**جامعة الملك عبد العزيز**

**كلية الاقتصاد والإدارة**

**قسم إدارة الأعمال**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الاسم** |  | **رقم التسجيل** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **القيادة الإدارية والإبداع BUS437** |

**AZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZAZA**

**أولا: أختر الإجابة الصحيحة**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. التفكير الإبداعي هو
 | 1. رؤية ما لم يره أحد ( من الناس ) من قبل.
2. التفكير فيما لم يفكر فيه الآخرون من قبل.
3. القيام بعمل ما لم يعمله الآخرون من قبل.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري
 | 1. النظام ، الحوافز، القيادة
2. القيم الدينية والاجتماعية
3. توافر المعرفة والمعلومات
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري
 | 1. المهارات الذاتية للأفراد
2. فلسفة وثقافة المنظمة
3. الشخصية
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من إستراتيجية التعامل مع معوقات الإبداع
 | 1. تشجيع الأفراد على مقاومة عامل الخوف من ارتكاب الأخطاء.
2. تأكيد قوة الفرد الشخصية في تحديد المشكلة.
3. إعطاء الأفراد وقتاً كافياً للتفكير.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من إستراتيجية التعامل مع معوقات الإبداع
 | 1. الحصول على آراء الأفراد في حل مشكلات العمل وصنع القرارات.
2. التقليل من معوقات الإبداع التنظيمية والتكيف معها.
3. تشجيع الأفراد على التعبير عن أفكارهم بحرية.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من إستراتيجية التعامل مع معوقات الإبداع
 | 1. تقديم الدعم المادي وتوفير الأدوات والتقنيات المناسبة.
2. عدم تشجيع الأفراد على المخاطرة .
3. الإدارة بالاستثناء
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من إستراتيجية التعامل مع معوقات الإبداع
 | 1. الإدارة بالأهداف
2. تخفيض التنافس البناء بين الأفراد والجماعات.
3. تشجيع الأفراد على استخدام وسائل الإبداع في حل المشكلات.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من إستراتيجية التعامل مع معوقات الإبداع
 | 1. الحد من الإشراف المفرط على الجماعات في أثناء تأدية العمل.
2. المكافأة المشروطة
3. الإدارة بالاستثناء
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من خصائص المديرين المحفزين للإبداع
 | 1. التأثير المثالي ، الدافعية الإلهامية ، الحفز الذهني
2. القدرة على صنع قرارات سريعة وصحيحة.
3. ما ورد في ا وب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من مؤشرات الأفراد المبدعين
 | 1. استنتاج العلاقات بين الأشياء
2. ديموقراطي ودكتاتوري
3. توجيهي ومساند
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من خصائص المديرين المحفزين للإبداع
 | 1. عدم الاستعداد للتعامل مع المخاطر ( Risk Mang.)
2. الاتصال الفعال مع الآخرين.
3. عدم تجاهل الأخطاء القديمة.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من مؤشرات الأفراد المبدعين
 | 1. المرونة في التفكير
2. الرؤية العميقة والثاقبة
3. المحافظة على عل العلاقات مع البيئة الخارجية للمنظمة.
4. ما ورد في ا وب
 |
| 1. من مؤشرات الأفراد المبدعين
 | 1. الأصالة الفكرية
2. تدريب أعضاء الفريق على المهارات البينية
3. إدارة الصراع وقضايا القوة (تجنب الواجهة ومناقشة الأفكار )
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من مؤشرات الأفراد المبدعين
 | 1. توليد عدد كبير من الأفكار
2. تقويم المؤشرات البيئية فيما يتعلق بفاعلية الفريق.
3. مشاركة الفريق المعلومات البيئية المناسبة
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من خصائص المديرين المحفزين للإبداع
 | 1. الشعور بالارتياح لما يعرض من أفكار غير مكتملة.
2. قلة درجة المقاومة
3. ما ورد في ا وب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. إذا أردت أن تكون مبدعاً، اتبع الآتي:
 | 1. الإيمان بأنه يمكن عمل أي شيء.
2. تقبل الأفكار الجديدة.
3. اعمل بذكاء ولا تعمل بجهد أكثر.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. إذا أردت أن تكون مبدعاً، اتبع الآتي:
 | 1. تعامل بشكل مستمر مع السؤال : لماذا ؟.
