

أثر العصف الذهني على تطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين بالمنظمات دراسة تطبيقية على بنك الاستثمار المالي

د.محمد أحمد محمد يوسف^١

رئيس قسم إدارة الأعمال بكلية العلوم والآداب بمحافظة ظهران الجنوب بجامعة الملك خالد
أستاذ مساعد بجامعة الملك خالد

د.الصادق أحمد حسن أحمد نصار^٢

باحث دعم فني- إدارة الاستثمار الزراعي- الهيئة العربية للاستثمار والإنماء الزراعي

المستخلص:

هدفت الدراسة لمعرفة أثر العصف الذهني على تطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين بالمنظمات بالتطبيق على بنك الاستثمار المالي وتلخصت مشكلتها في عدد من الأسئلة منها: إلى أي مدى تؤثر حلقات العصف الذهني في تطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين ببنك الاستثمار المالي في كافة مستوياته التنظيمية؟، إلى أي مدى يستخدم البنك حلقات العصف الذهني في تشخيص وحل المشاكل والتحديات التي تواجهه في كافة أنشطته المصرفية؟ افتترضت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين حلقات العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين ببنك الاستثمار المالي، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين حلقات العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة الحالة وبرنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك. وأخيراً، أوصت الدراسة، بضرورة توفير كافة احتياجات ومتطلبات تطبيق حلقات العصف الذهني بكفاءة وفعالية في البنك، ضرورة تطبيق عملية العصف الذهني باستمرار من أجل حل المشاكل المعقدة بالبنك والحد من آثار المخاطر المصرفية المتوقعة مستقبلاً.

الكلمات المفتاحية: العصف الذهني ، مراحل العصف الذهني، التفكير الابتكاري، صفات المنظمة الابتكارية، وسائل تنمية التفكير الابتكاري لدى الأفراد.

Abstract

The study aims to investigate the effect of brainstorming sessions on the creative thinking skills of employees of the organizations- the Financial Investment Bank (FIB) is selected as a case study.

The following questions summarize the study problem: To what extent does brainstorming affect the development of creative thinking skills of FIB employees at all levels of the organization? To what extent does the Bank use brainstorming to diagnose, solve problems and challenges in its banking activities? The study assumed the absence of a statistically significant relationship between brainstorming and developing creative thinking skills among bank employees, and the absence of a statistically significant relationship between brainstorming and solving the bank problems and challenges facing the bank.

The methodology used by the study was the descriptive analytical methodology, case study method, and the (SPSS) program. The study reached many findings; the most important one is the presence of a statistically significant relationship between brainstorming and creative thinking skills in the bank, and the presence of a statistically significant relationship between brainstorming and problem solving and banking challenges facing the bank.

In conclusion, the study made a series of recommendations including the importance of providing the requirements needed to apply brainstorming sessions efficiently and effectively in the bank, the importance of using brainstorming continuously in order to solve the problems facing the bank and therefore reduce the effects of expected banking risks in the future.

أولاً: الإطار المنهجي:

المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال الكثير من التحديات والمخاطر التي ترتبط بمجال أعمالها الحالية والمستقبلية وذلك نتيجة للتغيرات التي تنجم بها مكونات بيئتها الداخلية، بالإضافة إلى سرعة المتغيرات المتنوعة التي تواجهها من البيئة الخارجية والمتمثلة في حدة المنافسة والتطورات التكنولوجية والتقنية المتلاحقة وتطور وسائل الاتصالات، وتطور وتباين أذواق وتفضيلات العملاء والزبائن تجاه السلع والخدمات، بالإضافة إلى المتغيرات الاقتصادية والتسويقية التي تحدث جراء التغييرات التي تطرأ على السياسات والقوانين السارية والتي تشمل كافة المجالات، هذا بالإضافة إلى العديد من التحديات التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على منظمات الأعمال.

ولمواجهة تلك التحديات تزايدت حاجة منظمات الأعمال إلى استخدام طرق ووسائل علمية ناجعة لمعالجتها والحد

من آثارها السالبة على أنشطتها المختلفة، وتعتبر عملية العصف الذهني من أحد أهم تلك الوسائل المستخدمة في هذا المجال والتي تستطيع المنظمات من خلالها أن تثري معارف مواردها البشرية وتساهم في تطوير مهارات التفكير الإبتكاري لديها، وصولاً على حلول لكافة المعوقات التي تواجهها.

مشكلة الدراسة:

إن تدني أداء وتوقف نشاط بعض منظمات الأعمال هو نتاج طبيعي إما لتحديات أو صراعات داخلية فشلت إدارتها في معالجتها. أو نتيجةً لمخاطر ومهددات خارجية واجهتها المنظمة ولم تستطيع التعامل معها كما ينبغي تجنبها أو الحد من آثارها السالبة، فالمنظمات الناجحة والمتطورة في هذا العصر والذي يتسم بالتطور في كافة المجالات تمتلك إرادة قوية للتغيير ولما وكبة كل التطورات التي تحدث في مجال الأعمال مستخدمة أحدث الوسائل العملية والعلمية ومستفيدة من الحلول والأفكار الإبتكارية التي تمتلكها مواردها البشرية في تطوير أعمالها وحل المشاكل والتحديات التي تواجهها في بيئتها الداخلية والخارجية، إلا أن بعض المنظمات لم تهتم باستخدام الطرق التي تساعدها في حل المشاكل والتحديات التي تواجهها، والتي من بينها تطوير المهارات الفكرية لدى العاملين بها، وبناءً على ما سبق ذكره تمحورت مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات التالية: إلى أي مدى تؤثر حلقات العصف الذهني في تطوير مهارات التفكير الإبتكاري لدى العاملين ببنك الاستثمار المالي في كافة مستوياته التنظيمية؟، إلى أي مدى يستخدم البنك حلقات العصف الذهني في تشخيص وحل المشاكل والتحديات التي تواجهه في أنشطته المصرفية؟

أهمية الدراسة:

نبعت أهمية الدراسة من الآتي: أهمية حلقات العصف الذهني ودورها الفعال في تطوير مهارات التفكير الإبتكاري بالإضافة إلى تعزيز مبدأ العمل الجماعي بين العاملين بالمنظمات، وأيضاً نبعت أهميتها من ندرة الكتابة في هذا المجال وبحسب الباحثان أن هذا الموضوع يعد حديثاً نسبياً ويعمل على إثراء المكتبات بالمعرفة العلمية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي: التعريف بالعصف الذهني كأسلوب علمي حديث يُساعد المنظمات في تطوير مهارات التفكير الإبتكاري للعاملين بها وحل المشاكل والتحديات التي تواجهها. الوقوف على معرفة مدى اهتمام بنك الاستثمار المالي باستخدام حلقات العصف الذهني فعلاً في تطوير مهارات التفكير الإبتكاري لدى العاملين به. تقديم بعض التوصيات التي تتعلق بهذا الشأن والتي تساعد المنظمات في رفع كفاءة المهارات الفكرية لمواردها البشرية وتطوير أنشطتها المختلفة.

فرضيات الدراسة:

افتترضت الدراسة مايلي: لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الإبتكاري لدى العاملين ببنك الاستثمار المالي، لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه بنك الاستثمار المالي.

منهجية الدراسة:

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة الحالة وأسلوب التحليل الإحصائي وبرنامج SPSS في تحليل البيانات وإختبار الفرضيات.

حدود الدراسة:

تمثلت الحدود الزمنية للدراسة في الفترة من (٢٠١٤- ٢٠١٩م) والحدود المكانية: جمهورية السودان ولاية الخرطوم، والحدود البشرية: تمثلت في مجتمع الدراسة الأساسي ببنك الاستثمار المالي.

