

مدى توافر القيم الإبداعية في المنظومة التعليمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني (الموصل)

م.بسمه إبراهيم خليل القطان

أ.م.د.سلطان أحمد خليف النوفل

المعهد التقني
الموصل

تاريخ تسليم البحث: ٢٣/١٠/٢٠١٢ ؛ تاريخ قبول النشر: ٧/٣/٢٠١٣

ملخص البحث:

تمثل القيم الإبداعية إحدى المحركات الفاعلة للسلوك الإبداعي في ميدان العمل وعلى النحو الذي أضفى عليها طابعا سلوكيا مثلما هو دراماتيكي ، مما يعني ضرورة الأنشاد لها والتمسك بمضامينها بعيدا عن التردد العشوائي لها ، وهذا يعني ضرورة احتضان القيادات الإدارية والعاملين لتلك القيم بهدف إنعاش منظوماتهم وبث روح الحياة والديمومة فيها وهذا ما كان مدخلا لإثارة الباحثين نحو تأشير مشكلة الدراسة التي انطلقت من تساؤل أساسه : إلى أي مدى تتوافر القيم الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة وعلى النحو الذي يمكنها من نشر الثقافة الإبداعية بين ربوعها ومن ثم الدعوة لتقديم آليات داعمة لتلك القيم ومرشحة للسلوك الإبداعي ؟

وقد تمخضت نتائج الدراسة عن جملة استنتاجات أبرزها :

وجود درجة مرضية جدا من القيم الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة هذا ما أشرته إجابات العينة المبحوثة.

وبناء على ذلك الاستنتاج فقد خرجت الدراسة بجملة توصيات .

The Range of the Availability of Creative Values in the Educational Organization in Technical Education Institution

Asst. Prof. Dr. Sultan Ahmed Khelaf Lect. Basma Ibraheem Kh. Al-kaatan
Technical Institute
Mosul

Abstract:

Creative values represents one of the active impulses of the Creative behavior impression just as the dramatic ,which means the necessity to be attracted to it and to hold it's random hesitation, and which means also the necessity to entertain and contain the management leaderships and their employees to invigorate their organization and to diffuse the life spirit and in continuous way.

This was an introduction to grow the excitement inside the researchers to notice the study issue which started from an inquiry based on:

To which rang will the Creative values be available in the organization (Study Sample) and in the way which can diffuse Creative culture education in this organization and then make an invitation to introduce supported mechanicals for these manners and candidate them?

Finally, we mention an important conclusion from the study results:

It was mentioned in the answers of the research sample that there was a high satisfaction degree of the Creative values in the organization (Study Sample) .

According to this conclusion ,the study had a lot of recommendations.

المقدمة :

يبحث العاملون في ميدان العمل عن كل ما يشدهم إلى الحياة الوظيفية ويرسخ لديهم العديد من المفاهيم القيمة سعياً للتواصل وضماناً للبقاء علماً إن استمرارية البحث تعني الإقرار بوجود الحياة المنظمة ، وهذا الوجود لا يمكن أن يترسخ دون القيم المعبرة عنه والكاشفة عن كينونته بحيث تظهر بمدى البعيد وعمقها الغائر وعلى نحو يفصح عن إنها قيم الإبداع ، لكن الذي ينتاب ذلك جملة معوقات ومحددات ، الأمر الذي يؤشر حالة من المنازلة بين ما تستهويه النفوس ذات المنحى الإبداعي وبين من يضعها في إطار حبس الأفكار وتضييق الخناق بحيث تجد النفوس ذاتها في إطار التقوقع والانغلاق ، وفي ذلك تحجيم لكل الطاقات وهدر للإمكانات إلى حد الوقوع في أحضان الموبقات بعيداً عن القيم والاعتبارات ، وهل في ذلك حالة من الرضا لنفوس طموحة في منظمات معاصرة ؟ الأمر يكمن في إحياء النظام القيمي ذات المنحى الإبداعي في تلك المنظومات وعده أنجع النظم وأقواها عليه انطلقت محاولة الباحثين من خلال الآتي :

أولا : منهجية الدراسة وإجراءاتها

قام الباحثين بتحديد منهجية الدراسة وبيان إجراءاتها على وفق السياق الاتي:

١- مشكلة الدراسة :

تتعم المنظومات التعليمية بحشود من الباحثين وعلى نحو يدفعها إلى عرض تطلعاتها ومن ثم تأشير مبتغياتها ، وفي ذلك إشارة لبذل كل ما يغور في ذاتها وبيئتها ، وهذا لا يمكن أن يتم دون أن تشكل تلك المنظومات نسيجاً قيمياً يدعمها ويعزز من طموحاتها وبالتالي ظهورها بمصاف المبدعات التي تراهن الزمن وتعرض ذاتها كمنافس وشريك له في كل حركاته ، الأمر الذي يحدو بتلك المنظومات أن تتخذ من القيم الإبداعية منهجاً لا يمكن التوصل عنه وعده أساس البقاء وجوهرة الحياة التنظيمية لها وهذا ما تبنته الشركات اليابانية التي تعمدت إلى انتزاع الأفكار من حاملها في إطار ما يسمى بعمليات البحث والتطوير مدعماً ذلك بالتخصيصات المالية التي تدخل ضمن مدار المحفزات الأمر الذي ترتب عليه قبول ورواج منتجاتها في العالم برمته ، عليه ظهرت الحاجة إلى تأشير المستوى الذي تكون عليه القيم الإبداعية في منظومتنا التعليمية وبما يجسد هويتها في إطار الرسالة والرؤية والأهداف التي تسعى لها وهذا يفسر لنا أهمية وجود حالة من الاهتمام في تشكيلة من النسيج القيمي الإبداعي في تلك المنظومات إلى حد إنها تعيش واقعاً يمكنها من مسابرة المنظومات العالمية ، عليه تأطرت مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية :

١. هل يمكن للمنظومة التعليمية أن تستنهض القيم الإبداعية لدى العاملين فيها وعلى نحو يقوض المعوقات المحددة لها ويفصح عن مستوى معين من توافرها ؟

٢. ما هي أوجه الدعم الذي تقدمه تلك المنظومات حتى تتمكن من إحياء القيم الإبداعية في ميدان عملها؟

٣. إلى أي درجة يمكن لتلك المنظومات أن تحدد القيم الإبداعية الأكثر تأثيراً في ميدان حركتها؟

٢- أهداف الدراسة :

تتطلع الدراسة إلى تحقيق جملة أهداف منها :

١. تحديد الأطر النظرية للقيم الإبداعية من وجهة نظر الكتاب وعلى نحو يرسى المفهوم الإجرائي للدراسة الحالية .

