

## الإبداع والابتكار في العمل الشرطي

د. محمد عبيد الشامسي

أستاذ التحقيق والبحث الجنائي - كلية الشرطة أبوظبي

### المخلص:

تعد ظاهرة التطورات التكنولوجية المعاصرة من أكثر المستلزمات التغييرية للمنظمات وأبرزها في الوقت الحالي من خلال استخدام العديد من وسائل التطوير والتحديث التقني حالياً، تتمثل مشكلة الدراسة في وجود متغيرات وظواهر من الممكن أن لا تكون محل اهتمام الإدارة أو العاملين تؤدي إلى ضعف تأثير الابتكار، وإن القضاء على هذه العوامل تؤدي إلى الارتقاء بتفعيل عملية الابتكار في المنظمة، وهدفت الدراسة التعريف بالمقصود بالإبداع والابتكار، وبيان أهمية الإبداع والابتكار في المنظمات، والتعرف على استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات، ودورها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تقسيمها إلى بحثين: الأول التعريف بالإبداع والابتكار وأهميته، والثاني استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات، وتوصلت لعدد من التوصيات من أهمها: إعادة صياغة معايير وعناصر ومجالات تقييم الأداء بحيث تضمن عناصر ومعايير ومجالات ذات علاقة بالابتكار على أن تخصص علاوة للعاملين الذين يقدمون ابتكارات. استكشاف الدوافع المؤدية للابتكار لدى العاملين وبحث السبل التي تؤدي إلى اشباعها، مع تخصيص حوافز مادية ومعنوية تشبع حاجاتهم وتحقق توقعاتهم مما يؤدي بهم إلى مزيد من الابتكار والإبداع.

الكلمات المفتاحية: الابتكار - الإبداع - استراتيجية الابتكار - الإمارات.

## **Creativity and Innovation in Police Work**

**Mohammed Obaid Al Shamsi**

**Professor of Criminal Investigation and Research**

**Abu Dhabi Police College**

### **Summary:**

The phenomenon of contemporary technological developments is one of the most important and most prominent requirements for organizations at the present time through the use of many means of development and technical modernization currently. The problem of the study is represented in the presence of variables and phenomena that may not be of interest to management or employees, leading to a weak impact of innovation. Eliminating these factors leads to improving the activation of the innovation process in the organization. The study aimed to define what is meant by creativity and innovation, explain the importance of creativity and innovation in organizations, and identify the innovation strategy in the UAE and its role. The study used the descriptive analytical approach, and was divided into two sections: the first is defining creativity and innovation and its importance, and the second is the innovation strategy in the UAE. It reached a number of recommendations, the most important of which are: reformulating the standards, elements and areas of performance evaluation to include elements, standards and areas related to innovation, with an allowance allocated to employees who provide innovations. Exploring the motives leading to innovation among employees and researching the ways that lead to satisfying them, with the allocation of material and moral incentives that satisfy their needs and achieve their expectations, which leads them to more innovation and creativity.

**Keywords:** Innovation– Creativity– Innovation Strategy– UAE.

## المقدمة

إن ثورة المعلومات التكنولوجية تؤثر - بشكل كبير - في أساليب الإدارة وتقديم الخدمات، إذ تتطلب هذه الثورة من وكلاء التغيير إدخال معدات جديدة وطرائق ووسائل أعمال جديدة، إلا إن هذه التأثيرات أصبحت تتصاعد يوم بعد يوم بشكل سريع جدا لأن تقنية المعلومات أصبحت هي الهدف، فالحل الوحيد هو العمل الجاد على استخدام تقنيات متطورة؛ من أجل الحفاظ على الصدارة أو البقاء في المنافسة، إذ تقوم الإدارة بإتباع جميع السياسات المتطورة تكنولوجيا وذلك من أجل الوصول إلى الهدف بكفاءة عالية.

نلاحظ أن التغييرات التي حدثت خلال السنوات القليلة الماضية مكنت أغلب المنظمات اليوم من الحصول على أنظمة ومعلومات إدارية متطورة تربط العاملين في المنظمة بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية<sup>(١)</sup>.

إن المنظمات العاملة لمختلف أبعاد التطورات التكنولوجية المتعلقة بالتغيير والتطوير التنظيمي لاسيما أن هذه التغييرات من شأنها أن تعمق أبعاد النهوض في الكفاءة التشغيلية، وزيادة الإنتاجية وتحسين النوعية، وتعد ظاهرة التطورات التكنولوجية المعاصرة من أكثر المستلزمات التغييرية للمنظمات وأبرزها في الوقت الحالي من خلال استخدام العديد من وسائل التطوير والتحديث التقني حاليا<sup>(٢)</sup>.

### أولا- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود متغيرات وظواهر من الممكن أن لا تكون محل اهتمام الإدارة أو العاملين تؤدي إلى ضعف تأثير الابتكار، وإن القضاء على هذه العوامل تؤدي إلى الارتقاء بتفعيل عملية الابتكار في المنظمة.

(١) ماجدة العطية، سلوك المنظمة، (سلوك الفرد والجماعة)، دار الشرق للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان الأردن، ٢٠٠٣، ص: ٣٥٠.

(٢) خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، عمان دار صفاء للنشر، ٢٠٠٢، ص: ١٨٦.

### ثانيا- تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما المقصود بالإبداع والابتكار؟
- ٢- ما أهمية الإبداع والابتكار في المنظمات؟
- ٣- ما هي استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات، وما هو دورها؟

### ثالثا- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعريف بالمقصود بالإبداع والابتكار.
- ٢- بيان أهمية الإبداع والابتكار في المنظمات.
- ٣- التعرف على استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات، ودورها.

### رابعا- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها وهو الإبداع او الابتكار المؤسسي كونه أساس انطلاق المؤسسة نحو الاستقرار والنمو، وذلك من خلال استغلال كافة القدرات والامكانيات المتاحة، ذلك أن عدم وجود محركات استراتيجية تدعم تنشيط التفاعل بين مختلف الموارد والادارة سوف تعجز المؤسسة معه عن استغلال الفرص بشكل فعال بل من الممكن أن تتحول تلك الفرص إلى تهديدات لها. وتكمن أيضا في الوقوف على استراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة فيما يخص موضوع الدراسة.

### خامسا- منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي، من خلال ملاحظة الظاهرة أو المشكلة البحثية ووصفها بشكل دقيق، وجمع كافة البيانات والمعلومات عنها، بالاستعانة بالمراجع، والدوريات، والمصادر العلمية المختلفة المرتبطة بموضوع الإبداع والابتكار، واستخلاص الأفكار منها.

**سادسا- خطة الدراسة:**

المقدمة (الأهمية والاشكالية والاهداف والمفاهيم والمنهجية.....)

المبحث الأول: ماهية بالإبداع والابتكار الإداري والمفاهيم المرتبطة

المطلب الأول: التعريف بالإبداع والابتكار وأهميته

الفرع الأول: تعريف الابتكار والإبداع

الفرع الثاني: أهمية الإبداع والابتكار واختلافه عن المفاهيم الأخرى

المطلب الثاني: استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات

الفرع الأول: التعريف باستراتيجية الابتكار في دولة الإمارات

الفرع الثاني: دور استراتيجية الابتكار

المبحث الثاني: تصور لدور الإبداع والابتكار في كلية شرطة أبوظبي

المطلب الأول: استراتيجية التعليم والتعلم في كلية الشرطة أبو ظبي

الفرع الأول: واقع التعليم والتعلم في كلية شرطة أبوظبي

الفرع الثاني: تحديات أمام التعليم والتعلم في كلية شرطة أبوظبي

المطلب الثاني: دور سياسة رعاية الموهوبين والسياسات الأخرى في الإبداع

**والابتكار**

الفرع الأول: سياسة رعاية الموهوبين

الفرع الثاني: سياسة التحفيز

النتائج والتوصيات

قائمة المراجع

## المبحث الأول

### ماهية بالإبداع والابتكار الإداري والمفاهيم المرتبطة

يقول الشيخ محمد بن زايد رئيس دولة الإمارات العربية "إن التنمية الشاملة التي تشهدها دولة الإمارات العربية المتحدة في مختلف المجالات تقوم على جهود أبنائها المبدعين والمخلصين لوطنهم المتسلحين بالعلم والمعرفة".

ففي عام ٢٠١٤، أقر مجلس الوزراء عام ٢٠١٥ عاماً للابتكار في الدولة، حيث وجه كافة الجهات الاتحادية القيام بتكثيف الجهود، ومراجعة السياسات الحكومية، بهدف خلق بيئة محفزة للابتكار تصل بدولة الإمارات للمراكز الأولى عالمياً. تم إطلاق أسبوع الإمارات للابتكار في أغسطس ٢٠١٥، بتوجيهات من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، تماشياً مع إعلان المغفور له الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رحمه الله عام ٢٠١٥ عاماً للابتكار في الدولة. وتتيح المبادرة فرصة مشاركة كل من الحكومة، والقطاع الخاص، والأفراد للمساعدة في نشر ثقافة الإبداع في الدولة، وتعزيز مكانتها كمركز عالمي للابتكار.

بعد نجاح أسبوع الإمارات للابتكار على مدار سنتين في ٢٠١٥ و ٢٠١٦، وفي ضوء النجاح الكبير الذي حققته الدورة الثانية بمشاركة مجتمعية واسعة مع نحو ١٢٥٠ فعالية مبتكرة على مستوى الدولة، وجه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، بإجراء تغييرات جوهرية على الدورة الثالثة لأسبوع الإمارات للابتكار، تشمل التسمية لتصبح "شهر الإمارات للابتكار" وعقد الدورة الثالثة منه من الأول إلى ٢٨ فبراير ٢٠١٨.