مصادر بيانات الدراسة:

إعتمدت الدراسة على المصادر الأولية واستخدمت من أدواتها: الإستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات الأولية، أما المصادر الثانوية فقد اعتمدت الدراسة على المراجع والكتب والتقارير والمواقع الإلكترونية.

هيكل الدراسة:

يتكون هيكل الدراسة من الإطار المنهجي للدراسة والإطار النظري والدراسة الميدانية ومن ثم إجراءات الدراسة الميدانية وعرض وتحليل البيانات واختبار الفرضيات وأخيراً شمل هيكل الدراسة أهم النتائج والتوصيات وقائمة المراجع.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

العصف الذهني:

توجد مفاهيم عديدة للعصف الذهني منها: "يقصد به توليد وإنتاج أفكار وأراء إبداعية من الأفراد والمجموعات لحل مشكلة معينة" (الكلباني والبلوشي، ٢٠٠٨: ١١)، "العصف الذهني وسيلة ذهنية للحصول على أكبر قدر من الأفكار من مجموعة معينة وخلال زمن معين، بغية حل مشكلة ما بطريقة إبداعية، أو إبتكار فكرة جديدة لم توجد من قبل، أو تطوير فكرة موجودة" (هنانو، ٢٠٠٨)، "العصف الذهني هو العملية التي يتم من خلالها طرح مجموعة من الأفكار بطريقة سريعة في جو خالي من النقد، وذلك من أجل الحصول على أكبر قدر من الأفكار ويتراوح عدد المشتركين في الإجتماع الخاص بالعصف الذهني ما بين ٦-١٦ شخصاً والعدد المثالي ١٢ شخصاً، وتقوم عملية العصف الذهني على الشروط

الآتية (عرفات، ٢٠١٠) تأجيل تقييم الأفكار إلى أن يتم طرح جميع أفكار الجالسين. عدم وضع قيود على عملية التفكير. كمية الأفكار هي المهمة وليست نوعيتها. البناء على أفكار الآخرين وتطويرها. ويرى الباحثان أن إستخدام أسلوب العصف الذهني له أهمية قصوى ويحقق فوائد عديدة خاصة في تشخيص وحل المشاكل والتحديات ومن بين الفوائد التي يحققها: تشجيع عمليات الابتكار والإبداع، كسر الحواجز الوظيفية بين العاملين والإدارة وتقوية الروابط الإجتماعية، بالإضافة الى تشجيع العمل الجماعي، وتحقيق المشاركة الجماعية في حل المشاكل، كما يعمل على إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في عمليات إتخاذ القرار، كما يعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين، ومثل وسيلة هامة من وسائل التدريب وإكتساب الخبرات. كما يرى الباحثان أنها تعمل على استكشاف قادة المستقبل وتهيئة الصف الثاني من المدراء.

مراحل العصف الذهني:

تتكون عملية العصف الذهني من المراحل التالية (هلال، ١٩٩٧: ٤٢-٤٣):

المرحلة الأولى: التجزئة: في هذه المرحلة تتم تجزئة المشكلة إلى مجموعة من العناصر لتساعد المشاركين في تصور الحلول أو المواقف الجديدة والمبتكرة.

المرحلة الثانية: توليد وعرض الأفكار: وتركز هذه المرحلة على إتاحة الفرصة للأفراد للإنتقال لتوليد وتقديم ما يجول بذهنهم من أفكار تمس الموضوع أو تقديم حلول يصعب أو يمكن تنفيذها، **المرحلة الثالثة: التقويم والإختيار:** في هذه المرحلة يتم تقويم الأفكار والحلول المقدمة من المجموعة من أجل إختيار أنسب الحلول والأفكار، ويجب أن يؤخذ في الإعتبار عند تكوين مجموعة جلسات العصف الذهني أن يكون عدد أفرادها فردياً ويكون من بينهم منسق إدارة الجلسة.

التفكير الإبتكاري:

التفكير عبارة عن توجيه نشاط الذهن نحو إحدى المشكلات التي يصادفها الفرد، وهي قدرة تساعد الإنسان كثيراً على التكيف مع بيئته، بل تعديل تلك البيئة وفق حاجاته الاجتماعية والحيوية. (التهامي، ٢٠١٣: ١١٩).

"التفكير: هو نشاط معرفي يعمل على إعطاء المثيرات البيئية معنى ودلالة من خلال البنية المعرفية لتساعد الفرد على التكيف والتلاؤم مع ظروف البيئة" (العتوم وآخرون، ٢٠٠٦: ٢٠)، كما توجد للتفكير أنماط ومستويات محددة تتمثل في: **التفكير الأساسي** ويشمل: التفكير (الحسي والعملي، الملاحظة، التصنيف، التطبيق، المقارنة، التعرف والتذكر)، و**التفكير المركب** ويشمل: التفكير (المجرد، الناقد، التأملي، الإبداعي، الاستدلالي، الاستقرائي، ماوراء المعرفي) (العتوم وآخرون، ٢٠٠٦: ٢٥).

التفكير الإبتكاري هو " قدرة الفرد على الإنتاج الذي يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والأصالة وبالتداعيات البعيدة كاستجابة لتشخيص أو لحل مشكلة ما أو موقف مثير". **وتتمثل مكونات التفكير الإبتكاري في الجوانب التالية:**

الطلاقة الفكرية : وتمثل القدرة على إستدعاء الأفكار المناسبة لموقف معين خلال فترة قصيرة نسبياً وذلك إذا ما

قورنت عملية الإستدعاء بالأشكال الأخرى للتفكير غير الإبتكاري،
المرونة التلقائية: وتشير إلى القدرة على التنوع في الإتجاهات وإمكانية التحول إلى أفكار إبتكارية أخرى مع استخدام مجموعة متعددة من الاستراتيجيات ومراعاة الحلول غير التقليدية النادرة الحدوث،
الأصالة: وهي القدرة على إنتاج أفكار جديدة وغير مألوفة من الأفكار والطرق والأساليب فالأفكار الأصيلة هي الأفكار النادرة إحصائياً وتمثل سرعة إنتاج أفكار تتوفر فيها شروط محددة في موقف معين،
القدرة على التداعي البعيد: وتتمثل في مدى القدرة على إنتاج استجابات عميقة الأثر بعيدة كل البعد عما تألفه المجموعة التي ينتمي إليها المفكر فيصبح قادراً على تجاوز الفجوات المتسعة بين الأمور المرنة وبين القدرة على الإبتكار والإبداع.(بدون، ٢٠١١).

وتعتبر القدرة على الإبتكار والإبداع هي إحدى القدرات العقلية المهمة التي تولد مع الإنسان، وبدرجات متفاوتة من شخص إلى آخر، والتي يجب أن تحظى بالرعاية والاهتمام اللازمين وذلك لأن المبتكرين والمبدعين هم الذين يغيروا وجه العالم. (أبو النصر، ٢٠١٢: ٢٠).

الإبتكار لغته هو من الفعل بدعه بدعاً أي أنشأه على غير مثال سابق. وهو مرادف للإبداع والتميز وإيجاد أساليب جديدة لم يكن متعارف عليها سابقاً. (أبو النصر، ٢٠١٢: ٢١).

وعُرف الإبتكار أيضاً بأنه: (ظهور إنتاج جديد ناتج عن تفاعل بين الفرد ومادة الخبرة). (أبو النصر، ٢٠١٢: ٢٣) وأنه (طريقة غير تقليدية في التفكير والعمل والمعرفة). (أبو النصر، ٢٠١٢: ٢٣) وعرف أيضاً بأنه (قدرة عقلية، يحاول فيها الإنسان أن ينتج "فكرة، وسيلة، أداة، طريقة... " لم تكن موجودة من قبل، أو تطوير رئيسي لها دون تقليد، بما يحقق نفعاً للمجتمع) (أبو النصر، ٢٠١٢: ٢٤).