2. حدد وقت للتفكير
3. ما ورد في ا وب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. إذا أردت أن تكون مبدعاً، اتبع الآتي:
 | 1. تجاهل وجهات نظر الآخرين.
2. اجعل الآخرين يفكرون لك ، كن على العكس .
3. حب الاستطلاع والمعرفة
4. كل ما ذكر
 |
| 1. يتطلب العمل الإبداعي الجماعي الالتزام بعدة مراحل عملية منها
 | 1. مرحلة التكوين وتحديد منهج العمل
2. مرحلة تحديد المشكلات ومناقشتها
3. إدراك الحاجة إلى الإبداع
4. ما ورد في ا وب
 |
| 1. واحدة مما يلي ليست من يتطلب العمل الجماعي
 | 1. مرحلة إدراك الحاجة إلى الإبداع
2. مرحلة تحديد الأهداف والأدوار
3. مرحلة تحديد الأهداف والأدوار
4. مرحلة الأداء
 |
| 1. مداخل الإبداع التنظيمي هي
 | 1. الإبداعات غير الطارئة
2. الإبداعات غير المفروضة
3. الإبداعات المتبناة
4. كل ما ذكر
 |
| 1. مداخل الإبداع التنظيمي هي
 | 1. حل المشكلات
2. وجود عدد كبير من الأفراد المبدعين.
3. تكوين وانتشار ( حلقات الإبداع ).
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من سلبيات الإبداع الجماعي
 | 1. قلة درجة المقاومة
2. اضعف من الإبداع الفردي من ناحية التأثير والقبول.
3. حل المشكلات بشكل أسرع.
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من ايجابيات الإبداع الجماعي
 | 1. الاستفادة من تعدد خبرات المشاركين.
2. الحاجة إلى وقت أكثر.
3. عدم المشاركة في الرأي.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من سلبيات الإبداع الجماعي
 | 1. حل المشكلات بشكل أسرع.
2. ضمانات أكثر للنجاح
3. اختلاف الاهتمامات الشخصية.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من ايجابيات الإبداع الجماعي
 | 1. قوة للأفكار وزيادة تقبلها.
2. قلة درجة المقاومة.
3. ما ورد في ا و ب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من أسباب الحاجة إلى الإبداع الجماعي
 | 1. التحول في فلسفة العمل الإداري من المهام الفردية إلى فرق العمل
2. السرعة والقوة في اتخاذ القرار
3. ارتفاع نسبة الرضا للعاملين والمستفيدين
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من أسباب الحاجة إلى الإبداع الجماعي
 | 1. صعوبة الاعتماد على الإبداع الفردي في المنظمات بسبب اختلاف قدرات الأفراد
2. التوفير في التكاليف والوقت
3. ارتفاع نسبة الرضا للعاملين والمستفيدين
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من أسباب الحاجة إلى الإبداع الجماعي
 | 1. الإبداع الجماعي أقوى من الإبداع الفردي من ناحية التأثير والقبول.
2. وجود عدد كبير من الأفراد المبدعين.
3. تكوين وانتشار ( حلقات الإبداع ).
4. كل ما ذكر
 |
| 1. مؤشرات الإبداع التنظيمي هي
 | 1. وجود عدد كبير من الأفراد المبدعين.
2. تكوين وانتشار ( حلقات الإبداع ).
3. عملية بناء الأفكار أو العصف الذهني
4. ما ورد في ا وب
 |
| 1. مؤشرات الإبداع التنظيمي هي
 | 1. وجود نظام **( System)** لجميع العمليات التشغيلية.
2. توافر الخدمات
3. ارتفاع نسبة الرضا للعاملين والمستفيدين
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من أدوات الإبداع الإداري
 | 1. طريقة التحفيز
2. عملية بناء الأفكار أو العصف الذهني
3. طريقة ” القبعات الست ” للتفكير.
