

القدرات والمساهمات الإبداعية للباحثين بمركز البحوث الزراعية والمحفظات التي

يوفرها المركز لتعزيز الإبداع التنظيمي من وجهة نظرهم

أ.د. محمد حسين مازن

أ.د. هشام محمد صالح

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

المستخلص

استهدف البحث التعرف على المستوى العام لإجمالي درجة المحفظات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي من وجهة نظر المبحوثين، وكذلك مستوى كل بعد من أبعاد هذه المحفظات، والتعرف على مستوى مساهمات المبحوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي، والتعرف على المستوى العام لإجمالي درجة توفر القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبحوثين، وكذلك مستوى توفر كل قدرة من القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم.

اختيرت عينة البحث عشوائياً من الباحثين الذين يشغلون درجات بحثية وهي رئيس بحوث متفرغ، ورئيس بحوث، وباحث أول، وباحث في 29 معهداً ومعملًا مركزيًا ومعملًا وبنك بمركز البحوث الزراعية، فبلغت 365 مبحوثًا من الباحثين باستخدام معادلة كرجسي ومورجان. وجمعت البيانات باستخدام استمارة استبيان من منتصف نوفمبر 2017 إلى منتصف مايو 2018. وقد استخدم في عرض البيانات وتحليلها إحصائياً كل من التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والمتوسط النسبي.

وتلخصت أهم النتائج البحثية فيما يلي:

1. أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر الأبعاد المدروسة المعبرة عن المحفظات الإبداعية التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي من وجهة نظر المبحوثين كان (أقل من المتوسط)، بمتوسط قدره 71.83 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 49.5%.
2. أن مستوى توافر كل بعد من أبعاد المحفظات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية من وجهة نظر المبحوثين كان إجمالاً (أقل من المتوسط)، فيما عدا بعداً واحداً وهو بعد توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار جاء (متوسطاً).
3. أن مستوى مساهمات المبحوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم كان (متوسطاً)، بمتوسط قدره 33.79 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 61.4%.

4. أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر القدرات الإبداعية الثمانية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهه نظرهم كان (متوسطاً) بمتوسط قدره 229.21 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 65.5%.
5. أن مستوى توافر كل قدرة من القدرات الإبداعية المدروسة من وجهه نظر المبحوثين كان إجمالاً (متوسطاً)، فيما عدا قدرة إبداعية واحدة هي القدرة على التحليل والربط جاءت (كبير) . هذا وقد أسفر البحث عن ثمانية توصيات يمكن أن تساهم في زيادة تنمية الإبداع التنظيمي بمركز البحوث الزراعية.

المقدمة والمشكلة البحثية

يتميز العصر الحالي بتغيرات جذرية وتطورات معاصرة تلحق بكافة صور الحياة وأشكالها وما يصاحب ذلك من تنامي المعرفة بأشكالها المختلفة وتمكن الثورة المعلوماتية التكنولوجية الهائلة من اختراق حواجز الزمان والمكان بحيث أصبح العالم قرية صغيرة، فجعل المنظمات المعاصرة تواجه مستجدات وتحديات هائلة تختلف وتتباين نوعيتها لم تشهدها من قبل والتي تختلف عن الماضي عند مواجهة سعيها لتحقيق أهدافها بأيسر الطرق وأقلها تكلفة (عبد الحميد وسمية منصور، 2015 ص 68).

وهذا يفرض على المنظمات أن تتفاعل مع مشكلات واحتياجات مجتمعاتها بأداء يتميز بالقدرة على مواكبة التغيير المستمر والتطور المتنامي، وإيجاد سبل جديدة تمكنها من استيعاب هذه المستجدات، مع مطالبتها بتقديم الجديد والأفضل باستمرار (بحر والعجلة، 2010، ص 5). ولا يتأتى هذا إلا من خلال التعامل وتوظيف منهج إبداعي معاصر يواجه المشكلات التي تواجهها المنظمات بأساليب وطرق حديثة وأفكار جديدة وحلول إدارية إبداعية توفر الجهد والوقت والجهد ومع الاستخدام الذكي للموارد المادية والبشرية (إمام، 2014، ص 7). فالإبداع يدعم أي منظمة، ويجعلها أكثر تميزاً عن المنظمات الأخرى، حيث أن تطبيق الإدارة بالمفهوم التقليدي أصبح مستحيلًا ويؤدي إلى الوقوف وبالتالي التراجع عن الركب المتسارع في المضى إلى الفشل، وذلك من المظاهر غير المحببة داخل المنظمة والتي تقتل روح المبادرة والإبداع والتميز (غياط وأسماء زورى، 2011، ص 3).

ولهذا فإن المنظمة التي تضع الإبداع هدفاً رئيساً من أهدافها، يتحتم عليها تطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية لتهيئة الظروف أمام العقول البشرية لكي تبدع وتجدد بشكل مستمر، من خلال مناخ تنظيمي ملائم، وبيئة تفاعلية تساهم في ربط ونقل المعارف والخبرات المترابطة المكتسبة، مما يساعد على تنمية الإبداع وتطوير وتنمية المنظمة ككيان تفاعلي (بدر، 2013، ص 14).

كما أن على العاملين على اختلاف مراتبهم الوظيفية أن يعلموا أنهم إذا لم يجعلوا الإبداع جزء من حياتهم الوظيفية فسوف يكون مصيرهم التخلف وعدم القدرة على المساهمة في تنمية وتطوير أنفسهم ومنظمتهم (العساف، 2004، 81).

ومن هنا برزت الحاجة الى الاهتمام بالعقول المبتكرة، واستثمارها استثماراً حسناً، فالمنظمات لا ترقى وتتطور دون المنفوقين والمبدعين لأنهم ركائز أساسية وضرورية لمنظمة تنافسية لمجتمع متقدم، فهم الذين ينتجون المعرفة الإنسانية ويطورونها ويطورونها للتطبيق، وكما هم يمثلون الأمل في حل المشكلات التي تعيق التقدم الحضاري المنشود (الغوراني، 2011، ص 391).

وعلى المنظمات أن تنظر إلى أهمية إبراز العقول المبتكرة والتعامل معها وفقاً لما تقتضيه متطلبات تقليص الفجوة التي تفصلها عن المنظمات التي تسبقها تقنياً وعلمياً بما يتفق مع النهضة الإبداعية وتوجيهها لتحقيق الغايات المنشودة (الجعبري، 2008، ص 9). غير أن الإبداع لا يأتي من قبيل المصادفة، بل يتطلب توفير البيئة المناسبة لخلق المحفزات الإبداعية وفتح المجال للخيال المنتج (عوض، 2013، ص: 198).

وقد أشار العنزى (1425: ص ص 36 - 37) إلى أن محفزات الإبداع التنظيمي بالمنظمات المبدعة تتبلور في ما يلي: الاتجاه الميداني والميل نحو الممارسة والتجريب المستمرين رغم الفشل أحياناً، ووجود نظام يؤيد الإبداع ويشجع المبدعين، والتوجه القيمي وتطوير ونشر مبادئ وأخلاقيات للعمل بحيث يعرفها جميع العاملين ويعملون على تطبيقها، والبساطة في الهيكل التنظيمي من حيث عدد المستويات والوحدات الإدارية، وتفويض السلطات للمبدعين أثناء أداء المهمة.

ويضيف توفيق وليلى القرشي (2006، ص ص 182 - 183) والعجلة (2009، ص ص 42 - 43) محفزات إبداعية أخرى تحددت في: النظر إلى الأسلوب البيروقراطي للمنظمة كعدو رئيسي للإنجاز، وتدعيم قيم تنظيمية تمثل عنصر قوة دفع للمنظمة وتتطابق مع قيم التغيير والإبداع، وإعطاء أسبقية متميزة لتنمية قدرات العاملين وحفزهم للأداء المتميز والإبداع فيه، وتوافر القيادة الواعية التي تؤمن بأهمية العمل الإبداعي وتشجعه، وربط الوظائف القيادية بالقدرة على الإبداع.

كما اتفق كل من الجعبري (2008، ص ص 27 - 33) و زينب حورى وساسية خضراوي (2011، ص ص 10 - 11)، ونادية فضل الله (2013، ص 31) على أن محفزات الإبداع التنظيمي بالمنظمات المبدعة تنحصر في: حسن اختيار المنظمة لعاملاتها، والعمل على استقطاب الأفراد المبدعين ليحققوا لها ما تريد من إبداعات، وتوفير القيادة الواعية للمنظمة والتي تؤمن بأهمية العمل الإبداعي وتشجعه من خلال استخدام أسلوب المشاركة وحفز العاملين وتكوين فرق عمل كأسلوب لحل المشكلات واتخاذ القرارات، وتوفير قنوات اتصال مفتوحة تساعد على نقل الأفكار

الإبداعية وتميئتها، إلى جانب توفر المعلومات وتوظيفها في حل مشكلات المنظمة، وأن تكون الصلات الداخلية قوية بين أجزاء المنظمة المختلفة، ومع إيجاد صلات قوية ومتعددة بين العاملين داخل المنظمة وزملائهم من خارجها، ووجود ثقافة تنظيمية داعمة ومشجعة للإبداع والبيئة الداخلية للمنظمة تحث على الإبداع والمبدعين وتهبئ لهم الظروف المناسبة مما يساهم في تحرير الطاقات المبدعة للعاملين المبدعين وتميئتهم، وتشجع العاملين المبدعين على التجربة وتكافأ على النجاح وتتسامح مع الخطأ، وتتمى المهارات الفردية وتدريب العاملين على المهارات المطلوبة لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح، وتوفير الدعم والتمويل للأنشطة الإبداعية، والتأكيد على استخدام التحفيز المادى والمعنوى للموظفين على الإبداع والمبادأة والتجديد مع بذل مزيد من الجهد في الانجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية.

كما ارتأت أسماء الصالح (2011، ص ص 12 - 13) والكليبي (2011، ص ص 113 - 114) أن من استراتيجيات وأساليب المنظمات فى إدارة وتنمية الإبداع لديها يتأتى من خلال: ضرورة الرعاية المبكرة للمبدعين، وإدارة داعمة للإبداع، ووجود نظام اتصال فعال، والتعزيز الإيجابي للمحاولات الإبداعية، واحترام الأفكار الجديدة، وتشجيع فرص التعلم الذاتى، وتنمية المهارات الفردية والتدريب على المهارات المطلوبة لتحقيق الإبداع فى الأداء، وتعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين، وتشجيع الطرق العلمية فى حل المشكلات، وتوافر هياكل تنظيمية مرنة، واستخدام عمليات اختيار وتعيين عند التوظيف لاستقطاب أفراد مبدعين ووضعهم فى المكان المناسب، وتوافر منظومة متكاملة من السياسات المرتبطة بتوجيه وتنسيق اتخاذ القرارات، وتحقيق الترابط والتكامل بين عناصر المنظمة وبينها وبين عناصر المناخ المحيط، وتوافر نظام لتقييم الأداء التنظيمى، وتوافر نظام لإدارة الموارد البشرية بحيث يتضمن كيفية المحافظة على الموارد البشرية من خلال تكوين هيكل تنظيمى مناسب.