ويرى الباحثان بأن التفكير الإبتكاري يمثل المقدرة الفطرية للفرد التي يتم توظيفها لإيجاد أفكار خلاقة بهدف مواجهة التحديات الطارئة بتلقائية تقرب المسافة بين المشكلة وحلها.

مراحل عملية التفكير الإبتكاري: تتكون عملية التفكير الإبتكاري من عدد من المراحل يمكن ترتيبها على النحو التالي: الإعداد، حضارة الفكرة، بلورة الفكرة، التحقق من حصة الفكرة. (أبو النصر، ٢٠١٢: ٣٦).

العوامل المشجعة على التفكير الإبتكاري: تشمل العوامل المشجعة على التفكير الإبتكاري على الآتي: الاهتمام بالمبتكرين، الاستفادة من الفرص المختلفة للتعليم والمعرفة والاحتكاك، تنمية المهارات إلى أقصى الحدود، القيادة الديمقراطية، البيئة المناسبة والمشجعة، سلامة الحواس. (أبو النصر، ٢٠١٢: ٥٦). كما أن الاعتراف بقيمة الفرد من أهم العوامل المشجعة على التفكير الإبتكاري، بالإضافة إلى الابتعاد عن التقييم الخارجي للفرد وتقبل الأفكار الجديدة وتشجيع العصف الذهني وتشجيع الأصالة في التفكير في شكل بحوث وأطروحات بقصد حل مشاكل إدارية أو فنية محددة. (التهامي، ٢٠١٣: ١٣١-١٣٢).

دور الإدارة في تشجيع التفكير الإبتكاري لدى الأفراد: للإدارة دور أساسي في تنمية التفكير الإبتكاري لدى أفرادها

وذلك عبر الآتي (التهامي، ٢٠١٣: ١٣٣):

- إدراك المنظمة لأهمية مساهمة الأفراد بأفكارهم المبدعة في أعمال المنظمة وإيمانها بذلك.
- تهيئة المناخ المناسب للمساعدة في ظهور الأفكار الابتكارية وإتاحة المجال لمناقشة وتجربة تلك الأفكار التي قد تؤدي إلى فكرة أو ابتكار جديد.
- تشجيع العاملين على المبادرة الفردية وعدم تهييب الفشل.

مصادر إثارة التفكير الابتكاري: تكمن مصادر إثارة التفكير الابتكاري في الآتي: الحرية والسيطرة، الإدارة الناجحة، توفير المصادر اللازمة، التشجيع، التحفيز، توفر الوقت الكافي، التحدي والضغط. (أبو النصر، ٥٨: ٢٠١٢-٦٠).

صفات المنظمة الابتكارية: لا يمكن التحدث عن التفكير الابتكاري لدى الأفراد بمعزل عن المنظمة، حيث يجب أن تتسم المنظمة نفسها بصفة الابتكار، ولكي تتصف بالابتكار يجب أن تعمل المنظمة الابتكارية على الآتي: (أبو النصر، ١٠٢: ٢٠١٢-١٠٤).

- تشجيع المبتكرين والمبدعين.
 - تبني مواهب العاملين.
 - استيعاب المواهب وتعمل على ضمهم لفرق العمل بها.
 - رفع درجة إحساس العاملين بالأمان والوظيفي.
 - توفير بيئة عمل مناسبة تقوم على الثقة المتبادلة بين الرؤساء المرؤوسين.
 - أن تتسم القيادات بها بمستوى عال من سعة الأفق.
 - توفير نظام عادل للترقيات.
 - وجود نظام اتصال فعال يسمح بتدفق المعلومات أفقياً ورأسياً.
 - تشجيع المقترحات والأفكار ودراسة الشكاوى.
 - تخصيص ميزانية مناسبة للتدريب لكافة العاملين بصورة عامة وتدريبهم بالأخص على برامج تنمية القدرات الابتكارية.
 - ترفع شعار (المنظمة تتعلم) وتطبقه.
 - تطبق الاتجاهات الحديثة في الإدارة مثل الإدارة بالحب (Management by Love) والإدارة بالمرح (Management by Fun) والإدارة على المكشوف (Open Book Management).
 - تشكيل لجان للتطوير والابتكار وتعمل على دعمها بالموارد والوقت للقيام بواجباتها.
 - الاستفادة من أساليب تنمية القدرات الابتكارية وتطبيقها لزيادة الابتكار داخل المنظمة.
- وسائل تنمية التفكير الابتكاري لدى الأفراد:** هناك العديد من وسائل تنمية التفكير الابتكاري، ومن أهمها (أبو النصر، ١١٨: ٢٠١٢): التخيل، القراءة والاطلاع، الملاحظة، التركيز، حل المسائل والألغاز والكلمات المتقاطعة، استخدام الأساليب الجمالية، التعليم والتعلم، التدريب، السفر، الاستفادة من خبرات الآخرين، تسجيل الأفكار أولاً بأول.
- أساليب تنمية التفكير الابتكاري لدى العاملين بالمنظمة:** من أهم أساليب تنمية التفكير الابتكاري لدى العاملين

بالمنظمة ماييلي (أبو النصر، ١٣٢: ٢٠١٢-١٤٦):

- **العصف الذهني:** وأهم مبادئه: إرجاء التقييم، إطلاق حرية التفكير، الكم قبل الكيف، البناء على أفكار الآخرين.
- **القائمة المعدة مسبقاً:** وهي طريقة مبسطة لتوليد الأفكار تقوم على مايشبه القائمة المعدة مسبقاً والتي تتضمن مجموعة من البنود، يمثل كل بند منها نوعاً معيناً من التغيير المطلوب إدخاله للمنتج المراد تحسينه، وتأخذ تلك الأسئلة طابعاً محفزاً على التفكير في إجابات لها، أو النظر في إمكانية تطبيقها عملياً. أي أنيقوم الفرد بسؤال نفسه عدداً من الأسئلة مثلاً حول المنتج الذي يرغب في تطويره أو إدخال تحسين معين عليه.
- **التحليل المورفولوجي Morphological Analysis:** وينمي هذا الأسلوب العاملين لإنتاج مجموعة كبيرة من (التوافيق والتباديل) الممكنة للعناصر التي تدخل في الموضوع محل الدراسة، حيث يعمل على تحليل المشكلة الى أبعادها الهامة ومن ثم تحليل كل بُعد الى متغيراته الجزئية، بحيث يمكن بعدها الحصول على مجموعة من التكوينات الفكرية عبر دمج العناصر الجزئية مع بعضها للوصول على عدداً من الحلول يتم تقييمها لاختيار أكثرها حداثة وأصالة.
- **التآلف بين الأشئآت Synectics:** وهي كلمة يونانية تعني الربط بين العناصر المختلفة والتي لا يوجد بينها أي رابط. وهي أقرب لطريقة العصف الذهني لاشترك الأفراد في توليد الأفكار الجديدة وخلق المناخ الحر، وتعمل هذه الطريقة على جعل الغريب مألوف والمألوف غريباً. ويهدف هذا الأسلوب لمعالجة المشكلات الصناعية عبر إنعاش الإبداع باستخدام إجراءات ميكانيكية تحاول عمل مظاهر عقلانية للعمليات الإبداعية التي تكون أكثر تأثيراً، ويلائم المنظمات الصناعية لكونه نشأ وتطور في أحضان الصناعة الأمريكية. ويعمل هذا الأسلوب عبر سلسلة من الخطوات تتمثل في تكوين جماعات تتكون من ٥ إلى ٧ أفراد. ثم يتم تعيين خبير المجموعة ويشترط أن يكون عارفاً بالمشكلة. على أن يراعى اتباع الخطوات التالية: (تعيين المشكلة، جعل الغريب مألوفاً، فهم المشكلة، جعل المألوف غريباً). ثم أخيراً تقديم الحلول واختيار ما يناسب المعايير الموضوعية مسبقاً باستخدام المعادلة التالية: روعة الحل = تعدد المتغيرات ÷ بساطة الحل (المفرحي وصالح، ٢٠٠٣: ١٣٥).
- **أسلوب دلفي Delphi Technique:** يقوم هذا الأسلوب على أساس اختيار فرد كمنسق لفريق من الخبراء (لا يعرفون بعضهم) على أن يكون ذو دراية كبيرة بكيفية تطبيق هذا الأسلوب ليقوم باستلام إجابات الفريق ليحولها الى جداول أو أشكال بيانية توضح مدى الاتفاق أو الاختلاف في الرأي. ثم يقوم بعمل ملخص للنتائج ويرسله الى أعضاء الى كل عضو بالفريق ويسأله عن عما إذا كان لا يزال متمسكاً بوجه نظره تجاه الفكرة وهل هناك تعديلات يود إدخالها على رأيه السابق. ومن ثم يكرر المنسق هذه العملية عدة مرات الى أن يصل الى درجة من الثبات النسبي في الإجابات. فيبدأ في استخدام الإجابات للوصول الى حل المشكلة المعروضة أو تقييم الفكرة المطروحة. وإجمالاً يعمل النموذج على تحديد وتطوير عدد من البرامج البديلة والممكنة، والكشف عن الافتراضات الأساسية والمعلومات التي تؤدي الى أحكام مختلفة، ربط النتائج المحصلة بمدى واسع من فروع المعرفة، تعليم الأفراد كيفية التعمق والتفاعل مع النواحي المختلفة للموضوع المطروح.
- **أسلوب القبعات الست للتفكير:** وهو أسلوب سهل وعلمي وبسيط حيث تشير القبعات الى أنواع التفكير لدى الأفراد من