4. طريقة الخطأ والصواب
 |
| 1. من أدوات الإبداع الإداري
 | 1. طريقة استخدام الإستبانة
2. استخدام وتطبيق طريقة SCAMPER
3. عملية غربلة الأفكار
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من قواعد العصف الذهني
 | 1. التحديد الواضح للموضوع
2. عدم قبول تعديل لأفكار
3. ضرورة النقد البناء
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من قواعد العصف الذهني
 | 1. تكرار الأفكار الجيدة
2. عدم قبول تعديل الأفكار
3. الاهتمام بالوقت
4. كل ما ذكر
 |
| 1. إن الهدف من طرح الأسئلة كأداة في الإبداع
 | 1. غربلة الأفكار
2. التشجيع على التفكير الابداعي
3. تساعد في معرفة نقاط الضعف
4. كل ما ذكر
 |
| 1. إن الهدف من طرح الأسئلة كأداة في الإبداع
 | 1. تحديد الأسئلة يساعد على تحديد الأفعال
2. تقلل من جوانب النقص في أفكار الآخرين
3. تساعد على طرح أفكار أو خيارات جديدة
4. كل ما ذكر
 |
| 1. كي يوصف الإنتاج [ العمل، الأداء، الإدارة...] بالإبداع لا بد من توفر
 | 1. الإحداث
2. التكوين أو الصنع
3. ما ورد في ا و ب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. التفكير الإبداعي ينطلق من
 | 1. نموذج فكري مرن
2. وضوح الرؤية والأهداف
3. ما ورد في ا وب
4. المهارات الحاسوبية
 |
| 1. العناصر الرئيسية للتفكير الإبداعي
 | 1. الخبرة والمعرفة EXPERTISE
2. التحفز والدافعية MOTIVATION
3. المهارات التكنولوجية
4. ما ورد في ا وب
 |
| 1. من أساليب التفكير الإبداعي
 | 1. عدم التحول من التفكير فيما هو مهم إلى ما هو بناء ومجدي [التفرقة بين المهم والضروري].
2. التحول من المجادلة Argument إلى استكشاف أصول الموضوعات.
3. عدم الاهتمام بمهارة تصميم الأفكار والحلول و التوقف عند تحليل المشكلات.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من أساليب التفكير الإبداعي
 | 1. عدم الانطلاق من الانحصار في الماضي إلى التفكير في المستقبل.
2. العمل على تحويل المعرفة إلى تطبيقات عملية [إحداث التقنية].
3. عدم التحول من مرحلة المهارة الفكرية إلى مستوى الحكمة Wisdom.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. عاملان أساسيان يحكمان عملية التفكير الإبداعي
 | 1. **ا**لتغيير Change و التوقع Expectancy
2. توفير فرص التعلم والتدريب وتنمية المعارف والقدرات الذهنية والمعرفية.
3. تحميل الفرد مسئولية الأداء وتفويضه [ أو إشراكه] في اتخاذ القرارات .
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من نتائج الإبداع الإداري
 | 1. أداء متفوق يؤدي إلى إنجاز مخرجات ترضي احتياجات العملاء المستهدفين.
2. تحقيق منافع وعوائد متوازنة لأصحاب المصلحة تشبع رغباتهم وترضي تطلعاتهم.
3. ما ورد في ا وب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من نتائج الإبداع الإداري
 | 1. الاختيار العلمي للأفراد ذوي القدرات والمهارات الفكرية الواعدة.
2. التوافق المستمر مع ظروف ومعطيات المناخ المحيط وأوضاع المنظمة الذاتية.
3. توفير فرص التعلم والتدريب وتنمية المعارف والقدرات الذهنية والمعرفية.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. القائد الإداري المبدع [الملهم]هو الذي يستطيع:
 | 1. اكتشاف نقاط الضعف في المنظمة، وابتكار أساليب التغلب عليها،
2. إدراك نقاط القوة والتميز في المنظمة، واستحداث وسائل تفعيلها واستثمارها**.**
3. ما ورد في ا و ب
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. القائد الإداري المبدع [الملهم]هو الذي يستطيع:
 | 1. الاختيار العلمي للأفراد ذوي القدرات والمهارات الفكرية الواعدة.
2. إسناد العمل الملائم لخصائص الفرد وقدراته الذهنية ورغباته وتوجهاته النفسية والاجتماعية.
3. توفير فرص التعلم والتدريب وتنمية المعارف والقدرات الذهنية والمعرفية.
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من محفزات الإبداع الإداري
 | 1. الاختيار العلمي للأفراد ذوي القدرات والمهارات الفكرية الواعدة.
2. إسناد العمل الملائم لخصائص الفرد وقدراته الذهنية ورغباته وتوجهاته النفسية والاجتماعية.