ويذكر إمام (2012، ص 176) أن عالم الإدارة بيتر دروكر استخلص ستة عوامل تتبناها الإدارة المبدعة باعتبارها الممارسات الإدارية المحفزة للإبداع هى: التحدى، والحرية، والمصادر والموارد، وملامح فرق العمل، والتشجيع التوجيهى والإشرافى، و الدعم المنظمى. بينما استخلص مسلم (2015، ص ص 30 - 32) ثمانية عوامل هى: دعم المنظمة، والتيسير والتنظيم، ونظام المعلومات، والبحث والتطوير، والحرية، وتوفير الموارد البشرية وحسن استغلالها، والثقافة الإنسانية، و فرق العمل.

ولما كان ولا يزال الإبداع بالنسبة للمنظمة الحكومية والخاصة ضرورة حتمية لا مفر منها، خاصة مع اشتداد التنافس بينهم فى تقديمها الخدمات والسلع حاليا فى محاولة لتلبية احتياجات ورغبات المستفيدين منها، وهذا يتطلب من المنظمات وقياداتها وعاملها الاعتراف بهذه التحديات

ومواجهتها بسرعة وكفاءة وفعالية عالية، وكذلك يتطلب توافر وامتلاك القيادات والعاملين القدرات الإبداعية حتى تتمكن من استيعاب هذه المتغيرات لسد الفجوة المعرفية والمعلوماتية ومن ثم تطوير حلول وأفكار جديدة تستطيع من خلالها تجاوز هذه المشكلات والمعوقات للاستمرار نحو التقدم والنمو في تقديم السلع والخدمات (الكليبي ، 2011، ص 69).

وإذا كان على المنظمة توفير البيئة المناسبة للإبداع التنظيمي، فإن يجب على الأفراد بها أن يكون لديهم العديد من الدوافع الإبداعية والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث أنواع من الدوافع: أ - دوافع ذاتية داخلية: الحماس في تحقيق الأهداف الشخصية، والرغبة في مساهمة مبتكرة، والرغبة في اكتشاف الأشياء الجديدة، والرغبة في إحداث التغيير، والرغبة في معالجة التعقيدات والمشكلات. ب - دوافع مادية ومعنوية: الحصول على المكافآت المالية، والحصول على التقدير والثناء والسمعة، والارتقاء في المراتب المهنية والعلمية، وخدمة الوطن. ج - دوافع بيئية خارجية: الحاجة إليه في مجالات العمل المختلفة للمنظمة، والتصدي للمشاكل العامة والخاصة مثل مشاكل العمل وتحسين الخدمات والتدريب (فاطمة مانع، 2010، ص 4).

ويضيف كل من عبد الجواد (2008، ص ص 30 - 36)، وشقورة (2012، ص ص 54 - 55)، والمصاروة والمصاروة (2017، ص 1529) الخصائص المميزة للأفراد المبدعين في التميز بالرؤية الإبداعية التي تتلخص في: القدرة على تصور وتخيل البدائل المتعددة للتعامل مع المشاكل الموجودة مع القدرة على طرح الأسئلة الصحيحة، والقدرة على التعامل مع مقتضيات التغيير وتحمل المواقف الصعبة، والمرونة والقدرة على التكيف والتجريب والتجديد، والشك في المسائل التي يعتبرها عام الأفراد على أنها مسلمات حيث لا يؤمن بالصواب والخطأ المطلق، والتميز بالجرأة على إبداء الآراء مع تقديم المقترحات اللازمة، وإنجاز الأعمال بطريقة ابتكارية، وتفضيل التنافس على التعاون، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على تنظيم العمل باستمرار، وبيادر بالعمل ومستعد لبذل الجهد، والقدرة على فهم دوافع الآخرين، ومع الحرص على اكتساب المعارف والمهارات التطويرية ورغبتهم في التفوق الأكاديمي.

وتشير الدلائل على أن المنظمات لا تتقدم بعدد العاملين فيها فحسب، بل ونوعية العاملين ووجود المبتكرين والمبدعين الذين تستغل المنظمات كل طاقاتهم التي تتم بالإبداع والابتكار، وما تستطيع قدراتهم واستعدادهم الفذة القادرة على التخطيط الدقيق والتنفيذ ذات الجودة العالية. فالمبدعون في المنظمات هم الأقدر على قيادة العناصر البشرية، وعليهم يتحدد للمنظمات إحداث التقدم ومواجهة المتغيرات الحالية والمستقبلية للوصول لمرحلة الازدهار (سالي حسين، 2013، ص 92).

وأصبح عامل المنافسة بين المنظمات وبعضها يتوقف على القدرات الإبداعية للعاملين بها على كافة المستويات الوظيفية المختلفة واستخدامهم لمواهبهم الإبداعية بشكل كامل، واستغلال وتوظيف المعرفة المخزنة والمتراكمة لديهم وفقا للقواعد السائدة في البيئة.

ويرى الشيخ (2009، ص 3) عندما يكون الأفراد المبدعون مسئولين عن الإصلاح وتغيير الأوضاع في أماكن عملهم تتجر طاقاتهم الإبداعية وتجعلهم أكثر تفكيراً وتخطيطاً ومساهمة ومنفذين حقيقيين في الحلول الإبداعية والابتكارية في إطار التعامل مع المتغيرات بإيجابية وحكمة.

وينظر للقدرات الإبداعية إلى أنها ستكون في المستقبل القريب هي البند الأول في التوصيف الوظيفي لوظيفة مدير أو عند الترقية لوظيفة أعلى على كافة المستويات الإدارية بالمنظمة، كما أنها تعد من أهم المعايير المعتمدة لقياس وتقييم أداء المنظمة حتى تضمن التجديد والمرونة والخروج عن المألوف والتقليدية في التعامل مع المشكلات مما يجعلها أكثر نجاحاً وتطوراً وإبداعاً عن مواجهتها للمتغيرات الراهنة (نخلة وآخرون، 2011، ص 252).

ولهذا تزداد الحاجة في وقتنا الحاضر إلى معرفة الكثير عن القدرات الإبداعية لدى الأفراد، فقد انتقل مركز الاهتمام من مجرد توجيه العناية الى الشخص المبدع الذي لديه القدرة على النقد والتحليل إلى الشخص المبدع الذي يستطيع أن يعطى أفكاراً جديدة لما يعترضه أو يعترضنا من مشاكل سواء ما يتعلق بالحياة اليومية أو الدراسات العلمية، لذلك كان لا بد أن يكون لدينا بعض المؤشرات التي تساعدنا على انتقاء الأفراد الذين قد يكون لديهم الاستعداد الإبداعي، والذي يساهم في رفع مستوى التميز للمنظمات التي ينتمون إليها من خلال توفير البيئة المناسبة لهم لإتاحة فرص تنمية القدرات الإبداعية (زينات عيسى، 2014، ص 107).

وقد تناولت أدبيات القدرات الإبداعية التي تقف وراء التفكير الإبداعي لدى الأفراد والتي بدونها لا يمكن التحدث عن وجود الإبداع لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الإبداع سواء على مستوى الفرد أو المنظمة، وفيها تعددت آراء الباحثين في تحديد القدرات الإبداعية حيث ذكر حسين (1982، ص 52) أن جيلفورد حدد على أساس التحليل العاملي أربع قدرات إبداعية ذات وضوح بارز للمتطلبات الإبداعية هي: الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، و أضاف سوييف (1959) قدرة الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته. وأضاف كل من هلال (1997، ص 93) ومروى أحمد (2012، ص 123) قدرة التقييم. بينما أضاف العازمي (2006، ص ص 37 - 44) قدرة قبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط. أما الشقحاء (2003، ص ص 43 - 45) أضاف قدرة الخروج عن المألوف. وأضاف عطا الله (2011، ص ص 59 - 64) قدرات ادراك التفاصيل (الإفاضة - الإكمال)، والخيال الواسع، والحرية، والتأليف. وكما أضاف على (2011، ص ص 57 - 61) قدرة النفاذ والإكمال. وكما ذكر جاويش (1998، ص 181) قدرة الدافعية

الداخلية والحماس والذكاء. أما توفيق وليلى القرشي (2006، ص 160) ذكرا قدرة التفكير المنطقي والتركيب.

بناء على ما سبق ذكره من القدرات الإبداعية فإنه يمكن إجمالها فى الاتى: الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته، والتقييم، وقبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط، والخروج عن المألوف، وإدراك التفاصيل (الإفاضة - الإكمال)، والخيال الواسع، والحرية، والتأليف، والنفاز والإكمال، والدافعية الداخلية والحماس والذكاء، والتفكير المنطقي والتركيب.

ونظرا لتعدد القدرات الإبداعية وتداخلها وتشابكها فى المحتوى المعرفى لكل قدرة، فقد تم فى هذا البحث الأخذ بالقدرات الإبداعية لشيوعها فى العديد الدراسات والبحوث السابق ذكرها وهى: الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل والربط، والمخاطرة، والخروج عن المألوف، ومواصلة الاتجاه نحو الهدف.

ولما كانت وما تزال جميع المنظمات المعاصرة بحاجة إلى توافر المناخ الإبداعى الذى يحفز القيادة الإبداعية والتي بدورها تعزز المناخ الملائم للمبدع، فإن المراكز البحثية عموما ومن بينها مركز البحوث الزراعية تعد من أكثر المنظمات احتياجا لتوافر المناخ الإبداعى والقيادة الإبداعية، لكونها تتعامل فى المقام الأول مع المعرفة والبشر، وكلاهما أعلى ما تملكه المجتمعات لتحقيق التقدم (توفيق، لىلى القرشى، 2006، ص 256).

ويعتبر الباحثين بمركز البحوث الزراعية على كافة المستويات التنظيمية قادة فى مواقعهم الوظيفية، وعلى قدر تمتعهم بالقدرات الإبداعية والسمات الإبداعية يتحدد مدى تميز مكان عملهم سواء كان فى إدارة (معهد، معمل مركزى، أقسام بحثية، وحدات بحثية) ونجاحهم وتدعيمهم فى تعزيز الإبداع التنظيمى بالمركز، كما وأن توافر المناخ البحثى المشجع للإبداع من قبل مركز البحوث الزراعية يوفر أبعاد الثقة، والدعم، والتقدير إلخ وهذا يعزز بدوره المناخ الإبداعى فى المركز البحوث الزراعية. إلا أن دراسة الإبداع التنظيمى لم تحظ بالاهتمام فى الكثير من المنظمات ومنها مركز البحوث الزراعية وذلك فى حدود ما تم توصل إليه من قراءات فى هذا المجال، واستكمالا لبحث سبق نشره بعنوان الإبداع التنظيمى بمركز البحوث الزراعية من وجهه نظر الباحثين بالمركز (صالح ومازن، 2017) كان من الضرورى القيام بهذا البحث للتعرف على المحفزات الإبداعية التى يوفرها المركز لتعزيز الإبداع التنظيمى، والتعرف على مساهمات الباحثين لتعزيز الإبداع التنظيمى البحثى، وكذلك توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية.

