

القدرات المعرفية وتأثيرها على المهارات الإبداعية: دراسة استطلاعية لعدد من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة تكريت

**COGNITIVE CAPABILITIES AND THEIR IMPACT ON CREATIVE SKILLS, A  
EXPLORATORY STUDY OF A NUMBER OF EMPLOYEES AT THE COLLEGE OF  
ADMINISTRATION AND ECONOMICS, TIKRIT UNIVERSITY**

1-عدنان رشيد عواد, 2- سلام حسين جاسم, 3- طلحه كوان سالم

A

Adnan Rashid Awad, Salam Hussien Jasim, Talha Kawan Salim

Corresponding author email: adnan.r.awad@tu.edu.iq

**ABSTRACT**

The research aims to describe the variables of the study (cognitive abilities, and creative skills), as well as analyze the relationship between cognitive abilities and creative skills, and measure the impact of cognitive abilities in achieving creative skills. Having creative skills. The research was based on the main hypothesis: There is no statistically significant effect at the level of significance (0.05) between cognitive abilities in their dimensions (learning abilities, cultural abilities, communication abilities) and creative skills. The analytical method was used by the researcher to reach the results, and the questionnaire was the main tool for collecting data and information related to the practical side, and the College of Administration and Economics - Tikrit University was chosen as a field for research and testing its hypotheses, and the opinions of (87) employees of the above college employees were surveyed. The most important conclusions that the researcher reached were that the dimensions of cognitive abilities achieve statistically significant correlations with creative skills, so that these results indicate that creative skills depend largely on cognitive abilities, as the more the college under study tends to adopt the dimensions of cognitive abilities and employ them correctly. This is more in achieving and enhancing creative skills employees. The most important recommendations were as follows: We must continuously strive to create an environment that helps and maintains the creative skills of employees on the one hand, and educational services on the other hand, as well as urging the administration of the college under study to think seriously and give great attention to cognitive abilities and look at them according to a future strategic perspective because of their positive effects, as well as the need for the college under study to adopt the dimensions of knowledge capabilities in its field of work and at all administrative levels in accordance with the vision aimed at achieving creative skills.

**Keywords:** cognitive abilities, creative skills.

**المستخلص :**

يهدف البحث الى وصف متغيرات الدراسة (القدرات المعرفية ، و المهارات الإبداعية) ، وايضاً تحليل العلاقة بين القدرات المعرفية وبين المهارات الإبداعية ، وقياس تأثير القدرات المعرفية بتحقيق المهارات الإبداعية. وتمثلت مشكلة الدراسة في ضعف القدرات المعرفية لدى العاملين بالمؤسسات العامة مما ينعكس سلباً على الاداء لعدم وجود المهارات الإبداعية لديهم. اذ اعتمد البحث للتوصل الى اجابة للأسئلة البحثية وتحقيق اهدافها على فرضية رئيسية هي: لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القدرات المعرفية بأبعادها (قدرات التعلم، القدرات

الثقافية، قدرات الاتصال) وبين المهارات الابداعية. وتم استخدام المنهج التحليلي من قبل الباحث للتوصل الى النتائج ، وكانت استمارة الاستبيان هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب العملي، وجرى اختيار كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة تكريت ميداناً للبحث واختبار فرضياته، وتم استطلاع آراء (87) موظفاً من موظفي الكلية اعلاه. وكانت اهم الاستنتاجات التي توصل لها البحث ان ابعاد القدرات المعرفية تحقق علاقات ارتباط ذات دلالة إحصائية مع المهارات الإبداعية ، لتشير هذه النتائج إلى أن المهارات الإبداعية تعتمد بشكل كبير على القدرات المعرفية ، حيث كلما زاد توجهت الكلية قيد الدراسة الى تبني ابعاد القدرات المعرفية وتوظيفها بشكل صحيح ساهم ذلك اكثر في تحقيق وتعزيز المهارات الإبداعية للموظفين. اما اهم التوصيات كانت يجب السعي المتواصل الى تهيئة بيئة تساعد وتحافظ على المهارات الإبداعية للموظفين من جهة، والخدمات التعليمية من جهة أخرى، وكذلك حث ادارة الكلية قيد الدراسة على التفكير بجدية واهتمام بالغين فيما يخص القدرات المعرفية والنظر إليها على وفق منظور استراتيجي مستقبلي لما لها من آثار ايجابية، وكذلك ضرورة ان تتبنى الكلية قيد الدراسة توظيف ابعاد القدرات المعرفية في مجال عملها وبكافة المستويات الادارية وفق رؤية هادفة لتحقيق المهارات الإبداعية.

**الكلمات المفتاحية :** القدرات المعرفية، المهارات الإبداعية .

#### المقدمة:

إن قابلية المنظمات على استيعاب القدرات المعرفية يعد خطوة جيدة وكبيرة، إذ أصبح الأشخاص الأذكياء عنصراً مهماً في تحقيق قيمة للمنظمات، وأن المنظمات التي تتمتع باستراتيجيات معينة في عملها سوف تقوم باكتساب الأشخاص الأذكياء والاحتفاظ بهم من أجل تحقيق قيمة لها في المستقبل، وهذا سيفرض إعادة التفكير بشكل أساسي في استراتيجيات توظيف القوى العاملة، تعمل المنظمات اليوم في بيئة ديناميكية نتيجة للتطورات والتغيرات المتسارعة في مختلف مجالات الحياة وهذا يتطلب منها التفكير بطريقة متجددة لذا اصبح من الضروري ان تتبنى المنظمات على اختلاف انواعها وانشطتها القدرات الابداعية في عملها لأنه يساهم بشكل فاعل في زيادة مهاراتها الابداعية فضلاً عن تعزيز قدرتها على البقاء والاستمرار والنجاح. ومن هذا المنطلق يحاول البحث دراسة (القدرات المعرفية) الذي يمكن ان يكون له دور اساسي ورئيسي في تحقيق (المهارات الابداعية) وتأسيساً على ما تقدم ومن اجل انجاز المضامين اعلاه ، قسم البحث الى اربعة مباحث اذ تضمن المبحث الاول منهجية البحث، وتناول المبحث الثاني الاطار النظري، في حين خصص المبحث الثالث للجانب العملي، واختتمت المبحث الرابع الذي تناول الاستنتاجات والتوصيات.