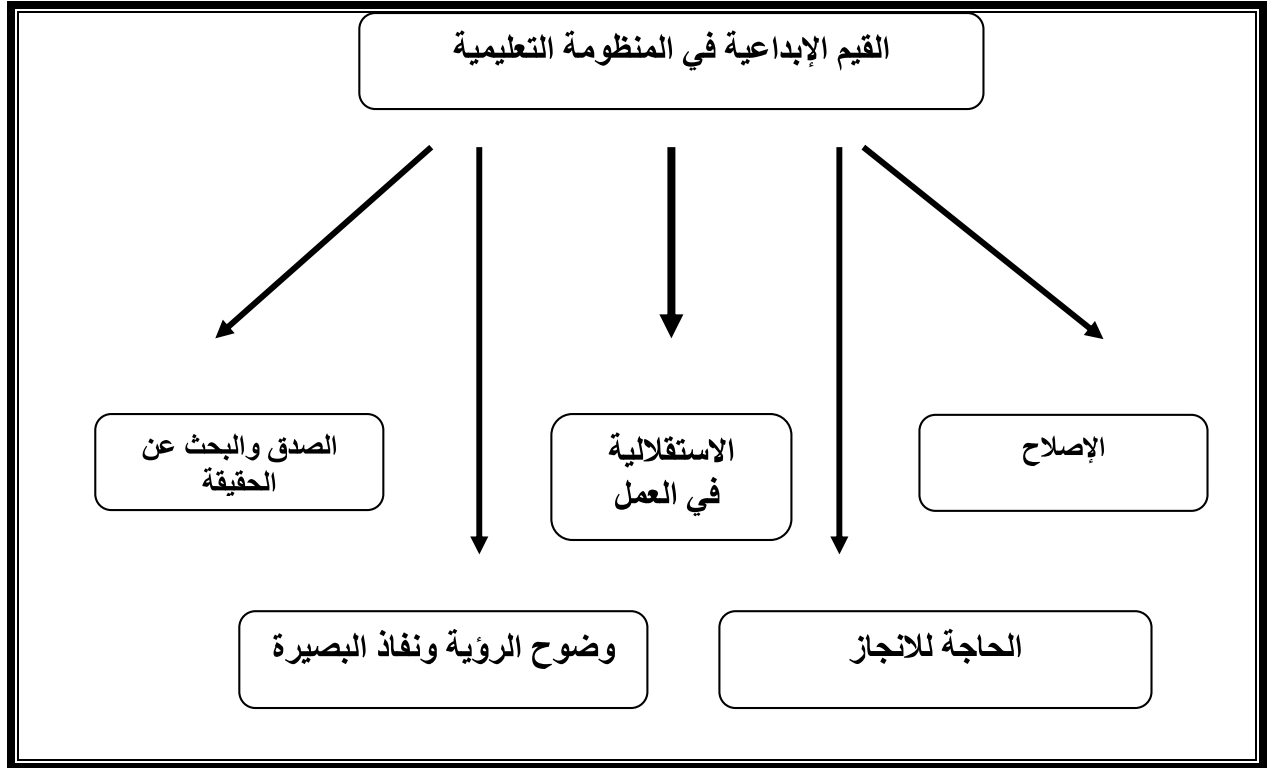
٢. الكشف عن درجة توافر القيم الإبداعية لدى المبحوثين في المنظومة عينة الدراسة .

٣. بيان أوجه الترابط بين القيم الإبداعية في ظل الفقرات المعبرة عنها.

٤. تقديم آلية لتفعيل القيم الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة وعلى نحو يظهرها إلى حيز الواقع ومن ثم التأثير فيه.

٣- أنموذج الدراسة :

تبنت الدراسة الحالية أنموذجاً يجسد القيم الإبداعية في تشكيلات هيئة التعليم التقني الموصل ويمثل منطلقاً للولوج نحو بناء فرضية لها ومن ثم التحري عن مدى إمكانية تحقق أهدافها ، وقد تحدد أنموذج الدراسة في الآتي :



أعداد الباحثين

الشكل رقم (١) أنموذج الدراسة

٤- فرضية الدراسة :

اعتمدت الدراسة فرضية مفادها :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين بشأن الفقرات المعبرة عن القيم الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة .

٥- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

أ- القيم الإبداعية :

مجموعة الفضائل المجسدة لحالات الإصلاح والمترجمة لإمكانية الاستقلالية في العمل سعياً وراء الحاجة إلى الانجاز الظاهر وبحثاً عن الحقيقة في إطار الرؤية الواضحة ونفاذ البصيرة .

ب - المنظومة التعليمية :

كيان اجتماعي ذات سمة معرفية يبحث عن المجهول في إطار المعلوم خدمة للواقع الذي تدور في حلقاته تخصصات متنوعة مثلما متفاعلة

٦- حدود الدراسة :

تضمنت حدود الدراسة الاتي:

أ - الحدود الموضوعية :

ركزت الدراسة الحالية على القيم الابداعية

ب - الحدود المكانية :

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من رؤساء الاقسام العلمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني الموصل.

ج - الحدود الزمنية :

تم إجراء الدراسة في المدة المحصورة بين 2012/2/1 ولغاية 2012/9/1 .

٧- منهج الدراسة :

أعتمد الباحثين على المنهج الوصف التحليلي في دراستهم الحالية بغية تحقيق الاهداف المتوخاة، وقد تمت الافادة من مقياس (Spranger 1928) بعد تطوير بعض فقراته لصالح الدراسة الحالية وبما يلائم البيئة العراقية والمنظومات التعليمية فيها . النجيفي ، 1996 ، 28

٨ - مجتمع الدراسة وعينتها وأساليب جمع البيانات .

لقد تحدد مجتمع الدراسة بالقيادات الادارية في تشكيلات هيئة التعليم التقني الموصل أما عينتها فقد تمثلت باختيار الباحثين لعينة عشوائية من رؤساء الأقسام العلمية ليكونوا عينة للدراسة وقد كان الاختيار مشفوعا بجملة أسباب:

أ - لم تحظ تشكيلات هيئة التعليم التقني الموصل بدراسة مماثلة حسب اطلاع الباحثين المتواضع

ب - المساعدة التي أبداها المبحوثين وكل ما من شأنه إفادة الباحثين بشأن دراستهم الحالية

ج - قرب المبحوثين وإمكانية التواصل معهم بشأن متطلبات الدراسة الحالية .

وقد بلغ حجم العينة المختارة (50) فردا علما أن الاستبانة كانت الاداة الرئيسية في جمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة وقد غطت فقرات الاستبانة خمسة متغيرات رئيسية (الاصلاح ، الاستقلالية في العمل ، الحاجة الى الانجاز ، الصدق والبحث عن الحقيقة ، وضوح الرؤية ونفاذ البصيرة).

وقد تم قياس كل متغير من خلال مجموعة من الفقرات الفرعية وكما موضح أدناه :

فقيم الاصلاح عبرت عنها الفقرات (x5,x4,x3,x2,x1) أما الاستقلالية في العمل فقد غطته الفقرات (x10,x9,x8,x7,x6) على حين نجد أن الصدق والبحث عن الحقيقة فسرتة الفقرات (x15,x14,x13,x12,x11) بينما الحاجة الى الانجاز مثلته الفقرات (x20,x19,x18,x17,x16) وفيما يخص وضوح الرؤية ونفاذ البصيرة فقد ترجمته الفقرات (x25,x24,x23,x22,x21) .

وقد خضعت الاستبانة لاختباري الصدق والثبات وللتحقق من صدق الاختبار فقد تم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين * لتحديد آرائهم حول شموليتها للمحتوى الذي تقيسه ووضوح فقراتها وجودة صياغتها ومدى قياسها للموضوع قيد الدراسة ، ولقد تم الأخذ بآراء المحكمين في إعادة صياغة بعض الفقرات وأجريت التعديلات في ضوء ملاحظاتهم وقد حصلت فقرات الاختبار على نسبة (75%) وعليه أصبحت فقرات الاختبار صالحة لقياس توافر القيم الابداعية في المنظومة عينة الدراسة .