في نوفمبر ٢٠١٥، اعتمد المغفور له الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رحمه الله السياسة العليا لدولة الإمارات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار، وتتضمن

السياسة ١٠٠ مبادرة وطنية، وميزانية تزيد على ٣٠٠ مليار درهم حتى العام ٢٠٢١. كما تشمل أيضاً مجموعة سياسات وطنية جديدة في المجالات التشريعية، والاستثمارية، والتكنولوجية، والتعليمية، والمالية بهدف تغيير معادلات الاقتصاد الوطني، ودفعه بعيداً عن الاعتماد على الموارد النفطية، وتحقيق نقلة علمية ومعرفية متقدمة لدولة الإمارات خلال السنوات القادمة. وتهدف السياسة إلى الاستثمار في المواطن الإماراتي، والارتقاء بمعارفه في مجال العلوم والتكنولوجيا. كما ترمي إلى دعم عدد من المجالات من أبحاث الفضاء، وصناعات الطيران المتخصصة، والصناعات الدوائية العالمية، ودعم أبحاث الطاقة الشمسية، والطاقة النووية السلمية، وبرامج الذكاء الاصطناعي، وغيرها<sup>(٣)</sup>.

والابتكار هو التوصل إلى شئ جديد وقد يكون هذا الجديد سلعة صناعية أو استهلاكية تشبع حاجات الناس. أو خدمة تسهل لهم أمورهم أو أفكارا يستفيدون منها في حياتهم ومعاملاتهم. وقد يكون الإبداع في شكل السلعة أو الخدمة، أو حجمها ومحتوياتها، أو طريقة وموعد تقديمها، أو تنوع استخداماتها، أو إطالة عمرها، أو تخفيض تكاليفها، أو تحسين كفاءة أدائها. كما يقصد به التوصل إلى شئ جديد أيضاً وتجميع أشياء موجودة فعلاً، أو دمج عناصر قد تبدو متناقضة مع بعضها، وتكوين نسق جديد منها يؤدي مهمة معينة تشبع بعض حاجات الناس، وأعرض هذا المبحث في مطلبين كما يلي:

**المطلب الأول: التعريف بالإبداع والابتكار وأهميته**

**المطلب الثاني: استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات**

<sup>(٣)</sup> راجع الموقع الإلكتروني:

<https://u.ac/ar-AE/about-the-uae/science-and-technology/innovation-in-the-uae#:~:text=>

## المطلب الأول

### التعريف بالإبداع والابتكار وأهميته

تتعدد تعريف الابتكار وهي تزيد عن ٥٠ تعريفاً، ويعزى ذلك إلى اختلاف مناهج الباحثين واهتماماتهم العلمية ومدارسهم الفكرية، كما قد يعود ذلك إلى تعدد مجالات الظاهرة الإبداعية. وكثير من الكتاب يقرون بوجود تداخل بين مفهومي الإبداع (Innovation) والابتكار (Création) وأصبحت يستخدمان كمترادفين حيث يورد أحد المؤلفين بأن «الابتكار أو الإبداع فردي المنشأ، اجتماعي النتائج، وأنه لا يقتصر على الإنتاج المادي فقط بل يتضمن كذلك الإدارة بكل ما تشمله من متغيرات»<sup>(٤)</sup>. كما يعرف بأنه «عملية معينة يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد مختلفين أن ينتج إنتاجاً جديداً بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته»<sup>(٥)</sup>.

الفرع الأول: تعريف الابتكار والإبداع

الفرع الثاني: أهمية الإبداع والابتكار واختلاف مفهومهما

### الفرع الأول

#### تعريف الابتكار والإبداع

يعرف الابتكار المؤسسي بأنه «عملية يكون بموجبها الإبداع هو أحد المدخلات، التي تؤدي إلى الابتكار والتنافس»، كما يمكن تعريفه على أنه «الحرية والتشجيع واستشعار احتياجات العامة»<sup>(٦)</sup>.

<sup>(٤)</sup> عطية حسين أفندي: اتجاهات جديدة في الإدارة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مركز البحوث السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٩٤، ص ٢١٥.

<sup>(٥)</sup> سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي: إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٢٠.

<sup>(٦)</sup> بيتر كوك، ترجمة خالد العامري: إدارة الإبداع، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١١٠.

وهكذا يظهر الإبتكار المؤسسي كنتيجة للتحويلات المتزايدة في أسلوب التفكير، وحدث عدد قليل من الطفرات الهائلة نسبيا. فالإبتكار المؤسسي هو إبداع تكيفي وليس ابداعا جذريا، ذلك لأن معظم المؤسسات ما هي إلا أجهزة موجهة نحو تحقيق أهداف محددة ومنطقية على حد سواء، كما أن هذه الاهداف، التي تسعى المؤسسة لتحقيقها تميل إلى تقليل نسبة المخاطرة حيث أن القيمة التنافسية تتطوي على العمل من أجل الفوز بمكانة يصعب على الآخرين محاكاتها أو منافستها لهذا هناك جدل مثار لصالح احداث تغييرات جذرية في الظروف، التي يسود فيها نوع من انعدام التمييز بين المنافسين في السوق فضلا عن ترحيب السوق نفسه بهذا التغيير.

ونقصد بالابتكار في المنظمات (Organization Innovation) هو «الابتكار الذي تنتجه منظمة ما وليس فرد محدد، فقد أصبحت الاختراعات والابتكارات منتج أساسي للمنظمة المعاصرة التي تحتاج أن تستمر في النمو»<sup>(٧)</sup>، إن هذا التعريف بين أن الابتكار في المنظمات يكون على مستوى المنظمة حيث أن الابتكارات لا تعتمد على جهد فرد واحد أو حتى عددا من الأفراد، بل نتيجة جهد جماعي منظم، وعرف الابتكار في المنظمات وفق تقرير (DTI) بأنه «الاستغلال الناجح للأفكار الجديدة، قد تكون أفكار جديدة كليا في السوق، أو تتضمن تلك الأفكار في الإنتاج أو العمليات أو الإدارة وتتضمن خلق التصاميم الجديدة، والمفاهيم والطرق لعمل الأشياء»<sup>(٨)</sup>.

<sup>(٧)</sup> سعاد نايف برنوطي، الإدارة: أساسيات إدارة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، ٢٠٠٤، ص: ٣٩٥.

<sup>(٨)</sup> Dti innovation report, (2003), Competing in the global economy: the innovation challenge, department of trade and industry <http://www.dti.gov.uk/economies.pdf>, P: 19.

يعرف الابتكار حسب المفهوم الشائع والأكثر تداولاً إلى أنه «التوصل إلى ما هو جديد»<sup>(٩)</sup>، أما (Lueck Katy) فعرف الابتكار بأنه «يفهم عموماً كمقدمة شيء جديد أو طريقة جديدة، أو تأليف المعرفة في المنتجات الجديدة»<sup>(١٠)</sup>، أو هو «فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد بالنسبة للفرد الذي يتبناها»<sup>(١١)</sup>، أما **توم بيز (T.Peters)** فأشار إلى أن الابتكار هو التعامل مع شيء جديد، أي شيئاً لم يسبق اختياره، وعرف (**Jared Lipworth**) الابتكار بأنه «تقديم شيء جديد»<sup>(١٢)</sup>، وأشار إلى مفهوم الابتكار بأنه «العملية التي تحول المعرفة إلى القيمة»<sup>(١٣)</sup>.

أما من منظور المنظمة أوضح (**Amabile, et al**) بأن الابتكار «يبدأ من الأفكار المبتكرة إلى عملية التطبيق الناجح للأفكار المبتكرة ضمن المنظمة قد يكون من قبل الأفراد أو فريق العمل»<sup>(١٤)</sup> وهذا ما أشار إليه المفهوم الاقتصادي لـ **جوزيف شومبيتر (J.A.Schumpeter)** حيث عرفه «الابتكارات التي تنحصر في الابتكارات التكنولوجية الجذرية التي تؤدي إلى تغييرات عميقة في الإنتاجية، وتحفز النمو الاقتصادي وتنشئ الأعمال في قطاعات صناعية وخدمية، وتحسين

<sup>(٩)</sup> عبود نجم نجم، إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ٢٠٠٣، ص: ١٩.

<sup>(١٠)</sup> willie Golden, Gabriel j. Gostello, Managing lean supply and innovation; cross-cultural knowledge transfer in an multi-national company, cisc Institue of technology, Ireland, 2005, P: 4-5.

<sup>(١١)</sup> شفيق إبراهيم حداد، حمد راشد الغدير، الابتكار والإبداع التسويقي في صناعة الأدوية: دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، المجلة الإدارية للعلوم التطبيقية والعلوم الإنسانية، الأردن، المجلد السابع، العدد الأول، ٢٠٠٤، ص: ٨١.

<sup>(١٢)</sup> Malcolm Gladwell, (2004), Spark of innovation, education brodcating corporation New York, [www.thertenn.org](http://www.thertenn.org), P: 01.

<sup>(١٣)</sup> Sheila Martin (2007), Innovation: Oregon innovation index, Oregon economic and community Develepenents. institute for Portland state university. [www.orgoninc.org/about.htm.pdf](http://www.orgoninc.org/about.htm.pdf) or [www.econ.orgon.gov](http://www.econ.orgon.gov) 3/2/2008, P: 01.

<sup>(١٤)</sup> willie Golden, Gabriel j. Gostello, 2005, P:4.

الرفاهية في الاجتماعية»<sup>(١٥)</sup> وأكد ذلك (P.F.Druker) ما قاله (J.A.Shumpeter) في تعريف الابتكار بقوله «التخلي المنظم عن القديم»<sup>(١٦)</sup>. ويعتقد الكثيرون بأن الإبداع يعد أحد العناصر الحيوية لتحقيق التميز والتفوق في العديد من المجالات، لذا فهو يرتبط في بعض المؤسسات بالموهبة الفطرية ولكن بمجموعة من التقنيات والأساليب، التي تساعد هذه المؤسسات على الأتيان بأفكار جديدة ومناسبة أي أن الإبداع هو «رؤية ما يراه الآخرون والتفكير فيه بطريقة مختلفة» ذلك أن «الإبتكار هو القدرة على توليد فكرة أو أفكار جديدة لتطوير منتج أو تنظيم نظام إداري أو دمج عنصرين أو أكثر في عنصر أشمل أو أرشق، وعلى التوصل إلى مبتكر فعال لمشكلة قائمة وليس حلا تقليديا».