الأهداف البحثية

فى ضوء المشكلة السابق عرضها، تم وضع الأهداف البحثية التالية:

1. التعرف على المستوى العام لإجمالى درجة المحفزات الإبداعية المدروسة التى يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمى من وجهة نظر المبحوثين.
2. التعرف على مستوى كل بعد من أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسة التى يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمى من وجهة نظر المبحوثين.
3. التعرف على مستوى مساهمات المبحوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمى البحثى بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم.
- التعرف على المستوى العام لإجمالى درجة توفر القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم.
4. التعرف على مستوى توفر كل قدرة من القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم.

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث فى أن نتائجه قد تلقى الضوء على احد أهم عامل من عوامل نجاح المنظمات فى الوقت الحالى ألا وهو الإبداع فى مجال الإدارة، باعتباره من الموضوعات المهمة والحديثة المطلوبة من القادة والعاملين بالمنظمات بصفة عامة والمنظمات العلمية والبحثية بصفة خاصة ومنها مركز البحوث الزراعية فى كيفية جعل البيئة التنظيمية للمركز بيئة داعمة ومناسبة ومحفزة للإبداع، وتوافر القدرات الإبداعية للباحثين بالمركز الذى يمثل الخطوة الأولى للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفى العملى والبحثى للعاملين بصفة عامة والباحثين بصفة خاصة مع تهيئة مناخ مناسب للباحثين يساعدهم على إعطاء أفضل ما لديهم، وكذلك تنمية تحرر الباحثين من التفكير النمطي والنظر إلى الأمور بشمولية وتجاوز الحدود الجامدة للحلول للتوصل إلى حلول إبداعية خلاقية. ويمكن أن يسهم البحث أيضا فى التعرف على دور الباحثين من جانبهم فى تعزيز الإبداع التنظيمى بتطوير أدائهم وتعزيز نقاط القوة لديهم وتحسين وتطوير نقاط الضعف لديهم بعقد الدورات التدريبية الإدارية المتخصصة لتنمية القدرات الإبداعية من أجل رفع مستوى للباحثين وتفجير طاقاتهم الإبداعية الكامنة وتوظيفها لصالح العملية البحثية والإدارية بالمركز.

كما يمكن أن يساهم البحث بشكل متواضع فى إثراء مجال الإبداع التنظيمى من بحوث ودراسات حيث يعتبر مرجعا إضافيا يمكن للباحثين الاستفادة منه.

هذا وقد تسفر نتائج البحث وتوصياته عن فتح آفاق جديدة لإجراء مزيد من البحوث الإرشادية في مجال الإبداع التنظيمي وذلك نظرا لقلّة الدراسات والأبحاث التي تمت في هذا المجال وخاصة في مركز البحوث الزراعية.

التعريفات الإجرائية

1. **القدرات الإبداعية:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المكونة لقدرات الإبداع التنظيمي وهي: الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، و التحليل والربط، والمخاطرة، والخروج عن المألوف، ومواصلة الاتجاه نحو الهدف.
2. **قدرة الطلاقة:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو الأفكار عند الاستجابة حول موضوع معين في زمنية معينة لمثير معين بسرعة مع سهولة في توليدها.
3. **قدرة المرونة:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على التفكير بطرق مختلفة واتخاذ الطرق وزوايا متعددة عند النظر لمشكلة أو موقف ما، مع السهولة في تغيير الشخص لموقفه أو وجهه نظره بما يخدم حل المشكلة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها.
4. **قدرة الأصالة:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على توليد أفكار جديدة أو نادرة ومتفردة.
5. **قدرة الحساسية للمشكلات:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على اكتشاف المشكلات في الأشياء والعادات، أو النظم المختلفة في المواقف المختلفة، ورؤية جوانب النقص والعيب فيها.
6. **قدرة التحليل والربط:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالسعي للحصول على معلومات مفصلة قبل العمل وربط بين الخبرات السابقة والحالية وتحليل المشكلات وإعادة ترتيب وتنظيم المعلومات.
7. **قدرة الخروج عن المألوف:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويرها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية.
8. **قدرة مواصلة الاتجاه نحو الهدف:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على التركيز لزمن طويل في مجال الاهتمام نحو الهدف

والتخطى لأي مشتتات أو معوقات تقف في الطريق بل تزيد الفرد إصرارا في السير نحو الهدف وعلى تتبعه والسير في اتجاهه بكل قوة ورغبة والوصول إليه بشكل مباشر أو غير مباشر.

9. **قدرة المخاطرة:** هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بالقدرة على أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك.

الطريقة البحثية

منطقة البحث

تم إجراء البحث في مركز البحوث الزراعية التابع لوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي باعتباره أكبر صرح علمي زراعي على مستوى العالم العربي والإفريقي، والذي يضم 29 معهدا ومعهدا مركزيا ومعهدا وكذلك البنك القومي للجينات موزعين على (16) معهد بحثي وهم: صحة حيوان، ووقاية النباتات، والبساتين، والأراضي والمياه، والمحاصيل الحقلية، والإنتاج الحيواني، وتكنولوجيا الأغذية، وأمراض النباتات، والاقتصاد الزراعي، والإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، والهندسة الزراعية، والأمصال واللقاحات، والقطن، والمحاصيل السكرية، والتناسليات الحيوانية، والهندسة الوراثية. و (9) معامل مركزية وهي: للمبيدات، ولبحوث الثروة السمكية، وللمناخ الزراعي، وللزراعة العضوية، ولبحوث الحشائش، وللنظم الزراعية الخبيرة، ولبحوث النخيل، ولبحوث التصميم والتحليل الإحصائي، والنانو تكنولوجي، و معملين احدهما : لمتبقيات المبيدات، والأخر للرقابة على المستحضرات الحيوية ، بالإضافة الى المركز الإقليمي للأغذية والأعلاف، والبنك القومي للجينات.

شاملة البحث وعينته

بلغت شاملة البحث 7512 من الباحثين الذين يشغلون درجات بحثية وهي رئيس بحوث متفرغ، ورئيس بحوث، وباحث أول، وباحث وكانت أعدادهم كالتالي 1269، 1523، 2531، و 2189 على الترتيب (الإدارة العامة للجان الفنية، 2016)، و حددت عينة البحث باستخدام معادلة كريجسي ومورجان فبلغت 365 مبحثا من الباحثين، وقد بلغ كسر المعاينة 4.86% من إجمالي الشاملة، ثم وزعت تناسبيا على 29 معهدا ومعهدا مركزيا ومعهدا وبنك طبقا لعدد الباحثين بمركز البحوث الزراعية، فبلغ عدد المبحوثين في معهد بحوث صحة حيوان 50 مبحثا، ومعهد بحوث وقاية النباتات 38 مبحثا، ومعهد بحوث البساتين 40 مبحثا، ومعهد بحوث الاراضي والمياه 35 مبحثا، ومعهد بحوث المحاصيل الحقلية 31 مبحثا، ومعهد بحوث الإنتاج الحيواني 31 مبحثا، ومعهد بحوث تكنولوجيا الأغذية 18 مبحثا، ومعهد بحوث أمراض النباتات 20 مبحثا، ومعهد بحوث

الاقتصاد الزراعى 16 مبحوثا، ومعهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية 11 مبحوثا، ومعهد بحوث الهندسة الزراعية 9 مبحوثين، ومعهد بحوث الأمصال واللقاحات 10 مبحوثين، ومعهد بحوث القطن 8 مبحوثين، ومعهد بحوث المحاصيل السكرية 6 مبحوثين، ومعهد بحوث التناسليات الحيوانية 5 مبحوثين، و معهد بحوث الهندسة الوراثية 4 مبحوثين، والمعمل المركزي للمبيدات 8 مبحوثين، والمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية 6 مبحوثين، والمعمل المركزي للمناخ الزراعى مبحوثين اثنين، والمعمل المركزي للزراعة العضوية مبحوث واحد، والمعمل المركزي لبحوث الحشائش مبحوثين اثنين ، والمعمل المركزي للنظم الزراعية الخبيرة مبحوث واحد، والمعمل المركزي لبحوث النخيل مبحوثان، والمعمل المركزي لبحوث التصميم والتحليل الإحصائى مبحوثين اثنين ، ومعمل متبقيات المبيدات مبحوث واحد، ومعمل الرقابة على المستحضرات الحيوية ثلاثة مبحوثين، والمركز الإقليمي للأغذية والأعلاف 4 مبحوثين، والبنك القومى للجينات مبحوث واحد، وقد تم اختيارهم عشوائيا من شاملة البحث.

إعداد استمارة الاستبيان والمعالجة الكمية

بعد تحديد أهداف البحث وتحديد عينته، تم إعداد استمارة الاستبيان والتي قد اشتملت فى صورتها النهائية على ثلاثة أجزاء هى كالاتى:

1. الجزء الأول يتعلق بالمحفزات الإبداعية التى يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمى للباحثين: وتم قياسها بعدد (29) عبارة موزعة على ستة أبعاد هى: توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار ثماني عبارات، والمخاطرة والعمل الجماعى عبارتين، والتنظيم والإدارة ثماني عبارات والقيادة المدعمة للإبداع ست عبارات، ومشاركة الباحثين فى حل المشكلات واتخاذ القرارات ثلاث عبارات، والتحفيز عبارتين، حيث يجب مبحوث قرين كل عبارة من العبارات على متصل مكون من خمس نقاط هى: كبير جدا، كبير، متوسط، أقل من المتوسط ، قليل جدا، وقد أعطيت فئات الاستجابة القيم الدرجية التالية (1،2،3،4،5) على الترتيب، وقد تراوحت الحدود الدنيا والحدود العليا لاستجابة المبحوثين من 8 - 40 درجة للعبارات المتعلقة بالفرص نحو الإبداع والابتكار، ومن 2 - 10 درجة للعبارات المتعلقة بالمخاطرة والعمل الجماعى ، ومن 8 - 40 درجة للعبارات المتعلقة بالتنظيم والإدارة، ومن 6 - 30 درجة للعبارات المتعلقة بالقيادة، ومن 3 - 15 درجة للعبارات المتعلقة بمشاركة الباحثين فى حل المشكلات واتخاذ القرارات، ومن 2 - 10 درجة للعبارات المتعلقة بالتحفيز، وبذلك تراوحت الحدود الدنيا والحدود العليا لإجمالى المحفزات الإبداعية التى يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية الباحثين بين 29 - 145 درجة.