#### المبحث الاول: منهجية البحث

##### أولاً: مشكلة البحث:

تعاني الإدارة في معظم الدول النامية بصفة عامة عيوباً ومشكلات مزمنة، منها موضوع ضعف القدرات المعرفية وما يشكله من مشكلة تعيق الأداء الكفوء والفاعل، حيث تعاني اغلب دوائر القطاع العام من ضعف القدرات المعرفية وهذا الشيء لا يستهان به من حيث المشاكل والاختلالات والتي تظهر نتائجها على نقص بالمهارات الابداعية للعاملين، لذلك يرى الباحث ان ضعف القدرات المعرفية يؤدي الى عدم تبني المهارات الابداعية التي تحتاج لها المنظمات و لا سيما مهارات القرن الحادي والعشرين وهذا بالتالي يؤدي الى انخفاض الانتاجية بين الافراد ووجود قوى عاملة تعمل بوظائف لا تتناسب مع مؤهلاتها مما يعد إهداراً وقتاً لتلك الوظائف. وهنا يثار تساؤل مفاده: الى اي مدى تؤثر ضعف القدرات المعرفية في عدم تبني المهارات الابداعية؟؟؟

##### ثانياً: اهمية البحث

تتلخص اهمية الدراسة العلمية من خلال تكوين اطار مفاهيمي متواضع عن متغيرات الدراسة الرئيسية بشكل يساهم في تحليل مضامينها، وتحديد المتغيرات الفرعية للمتغيرات الرئيسية والتي تصلح لقياس الظاهرة بشكل يخدم الدراسة الحالية، اما الاهمية التطبيقية فتتجلى من خلال:

1. عدم الاهتمام بالمهارات بشكل عام وبالمهارات الابداعية للقرن الحادي والعشرين بشكل خاص
2. إعطاء الحلول الملائمة لحل مشكلة ضعف القدرات المعرفية ضمن نطاق الكلية المبحوثة وإمكانية تصحيحه على المستوى العام.
3. غرس المهارات الابداعية مهارات القرن الحادي والعشرين داخل الكلية المبحوثة لمحاربة جميع أشكال العمل التقليدي الكلاسيكي الذي لم يعد مجدياً في الوقت الحاضر.

#### ثالثاً: اهداف البحث

يسعى البحث الحالية الى تحقيق الأهداف الاتية:

1. الوقوف على ماهية القدرات المعرفية والمهارات الابداعية وعلى النحو الذي يمكن الباحث من عرض المفاهيم الاجرائية لهما وبما يتفق وتوجهات دراسة هذه المصطلحات.
2. تحديد اهم العوامل التي تساهم في تبني القدرات المعرفية ومعرفة دورها بزيادة المهارات الابداعية.
3. تقديم توصيات من شأنها المساعدة في زيادة أثر المهارات الابداعية على القدرات بشكل عام.

#### رابعاً: فرضية البحث

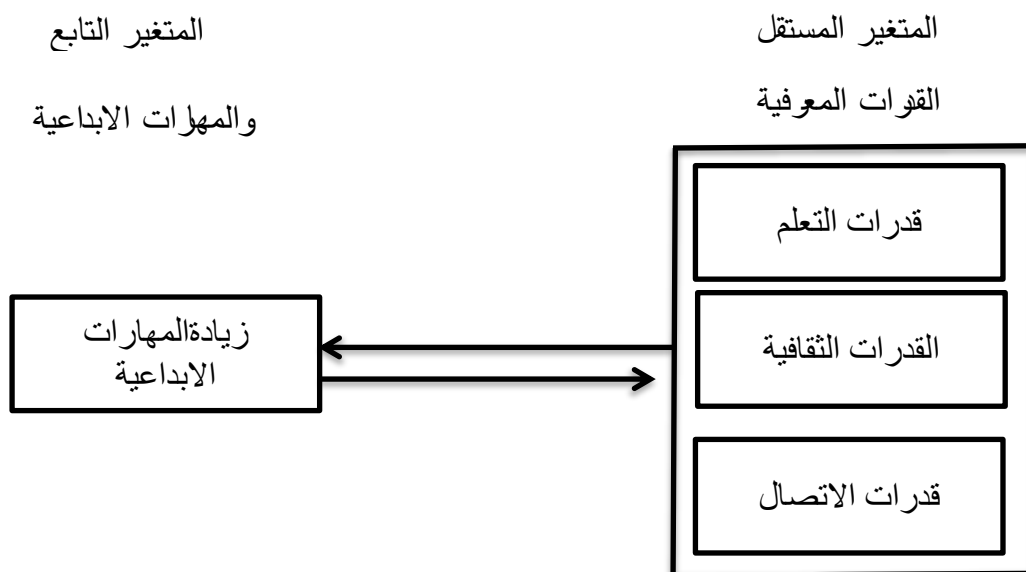
للإجابة على اشكالية الدراسة تم اقتراح الفرضية الرئيسية التالية:

- لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القدرات المعرفية بأبعادها (قدرات التعلم, القدرات الثقافية, قدرات الاتصال) والمهارات الابداعية، ويتفرع منها:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين قدرات التعلم والمهارات الابداعية في الكلية المبحوثة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القدرات الثقافية والمهارات الابداعية في الكلية المبحوثة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين قدرات الاتصال والمهارات الابداعية في الكلية المبحوثة.

#### خامساً: المخطط الفرضي للبحث

تبنت الدراسة مخططاً افتراضياً لتوضيح الدور بين متغيرات البحث, وكما مبين في الشكل (1).



الشكل (1) مخطط البحث

المصدر: من اعداد الباحث

#### سادساً: منهجية البحث

لوصول الى اهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على اهم العناصر المرتبطة بموضوع الدراسة, كما سيتم اعتماد التحليل الاحصائي بجمع البيانات عن طريق اداة جمع البيانات (استمارة الاستبيان) ومعالجتها احصائياً, وبعدها يتم تحليلها وتفسيرها حسب ما تقتضيه متطلبات الدراسة.

#### سابعاً: حدود البحث

لقد تم اختيار مجتمع البحث من التدريسيين والاداريين في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة تكريت.

تم تطبيق الدراسة من شهر شباط حتى نهاية شهر ايار 2022 .

#### ثامناً: مجتمع البحث وعينة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة تكريت, والبالغ عددهم (186) موظفاً, وفق احصائيات شعبة الموارد البشرية للعام (2022), اما عينة الدراسة فتم اختيار ما نسبته (50%) من مجموع المجتمع الاصلي, حيث تكونت العينة من (93) موظفاً, وتم توزيع الاستبانة بشكل يدوي, وقد استجاب (87) موظفاً, اي ما نسبته (94%).

#### تاسعاً: اساليب وطرق جمع البيانات

تم اعتماد الاساليب التالية في عملية جمع بيانات البحث وعلى النحو الآتي:

1. عن طريق بعض المصادر الاجنبية كالدوريات والرسائل والأطاريح المتعلقة بالموضوع.
  2. اداة جمع البيانات: قد تم بناء استمارة الاستبيان, بهدف التوصل إلى البيانات الخاصة بالأفراد عينة البحث.
- ( في التوصل الى المؤشرات الاحصائية ( الوسط الحسابي والانحراف SPSS, V.23 البرامج الاحصائية : تم الاعتماد على مخرجات برنامج )  
المعياري والاهمية النسبية والانحدار الخطي البسيط).