أما عن اختبار الثبات فقد قام الباحثين بتطبيق الاختبار على مجموعة من رؤساء الأقسام العلمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني الموصل وبلغ عددهم (25) فردا في يوم ٢٠١٢/٦/١٥ ثم أعاد الباحثين تطبيق الاختبار على العينة ذاتها يوم ٢٠١٢/٧/١٢ وقد تم الحصول على نتائج مطابقة لنتائج الاختبار الأول وبقيمة تتماشى مع ما هو مقبول في الدراسات الإنسانية (78%) وهو معامل ثبات يصلح للاستخدام والتطبيق .

٩- الأدوات الإحصائية :

عمد الباحثين إلى توظيف بعض الأدوات الخاصة بخصوص معالجة البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة وقد تمثلت هذه البيانات في (التكرارات ، النسب المئوية ، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية ، التحليل العنقودي).

(**)

د.نوال يونس محمد	استاذ
د.ستار جبار ناصر القيسي	استاذ مساعد
د.نبال بونس محمد	استاذ مساعد
د. أحمد سليمان الجرجري	استاذ مساعد

ولأجل الإحاطة بمتطلبات الدراسة فقد اهتمدى الباحثين إلى معالجة الموضوع على وفق إطارين :

* الإطار الاول : الخلفية النظرية والدراسات السابقة

١- مفهوم القيم الإبداعية :

تباينت وجهات نظر الباحثين بشأن مفهوم القيم إلى الحد الذي نجم عنه حالة من التنوع وبما أضفى شيئاً من الأهمية مثلما أشر درجة من النفاذية حد العمق ، الأمر الذي يفسر لنا أن هذا المصطلح لاح في الأفق الفكري لرواد الفكر التنظيمي لا لغرض التردد والإسهاب بل كانت الغاية الأساسية لذلك كشف الترددات التي يحدثها في الأذان ومن ثم تحديد مديات الصدى إلى حد فهم المضمون ومعرفة المكنون وهذا يعني لنا إن القيم بحد ذاتها هي معتقدات راسخة ، علما إن هذا الرسوخ يفي بالأغراض المتوخاة مما كان مدعاة للمطالبة بتبنيها (القيم) والنظر إليها كمنظومة تؤثر حالة التفضيل والتحديد والتمييز بين الصح والخطأ ، الإيجابي والسلبي ، الفضيلة والرذيلة ، الصالح والطالح، من هنا جاءت أهمية إحياء هذه المنظومة في كافة ميادين العمل ، وعملية الأحياء لا تتم بمعزل عن البيئة ومجرياتها وحالات الغموض التي تنتابها ، مما يعني ضرورة مراعاة عامل التغيير عند استنهاض القيم ومشاطرة الزمن لا بقصد الخضوع والاستسلام بل بقصد المسايرة والانتظام بعيدا عن حالات التكرار لهذه المنظومة التي تمثل دالة التأثير وعامل الصدارة في الثقافة التنظيمية ، مما يعني ضرورة الأنشاد لها والعمل بمضمونها إلى حد النظر إليها السبيل الأنجع في تأمين حالات التفوق ، أي إنها الكل المتكامل والعامل الفاعل الذي يخط الآثار في النفوس إلى حد التهذيب مثلما يحمل إشارة وعلامة دالة إلى التميز لا بقصد الغرور والانجراف بقدر ما يمثل وضع الثواب وتنظيم المدركات تجاه المستجدات ، أي أن القيم الإبداعية تمثل مؤشرات حرجة في السلوك الإبداعي انطلاقاً من أن رسوخ هذه القيم لدى العاملين يعني امتلاكهم لسلسلة من الفضائل تلك التي تفصح عن سلوكياتهم وحتى ردود فعل الآخرين تجاههم .

وفي السياق ذاته يؤكد (القريوتي،١٥٧،٢٠٠٣) أن القيم الإبداعية هي معتقدات تتجسد أهميتها لدى أصحابها إلى حد التزامهم بمضمونها أي أنها تحدد المقبول والمرفوض والصواب والخطأ. كما وصفت بأنها افتراضات متأصلة يظهر تأثيرها في مواقف وسلوك الأفراد بحيث أنها تعتبر محور رئيسي، وهذا ما يمكن تلمسه في الشركات اليابانية التي تتميز بأدائها وجودة منتجاتها ، علما إن القيم الإبداعية التنافسية قد لا يعبر عنها ، أي أنها لا تظهر في الخطط الإستراتيجية ولكنها راسخة وموجودة (جرينبرج،بارون،٧٩٥،٢٠٠٩) .

أما عن أهمية القيم الإبداعية وكما حددها الباحثون (الشماع،حمود،١٩٨٩،٣٩١) ، (البريدي،٢٠٠٧،٩٤) ، (الصرن،٢٠٠١،١٥٨) ، (Garth,2000,p.412-413)

فأنها تتأطر من خلال عدها جوهر الثقافة الإبداعية والمنظم العقلي للسلوك الإبداعي ، انطلاقاً من كونها أساس التأثير القيادي في المرؤوسين فضلاً عن ذلك فقد تساهم في تأشير المستوى الإدراكي لإطراف العملية التنظيمية برمتها إلى حد أقرار التفاعل من عدمه ، وهذا ما جاء متماشياً مع ما طرحه (Garth) بقوله :

(Values and norms can reinforce the entrepreneurial allow an organizations to respond quickly and creatively to a changing environment)

وهنا إشارة واضحة إلى أهمية القيم في ترجيح كفة السلوك الإيجابي ، فشركة (Hewlett-Packard) للمعدات الالكترونية عالية التقنية التي توظف ما يزيد على مئة ألف عامل ، وحققت إيرادات مالية في منتصف التسعينات إلى (٣١) بليون دولار أمريكي وقد عزي نجاحها إلى مجموعة من المعتقدات الراسخة والتي تحكم السلوك نحو تحقيق الأهداف المرغوب فيها ، ومن هذه القيم (النزاهة، الثقة ، المرونة، الإبداع، التأكيد على الانجاز) فضلاً عن لجوء إدارة الشركة إلى ما نسميه (Management by Wandering) بقصد التعرف على مجريات الأمور على أرض الواقع المنظمي .

كما تمارس القيم الإبداعية دوراً فاعلاً في إقرار حالات الالتزام العاطفي تجاه المنظمة مقترناً كل ذلك بأن القيم الإبداعية تعمل على تحقيق الرفعة الإستراتيجية للمنظمة والتي تنم عن درجة من انغماس المنظمة في السوق الذي تعمل فيه وفي كل ذلك إشارة إلى إن ارتفاع نسبة إقبال الزبائن للسلع يمثل مؤشراً لامتعتها بمستوى رفيع استراتيجي عالي ، مما يؤشر لنا إن رسالة المنظمة يجب أن تتضمن قيماً إبداعية تمكن المنظمات من معرفة الاتجاهات التي تساندها المنظمة لكي تستطيع استيعاب التحديات الأخلاقية، لذا تبرز أهمية اعتماد القيادات الإدارية للقيم الإبداعية ذات السمة الأخلاقية إلى حد إن الأخلاقيات تتجاوز حالات الالتزام المجرد ، وهنا إشارة إلى أهمية وسم القيم الإبداعية بمجموعة من السمات وعلى النحو الذي يؤشر حيويتها ويعزز من قوتها وهذه السمات يمكن إجمالها بالآتي :

- ☒ تجسد إنسانية الإنسان وقدراته التي تفوق حدود التصور .
- ☒ شاملة وتغطي أوجه الحياة برمتها إلى حد أنها تلعب دور المنظم الفاعل إذا أحسن استخدامها .
- ☒ الضابط للسلوكيات الإنسانية في ميدان العمل .
- ☒ مدخل فاعل لتأمين الاتصالات بمداهما الإيجابي .
- ☒ التنمية والتقوية (يمكن تنمية وتقوية القيم ، سواء كان ذلك عن طريق التدريب الأخلاقي أو إعطاء جرعات توجيهية مكثفة) .
- ☒ تحدد درجة الاستجابة للضغوط إلى حد أنها تؤثر حالة الاستعداد لتقبل المخاطر الناجمة عن تلك الضغوط من عدمه .