خلال الألوان، وتتمثل في الآتي:

- **القبعة البيضاء:** وتمثل التفكير الواقعي الموضوعي.
 - **القبعة الحمراء:** تشير الى التفكير الانفعالي القائم على المشاعر والعواطف والأحاسيس.
 - **القبعة السوداء:** تشير الى المعارضة والنقد والتفكير الحذر السلبي.
 - **القبعة الصفراء:** تشير الى التفكير الإيجابي البناء القائم على الأمل والانفتاح على الحياة.
 - **القبعة الخضراء:** تشير الى الإبداع والتفكير الخلاق القائم على النمو والإنطلاق وإبتكار أفكار جديدة.
 - **القبعة الزرقاء:** تشير الى المراقبة الإدارية والتفكير القائم على التخطيط والتنظيم.
- وتتمثل فوائد أسلوب القبعات الست في انها: توفر الوقت وتمكن من الحصول على الأفكار الابتكارية من خلال طرح أسئلة على الآخرين، ويحد من تأثير الاتجاهات السلبية للأفراد نحو الابتكار ويشجع الغير للاستفادة من أي فكرة ابتكارية.

بنك الاستثمار المالي:

بنك الاستثمار المالي شركة مساهمة عامة تأسسفي أكتوبر ١٩٩٧م. وباشر نشاطه في يوليو ١٩٩٨م وهو البنك الأول في السودان المتخصص في التعامل مع الجمهور والمؤسسات والشركات العامة والخاصة من خلال عمليات سوق الأوراق المالية. وقد أدرجت أسهم البنك بسوق الخرطوم للأوراق المالية في فبراير ١٩٩٩م.(الموقع الإلكتروني لبنك الاستثمار المالي. ٢٠١٩)

- **رسالة البنك:** أن يقدم خدماته الاستثمارية والمصرفية والاستشارية بجودة عالية وبالسرية المطلوبة والتكلفة المناسبة وصولاً لرضا عملاء ومساهمي البنك والعاملين فيه في إطار النظم والقوانين المعمول بها.
- **رؤية البنك:** أن نكون مصرفاً شاملاً محلياً وإقليمياً عبر توفير الخدمات والمنتجات الاستثمارية والمصرفية والاستشارية للعملاء والقطاعات الاقتصادية بجودة عالية وأسعار منافسة ومتفقة مع الضوابط السارية ومبادئ وقوانين الشريعة الإسلامية.

• يهدف البنك الى الآتي:

- تنشيط التعامل في سوق الخرطوم للأوراق المالية عن طريق شراء وبيع الأسهم والترويج لمختلف الأوراق المالية.
- زيادة الموارد المالية لشركات المساهمة العامة والخاصة ومؤسسات الدولة عن طريق المساعدة في ترويج أو تغطية إصدارات رؤوس الأموال أو صكوك التمويل مختلفة الأجل.
- إتاحة فرص جديدة للمستثمرين أفراداً أو هيئات عن طريق تكوين المحافظ وإنشاء صناديق الاستثمار لمختلف أنواع النشاط الاقتصادي.
- تقديم النصح المالي والعمل كمستشار مالي للعملاء وللمستثمرين في مجال الاستثمار في الأوراق المالية وغيرها من المجالات الاستثمارية.
- القيام بإعادة هيكلة شركات المساهمة العامة والخاصة والمؤسسات الحكومية بما في ذلك عمليات الدمج

- والاستحواذ والخصخصة.
- القيام بالعمليات المصرفية كقبول الحسابات الاستثمارية، وتقديم الضمانات، وفتح الاعتمادات والحصول على تسهيلات متوسطة وطويلة الأجل من مؤسسات التمويل المحلية والإقليمية والعالمية لتمويل الأنشطة التي يمارسها.
- نشر الوعي والثقافة المالية بمختلف الطرق المسموعة والمرئية والمكتوبة وتشجيع الادخار والاستثمار بين المواطنين والبيوت المالية.
- التعاون مع الجهات المختصة لتحسين المناخ العام للاستثمار في السودان وتشجيع تدفق رأس المال المحلي والأجنبي.

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

تضمنت الخطوات والإجراءات التي تم اتباعها في الدراسة الميدانية، تصميم أداة الدراسة، وصف مجتمع وعينة البحث، إجراء اختبارات الثبات والصدق لأداة الدراسة للتأكد من صلاحيتها والأساليب الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج، وتطرق إلى إجراءات الدراسة التطبيقية التي تم إتباعها بالتفصيل فيما يلي:

مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثون لتعميم النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة عليها، ونسبةً كبير حجم مجتمع الدراسة بالبنك قام الباحثان باستخدام أسلوب العينة المُيسرة عن طريق الحصر الشامل لبعض فروع البنك بولاية الخرطوم، والجدير بالذكر أن حجم العينة من مجتمع الدراسة بالبنك تم تحديدها وفق المعادلة الإحصائية الخاصة بحساب وتقدير حجم العينات كما هي موضحة في الجزئية الخاصة بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات في هذه الورقة، كما قام الباحثان باختيار مفردات عينة الدراسة من مجتمع موظفي فرع البنك بولاية الخرطوم والبالغ عددهم (٤٠) موظف، حيث تم توزيع عدد (٣٠) استبانة لمجتمع الدراسة بنسبة تقدر بـ (٧٥)% من المجتمع الكلي لفرع البنك بولاية الخرطوم، ومن ثم تم استرجاع عدد (٣٠) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (١٠٠)%.

أداة الدراسة:

تمثل الوسيلة التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، واعتمدت هذه الورقة على وسيلة الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتحقيقاً للغرض من الاستبانة قام الباحثون بتصميمها بهدف قياس رأى أفراد العينة المبحوثة حول موضوع الدراسة (أثر العصف الذهني على مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين بالمنظمات) دراسة تطبيقية على بنك الاستثمار المالي وتتكون الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: ويشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي: النوع والعمر المستوى التعليمي والتخصص الأكاديمي وسنوات الخبرة.

القسم الثاني: أشتمل على عبارات الدراسة الأساسية: وهي المحاور التي من خلالها يتم التعرف على فروض الدراسة.