#### المبحث الثاني / الجانب النظري

#### المطلب الاول / القدرات المعرفية

##### أولاً: مفهوم القدرات المعرفية

يعود بداية استخدام مصطلح القدرات المعرفية الى الاعمال الحرفية وهي مرادفة لعدة مصطلحات منها القدرات الدينامية والقدرات المعرفية الدينامية والقدرات الاستيعابية واستراتيجية المعرفة. ان الباحثين تناولوا تسميات مختلفة للقدرات المعرفية فمنهم من أشار إلى أنها القدرات العقلية، ومنهم من عبر عنها بالقدرات الذهنية، وفسرها آخرون بالذكاء بكل متغيراته ونظر اليها على أنها الذكاء والمعرفة والقدرة الكلامية والاقناع والمنطق، وطبقا لذلك فأن معظم الباحثين يشيرون الى ان القدرات المعرفية تنعكس في سرعة البديهة والقدرة على التعلم والبراعات المتعددة وبأنها قادرة على تصحيح ذاتها في الحالات التي تتطلب انتقالاً سريعاً من محفز الى آخر. وايضاً تعرف القدرات المعرفية بأنها مجموعة من المهارات الذهنية والامكانيات والمؤهلات العلمية والفكرية المكتسبة التي تساعد الافراد على اداء اعمالهم بنجاح بما ينسجم مع المتطلبات الوظيفية (الحسناوي والكريطي، 2019: 10). وهي كذلك جميع العمليات التي يتم من خلالها نقل المعلومات الحسية وتحويلها واختصارها وتوضيحها وتخزينها واستعادتها واستعمالها (العتوم، 2004: 19). و انها كذلك القدرة على التخطيط ومعالجة المعلومات المعقدة ، والتعلم من التجربة، (وينظر الى العمل المعرفي على انه كيان معقد يعتمد Zhou, والانحراف في أشكال مختلفة من التفكير للتغلب على العقبات) (2: 2016: 2016). على قدرة الشركة على التحدي والحاجة الى التغييرات لتحقيق ميزة تنافسية، لذا يتطلب من الشركة ان تبتعد عن القدرات المعرفية الحالية واكتساب

المعرفة الخارجية لمواجهة التحديات الخارجية التي تشمل الاضطرابات التكنولوجية والتعقيد البيئي او التحديات الداخلية التي تنتج عن القواعد والاجراءات الروتينية، فأقترح مفهوم القدرات المعرفية لأكتساب المعرفة للتعامل بشكل افضل مع البيئات سريعة التغيير والتكيف ( ان القدرات المعرفية لديها القدرة العملية على تحويل المعرفة المخزونه التي تكون على شكل اجراءات 1: Khaksar et al, 2020 معها) ( Pandey & Dutta, 2013: 427. تشغيل معيارية، واجراءات روتينية الى معرفة تنظيمية وخبرة وتجربة في جميع اجزاء الشركة )

### ثانياً: أهمية القدرات المعرفية

تشكل المنافسة الشديدة تحدياً معاصراً يواجهه كل المنظمات، وفي ظل المتغيرات العالمية الجديدة وبيئات الأعمال المعقدة والمتغيرة فقد تحول الصراع في العالم من صراع أيدلوجي إلى صراع اقتصادي، مما تطلب المزيد من التركيز على توجهات استراتيجية حديثة تمكن المنظمات من زيادة قدراتها التنافسية وخلق القيمة عن طريق استثمار الفرص المتاحة خاصة في ظل ظروف عدم التأكد البيئي حيث تواجه المنظمات حالة من الضبابية، بفعل مجموعة من العناصر والمتغيرات والتي تؤثر على أداء المنظمة. ان تعزيز القدرات المعرفية وفهم تأثير الثقافة التنظيمية ( أن السمات المميزة للقدرات المعرفية هي Khaksar et al, سوف يعزز استجابة الشركات للتغيرات والتعقيدات البيئية (2020:1) امتلاك المهارات والفهم اللذان يمكنان الفرد من استرداد المعرفة من الذاكرة واستخدامها في الحياة والبناء عليها في المستقبل، وهذا يعني أن تمثيل المعرفة وتنظيمها في العقل يتشكل بطريقة تحتم علينا أنه بدلاً من حشو العقول بمعلومات يجب التركيز على طرق اكتسابها وتوظيفها والحكم عليها بما يسهم في اكتساب خبرات جديدة وسد الفجوة بين المعرفة المكتسبة وامتلاك أدوات التعامل مع متغيرات المستقبل (الفرحاتي، 2018: ٧٣٤). وتمتاز كافة المنظمات على اختلاف أنواعها وأهدافها بأنها تتفاعل مع البيئة المحيطة بها وتعمل جاهدة للتعرف على البيئة وتقصي ومتابعة متغيراتها ودراساتها للاستجابة لتلك المتغيرات، ومن ثم اتخاذ القرارات السريعة في ظل محددات عدم التأكد البيئي المتزايد، ومن هنا يبرز دور القدرات المعرفية في التأثير إيجاباً على الأداء من خلال المهارات الابداعية، ويمكن الإدارة من التوصل لحلول إبداعية في التعامل مع مواقف العمل الطارئة. ان القدرات المعرفية تعد من افضل الممارسات في تعزيز الاداء وذلك من خلال تعديل وزيادة واعادة توجيه الموارد ( وتتضح الاهمية من ان قدرة الشركة على تحديد Leih & Teece الحالية بشكل يكون اكثر فاعلية واهمية في المستقبل (2016:187) واستيعاب واستخدام المعرفة له دور مهم لتحقيق النجاح الاستراتيجي. وإن أهمية القدرات المعرفية يمكن تحديدها في أنها (الحسناوي والكريطي، 2019: 10 - 11):

1. هي ذاكرة كبيرة تساعد الافراد على التعلم وتطوير كفاءتهم بسرعة اكبر .
2. تمثل نظره اوسع عن الاهداف وكيفية تحقيقها.
3. تكتسب المعرفة الوظيفية.
4. تسهم في انجاز المهام المطلوبة بسرعة كبيرة.
5. تعزز السرعة في معالجة المعلومات الغير دقيقة في الكثير من المجالات.
6. تساعد على النجاح في اداء الادوار في مختلف الوظائف.
7. تسهل عملية التفاوض والتعامل مع الآخرين.

### ثالثاً: أبعاد القدرات المعرفية

هناك العديد من الابعاد للقدرات المعرفية، ومن ابرز هذه الابعاد هي: قدرات التعلم، والقدرات الثقافية، وقدرات الاتصال، وفيما يلي شرح موجز لهذه الأبعاد، وكالاتي :

- أ- قدرات التعلم: أن جوهر قدرات التعلم هم الافراد و يعتمد نجاح المنظمات على مدى امتلاك الافراد للمعرفة الضمنية من جهة وتحويلها من مستوى الافراد الى مستوى الجماعات والمنظمة من جهة اخرى عبر تطوير الممارسات الإدارية (الكبيسي والمدو، 2019: 38\_39). وعرفت ايضاً على انها قدرة الشركة على استيعاب وتحويل المعرفة الجديدة وتطبيقها لتطوير منتجات جديدة ذات ميزة تنافسية، وزيادة الانتاجية (Wojahn, 2017:165 & Gomes). هو طريقة أساسية قائمة ومنتطورة في عصر اقتصاد المعرفة، فكلما ازدادت عدم التأكد في البيئة التنافسية زادت أهمية قدرات التعلم. تحاول جميع الشركات على زيادة التعلم، إلا أن بعضها هو الذي ينجح (Ning et al, 2006: 334).
- ب- القدرات الثقافية: تشير القدرات الثقافية الى رؤية الشركة وقيمها، ومواقفها تجاه التعلم ونقل المعرفة، اذ انه افضل ممارسات ادارة المعرفة سوف تفشل اذا لم تكن للشركة ثقافة تتقبل التغيير بسهولة (Pandey & Dutta, 2013:437).
- ت- قدرات الاتصال: تشير قدرات الاتصال الى قدرة المنظمة على ادارة نظام الاتصالات، وقيمة الاتصالات من قبل الادارة العليا، وادراك معناها وقيمتها، و تحشيد الموارد، والتزام العاملين بالتعلم، وبناء التسهيلات المطلوبة، والاعتراف بالتغذية العكسية، والعمل ضمن فريق العمل، ووضع استراتيجية للأنشطة الاجتماعية، ونظام حوافز، وتنظيم التعاقب الاداري (Schipper, 2010: 190). وتعد تقنية المعلومات والاتصالات اداة تمكين جيدة وتستخدمها العديد من الشركات لمشاركة المعلومات عبر الاقسام الوظيفية، كما تعد مواقع الإنترنت ولوحات الإعلانات والبريد الإلكتروني من الأجهزة الشائعة في المؤسسات لتبادل المعلومات، ويلعب الاتصال دوراً في الابتكار في البيئات الدينامية اذ يجب على الشركات تشجيع القنوات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء لتبادل المعلومات، يمكن للشبكات غير الرسمية وتكون مستودعات كبيرة للمعلومات ومنابع للابتكار (Ning et al, 2006:336).