- ✗ عامل جذب وقوة في ميدان العمل وخارجه إذ إن التغيير في القيم يقود إلى إحداث تغييرات في سلوكيات العاملين داخل التنظيم .
- ✗ المنطلق الفاعل لإقرار حالات الالتزام العاطفي وذلك في ظل الاتفاق الايجابي بين العاملين بشأن تلك القيم إلى حد الولاء للمنظمة.
- ✗ المشكل لطرق التفكير وأنماطه تلك التي تنتج عنها دوافع والتي تكون معززة للسلوك .

٢ : أنواع القيم :

وردت تصنيفات للقيم على نحو عام وهذا ما يمكن تلمسه من خلال طروحات الباحثين المؤثرة أسماؤهم وكما موضحا أدناه :

جدول (١) تصنيف القيم على وفق آراء عدد من الباحثين في الفكر الإداري

أنواع القيم	أسم الباحث والسنة
البقاء ، الشرف، المجتمع ، الحرية	عثمان ، ٣٦،١٩٨٤
الشجاعة ، اللطف، الطموح، السيطرة على النفس	Glinow Steven,2000,215
القوة ، المكانة	جواد، ١٠٨،٢٠١٠
الولاء، البقاء، المنافسة، الكفاح	جريند برج وبارون ، ٢٣٦،٢٠٠٩
الثقة، التميز، المتانة، الجودة، الفريدة	ياسين ، ٢٤٠،١٩٩٩
الانفتاح، الثقة، تقبل المخاطر، مجابهة المشكلات، تقبل ملاحظات التغذية العكسية.	Raia,1972,P15-20
الإنسان مخلوق اجتماعي هادف ، كفاءة الإنسان تعتمد على قدراته، الإنسان حصيلة الخبرات، التغيير ظاهرة عابرة، السياسة أمر ايجابي، المعرفة السائدة كافية، الدستور من السهل كتابته، المشكلة إصلاح، نعرف أكثر مما نطبق، تركيز الإدارة على الداخل، المشاركون في رسم السياسات أقلية، الأغلبية خارج التنظيم، التخطيط قبل العمل والتنظيم، التكنولوجيا توجه لحل المشكلات، الإنسان يخلق ويزول والتنظيم باق، معدل الحياة التنظيمية طويل.	اللوزي ومرار، ٢٠٠،٢٠٠٠، ٢٠٢-١٩٩٠

ومع تعدد التصنيفات التي طرحها الباحثون أعلاه بشأن القيم على نحو عام إلا إن عنوان الدراسة ومبتغاها يبقى المحرك الفاعل لذهنية الباحثين تجاه ذلك العنوان ، الأمر الذي حدا بهم الى تأشير القيم الإبداعية التي تبنتها الدراسة الحالية في إطار الافادة الفعلية من طروحات (القيوتي، 2003، 304) :

أ. الإصلاح :

تعكس هذه القيمة الإبداعية مستوى الإحساس العالي لدى الفرد باحتمالية وقوع المشكلات في ظل الثقة والتمسك بوضع الحلول حتى وأن تطلب الأمر قدرا من تحمل المخاطرة ، أي إن حالة الإحساس بالمشكلات قائمة مثلما هي هادفة للانفتاح والمنافسة ، مما يفسر لنا أن الإصلاح بحد ذاته قيمة فاعلة في المجال التنظيمي وبالذات عند التحسس بالمشكلات (حسين ، ٢٠٠٢، ٢٥) وفي هذا الصدد يقول (أديسون) لمعاونيه لابد من وجود طريقة أفضل أبحثوا عنها عند سعيكم لحل المشكلات.

ب . الاستقلالية في العمل :

تجسد هذه القيمة أمكانية الفرد في تجنب القيود إلى حد رفضها أي أنه لا يكون إمعة ، وهذا ما جاء متماشيا مع قول الرسول محمد صلى الله عليه وسلم :

(لا يكن أحدكم إمعة يقول كما قال الناس)

وفيما تقدم إشارة إلى أهمية الاستقلالية وعلى نحو يتيح إنتاج اكبر عدد من الأفكار في إطار المرونة والعمل بفكرة كل ما هو أفضل ، وفي هذا الصدد فقد يبدو الفرد المبدع غير نظامي وي طرح جملة من التساؤلات بشأن الواقع الذي يعمل فيه في إطار السعي لتغييره (الطيب، ١٩٨٨، ١٧).

ج . الصدق والبحث عن الحقيقة :

تتأطر هذه القيمة في أمكانية سعي الفرد إلى أظهار الحقيقة وتجنب مواراتها فضلا عن تجنب النفاق ومسالكه في إطار فحواه إن الإبداع بحد ذاته يعبر عن الحقيقة الإنسانية التي تمكن الإنسان من فهم الظواهر الكونية ومن ثم تأمين القفزة لديه خارج ما هو مألوف وعلى أرضية جديدة (عساف ، ١٩٩٥، ٣٢).

د. الحاجة إلى الانجاز :

تترجم هذه القيمة حالة انشداد الفرد إلى عمله إلى حد عده متعة في ظل قوة الشعور بالانجاز بغية أشغاله حيزا فاعلا في ذاكرة الآخرين عبر الزمن وهذا رهين سعيه المتواصل لانتزاع الاعتراف من الآخرين بقدراته وجهوده في إطار فحواه إعطاء الأسبقية للأداء المتميز قياسا بأية أنشطة أخرى (اللوزي، ٢٠٠٣، ٢٩٩). ذ.

هـ. وضوح الرؤية ونفاذ البصيرة :

أي الغوص في الأعماق دون الاكتفاء بما هو آني وسطحي فضلا عن البحث وراء التفاصيل والغور في الأعماق على أساس المعلومات ، وهناك من نظر إلى الرؤية والبصيرة كأحد الخصائص للأفراد من ذوي التفكير الاستراتيجي وبما يمكنهم من التعامل مع المستقبل الغامض (عبودي، ٢٠٠٩، ٦٣).

٣ : مصادر القيم الإبداعية :

(السويدان والعدلوني، ٢٠٠٣، ٨٠-٨٣)، (Deep, Sam&Sussman, lyle, 1993, p.238)، (الديب، ٢٠٠٥، ٢٣٤).