فإذا استطاع مدير أن يخفض تكاليف الإنتاج مثلا في السلعة أو الخدمة التي تقدمها منظمته. فهذا إبداع. وإذا توصل مشرف إلى طريقة يقرب بها بين مرؤوسية ويجعلهم يعملون بروح الفريق متعاونين متضامنين نحو هدف مشترك يفضلونه جميعا، فهذا أيضا ابتكار. وإذا أخذ مدير نظرية معينة من نظريات الإدارة وتوصل إلى طرق جديدة لتطبيقها والحصول منها على النتائج التي يسعى لتحقيقها، فإنه بذلك يكون قد جدد وابتكر. وهكذا فإن المجال دائما مفتوح للإبداع، بل إن الحاجة للأفكار الجديدة اليوم من الأفراد العاملين تعتبر جزءا هاما من واجبات وظائفهم. ولاشك أن الشخص الذي يؤدي وظيفته بفكر واع وعقل متفتح ونفس مستعدة للتطوير، لأفضل بكثير من ذلك الذي يؤدي هذه الوظيفة وهو لا يرغب في التغيير أو يخاف من التفكير الجديد أو يتحاشى التطوير<sup>(١٧)</sup>.

(١٥) نجم، مرجع سابق، ٢٠٠٣، ص: ٢١.

(١٦) بيتر ف دراك، الإدارة للمستقبل: التسعينات وما بعدها، ترجمة: بطرس، صليب، الدار الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٩٨، ص: ٥١٤.

(١٧) على محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة (القاهرة: مركز وايد سيرفس، ١٩٩٨)، ص ٥٩٣ - ٥٩٤.

يقوم ماجارو بتصنيف الإبداع اعتمادا علي كيفية نشؤه فيقسمه إلي ثلاثة أنواع هي ابداع معياري، وابداع تفسيري، وابداع بمحض الصدفة<sup>(١٨)</sup>.

## الفرع الثاني

### أهمية الإبداع والابتكار واختلاف مفهومهما

#### أولا: أهمية الإبداع والابتكار

إن ثورة المعلومات التكنولوجية تؤثر - بشكل كبير - في أساليب الإدارة وتقديم الخدمات، إذ تتطلب هذه الثورة من وكلاء التغيير إدخال معدات جديدة وطرائق ووسائل أعمال جديدة، إلا إن هذه التأثيرات أصبحت تتصاعد يوم بعد يوم بشكل سريع جدا لأن تقنية المعلومات أصبحت هي الهدف، فالحل الوحيد هو العمل الجاد على استخدام تقنيات متطورة؛ من أجل الحفاظ على الصدارة أو البقاء في المنافسة، إذ تقوم الإدارة بإتباع جميع السياسات المتطورة تكنولوجيا وذلك من أجل الوصول إلى الهدف بكفاءة عالية.

نلاحظ أن التغييرات التي حدثت خلال السنوات القليلة الماضية مكنت أغلب المنظمات اليوم من الحصول على أنظمة ومعلومات إدارية متطورة تربط العاملين في المنظمة بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية<sup>(١٩)</sup>.

إن المنظمات العاملة لمختلف أبعاد التطورات التكنولوجية المتعلقة بالتغيير والتطوير التنظيمي لاسيما أن هذه التغييرات من شأنها أن تعمق أبعاد النهوض في الكفاءة التشغيلية، وزيادة الإنتاجية وتحسين النوعية، وتعد ظاهرة التطورات التكنولوجية المعاصرة من أكثر المستلزمات التغييرية للمنظمات وأبرزها في الوقت الحالي من خلال استخدام العديد من وسائل التطوير والتحديث التقني حاليا<sup>(٢٠)</sup>.

(18) Majaro, S.: The Crative Marketer, (Oxford: Butterworth-Heinemann, 1991), P.243.

(19) ماجدة العطية، سلوك المنظمة، (سلوك الفرد والجماعة)، دار الشرق للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان الأردن، ٢٠٠٣، ص: ٣٥٠.

(20) خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، عمان دار صفاء للنشر، ٢٠٠٢، ص: ١٨٦.

**ثانيا: العوامل المؤثرة على تفعيل الابتكار بالمنظمات:**

نتوقف من خلال الدراسات السابقة والدراسة النظرية عند مجموعة من العوامل التي تؤثر على تفعيل الابتكار بالمنظمات وقد قامت بمعالجتها في ضوء مفهوم النظم حيث تمثلت هذه العوامل في:

**مجموعة المدخلات وهي:** الدوافع الابتكارية، والمهارات الابتكارية، وتكنولوجيا المعلومات، والانترنت.

والتي يتم عليها **مجموعة من العمليات** داخل المنظمة وهي: التعلم، وفرق العمل الابتكارية، والاتصال الفعال، والقيادة الابتكارية، وتقييم الأداء، وتكون **مخرجات هذه العمليات** هي المنظمة المبتكرة.

ويمثل كل عامل من هذه العوامل متغير مستقل يؤثر على تفعيل الابتكار بالمنظمة ويكون تفعيل الابتكار هو المتغير التابع الذي تتغير درجة قوته بمدى تأثير هذه العوامل والنجاح في استخدامها وتطويرها لتنمية القدرة الابتكارية للمنظمة.

**ثالثا: اختلاف وتشابه الابتكار والإبداع**

الاختلافات في العملية الفكرية على الرغم من أنه يوجد الفرق بين الإبداع والابتكار إلا أنهما يرتبطان ببعضهما البعض، لكنهما يختلفان في عمليتهما الفكرية، وتتمثل هذه الاختلافات فيما يلي<sup>(٢١)</sup>:

الإبداع	الابتكار
يتضمن توليد أفكار جديدة ومبتكرة.	يشمل تطبيق الأفكار الجديدة وتحويلها إلى واقع.
يتطلب التفكير الخلاق والتحلي بمرونة العقل.	يتطلب التحويل والتنفيذ العملي للأفكار.
يعمل على توليد حلول مبتكرة للمشكلات.	يسعى لتحويل الأفكار إلى منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة.

<sup>(٢١)</sup> راجع كل من: الإبداع و الابتكار في المنظمات الحديثة دراسة تجارب عالمية-

ASJP. (n.d.) Retrieved January 15, 2024, from [www.asjp.cerist.dz/en/article/28333](http://www.asjp.cerist.dz/en/article/28333)

سماء صيري الحيارى،

<https://www.ginina.org/2024/02/14/240214/>

هذه الاختلافات في العملية الفكرية تعكس تباينا في نهج وتركيز الشخص في كل مجال. فالإبداع يركز على توليد الأفكار الجديدة والتفكير الخلاق، بينما الابتكار يهتم بتحويل الأفكار إلى منتجات أو خدمات عملية يحققون قيمة مضافة.

#### الاختلافات في النتائج المتوقعة

الابتكار	الإبداع
يؤدي إلى تحقيق منتجات أو خدمات جديدة وقيمة مضافة.	يؤدي إلى تطوير أفكار جديدة ومبتكرة
يساهم في تحسين الجودة وتقليل التكاليف وزيادة الانتاجية.	يساهم في توسيع المعرفة والثقافة العامة.
قد يتجسد في منتجات تقنية أو خدمات مبتكرة.	قد يتجسد في أعمال فنية أو أدبية أو ثقافية.

بالإضافة إلى الاختلاف في العملية الفكرية، هناك اختلاف أيضا في النتائج المتوقعة لكل من الإبداع والابتكار والفرق بين الإبداع والابتكار. هذه الاختلافات في النتائج المتوقعة توضح تأثير كل من الإبداع والابتكار على المجتمع والاقتصاد. فالإبداع يعمل على توسيع المعرفة والثقافة العامة، بينما الابتكار يساهم في تحسين الجودة وتقليل التكاليف وزيادة الانتاجية.

بشكل عام، يمكن القول إن الإبداع هو المحرك الأساسي للابتكار، حيث يولد الأفكار الجديدة التي يتم تحويلها إلى حلول ومنتجات جديدة. وبالتالي، يجب دعم وتشجيع كل من الإبداع والابتكار في جميع جوانب الحياة والعمل لتحقيق التقدم والتنمية.

## المطلب الثاني

### استراتيجية الابتكار في دولة الإمارات

يعني مفهوم الإستراتيجية "طريق القيادة العليا" أو "فن استخدام الموارد بطريقة أكفأ لتحقيق الأهداف ضمن فترة بعيدة المدى"<sup>(٢٢)</sup>، أو "تلك الخطط التي تتناول رسم أهداف وغايات محددة يتعين على المنظمة بلوغها خلال فترة زمنية محددة، فضلا عن بيان طرق ووسائل الوصول إلى تلك الغايات من خلال براعة التخطيط والتدبير والاستخدام الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة"<sup>(٢٣)</sup>.

وقد باتت كلمة الإستراتيجية تسبق جميع الخطط المختلفة، إلى أن وصلت إلى القطاع الأمني وأصبحت إحدى أهم التحديات التي تواجه قادة الأمن عند رسم السياسة الأمنية، وبالخصوص بعد تزايد حدة الجريمة المحلية والدولية كَمَا ونوعا، نظرا للأهمية التي يكتسبها التخطيط الإستراتيجي باعتباره أحد أهم عناصر مكونات العملية الإدارية في المجتمع<sup>(٢٤)</sup>.

#### وأعرض هذا المطلب في فرعين كما يلي:

الفرع الأول: التعريف باستراتيجية الابتكار في دولة الإمارات

الفرع الثاني: تأثير استراتيجية الابتكار

<sup>(٢٢)</sup> الإستراتيجية مأخوذة أصلا من التنظيم العسكري، وتعرف في اللغة الإنجليزية Strategy " بأنها علم أو فن الحرب أو وضع الخطط وإدارة العمليات الحربية، أو بأنها براعة في التخطيط أو التدبير. د. أحمد عبد الله الطريجي، الإستراتيجية الأمنية وأسس تطبيقها بدولة الكويت، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة، ٢٠٠٠، ص ١٣١.

<sup>(٢٣)</sup> د. صلاح الدين فوزي، الإدارة العامة بين عالم متغير ومتطلبات التحديث، مكتبة الجلاء، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٩٢.

<sup>(٢٤)</sup> د. أحمد عبد الله الطريجي، الإستراتيجية الأمنية وأسس تطبيقها بدولة الكويت، مرجع سابق، ص ١٣٢.