#### رابعاً: بناء وإدارة القدرات المعرفية

- 1- التفكير: هو أداء يمكن التعرف عليه من خلال ردود الفعل المختلفة التي يقوم بها الإنسان إزاء المواقف والحوادث والمشكلات التي تواجهه، وهو نشاط عقلي وذهن يمارسه الفرد إزاء حالة أو موقف (مجيد، 2019). ومنهم من يرى على انه عملية ذهنية وفكرية تستخدم الحدس والابداع لبلورة منظور استراتيجي وهو تفكير عالي المستوى لتحقيق الاهداف الاستراتيجية عن طريق صياغة الاستراتيجية الناجحة .
- 2- الابداع: لقد اشارو الى اهم الصفات التي يتصف بها مدير الابداع وهي: التميز بالرؤية الابداعية، الثقة العالية بالنفس وعدم الاستسلام، التعامل مع التغيير بأيجابية ، الاستقلالية وعدم التسلط على الاخرين، القدرة على التعامل مع الغموض، والتعامل الحر مع المفاهيم والعناصر لاكتشاف الجديد في مجال العمل. وعرف الابداع بأنه القدرة على تحويل المعرفة والافكار بشكل مستمر الى منتجات وعمليات وانظمة جديدة لصالح المنظمة واصحاب المصالح ، وان الشبكات والتحالفات والزبائن والموردين والمنافسين هم مصادر مهمة للابداع(384: 2001 Lawson & Samson, ).
- 3- الانتباه: عملية وظيفية تتمثل في التركيز مثير معين دون غيره من المثيرات، بحيث يتم اختياره على نحو شعوري أو غير شعوري، فالانتباه عملية اختيارية قد تكون مقصودة أو غير مقصودة، هناك من ينظر إلى الانتباه على إنه مجهود أو حالة استثارة تحدث عندما تصل الانطباعات الحسية عبر الحواس للذاكرة الحسية(قنديلجي، 2008: 29).
- 4- الإدراك: عملية التوصل إلى المعاني من خلال تحويل الانطباعات الحسية التي تأتي بها الحواس عن الأشياء الخارجية إلى تمثيلات عقلية معينة، وهي عملية لا شعورية لكن نتائجها شعورية.
- 5- التخيل: إنه صورة أو خيال ذاكري لشيء أو حدث يعطي موضوع الخبرة بعض المعلومات مماثلة تماماً لتلك التي تمت خبرتها في عمليات الإدراك الحسية المباشرة لذلك الشيء أو الحدث. ويرى (جواد، 2010: 318) بأنه القابلية على التوقع(التنبؤ) بالتغيير ووقوع الاحداث الجديدة وتوسيع مدى الرؤية وبعمق تفصيلي، وتبني المخاطرة وبناء الثقة.

6- حل المشكلات: هو عمل فكري يتم من خلاله استخدام مخزون المعلومات والقواعد والمهارات والخبرات السابقة في حل تناقض أو توضيح أمر غامض أو تجاوز صعوبة تمنع الفرد من الوصول إلى غاية معينة (الزغول والزرغول، 2008: 97).

### المطلب الثاني : المهارات الإبداعية

#### أولاً: مفهوم المهارات الإبداعية

تعد المهارات الإبداعية هي ذلك النوع الذي يؤدي إلى إنتاج يتصف بالتجديد والأصالة فهي مظهر سلوكي في نشاط الفرد يظهر في تعامله مع أفراد المجتمع، وتتسم هذه المهارات بالحدثة وعدم النمطية، والتخلص من السياق العادي في التفكير وعادات الفكر الجامدة مع إنتاج جديد ملائم ذات قيمة مرتفعة للفرد والمجتمع معاً. وتعرف المهارات الإبداعية بأنها مجموعة من المعارف والخبرات التي ينبغي أن تتوافر لدى الفرد ويستخدمها مع الأفراد ويوظفها في أي نشاط في الوقت المناسب مثل: حل المشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة، الخروج عن المألوف في عرض الأنشطة (زيدان، 2022 : 227). وكذلك يمكن تعريف المهارات الإبداعية بأنها قدرات ذهنية تمكن الموارد البشرية من استخدام المعلومات والبيانات المتاحة اتجاه القضايا المختلفة ومعالجتها بطريقة تؤدي إلى التوصل لمعلومات وأفكار جديدة (محمد، 2020 : 847).

#### ثانياً: متطلبات المهارات الإبداعية

تعد المهارات الإبداعية هي ذلك النوع الذي يؤدي إلى إنتاج يتصف بالجدة والأصالة فهي مظهر سلوكي في نشاط الفرد يظهر في تعامله مع أفراد المجتمع، وتتسم هذه المهارات بالحدثة وعدم النمطية، والتخلص من السياق العادي في التفكير وعادات الفكر الجامدة مع إنتاج جديد ملائم ذو قيمة مرتفعة للفرد والمجتمع معاً وتتمثل هذه المهارات (محمد، 2020 : 847) :

: هي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، fluency- الطلاقة والسرعة والسهولة في توليدها، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها وتقاس هذه القدرة بحساب عدد الأفكار التي يقدمها الفرد عن موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة (محمد، 2013 : 250). ويقصد بها أيضاً القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تقي بالغرض وتحقق الأهداف، دون النظر إلى مستوى هذه الأفكار من حيث الخبرة والطلاقة والمهارة (زيدان، 2022 : 229). وتتضمن الطلاقة الجانب الكمي في الإبداع ويقصد بها أيضاً تعدد الاستجابات التي يمكن أن يأتي بها الفرد المبدع وتتميز الأفكار المبدعة بملاءمتها لمقتضيات البيئة الواقعية وبالتالي يجب ان تستبعد الأفكار العشوائية الصادرة عن عدم معرفة أو جهل كالخرافات، وعليه كلما كان الفرد قادراً على إنتاج عدد أكبر من الحلول في وحدة الزمن كلما توفرت فيه الطلاقة أكثر (عبد الحميد، 2016 : 192). وتعرف أيضاً بأنها القدرة على توليد أكبر عدد ممكن من الاستجابات في فترة زمنية محددة، بشرط أن تكون هذه الاستجابات مناسبة ومتسقة مع الموضوع أو القضية محل التفكير وبالتالي فالشخص المبدع يتميز بسهولة وسرعة وكمية الإستجابات التي يمكن أن يقترحها بالنسبة لقضية معينة (محمد، 2020 : 847).