تتعدد مثلما تتنوع مصادر القيم الإبداعية وعلى النحو الذي يؤشر إمكانية انبثاقها والإفادة منها في شتى الأوقات وبالذات في اللحظات الحاسمة والحرجة ، الأمر الذي يوفر لنا الدليل الموضوعي للتحري عن مصادر هذه القيم والعمل على إثارتها وتوظيف أية إichاءات صادرة عنها وفي ذلك دعوة للكشف عن إسهامات الباحثين بشأنها وكما مؤشر أدناه :

أ- القرآن الكريم :

تمثل البراهين والأدلة والشواهد المشار إليها في القرآن الكريم عامل دفع ونقطة حفز لمراجعة الذات والتجوال بين ربوع النفس البشرية إفادة وانطلاقا من قوله تعالى (بديع السموات والأرض) وفي ذلك إشارة إلى ضرورة استلهاام الأفكار وبناء الافتراضات وتجسيد القيم من هذه الأدلة والاهتداء بأية معطيات ناجمة عنها وهذا ما جاء متماشيا مع طروحات (الديب، ٢٠٠٥، ٢٣٤) بقوله إن الرسول (صلى الله عليه وسلم) قرر العمل على وفق منظومة قيمية أساسها القرآن الكريم (وأخفض جناحك للمؤمنين).

ب- المحفزات الإبداعية :

يشكل مثلث المحفزات الإبداعية (القيادة الداعمة، الثقافة الساندة، السياسة الموجهة) أحد المصادر الفاعلة لتأمين القيم الإبداعية ومن ثم الأخذ بكل ما ينم عنها ، إلى حد إن هذه المحفزات تمثل مثيرات فاعلة في ميدان العمل التنظيمي وبما يلوح للعاملين والقيادات الإدارية على السواء بضرورة التفكير المتجدد الباعث إلى الإبداع ومعالجة الحالات بطريقة جديدة.

ج- دعم الأفكار والتجارب المبتة :

تولد الأفكار في مواقع متباينة وتصدر من شخصيات ذات مراكز متفاوتة مما يعني أن الأهمية الفاعلة لها قد تتباين تبعا لتلك المراكز والمواقع، ونعني هنا أن الأفكار التي تصدر من العاملين في أدنى السلم الهرمي قد لا يتم اعتمادها في حالات كثيرة مما يعني فقدان قيمتها علما إن هذه التجارب والأفكار تشكل بحد ذاتها الوعاء الذي يحتضن الكثير من القيم والمعايير إلى حد أنها منظم

للسلوكيات ومصدرا للإبداع ، علما أن الكثير من الأفكار راهن بشأنها العديد من الباحثين إلى حد إن فريقا منهم عدها موضع خواء ووهن بينما عدها آخرون محطة ونقطة اهتمام مما حدا بهم إلى تكريسها والعمل بمقتضياتها كونها تجارب أغناء لابد من الإفادة منها وهنا إشارة إلى إقرار الجانب القيمي في هذه التجارب والأفكار .

د تعميق الممارسات الإبداعية ذات المنحى الأخلاقي:

يتم تكريس ذلك من خلال القول بأن حركة الإبداع يجب أن تكون موازية لأخلاقيات العمل ، أي أن الأخلاقيات بمدياتها وتأثيراتها تساهم في غرس القيم وبالتالي وضعها في خانة الإبداع بحيث أن الومضة التي تنيرها القيم في النفوس تجد من يرعاها ويعمل بمقتضياتها إلى حد المشاطرة وانتزاع الجديد وغير المألوف بشأنها.

٤- الدراسات السابقة :

أ- دراسة farris 1973

Purchasing Reciprocity And Antitrust

أجريت هذه الدراسة على عينة من المديرين بلغ حجمها (226) مديرا وقد ركزت الدراسة على بيان أثر القيم الشخصية على سلوكية المديرين وصنع القرارات التي تتخذ من قبلهم وقد توصلت الدراسة الى جملة استنتاجات أبرزها:

١- وجود تأثير فاعل للقيم الشخصية على إدراك المديرين وعلى الكيفية التي يتم بها مواجهتهم للمشكلات .

٢- تؤثر القيم الشخصية على القرارات التي تتخذ في ميدان العمل

ب - دراسة 1972 ، Manley

أجريت هذه الدراسة في شركة الاتصالات في ولاية نيويورك وقد توصلت الى عدة استنتاجات منها وجود ارتباط معنوي بين أهداف الشركة والقيم الشخصية للمديرين علما أن أهداف الشركة وضعت على أساس جودة الخدمة أولا ومعدل العائد ثانيا ، وعملية وضع الاهداف من قبل المديرين كانت قائمة على أساس القيم التي يمتلكونها معبرا عنها برفاهية المستخدمين وتأمين جودة الخدمة المقدمة .

ج - دراسة 1982 Peter&Waterman

ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين القيم الثقافية والنجاح في الاعمال وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من القيم تمثلت بـ (التركيز على الافضل ، الاهتمام بالتفاصيل ، الاعتقاد بأهمية

الأفراد ، الجودة المتميزة ، النمو الاقتصادي، الاهتمام بالمعلومات وتعزيز الاتصالات ، النظر الى الاعضاء في المنظمة على أنهم مصدر الابداع (مبدعون).

وبناء على ما تقدم يتضح لنا أن الدراسة الحالية تختلف عن سابقتها في كونها تبنت القيم ذات المنحى الابداعي وعلى نحو يسهم في تنويع الاعمال بمعطيات ايجابية تؤثر التميز وتقر الفرادة قياسا بالمنافسين فضلا عن ذلك فقد تم تطبيقها ضمن نطاق البيئة العراقية وبالأخص في المنظومة التعليمية مما يوفر بعدا لأهمية هذه الدراسة ويؤشر اختلافها عن الدراسات السابقة .

الاطار الثاني : تحليل نتائج الدراسة الميدانية **بقصد تحليل نتائج الدراسة الميدانية فقد عمد الباحثين إلى تبني الآتي :** **١. وصف متغيرات الظاهرة قيد الدراسة:**

مما لاشك فيه إن وصف أية ظاهرة يستلزم الانطلاق من المؤشرات المعبرة عنها ، وقد تتخذ هذه المؤشرات اتجاهات عدة وعلى نحو يؤثر مستوى وواقعية الظاهرة من عدمه ، ولأجل تفعيل مع ما نحن بصدد ، فقد تطلب الأمر الإفادة من معطيات الجدول (١) التي أفصحت عن جملة مقاصد منها ما تجلى في وجود توجه ايجابي لدى عينة الدراسة بشأن الحالة الإصلاحية ، هذا ما عبرت عنه إجابات (89%) من المبحوثين بوسط حسابي قدره (4.3) وانحراف معياري (0.3615) الأمر الذي يوفر انطبعا بأن هناك تفاعلا جادا من قبل المبحوثين مع أية مشكلات تتناهم في ميدان العمل إلى درجة التعهد بحلها مع الأخذ بنظر الاعتبار أية تبعات تنجم عنها وفي ذلك إشارة إلى امتلاكهم خزينا معرفيا وفكريا يؤهلهم لانتزاع الحلول الايجابية التي تحجم مسببات تلك المشكلات وتقوض فعلها ، وفي ما تقدم إشارة واضحة إلى إن العلاقة بين القيم الإبداعية بإطارها العام وحلحلة المشكلات حالة قائمة إلى حد إن التفكير الإبداعي يأخذ مداه الفعلي في الميدان التنظيمي ويعد المشكلات هي فرص للنمو بكافة أوجهها ومجالاتها. وفيما يخص الاستقلال كأحد القيم الإبداعية فقد أشرت إجابات المبحوثين في المنظمة عينة الدراسة إن (81%) من تلك العينة اتفقوا على إن يكون سيادة رأيهم في ميدان عملهم مقترنا بتمردهم على أية قيود محددة لحركتهم في ميدان العمل وعلى النحو الذي قادهم إلى عرض جملة تساؤلات بشأن الواقع الذي يخوضون غمار لعبة العمل فيه سعيا إلى الأنشداد إلى ما يسمى بالتغيير الذكي الذي يستحضر الأساسيات لخدمة الثانويات ويقر الوجود من خلال الاستغلال الأفضل لما هو موجود إلى حد تأمين الاستقلالية ورفض حالات الانجراف الفكري والتبعية الضيقة ، وما تقدم يمثل دعوة للقول بأن قيم الصدق والبحث والتحري عن الحقائق كانت قائمة في ميدان الدراسة إذ اتفق (96%) من المبحوثين على رفضهم القاطع لحالات النفاق الإداري فضلا عن أهتمامهم بالحقائق مثلما ينشدون إلى الوقائع ويعدون لها همزة الوصل لأعمالهم وفي ذلك تأكيد حتمي بأن عملية التعقيم لا وجود لها .