3. توفير فرص التعلم والتدريب وتنمية المعارف والقدرات الذهنية والمعرفية.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من محفزات الإبداع الإداري
 | 1. إثارة جو التنافس والتحدي بين العاملين وإزكاء الرغبة في التفوق والتميز من خلال نظم الحوافز.
2. ربط الحوافز المادية والمعنوية بالأداء ومستويات الإنجاز في العمل.
3. تنمية الاتصالات وفتح مجالات التفاعل وتبادل الآراء وشحذ العقول بإثارة الأسئلة التي تبحث لها المنظمة عن إجابات.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من محفزات الإبداع الإداري
 | 1. تنمية ثقافة المنظمة المحابية للتجريب والمحاولة وتجنب اللوم والتقريع عند الفشل.
2. تشجيع الأفراد [والقادة في المقدمة] على ممارسة التفكير المنطلق بتقديم الاقتراحات وتطوير الأساليب وتحمل مسئولية تحديث ما يقومون به من عمل.
3. التوسع في تطبيق اللامركزية، وتخفيف الرقابة الإدارية اللصيقة على الأداء.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من محفزات الإبداع الإداري
 | 1. تنمية الشعور بالمسئولية والرقابة الذاتية.
2. الشفافية في الإعلان عن معايير تقويم الأداء والمكافأة على الإنجاز.
3. تأكيد المحاسبة على النتائج
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من معوقات الإبداع
 | 1. تنمية ثقافة المنظمة المحابية للتجريب والمحاولة
2. الخوف من الوقوع في الخطأ. والرغبة في تجنب الفشل.
3. عدم القلق على السمعة في حالة الفشل.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من معوقات الإبداع التنظيمية
 | 1. الإحساس بعدم الأمان.
2. عدم القدرة على تحمل المخاطر.
3. الخوف من الوقوع في الخطأ.
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من معوقات الإبداع الفردي
 | 1. الإحساس بعدم الأمان.
2. عدم القدرة على تحمل المخاطر.
3. الخوف من الوقوع في الخطأ.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. من معوقات الإبداع الفردي
 | 1. تنمية الشعور بالمسئولية والرقابة الذاتية.
2. الشفافية في الإعلان عن معايير تقويم الأداء والمكافأة على الإنجاز.
3. تأكيد المحاسبة على النتائج
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من المعوقات التنظيمية للإبداع
 | 1. التركيز على الأخذ بالتخصص الضيق.
2. الإحساس بعدم الأمان.
3. عدم القدرة على تحمل المخاطر.
4. لاشيء مما ذكر
 |
| 1. من المعوقات التنظيمية للإبداع
 | 1. التركيز على الأخذ بالتخصص الضيق.
2. التمسك بالتقاليد وعدم الترحيب بالتجديد.
3. الانغلاق التنظيمي وضعف الاتصالات بالمناخ الخارجي.
4. كل ما ذكر
 |
| 1. واحدة مما يلي ليست من المعوقات التنظيمية للإبداع
 | 1. النمطية في هياكل التنظيم ونظم العمل.
2. عدم التركيز على الأخذ بالتخصص الضيق.
3. التمسك بالتقاليد وعدم الترحيب بالتجديد.
4. الانغلاق التنظيمي وضعف الاتصالات بالمناخ الخارجي**.**
 |
| 1. من مداخل التعرف على ظاهرة الإبداع ودراستها ما يلي
 | 1. الإبداع الإختراعي والإبداع الإنتاجي
2. الإبداع الفني والإبداع الإداري
3. مدخل يركزا على العملية الإبداعية أو آلية الإبداع
4. كل ما ذكر
 |
| 1. مستويات الإبداع هي
 | 1. الإبداع الإختراعي والإبداع الإنتاجي.
2. الإبداع الفردي، الإبداع الجماعي، الإبداع التنظيمي
3. الإبداع الفني والإبداع الإداري
4. كل ما ذكر
 |
| 1. هناك العديد من الباحثين الذين ميزوا بين نوعين رئيسيين من الإبداع على مستوى المنظمات وهما:
 | 1. الإبداع الفني والإبداع الإداري
2. الإبداع الإختراعي والإبداع الإنتاجي.
3. ما ورد في ا و ب
4. كل ما ذكر
 |

**ثانيا: أجب بكلمة صح أو خطأ على الفقرات التالي:**

1. ليس من الضروري لكي نفهم القادة فهم المواقف التي يتولون القيادة فيها.