2. الجزء الثاني يتعلق بمساهمات الباحثين لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية: وقد تم قياس مساهمات الباحثين لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية بعدد إحدى عشر عبارة، حيث يجب المبحوث قرين كل عبارة من العبارات على متصل مكون من خمس نقاط هي: كبير جدا، كبير، متوسط، أقل من المتوسط، قليل جدا، وقد أعطيت فئات الاستجابة القيم الدرجية التالية (1،2،3،4،5) على الترتيب، وقد تراوحت الحدود الدنيا والحدود العليا لاستجابة المبحوثين لمساهمات الباحثين لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية بين 11 - 55 درجة.

3. الجزء الثالث يتعلق بتوفر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية: وقد تم قياس توفر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية بعدد سبعين عبارة موزعة على ثمانية قدرات إبداعية هي: الطلاقة (ثلاثة عشر عبارة)، والمرونة (عشر عبارات)، والأصالة (إحدى عشر عبارة)، والحساسية للمشكلات (تسع عبارات)، والتحليل والربط (خمس عبارات)، والمخاطرة (سبع عبارات)، والخروج عن المألوف (ثلاث عبارات)، ومواصلة الاتجاه نحو الهدف (اثني عشر عبارة)، حيث يجب المبحوث قرين كل عبارة من العبارات على متصل مكون من خمس نقاط هي: كبير جدا، كبير، متوسط، أقل من المتوسط، قليل جدا، وقد أعطيت فئات الاستجابة القيم الدرجية التالية (1،2،3،4،5) على الترتيب، وقد تراوحت الحدود الدنيا والحدود العليا لاستجابة المبحوثين من 13 - 65 درجة لقدرة الطلاقة، ومن 10 - 50 لقدرة المرونة، و من 11 - 55 درجة لقدرة الأصالة، ومن 9 - 45 درجة لقدرة الحساسية للمشكلات، ومن 5 - 25 درجة لقدرة التحليل والربط، ومن 7 - 35 درجة لقدرة المخاطرة، ومن 3 - 15 درجة لقدرة الخروج عن المألوف، ومن 12 - 60 درجة لقدرة مواصلة الاتجاه نحو الهدف، وبذلك تراوحت الحدود الدنيا والحدود العليا لاستجابة المبحوثين لتوفر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية بين 70 - 350 درجة.

هذا وقد تم الاستعانة بتصريف ما ورد بما ورد في استبيانات مستخدمة في بحوث ودراسات سابقة للاستدلال على تواجد الإبداع التنظيمي شملت دراسات (العساف، 2004)، و (العازمي، 2006)، و (العجلة، 2009)، و (أسماء الصالح، 2011)، و (الكليبي، 2012)، و (شقورة، 2012)، و (بدر، 2013)، و (رغدة عبد الكريم حمدونه، 2014) .

ومن واقع الدرجات التي حصل عليها كل مبحوث باستخدام العبارات الدالة على توفر المحفزات الإبداعية التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي للباحثين المدروسة، ومساهمات الباحثين لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بالمركز، وتوفر القدرات الإبداعية

لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية، تم حساب متوسطات درجات كل من توفر المحفزات والمساهمات والقدرات الإبداعية على حده، ثم تم استخراج المتوسط النسبي لكل من توفر المحفزات والمساهمات والقدرات الإبداعية على حده باستخدام المعادلة التالية: المتوسط النسبي كل من توفر المحفزات والمساهمات والقدرات الإبداعية على حده =

$$100 \times \frac{\text{مجموع متوسطات درجات العبارات المستخدمة في القياس}}{\text{الدرجة العليا لفئة القياس المستخدم} \times \text{عدد العبارات المستخدمة في القياس}}$$

حيث الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم = 5

ولتحديد مستوى توفر المحفزات والمساهمات والقدرات الإبداعية ، تم تقسيم مدى القياس

على النحو التالي: تقسيم المستوي لكل عبارة ولكل مكون وإجمالي على النحو التالي

المستوى عبارات القياس	قليل جدا	أقل من المتوسط	متوسط	كبير	كبير جدا
عبارة واحدة	من 1.0 - أقل من 1.8	من 1.8 - أقل من 2.6	من 2.6 - أقل من 3.4	من 3.4 - أقل من 4.2	من 4.2 - أقل من 5.0
2 عبارة	من 2.0 - أقل من 3.6	من 3.6 - أقل من 5.2	من 5.2 - أقل من 6.8	من 6.8 - أقل من 8.4	من 8.4 - أقل من 10.0
3 عبارات	من 3.0 - أقل من 5.4	من 5.4 - أقل من 7.8	من 7.8 - أقل من 10.2	من 10.2 - أقل من 12.6	من 12.6 - أقل من 15.0
5 عبارات	من 5.0 - أقل من 9.0	من 9.0 - أقل من 13.0	من 13.0 - أقل من 17.0	من 17.0 - أقل من 21.0	من 21.0 - أقل من 25.0
6 عبارات	من 6.0 - أقل من 10.8	من 10.8 - أقل من 15.6	من 15.6 - أقل من 20.4	من 20.4 - أقل من 25.2	من 25.2 - أقل من 30.0
7 عبارات	من 7.0 - أقل من 12.6	من 12.6 - أقل من 18.2	من 18.2 - أقل من 23.8	من 23.8 - أقل من 29.4	من 29.4 - أقل من 35.0
8 عبارات	من 8.0 - أقل من 14.4	من 14.4 - أقل من 20.8	من 20.8 - أقل من 27.2	من 27.2 - أقل من 33.6	من 33.6 - أقل من 40.0
9 عبارات	من 9.0 - أقل من 16.2	من 16.2 - أقل من 23.4	من 23.4 - أقل من 30.6	من 30.6 - أقل من 37.8	من 37.8 - أقل من 45.0
10 عبارات	من 10.0 - أقل من 18.0	من 18.0 - أقل من 26.0	من 26.0 - أقل من 34.0	من 34.0 - أقل من 42.0	من 42.0 - أقل من 50.0
11 عبارة	من 11.0 - أقل من 19.8	من 19.8 - أقل من 28.6	من 28.6 - أقل من 37.6	من 37.6 - أقل من 46.2	من 46.2 - أقل من 55.0
12 عبارة	من 12.0 - أقل من 21.6	من 21.6 - أقل من 31.2	من 31.2 - أقل من 40.8	من 40.8 - أقل من 50.4	من 50.4 - أقل من 60.0
13 عبارة	من 13 - أقل من 23.4	من 23.4 - أقل من 33.8	من 33.8 - أقل من 44.2	من 44.2 - أقل من 54.6	من 54.6 - أقل من 65

من 29 - أقل	من 52.2 - أقل	من 75.4 - أقل	من 98.6 - أقل	من 121.8 - أقل	من 145.0 - أقل
عبرة 29	من 52.2	من 75.4	من 98.6	من 121.8	من 145.0
من 70.0 - أقل	من 126.0 - أقل	من 182.0 - أقل	من 238.0 - أقل	من 294.0 - أقل	من 350.0 - أقل
عبرة 70	من 126.0	من 182.0	من 238.0	من 294.0	من 350.0

جمع البيانات

تم عقد عدد (6) حلقات نقاشية لعرض محتويات استمارة الاستبيان على المبحوثين بناء على طلبهم واستخدام في ذلك العرض التقديمي.

كما تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان تم إعدادها وفقا لأهداف البحث بعد إجراء الاختبار المبدئي (Pre - Test) على 15 مبحثا بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ومعهد بحوث المحاصيل الحقلية ومعهد بحوث وقاية النباتات بمركز البحوث الزراعية والذين تم استبعادهم من عينة البحث.

وقد تم توزيع عدد 365 استمارة استبيان على عينة البحث المختارة عشوائيا وفقا للفئات المدروسة بالمعاهد والمعامل المركزية ومعامل وبنك بمركز البحوث الزراعية، وكان العائد من استمارات العينة التي تم توزيعها عدد (350 استمارة) أي بنسبة عائد (96%)، وكان عدد استمارات الاستبيان غير المستردة (15) استمارة استبيان أي ما نسبته (4%) من حجم العينة، كما تم استبعاد عدد (6) استمارة استبيان لعدم صلاحيتها بنسبة (1.6 %) من حجم العينة، وبهذا تصبح حجم العينة الصالحة للتحليل (344) استمارة استبيان بنسبة (94.2 %) من حجم العينة الأصلي. وقد استغرقت فترة جمع البيانات من منتصف نوفمبر 2017 منتصف مايو 2018.

أدوات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات تم تفرغها وجدولتها وتحليلها لتحقيق أهداف البحث، فقد استخدم العديد من الأدوات الإحصائية التالية: العرض الجدولي بالتكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والمتوسط النسبي لعرض البيانات، وتم التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

النتائج ومناقشتها

أولاً: المستوى العام لإجمالي درجة المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي من وجهة نظر المبحوثين

أبرزت النتائج الواردة بجدول (1) أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر الأبعاد الست المدروسة والمعبرة عن المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي من وجهة نظر المبحوثين جاء (أقل من المتوسط) في رأى أكثر من ثلث

المبوهين (37.2%) بموسوس قوره 63.53 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 43.81%، وموسوساً في رأى ما يقرب من ربع المبوهين (24.1%) بموسوس قوره 84.30 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 58.14%، وقليل جداً في رأى ما يقرب من ربع المبوهين (22.1%) بموسوس قوره 40.80 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 28.14%، وكبيراً في رأى أكثر من ثمن عدد المبوهين (13.1%) بموسوس قوره 108.0 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 74.48%، وكبير جداً في رأى قدر قليل جدا من المبوهين (3.5%) بموسوس قوره 134.83 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 92.98%.

كما أوسحت النوسج الوارده بنفس الجدول أن الموسوس العام لإجمالى درجه توافر الأبعاد المدروسه المعبره عن المحفزات الإبداعية التي يوفرها مركز البحوث الزراعيه لتنمية ورعايه الإبداع التنظيمي من وجهه نظر المبوهين كان (أقل من الموسوس)، بموسوس قوره 71.83 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 49.5%.

وتشير هذه النوسج إلى أن المبوهين يرون أن المحفزات الإبداعية المتوافره بمركز البحوث الزراعيه أقل من الموسوس، مما قد يؤدي إلى نوسج سلبية تنعكس على الأداء الإبداعى للمبوهين، لذلك فقد تطلب الأمر التعرف على درجه توافر كل بعد من أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسه التي يوفرها مركز البحوث الزراعيه لتنمية ورعايه الإبداع التنظيمي على حده للتعرف على مناطق القوه ومناطق الضعف فيها.