ولازم ذلك اتفاق (91%) من المبحوثين بوسط حسابي (4.4) وانحراف معياري (0.467) بأن هناك حاجة قائمة ورغبة عارمة في السعي لتحقيق الانجاز إلى درجة إن المبحوثين يؤدون أعمالهم بجدية ويعدون لها متعة لهم مع الأخذ بنظر الاعتبار إمكانية انتزاع حالات الاعتراف من الآخرين في ظل التضحيات الجسيمة والعطاءات الثرة وبما يعزز المكانة ويجلى حالات الاحتفاظ بالذاكرة لدى الآخرين في ميدان العمل.

وما تقدم يؤشر لنا حقيقة واقعة مثلما هي أمر حتمي وهي إن القيم المعبرة عن وضوح الرؤية ونفاذ البصيرة لدى المبحوثين قد أخذت مديات مرضية جدا بالنسبة لعينة الدراسة ،هذا ما اتفقت عليه إجابات (91%) من المبحوثين بوسط حسابي (4.4) وانحراف معياري (0.3056) ، مما يعني إن توافر هذه القيمة الإبداعية لدى المبحوثين هي المترجم الفعلي للقيم الإبداعية المشار لها أعلاه فضلا عن ولادة فكرة مفادها إن الجهود الإبداعية موارد نادرة يجب استثمارها في إطار النظر إلى الأمام والسعي للتفوق على المنافسين ، وعملية التفوق لا تتم إلا في إطار استغلال سلعة نادرة لكنها بين أيدينا ألا وهي الوقت المدعم بالموارد الأخرى .مما يعني إن استثمار الوقت يمثل احد المفاتيح الرئيسة لترسيخ التفكير الإبداعي. وخلاصة القول إن القيم الإبداعية في المنظمة عينة الدراسة قد اختطت أثرها وجنت فعلها وجعلت من المحسوس ملموس ومن البعيد في الذاكرة قريبا وفي متناول اليد ، أي إن القيم الإبداعية كانت قائمة وموجودة لدى عينة الدراسة، إلا إن هذا الوجود لا يعني غياب المعوقات لها .

الجدول * (٢) وصف متغيرات الظاهرة المدروسة

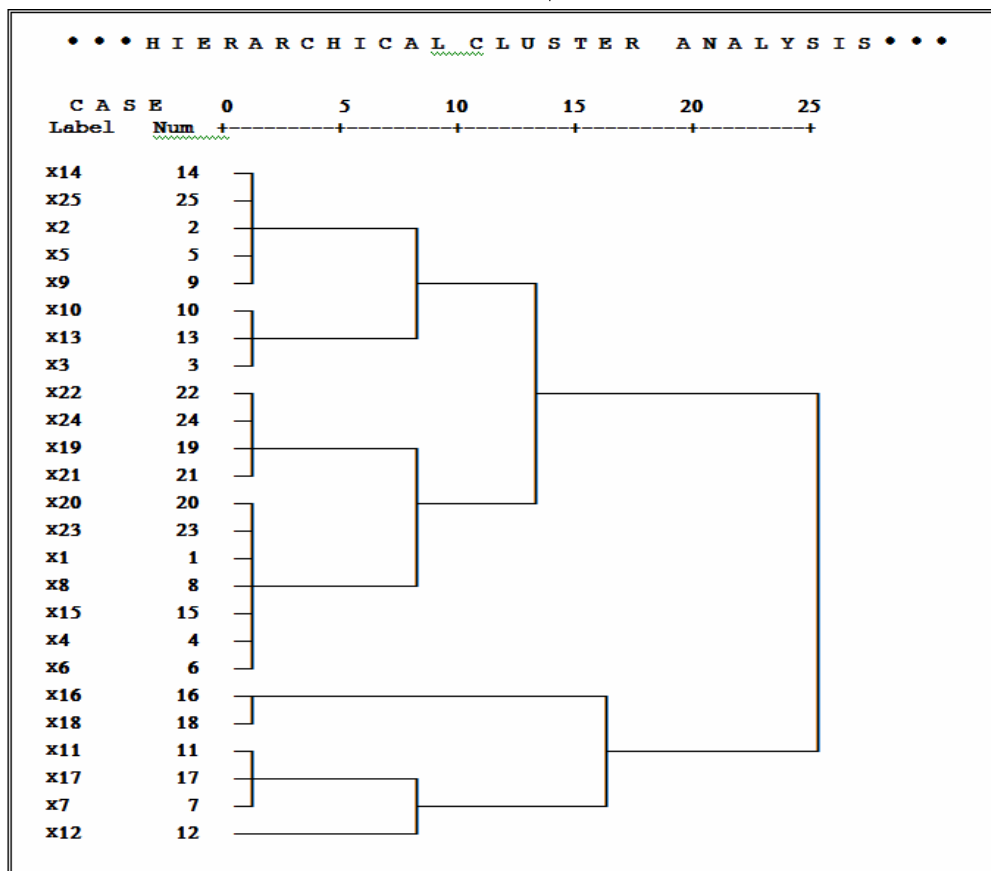
SD2	Avg2	الأحرف المعياري	وسط حسابي	التكرار المأم	Sum	التكرار %	لا تتفق بشدة	لا تتفق	لا تتفق %	غير متأكد	التكرار %	أتفق	أتفق %	أتفق بشدة	المتغيرات الثانوية	المتغيرات الرئيسية	
0.3615	4.3	1,224	4.2	20%	50	2%	1	4%	2	10%	5	42%	21	42%	21	x1	الأصلاح
		1,120	4.4	20%	50	0%	0	0%	0	10%	5	40%	20	50%	25	x2	
		0.958	4.3	20%	50	0%	0	2%	1	10%	5	46%	23	42%	21	x3	
		0.900	4.4	20%	50	0%	0	0%	0	8%	4	48%	24	44%	22	x4	
		1,012	4.3	20%	50	2%	1	2%	1	4%	2	48%	24	44%	22	x5	
			4.3	100%	250	1%	2	2%	4	8%	21	45%	112	44%	111	Y1	
0.6784	4.1	0.635	4.2	20%	50	0%	0	2%	1	10%	5	52%	26	36%	18	x6	الاستقلالية في العمل
		0.370	3.9	20%	50	0%	0	10%	5	22%	11	36%	18	32%	16	x7	
		0.506	4.1	20%	50	0%	0	6%	3	10%	5	48%	24	36%	18	x8	
		0.766	4.3	20%	50	0%	0	4%	2	6%	3	50%	25	40%	20	x9	
		1,106	3.8	20%	50	0%	0	12%	6	16%	8	48%	24	24%	12	x10	
			4.1		250	0%	0	7%	17	13%	32	47%	117	34%	84	Y2	
0.3506	4.5	1,145	4.6	20%	50	0%	0	0%	0	2%	1	32%	16	66%	33	x11	الصلى والبط عن الخطيئة
		1,123	4.4	20%	49	0%	0	0%	0	10%	5	28%	14	60%	30	x12	
		0.998	4.6	20%	51	2%	1	0%	0	2%	1	42%	21	56%	28	x13	
		0.907	4.4	20%	50	0%	0	2%	1	4%	2	42%	21	52%	26	x14	
		0.988	4.6	20%	50	0%	0	0%	0	0%	0	36%	18	64%	32	x15	
			5	100%	250	0%	1	0%	1	4%	9	36%	90	60%	149	Y3	
0.467	4.4	1,114	4.6	20%	50	0%	0	4%	2	0%	0	32%	16	64%	32	x16	الحاجة للإنجاز
		0.725	4.6	20%	50	0%	0	0%	0	0%	0	36%	18	64%	32	x17	
		1,085	4.2	20%	50	0%	0	4%	2	12%	6	40%	20	44%	22	x18	
		0.925	4.3	20%	50	0%	0	2%	1	8%	4	44%	22	46%	23	x19	
		0.798	4.1	20%	50	2%	1	4%	2	8%	4	50%	25	36%	18	x20	
			4.4	100%	250	0%	1	3%	7	6%	14	40%	101	0.51	127	Y4	
0.3059	4.4	0.635	4.6	20%	50	0%	0	0%	0	6%	3	32%	16	62%	31	x21	وضوح الرؤية ونفاذ البصيرة
		0.767	4.7	20%	50	0%	0	0%	0	2%	1	28%	14	70%	35	x22	
		0.798	4.0	20%	50	0%	0	8%	4	10%	5	52%	26	30%	15	x23	
		0.635	4.3	20%	50	0%	0	0%	0	6%	3	58%	29	36%	18	x24	
		0.767	4.4	20%	50	0%	0	0%	0	10%	5	36%	18	54%	27	x25	
			4.4	100%	251	0%	0	2%	4	7%	17	41%	103	50%	126	Y5	