2. تعد القيادة فعالة عندما يتوافق أسلوب القائد مع نظريات ومداخل القيادة الإدارية.
3. تركز النظرية التوافقية على الأساليب والمواقف، وهي تقدم إطارا للمواءمة الفعالة بين القائد والموقف.
4. الإدارة هي القدرة على تجميع وحشد طاقة الأفراد وقدراتهم نحو تحقيق رؤية مشتركة .
5. في القيادة الموجهة نحو الانجاز يطلب القائد من الأتباع أداء العمل بأعلى مستوى ممكن .
6. الإدارة مسئولة عن تحقيق التعاون والتضامن بين الأفراد .
7. الرجل يعمل بدرجات متفاوتة من الجهد ولكن بدون انقطاع.
8. المرأة تعمل بدرجة واحدة من الجهد ولكنها تأخذ فترات راحة قصيرة ومتتابعة.
9. الرجل تربكه المقاطعات والزيارات أثناء العمل وتؤثر على إنتاجيته وأدائه.
10. الرجل يعتبر الزيارات والمقاطعات فرصة لبناء العلاقات وتفهم احتياجات الأتباع( المرؤوسين).
11. المرأة تعتبر الزيارات والمقاطعات فرصة لبناء العلاقات وتفهم احتياجات الأتباع( المرؤوسين).
12. الرجل يحرص على العمل بشكل كبير ولا يتخلل ذلك أمور أخرى في الغالب.
13. المرأة تخصص وقتا للأمور الأخرى ومن أهمها متابعة أمور الأسرة.
14. الرجل يتابع أداء المهمة تلو المهمة مع التركيز كبير على تقييم الأداء أو النظر المستقبلي.
15. المرأة تقيم كل عمل وتحرص على دراسة الآثار المستقبلية والآثار العامة على الأسرة والبيئة والتعليم وغيرها
16. الرجل لا يرتبط بعمله بشكل عميق بعكس المرأة التي تقدر عملها.
17. المرأة ترتبط بعملها ولكنها ترتبط بأمور كثيرة أخرى.
18. الرجل يحرص على التسلسل التنظيمي أكثر من المرأة .
19. المرأة تعمل من خلال شبكة علاقات وليس التسلسل الوظيفي في المنظمة.
20. المرأة القيادية لا تراعي ظروف المرأة التي تعمل لديها وهي أكثر حزما من الرجل .
21. المرأة القيادية تفهم المشاكل التي تمر بها المرأة أكثر من الرجل.
22. المرأة القيادية تمارس التحفيز بشكل اقل من الرجل.
23. الرجل القيادي يشرح ما يريد والأهداف التنظيمية بشكل أفضل من المرأة القيادية.
24. المرأة القيادية تنتبه للأداء الحسن والأداء السيئ بينما الرجل لا ينتبه إلا للسيئ.
25. المرأة القيادية تعامل من حولها كبشر بينما الرجل يعاملهم كآلات.
26. المرأة القيادية لا تتكبر على النساء العاملات معها عندما تصل للقيادة.
27. الإبداع هو التجديد والتطوير للأشياء والأفكار وهو بعكس الابتكار.
28. الإبداع هو تصرف (عمل) يهدف إلى تحقيق إنتاج يتميز بالجدة والملائمة وإمكانية التطوير.
29. يشير مفهوم الإبداع إلى الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل وذي قيمة من قبل الفرد أو الجماعة.
30. الإبداع هو العملية التي تقود إلى منتج أو مخرجات ذات قيمة ( Creativity is a product).
31. الإبداع هو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته.
32. الإبداع عبارة عن عملية PROCESS مستمرة ليس بالضرورة مصحوبة بنتائج إبداعية دائما.
33. الإبداع عبارة عن عملية PROCESS وإنتاج OUTCOME .
34. الإبداع الإداري هو إجراء تحسين فائق في الإستراتيجيات أو السياسات أو الإجراءات وأدوات وأساليب العمل ومراجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل.
35. ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن.
36. القيادة تسيطر على وتتحكم فى تعقيدات العمل
37. يساعد الإبداع الإداري على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير المنظمة.
38. يزيد الإبداع الإداري من تقدم المنظمات، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
39. يساعد الإبداع الإداري في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في المنظمة.