## الفرع الأول

### التعريف باستراتيجية الابتكار في دولة الإمارات

أطلق صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي، في أكتوبر ٢٠١٤ "الاستراتيجية الوطنية للابتكار" والتي تهدف لجعل الإمارات ضمن الدول الأكثر ابتكاراً على مستوى العالم خلال السنوات السبع القادمة.

وتتضمن الاستراتيجية التي تعمل ضمن أربعة مسارات متوازية ٣٠ مبادرة وطنية للتنفيذ خلال السنوات الثلاث القادمة كمرحلة أولى تشمل مجموعة من التشريعات الجديدة ودعم حاضنات الابتكار وبناء القدرات الوطنية المتخصصة ومجموعة محفزات للقطاع الخاص وبناء الشراكات العالمية البحثية وتغيير منظومة العمل الحكومي نحو مزيد من الابتكار وتحفيز الابتكار في ٧ قطاعات وطنية رئيسية هي الطاقة المتجددة والنقل والصحة والتعليم والتكنولوجيا والمياه والفضاء.

#### (أهداف الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالابتكار)<sup>(٢٥)</sup>:

تهدف الإستراتيجية الوطنية للابتكار في الإمارات العربية المتحدة الى الانتقال بالدولة الى مرحلة جديدة يتم فيها بناء ونشر ثقافة الابتكار بين الأفراد، وشركات الأعمال والقطاع الحكومي وترسيخها في صميم أنشطتها، في ظلّ التركيز على عددٍ من القطاعات التي ستقود عملية الابتكار في المستقبل.

يقوم إطار الإستراتيجية الوطنية للابتكار على ثلاث عناصر رئيسية:

- بيئة داعمة للابتكار

- رواد الابتكار

<sup>(٢٥)</sup> وزارة مجلس الوزراء، مكتب رئاسة مجلس الوزراء، الاستراتيجية الوطنية للابتكار، ص ٧.

- قطاعات تقود الابتكار

### دور استراتيجية الابتكار وأثرها علي القطاع الشرطي

ولأن القطاع الشرطي يعمل ضمن منظومة الحكومة المبتكرة فلا بد أن يواكب هذا القطاع الاستراتيجية الوطنية للابتكار.

## الفرع الثاني

### تأثير استراتيجية الابتكار على العمل الشرطي

إن الانترنتبول (الشرطة الدولية) أسست مركزا للابتكار، وتتمحور مجالات اهتمام المركز حول<sup>(٢٦)</sup>:

- استشراف المستقبل: توقع التحديات، ووضع استراتيجيات جديدة، وبلورة كيفية تنظيم أجهزة إنفاذ القانون؛
- التكنولوجيا الجديدة: فهم أثرها المترتب على الجريمة ومساعدة أجهزة إنفاذ القانون على الاستفادة من التقدم التكنولوجي خدمة لمصالحها؛
- السياسة العامة: وضع معايير عالمية للعمل الشرطي وفقا لاحتياجات البلدان الأعضاء؛
- النواتج المتوخاة الملموسة: تقديم الحلول التقنية (كالأدلة الجنائية الرقمية) للبلدان الأعضاء وفقا لاحتياجاتها الآنية.

### أولا: الابتكار والإبداع في شرطة أبوظبي:

يواجه المرفق الشرطي في الوقت الحالي عدد من التحديات التي يعود بعضها إلى التغييرات التي سببتها الثورة الرقمية، مما استلزم بناء مرفق شرطي إداري جديد يستطيع مواكبة تلك المتغيرات، لكي يتمكن من أداء مهمته، وفق التطور

<sup>(٢٦)</sup> يقع مركز الابتكار في مكتبنا في سنغافورة ويهدف إلى إجراء البحوث وتطوير واستخدام أحدث الأدوات والأساليب المعتمدة في مجال مكافحة الجريمة الدولية. ويجمع المركز كذلك أكاديميين ومحللين وموظفين من أجهزة إنفاذ القانون وأخصائيين في مجال التكنولوجيا. راجع موقع الانترنتبول التالي:

<https://www.interpol.int/ar/2/4/4>

الحادث في البيئة الخارجية، حتى يتمكن من تحقيق القدرة التنافسية باستخدام أمثل للموارد<sup>(٢٧)</sup>.

### ثانياً: لماذا الإبداع والابتكار في العمل الشرطي

لذلك يوجد عدد من المقومات التي تساعد الشرطة بدولة الإمارات بشكل عام، وشرطة أبوظبي بشكل خاص على تحقيق الابتكار المؤسسي ومنها:

#### ١: مواجهة التحديات في عالم متغير

في ظل الانفتاح الذي تشهده الساحة أصبح بالإمكان ارتكاب أكثر من جريمة في وقت واحد عبر ضغطة على أيقونة في برنامج من البرامج فجريمة مثلاً كانت بسبب الرغبة في استكشاف شيء ما قد تتحول إلى عدد من الجرائم، حيث لا تقف عند هذا الحد؛ بل تمتد إلى ارتكاب الكثير من الجرائم المرتبطة بها كالسرقة، والاحتيال، وإتلاف البيانات والمعلومات، وتزوير المحررات، وغيرها من الجرائم<sup>(٢٨)</sup>. إضافة إلى تمتع القائمين على الجرائم المعلوماتية بدكاء يتمتع الجاني في هذه الجرائم بنظرة غير تقليدية له على اعتبار أنه يوصف غالباً بدرجة عالية من الذكاء المعلوماتي<sup>(٢٩)</sup>.

صعوبة متابعتها واكتشافها ولا تترك أثراً، فهي مجرد أرقام تتغير في السجلات، فمعظم الجرائم الإلكترونية تم اكتشافها بالصدفة وبعد وقت طويل من ارتكابها، تفتقر إلى الدليل المادي التقليدي كال بصمات مثلاً<sup>(٣٠)</sup>.

<sup>(٢٧)</sup> فتحي عبدالرحمن جروان، الإبداع، دار البترا للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠٢، ص ٢١.

<sup>(٢٨)</sup> د. راشد محمد المري: "الجرائم الإلكترونية في ظل الفكر الجنائي المعاصر"، دراسة مقارنة،

دار النهضة العربية، مصر، الإمارات، ٢٠١٨م، ص ٧٦؛ د. عبير شفيق الرجباني:

"الجرائم الإلكترونية ومخاطرها"، مرجع سابق، ١٢٢ وما بعدها.

<sup>(٢٩)</sup> بحث بعنوان: "الجريمة المعلوماتية من النشأة في الستينيات إلى القرصنة في القرن ال ٢١.

بمجلة صوت الأمة بتاريخ ١٦ نوفمبر ٢٠١٨م، الساعة ١٢ صباحاً، عبر الموقع:

<http://www.soutalomma.com/Article/843039>

<sup>(٣٠)</sup> هشام فريد رستم: "الجرائم المعلوماتية وأصول التحقيق الجنائي الفني"، أصول التحقيق

الجنائي الفني، مجلة الأمن والقانون، دبي، العدد (٢)، ١٩٩٩م، ص ٨٧؛ د. هدى حامد

## ٢: ضرورة تحسين الأداء

بناءا علي ما اثبتته العديد من الابحاث التي اهتمت بالعلاقة بين الابتكار والانتاجية من وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية بين الابتكار والانتاجية فإن الابتكار قد اصبح مدخلا أساسيا لتحسين الانتاجية واعتبرت نقطة البداية الرئيسية لنجاح المنظمات هي تنفيذ إستراتيجية إبتكارية يمكن إستخدامها لتحسين الإنتاجية<sup>(٣١)</sup>.

وفي هذا العالم ستكون الريادة للمبتكرين فالدول والمنظمات التي تستطيع تحقيق الريادة والتميز هي التي تبني إستراتيجيتها علي الإبتكار وتضع الأنشطة الإبتكارية في مقدمة اهتماماتها وتستنشر فيها قدرا كبيرا من مواردها، وتهيئ المناخ التنظيمي المساعد على الابتكار والابداع وتشجع المبتكرين وتستنشر طاقاتهم وتعمل على حفز ودعم الابتكار في أشكاله المختلفة. وهذا ما اثبتته الدراسات العملية في المملكة المتحدة والتي توصلت الي أن الابتكار كان السبب الحقيقي وراء تخطي المملكة المتحدة الفجوة في الانتاجية بينها وبين مثيلاتها من الدول كالولايات المتحدة وفرنسا وألمانيا خلال فترة التسعينات<sup>(٣٢)</sup>.

قشوش: "جرائم الكمبيوتر والجرائم الأخرى في مجال تكنولوجيا المعلومات"، مؤتمر الجمعية المصرية للقانون الجنائي، المنعقد بالقاهرة سنة ١٩٩٣م، ص٥٧٦؛ د. طه أحمد طه متولى: "الدليل العلمي وأثره في الإثبات الجنائي"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠١م، ص٢٦٨ وما بعدها.

(31) Wulong Gu & Jianmin Tang. "Link Between Innovation and Productivity in Canadian Manufacturing Industries", Econ, Innov, New Tech, Tayor & Francis Group, Vol.13(7), October, 2004, p. 671-675.

(32) David Denyer & Andy Neely, "Introduction to Special Issue: Innovation and Productivity Performance in the UK", International Journal of Management Reviews, Vol. 5/6 Issue 3 & 4, 2004, p.131:132.

### ٣: ضرورة الوصول إلى الأداء المتميز

يقول البعض بسرعة ٢٠ سنة إلى الأمام، أصبح المجرمون هم المستفيدون غير المقصودين من التكنولوجيا والعولمة. لقد ازدهرنا في عالم عالي السرعة والتكنولوجيا الفائقة، ولكن تم منح المجرمين منصة رقمية لتطوير أعمالهم غير المشروعة. فالتكنولوجيا والعولمة تمكن المجرمين من العمل عبر المناطق؛ حيث يزيد مدى وصولهم وجرائمهم وأرباحهم. ومثلما غيرت شبكة الإنترنت كل جانب من جوانب حياتنا، فقد أصبحت أيضا حجر الزاوية في الإجرام<sup>(٣٣)</sup>.