ثانياً: موسوس كل بعد من أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسه التي يوفرها مركز البحوث الزراعيه لتنمية ورعايه الإبداع التنظيمي من وجهه نظر المبوهين.

أشارت النوسج الوارده بجدول (2) إلى أن موسوس توافر كل بعد من أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسه التي يوفرها مركز البحوث الزراعيه من وجهه نظر المبوهين كان إجمالاً (أقل من الموسوس)، فيما عدا بعداً واحداً وهو بعد توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار الذي جاء (موسوساً).

وقد جاءت الأبعاد مرتبه تنازلياً على النحو التالي: توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار بموسوس قوره 20.94 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 52.4%، وتوفر المخاطره والعمل الجماعى بموسوس قوره 5.02 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 50.2%، وتوفر التنظيم والإداره بموسوس قوره 19.84 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 49.6%، وتوفر القيادة المدعمه للإبداع بموسوس قوره 14.69 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 49.0%، وتوفر مشاركه الباحثين في حل المشكلات واتخاذ القرارات بموسوس قوره 7.26 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 48.4%، وتوفر التحفيز بموسوس قوره 4.08 درجه، وبما يعادل موسوس نسبي قوره 40.8%.

وقد جاء على رأس قائمة العبارات لهذه الأبعاد من حيث درجة التوافر مايلي: يتم تشجيع الباحثين على المشاركة في المؤتمرات والمناظرات والندوات العلمية بأوراق وأفكار إبداعية بمتوسط قدره 3.02 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 60.4%، ويتم إشعار الباحثين بالثقة الكبيرة في قدراتهم بمتوسط قدره 2.81 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 56.2%، ويتعاون المركز مع مؤسسات البحث العلمي والجامعات لتطوير الأفكار إلا إبداعية الجديدة بمتوسط قدره 2.78 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 55.6%، ويتم جذب اهتمام الباحثين نحو تبنى أساليب (مثل العصف الذهني) لإثارة الفكر وخلق روح الإبداع بمتوسط قدره 2.73 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 54.6%، ويتم توفير المراجع والدوريات الحديثة بمتوسط قدره 2.71 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 54.2% .

بينما جاء في مؤخره قائمة عبارات هذه الأبعاد من حيث درجة التوافر مايلي: يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وتكليفه بأعمال تمثل تحديا لقدراته وفكره بمتوسط قدره 2.21 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 44.2%، ويتم تقديم حوافز معنوية للباحثين ذوي القدرات الإبداعية بمتوسط قدره 2.13 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 42.6%، يتم تقديم حوافز مادية للباحثين ذوي القدرات الإبداعية بمتوسط قدره 1.95 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 39.0%، ويتم تخصيص الميزانيات المناسبة لبرامج تنمية القدرات الإبداعية بمتوسط قدره 1.90 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 38.0%.

وتشير تلك النتائج بصفة عامة إلى:

1. أن هناك مستوي توافر متوسط لبعد واحد فقط من أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية من وجهه نظر المبحوثين وهو بعد توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار.
2. أن هناك مستوى توافر أقل من المتوسط لخمس أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية من وجهه نظر المبحوثين وهم: توفر المخاطرة والعمل الجماعي، وتوفير التنظيم والإدارة، وتوفير القيادة المدعمة للإبداع، وتوفير مشاركة الباحثين في حل المشكلات واتخاذ القرارات، وتوفير التحفيز.
3. أن هناك خمس عبارات جاءت أعلى ترتيبا في بعد واحد فقط وهو بعد توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار، مما يدل أن هناك قدر لا بأس به من التوافر التحفيزي من جانب مركز البحوث الزراعية للمبحوثين ولكنه ليس كافيا لإبراز الجانب الإبداعي للمبحوثين، مما يتطلب الاهتمام المكثف بتوفير فرص الإبداع بما يجعل للمبحوثين القدرة على إظهار السلوك الأدائي الإبداعي بدرجة ملحوظة.

4. أن هناك عبارتين جاعتا أقل ترتيباً في بعد واحد فقط وهو بعد توفر التحفيز، مما يدل إلى وجود قصور في التحفيز المادي والمعنوي من جانب مركز البحوث الزراعية للمبجوثين المبدعين، هذا بالإضافة إلى ضعف المخصصات المالية المساعدة على الإبداع التنظيمي.

5. أن هناك قدر دون المستوى المطلوب فيما يتعلق ببقية الأبعاد المحفزة للإبداع التنظيمي المدروسة، مما يتطلب إعادة النظر في تحقيق الاهتمام التام بتلك الأبعاد بما يحقق استقطاب مساهمة الباحثين وتعزيز انتمائهم وولائهم للعمل البحثي والتفاني في أدائه والإبداع فيه.

ثالثاً: مستوى مساهمات المبجوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم.

أوضحت النتائج الواردة بجدول (3) أن مستوى مساهمات المبجوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم كان (متوسطاً)، بمتوسط قدره 33.79 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 61.4%.

وقد جاء على رأس قائمة العبارات المعبرة عن مساهمات المبجوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية ما يلي: إتباع المنهجية العلمية في التفكير وحل المشاكل بمتوسط قدره 3.35 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 67.0%، واحترام الرأي الآخر بمتوسط قدره 3.23 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 64.9%.

بينما كان من أقل العبارات المعبرة عن مساهمات المبجوثين المدروسة لتعزيز الإبداع التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية من حيث توافرها ما يلي: تنامي الرغبة في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة بمتوسط قدره 2.92 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 58.4%، وتحمل المخاطر في سبيل تطبيق الفرص الإبداعية التي اختبرت بمتوسط قدره 2.82 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 56.4%، والسعي لمشاركة الإدارة العليا في صياغة رؤية إبداعية للمركز بمتوسط قدره 2.72 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 54.4%.

وتشير النتائج السابقة إلى أن العمل الإبداعي التنظيمي البحثي بمركز البحوث الزراعية يجب أن يتم وفقاً لمنظومة علمية بحثية متميزة يتشارك فيها إدارة المركز والباحثين معاً من أجل النهوض بالعمل الإبداعي التنظيمي قيادياً وأداءً وتنظيماً وتدريباً وتقيماً وتحفيزاً.

رابعاً: المستوى العام لإجمالي درجة توفر القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبجوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم.

أشارت النتائج الواردة بجدول (4) إلى أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر القدرات الإبداعية الثمانية المدروسة لدى المبجوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم كان (كبير)

فى رأى ما يقرب من خمسى المبحوثين (38.1%) بمتوسط قدره 262.6 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 75.0%، و(متوسط) فى رأى أكثر من ثلث المبحوثين (35.7%) بمتوسط قدره 208.2 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 59.5%، (وأقل من المتوسط) فى رأى أكثر من عشر المبحوثين (13.7%) بمتوسط قدره 161.3 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 46.1%، (وكبير جدا) فى رأى ما يقرب من ثمن المبحوثين (9.6%) بمتوسط قدره 313.4 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 89.5%، (وقليل جدا) فى رأى نسبة ضئيلة من المبحوثين (2.9%) بمتوسط قدره 92.2 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 26.3%.

كما أفادت النتائج الواردة بنفس الجدول أن المستوى العام لإجمالى درجة توافر القدرات الإبداعية الثمانية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهه نظرهم كان (متوسطاً) بمتوسط قدره 229.21 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 65.5%.

وتشير تلك النتائج إلى أن المبحوثين يرون أن لديهم قدر متوسطا من توافر القدرات الإبداعية الثمانية المدروسة إجمالاً بدرجة لا بأس بها ولكنها تشير الى مستوى متواضع بالنسبة لما يجب أن تكون عليه تلك القدرات. فقد تطلب الأمر التعرف على درجة توافر كل قدرة من القدرات الإبداعية لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية على حده للتعرف على مناطق القوة ومناطق الضعف فى تلك القدرات الإبداعية المدروسة.

خامساً: مستوى توفر كل قدرة من القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهه نظرهم

أوضحت النتائج الواردة بجدول (5) إلى أن مستوى توافر كل قدرة من القدرات الإبداعية المدروسة من وجهه نظر المبحوثين كان إجمالاً (متوسطاً)، فيما عدا قدرة إبداعية واحدة هى القدرة على التحليل والربط جاءت بمستوى توفر (كبير) .

وقد جاءت القدرات الإبداعية المدروسة مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات النسبية لدرجة توافرها على النحو التالى: القدرة على التحليل والربط بمتوسط قدره 17.43 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 69.7%، وقدرة الطلاقة بمتوسط قدره 43.57 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 67.0%، وقدرة مواصلة الاتجاه نحو الهدف بمتوسط قدره 39.81 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 66.4%، وقدرة المرونة بمتوسط قدره 32.26 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 64.5%، وقدرة الحساسية للمشكلات بمتوسط قدره 29.22 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 64.4%، وقدرة الأصالة بمتوسط قدره 35.36 درجة، وبما يعادل متوسط نسبى قدره 64.3%، وقدرة المخاطرة

بمتوسط قدره 22.16 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 63.3٪، وقدرة الخروج عن المألوف بمتوسط قدره 9.40 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 62.7٪.

وقد جاءت 17 عبارة من عبارات القدرات الإبداعية المدروسة بمستوى كبير حيث تراوحت بين متوسط قدره 3.60 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 72.0٪، وبين متوسط قدره 3.4 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 68.0٪. وكان على رأس تلك العبارات وهي مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي: السعي للحصول على تعليمات مفصلة قبل البدء في العمل عند التكليف بعمل جديد بمتوسط قدره 3.60 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 72.0٪، والتركز على إنجاز الأعمال الصحيحة أكثر من أي شيء آخر بمتوسط قدره 3.58 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 71.6٪، القدرة على الربط بين الخبرات السابقة وما يتم اكتسابه من خبرات عند حل المشكلات بمتوسط قدره 3.53 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 70.6٪، والقدرة على استدعاء الأفكار والمعلومات التي سبق تعلمها في مواقف مشابهة بمتوسط قدره 3.53 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 70.6٪، والقدرة على تحليل مهام العمل أو تفاصيل المشكلة قبل البدء في التنفيذ بمتوسط قدره 3.48 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 69.5٪.