40. يزيد الإبداع الإداري من فرص ظهور ونمو المشكلات الإدارية بكثرة في بيئة العمل .
41. يدفع الإبداع الفردي المنظمات للحصول على مراكز التميز والتقدم.
42. التدريب على الإبداع الإداري يزيد من فرص الإحباط لدى الكثير من العاملين بسبب التحدي .
43. التدريب على الإبداع الإداري يدفع الأفراد إلى الدخول في منافسات التحدي والتميز مع الآخرين
44. التدريب على الإبداع الإداري يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم.
45. التفكير ( كعملية عقلية ) إحدى الأدوات التي تستخدم في تحقيق الإبداع .
46. التفكير هو المرحلة الثانوية لعملية الإبداع خاصة إذا أدركنا أن الإبداع كعملية متكاملة لها عدة مراحل منها مرحلة التفكير.
47. يعتبر الإبداع أقل من التجديد بحيث إن كل حالة إبداع تعتبر تجديداً وليس العكس .
48. الإبداع هو عملية نقل لشيء تم ابتكاره من قبل.
49. يقصد بالتفكير الإبداعي " قدرة الشخص على الربط بين الأشياء أو الأفكار التي تبدو من النظرة الأولى على أنها غير مترابطة " .
50. يقصد بالتفكير الإبداعي التفكير الشمولي المتعدد الجوانب الذي يرمي إلى إيجاد فكرة جديدة ذات فائدة أكبر ".
51. يشير الإبداع الفردي إلى كل فكرة أو منتج يأتي من مجهود أو عمل فردي .
52. يعرف الإبداع الجماعي بأنه " المخرجات الناتجة عن التفاعل الذي يحدث بين الخطة الإستراتيجية والبناء التنظيمي من جهة ، والثقافة والمناخ التنظيمي من جهة أخرى .
53. يعرف الإبداع التنظيمي على أنه العمل الذي يؤدي إلى ابتكار أو تبنى فرض أفكار جديدة في محيط الجماعة.
54. يعرف الإبداع التنظيمي على أنه " المخرجات الناتجة عن التفاعل الذي يحدث بين الخطة الإستراتيجية والبناء التنظيمي من جهة ، والثقافة والمناخ التنظيمي من جهة أخرى .
55. يعرف الإبداع التنظيمي على أنه تبني فكرة أو سلوك جديد بالنسبة للمنظمة ".
56. الإبداع الجماعي أقوى من الإبداع الفردي من ناحية التأثير والقبول.
57. لا يمكن للمدير أن يبدع في مجال إدخال التقنية في المنظمة أو الإدارة التي يشرف عليها.
58. لا يمكن للمدير أن يبدع في مجال تطوير الإجراءات أو تغيير أساليب العمل.
59. يمكن للمدير أن يبدع في مجال تطوير الإجراءات أو تغيير أساليب العمل.
60. القيادة الإدارية مسئولة عن تحقيق التعاون والتضامن بين الأفراد .
61. القيادة الإدارية الفاعلة تسعى إلى إحداث التغيير .
62. لا يمكن للمنظمة أن تجد الإبداع في مجال تحسين الخدمات**.**
63. يمكن للمنظمة ان تكون مبدعة إذا التزمت بالهياكل واللوائح التنظيمية بدقة.
64. يمكن للمنظمة أن تكون مبدعة إذا كان لديها خطط مستقبلية لجميع نشاطاتها.
65. القيادة هى القدرة على حشد الموارد لإنجاز مهمة عمل معين .
66. عملية بناء الأفكار أو العصف الذهني Brainstorming هي محاولة الحصول على أكبر عدد من الأفكار الإبداعية بواسطة بيئة محفزة ومتحررة من القيود غير الضرورية**.**
67. يطبق العصف الذهني في شكل فرق عمل حيث يبحث أعضاء الفريق عن الحلول المناسبة لمشكلة ما.
68. يسبق عملية العصف الذهني صياغة وعرض المشكلة على أعضاء الفريق بشكل دقيق ومحدد.
69. تعد طريقة الأسئلة الموجهة او الفعالة أحد الأسباب التي تحبط الإبداع في مكان العمل .
70. القيادة الإدارية مسئولة عن التخطيط وإعداد الموازنات .