ويشتمل هذا القسم على عدد (٢٠) عبارة تمثل كافة محاور الدراسة وفقاً لما يلي:
المحور الأول: يقيس عبارات محور (العصف الذهني) وتم قياسه بعدد (١٠ عبارات).
المحور الثاني: يقيس عبارات محور (تطوير مهارات التفكير الابتكاري) وتم قياسه بعدد (١٠ عبارات).
كما قام الباحثان بإرفاق صفحة تمهيدية مع الاستبيان للمبحوثين تم فيها تنويرهم بموضوع الدراسة وهدفها الأساسي والغرض من الاستبيان.

مقياس الدراسة:

تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على كل فقرات الاستبيان إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، في توزيع أوزان إجابات أفراد عينة الدراسة والذي يتدرج من أعلى وزن له والذي اعطيت له الدرجة (٥) وهي تمثل في حقل الإجابة (أوافق بشدة) والدرجة (٤) وهي تمثل (أوافق) والدرجة (٣) وهي تمثل (محايد) أما الدرجة (٢) فهي تمثل (لا أوافق) وأخيراً الدرجة (١) وهي تمثل في حقل الإجابة (لا أوافق بشدة)، وقد كان الغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الإجابة الدقيقة حسب تقديرهم، الجدول (١) يوضح مقياس الدراسة بالتفصيل.

جدول (١) مقياس درجة الموافقة.

الدرجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	٥	أكبر من ٨٠%	درجة موافقة عالية جداً
أوافق	٤	٧٠-٨٠%	درجة موافقة عالية
محايد	٣	٥٠-٦٩%	درجة موافقة متوسطة
لا أوافق	٢	٢٠-٤٩%	درجة موافقة منخفضة
لا أوافق بشدة	١	أقل من ٢٠%	درجة موافقة منخفضة

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية الاستبيان، برنامج SPSS، ٢٠١٩م.

وبناءً على مقياس الدراسة يصبح الوسط الفرضي للدراسة كالتالي:
الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات $(١+٢+٣+٤+٥) / (٥/١٥) = ٣$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة، وعليه إذا زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (٣) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة.

تقييم أدوات القياس:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صُممت من أجله وبناءً على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدى ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة باستخدام اختبارات الثبات والصدق لاستبعاد العبارات غير المعنوية من مقاييس الدراسة والتحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوماً معيناً تقيس بالفعل هذا المفهوم. وفيما يلي يعرض الباحثون نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

اختبار صدق محتوى المقاييس:

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة تم عرضها في شكل استبيان على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (٣) خبراء ومحكمين في مجال الدراسة، وقد طُلب من الخبراء إبداء آراءهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات لتمثيل فروض الدراسة وطلب منهم أيضاً التعديل والحذف والإضافة لما يروه مناسباً لغرض قياس صدق أداة الدراسة طبقاً لما جاء به (ebel) أن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس أن يقوم عدد من الخبراء المختصين بتقرير مدى كون الفقرات ممثلة للصيغة المراد قياسها. وبعد أن تمّ إسترجاع الاستبيان من الخبراء المحكمين تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي تم اقتراحها في الإستبانة، وبعد ذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية، ومن ثم قام الباحثان بتوزيع عدد (١٠) استبانات على بعض أفراد العينة المبحوثة كاختبار للاستمارة ولمعرفة إتجاه إجابات المبحوثين، حيث تم استردادها كاملة وتم تحليلها إحصائياً وبينت نتائج التحليل صلاحية الاستبانة للغرض التي أعدت من أجله ومن ثم تم توزيعها على كافة أفراد العينة المبحوثة.

اختبار الاتساق والثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يُعطي نفس النتائج باحتمالٍ مساوٍ لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة) (عبدالفتاح، ١٩٨١: ٥٦٠). وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وكلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقاييس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ " (Cronbach's Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي. وفيما يلي نتائج اختبارات الثبات والصدق لجميع محاور الدراسة:

جدول (٢) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس عبارات محاور الدراسة

الصدق	ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الدراسة
٠.٨١	٠.٦٦	١٠	١- العصف الذهني
٠.٨٨	٠.٧٨	١٠	٢- تطوير مهارات التفكير الابتكاري
٠.٩٣	٠.٨٨	٢٠	نتائج ألفا كرونباخ لعبارات محاور الدراسة

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية الاستبائية، برنامج spss، ٢٠١٩.

يتضح من الجدول (٢) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة أكبر من (٦٠%) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي والصدق لجميع الأبعاد سواء أكان ذلك لكل بُعد على حدا أو على مستوى جميع أبعاد المقياس حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (٠.٨٨) وقيمة الصدق (٠.٩٣) وهو ثبات وصدق مرتفع ومن ثم يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس (كافة محاور الدراسة) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكن من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

١. **تقدير حجم العينة:** تم اتباع أسلوب العينة الميسرة لمجتمع البحث والبالغ عدده (٤٠) مفردة يمثلون الموظفين بينك الاستثمار المالي.

٢. **إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبائية وذلك باستخدام كل من:**

(I) **اختبار الصدق الظاهري:** ويعني التحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوماً معيناً تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقيس أبعاد أخرى ويتميز هذا التحليل بقدرته على توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه واستبعاد أي نماذج أخرى بديلة يمكن أن تُفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناءً على استجابة مفردات عينة الدراسة.

(II) **اختبارات الصدق والثبات:** يقصد بثبات الاختبار أن يُعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة. ويعني الثبات أيضاً أنه إذا ما طُبّق اختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم، ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها وتم الحصول على الدرجات نفسها يكون الاختبار ثابتاً تماماً. كما يُعرّف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار. ومن أكثر الطرق استخداماً في تقدير ثبات المقياس هي: طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان-براون، معادلة ألفا-كرونباخ، طريقة إعادة تطبيق الاختبار، طريقة الصور المتكافئة ومعادلة جوتمان. واعتمدت الدراسة على- معادلة ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha) لاختبار الثبات الداخلي، أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين.

ويحسب الصدق بطرق عديدة منها: "الجذر التربيعي لمعامل الثبات"، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح. والصدق الذاتي للاستبانة هو مقياس الأداة لما وضعت له، ومقياس الصدق هو معرفة صلاحية الأداة لقياس ما وضعت له. قام الباحثون بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي: "التي تمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات":

$$\sqrt{\text{الثبات}} = \text{الصدق}$$

٣. أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال:

(١) **التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة:** وذلك للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة على عبارات فروض الدراسة.

(٢) **الوسط الحسابي الموزون:** تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية، وهو أكثر عمومية من الوسط الحسابي، حيث أن الوسط الحسابي الاعتيادي يُعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى كافة المفردات بنفس الأهمية (الوزن).

(٣) **الانحراف المعياري:** تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين قياساً بالوسط الحسابي المرجح.

٤. **أسلوب (الانحدار):** وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية ٥% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (t) المحسوبة عند مستوى معنوية أقل من ٥% يُرفض فرض العدم ويكون الفرض البديل (وجود علاقة ذات دلالة إحصائية). أما إذا كانت قيمة (t) عند مستوى معنوية أكبر من ٥% فذلك معناه قبول فرض العدم وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية.

٥. **اختبار جودة التوفيق The test of the Goodness of fit:** اختبار جودة التوفيق هو مقياس للمقدرة التفسيرية للنموذج حيث يعكس هذا الاختبار درجة الانحرافات بين القيم المقدرة والقيم المشاهدة، ويوضح أنه كلما زاد انحراف القيم المقدرة عن القيم المشاهدة للمتغير التابع كلما قلت جودة التوفيق وبالتالي انخفاض المقدرة التفسيرية للنموذج أي زادت النسبة غير المفسرة والعكس صحيح، ويتم ذلك باستخدام معامل التحديد R^2 وكلما ارتفعت قيمة معامل التحديد كلما كان ذلك دليلاً على قوة العلاقة والعكس هو الصحيح.