لذلك تتبع أهمية الإبداع أو الابتكار كونه أساس انطلاق المؤسسة نحو الاستقرار والنمو، وذلك من خلال استغلال كافة القدرات والامكانيات المتاحة، ذلك أن عدم وجود محركات استراتيجية تدعم تنشيط التفاعل بين مختلف الموارد والادارة سوف تعجز المؤسسة معه عن استغلال الفرص بشكل فعال بل من الممكن أن تتحول تلك الفرص إلى تهديدات لها. وتكمن المهارة المؤسسية في توفير عوامل الدعم النفسي أو المعنوي والمادي لكافة المستويات الادارية وذلك لسببين أولهما الاحتفاظ بالكفاءات البشرية المدربة، وثانيهما تطوير هذه الكفاءات من أجل تنفيذ استراتيجيات المؤسسة وتحقيق أهدافها.

### ثالثا: دور وزارة الداخلية في نشر ثقافة الابتكار

يتم نشر ثقافة الابتكار من خلال وضع خطة شاملة لتعزيز ثقافة الابداع والابتكار لوزارة الداخلية بما يضمن نشر مفاهيم استراتيجية وسياسة وعمليات الابتكار وتعزيز الفكر الابتكاري لدى منتسبي وزارة الداخلية بحيث تسهم هذه الخطة في زيادة نسبة المقترحات المقدمة من المتعاملين الداخليين والخارجيين

(33) Yury Fedotov, UNODC Executive Director, In Just Two Decades, Technology Has Become A Cornerstone of Criminality, United Nations Office on Drugs and Crime.

<https://www.unodc.org/unodc/en/frontpage/2017/October/in-just-two-decades--technology-has-become-a-cornerstone-of-criminality.html>

وتطويرها الى افكار إبداعية قابلة للتطبيق ويتم تحدد القنوات المناسبة للنشر مثل (ورش عمل، رسائل نصية، النادي الإلكتروني، المجالات، الخ...) وتوضح الجهة المسؤولة عن التنفيذ النشاط والفئات المستهدفة والهدف المنشود منها وذلك بما يضمن تحقيق التوجه الاستراتيجي في مجال الابتكار.

### رابعاً: مختبر الابتكار

مختبر الابتكار الحكومي عبارة عن مجموعة من جلسات وورش عمل تخصصية وتفاعلية تستخدم طرق ووسائل مبتكرة لتطوير أفكار ابتكارية وإيجاد حلول واقعية للتحديات التي قد تواجه الجهات الحكومية، ويهدف المختبر إلى:

١. إيجاد حلول للتحديات القائمة.

٢. ابتكار خدمات جديدة.

٣. تطوير إجراءات العمل وطريقة تقديم الخدمات.

٤. وضع خطط تفصيلية لبرامج قائمة حالياً.

وأخيراً تتمثل رؤية شرطة أبو ظبي الواعدة لملاحق المستقبل فيما يلي<sup>(٣٤)</sup>:

أطلقت شرطة أبو ظبي اليوم خطتها الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥، برؤية تستند إلى فهم شامل للواقع الحالي الذي يحدد معالم مستقبلها في تعزيز الأمن والسلامة في الإمارة، لتصبح أبو ظبي رائدة عالمياً في مجال الأمن والسلامة المستدامين، وتحقيق مكانة مؤسسية رائدة تستشرف المستقبل من خلال خدمات استباقية ومبتكرة تعزز جودة الحياة في المجتمع. كما أعادت شرطة أبو ظبي مواءمة أولوياتها الاستراتيجية؛ ومن أبرز السمات في هذا المجال تغيير أولوية شرطة أبوظبي من مكافحة الجريمة إلى تعزيز الأمن والأمان وفي مجال أمن الطرق، عملت شرطة أبو ظبي على تعزيز الوعي والثقافة المرورية بما يتماشى

(٣٤) راجع:

<https://academic.oup.com/policing/article/doi/10.1093/police/paac087/7330401>

مع تطبيق اللوائح والقوانين المرورية، وتستثمر في بنية تحتية أكثر تقدماً، وأبرزها مشروع الدوريات الذكية.

ستواصل شرطة أبو ظبي ضمان إسعاد المجتمع من خلال كسب ثقة ورضا والاستثمار في المسؤولية المجتمعية، وضمان جاهزية الإمارة وحمايتها من خلال الاستجابة الفعالة، وتوفير وتأمين الأمن والأمان وتعزيز جهوزيتها الأمنية.

نواصل التطلع إلى فتح آفاق جديدة وتحقيق مستويات مستقبلية جديدة من قيادة الأعمال التنظيمية من خلال الحوكمة والمرونة التنظيمية وتعزيز سمعتنا المؤسسية وبناء شراكات فاعلة وضمان استمرارية الأعمال وإرساء الإبداع والابتكار والاستعداد للمستقبل، تماشياً مع خطة الإمارات المؤتوية ٢٠٧١ للاعتماد بنسبة ١٠٠٪ على الذكاء الاصطناعي بحلول عام ٢٠٣١. تلتزم شرطة أبو ظبي أيضاً برؤية حكومة أبو ظبي ٢٠٣٠ ومئوية شرطة أبو ظبي ٢٠٥١، حيث تواصل الالتزام بسياستها الخاصة بالابتكار والإبداع، وتحقيق إنجازات خارج نطاق قدراتها الحالية من خلال الاستثمار في مواهبها وتحسين جودة بيئة العمل في شرطة أبو ظبي. في الختام، فإننا في شرطة أبو ظبي ملتزمون بتحقيق سعادة الأفراد والمجتمع على حد سواء، وتحسين جودة حياتهم بشكل مستدام يضمن الأمن والسلامة والحياة الكريمة في دولة الإمارات العربية المتحدة، من خلال اعتماد قيمنا التنظيمية الراسخة، وهي: النزاهة، والأمانة، والتسامح، الريادة والابتكار، والعدالة والمساواة، والشفافية، والاحترافية وروح المبادرة.

## المبحث الثاني

### تصور لدور الإبداع والابتكار في كلية شرطة أبوظبي

تتمثل "استراتيجية كلية الشرطة" فيما يلي:

"الرؤية": أن تكون دولة الإمارات العربية المتحدة من أفضل دول العالم في تحقيق الأمن والسلامة. وأيضاً الريادة علمياً وعملياً والتميز في البحث العلمي للوصول إلى العالمية.

كما تنص "الرسالة" الخاصة بها على أن: أن نعمل بفاعلية وكفاءة لتعزيز جودة الحياة لمجتمع الإمارات من خلال تقديم خدمات الأمن والسلامة بطرق ذكية وبيئة محفزة للابتكار وذلك حفاظاً على الأرواح والأعراض والممتلكات.

نعمل بكفاءة وفاعلية لتطوير كوادر أمنية متخصصة قادرة على المحافظة على النظام والأمن وحماية الأرواح والممتلكات في دولة الإمارات العربية المتحدة وتوفير بيئة محفزة للابتكار والبحث العلمي.

وتنص "القيم" على ما يلي:

- العدالة
- العمل بروح الفريق
- المواطنة الإيجابية
- التميز والابتكار
- الولاء
- النزاهة
- حسن التعامل

وتهدف وزارة الداخلية إلى:

- ١- تعزيز الأمن والأمان.
- ٢- جعل الطرق أكثر أماناً.

٣- تعزيز السلامة والحماية المدنية.

٤- ضمان الجاهزية والاستعداد في مواجهة الاحداث.

٥- تعزيز رضا المتعاملين بالخدمات المقدمة.

٦- ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.

٧- ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي.

وأخيراً تتمثل "أهداف كلية الشرطة" في أنها ترتبط بالهدف الاستراتيجي (٦) لوزارة الداخلية ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية

- إعداد الطلبة علميا وعمليا ليكونوا ضباطا بقوه الشرطة والأمن

- العمل نحو فاعلية العمليات والخدمات المقدمة

- العمل على ترسيخ ثقافة الابتكار والارتقاء بالبحث العلمي في بيئة العمل المؤسسي.

تعد ظاهرة التطورات التكنولوجية المعاصرة من أكثر المستلزمات التغييرية للمنظمات وأبرزها في الوقت الحالي من خلال استخدام العديد من وسائل التطوير والتحديث التقني حاليا، وأعرض فيما يلي تصور دور الإبداع والابتكار بكلية شرطة أبوظبي كما يلي:

**المطلب الأول: استراتيجية التعليم والتعلم في كلية الشرطة أبو ظبي**

**المطلب الثاني: دور سياسة رعاية الموهوبين والسياسات الأخرى في الإبداع**

**والابتكار**

## المطلب الأول

### استراتيجية التعليم والتعلم في كلية الشرطة أبو ظبي

إن محور التعلم هو إكساب العاملين سلوكاً إيجابياً ومفيداً سواء لهم أو للعمل الذي يؤدونه وذلك لفترات طويلة وتتبع أهمية التعلم في كونه أساساً للتأثير في سلوك العاملين، ويعتمد الأبقاء على السلوك أو دوامه على مدى الدعم الذي تقدمه الإدارة للعاملين وتشجيعهم وتحفيزهم على التعلم، بالإضافة إلى ممارسة العاملين لهذا السلوك المكتسب في الواقع ونقله إلى حيز التطبيق وعلى ذلك فإن التعلم وإكساب العاملين لمزيد من المهارات والمعارف والقدرات هو أحد الدعائم الأساسية لتفعيل عملية الابتكارية بالمنظمات.

**الفرع الأول:** واقع التعليم والتعلم في كلية شرطة أبو ظبي

**الفرع الثاني:** تحديات أمام التعليم والتعلم في كلية شرطة أبو ظبي

### الفرع الأول

#### واقع التعليم والتعلم في كلية شرطة أبو ظبي

##### أولاً- مفهوم التعلم:

أصبحت منظمات اليوم دائماً التطوير، والمهارات التي يكتسبها الفرد في ظل التطور الدائم في شتى المجالات قد تصبح قديمة بعد مرور فترة معينة، وحتى ينجح موظف اليوم، يتوجب عليه أن يتقن عدداً كبيراً من المهارات وبشكل سريع ومستمر، وأن يكون واعياً تجاه تطوير أساليب العمل القديمة كي يتعلم أداء المهام الجديدة التي يستوجبها التطوير، وعلى ذلك فالموظف الكفاء هو الذي يتمتع بالمرونة الكافية للتكيف مع الأوضاع الجديدة عن طريق اكتساب العديد من المهارات والقدرات والخبرات بالتعلم<sup>(٣٥)</sup>.