: تعرف بأنها القدرة على توليد أفكار متنوعة أو حلول جديدة ليست من نوع الأفكار والحلول الروتينية، وتوجيهه flexibility - المرونة مسار التفكير كإستجابة لمتطلبات الموقف (ابراهيم، 2014 : 169). وكذلك يقصد بها القدرة على تغيير الزاوية الذهنية التي ننظر من خلالها إلى الأشياء والمواقف المتعددة بحيث نستطيع أن نتحرر من القصور العقلي ونتحرك إلى المستويات المختلفة للأفكار دون التقيد بفئة معينة (زيدان، 2022 : 227). أي أن المرونة عكس التصلب العقلي الذي يتجه الشخص بمقتضاه إلى تبني أنماط محددة يواجه بها مواقف الحياة. وتعرف كذلك مهارة المرونة بأنها القدرة على توليد أفكاراً متنوعة أو حلول جديدة وتحويل مسار التفكير حول القضية محل التفكير في اتجاهات مختلفة تبعاً لمتطلبات الموقف أو تغيير وجهة النظر نحو تلك القضية محل المعالجة والنظر إليها من زوايا مختلفة لذلك تتضمن المرونة الجانب النوعي في الإبداع (محمد، 2020 : 847).

: يقصد بها إنتاج الفرد لحلول أو أفكار جديدة وغير مألوفة، لأن المبدع لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الأصدالة -3originality- للحلول التقليدية، وكلما قلت درجة شيوع الفكرة كلما زادت درجة أصالتها (زيدان، 2022: 227). وايضاً تشير الأصدالة إلى قدرة الفرد على إنتاج أفكار أصيلة، أي قليلة التكرار بالمفهوم الإحصائي داخل المجموعة التي ينتمي إليها الفرد أي كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، ولذلك يوصف الفرد المبدع بأنه الذي يستطيع أن يبتعد عن المألوف أو الشائع من الأفكار، وتعد الأصدالة لب التفكير الإبداعي (عبد الحميد، 2016: 193). لذا تعتبر هذه المهارة أكثر المهارات ارتباطاً بالتفكير الإبداعي، وجوهر الأصدالة في القدرة على إنتاج أفكار غير مألوفة وغير متوقعة وتنتج مثل هذه الأفكار نتيجة قدرة العقل على صنع روابط بعيدة وغير مباشرة بين المعارف الموجودة في النظام الإدراكي، وقد تدرج مهارة الإستقلال تحت الأصدالة إذا نظرنا إلى التفرد كمعيار للأصدالة وهذا التفرد أو مخالفة الآخرين ناتج من القدرة على إدراك رؤية الموقف من زوايا مختلفة. وايضاً تعرف مهارة الأصدالة بأنها قدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة ونادرة غير مألوفة قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي حول القضية محل التفكير داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد (محمد، 2020 : 847).

: يقصد بها القدرة على إضافة المزيد من التفاصيل والشروح والمعلومات للأفكار والتي تؤدي إلى تحسين الفهم 4Elaborating - التوسع والتوصل إلى نتائج جديدة. ويقصد بها أيضاً المزيد من التفاصيل والشروح والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالمعرفة السابقة بهدف تحسين الفهم حول القضية المطروحة، وعندما يستخدم الفرد مهارة التوسع فإنه يولد أو يشتق عبارات أو صور عقلية تربط المعرفة الحالية بالمعرفة السابقة، كما أنها تعين الافراد على ربط المعلومات وتوليفها على شكل مألوف قابل للتوظيف.

5- الخيال الخلاق: ويقصد به قدرة الفرد على التخيل وإيجاد العلاقات بين الأشياء من خلال القراءات المتعددة والاطلاع والاجتماعات المستمرة وتنمية مدارك العقل وإثراء معرفته (زيدان، 2022 : 229) .

واتساقاً مع ما تقدم وفي هذا الصدد اشار (نايفة وحمدي، 2011: 40) بأن المهارات الإبداعية يتم تشكيلها من خمسة عناصر رئيسية وهي: (قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة لم يسبقه إليها أحد من قبل، وهي ليست من الأفكار أو النتاجات المألوفة 1.Originality. الأصدالة ) لدى عامة الناس.

(وهي كمية الإنتاج التي يمكن قياسها وتقويمها في غضون فترة زمنية محددة، وهي بالنسبة للمبدع أعلى من الحد 2.Fluency. الطلاقة) المألوف .

(هي القدرة على الانتقال من موقف إلى آخر والتعامل مع المواقف جميعها بمعنى أن لدى المبدع درجة عالية 3.Flexibility. المرونة ) من القدرة على التأقلم مع الوظائف والمهام والمسؤوليات المختلفة .

4. القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها: المقصود هنا أنه في مقدور الشخص المبدع أن يحدد حاجاته وحاجات المجتمع الذي يعيش فيه، كما أن في مقدوره تحديد طبيعتها وأهمية التوصل إلى نتيجة بصدد معالجتها بصورة إيجابية على الفرد والمجتمع هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى نجد أن الشخص المبدع يستطيع إدراك مشكلات وحاجات لا يستطيع إدراكها الشخص العادي.

(وهي المعالجة الدقيقة والشاملة التي تبرز تفاصيل وأبعاد المسئلة أو موضوع المعالجة. كما ان 5.Elaboration. الميل إلى التفاصيل ) التفاصيل هي قدرة الفرد على التوسع في الفكرة وإثرائها بعناصر جديدة من خلال التعمق فيها وتحليلها إلى عناصر وأجزاء بسيطة، ثم إعادة بنائها بعد إدخال عناصر تجعل الفكرة متميزة وجديدة ومبدعة.

### ثالثاً: أهمية تنمية المهارات الإبداعية

المحور الجوهري للمنظمات المعاصرة المبدعة يقوم على تطوير بيئة تنظيمية تعمل على تنمية المهارات الإبداعية للعاملين من خلال منهج فكري وعملي، يقوم على قيم ومعايير وممارسات وظيفية تتعكس على تنمية مهارات العاملين من خلال نظام إداري مرن لا يتصف بالتعقيد أو



الجمود؛ فمما لا شك فيه أن المنظمات في ظل البيئة شديدة التنافسية في أحوال ما تكون إلى أسلوب وممارسات إدارية تحمل بين طياتها الإبداع والتجديد في مجالات العمل الإداري لزيادة قدرتها التنافسية وتحقيق ريادتها. وينبغي أن تتكامل العناصر مع بعضها حتى يمكن توظيف عناصر المهارات الإبداعية بطريقة صحيحة في كل المجالات، فينبغي أن يتمتع الفرد بتلك الخصائص وأن يكون لديه القدرة على توظيفها في الوقت المناسب حتى يتمكن الفرد من خلق بيئة مبدعة وكذلك ليتمكن من ممارسة عناصر الإبداع، وضرورة التوظيف لمستحدثات التحول الرقمي في مجالات الحياة كافة في ضوء عناصر الإبداع. لقد تعددت المزايا والمنافع التي تعود على الموارد البشرية بشكل عام نتيجة تنمية مهارات الإبداعية ومنها (سليمان, 2014: 65-66)، (عبد الملك, 2012: 221-222):

1- توفير استمرارية التعلم مدى الحياة .

2- المساعدة في إيجاد أفضل البدائل.