خامساً: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة (البيانات الشخصية):

في هذه الجزئية تم تحليل البيانات الشخصية الواردة في القسم الأول من الاستبيان كما هي موضحة في النواحي الآتية:

(١) توزيع أفراد العينة حسب الجنس: أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة المبحوثة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (٧٠%) من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (٣٠%) فقط من إجمالي العينة. بناءً على نتائج التحليل أعلاه يتضح أن فرع البنك يميل إلى تعيين الذكور بنسبة أكبر من الإناث، برغم أن طبيعة غالبية الأعمال لا تتطلب مميزات جسمانية بعينها.

(٢) توزيع أفراد العينة حسب العمر: أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (٤٠ وأقل من ٥٠) سنة حيث بلغت نسبتهم (٣٥.٠%) من أفراد العينة الكلية بينما بلغت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٠ وأقل من ٤٠ سنة) (٢٧.٠%) أما أفراد العينة الذين تقل أعمارهم عن (٣٠ سنة) فقد بلغت نسبتهم (٩.٠%) من إجمالي عينة الدراسة. أما الذين تزيد أعمارهم عن (٥٠ سنة) بلغت نسبتهم (٢٨.٠%) من إجمالي عينة الدراسة المبحوثة. يتضح مما سبق إن غالبية أفراد العينة بفرع البنك في الفئة العمرية من (٤٠ وأقل من ٥٠) عاماً مما يدل على إهتمام البنك بهذه الفئة للاستفادة من خبراتهم في تطوير أعماله المختلفة.

(٣) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي: أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة المبحوثة مستواهم التعليمي (جامعي) حيث بلغت نسبتهم (٦١.٠%) من جملة أفراد العينة، بينما بلغت نسبة الذين مستواهم التعليمي (فوق الجامعي) (٢٩.٠%) من جملة أفراد العينة المبحوثة. أما الذين مستواهم التعليمي (دون الجامعي) فقد بلغت نسبتهم (١٠.٠%) من إجمالي العينة المبحوثة. يتبين مما سبق أن حملة الشهادة الجامعية يمثلون أعلى نسبة بين موظفي البنك حيث بلغت ٦١% من مما يمثل إشارة واضحة لإهتمام البنك بشريحة حملة الشهادة الجامعية وإفرادها مساحة لهم في تعييناتها.

(٤) توزيع أفراد العينة حسب التخصص الأكاديمي: أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة المبحوثة تخصصهم الأكاديمي محاسبة حيث بلغت نسبتهم (٤٠%) من جملة أفراد العينة، بينما بلغت نسبة الذين تخصصهم الأكاديمي إدارة الأعمال (٣٠%) من جملة أفراد العينة المبحوثة. أما الذين تخصصهم الأكاديمي إحصاء فقد بلغت نسبتهم (٥%) من إجمالي العينة المبحوثة والذين تخصصهم الأكاديمي حاسوب بلغت نسبتهم (٢٥%). يتبين مما سبق أن نسبة التخصص الأكاديمي للمحاسبة وإدارة الأعمال بالبنك هي الأعلى للموظفين به.

(٥) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة: أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة المبحوثة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (٥ وأقل من ١٠) سنة حيث بلغت نسبتهم (٣٢%) من أفراد العينة الكلية، بينما بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم (١٥ وأقل من ٢٠ سنة) (٢٠%) أما الذين تقل سنوات خبرتهم عن (٥ سنوات) فقد بلغت نسبتهم (١٥%) من إجمالي العينة المبحوثة. أما الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (١٠ وأقل من ١٥) سنة فقد بلغت نسبتهم (١٩%). أما الذين سنوات خبرتهم (٢٠ سنة) فقد بلغت نسبتهم (١٤%) من إجمالي العينة المبحوثة. ولعل تركيز سنوات خبرة غالبية الموظفين بين ٥ وأقل ١٠ سنوات يدل على حداثة تعيينات الموظفين بالبنك وأن البنك يعمل على إعطاء فرصة كبيرة للتعيينات الجديدة.

سادساً: تحليل بيانات الدراسة الأساسية:

تشتمل هذه الجزئية على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من مناقشة محاور الدراسة وفق عملية التحليل الاحصائي لعبارات الدراسة: وذلك من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة وترتيب العبارات حسب أهميتها النسبية وذلك على النحو التالي:

(I) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول (العصف الذهني): تم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات محور الدراسة الأول وتم مقارنة الوسط الحسابي للعبارة بالوسط الفرضي (٣) للدراسة، حيث تتحقق الموافقة على الفقرات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة أكبر من الوسط الفرضي (٣)، وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي. وفيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس عبارات المحور الأول (العصف الذهني) وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم.

جدول (٣) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول: (العصف الذهني)

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
١	عالية جداً	86%	٤.٣٠	٠.٧٤	يهتم البنك بإرساء وترسيخ ثقافة تطبيق حلقات العصف الذهني بين كافة العاملين به
٢	عالية جداً	84.8%	٤.٢٤	٠.٧٦	لدى الإدارة العليا بالبنك فهم كامل بأهمية تطبيق حلقات العصف الذهني
٣	عالية جداً	83.8%	٤.١٩	٠.٨٢	بيئة البنك التنظيمية غير ملائمة لتطبيق حلقات العصف الذهني بكفاءة
٤	عالية جداً	85.2%	٤.٢٦	٠.٧٣	الثقافة التنظيمية السائدة بالبنك غير مشجعة على تطبيق حلقات العصف الذهني
٥	عالية جداً	84.4%	٤.٢٢	٠.٧٠	يهتم البنك بإجراء حلقات العصف الذهني بصفة مستمرة
٦	عالية جداً	8٥.٢%	٤.٢٦	٠.٧٣	تطبيق حلقات العصف الذهني بالبنك وسيلة فعالة لتحقيق الجودة والتميز
٧	عالية جداً	84.2%	٤.٢١	٠.٩١	متطلبات تطبيق حلقات العصف الذهني بالبنك غير كافية
٨	عالية جداً	83.4%	4.17	٠.٨٩	يستخدم البنك حلقات العصف من أجل تطوير أنشطته المصرفية
٩	عالية	75.٥%	٣.٧٧	٠.٩١	يستخدم البنك حلقات العصف لترسيخ ثقافة العمل الجماعي.
١٠	عالية	76.4%	٣.٨٢	٠.٨٨	يستخدم البنك حلقات العصف الذهني لحل مشاكله المصرفية.
	عالية جداً	82.٨%	٤.١٤	٠.٨٢	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثان نتائج الدراسة الميدانية الاستبيان، برنامج SPSS، ٢٠١٩.

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

١/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور (العصف الذهني) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة غالبية أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس محور (العصف الذهني).