(٣٥) سنتيا سكوت، ونيس جيف، إدارة التغيير في العمل، ترجمة: بشير البرغوثي (الرياض: دار

المعرفة للتنمية البشرية، ٢٠٠١)، ص ٢٥ - ٢٦.

وقد تعددت التعريفات الخاصة بالتعلم، ومنها ما يلي:

"التعلم عملية يحدث فيها تغيير مستقر نسبياً في الطريقة التي نرى بها الأشياء، والسلوك في متابعتنا لأهدافنا"<sup>(٣٦)</sup>. "التعلم عملية يبدأ أو يتغير بموجبها نشاط ما عن طريق التفاعل مع موقف يتم التعرض له"<sup>(٣٧)</sup>. "التعلم تغيير ثابت نسبياً في السلوك يحدث نتيجة التجربة"<sup>(٣٨)</sup>.

"التعلم هو ذلك التغيير في السلوك الذي يتصف بالدوام النسبي في طاقة السلوك المختزن لدى الفرد، والذي ينتج عن الخبرة أو الممارسة"<sup>(٣٩)</sup>. "التعلم هو التغيير المستمر الذي يطرأ على سلم المعرفة لدى الفرد مما يؤدي إلى تغيير استجابته لأي موقف بالشكل الذي يضمن توافقه وتكيفه مع مقتضيات ذلك الموقف تحت تأثير الخبرة المكتسبة، وقد يكون هذا التغيير إيجابياً أو سلبياً"<sup>(٤٠)</sup>.

#### ثانياً- العوامل المؤثرة على عملية التعلم:

وتتوقف عملية التعلم على توافر ثلاثة عناصر رئيسية هي<sup>(٤١)</sup>:

١- الرغبة الكامنة في الفرد للتعلم: حيث لا يمكن أن تتم عملية التعلم إلا إذا كانت لدى الفرد رغبة في تغيير سلوكه الحالي، وهذه الرغبة تتبع من حاجة غير مشبعة لديه يحاول من خلال التغيير في سلوكه الحالي إشباعها، أي

(36) William S.A.P.O. "Abelief Focused process model of organizational Learning", *Journal of Management Studies*, 2001, 38 (1): P. 67.

(٣٧) اندرو دى سيزلاجى ومارك جى والأس، مرجع سبق ذكره، ص ٦٨

(٣٨) المرجع السابق، ص ٦٨

(٣٩) احمد صقر عاشور، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٣

(٤٠) كامل على متولى عمران، مرجع سبق ذكره، ص ١١٢.

(٤١) على السلمى، ادارة التميز (القاهرة: دار غريب للنشر، ٢٠٠٢)، ص ٢٢٨، نقلة عن:

Peter M. Senge, *The Fifth Discipline- The Art & Practice of The Learning Organization* (New York: Currency Double day, 1990).

كلما كانت رغبة الفرد قوية كان التعلم أسرع، وذلك لأن الدافع وراء هذا التغيير في السلوك مصدره داخلي.

٢- القدرة المتوفرة لدى الفرد: فكلما توافرات لدى الفرد القدرة على الإستفادة مما يتعرض له من مواقف وخبرات ومؤثرات كانت عملية التعلم أكثر فعالية، وتتمثل هذه القدرة في القدرة الذهنية والقدرة العضلية.

٣- البيئة المحيطة بالفرد: على الرغم من أن التعلم عملية فردية تتعلق بمن يتعرض لها، إلا أنها تتأثر بالبيئة المحيطة بالفرد الذي تشمله، مثل ظروف العمل وعلاقاته برؤوسائه ومرؤسياه.

### ثالثاً- واقع التعليم والتعلم في كلية شرطة أبوظبي

بحكم كلية الشرطة وكونها كلية عسكرية فإن طبيعة الدراسة والتدريب بها يعتمد على تواجد الطلاب الدائم والإعاشة الكاملة داخل حرم الكلية، فالبرنامج اليومي للطلاب يبدأ من بعد صلاة الفجر وينتهي عند النوم، بالإضافة إلى البرنامج الدراسي الذي يعتمد على بناء الطلاب علمياً وعسكرياً وبدنياً في إطار ثلاث محاور (أكاديمي- تدريب ميداني- تدريب رياضي)<sup>(٤٢)</sup>.

#### أهداف التعلم أثناء الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لإدارة التعليم اعداد الطلبة من الناحية العلمية والأكاديمية ليكونوا ضباطا بقوة الشرطة والأمن.

وتسعى البرامج التعليمية الخاصة بالمتفوقين عقليا إلى تحقيق الأهداف التالية:  
(١) تزويد المتفوقين عقليا بالإمكانيات التي تجعلهم يحققون مستويات عالية من التقدم في التحصيل الأكاديمي.

<sup>(٤٢)</sup> خالد مصطفى عبدالعظيم محمد، تصور مقترح لبيئة تعلم الكتروني لطلاب كلية الشرطة بأبوظبي في ضوء تحليلات التعلم، المجلد الخامس، العدد الثاني، فبراير ٢٠٢٢، ص ٦١٦.

- ٢) إكتساب القدرة على التوجيه الذاتي ؛ وذلك بتوفير الحرية والإحساس بالمسؤولية وتدريبهم على التكيف مع الوقت.
- ٣) تنمية صفات القيادة في المتفوقين عقليا بما يشعروهم بالمسؤولية نحو الذات والأسرة والمجتمع.
- ٤) تنمية المواهب والقدرات التي تمكنهم من تحقيق مستويات عالية من التفكير الابتكاري.
- ٥) اكتساب القدرة على تحمل وجهات النظر المتباينة، وتحمل الأفكار المتشعبة والمتعارضة.

## الفرع الثاني

### تحديات أمام التعليم والتعلم في كلية شرطة أبوظبي

- تتمثل التحديات التي تواجه المصمم التعليمي في اختيار وتطبيق تحليلات التعلم بكلية شرطة أبوظبي ما يلي<sup>(٤٣)</sup>:
- تطوير محتوى تعليمي يناسب جميع المستويات.
  - تصميم محتوى تعليمي يتسم بالكفاءة والمرونة دون التضحية بالجودة والإبداع.
  - الوصول إلى حلول تكنولوجيا التعليم المناسبة لعلاج مشكلات الطلاب التي تم تشخيصها.
  - تصميم محتوى تعليمي مرن قابل للتعديل في أي مرحلة من مراحل تقديمه للطلاب طبقا لتقارير ورؤى واقتراحات تحليلات التعلم.
  - تصميم محتوى تعليمي يرتبط بمخرجات وكفاءات التعلم الأساسية والفنية بصورة مباشرة.

<sup>(٤٣)</sup> المرجع السابق، ص ٦٢٠.

## المطلب الثاني

### دور سياسة رعاية الموهوبين والتحفيز في الإبداع والابتكار

أعرض فيما يلي لدور سياسة رعاية الموهوبين وسياسة التحفيز على الإبداع والابتكار، وذلك وفق ما يلي:

الفرع الأول: سياسة رعاية الموهوبين

الفرع الثاني: سياسة التحفيز

### الفرع الأول

#### سياسة رعاية الموهوبين

أن الموهبة من الأمور التي يسعى أي مجتمع لاكتشافها مبكراً، و ذلك بالرغم من صعوبة تعريفها، والتعامل معها وتداخلها مع العديد من المصطلحات كالذكاء مثلاً، فهل يعني حصول الفرد في اختبار الذكاء على درجة عالية أنه موهوب، أم تعرف وفقاً لقدرة الفرد المبكرة على أداء فعل معين قبل و صوله إلى درجة عقلية معينة<sup>(٤٤)</sup>.

الموهبة استعداد ينعم به الخالق سبحانه و تعالى على فئة قليلة من عباده تمكنهم إن وجدوا العناية و الرعاية من الامتياز و التفوق بشكل غير عادي في مجال أو أكثر من مجالات الحياة<sup>(٤٥)</sup>.

اختلفت اتجاهات تعريف الموهبة منها ما يركز على السمات والخصائص الشخصية للموهوبين، ومنها ما يركز على نسبة الذكاء والقدرات العقلية العامة، أو على القدرات الابتكارية للموهوبين، ومنها ما يركز على النتائج الإبداعي

<sup>(٤٤)</sup> فيوليت فؤاد ابراهيم (٢٠٠٥) مدخل إلى التربية الخاصة.كلية التربية، جامعة عين شمس القاهرة. ص (٢٤٣) ..

<sup>(٤٥)</sup> هدى شوقي (١٩٩٧) دور الحركة الكشفية في رعاية الطفل العربي الموهوب المؤتمر العالمي الثاني للطفل العربي الموهوب مرجع سابق ص (٢٤٥).

للموهوبين، ومنها ما يركز على العمليات الإبداعية أو الكيفية التي يبذلها الموهوب من خلالها، بحيث أصبح مفهوم العبقرية والذكاء والابتكار والموهبة يندرج تحت التعريف الشائع للتفوق<sup>(٤٦)</sup>.

تلعب مؤسسات الدولة الحكومية والمؤسسات الخاصة ومؤسسات المجتمع المدني في اكتشاف ورعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة. ولاسيما أن رؤية الدولة تتطلع بعين الانتباه والرعاية إلى هذه الفئة، ومن هذه المؤسسات ما يلي<sup>(٤٧)</sup>:

**وزارة التربية والتعليم:** عملت وزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة اختبار خطة تعليم خاصة بالموهوبين منذ عام ٢٠٠٧ تم تطويرها من جامعة «أولم» الألمانية بمشاركة خبراء محليين وعالميين.

**جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز:** يأتي دور جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز متماشيا مع رؤية دولة الإمارات ٢٠٢١ التي تهدف إلى رفع مستوى التعليم في الدولة، ما يؤهلها لتكون من أفضل دول العالم بحلول اليوبيل الذهبي للاتحاد. ويتمثل دورها في تقديم الدعم المستمر وإثراء الميدان التربوي في مجال رعاية الموهوبين، من خلال اكتشاف الطلبة الموهوبين ورعايتهم.