وقد جاءت 53 عبارة من عبارات القدرات الإبداعية المدروسة بمستوى متوسط حيث تراوحت بين متوسط قدره 3.37 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 67.4٪، وبين متوسط قدره 2.92 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 58.4٪. وكان على رأس تلك العبارات وهي مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي: والقدرة على التعامل مع المواقف المعقدة باقتراح العديد من الأفكار والحلول السريعة بمتوسط قدره 3.37 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 67.4٪، والقدرة على استخدام التفكير المنظم والمحدد بخطوات متتابعة لحل المشكلات وتحسين أساليب العمل البحثي بمتوسط قدره 3.37 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 67.4٪، والقدرة على توليد أفكار متعددة في فترة زمنية قصيرة لحل مشكلة ما أو تحسين أساليب ما أو إجراءات العمل ما بمتوسط قدره 3.36 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 67.2٪، والقدرة على اكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون بمتوسط قدره 3.36 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 67.2٪، والقدرة على العمل على الدمج بين الأفكار المختلفة المطروحة لحل مشكلة ما أو تحسين أساليب العمل ما بطريقة جديدة لتكون فكرة واحدة مفيدة بمتوسط قدره 3.34 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 66.8٪. في حين جاءت في مؤخرة العبارات وهي مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي: القدرة على حل المشكلات بعيداً عن الإجراءات الرسمية بمتوسط قدره 2.94 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 58.8٪، وتفضيل الأعمال الصعبة والمعقدة عن الأعمال الروتينية والبسيطة بمتوسط قدره 2.92 درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره 58.4٪.

وتشير تلك النتائج بصفة عامة إلى:

1. أن المتوسط النسبي لتوافر كل قدرة من القدرات الإبداعية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين يتراوح بين حد أعلى قدره 69.7%، وبين حد أدنى قدره 62.7%، مما يدل على وجود تقارب واضح فى درجة توافر القدرات الإبداعية لدى المبحوثين أنفسهم، مما يتطلب تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج تدريبية متقدمة لتطوير وتنمية القدرات الإبداعية المدروسة بصفة خاصة والإبداع بصفة عامة.
2. أن هناك 24.3% من العبارات إجمالاً والمعبرة عن توافر القدرات الإبداعية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين أنفسهم جاءت فى المستوى الكبير، بينما جاءت 75.7% من العبارات إجمالاً فى المستوى المتوسط، مما يتطلب تصميم البرامج التدريبية الملائمة التى تساعد على تنمية هذه القدرات الإبداعية لدى المبحوثين بما تسهم فى تفجير طاقاتهم الكامنة وتوظيفها لصالح عملية التطوير بالمركز.

التوصيات

فى ضوء نتائج البحث ومناقشتها يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1. ضرورة إنشاء إدارة متخصصة حاضنة للإبداع تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين من الباحثين والعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم، وتبنى الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها.
2. استحداث نظام تقويم الأداء البحثي لیتضمن أسس ومعايير تقويم موضوعية وواضحة، بما يكفل اطلاع الباحث على نتائج تقويم أدائه، مما يعطي الفرصة للباحث من تعزيز نقاط القوة لديه وتحسين وتطوير نقاط الضعف.
3. تصميم مقاييس تتمتع بالصدق والثبات لقياس القدرات الإبداعية البحثية للباحثين يستعان بها عند التعيين أو الترقية.
4. إيفاد بعثات علمية للتعرف على صور الإبداعات البحثية بالدول المتقدمة بحثياً وكيفية تنميتها لقدرات الباحثين الإبداعية لديهم.
5. عمل بحوث مشتركة دولياً يتم فيها الاحتكاك بالنظم البحثية الأخرى والتفاعل معها للتوصل إلى إبداعات أكثر.
6. تبادل المعارف والمهارات الإبداعية البحثية بين مركز البحوث الزراعية والمراكز والجهات البحثية الأخرى المحلية والدولية.
7. تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع فى الأداء ومكافأة الباحثين المبدعين.

الجداول

جدول رقم 1: المستوى العام لإجمالي درجة توافر أبعاد المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية من وجهة نظر المبحوثين

المتوسط %	المتوسط	الإجمالي	%	التكرار	مستوى التوافر	البعد
28.14	40.80	3101	22.1	76	قليل جدا	إجمالي الأبعاد
43.81	63.53	8132	37.2	128	أقل من المتوسط	
58.14	84.30	6997	24.1	83	متوسط	
74.48	108.0	4860	13.1	45	كبير	
92.98	134.83	1618	3.5	12	كبير جدا	
49.5	71.83	24708	100	344	أقل من المتوسط	الإجمالي

جدول رقم 2: ترتيب عبارات المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين

م	العبارة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
1	توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار: يتم تشجيع الباحثين على المشاركة في المؤتمرات والمناظرات والندوات العلمية بأوراق وأفكار إبداعية.	3.02	60.4	متوسط
2	يتم إشعار الباحثين بالثقة الكبيرة في قدراتهم.	2.81	56.2	متوسط
3	يتعاون المركز مع مؤسسات البحث العلمي و الجامعات لتطوير الأفكار لإبداعية الجديدة.	2.78	55.6	متوسط
4	يتم جذب اهتمام الباحثين نحو تبني أساليب (مثل العصف الذهني) لإثارة الفكر وخلق روح الإبداع.	2.73	54.6	متوسط
5	يتم توفير المراجع والدوريات الحديثة.	2.71	54.2	متوسط
6	يتم توفير قاعدة بيانات محدثة توفر المعلومة على نحو سريع.	2.60	52.0	متوسط
7	يتم توفير البعثات الخارجية للإطلاع على أساليب الإبداع المؤسسي بالمراكز البحثية العالمية.	2.39	47.8	أقل من المتوسط
8	يتم تخصيص الميزانيات المناسبة لبرامج تنمية القدرات الإبداعية.	1.90	38.0	أقل من المتوسط
	مجموع متوسطات درجات توفر الفرص نحو الإبداع والابتكار	20.94	52.4	متوسط

تابع جدول رقم 7: مستوى الاحتياجات التنفيذية للزراع المبحوثين فيما يتعلق بالتوصيات الفنية الخاصة بالمكافحة الكيماوية لآفات محصول الفراولة

المستوى	المتوسط %	الدرجة المتوسطة	العبارة
أقل من المتوسط	50.2	5.02	مجموع متوسطات درجات توفر المخاطرة والعمل الجماعي
متوسط	53.6	2.86	1 توفير التنظيم والإدارة: يتم تحديد بوضوح الأدوار والمسئوليات والمهام للباحثين وتوزيعها بشكل أمثل.
أقل من المتوسط	51.2	2.56	2 يتم وضع نظام للرقابة والسيطرة على تقييم وتحسين الأداء.
أقل من المتوسط	50.4	2.52	3 تبنى ثقافة تعمل على رفع الالتزام وتحقيق الولاء.
أقل من المتوسط	49.2	2.46	4 يتم مشاركة الباحثين في وضع الأهداف التنظيمية بما يحقق إرساء قواعد الإبداع البحثي والعمل على تحقيقها.
أقل من المتوسط	49.0	2.45	5 يتم توفير نظام للاتصالات متكامل يسمح بتدفق المعلومات رأسياً وأفقياً.
أقل من المتوسط	48.8	2.44	6 يتم إشراك الباحثين في صياغة رؤية واضحة للمركز تعنى بالإبداع والتميز البحثي.
أقل من المتوسط	48.4	2.42	7 يتم إشراك الباحثين في صياغة رسالة واضحة للمركز تعنى بالإبداع والتميز البحثي.
أقل من المتوسط	46.4	2.31	8 يتم تعديل الهياكل التنظيمية لتواكب مهام وأهداف المنظمة.
أقل من المتوسط	49.6	19.84	مجموع متوسطات درجات توفر التنظيم والإدارة
أقل من المتوسط	50.8	2.54	1 توفير القيادة المدعمة للإبداع: يتم توفير قيادة ملتزمة بالتغيير ومدعمة للأفكار الإبداعية للبحث
أقل من المتوسط	49.8	2.49	2 ابتعاد القيادات عن التسوية أو المماثلة في الإعلان عن الاقتناع بفكرة جديدة وإبداء الرأي بشأنها مباشرة.
أقل من المتوسط	49.8	2.49	3 يتم استخدام مبدأ الشفافية والوضوح من خلال توفير معلومات دقيقة عن طبيعة سير الأعمال داخل العمل.
أقل من المتوسط	49.8	2.49	4 يتم بناء جسور قوية لنقل الأفكار الإبداعية إلى الإدارة العليا.
أقل من المتوسط	49.4	2.47	5 يتم غرس القيم المشجعة على الإبداع والعمل على احترامها وتطبيقها.

تابع جدول رقم 2: ترتيب عبارات المحفزات الإبداعية المدروسة التي يوفرها مركز البحوث الزراعية لتنمية ورعاية الإبداع التنظيمي وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر المبحوثين

المستوى	المتوسط %	الدرجة المتوسطة	العبرة
			مجموع متوسطات درجات توفر القيادة المدعمة للإبداع
أقل من المتوسط	51.4	2.57	1 توفر مشاركة الباحثين في حل المشكلات واتخاذ القرارات: يتم تشجيع الباحثين على طرح أفكار متعددة لحل المشكلات التي
أقل من المتوسط	47.8	2.39	2 يتم تشجيع الباحثين على التنبؤ بالمشاكل قبل حلولها.
أقل من المتوسط	46.0	2.30	3 يتم تدريب الباحثين على الأساليب الإدارية الحديثة في حل ومعالجة المشكلات.
أقل من المتوسط	48.4	7.26	مجموع متوسطات درجات توفر مشاركة الباحثين في حل المشكلات واتخاذ القرارات
أقل من المتوسط	42.6	2.13	1 توفر التحفيز: يتم تقديم حوافز معنوية للباحثين ذوي القدرات الإبداعية.
أقل من المتوسط	39.0	1.95	2 يتم تقديم حوافز مادية للباحثين ذوي القدرات الإبداعية.
أقل من المتوسط	40.8	4.08	مجموع متوسطات درجات توفر التحفيز
أقل من المتوسط	49.5	71.84	إجمالي مجموع متوسطات درجات توفر المحفزات التي يوفرها المركز للباحثين

ن = 344 مصدر البيانات: استمارة الاستبيان

جدول رقم 3: ترتيب عبارات مساهمات المبحوثين لتعزيز الإبداع التنظيمي بمركز البحوث الزراعية وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر نظريهم

المستوى	المتوسط %	الدرجة المتوسطة	العبرة	م
متوسط	67.0	3.35	1 إتباع المنهجية العلمية في التفكير وحل المشاكل.	
متوسط	64.9	3.23	2 احترام الرأي الآخر.	
متوسط	64.2	3.21	3 السعي إلى تنامي القدرة على تطوير بدائل متعددة.	
متوسط	63.4	3.17	4 العمل على التوصل السريع إلى حلول للمشاكل الطارئة.	
متوسط	63.2	3.16	5 العمل على تبادل الخبرات مع الزملاء بالمركز ومع الزملاء بالجامعات والمؤسسات العلمية الأخرى.	