- ٢/ أهم عبارة من عبارات محور (العصف الذهني) هي العبارة التي تنص على (يهتم البنك بإرساء وترسيخ ثقافة تطبيق حلقات العصف الذهني بين كافة العاملين به) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (٤.٣٠) بانحراف معياري (٠.٧٤) وأهمية نسبية (٨٦%). تليها في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على أن (تطبيق حلقات العصف الذهني بالبنك وسيلة فعالة لتحقيق الجودة والتميز) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (٤.٢٦) بانحراف معياري (٠.٧٣) وأهمية نسبية مقدرها (٨٥.٢%).
- ٣/ وأقل عبارة من حيث الموافقة هي العبارة التي تنص على أن (يستخدم البنك حلقات العصف لترسيخ ثقافة العمل الجماعي) حيث بلغ متوسطها (٣.٧٧) بانحراف معياري (٠.٩١) وأهمية نسبية (٧٥.٥%).
- ٤/ بلغ متوسط جميع العبارات (4.14) بانحراف معياري (0.82) وأهمية نسبية (82.8%) وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة عالية على جميع العبارات التي تقيس عبارات محور (العصف الذهني).
- (II) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني (مهارات التفكير الابتكاري):** تم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات محور الدراسة الثاني وتم مقارنة الوسط الحسابي للعبارة بالوسط الفرضي (٣) للدراسة حيث تتحقق الموافقة على العبارات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة أكبر من الوسط الفرضي (٣)، وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي. الجدول (٤) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس عبارات المحور الثاني (مهارات التفكير الابتكاري) وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم. وذلك على النحو التالي:

جدول (٤) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني: مهارات التفكير الابتكاري

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
١	عالية جداً	85.0%	٤.٢٥	٠.٥٩	رغبة العاملين بالبنك تجاه عملية التفكير الابتكاري منخفضة
٢	عالية جداً	89.0%	٤.٤٥	٠.٦٨	يعمل البنك على تشجيع العاملين نحو عملية التفكير الابتكاري
٣	عالية	78.5%	٣.٩٤	٠.٨٥	يحفز البنك العاملين أصحاب التفكير الابتكاري المتميز
٤	عالية جداً	82.2%	٤.١١	٠.٨٢	يهتم البنك بالأفكار الجديدة التي يقترحها العاملين في العمل
٥	عالية	76.0%	٣.٨٠	٠.٨٠	توجد مقاومة بالبنك تجاه عملية التفكير الابتكاري
٦	عالية	76.4%	٣.٨٢	٠.٧٥	السياسات الداخلية للبنك تعيق عملية التفكير الابتكاري
٧	عالية	78.8%	٣.٩٤	٠.٧٣	يعمل البنك على تطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين به
٨	عالية	78.6%	٣.٩٣	٠.٧٦	ثقافة التفكير الابتكاري بالبنك محدودة.
٩	عالية جداً	89.0%	٤.٤٥	٠.٦٨	البيئة العملية بالبنك غير مشجعة لعملية التفكير الابتكاري
١٠	عالية جداً	87.0%	٤.٣٥	٠.٦٥	البنك لديه رؤية واضحة تجاه عملية التفكير الابتكاري.
	عالية جداً	81.6%	٤.٠٨	٠.٧٤	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية الاستبانة، برنامج SPSS، ٢٠١٩.

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

- ١/ أن جميع العبارات التي تعبر عن محور: (مهارات التفكير الابتكاري) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس محور (مهارات التفكير الابتكاري).
- ٢/ أهم عبارة من عبارات محور: (مهارات التفكير الابتكاري) هي العبارة التي تنص على أنه (يعمل البنك على تشجيع العاملين نحو عملية التفكير الابتكاري) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (٤.٤٥) بانحراف معياري (٠.٦٨) وأهمية نسبية (٨٩%).
- تليها في المرتبة الثانية العبارة التي تنص على أن (البنك لديه رؤية واضحة تجاه عملية التفكير الابتكاري) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عليها (٤.٣٥) بانحراف معياري (٠.٦٥) وأهمية نسبية مقدارها (٨٧%).
- ٣/ وأقل عبارة من حيث الموافقة هي العبارة التي تنص على أنه (توجد مقاومة بالبنك تجاه عملية التفكير الابتكاري) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عليها (٣.٨٠) بانحراف معياري (٠.٨٠) وأهمية نسبية (٧٦%).
- ٤/ كما بلغ متوسط جميع العبارات (٤.٠٨) بانحراف معياري (٠.٧٤) وأهمية نسبية (٨١.٦%) وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يوافقون بدرجة عالية جداً على جميع العبارات التي تقيس محور (مهارات التفكير الابتكاري).

سابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

تناول الباحثان في هذه الجزئية مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الإحصائية وكذلك نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات. وفي ضوء مشكلة وأهداف الدراسة يمكن للباحثان صياغة فرضيات الدراسة الأساسية على النحو التالي:

١/ اختبار الفرضية الأولى التي تنص على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك. ولاختبار هذه الفرضية تمت صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية (فرضية العدم): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك، ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (العصف الذهني) والمتغير التابع ويمثله (تطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك) وجاءت نتائج التحليل كما موضحة في الجدول التالي:

جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار التي توضح العلاقة بين (العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك)

نتيجة العلاقة	المعنوية	اختبار (T)	معامل الانحدار B	معامل التحديد	معامل الارتباط	
قبول	٠.٠٠٠	٥.٢٤	٠.٢٧	٠.٢٢	٠.٤٧	العلاقة بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك.

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية الاستبائية، برنامج SPSS، ٢٠١٩.

يتضح من الجدول (٥) مايلي:

١/ هنالك ارتباط طردي قوي بين (العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك) ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٤٧). وقيمة معامل الانحدار (٠.٢٧) وهي قيمة موجبة وهذه دلالة على وجود ارتباط طردي قوى بين (العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك) في المجتمع موضع الدراسة.

٢/ تشير النتائج الواردة بالجدول (٥) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (العصف الذهني) على المتغير التابع (تطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك) حيث بلغ معامل التحديد (٠.٢٢%) وهذه النتيجة تدل على أن العصف الذهني يؤثر في تطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك بنسبة ٢٢%.

٣/ يتضح من نتائج التحليل أعلاه وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير التابع (تطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك) والمتغير المستقل (العصف الذهني) وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار (٥.٢٤) بمستوى دلالة معنوية (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (العصف الذهني ومهارات التفكير الابتكاري بالبنك).

ومما تقدم يستنتج الباحثان أن فرضية الدراسة والتي نصت على أنه: (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك) تعتبر فرضية غير مقبولة. وبالتالي فإن الدراسة توصلت إلى أن تطوير مهارات التفكير الابتكاري بالبنك تتأثر بالعصف الذهني.

٢/ اختبار الفرضية الثانية التي نصت على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك.

الفرضية الصفرية (فرضية العدم): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك، ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (العصف الذهني) والمتغير التابع ويمثله (حل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك) وجاءت نتائج التحليل كما موضحة في الجدول التالي:

جدول (٦) نتائج تحليل الانحدار التي توضح العلاقة بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك.

العلاقة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك.	٠.٤٥	٠.١٥	٠.٢٠	٥.٥٠	٠.٠٠٠	قبول

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية الاستبائية. برنامج SPSS، ٢٠١٩م.

يتضح من الجدول (٦) الآتي:

1. هنالك ارتباط طردي بين حلقات العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك. ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (B) وذلك على النحو التالي:
*بلغت قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك (٠.٤٥). وقيمة معامل الانحدار (٠.٢٠)، وهذه القيم تدل على أن هنالك ارتباط طردي بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك.
2. تشير النتائج الواردة بالجدول السابق إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (العصف الذهني) على المتغير التابع (حل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك) حيث بلغ معامل التحديد (٠.١٥) وهذه النتيجة تدل على أن متغير (العصف الذهني) يؤثر في حل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك بنسبة (١٥%).
3. يتضح من نتائج التحليل في الجدول أعلاه أيضاً وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغير التابع (حل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك) والمتغير المستقل (العصف الذهني) وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار لمتغير العصف الذهني (٥.٥٠) بمستوى دلالة معنوية (٠.٠٠٠) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية 5%، مما يعني ذلك رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي يشير إلى "وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك. وبناءً على نتائج التحليل يستنتج الباحثان أن الفرضية الثانية التي نصت على أنه (لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك)، وبالتالي فإن الباحثان توصلا بعد الانتهاء من اختبارها إلى: حل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك تتأثر بالعصف الذهني.