**مركز حمدان بن راشد للموهبة والإبداع:** يعد مركز حمدان بن راشد آل مكتوم للموهبة والإبداع مركزاً تابعاً لجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز، تم إنشاؤه تنفيذاً لتوجيهات سمو راعي الجائزة بضرورة

---

<sup>(٤٦)</sup> زينب محمود شقير (٢٠٠٦) رعاية المتفوقين و الموهوبين و المبدعين، كلية التربية جامعة طنطا، مصر. ص(١٨٢).

<sup>(٤٧)</sup> مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، واقع رعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة مسحية ميدانية، ص ٧١ وما بعدها.

الاهتمام بفئة الموهوبين وتوفير متطلبات الرعاية اللازمة لها كافة، كما يأتي امتداداً لجهود الجائزة في رعاية الموهوبين منذ عام ٢٠٠١ حيث كانت البذرة لاحتضان الموهوبين من أبناء الإمارات.

**البرامج الإثرائية للموهوبين:** هي مجموعة البرامج التربوية والعلمية والفكرية والخبرات التي يكتسبها الطالب الموهوب خارج المنهج الدراسي، حيث تسهم برامج الأنشطة في إشباع حاجات الطلبة العلمية والعقلية من خلال البرامج التي تتولى تقديم الدعم الكامل لهم من الناحية العلمية والاجتماعية والنفسية، والعمل على تطوير واستثمار طاقاتهم وقدراتهم في بيئة علمية محفزة، بهدف استثمار العقول والمواهب لسد احتياجات التنمية الوطنية المستقبلية من الموهوبين.

**الدبلوم المهني في تربية الموهوبين:** انطلاقاً من حرص جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم لأداء التعليمي المتميز على مواكبة التطورات التربوية في ميدان تربية الموهبة والتفوق والإبداع، تنفذ الجائزة برنامج الدبلوم المهني في تربية الموهوبين بشكل سنوي منذ عام ٢٠١٠.

## الفرع الثاني

### سياسة التحفيز

التحفيز يعني وصول العاملين في المؤسسة إلى حالة الشغف، والتلهم والسرور بأعمالهم، أي تحريك العاملين لأداء العمل ذاتياً، والتحفيز يأتي من أعماق النفس، وعملية التحفيز من أهم أركان صناعة القائد، وعلى قدر نجاحه في تحفيز الآخرين على قدر اكتسابه احترام، وثقة، وحب وولاء وإنتاج هؤلاء الآخرين. وتتعدد سبل التحفيز وأهمها ما يلي:

١- **التحفيز المادي:** حيث يؤثر مستوى المعيشة اللائق لرجل الشرطة على سلوكه إيجابياً ويجنبه الوقوع في شرك الفساد، إذ تؤدي الأجور والحوافز المتدنية والتي لا تساير معدلات التضخم في الأسعار إلى إفساح المجال

للوقوع تحت مغريات الرشوة والتربح من الوظيفة<sup>(٤٨)</sup>، وتبدو أهمية الأجور والحوافز في مكافحة الفساد الإداري بالنظر إلى أثرها في تخفيض الحاجة إلى الدخل الناجم من الفساد من جهة، وفي مكافأة الذي يكافحون الفساد من جهة أخرى<sup>(٤٩)</sup>.

٢- سياسة حسن الاستقطاب للكفاءات: يعرف الخبراء الاستقطاب على أنه "مجموعة نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية بها وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة في الوقت المناسب"<sup>(٥٠)</sup>، ومن ثم فإن فلسفة الاستقطاب تكمن في جذب الموارد البشرية القادرة والراغبة في أداء العمل، فوظيفة الاستقطاب هي الترغيب التنظيمي من خلال صياغة أساليب تؤدي إلى تفجير دوافع معينة لدى الأفراد لقبول العمل بالمنظمة<sup>(٥١)</sup>، ووظيفة الاستقطاب في ضوء المفهوم المتقدم وظيفة استشرافية حيث يستدعى استقطاب الأفراد لوظيفة موجودة حالياً الأخذ في الحسبان الطرق التي يمكن من خلالها أن تتغير هذه الوظيفة في المستقبل<sup>(٥٢)</sup>.

(٤٨) أنظر في ذات المعني كل من: د. مصطفى الكثيري، د. السيد أحمد الشامي، د. إبراهيم شحاته، د. حسن أبشر الطيب، د. أحمد صقر عاشور، وقائع مؤتمر "آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية"، مرجع سابق، ص ١٤ وما بعدها.

(٤٩) د. السيد عليوة: "حكومة الغد- البحث عن رؤية ملهمة لمحاور تطوير الجهاز الإداري الحكومي"، مرجع سابق، ص ١٦٢.

(٥٠) أنظر في ذلك، د. زيد منير عبوي: "إدارة الموارد البشرية"، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، طبعة أولي، ٢٠٠٧م، ص ٢١٧.

(٥١) د. نجله حسين مرتجي: "إدارة وتنمية الموارد البشرية"، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

(٥٢) روز ماري تومسون: "إدارة الأفراد"، ترجمة د. حزام بن ماطر عويص المطيري، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤م، ص ٣٩.

٣- سياسة تقييم الأداء: تظهر أهمية تقييم الأداء في استيفاء الغرض الأكثر أهمية والمتمثل في تحسين نوعية الخدمة التي تقدمها إدارة الموارد البشرية للمنظمة، ومن ثم حسن تخطيط جودة تنمية الموارد البشرية<sup>(٥٣)</sup>، ويتيح نظام تقييم الأداء تغذية عكسية للموظفين عن أدائهم، وهو من هذه الوجهة يعد وسيلة للتطوير الذاتي للأداء، ولتعزيز الإحساس بالمسئولية لديهم، ويحفزهم على بذل فريد من الجهد، كما يعمل النظام من جانب آخر على مساعدة الموظفين في التعرف على السلوك المهم للمنظمة ونواحي السلوك الغير مرغوبة ومن ثم العمل على تجنبها<sup>(٥٤)</sup>.

٤- سياسة الترقى: إن سياسة الترقى من حيث الأساليب والمعايير التي تركز عليها تعتبر وظيفة استشرافية غرضها التنبؤ بصلاحيات رجل الشرطة لتحمل مسؤوليات وواجبات الرتبة الأعلى أو المنصب الأعلى في السلم الوظيفي<sup>(٥٥)</sup>، وهي من هذه الوجهة تكتسب أهمية قصوى خاصة بالنسبة لفئة الضباط من رجال الشرطة والذين يشكلون القيادات الإدارية ويتولون المناصب العليا في المنظمة الشرطة<sup>(٥٦)</sup>.

<sup>(٥٣)</sup> أنظر في تفصيل ذلك، نانسي ديكسون: "تقويم الأداء- وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية"، ترجمة سامي على الضرس، مراجعة د. محمد عبد الله الغيث، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٤م، ص ٢٣ وما بعدها.

<sup>(٥٤)</sup> راجع في ذلك، رائد د. جاسم محمد البكر: "تخطيط البرامج التدريبية الشرطة"، مرجع سابق، ص ١٨٦.

<sup>(٥٥)</sup> هامش (٢)- أنظر في ذات المعني، د. جميل فرج الله: "أنظمة الجدارة في تولي المناصب القيادية في الشرطة"، دورية الفكر الشرطي، مركز البحوث والدراسات، شرطة الشارقة، المجلد ٣، العدد ٤، ١٩٩٥م، ص ٨٣.

<sup>(٥٦)</sup> أنظر في تفصيل هذه المعايير وبيانها، عميد د. جمال الدين عبد العال عبد الحي: "معايير اختيار القادة وأثرها في كفاءة الأداء الشرطي"، مرجع سابق، ص ٢١٦ وما بعدها.

٥- سياسة التدريب: يؤكد الخبراء على أن الشخص يكتسب القيم أو ينميها في بيئة العمل من خلال السلوك القيادي والتدريبي، ويفسرون ديناميكية أثر التدريب في تغيير أو إكساب القيم والاتجاهات، بأنه رغم التعارض بين اتجاهات الفرد الحالية المطلوب اكتسابها فإن يصعب على الفرد الاحتفاظ باتجاهين متعارضين، لكن الاستمرار في تغيير الاتجاه لديه سيحفزه على تغيير أحد الاتجاهين حتى يصل إلى حالة من التوازن<sup>(٥٧)</sup>، كما يشير علماء النفس إلى أن التفاعل الإنساني الإيجابي الذي يحدث من خلال عمليات التعليم والتدريب يؤثر في عملية إدراك الفرد ومن ثم إمكانية تعلمه الاتجاهات التي ترغبها المنظمة، حيث يؤدي ذلك التفاعل الإيجابي إلى كل أنواع التكيف<sup>(٥٨)</sup>.

ويقوم بدور فعال في عملية التحفيز القائد، فإنه لا بد أن يكون لدى القائد رؤية واضحة بدور التحفيز في العملية الإبداعية والابتكارية داخل المنظمة، وخاصة القطاع الأمني<sup>(٥٩)</sup>.

حيث تلعب القيادة دوراً فعالاً في تحفيز أو إعاقة الابتكار. فالقيادات الإبتكارية في المنظمة تشجع اجواء الإبتكار وتوجد الحوافز من أجل التغيير في الهياكل والسياسات (ابتكار تنظيمي) والمنتجات (ابتكار فني) وأساليب العمل في السوق (ابتكار تسويقي). في حين أن القيادة البيروقراطية المحافظة تجد أن التغيير هو الخطر الذي يشيع الفوضى ويهدد النظام ومزاياه الأساسية التي تقوم عليها المنظمة.

<sup>(٥٧)</sup> أنظر في ذلك، د. أحمد سيد مصطفى: "إدارة السلوك التنظيمي"، مرجع سابق، ص ١١٨، ١٣٣.

<sup>(٥٨)</sup> راجع في ذلك، د. عبد الرحمن العيسوي: "تفاعل الجماعات البشرية"، مرجع سابق، ص ٤٤-٤٥.

<sup>(٥٩)</sup> Fred Luthans., **Organizational Behavior** (New York: Mc Graw-Hill, Inc., Sixth Edition, 1993). P. 306.