3- المساعدة في حل المشكلات.

4 - تعميق قدرة المتعلم على الفهم.

5- الشعور بأهمية ما ينتجه العقل .

6- إبراز مبدأ تعلم كيف تتعلم وأن تعلم كيفية الحصول على المعلومة أهم من المعلومة نفسها.

7- تدريب العقل على التوصل لحلول مبتكرة للمشكلات بدلاً من الحلول التقليدية.

8- تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى المتعلمين.

### المبحث الثالث: الجانب الميداني

( للتأكد Cronbach's Alpha أولاً: حساب ثبات الاستبانة: لقياس مدى ثبات اداة البحث (الاستبانة) استخدم الباحث معادلة الفا كرونباخ ) من ثبات اداة البحث, والجدول (1) يوضح معاملات ثبات اداة البحث.

الجدول (1) معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات اداة البحث

المحور	عدد العبارات	ثبات المحور
الاول	7	0.71
الثاني	7	0.75
الثالث	7	0.83
الرابع	8	0.90
الثبات العام للاستبيان	29	0.89

المصدر: من اعداد الباحث

يتضح من الجدول (1) ان معامل الثبات العام لمحاور البحث مرتفع حيث بلغ (0.89) لإجمالي فقرات الاستبيان التسعة والعشرون, فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0.71) كحد ادنى وبين (0.90) كحد اعلى, وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات, لذا يمكن الاعتماد عليه.

ثانياً: وصف استجابات العينة لمتغيرات البحث وبيان اهميتها

1. عرض نتائج متغير القدرات المعرفية: تم قياس متغير القدرات المعرفية من خلال ثلاثة ابعاد (قدرات التعلم, القدرات الثقافية, قدرات الاتصال ) وكما يلي:

أ- قدرات التعلم: يتبين من الجدول (2) ان بعد قدرات التعلم تم قياسه من خلال سبعة فقرات, وقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لقدرات التعلم (4.30) وهي قيمة عالية مقارنة بالوسط المعياري, وبأنحراف معياري قدره (0.523) وهي تدل على انخفاض التشتت في اجابات العينة, وهذه النتيجة تبين وبدلاله واضحة تأكيد افراد العينة على وضوح قدرات التعلم, وكما في الجدول (2) ادناه.

الجدول (2) مستوى اجابات افراد العينة المبحوثة عن قدرات التعلم

ت	مؤشرات قدرات التعلم	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1.	توجه الادارة عاملها بالبحث الدائم من طرائق جديدة لإداء الاعمال في الكلية	4.14	0.81	%83	5	مرتفع
2.	تشجع الادارة العاملين على تقديم الافكار التي تساهم في تطوير العمل وان كانت غير مألوفة	4.03	0.81	%80	6	مرتفع
3.	تقوم الادارة وبأستمرار بتحليل وتفسير الاحداث المحيطة وتوظيفها بما يحقق الفائدة للكلية	4.31	0.86	%86	4	مرتفع
4.	بأماكن الادارة تحليل الوضع الحالي وتوقع اتجاهات المستقبل	4.41	0.88	%88	2	مرتفع
5.	تتعامل الادارة مع الطلبة على انهم جزء من الكلية وليس اطرافاً خارجية.	4.47	0.74	%89	1	مرتفع
6.	توظف الإدارة المعرفة الجديدة المكتسبة من خارج الكلية في تحسين الخدمات التعليمية	4.34	0.87	%87	3	مرتفع
7.	تنظم الإدارة دورات تدريبية للعاملين لتنمية مهاراتهم وقدراتهم المعرفية	4.41	0.80	%88	2	مرتفع
	المتوسط المرجح لقدرات التعلم	4.30	0.52	%86		مرتفع

SPSS V.23 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج

يتضح في الجدول رقم (2) ان الفقرة الخامسة (تتعامل الادارة مع الطلبة على انهم جزء من الكلية وليس اطرافاً خارجية) احتلت المرتبة الاولى من حيث الاهمية النسبية بقيمة (89%), وبمتوسط حسابي قدره (4.47) وبأنحراف معياري قدره (0.744), تلتها الفقرتين الرابعة والسابعة بمتوسط حسابي (4.41) (4.41) على التوالي, وجاءت بالمرتبة الاخيرة الفقرة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.03), نلاحظ ان المتوسطات كانت قيمها عالية جداً, حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد ككل (4.30) وهي اعلى من قيمة الوسط الحسابي المعياري, ويؤكد ذلك الاهمية النسبية الاجمالية البالغة (86%) وهي من المستوى المرتفع.

ب- القدرات الثقافية: تم قياس بعد القدرات الثقافية من خلال سبعة فقرات والجدول رقم (3) يوضح مستوى اجابات افراد العينة.

جدول (3) مستوى اجابات افراد العينة المبحوثة عن القدرات الثقافية

ت	مؤشرات القدرات الثقافية	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1.	تعتمد الادارة على التكنولوجيا في تبادلها للمعلومات (داخل الكلية وخارجها).	4.27	0.71	%85	4	مرتفع
2.	تستند الادارة على وسائل الاتصال الحديثة لتعريف المجتمع بالخدمات التعليمية التي تقدمها الكلية.	3.88	0.87	%77	6	مرتفع
3.	تعتمد الادارة على المخاطبات الرسمية بوصفها وسيلة اتصال مع العاملين.	4.42	0.74	%88	1	مرتفع
4.	تنظم الادارة لقاءات دورية لتشارك المعرفة فيما بين العاملين من جهة وفيما بينهم والادارة من جهة أخرى.	4.06	0.91	%81	5	مرتفع
5.	توصي الادارة التدريسيين القدامى بتعليم مهارات العمل للتدريسيين الجدد وتكافئهم على ذلك.	4.32	0.70	%86	3	مرتفع
6.	بإمكان الإدارة ان تجعل العاملين يعملون بروح الفريق	4.39	0.71	%87	2	مرتفع
7.	تقف الإدارة على مسافة واحدة من كل المنتسبين في الكلية سواءً تدريسيين ام موظفين	4.42	0.64	%88	1	مرتفع
المتوسط المرجح للقدرات الثقافية		4.26	0.48	%85		مرتفع

SPSS V. المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج 23

يتضح من الجدول (3) ان النسب المئوية للاتفاق كانت عالية، حيث تقدمت الفقرة الثالثة والسابعة بمتوسط حسابي قدره (4.42) و (4.42) على التوالي وهي قيمة عالية جدا، وبانحراف معياري قدره (0.74) و(0.64) على التوالي ايضا، تلتها الفقرة السادسة بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.39)، ثم الفقرة الخامسة، واخيرا الفقرة الثانية بمتوسط حسابي (3.88) وهي قيمة عالية أيضاً، وبلغ المتوسط المرجح لبعده القدرات الثقافية (4.257) وهي قيمة موافقة عالية، وبانحراف معياري مقداره (0.48)، وبأهمية نسبية اجمالية مقدارها (85%) وهي من المستوى المرتفع.