ثامناً: النتائج:

- في ضوء التحليل الذي تم إجراؤه على بيانات الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات الأساسية للدراسة توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها في الآتي:
- (١) أن البنك يهتم بارساء وترسيخ ثقافة تطبيق حلقات العصف الذهني بين كافة العاملين به.
 - (٢) أن تطبيق حلقات العصف الذهني بالبنك وسيلة فعالة لتحقيق الجودة والتميز.
 - (٣) أن البنك يهتم بتشجيع العاملين نحو عملية التفكير الإبتكاري.
 - (٤) أن البنك يعمل على تطوير مهارات التفكير الإبتكاري لدى العاملين به.
 - (٥) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصف الذهني وتطوير مهارات التفكير الإبتكاري بالبنك.
 - (٦) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية العصف الذهني وحل المشاكل والتحديات المصرفية التي تواجه البنك.

تاسعاً: التوصيات:

- بناءً على ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان في هذه الورقة بالتوصيات الآتية:
- (١) على الإدارة العليا بالبنك تهيئة بيئة تنظيمية ملائمة لتطبيق عملية العصف الذهني بفاعلية وذلك من خلال: (نشر ثقافة حلقات العصف الذهني وتوضيح أهميتها في حل المشاكل وتحسين الأداء في مختلف أجزاء البنك وفروعه).
 - (٢) على إدارة البنك ترسيخ ثقافة انعقاد حلقات العصف الذهني لتشجيع العاملين على العمل الجماعي لتطوير أنشطته المصرفية.
 - (٣) على البنك الاهتمام بتحفيز العاملين أصحاب التفكير الإبتكاري المتميز لرفع روحهم المعنوية مما يعكس إيجاباً على رفع كفاءة الأداء.
 - (٤) على البنك الاستعانة بالخبراء المختصين في مجال العصف الذهني لتطوير مهارات التفكير الإبتكاري لدى العاملين به.
 - (٥) ضرورة توفير كافة احتياجات ومتطلبات تطبيق حلقات العصف الذهني بكفاءة وفعالية في البنك.
 - (٦) ضرورة تطبيق حلقات العصف الذهني بصفة مستمرة من أجل حل المشاكل المعقدة بالبنك والحد من آثار المخاطر المصرفية المتوقعة مستقبلاً.
 - (٧) أفراد مساحه في تعيينات البنك للإناث أسوة بالذكور.

عاشراً: قائمة المصادر والمراجع:

١	زويبة بنت سعيد الكلباني، أمينة بنت هاشم البلوشي، العصف الذهني، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٨م.
٢	هنانو، عبدالله. (٢٠٠٨) "مهارات العصف الذهني ودورها في تنمية التفكير الإبداعي عند الطلاب
٣	عرفات، فضية. (٢٠١٠) "التفكير الإبداعي .
٤	محمد عبد الغني حسن هلال، مهارات التفكير الابتكاري، مصر الجديدة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ط٢، ١٩٩٧م.
٥	حسين أحمد عبدالرحمن التهامي، التفكير الابتكاري في السلوك التدريبي في العملية الإدارية، القاهرة، دار الكتاب الحديث، ٢٠١٣.
٦	عدنان يوسف العتوم، عبد الناصر ذياب الجراح وموفق بشارة، تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية وتطبيقات عملية، عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م.
٧	عدنان يوسف العتوم، عبد الناصر ذياب الجراح وموفق بشارة، تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية وتطبيقات عملية، عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م.
٨	(بدون). (٢٠١١) "التفكير الابتكاري ومهارات التفكير الإستراتيجي"
٩	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٠	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١١	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٢	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٣	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٤	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٥	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٦	حسين أحمد عبدالرحمن التهامي، التفكير الابتكاري في السلوك التدريبي في العملية الإدارية، القاهرة، دار الكتاب الحديث، ٢٠١٣.
١٧	حسين أحمد عبدالرحمن التهامي، التفكير الابتكاري في السلوك التدريبي في العملية الإدارية، القاهرة، دار الكتاب الحديث، ٢٠١٣.
١٨	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
١٩	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
٢٠	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
٢١	مدخت أبو النصر، التفكير الابتكاري والإبداعي-طريقك الى التميز والنجاح، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢.
22	عادل حرحوشالمفرجيو أحمد علي صالح، رأس المال الفكري - طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٣.
23	الموقع الإلكتروني لبنك الاستثمار المالي (٢٠١٩)
٢٤	عز عبدالفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدامSPSS، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨١م.

الملحقات

استمارة الاستبيان

القسم الأول: البيانات الشخصية: للإجابة على الأسئلة يُرجى التأشير بعلامة [✓].

- ١- الجنس: ذكر [] أنثى []
- ٢- العمر: أقل من ٣٠ [] ٣٠ وأقل من ٤٠ [] ٤٠ وأقل من ٥٠ [] ٥٠ عام فأكثر []
- ٣- المؤهل العلمي: ثانوي [] جامعي [] ماجستير [] دكتوراه [] أخرى []
- ٤- التخصص الأكاديمي: إدارة أعمال [] محاسبة [] اقتصاد [] إحصاء [] حاسوب [] أخرى []
- ٥- سنوات الخبرة بالبنك: أقل من ٥ سنوات [] ٥ وأقل من ١٠ [] ١٠ وأقل من ١٥ [] ١٥ وأقل من ٢٠ [] ٢٠ فأكثر []

القسم الثاني: البيانات الأساسية: للإجابة على الأسئلة يُرجى التأشير بعلامة [✓].

المحور الأول: العصف الذهني: ويعنى به طرح مجموعة من الأفكار في جو خالي من النقد لحل مشكلة معينة أو تطوير عمل معين.					
رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
١	يهتم البنك بإرساء وترسيخ ثقافة تطبيق حلقات العصف الذهني بين كافة العاملين به				
٢	يهتم البنك بإرساء وترسيخ ثقافة تطبيق حلقات العصف الذهني بين كافة العاملين به				
٣	بيئة البنك التنظيمية غير ملائمة لتطبيق حلقات العصف الذهني بكفاءة				
٤	الثقافة التنظيمية السائدة بالبنك غير مشجعة على تطبيق حلقات العصف الذهني				
٥	يهتم البنك بإجراء حلقات العصف الذهني بصفة مستمرة				
٦	تطبيق حلقات العصف بالبنك وسيلة فعالة لتحقيق الجودة والتميز				
٧	متطلبات تطبيق حلقات العصف الذهني بالبنك غير كافية				
٨	يستخدم البنك حلقات العصف من أجل تطوير أنشطته المصرفية				
٩	يستخدم البنك حلقات العصف لترسيخ ثقافة العمل الجماعي.				
١٠	يستخدم البنك حلقات العصف الذهني في حل مشاكله المصرفية.				
المحور الثاني: التفكير الابتكاري: يعني التجديد والإبداع والتطوير المستمر من خلال إيجاد أفكار ابتكارية جديدة وغير مسبوق في العمل.					
رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
١١	رغبة العاملين بالبنك تجاه عملية التفكير الابتكاري منخفضة				
١٢	يعمل البنك على تشجيع العاملين نحو عملية التفكير الابتكاري				
١٣	يحفز البنك العاملين أصحاب التفكير الابتكاري المتميز				
١٤	يهتم البنك بالأفكار الجديدة التي يقترحها العاملين في العمل				
١٥	توجد مقاومة بالبنك تجاه عملية التفكير الابتكاري				
١٦	السياسات الداخلية للبنك تعيق عملية التفكير الابتكاري				
١٧	يعمل البنك على تطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين به				
١٨	ثقافة التفكير الابتكاري بالبنك محدودة				
١٩	البيئة العملية بالبنك غير مشجعة لعملية التفكير الابتكاري				
٢٠	البنك لديه رؤية واضحة تجاه عملية التفكير الابتكاري				