* نتائج الحاسبة الالكترونية باستخدام SPSS.

٢. التحليل العنقودي لمتغيرات الظاهرة المدروسة :

أشرت معطيات الشكل (٢) الخاص بعملية التحليل العنقودي لمتغيرات الظاهرة موضع الدراسة أن الفقرتين (X2,X13) شكلتا عنقودا اشر حالة مهمة في ميدان العمل تمثلت بالقول بأن التعهد بحل مشكلات العمل يستلزم تجنب حالات التعتيم وعدم الأيمان بها. كما شكلت الفقرتين (X8,X19) عنقودا وعلى النحو الذي فسر كثرة التساؤلات في ميدان العمل والسعي إلى تعظيم الانجازات بقصد إقرار المكانة للمبحوثين في مجال عملهم وحصول ذلك إن الفقرات

(X2,X8,X13,X19) شكلت عنقودا يفصح عن حالة الترابط بين الالتزام بحل المعضلات وتحقيق الانجازات وبما يسهم في إثارة قدرا من التساؤلات بعيدا عن أية تعميمات أو حالات تضليل. كما شكلت الفقرتين (X16,X18) عنقودا يجسد سعي المبحوثين لممارسة أعمالهم بجدية حد التمتع بها في إطار فكرة مفادها انتزاع الاعتراف من الآخرين وعده وثيقة يفلحون بها في مجال حياتهم الوظيفية وفي السياق ذاته كونت الفقرات (X7,X11,X17) عنقودا يؤكد رفض المبحوثين لعملية النفاق الإداري فضلا عن التمرد على القيود المحدد لنطاق تمكينهم في العمل مقترنا ذلك بسعيهم المتواصل لتأدية واجباتهم على أتم شكل وأحسن صورة وهذا يؤشر لنا الجدية في العمل حد اعتراف الآخرين بالجهود المبذولة وعلى النحو الذي أشر قوة الشعور بالانجاز لديهم في إطار الاهتمام بالحقائق والوقائع هذا ما جسده العنقود (X12,X17) مما يفسر لنا إن التعهد بحل أي إشكاليات في العمل يستلزم قدرا من الشفافية ورفض التضليل وبما يوجب الإسهامات الفردية للمبحوثين ويسهم في تعزيز مكانتهم في إطار السعي الجاد لتقويض القيود المحددة لتطلعاتهم الفكرية بحثا عن الإبداعية وتأشيرا لدور القيمة ، وهذا ما أمكن ملاحظته في العنقدة : (X2,X13,X19,X16,X18,X11,X17,X7,X12) .



الشكل * (٢) التحليل العنقودي لتغيرات الظاهرة قيد الدراسة

* نتائج الحاسبة الالكترونية باستخدام SPSS.

الاستنتاجات والتوصيات :

أولا : الاستنتاجات

تمثلت الاستنتاجات التي تمخضت عنها الدراسة الميدانية في الآتي :

١. شغلت القيم الإبداعية على نحو عام حيزا فاعلا في ذاتية المبحوثين في المنظومة عينة الدراسة إلى حد إنها كانت المحرك لتفكيرهم والمرسخ للسلوكيات التي ينتهجونها.
٢. سيادة حالة من التباين في توافر القيم الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة ، مما يوفر انطبعا باختلاف وجهة نظر المبحوثين بشأنها هذا ما جسدت إجاباتهم وما أشرته النسب المعبرة عنها.
٣. شكلت القيم الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة عنقدة متفاعلة ومتواصلة بحيث إن كل متغير فرعي يدعم المتغيرات الأخر ويقر فعلها ، أي إن القيم الإبداعية المتوفرة في تلك المنظمة عبرت عن ذاتها وأشرت مساهماتها .

ثانيا : التوصيات :

- بناء على ما ورد من استنتاجات فقد خلصت الدراسة إلى جملة توصيات تمثلت بـ :
١. العمل على ترسيخ الثقافة الإبداعية في المنظومة عينة الدراسة وعلى النحو الذي يجعل منها منطلقات لإثراء القيم وإقرار المعايير ومن ثم تنظيم وتهذيب السلوكيات بحيث تكون الثقافة هي المدخل الصحيح لمعالجة أية مفترقات في التعامل الإنساني ومن ثم الوصول إلى حالات النمو والارتقاء.
 ٢. السعي الجاد لإتاحة الفرص للمبحوثين لترسخ حالات التفكير الإبداعي لديهم في إطار فحواه ومحتواه القيم الإبداعية إلى حد إن هذه القيم تمثل محركات العمل وضوابطه في آن واحد.
 ٣. العمل على أقرار الأسبقية بين القيم الإبداعية مع مراعاة الحفاظ عليها في إطار التعريف والإحاطة التامة بها من قبل المبحوثين وعلى نحو يجعل منها ركائز مثلما هي مقومات لعملية الإبداع.
 ٤. ضرورة العمل على ترسيخ المبادئ الداعمة لإنسانية الإنسان وعدها الثابت التي لا يمكن إغفالها ومن ثم العمل بمضمونها بحيث تكون هي الإطار العام لكافة السلوكيات في ميدان العمل ، وهنا إشارة إلى أهمية القيم كونها المنظم مثلما هي القلب للمنظمة إذ وصفها أحد الباحثين بقوله :

(Value is the heart of organization)

٥. العمل على إقامة دورات تدريبية ذات سمة إبداعية في المنظومة عينة الدراسة وعلى نحو يعكس قيم الإبداع ويعمل على اتساع مديات تأثيرها ومن ثم تجسيدها.