تابع جدول رقم 3: ترتيب عبارات مساهمات المبحوثين لتعزيز الإبداع التنظيمي بمركز البحوث الزراعية وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر نظريهم

م	العبارة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
8	البحث عن الفرص الإبداعية بين الفرص المتاحة.	3.02	60.4	متوسط
9	تنامي الرغبة في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.	2.92	58.4	متوسط
10	تحمل المخاطر في سبيل تطبيق الفرص الإبداعية التي اختبرت.	2.82	56.4	متوسط
11	السعي لمشاركة الإدارة العليا في صياغة رؤية إبداعية للمركز.	2.72	54.4	متوسط
	مجموع متوسطات درجات مساهمات الباحثين لتعزيز الإبداع التنظيمي بالمركز	33.79	61.4	متوسط

ن = 344 مصدر البيانات: استمارة الاستبيان

جدول رقم 4: المستوى العام لإجمالي درجة توافر القدرات الإبداعية المدروسة لدى المبحوثين بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظرهم

البعد	مستوى التوافر	التكرار	%	الإجمالي	المتوسط	المتوسط %
إجمالي القدرات	قليل جدا	10	2.9	922	92.2	26.3
	أقل من المتوسط	47	13.7	7579	161.3	46.1
	متوسط	123	35.7	25606	208.2	59.5
	كبير	131	38.1	34400	262.6	75.0
	كبير جدا	33	9.6	10341	313.4	89.5
الإجمالي	متوسط	344	100	78848	229.21	65.5

جدول رقم 5 : ترتيب عبارات توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر نظريهم

م	العبارة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
1	القدرة على التحليل والربط: السعى للحصول على تعليمات مفصلة قبل البدء في العمل عند التكليف بعمل جديد.	3.60	72.0	كبير
2	القدرة على الربط بين الخبرات السابقة وما يتم اكتسابه من خبرات عند حل المشكلات.	3.53	70.6	كبير
3	القدرة على تحليل مهام العمل أو تفاصيل المشكلة قبل البدء في التنفيذ.	3.48	69.5	كبير
4	القدرة على إعادة تنظيم وتركيب المعلومات والأفكار والعناصر لإنتاج مخرجات جديدة مختلفة ومبتكرة	3.42	68.4	كبير
5	القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء والمتغيرات المرتبطة بها وتفسيرها وصولا إلى توليفات ذات علاقات جديدة.	3.4	68.0	كبير
	مجموع متوسطات درجات توافر القدرة على التحليل والربط	17.43	69.7	كبير
1	قدرة الطلاقة: القدرة على استدعاء الأفكار والمعلومات التي سبق تعلمها في مواقف مشابهة.	3.53	70.6	كبير
2	القدرة على عرض كافة الأفكار المتاحة عند مواجهة المشاكل بالعمل.	3.46	69.2	كبير
3	القدرة على طرح أفكار متعددة بألفاظ وجمل مختلفة.	3.41	68.2	كبير
4	القدرة على الدفاع عن الأفكار بالحجة والبرهان.	3.41	68.2	كبير
5	القدرة على تبسيط وتنظيم الأفكار المرتبطة لكل مشكلة.	3.40	68.0	كبير
6	القدرة على التعامل مع المواقف المعقدة باقتراح العديد من الأفكار والحلول السريعة.	3.37	67.4	متوسط
7	القدرة على استخدام التفكير المنظم والمحدد بخطوات متتابعة لحل المشكلات وتحسين أساليب العمل البحثي.	3.37	67.4	متوسط
8	القدرة على توليد أفكار متعددة في فترة زمنية قصيرة لحل مشكلة ما أو تحسين أساليب ما أو إجراءات العمل ما.	3.36	67.2	متوسط

تابع جدول رقم 5 : ترتيب عبارات توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر نظريهم

م	العبرة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
11	القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	3.29	65.8	متوسط
12	امتلاك مهارة فن إدارة النقاش والحوار بين الباحثين أو أفراد ذات العلاقة.	3.23	64.6	متوسط
13	تقبل الأفكار التي تتحدى قدراتنا.	3.10	62.0	متوسط
مجموع متوسطات درجات توافر قدرة الطلاقة				
1	قدرة مواصلة الاتجاه نحو الهدف: التركيز على إنجاز الأعمال الصحيحة أكثر من أى شيء آخر.	3.58	71.6	كبير
2	القدرة على بذل الجهد الكبير لتنفيذ الأفكار المطروحة لحل المشكلات المحددة وتحسين أساليب العمل لتحقيق الهدف.	3.45	69.0	كبير
3	إعطاء اهتمام كبير لأى فكرة تبقينا فى الاتجاه الصحيح.	3.42	68.4	كبير
4	الثقة بالنجاح بالرغم الصعوبات التي تكثف العمل.	3.41	68.2	كبير
5	القدرة على الالتزام بالأهداف والإصرار على تحقيقها.	3.41	68.2	كبير
6	فتح المجال لأى فكرة للظهور ما دامت فى الاتجاه الصحيح.	3.33	66.6	متوسط
7	القدرة على مواجهة المشكلات التي تعيق تحقيق الأهداف والعمل بقوة على حلها.	3.31	66.2	متوسط
8	القدرة على متابعة مدى تحقيق الأهداف من الأفكار المطروحة بصفة مستمرة.	3.26	65.2	متوسط
9	أعطاء الوقت الكافى للأفكار المبتكرة كي تظهر نتائجها بتميز.	3.24	64.8	متوسط
10	الالتزام بالحماسة العالية والانتباه طوال فترة السير نحو الهدف.	3.21	64.2	متوسط
11	القدرة على المحافظة على دافعية الانجاز بشكل قوى لتحقيق الأهداف إلى النهاية.	3.13	62.6	متوسط
12	القدرة على توقع المشكلات المعيقة لتحقيق الأهداف مع العمل على حلها قبل حدوثها.	3.06	61.2	متوسط
مجموع متوسطات درجات توافر قدرة مواصلة الاتجاه نحو الهدف				
		39.81	66.4	متوسط

تابع جدول رقم 5 : ترتيب عبارات توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية وفقا لمتوسطاتها النسبية من وجهه نظر نظريهم

م	العبارة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
1	<u>قدرة المرونة:</u> النظر إلى المشكلة من عدة زوايا لإنتاج أكبر عدد من الأفكار المختلفة والمتمايزة.	3.32	66.4	متوسط
2	الاهتمام بالأراء المخالفة كى يتم الاستفادة من آراء وملاحظات وخبرات الآخرين.	3.30	66.0	متوسط
3	البحث عن الطرق والحلول البديلة وعدم الاكتفاء بحل أو طريقة واحدة للمشكلة.	3.30	66.0	متوسط
4	القدرة على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة داخل العمل.	3.27	65.4	متوسط
5	القدرة على استخدام أساليب جديدة فى حل المشكلات العلمية والإدارية.	3.23	64.6	متوسط
6	تفضيل تغيير خطة العمل اليومية على حسب ما تفرضه المواقف التى نواجهها.	3.22	64.4	متوسط
7	الميل إلى إنجاز الأعمال والأشياء بطريقة مختلفة عن الوضع الراهن.	3.18	63.6	متوسط
8	القدرة على تحويل اتجاه التفكير فى علاج المشكلات من وضع إلى آخر.	3.17	63.4	متوسط
9	القدرة على التعامل مع المفاهيم والعناصر المتعلقة بحل المشكلة وتحسين أساليب العمل بحرية دون الخضوع لما هو كائن.	3.14	62.8	متوسط
10	القدرة على الالتجاء للأفكار غير المتوقعة أثناء حدوث المواقف المختلفة.	3.13	62.6	متوسط
	مجموع متوسطات درجات توافر قدرة المرونة	32.26	64.5	متوسط
1	<u>قدرة الحساسية للمشكلات:</u> توافر الإحساس بما يحدث من تغييرات فى البيئة الخارجية قد تؤثر على الأهداف التنظيمية والأداء فى العمل.	3.43	68.6	كبير
2	القدرة على اكتشاف المشكلات التى يعاني منها الآخرون.	3.36	67.2	متوسط
3	القدرة على السعى فى للحصول على معلومات مفصلة عن المشكلات قبل البدء بالعمل الجديد.	3.34	66.8	متوسط
4	القدرة على تحديد نواحي القصور والثغرات فى الأفكار الشائعة.	3.27	65.4	متوسط
5	القدرة على التنبؤ بالمشكلات المتوقعة قبل حدوثها.	3.24	64.8	متوسط

تابع جدول رقم 5 : ترتيب عبارات توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية وفقاً لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر نظريهم

م	العبارة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
6	التميز بالثبات الانفعالي إزاء مواجهة المشكلات الطارئة.	3.22	64.4	متوسط
7	القدرة على مواجهة المشكلات التي تواجهنا بحزم.	3.21	64.2	متوسط
8	القدرة على الملاحظة الدائمة لأشياء خطأ لا يراها الآخرون.	3.20	64.2	متوسط
9	القدرة على حل المشكلات بعيداً عن الإجراءات الرسمية.	2.94	58.8	متوسط
	مجموع متوسطات درجات توافر قدرة الحساسية للمشكلات	29.22	64.4	متوسط
	قدرة الأصالة:			
1	الحرص على أتباع المنهج العلمي تجنباً لضياح الوقت.	3.42	68.4	كبير
2	عدم التسرع في قبول أو رفض الأفكار المطروحة.	3.32	66.4	متوسط
3	القدرة على البحث الدائم عن الأفكار الجديدة غير التقليدية وغير المألوفة لحل المشكلات وتحسين أسلوب العمل.	3.26	65.2	متوسط
4	الحرص دائماً أن تكون الأفكار المطروحة ذات مغزى ودلالة لحل المشكلات وتحسين أسلوب العمل.	3.25	65.0	متوسط
5	القدرة على طرح أفكار عميقة بعيدة عن السطحية لحل المشكلات وتحسين أسلوب العمل.	3.22	64.4	متوسط
6	القدرة على تطبيق طرق وأساليب وأفكار جديدة لحل أي مشكلة تواجهنا.	3.20	64.0	متوسط
7	القدرة على إنجاز الأعمال بأسلوب متطور وجديد.	3.20	64.0	متوسط
8	القدرة على توليد أفكار جديدة أو نادرة أو متفردة.	3.14	62.8	متوسط
9	الحرص على طرح أفكار مستقلة وعدم التبعية والتقليد لأساليب مطروحة مسبقاً من الآخرين.	3.13	62.6	متوسط
10	العمل على توسيع الاهتمامات حول نقطة ما مع تقبل الغموض والعمل بجدية على تحليله بدقة.	3.12	62.4	متوسط
11	القدرة على استخدام طرق غير مألوفة للآخرين لإنجاز الأعمال.	3.10	62.0	متوسط
	مجموع متوسطات درجات توافر قدرة الأصالة	35.36	64.3	متوسط