71. إذا كنت دائمًا تفعل ما تعودت على فعله ستحصل دائما على ما تعودت الحصول عليه.
72. إن الإنتاج الذي يتصف بالإبداع تتوفر في صياغته الأخيرة صفات الجدة والطرافة، وإن كانت عناصره الأولية موجودة من قبل.
73. الإبداع هو التفوق في فهم الأمور والقدرة على تقديم حلول غير مسبوقة لمشكلات قائمة، أو ابتكار وإنجاز أساليب وطرق توّصل إلى نتائج متفوقة ومتميزة.
74. القيادة مسئولة عن التنظيم وتعيين الأفراد
75. الإبداع تعبير عن الابتكار والتجديد، ويقف على العكس من الإتباع والتقليد.
76. الإبداع نتاج العقل البشري المتفوق، وسمة أصحاب العقول المستنيرة والنفوس المطمئنة.
77. القيادة تتحكم فى الأفراد من خلال دفعهم إلى الاتجاه السليم .
78. القيادة مسئولة عن الرقابة وحل المشكلات .
79. الإبداع عملية تفكير تنشأ عن نشاط عقلي تغييري يتميز بالبحث والانطلاق بحرية في اتجاهات متعددة.
80. الإبداع في الإدارة هو القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الإدارة.
81. الإبداع في الإدارة هو الاستخدام الذكي للموارد المتاحة، والتغلب على المشكلات والعقبات بأساليب متطورة وغير واردة في المنظمات التي تفتقر إلى الإبداع والمبدعين.
82. الإبداع عملية تراكمية
83. الإبداع لا ينشأ من فراغ
84. الإبداع يتوقف على قدرات المبدع.
85. الإبداع نتاج تفاعل المبدع مع بيئته المادية .
86. أحد أهم صفات الإبداع الإداري أن ينجح القادة الإداريون في خلق المناخ المحابي والمشجع على التفاعل والتواصل والتنافس بين أعضاء المنظمة
87. الإدارة هى القدرة على حشد الموارد لإنجاز مهمة عمل معين .
88. الإبداع هو العملية التي تؤدي إلى ابتكار أفكار جديدة ، تكون مفيدة ومقبولة اجتماعياً عند التنفيذ .
89. مدخل الإبداع الذي يركز على العملية الإبداعية يتناول الإنتاجية في الأداء، ومدى حداثتها وأصالتها وفائدتها.
90. مدخل الإبداع الذي يركز على الناتج الإبداعي يركز على مقدار الإنتاجية في الأداء، ومدى حداثتها وأصالتها وفائدتها.
91. مدخل الإبداع الذي يركز على الصفات الشخصية للمبدعين يتناول الإنتاجية في الأداء، ومدى حداثتها وأصالتها وفائدتها.
92. مدخل الإبداع الشخصي يركز على محاولة التعرف على ظاهرة الإبداع من خلال التعرف على الخصائص النفسية والعقلية والجسمية للمبدعين ومنها، حب الفضول، والمخاطرة.
93. الإبداع الفنيويتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة ، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية .
94. الإبداع الإداري بحيث يتعلق بالمنتج سواء السلع أو الخدمات، ويتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي بنشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات .
95. من محفزات الإبداع الإداري المحافظة على الوضع الاجتماعي وعدم الرغبة في خلق صراع سلبي ناشئ عن الاختلافات بين الثقافة السائدة في المنظمة وبين الثقافة التي يستلزمها التغيير .
96. من محفزات الإبداع الإداري الرغبة في المحافظة على أساليب وطرق الأداء المعروفة ،حيث أن الإبداع في المنظمة يستلزم في بدايته نفقات إضافية على المنظمة أن تتحملها .
97. من معوقات الإبداع الإداري عدم الرغبة في تخفيض قيمة الاستثمار الرأسمالي في سلعة أو خدمة حالية.
98. من معوقات الإبداع الإداري عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف التي يفرضها مثل هذا التغيير .
99. من محفزات الإبداع الإداري ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة وترسخ الثقافة البيروقراطية وما يصاحب ذلك من رغبة أصحاب السلطة في المحافظة عليها وعلى طاعة وولاء المرؤوسين لهم أو رغبة أصحاب الامتيازات في المحافظة على امتيازاتهم .

**تمنياتي للجميع بالتوفيق والنجاح**