## الخاتمة

بعد العرض السابق، يمكن التوصل لعدد من التوصيات من أهمها ما يلي:

- ١- ضرورة اضطلاع المنظمات بدورها في تهيئة المناخ المدعم للإبداع والابتكار عن طريق إتاحة فرص التعلم، وجعل عملية التعلم جزء من استراتيجية التدريب للمنظمات.
- ٢- إعادة صياغة معايير وعناصر ومجالات تقييم الأداء بحيث تضمن عناصر ومعايير ومجالات ذات علاقة بالابتكار على أن تخصص علاوة للعاملين الذين يقدمون ابتكارات.
- ٣- استكشاف الدوافع المؤدية للابتكار لدى العاملين وبحث السبل التي تؤدي الى اشباعها، مع تخصيص حوافز مادية ومعنوية تشبع حاجاتهم وتحقق توقعاتهم مما يؤدي بهم الى مزيد من الابتكار والإبداع.
- ٤- أن تستند الإدارة في اختيار الأفراد وتعيينهم وترقيتهم إلى المهارات الابتكارية والمتمثلة في الحساسية للمشكلات والأصالة والمثابرة والمرونة.
- ٥- تهيئة المناخ المناسب للعاملين لإفراز أفكارهم والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم والاهتمام بها ودراستها وتحليلها.
- ٦- الأخذ في الاعتبار التعليم المستمر يتضمن مستويات عليا من المفاهيم والعمليات الفكرية يفوق ما يقدم للطالب العادي.

## قائمة المراجع

### أولاً: مراجع باللغة العربية

١. أحمد سيد مصطفى، "إدارة السلوك التنظيمي"، بدون دار وبلد نشر، ٢٠٠٥م.
٢. أحمد صقر عاشور، وقائع مؤتمر "آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠١.
٣. أحمد عبد الله الطريجي، الإستراتيجية الأمنية وأسس تطبيقها بدولة الكويت، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة، ٢٠٠٠.
٤. اندرو دى سيزلاجى ومارك جى والاس، السلوك التنظيمى والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، راجع الترجمة، على محمد عبد الوهاب، الرياض، معهد الإدارة العامة، ١٩٩١.
٥. بيتر ف دراكر، الإدارة للمستقبل، التسعينات وما بعدها، ترجمة، بطرس، صليب، الدار الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٩٨.
٦. جمال الدين عبد العال عبد الحي: "معايير اختيار القادة وأثرها في كفاءة الأداء الشرطي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، أكاديمية الشرطة، كلية الدراسات العليا، القاهرة، ١٩٩١م.
٧. جميل فرج الله، "أنظمة الجدارة في تولي المناصب القيادية في الشرطة"، دورية الفكر الشرطي، مركز البحوث والدراسات، شرطة الشارقة، المجلد ٣، العدد ٤، ١٩٩٥م.
٨. خالد مصطفى عبدالعظيم محمد، تصور مقترح لبيئة تعلم الكتروني لطلاب كلية الشرطة بأبوظبي في ضوء تحليلات التعلم، المجلد الخامس، العدد الثاني، فبراير ٢٠٢٢.
٩. خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، عمان دار صفاء للنشر، ٢٠٠٢.
١٠. راشد محمد المري، "الجرائم الإلكترونية في ظل الفكر الجنائي المعاصر"، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، الإمارات، ٢٠١٨م.

١١. روز ماري تومسون، "إدارة الأفراد"، ترجمة حزام بن مطر عويض المطيري، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤م.
١٢. زيد منير عبوي، "إدارة الموارد البشرية"، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، طبعة أولى، ٢٠٠٧م.
١٣. زيد منير عبوي، الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦.
١٤. زينب محمود شقير، ٢٠٠٦، رعاية المتفوقين والموهوبين والمبدعين، كلية التربية جامعة طنطا، مصر.
١٥. سعاد نايف برنوطي، الإدارة، أساسيات إدارة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، ٢٠٠٤.
١٦. سنتيا سكوت، ونيس جيف، إدارة التغيير في العمل، ترجمة، بشير البرغوثي، الرياض، دار المعرفة للتنمية البشرية، ٢٠٠١.
١٧. السيد عليوة، "حكومة الغد- البحث عن رؤية ملهمة لمحاور تطوير الجهاز الإداري الحكومي".
١٨. شفيق إبراهيم حداد، حمد راشد الغدير، الابتكار والإبداع التسويقي في صناعة الأدوية، دراسة ميدانية عن شركات الأدوية الأردنية، المجلة الإدارية للعلوم التطبيقية والعلوم الإنسانية، الأردن، المجلد السابع، العدد الأول، ٢٠٠٤.
١٩. صلاح الدين فوزي، الإدارة العامة بين عالم متغير ومتطلبات التحديث، مكتبة الجلاء، القاهرة، ١٩٩٨.
٢٠. طه أحمد طه متولى، "الدليل العلمي وأثره في الإثبات الجنائي"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠١م.
٢١. عبد الرحمن العيسوي، تفاعل الجماعات البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.

٢٢. عبود نجم نجم، إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ٢٠٠٣.
٢٣. عبير شفيق الرحباني، "الجرائم الإلكترونية ومخاطبها"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٢٠م.
٢٤. علي السلمي، إدارة التميز، القاهرة، دار غريب للنشر، ٢٠٠٢.
٢٥. علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سيرفس، القاهرة، ١٩٩٨.
٢٦. فتحي عبدالرحمن جروان، الإبداع، دار البترا للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠٢.
٢٧. فريدريك شيرر، نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي وتأثره بالابتكار التكنولوجي، ترجمة، علي أبو عشة، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، الرياض، ٢٠٠٢.
٢٨. فيبوليت فؤاد ابراهيم، مدخل إلى التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة عين شمس القاهرة، ٢٠٠٥.
٢٩. كامل علي متولى عمران، العلوم السلوكية، القاهرة، المؤلف، ١٩٩٤.
٣٠. ماجدة العطية، سلوك المنظمة، (سلوك الفرد والجماعة)، دار الشرق للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان الأردن، ٢٠٠٣.
٣١. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، واقع رعاية الموهوبين في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة مسحية ميدانية.
٣٢. مصطفى الكثيري، السيد أحمد الشامي، إبراهيم شحاته، حسن أبشر الطيب،
٣٣. نانسي ديكسون، "تقويم الأداء- وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية"، ترجمة سامي علي الضرس، مراجعة محمد عبد الله الغيث، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٤م.
٣٤. هدى حامد قشوش، "جرائم الكمبيوتر والجرائم الأخرى في مجال تكنولوجيا المعلومات"، مؤتمر الجمعية المصرية للقانون الجنائي، المنعقد بالقاهرة سنة ١٩٩٣م.

٣٥. هدى شوقي، دور الحركة الكشفية في رعاية الطفل العربي الموهوب المؤتمر العالمي الثاني للطفل العربي الموهوب، القاهرة، ١٩٩٧.
٣٦. هشام فريد رستم، "الجرائم المعلوماتية وأصول التحقيق الجنائي الفني"، أصول التحقيق الجنائي الفني، مجلة الأمن والقانون، دبي، العدد (٢)، ١٩٩٩م.

### ثانيا: مراجع باللغة الأجنبية

1. David Denyer & Andy Neely, "Introduction to Special Issue, Innovation and Productivity Performance in the UK", International Journal of Management Reviews, Vol. 5/6 Issue 3 & 4, 2004.
2. Fred Luthans., Organizational Behavior ,New York ,Mc Graw–Hill, Inc., Sixth Edition, 1993,.
3. Majaro, S., The Crative Marketer, (Oxford, Butterworth–Heinemann, 1991).
4. Mullally, John, "Innovation as a weapon", MAN, Modern applications news, vol,37, Issue,7, July, 2003.
5. Paul Beije (2000), Service in innovation, the role of knowladge intensive business in services in innovation of private firms utrecht, 12/9/2007.
6. Peter M. Senge, The Fifth Discipline- The Art & Practice of The Learning Organization ,New York ,Currency Double day, 1990,.
7. William S.A.P.O. "Abelief Focused process model of organizational Learning", Journal of Management Studies, 2001, 38.
8. willie Golden, Gabriel j. Gostello, Managing lean supply and innovation; cross-cultural knowledge transfer in an mult-national company, cisc Institue of technology, Ireland, 2005.
9. Wulong Gu & Jianmin Tang. "Link Between Innovation and Productivity in Canadian Manufacturing Industries", Econ, Innov, New Tech, Tayor & Francis Group, Vol.13, October, 2004.

10. Yury Fedotov, UNODC Executive Director, In Just Two Decades, Technology Has Become A Cornerstone of Criminality, United Nations Office on Drugs and Crime.

**ثالثا: مراجع على شبكة الإنترنت:**

١١. الإبداع والإبتكار في المنظمات الحديثة دراسة تجارب عالمية- ASJP. (n.d.) Retrieved January 15, 2024, from [www.asjp.cerist.dz/en/article/28333](http://www.asjp.cerist.dz/en/article/28333)

١٢. بحث بعنوان، "الجريمة المعلوماتية من النشأة في الستينيات إلى القرصنة في القرن ال ٢١. بمجلة صوت الأمة بتاريخ ١٦ نوفمبر ٢٠١٨م، عبر الموقع، <http://www.soutalomma.com/Article/843039>

١٣. سماء صبري الحيارى:

<https://www.ginina.org/2024/02/14/240214/>

14. Sheila Martin (2007), Innovation, Oregon innovation index, Oregon economic and community Develepenents. institute for Portland state university. [www.orgoninc.org/about.htm.pdf](http://www.orgoninc.org/about.htm.pdf) or [www.econ.orgon.gov](http://www.econ.orgon.gov) 3/2/2008.
15. Draft (2005), Innovation Definition comparative assessment, developed under Gnu.free Documentation [http, /www.gnu.org](http://www.gnu.org).
16. Dti innovation report, (2003), Competing in the global economy, the innovation challenge, department of trade and industry [http, /www.dti.gov.uk/economies.pdf](http://www.dti.gov.uk/economies.pdf).
17. <https://academic.oup.com/policing/article/doi/10.1093/police/paac087/7330401>
18. <https://www.interpol.int/ar/2/4/4>
19. <https://www.unodc.org/unodc/en/frontpage/2017/October/in-just-two-decades--technology-has-become-a-cornerstone-of-criminality.html>
20. Malcolm Gladwell, (2004), Spark of innovation, education brodcating corporation New York, [www.thertenn.org](http://www.thertenn.org).