ت- قدرات الاتصال: يتضح من الجدول (4) ان هذا البعد قيس من خلال سبع فقرات وكما في الجدول ادناه:

الجدول(4) مستوى اجابات افراد العينة المبحوثة عن قدرات الاتصال

ت	مؤشرات قدرات الاتصال	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1.	تسعى الإدارة إلى تحديث نظامها الإداري عند الحاجة لذلك	4.08	0.91	%81	6	مرتفع
2.	تحاول الاداره تغيير اسلوب عملها بما يتلائم مع الموقف.	4.06	0.92	%81	7	مرتفع
3.	تسعى الادارة الى اضافة مميزات غير موجودة في المنتجات المنافسة.	4.13	0.82	%82	5	مرتفع
4.	تمتلك الادارة افكارا تعليمية مبتكرة	4.23	0.82	%84	4	مرتفع
5.	تسعى الادارة الى امتلاك الكلية تكنولوجيا تحاكي الريادة في التعليم	4.32	0.92	%86	2	مرتفع
6.	تعتمد الإدارة في اغلب الاحيان على الاتصالات الرسمية مع العاملين	4.29	0.82	%85	3	مرتفع
7.	تستند الإدارة على وسائل الاتصال الحديثة في التعليم	4.36	0.83	%87	1	مرتفع
المتوسط المرجح لقدرات الاتصال		4.21	0.61	%84		مرتفع

SPSS V. المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج 23

نلاحظ من الجدول (4) ان الفقرة السابعة (تستند الإدارة على وسائل الاتصال الحديثة في التعليم) جاءت بالمرتبة الاولى من حيث قيمة الموافقة وبمتوسط حسابي مقداره (4.36) وانحراف معياري مقداره (0.83), وبأهمية نسبية مقدارها (87%), هذه النتيجة تعكس اهمية رضا الطلبة عن الخدمات التعليمية المقدمة, واحتلت المرتبة الثانية والثالثة الفقرتين الخامسة والسادسة وبمتوسط حسابي قدره (4.32) و (4.29) على التوالي, وجاءت بالمرتبة الاخيرة الفقرة الثانية وبمتوسط حسابي (4.08), وانحراف معياري قدره (0.918), بأهمية نسبية مقدارها (81%), نلاحظ ايضا ان المتوسط المرجح للبعد ككل بلغ (4.21), وانحراف معياري قدره (0.61), وبأهمية نسبية اجمالية مقدارها (84%), هذه النتائج تشير الى ارتفاع قدرات الاتصال في الكلية.

2. عرض نتائج اثار المهارات الابداعية: تم قياس متغير اثار المهارات الابداعية من خلال ثمانية فقرات والجدول (5) يوضح تلك الفقرات مع استجابات افراد العينة.

الجدول(5) مستوى اجابات افراد العينة المبحوثة لأثار المهارات الابداعية

ت	مؤشرات المهارات الابداعية	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1.	امتلك قدرة توفير حلول جديدة وسريعة لمواجهة مشاكل العمل.	4.21	0.98	%84	5	مرتفع
2.	امتلك بلاغة لغوية تمكنني من استخدام اكبر قدر ممكن من الالفاظ المهنية ذات المعنى الدقيق في مجال عملي .	4.21	0.91	%84	5	مرتفع
3.	امتلك قدرة التفكير البناء والسريع في ظل ضغوط العمل واعبر بطلاقة عما يجول بذهني من افكار جديدة .	4.16	0.86	%83	7	مرتفع
4.	اقدم افكار جديدة تتسم بالحدثة وتسهم بتطوير العمل وتسهيله .	4.49	0.82	%89	2	مرتفع
5.	ابتعد عن تكرار الحلول النمطية في حل مشكلات العمل ودائما اتجه الى الحلول المبتكرة.	4.54	0.82	%90	1	مرتفع
6.	امتلك مهارات تقنية عالية جداً	4.19	0.96	%83	6	مرتفع
7.	ارى الاشياء من اكثر من زاوية لخدمة وتطوير عملي .	4.26	0.99	%85	4	مرتفع
8.	البدء بأدارة الحوار والقدرة على الإقناع احدى المهارات التي أتمتع بها	4.34	0.83	%86	3	مرتفع
	المتوسط المرجح للمهارات الابداعية	4.30	0.69	%86		مرتفع

SPSS V.23 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج

يظهر الجدول (5) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية المتعلقة من وجهة نظر العاملين (عينة الدراسة) بخصوص مؤشرات المهارات الابداعية, نلاحظ ان الفقرة الخامسة (ابتعد عن تكرار الحلول النمطية في حل مشكلات العمل ودائما اتجه الى الحلول المبتكرة)

احتلت المرتبة الاولى حيث حصلت على اعلى قيمة للوسط الحسابي مقداره (4.54) وهي قيمة عالية جداً، وبانحراف معياري (0.82)، وبأهمية نسبية بلغت (90%)، تلتها الفقرة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.49) وهي قيمة عالية ايضاً، بعدها جاءت الفقرة الثامنة بالمرتبة الثالثة، وجاءت الفقرة الثالثة بالمرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي مقداره (4.16) وبانحراف معياري (0.859)، عكست الفقرات في الجدول رقم (5) وسطاً حسابياً اجمالياً مقداره (4.30) وهو قيمة عالية جداً، مما يدل على ان اجابات عينة البحث كانت قريبة من الاتفاق مع فقرات المهارات الابداعية، وبانحراف معياري بلغ (0.692)، وبأهمية نسبية اجمالية مقدارها (86%)، وهي من المستوى المرتفع.

ثانياً: اختبار وتحليل دور القدرات المعرفية في زيادة المهارات الابداعية باستعمال الانحدار الخطي البسيط

لأجل قبول او رفض فرضيات البحث الخاصة بدور القدرات المعرفية على المهارات الابداعية لابد من اختبارها وتفسير نتائجها.

الجدول رقم (6) معاملات تأثير القدرات المعرفية على المهارات الابداعية

المهارات الابداعية						
sig.	F	T	R2	معامل بيتا	A	المتغيرات
0.01	11.959	3.458	0.169	0.411	0.666	القدرات المعرفية
0.262	1.282	1.132	0.021	0.146	0.193	قدرات التعلم
0.01	11.289	3.360	0.161	0.170	0.572	القدرات الثقافية
0.01	12.431	3.526	0.174	0.417	0.473	قدرات الاتصال

SPSS V. المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج 23

من اجل معرفة دور القدرات المعرفية في المهارات الابداعية تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط كما في جدول رقم (6) والذي اعتبر فيه القدرات المعرفية بأبعاده (قدرات التعلم، القدرات الثقافية، قدرات الاتصال) متغير مستقل، والمهارات الابداعية متغير تابع، وتبين هناك دور واضح تعكسه قيمة بيتا البالغة (0.411) والتي تشير الى ان تغييراً بوحدة واحدة في القدرات المعرفية سوف يحدث تغييراً في المهارات الابداعية (a=0.666) المحسوبة البالغة (11.959)، بمستوى معنوية (0.01)، فيما بلغت قيمة الثابت (F) بنفس القيمة، وهي قيمة معنوية بدلالة (0.169) وهذا يعني ان القدرات المعرفية تفسر ما نسبته (0.169) من المهارات الابداعية، والنتائج R2 في حين كانت قيمة معامل التحديد اعلاه تعتبر كافية لرفض فرضية العدم والتي مفادها (لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القدرات المعرفية ومقدار المهارات الابداعية) والقبول بالفرضية البديلة اي يوجد اثر.