قائمة المصادر :

١. النجيفي ، زياد عبدالعزيز 1996 ، قيم المدير الاستراتيجي وأثرها في تحديد الخيار الاستراتيجي للمنظمة دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية
٢. القريوتي ، محمد قاسم ، (٢٠٠٣) ، السلوك التنظيمي ،دار الشروق ، الأردن.
٣. جرينبرج، جيرارد و بارون ، روبرت ، (٢٠٠٩) ، إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ ، السعودية.
٤. الشماع ، خليل محمد وحمود خضير كاظم ، (١٩٨٩) ، نظرية المنظمة ، مطابع دار الشؤون الثقافية،بغداد.
٥. البريدي ، عبد الله ، (٢٠٠٧) ، الإستراتيجية العربية في مؤسسات التعليم العالي مدخل وصفي تحليلي لدراسة الإشكاليات الثقافية ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد ٢٧ ، العدد ٢.
- 6.Garth.Jones,2000,organizational theory, Prentice–Hall appers, Saddle river,New-Jersey.
٧. الصرن ، رعد حسن ، (٢٠٠١) ، إدارة الابتكار والإبداع ،كيف نخلق بيئة ابتكاريه في المنظمات ،الجزء الثاني ،دار الرضا للنشر،سوريا.
٨. عثمان عبد الرحمن محمد حسن ، (١٩٨٤) ، المسؤولية الإدارية في إطار قيم وأخلاقيات الموظف العام ، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٣ ع ، السعودية.
9. Glinow Steven,(2000),Organizational Behavior, International Edition, McGraw-Hill Com,Inc.,U.S.A.
١٠. جواد، شوقي ناجي ، (٢٠١٠) ، المرجع المتكامل في الإدارة الإستراتيجية ، دار الحامد، الأردن.
١١. ياسين ،سعد غالب، (١٩٩٩) الإدارة الدولية مدخل استراتيجي، دار اليازوري ،عمان.
12. Raia, (1972), Organizational Development , Soens issues and challenges , California management Review, Vol.xiv,No.4.
١٣. أللوزي (١٩٩٠) ، سليمان أحمد ومرار ، فيصل فخري ، منظمات المستقبل وتحديات الإدارة ، المجلة العربية للإدارة (المجلد ١٤ ، العدد ١).
١٤. حسين ،محمد عبد الهادي، (٢٠٠٢) استخدام الحاسوب في تنمية التفكير الأبتكاري ،ط١،دار الفكر ، عمان.
- ١٥ — القريوتي ، محمد قاسم ، (٢٠٠٣) مصدر سابق .
١٦. الطيب، حسن أبشر، (١٩٨٩) محاور التنمية التجارب الإبداعية في إستراتيجية الإصلاح والتطوير الإداري ، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٥٩.

١٧. عساف ، عبد المعطي، (١٩٩٥)، مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة ، مجلة الإداري ، العدد ٦٢.
١٨. أللوزي، موسى، (٢٠٠٣)، التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة ، الطبعة ٢، دار وائل، الأردن.
١٩. عبودي، زيد منير، (٢٠٠٩) ، الإدارة الإستراتيجية، دار كنوز المعرفة ،الأردن.
٢٠. Deep,Sam& Sussman Ivle,(1993) , What to ask when Don't know what to say ,555,Power full Question to use for Getting your at, by Prentice-Hall.Inc.
٢١. السويدان،طارق محمد والعدلوني، محمد أكرم ،(٢٠٠٣) ،مبادئ الإبداع ، شركة الإبداع الخليجي ،الكويت .
٢٢. الديب ،إبراهيم ، (٢٠٠٥) ، استراتيجيات التطوير الإداري والإصلاح الشامل ، مؤسسة أم القرى للتوزيع، المنصورة ، سوريا.
- 23_ Farris T.M ،1973 Purchasing Reciprocity And Antitrust, Journal Of Purchasing ,February
- 24 _ Manley T R 1975 Personal value System For Mangers and the operative goals of organization: an in_depth analysis of one firm unpublished ph D dissertation university of Minnesota 1975
- 25_ Burton G Thakur m 1997 Management Today principle and practice McGraw – Hill publishing company New Delhi

الأستبانة

نضع بين أيديكم الأستبانة الخاصة بالبحث الموسوم (مدى توافر القيم الإبداعية في المنظومة التعليمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني-الموصل) راجين الإجابة على الفقرات الواردة فيها خدمة لأغراض البحث العلمي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	ولا اتفق بشدة
١	لديك درجة من الإحساس بوطأة المشكلات التي تعترضك في مجال عملك					
٢	تتعهد بحل المشكلات التي تواجهك في العمل					
٣	تتحمل أية تبعات ناجمة عن المشكلات التي تعترضك في ميدان عملك.					
٤	تسود درجة من الثقة بينك وبين العاملين معك.					
٥	تمتلك قدرات فكرية تؤهلك لانتزاع الحلول الإيجابية لأية مشكلات تعترضك بخصوص عملك.					
٦	تكون ذا رأي في منظمتك.					
٧	تتمرد على القيود المحددة لحريتك في العمل.					
٨	تطرح كثير من التساؤلات بشأن الواقع الذي تعمل فيه.					
٩	تنشد إلى التغيير الذكي أكثر من أنشدك للتأملات.					
١٠	تفرض التبعية لتغير في منظمتك دون خرق الإجراءات.					
١١	ترفض النفاق الإداري في ميدان عملك.					
١٢	تهتم بالحقائق بقدر اهتمامك بالواقع.					
١٣	لا تؤمن بالتعظيم في ميدان عملك					
١٤	تتوخى الصراحة مع العاملين					
١٥	تعكس تصرفاتك في ميدان عملك درجة عالية من النزاهة					
١٦	تمارس أعمالك بجدية إلى حد التمتع بها في ميدان عملك.					
١٧	تأديتك لواجباتك على نحو صحيح يؤمن قوة الشعور بالانجاز لديك.					
١٨	تنتزع الاعتراف من الآخرين من خلال تضحياتك في العمل.					
١٩	تجعل من انجازاتك في ميدان عملك مدخلا لتعزيز مكانتك من العمل.					
٢٠	تمارس أعمالك في إطار الاحتفاظ بها في ذاكرة الآخرين.					
٢١	تستثمر كل قدراتك في مجال عملك.					
٢٢	تنظر للمبدعين في منظمتك بأنهم مورد نادر يجب استغلاله.					
٢٣	تنظر دائما إلى الأمام بغية الفوز على الآخرين.					
٢٤	تعمل على إطلاق تصوراتك في مجال عملك.					
٢٥	تغوص في عمق الموضوع الذي تتناوله دون الاكتفاء بالمعالجة السطحية.					

الباحثين

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.