تابع جدول رقم 5 : ترتيب عبارات توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين بمركز البحوث الزراعية وفقاً لمتوسطاتها النسبية من وجهة نظر نظريهم

م	العبرة	الدرجة المتوسطة	المتوسط %	المستوى
	قدرة المخاطرة:			
1	تحمل مسئولية ما ينفذ من أعمال ومع الاستعداد لمواجهة النتائج .	3.31	66.2	متوسط
2	القدرة على القيام بتقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولم لم تطبق في الوقت الحالي.	3.28	65.6	متوسط
3	القدرة على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى إذا كان هناك احتمال بسيط لعدم نجاحها.	3.19	63.8	متوسط
4	القدرة على تبني أفكار جديدة حتى وأن واجه تطبيقها بعض المعوقات.	3.13	62.6	متوسط
5	القدرة على تقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	3.12	62.4	متوسط
6	القدرة على تقبل انتقادات الآخرين بصدق رطب.	3.08	61.6	متوسط
7	مواجهة التردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل خوفاً من الفشل.	3.04	61.0	متوسط
	مجموع متوسطات درجات توافر قدرة المخاطرة	22.16	63.3	متوسط
	قدرة الخروج عن المألوف:			
1	الحرص على إعادة تقييم الأفكار التي تم تقييمها عند مواجهة مشكلة ما .	3.27	65.4	متوسط
2	القدرة على استخدام أسلوب أداء متميز عن أساليب الجهات الأخرى في العمل.	3.22	64.4	متوسط
3	تفضيل الأعمال الصعبة والمعقدة عن الأعمال الروتينية والبسيطة.	2.92	58.4	متوسط
	مجموع متوسطات درجات توافر قدرة الخروج عن المألوف	9.40	62.7	متوسط
	إجمالي مجموع متوسطات درجات توافر القدرات الإبداعية لدى الباحثين	229.21	65.5	متوسط

ن = 344 مصدر البيانات: استمارة الاستبيان

المراجع

1. أحمد، مروة السيد عبد الرحيم سالم (دكتورة)، القدرة على التفكير الابتكاري لوكلاء التغيير الريفيين بمشروع دمج مفاهيم الثقافة السكانية والبيئية والأمن الغذائي في الإرشاد الزراعي في محافظة البحيرة ومراقبة النوبارية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مجلد (16)، العدد (1)، 2012.
2. الجعبري، طارق عبد الفتاح، دور الإدارة العليا في تحقيق الإبداع المؤسسي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، معهد التنمية المستدامة، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين، 2008.
3. الشقحاء، عادل بن صالح، علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري - دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية، 2003.
4. الشيخ، رمضان حسين رمضان (دكتور)، الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار - كيف تصبح مبدعاً ومجدداً في حياتك؟، الطبعة الأولى، بوك سيتي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009.
5. الصالح، أسماء رشاد نايف (دكتورة)، الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)، الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب - البليدة، في من الفترة 18-19 مايو 2011.
6. العازمي، محمد بزيح حامد بن تويلى، القيادة التحولية وعلاقتها بالإبداع الإداري - دراسة مسحية على العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية، 2006.
7. العجلة، توفيق عطية توفيق، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009.
8. العساف، وفاء بنت عبد العزيز، واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديري المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 2004.

9. العنزي، بسام بن مناور، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض، رسالة (ماجستير) غير منشورة، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2004.
10. الغوراني، إبراهيم فايز، معوقات الإبداع لدى معلمي ومعلمات مدارس الموهوبين في الأردن من وجهة نظرهم، المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، الموهبة والإبداع منعطفات هامة في حياة الشعوب، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، من 15 إلى 16 تشرين الاول /أكتوبر 2011.
11. الكليبي، صالح بن محمد بن علي، الإبداع الإداري لدى مديري العموم ومديري الإدارات في وحدات الإدارة العامة " دراسة تطبيقية لعينة مختارة من الوزارات في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة سانت كلمنتس، 2012.
12. المصاروة، أسامة وعدى المصاروة، درجة توافر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في لواء بنى عبيد من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة النجاح (العلوم الإنسانية)، مجلد (31)، العدد (9)، 2017.
13. إمام، أحمد عزمي (دكتور)، التنمية البشرية والإبداع الإداري دراسة نظرية بتطبيق علمي معاصر، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، فيصل، الجيزة، 2013.
14. بحر، يوسف عبد عطية (دكتور)، وتوفيق عطية توفيق العجلة، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام " دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، 2010.
15. بدر، سفيان نبيل، متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظات غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، 2013.
16. توفيق، عبد الرحمن، و ليلي حسن عبد الله القرشي (دكتوران)، كلنا مبدعون ولكن، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة، 2006.
17. جاويش، احمد عقاد (دكتور)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الجزء الثاني، كلية التجارة، جامعة بنها، 1998.
18. حسين، سالى زكى محمد (دكتورة)، فن التدريب الإبداعى - البرنامج المتكامل لتأهيل وصناعة المدرب المحترف، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 2013.
19. حسين، محى الدين أحمد (دكتور)، العمر وعلاقته بالإبداع لدى الراشدين، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، 1982.

20. حمدونه، رغدة عبد الكريم، واقع الاتصال التنظيمي لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وعلاقته بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، 2014.
21. حورى، زينب، وساسية خضراوى (دكتوران)، تنمية القدرة على الإبداع لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي للإبداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة و تجارب وطنية و دولية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، يوم 18 و 19 مايو 2011.
22. شقورة، منير حسن محمد، إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، 2012.
23. صالح، هشام محمد محمد، ومحمد حسين متولى مازن (دكتوران)، الإبداع التنظيمي بمركز البحوث الزراعية من وجهة نظر الباحثين بالمركز، مجلة الجمعية للإرشاد الزراعي، المجلد (21)، العدد (4)، 2017.
24. عبد الجواد، محمد، وراء كل عظيم مهارة، الطبعة الأولى، الصحوة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
25. عبد الحميد، إبراهيم شوقي، وسمية إبراهيم منصور (دكتوران)، المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسى لدى عينة من الطلبة المتفوقين دراسيا- دراسة مقارنة بين الجنسين، مجلة علم النفس، العددان (106 - 107)، يوليو / أكتوبر 2015.
26. عبد الوهاب، بن بركة (دكتور)، وبن التركي زينب، مساهمة الإبداع التكنولوجي في تدعيم المركز التنافسي للمنظمة، الملتقى الدولي للإبداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة و تجارب وطنية و دولية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، يوم 18 و 19 مايو 2011.
27. عطا الله، احمد عبد البارى، الممارسات الإشرافية الإبداعية لدى المشرفين التربويين كما يراها معلمو مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، 2011.
28. على، لطيف محمد عبد الله (دكتور)، التفكير الإبداعى لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية، الطبعة الأولى، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.

29. عوض، عاطف (دكتور)، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإدارى فى التطوير التنظيمى (دراسة ميدانية على العاملين فى مؤسسات الاتصالات الخلوية فى لبنان)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (29)، العدد (3)، 2013.
30. عيسى، زينات يوسف (دكتور)، معايير اختبار تورانس للتفكير الإبتكارى الأشكال (أ)، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، العددان (102 - 103)، أكتوبر، 2014.
31. غياط، شريف (دكتور)، وأسماء زورى، تنمية وتدعيم الإبداع فى المنظمات، الملتقى الدولى للإبداع والتغيير التنظيمى فى المنظمات الحديثة - دراسة و تجارب وطنية و دولية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، يوم 18 و 19 مايو 2011.
32. فضل الله، نادية محمد، دور الوسيط للانتماء التنظيمى فى العلاقة بين الذكاء العاطفى والسلوك الإبداعى، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمى، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مارس 2018.
33. مانع، فاطمة، الإبداع والابتكار قواعد للتعلم فى المنظمات الصناعية، المؤتمر الدولى الرابع المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات فى الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، الشلف، الجزائر، 8 - 9 نوفمبر 2010.
34. مسلم، عبد الله، الإبداع والابتكار الإدارى فى التنظيم والتنسيق، الطبعة الأولى، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
35. نخلة، عايدة، وزهير ثابت، ومحمود السيد، وسلافة إبراهيم، وليلى مازن، وألفيا حسين (دكاترة)، العلوم السلوكية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
36. هلال، محمد عبد الغنى (دكتور)، مهارات التفكير الإبتكارى - كيف تكون مبدعاً، الطبعة الثانية، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، 1997.

Capabilities and Creative Contributions of Agricultural Research Center (ARC) Researchers and the Incentives Provided by the Center to Promote the Organizational Creativity from their Viewpoints

Prof. Hesham M. Saleh **Prof. Mohammed H. Mazen**
Agricultural Extension and Rural Development Research Institute
(AERDRI)

Abstract

Research aimed to identify the general level of the total degree of the studied creative incentives provided by ARC to develop and care the organizational creativity from the viewpoint of the respondents, as well as the level of each item of these incentives , also to identify the studied contributions to promote the organizational research creativity, to identify the general level of availability of all creative abilities under study , and level of availability of every studied creative ability from viewpoint of researchers at ARC .

A sample of 365 respondents (according Krejcie and & Morgan equation) was selected randomly among the researchers who hold research degrees (emeritus chief researcher, chief researcher, senior researcher, and researcher) from 29 institutes and central laboratories at the Agricultural Research Center . Data were collected by using the personal interview questionnaire from mid-November 2017 to mid-May 2018. Frequencies, percentages, arithmetic mean and the relative mean were used to analyze data statistically and display the results.

The main results were summarized as follows:

1. The general level of the overall availability of the studied items of the creative incentives provided by Agricultural Research Center to develop and care the organizational creativity from the viewpoint of the respondents (below medium) with a mean of 71.83 and a the relative mean of 49.5%.
2. Level of availability of each item t of the creative incentives under study which provided by the Agricultural Research Center from viewpoint of the respondents in general (below mean), except of one item, it is the provided opportunities towards creativity and Innovation (medium).
3. Level of the studied researcher contributions to promote the organizational research creativity at Agricultural Research Center (ACR) from viewpoint of the respondents was (medium), the mean reached 33.79,and a the relative mean 61.4%.

4. The general level of total availability degree of the eight studied creative abilities of the researchers at Agricultural Research Center from viewpoint of the respondents was (medium) with mean of 229.21 and a relative mean of 65.5%.
5. Level of availability of each studied creative ability from the respondents' viewpoint was generally (medium), except one creative ability the ability to analyze and correlate was (large).

Research also resulted in eight recommendations that could contribute to develop of the organizational creativity at ARC.