يعكس الجدول رقم (6) ان معاملات تأثير القدرات المعرفية في بُعد المهارات الابداعية غير معنوية، فلا يوجد أثر لبُعد قدرات التعلم في زيادة ( اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، لذا نقبل الفرضية الفرعية التي مفادها (لا يوجد أثر ذات دلالة sig. المهارات الابداعية لان قيمة ( احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين بُعد قدرات التعلم ومقدار المهارات الابداعية).

( المحسوبة البالغة F) بلغت (0.161) وهي قيمة معنوية وموجبة يدعم ذلك قيمة (R2 يظهر الجدول رقم (6) ايضاً، ان قيمة معامل التحديد (11.289)، ويظهر ايضاً قيمة بيتا البالغة (0.170) التي تظهر نسب التغيير في بُعد القدرات الثقافية الخاص بالقدرات المعرفية وبين المهارات (، وهذه النتائج كافية لرفض الفرضية الفرعية التي مفادها (لا يوجد أثر ذات دلالة a=0.572 الابداعية بنفس النسبة، واخيراً بلغت قيمة الثابت ( احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين بُعد القدرات الثقافية ومقدار المهارات الابداعية) وقبول الفرضية البديلة اي يوجد اثر. واخيراً يوضح الجدول رقم (6) ان قيمة معامل بيتا بين بُعد قدرات الاتصال الخاص بالقدرات المعرفية والمهارات الابداعية بلغت (0.417)، ( المحسوبة البالغة (12.431)، وكان معامل التحديد F والتي تشير ان التغيير في المتغيرين يحدث بنفس النسبة، وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (

(0.174)، وهذه النتائج كافية لرفض الفرضية الفرعية التي مفادها ( لا يوجد أثر ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين R2) بُعد قدرات الاتصال ومقدار المهارات الابداعية) والقبول بالفرضية البديلة اي يوجد اثر .

### قائمة المصادر

#### اولاً: المصادر العربية

1. ابراهيم، شرين السيد، 2014، فاعلية استراتيجية قائمة علي بعض مبادئ نظرية (Triz) في تنمية التحصيل ومهارات التفكير التوليدي لدي تلاميذ المرحلة الاعدادية في مادة العلوم، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد53 .
2. الحساوي، حسين حريجة غالي والكريطي، احمد كاظم ملوح، 2019، تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة، مجلة الإدارة والإقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد/جامعة كربلاء المجلد 8، العدد 32.
3. الزغول، رافع النصير و الزغول، عماد عبد الرحيم ، 2008، علم النفس المعربية، الطبعة الثانية، دار الشروق، القاهرة-مصر .
4. العتوم، عدنان يوسف، 2004، علم النفس النظرية والتطبيق، دار المسيرة، عمان-الاردن.
5. الفرحتي، السيد محمود، 2018، فاعلية تدريب معلمي العلوم والرياضيات على أنموذج التفكير النشط في سياق اجتماعي وخرائط التفكير في تنمية القدرات المعرفية للاستدلال واليقظة العقلية ودافعية التعلم والأداء المعرفي على اختبار TIMSS لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي، مجلة التعليم العالي، المجلد27، العدد1 .
6. الكبيسي، صلاح الدين عواد كريم والمدو، الاء عبد الكريم غالب،2020، توظيف القدرات المعرفية الدينامية لتحقيق تنافسية الاعمال بحث تطبيقي في مصانع الالبان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 62.
7. جواد، شوقي ناجي، 2010، ادارة الاعمال، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن.
8. زيدان، منى، 2022، المهارات الابداعية لمعلمة الروضة في ضوء متطلبات العصر الرقمي، مجلة الطفولة، العدد 40.
9. سليمان، تهاني محمد، 2014، برنامج تدريبي قائم علي استراتيجيات التفكير التشعبي لتنمية الإداء التدريسي المنمي للتفكير لدي معلمي العلوم والتفكير التوليدي لدى تلاميذهم، مجلة التربية العلمية، المجلد17، العدد6 .
10. عبد الحميد، رضا أحمد، 2016، فاعلية استخدام استراتيجيات ماوراء المعرفة في تدريس الرياضيات في تنمية التفكير التوليدي والدافعية للأنجاز لدي تلاميذ الصف الأول الأعدادي، مجلة تربويات الرياضيات، المجلد19، العدد3 .
11. عبد الملك، لويس اميل، 2012، تنمية مهارات توليد المعلومات وتقديمها والأنجاز المعرفي في البيولوجي لدى طلاب المرحلة الثانوية باستخدام استراتيجيات تدريس مشجعة للشعب العصبي، مجلة التربية العلمية، المجلد15، العدد2 .
12. قنديلجي، عامر، 2008، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية، دار اليازوري، عمان-الاردن.
13. مجيد، محمد كاظم، 2019، تعرض الشباب الجامعي للإعلان التلفزيوني وانعكاسه على تنمية القدرات المعرفية لديهم: دراسة مسحية لعينة من الطلبة (طلبة كلية الإعلام/جامعة بغداد إنموذجاً)، مجلة الباحث الاعلامي، العدد 43 .
14. محمد، فاطمة كمال أيوب، 2020، فاعلية برنامج مقترح في تدريس قضايا التلوث النفسي لتنمية المهارات الإبداعية وتحسين مستوى السعادة النفسية لدى الطلاب المعلمين شعبة علم النفس، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 14، العدد12 .

15. محمد، مرفت حامد، 2013، فاعلية استراتيجية سكامبر في تنمية التحصيل ومهارات التفكير التوليدي في العلوم لدى تلاميذ الصف الرابع الابتدائي، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية/ جامعة حلوان، المجلد 19، العدد 2.
16. نايفة، قدامي وحمدى، نزيه، 2011، تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة الثالثة، القاهرة.

#### ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Gomes, G., & Wojahn, R. M., 2017, Revista de Administração Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES ). Revista de Administração, <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.12.003> .
2. Khaksar, S. M. S., Chu, M. T., Rozario, S., & Slade, B., 2020, Knowledge based dynamic capabilities and knowledge worker productivity in professional service firms The moderating role of organisational culture. Knowledge Management Research and Practice, 00(00), 1-18. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1794992>
- 3. Lawson Benn & Samson, Danny, 2001, Developing innovation Capability in Organizations: A Dynamic Capabilities Approach, International Journal of Innovation Management, Vol. 5, No. 3
4. Leih, S. & Teece, D., 2016, Uncertainty, Innovation, and Dynamic Capabilities: An Introduction, SAGE Journal Author Gateway, Vol.58, No.4 .
5. Ning, Ye. & Fan, Zhi-Ping & Feng, Bo, 2006, Knowledge Capability. A Definition And Research Model, Knowledge Capability: A Definition and Research Model Knowledge Science", Engineering and Management First International Conference, Ksem, Guilin, China .
6. Pandey, Satyendra C. & Dutta, Andrew, 2013, Role of Knowledge Infrastructure Capabilities in Knowledge Management", Journal of Knowledge Management, Vol. 17 No .
7. Schipper, Mariska, 2010, Adaptive Communication as a Means Toward Better Performance, Erasmus Mc: University Medical Center [Http://Hdl Handle.Net/1765/\(2003\)0](Http://Hdl Handle.Net/1765/(2003)0) .
8. Zhou, Kai, 2016, cognitive ability on operators' task and safety performance: a multilevel field study malleability, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization .