



تصميم نموذج تواصل لمؤسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة

م.م احمد هادي هاشم المدني

ahmido90@gmail.com

مديرية تربية الديوانية

المستخلص

الهدف من هذا البحث هو دراسة العلاقة بين مؤسسة القيم المهنية وطرق تفكير معلمي التربية البدنية في المحافظة بالإبداع الفردي . منهج البحث مسحي هادف وصفي المجتمع الإحصائي لهذا البحث هم معلمي التربية الرياضية في العام الدراسي 2012 باستخدام جدول Morgan ، تم اختيار 384 شخصاً من خلال طريقة أخذ العينات المتاحة . تم جمع البيانات باستخدام استبيان قياسي وتم تحليل البيانات باستخدام ارتباط بيرسون والانحدار المتعدد واختبار t لعينة واحدة بمساعدة برنامج SPSS . _ وأظهرت النتائج أن مؤسسة القيم والتفكير المهني لمعلمي التربية الرياضية تقدم مسيرة جيدة . لكن الإبداع الفردي لمدرسي التربية البدنية ليس بالمستوى المرغوب . كما أن هناك علاقة إيجابية وذات مغزى بين ترسيخ قيم العمل والإبداع الفردي . _ كما أن هناك علاقة إيجابية ومهمة بين طريقة تفكير الشخص والإبداع . _ _ إن تأثير مؤسسة قيم العمل على الإبداع الشخصي أكثر من تأثير أساليب التفكير على الإبداع الشخصي .

المفردات العامة : إضفاء الطابع المؤسسي على قيم الوظيفة ، أسلوب التفكير ، الإبداع الفردي ، مدرس الرياضة .

Designing a communication model to institutionalize functional values and thinking style with individual creativity for sports teachers

Assistant Teacher Ahmed Hadi Hashem Al-Madani

Diwanayah Education Directorate

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between the institutionalization of professional values and the ways of thinking of physical education teachers in the governorate regarding individual creativity. The research methodology is a descriptive, purposeful survey. The statistical population for this research is physical education teachers in the 2012 academic year. Using a Morgan table, 384 individuals were selected through the availability sampling method. Data were collected using a standard questionnaire and analyzed using Pearson's correlation, multiple regression, and a one-sample t-test using SPSS. The results showed that the institutionalization of professional values and thinking among physical education teachers is progressing well. However, the individual creativity of physical education teachers is not at the desired level. There is also a positive and significant relationship between the inculcation of work values and individual creativity. There is also a positive and significant relationship between an individual's way of thinking and creativity. The impact of the institution of work values on personal creativity is greater than the impact of thinking styles on personal creativity.

Keywords: General vocabulary: institutionalization of job values, thinking style, individual creativity, sports teacher.



1 مقدمة

أسس الثقافة والعلم منذ زمن بعيد لمن يتصرف في أدوار المعلمين أو المدربين و تم تكليف المتدربين بواجبات وحقوق ولا يجوز إعفاء أي منهم منها إلا في المنطقة المقدسة ، يتعلمون لعب دور . من بين الواجبات التي يمكن أن تقوم على نفسه اعتقدت المؤسسات أن على المربي توفير التدابير التي تعد المتعلم للحياة . سيتم تشكيلها في الوضع الحالي . لذلك ، يجب أن يكون المربي على دراية بأبعاد العلم المتعلقة بمجال عمله ، الأمر الذي يتطلب منهجاً شاملاً . لدى المعلم في المواقف التعليمية مهمة متعددة الأوجه ؛ لأن التربية الأخلاقية والعاطفية والمعرفية والاجتماعية والسلوكية تعتبر وظيفة المتدربين عملية معقدة تتطلب استخدام مجموعة من القدرات تركيبة متجانسة من المعرفة والمهارات والمعتقدات تهئ المعلم أو بعبارة أخرى تستحق مثل هذا التوجيه . مجموعة هذه القدرات هي الهويات المختلفة للمعلم يشكلون يمكن أن يكون هناك ثلاث هويات على الأقل " الشخصية والخبرة والتنظيم " للمعلم اعتبرت بيئة التعليم العالي أنهم معاً يصنعون هويته الأكاديمية .

من ناحية أخرى ، فإن واقع بيئة التعلم في الأنواع التقليدية والمسموح بها هو مجرد ميزة مادية أو لا توجد علاقة كمية بين العناصر المادية ، على الرغم من أنها تشملهم أو تعتمد بشكل أساسي عليها و من بين متطلباتها ؛ بدلا من ذلك ، هو أبعد من ذلك ، هو بنية مفاهيمية لتفاعلات النظام المعتقدات والعقليات المعرفية والإثارة والثقافة الاجتماعية لممثلي مشهد التعلم المتأثر . يمكن أن يكون بمعنى آخر ، تعد بيئة التعلم بيئة متعددة الأوجه وديناميكية وتعتمد عليها حياتها إنه استمرار فعال للتفاعلات بين كائنين منتجين في قدرة المعلم والمتعلم . طبعاً مع مراعاة أن هذين الكائنين ليس لهما دور ثابت في مشهد التعلم وحسب الحاجة يغيرون أدوارهم بحيث يتم الحفاظ على التوازن البيولوجي وتستمر عملية التفاعل. اندريه واي _ يعتقد Gosling (2006) أن المعلمين والطلاب يجب أن يكونوا في رحلة لا يمكن التنبؤ بها مع للمشاركة في وجهة غير محددة ، ستواجه هذه الرحلة بالتأكيد تحديات . يمكن تحسين حياة الطلاب بمساعدة تفاعلهم في العملية التعليمية ، وإن لم يكن ذلك بشكل دقيق أو ضروري . المادية ، ولكن بمساعدة تحسين قدرتهم على التفكير بوضوح والتجميع والتحليل لدليل ، في العمل مع الآخرين ، في أن يصبح المرء أكثر استقلالية قائد ومقدر لقيمة المعرفة ليتم ترقيتهم ، يمكن للمدرسين في التعليم تحقيق هذه الأهداف بمساعدتهم أن يكون ناقدًا ومطلعًا بشكل أفضل في مجال التدريس ، والاستعداد لاكتساب الخبرة ومراجعة العمل جعل تعليمهم ممكنًا من خلال التأكد من أنهم استجابوا لاحتياجات النمو والتعلم لطلابهم في جميع الأوقات .

2 بيان المشكلة

تلعب قوى كل منظمة دوراً أساسياً في تنفيذ الأهداف المرسومة للمنظمة ، وفي الوقت نفسه ، الاهتمام بالتنمية الفردية للأفراد يؤدي إلى الإغاثة ، فهو يوفر الماء لأهداف المنظمة . بما أن الإنسان كائن متعدد الأبعاد ومعقد ؛ لذلك يجب مراجعة البيانات المتعلقة به بنفس النقد ، فكل شخص يأخذ بعين الاعتبار معايير قبول وظيفته وفق هذه المعايير تحدد طريقة عمل المنظمة اليوم ، يرتبط تقدم ونجاح أي مؤسسة بالعديد من العوامل مثل الابتكار والإبداع وثقافة وعقلية موظفيها . من أجل البقاء ، يتم تشجيع المنظمات على تغيير سلوك الناس وفقاً للاحتياجات الحالية والتغيرات الفعالة في المنظمة ، ويبدو أن هذه التغيرات تتزايد بسرعة في شكل ظهور العشرات من الفوائد الجديدة (Martinez وبلانش ، 2003¹).

طاقم عمل بقبولهم وظيفتهم ، فهم في الواقع يبحثون عن احتياجاتهم ورغباتهم . حتى يتأثر هؤلاء الأشخاص بتوقعاتهم وتعتمد توقعاتهم على القيم والقيم التي تولدها العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية وظروف البيئة . هو القيم ، مثل التطلعات ، هي أساس أساسي لديك _ في الواقع ، قيم الوظيفة هي العقلية

¹ وبلانش . مارتنيز



التي يمتلكها الشخص __ __ إن تحقيق احتياجات الفرد هو في البحث للوصول إلى التشبع والرضا عن الوظيفة (May Raspasi ، 2018) .

عندما يواجه الناس مستوى من استقلالية اتخاذ القرار في أداء مسؤولياتهم الوظيفية ، بحيث لا يشعرون أنهم يتبعون أوامر رؤسائهم ومشرفيهم ورؤسائهم فقط . فهم يفعلون ذلك ، فإن دخلهم يتناسب مع نفقات معيشتهم .
__ وتقدمهم الوظيفي هو فقط . يجب أن تدعم المنظمات خططها وأفكارها الجديدة القائمة على إدراك نقاط قوتها ومواهبها ، ويجب على الناس دعم مستقبلهم المهني . __ في الواقع ، تمكنت إدارة المنظمات من إضفاء الطابع المؤسسي على قيم العمل . في شعبهم متغير آخر مهم يبدو أنه يؤثر على مأسسة قيم العمل ويرتبط بالإبداع الفردي هو العقلية هنا ، تعني كلمة " أسلوب " السلوك الإرشادي والقياسي والفريد ، بالإضافة إلى أنماط الأداء والأداء . من الناحية الفنية ، الأسلوب هو الطريقة التي يدير بها الشخص البيانات من المحتمل أن يكون هذا المصطلح قد صاغه لأول مرة علماء النفس الذين درسوا في مجال القدرات الحسية الحركية (بخشيش ، 2013) . يمكن أن تعني كلمة تأمل التفكير والتفكير والتخيل والتفكير والتفكير . لذا ، فإن كلمة عقلية تعني حرفياً طريقة التفكير وطريقة التفكير . على الرغم من وجود اختلاف في الرأي بين علماء النفس في مجال العقلية حول المصطلحات ، إلا أنهم يتفقون جميعاً على أن طرق تشفير المعلومات وتخزينها ومعالجتها في أذهان الأشخاص المستقرين فريدة ولا علاقة لها بالذكاء (أتكينسون² ، 1998) . يعتقد ستيرنبرغ وتشانغ³ (2009) أن التفكير هو الطريقة التي يختار بها الناس التفكير واستخدام قدراتهم . طريقة التفكير ليست قدرة ، بل هي الطريقة المفضلة في التفكير ، بمعنى آخر ، طريقة استخدام القدرة الكامنة . (سانتروك⁴ ، 2009) . عار يشير إلى القدرة على القيام بشيء جيد ، بينما يشير الأسلوب إلى اهتمام الشخص بكيفية القيام بشيء ما . شخصان قادران قد يكون للناس أنماط مختلفة . __ الأساليب المختلفة ليست بالضرورة أفضل أو أسوأ ؛ لكنهم مختلفون (كاستيلس⁵ ، 2004) . نظراً لأن الأشخاص المختلفين لديهم طرق مختلفة في التفكير وطرق تفكير مفضلة ، فمن الطبيعي أن يختلف أداء وقدرات كل شخص بناءً على طريقة تفكيرهم المفضلة .

يعتبر نظام التعليم في أي دولة من المؤسسات التي تلعب دوراً مهماً في تعليم جيل الشباب . في المؤسسات التعليمية والمؤسسات العلمية الأخرى في البلاد ، تعد الحاجة إلى أشخاص مبدعين وقادرين للغاية ذات أهمية متعددة . لأن هذه المراكز تلعب دوراً مهماً جداً في تعليم وتدريب الأشخاص المخلصين والخبراء في جميع المنظمات والمؤسسات وفقاً لـ Kay Nagel⁶ ، 2003 ، فإن نظام التعليم في أي بلد هو مؤسسة مبتكرة . والإبداع تي هو __ بحسب Kingel نظام التعليم الإبداعي هو بيئة تعليمية وأساس عمله إنتاج وتحسين جودة المعرفة ، والمعلمين هم أساس أفكار المعرفة __ هم دعاة القيم والمسؤوليات الاجتماعية والتعليم للأطفال والشباب ، ولهم الكلمة الأولى في تدريب القوى البشرية (شافي العبادي ، 2019) .

تلعب قيم الوظيفة دوراً مهماً في فعل الأشياء __ يؤدون والنتائج __ أيضاً بسبب خلق وصمة العار والرضا الوظيفي والالتزام المنظمة __ يجلب مواءمة القيم الوظيفية مع الدوافع الشخصية __ هو ؛ لذا، المبدعون هم الأشخاص الموصومون __ هي أن هذه العفوية بصفتها صفة مميزة للمبدعين تؤدي إلى ظهور الإبداع يصبح الشخص شخصاً فيهم (Zarey ، 2014) .

أحياناً مفهوم القيمة عبر الناس مجتمع قوي د من الممكن أن يكونوا في الداخل جارد (محسن ، 2001) ؛ أيضاً كمية قبول وإضفاء الطابع المؤسسي على قضايا مثل القيم الوظيفية التي تختلط بمكونات ومتغيرات

² . أتكينسون

³ وتشانغ . ستيرنبرغ

⁴ . سانتروك

⁵ . كاستيلس

⁶ . كينجل



أخرى . يحب أسلوب التفكير والإبداع هو عمل ناجح أو عدم النجاح واحد يحدد هيكلنا (حسيني ، 2019)

من خلال فحص المقالات والأبحاث السابقة ، يبدو أن هاتين المسألتين مرتبطتان . لم يتم مناقشة مؤسسة القيم الوظيفية والإبداع الفردي معاً في مجال التربية البدنية . البحث والتحقيق في هذا خاصة أثناء الكشف عن الوضع الحالي لقيم الوظيفة وأسلوب التفكير والإبداع الفردي . معلوم الرياضة لأنى اكتساب وتحديد العلاقات القائمة بينهما يصبح

3 أهمية البحث وضرورته

يحاول نظام التعليم والتدريب في كل دولة تطبيق علوم معينة على الأهداف العامة والعليا للتعليم والتدريب ، وهي تنمية المعرفة وتنميتها ، وهي الحركة الأخلاقية والعاطفية والاجتماعية والنفسية للأطفال والمراهقين . في هذا الصدد ، فإن الهدف من التربية البدنية كجزء لا يتجزأ من نظام التعليم في البلاد هو توسيع نمو الناس وتطورهم وكفاءتهم من خلال الأنشطة البدنية (إشراقي وم . رو كاشف ، 1386) . يقوم معلوم التربية البدنية في نظام التعليم والتدريب ، من جهة ، بتدريس عدد كبير من الطلاب والطالبات من ذوي الاحتياجات الجسدية والعقلية المختلفة بدلاً من المواهب والقدرات ، ويجب أن تزدهر قدراتهم بشكل مناسب وهادف . التغييرات ، يجب على الوالدين خلق بيئة قائمة على الإبداع . يبدو أن نتائج هذا البحث يمكن استخدامها من قبل الإداريين المعنيين ، من أجل التخطيط بشكل أفضل في هذا المجال لمعلمي الرياضة ، وظروف الزراعة والنمو والنمو . يتم توفيرها وتكون أهداف المنظمة أفضل وأكثر استوفى . إن إدراك هذه القضية المهمة في التعليم يمكن أن يمنع مشاكل مثل هدر القوة البشرية ، وضمير العمل المنخفض ، وقلة الإحساس بالتضحية والشعور بالمسؤولية ، بحيث تقلل نتائج هذه المصاعب من الدافعية والثقة بالنفس لدى الطلاب . وبحسب النتائج التي تم الحصول عليها ، من الضروري إجراء تغييرات من أجل تحسين الظروف التعليمية ومن ناحية أخرى لزيادة الثقافة الإبداعية لمعلمي التربية البدنية من خلال دراسة الأمور ذات الصلة بما في ذلك المؤسسة لتحسين الأداء الوظيفي . أظهرت دراسات مختلفة أن أساليب التفكير مرتبطة بالإبداع وحل المشكلات واتخاذ القرار والتقدم التعليمي وطرق التدريس والقيمة التربوية . العمر ، أسلوب الأبوة ، إلخ. والوضع الاجتماعي (حجازي وآخرون ، 2010) .

الهدف من هذا البحث هو تحديد مكانة مؤسسة القيم المهنية وأساليب التفكير . من ناحية أخرى ، سيتم بذل جهد لتحديد حالة الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة . في جزء آخر من البحث ، سيحاول البحث في العلاقة بين هذه القيم والأساليب مع الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .

4 أهداف البحث

الغرض العام

- الغرض العام من هذا البحث هو الشرح نموذج الاتصال لإضفاء الطابع المؤسسي على القيم الوظيفية وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة هو

4.1 أهداف مخصصة

- التحقيق في وضع مؤسسة القيم الجديدة لوظيفة مدرس الرياضة .
- التحقيق في أسلوب تفكير معلمي الرياضة .
- فحص حالة الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .
- فحص العلاقة بين مؤسسة قيم العمل والإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .
- بفحص العلاقة بين أسلوب التفكير والإبداع الفردي لمعلمي الرياضة ، هل هناك علاقة ذات مغزى ؟



- دراسة العلاقة بين مؤسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير ، مؤشر مناسب لتوقع الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .
- مصمم نموذج العلاقة التسعة بناء مؤسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمعلم الرياضة .

5 فرضيات البحث

5.1 الفرضية الرئيسية للبحث

- بين تسع - خلق مؤسسة القيم الوظيفية و أسلوب التفكير مع الإبداع الفردي معلمو الرياضة العراق علاقة ذو معنى وجود لديه

5.2 فروض البحث الفرعية

الفروض البحث الحالي كالتالي:

- أن يكون لمؤسسة تنمية قيم وظيفة مدرس الرياضة مكانة مناسبة .
- أسلوب التفكير مدرسو الرياضة لهم مكانة جيدة .
- حالة الابداع الفردي مدرسو الرياضة لهم مكانة جيدة .
- بين مؤسسة قيم الوظيفة والإبداع الفردي معلمو الرياضة لديهم علاقة ذات مغزى هناك
- ب. ن _ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب التفكير والإبداع الفردي لمعلم الرياضة .
- إن مؤسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير يتنبأ بالإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .
- نموذج الاتصال لإضفاء الطابع المؤسسي على القيم الوظيفية وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة مناسب بشكل كافٍ .

6 الأسس النظرية للقيم المهنية

6.1 مفهوم القيمة

القيم من بين الكلمات التي غطت جزءًا كبيرًا من الكتب والمقالات الإدارية في العقود الأخيرة . القيمة في الكلمة تعني الأهمية المادية أو الروحية للأشياء . تتضمن القيم في معظم الحالات الأفكار البشرية حول الخير أو السيئ ، المرغوب فيه أو غير المرغوب فيه . (ميلر⁷، 1969). تعتبر القيمة خاصية بشرية داخلية تنتمي إلى طريقة تفكير وإدراك صانع القرار . شوارتز⁸ يتم التعبير عن القيم من خلال الأفكار الهادفة للبشر ، والتي تشبه المبادئ المحددة التي توجه الناس في حياتهم . فهو يعتبر القيم أعمق مستوى من الشعور الإنساني تجاه موضوع ما (هوفستد ، 1980⁹). تم تقديم القيم كميل واسع وواسع لاختيار واختيار أشياء أخرى (الأحمدي ، 1383).

التعبير عن أربعة مفاهيم للقيمة في ثقافة لالان الفلسفية : أولاً ، القيمة هي شيء يحبه الفرد أو المجموعة . ثانيًا ، شيء يحظى باحترام بعض الناس تقريبًا . ثالثًا ، عندما يكون فرد أو مجموعة راضيًا عن أهدافهم ، ورابعًا ، من حيث الجوانب الاقتصادية للنمو . قيمة البضائع والأعمال (محسن ، 1381) . من وجهة نظر الخبراء الذين يدرسون فئات الثقافة والقيم ، ينظرون في القيم على المستويات الفردية والجماعية والوطنية وعبر الوطنية .

من المنزل بالنسبة لعالم الاجتماع ، توجد القيمة الاجتماعية فقط عندما تكون لديها القدرة على تقدير الأشياء والأشخاص . في كثير من الأحيان القيم والمواقف متشابهة . تغير المواقف يؤثر السلوك على السلوك

⁷ ميلر

⁸ شوارتز

⁹ هوفستد



(رضائيان ، 2017). يعتقد Rukage¹⁰ أن القيمة هي اعتقاد قديم ، من وجهة نظر شخصية أو اجتماعية ، يعطي طريقة واحدة للسلوك تتفوق على طريقة أخرى للسلوك . اتجاه القيمة موجب أو سلبي ، واعتماداً على الموقف والقيمة المرغوبة ، يمكن تقليل شدته أو زيادتها (De and Kasi¹¹ ، 2009). القيم هي نتاج جميع القوى الثقافية والمؤسسية والشخصية التي تعمل على أساس حياة الإنسان . (دلكموش ، 2009). لذلك ، فإن القيم هي أنظمة رمزية يتم تنظيمها كمفاهيم أخلاقية مجردة في الخير والشر والملائم وغير المناسب والصواب والخطأ . هذه الرموز الأساسية هي اللغة ، والتكنولوجيا ، والمعتقدات ، والمعايير ، والتخزين ، والعلم ، وما إلى ذلك (ماسيج¹² ، 2003). تعتبر القيم نوعاً من المعايير الثقافية التي تعبر عن مجموعة من الأهداف العامة التي تعتبر مرغوبة في الحياة الاجتماعية . توفر القيم المفهوم النهائي والشرعية لقواعد وأنظمة السلوك الاجتماعي (محساني ، 2019). وفقاً لأولسون ، القيم هي مجموعة من التصورات الأساسية حول ما هو مرغوب فيه ، والتي هي تعبير عن المشاعر المشتركة العميقة تجاه العالم في المجتمع (تشالبي ، 2010). في الواقع ، من ناحية ، فإن القيم ترشد وتحدد الاتجاهات والأيديولوجيات الاجتماعية ، ومن ناحية أخرى ، تحدد السلوك الاجتماعي والعمل الذي يوجد في العادات والقوانين والمعتقدات والمبادئ. تظهر الحياة اليومية . الأولويات التي تنسب السلوك إلى القيم ليست هي نفسها . عادة ما تعكس هذه الأولويات المزاج والشخصية وخبرات التنشئة الاجتماعية وتجارب الحياة الفريدة والثقافة المحيطة (yarpourDa ، 2016) . يعتقد افتخاري (2006) أنه من خلال فحص السمات المشتركة للتعريفات المختلفة ، سنصل إلى تفسير للقيمة بناءً على 4 مقترحات :

- 1- لا يمكن رؤية القيم بدون وسطاء.
 - 2- القيم مرتبطة بالاعتبارات الأخلاقية.
 - 3- القيم هي تفسير للطلبات والطلبات .
 - 4- القيم من الأمور المرغوبة التي تظهر على شكل أفعال .
- وفقاً لما ذكره راسل¹³ (2001) ، فإن القيم هي معايير ذات مغزى للثقافة والمجتمع الوطنيين ولها الخصائص التالية:
- 1- القيم مشتركة بين الناس ويتفق عدد كبير من الناس مع بعضهم البعض حول أهميتها (التوافق الاجتماعي).
 - 2- القيم لا تعتمد على الحكم الشخصي للناس .
 - 3- القيم مرتبطة بالعواطف.
 - 4- يناضل الناس للحفاظ على القيم ولا يترددون في التبرع بالمال والحياة للحفاظ على القيم السامية .
 - 5- لأن القيم مقبولة من قبل عدد كبير من الناس ، فمن الممكن لقد تصورهم ، أي أنه استخرجهم من أشياء مختلفة تم تقييمها .

يتم تقديم القيم أحياناً في إطار هدف ، وأحياناً في إطار تحقيق الهدف والتركيز على الحالة . يمكن تحديد وتأكيد قيم مختلفة ، من بينها القيم الاقتصادية والأخلاقية والسياسية والقانونية والثقافية والدينية (ساز غارا ،

1377

القيم مجردة وعامة جداً ويمكن استخدامها في مواقف مختلفة . ومع ذلك ، فإن القواعد هي معايير السلوك المقبول التي أعضاء يتشاركون في مجموعة ويتمسكون بها . ويخبروننا ماذا نتوقع وماذا نفعل في وقت معين يأتي استقرار القيم وأنظمة القيم من حقيقة أنها ليست مستقرة تماماً أو غير مستقرة ، ولكنها تتغير باستمرار وفقاً للتغيرات المادية والمحتملة في البيئة المحيطة ، وهي تتطور (Safrit et al . ، 2003¹⁴).

¹⁰. Rokeach

¹¹. وكيسي داي

¹². موسيج

¹³. راسل

¹⁴. وآخرون .سافريت .



7 - مفهوم نظام القيم

نظام القيم هو مجموعة من القيم ذات الصلة التي تصنف تصرفات الشخص وأفعاله ، غالبًا دون وعي . _ بمعنى آخر ، نظام القيم الهرمي هو مجموعة من القيم التي يدعمها فرد أو عضو في المجتمع ، والتي تؤثر على سلوك أو أفعال الفرد دون معرفة ، والفرد هو الحاكم . _ في الواقع ، نظام القيم هو مجموعة من القيم الفردية _ هو مجتمع يتم تصنيفه على أساس أولوياته وإطار عمل قائم على الحوكمة المناسبة التي تنمو أسسها تدريجياً بناءً على أهميتها يتعامل بعض الباحثين أيضاً مع نظام القيم بهذه الطريقة . نظام القيم هو مجموعة من الميول ذات الصلة التي يتم تنظيمها في شكل بناء درج . وفقاً لركيج ، فإن نظام الإيمان والكفر هو نظام يحتوي على ميول وقيم . ترتيب المعتقدات التي لها استقرار نسبي والتي من خلالها يعطي الشخص الأولوية لأحد الأهداف الموجودة على الآخر (خليفة ، 2007).

8 أهمية أساليب التفكير في المؤسسات التربوية

من خلال فهم طريقة التفكير في المؤسسة التعليمية ، يمكن للشخص أن يكتسب المزيد من المعرفة عن نفسه من خلال فصل وتنظيم أفكاره ومشاعره لفهم نقاط قوته وضعفه من أجل أن يكون لديه سلوك صحي ومنتج . إعطاء الهياكل والعلاقات الشخصية (استجاب وآخرون ، 2013 : 105). الذاتية النفسية لـ (Sternberg 1997) في مجال أساليب التفكير التسعة القائمة على طريقة التطوير المذكورة أعلاه . يعرف أساليب التفكير على أنها طرق مختلفة لمعالجة المعلومات من قبل الناس ويجادل بأن هذه الأساليب هي الطرق المفضلة التي يستخدم بها الناس قدراتهم ، وليست مثل القدرات . قادر تعني القدرة على القيام بالعمل ؛ لكن الأسلوب هو اختيار لكيفية عمل الأشياء . يوضح مفهوم التفكير أنه مثلما توجد طرق مختلفة لإدارة المجتمع ، فإن لدى الناس أيضاً طرقاً مختلفة لاستخدام قدراتهم . يبدو أن معرفة العقلية وتغيير الحرية المرتبطة بها ضروريان للغاية وأساسيان في التعليم . _ _ وهذا هو السبب في أن العديد من الاختلافات في أداء الناس يمكن أن تعزى إلى العقلية أكثر من القدرة والنتائج الفعالة (بيرمي وطبطبائي ، 139 : 72 و 73).

ل طرق التفكير أهمية خاصة ، لكنها للأسف لأنها لا تزال غير معروفة ، فإنها لا توليها اهتماماً أقل ، والأهم من ذلك هو الأداء الفردي . بالنظر إلى الاختلاف في طريقة تفكير الناس وطرق التفكير المفضلة ، يبدو من الطبيعي أن يختلف أداء وقدرات كل شخص وفقاً لأسلوبه المفضل في الحياة . لذلك فإن فهم مفهوم أساليب التفكير وفهم العلاقة بين طرق وقدرات الإنسان له أهمية خاصة يمكن أن تساعد دراسة العقلية الشخص على فهم سبب ملائمة بعض الأنشطة له والبعض الآخر غير مناسب ولماذا العمل يعطيه شعوراً لطيفاً ، بينما لا يؤدي عمل آخر (iKhormay و Azadeh Dahabidi ، 1395 : 91) .

من ناحية أخرى ، فإن تكييف عقلية الناس للعمل في المؤسسات التعليمية يؤدي إلى نجاحهم في العمل . _ لذلك ، من الأفضل تقديم المهام الموكلة إلى الأشخاص بطريقة تتوافق مع طريقة تفكيرهم أو تعديلها بناءً على طريقة التفكير في تلك المهام . _ يخلق الذكاء بشكل طبيعي أدوات للبيئات الملائمة والمناسبة ، لذلك ترتبط معظم أشكال الاستقلالية التي يمكن التنبؤ بها بالذكاء . يرتبط الأسلوب أيضاً باستقلال الفكر ، وليس طريقة لوصف التفكير واختيار المهام لاستخدام المواهب المحتملة . لذلك ، الحكمة ليست مبدأ الأسلوب ، بل الأسلوب هو الأسلوب الذي تستخدم فيه الحكمة (شكري وعبد الله ، 139 : 160) .

يولي الناس اهتماماً أقل بكثير لطريقة تفكيرهم مما ينبغي ، والأهم من ذلك إلى أدائهم . تتبع معظم حالات الفشل والنجاح المنسوبة إلى القدرة من الأسلوب . يجب أن يعلم الأساتذة أن ضعف أداء الطلاب لا يرجع دائماً إلى نقص القدرات . بل بسبب عدم التوافق بين طريقة تفكير الطالب وتوقعات المعلم منه ، فإن فخره يظهر أدائه . لا يمكن للناس أن يكونوا مختلفين . العقلية هي الطريقة التي يختار بها الناس استخدام قدراتهم . لذلك فإن العقل نفسه قوة إنه ليس كذلك ، لكنه يشير إلى كيفية استخدام هذه القدرة . يجادل ستيرنبرغ بأنه



مثلما توجد العديد من الطرق المختلفة لقيادة وإدارة المجتمع ، كذلك يمكن لعملية الإدارة . _ الشخص له تأثير (Gravand et al ، 2013 : 19) .

9 مراجعة الدراسات السابقة في موضوع البحث

في هذا القسم أولاً ، تم فحص الدراسات التي أجريت داخل الدولة ثم تم فحص البحوث الأجنبية حول موضوع البحث.

2خلفية البحث الداخلي

قام Sarani وآخرون (2019) بتحليل العلاقة بين الثقافة التعاونية والأداء الإبداعي للموظفين في مؤسسات السياحة والضيافة . تظهر النتائج أن الثقافة التعاونية لها تأثير مباشر وهادف على الأداء الإبداعي للموظفين ؛ ليس للثقافة التعاونية مع إجراءات العدالة الوسيطة تأثير مباشر وذو مغزى على الأداء الإبداعي للموظفين ؛ ثقافة الوساطة التعاونية من خلال تبادل المعرفة ، هناك تأثير مباشر وهام على الأداء الإبداعي للموظفين ؛ للثقافة التشاركية تأثير مباشر وهام على الأداء الإبداعي للموظفين بالإضافة إلى ذلك ، فإن ثقافة العمل لها تأثير مباشر وهام على الأداء الإبداعي للموظفين من خلال دور تعزيز الترقية . _
توصل يار أحمدي وصالح (1398) في بحث بعنوان " العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي " إلى أن الرضا الوظيفي من أهم العوامل في تحسين الكفاءة والتحفيز الإبداعي هو الموقف الإيجابي تجاه العمل . من خلال خلق شعور بالأمان والشعور الإيجابي تجاه الوظيفة والرضا الداخلي عن ذلك يمكن أن يؤدي إلى الابتكار والإبداع التنظيمي ، والحصول على الرضا الوظيفي .
درس عوض زاده وكرامي (1395) تأثير نزاع العمل على تحسين إبداع الموظفين في المنظمة . أظهرت نتائج اختبار الفرضية أن لمكونات المشاركة في العمل تأثير معنوي في زيادة الإبداع .
درس مقيمي الخراساني (1394) العلاقة بين أخلاقيات العمل وإبداع الموظفين . وأظهرت النتائج أن عنصرين من عناصر أخلاقيات العمل ، وهما الاهتمام بالعمل والمشاركة في العمل ، لهما علاقة وثيقة بالإبداع . لكن المثابرة في العمل والعنصر الشخصي في العمل ليس لهما علاقة ذات مغزى بالإبداع . أيضاً ، من خلال زيادة الاهتمام والمشاركة في العمل ، سيزداد أيضاً إبداع الموظفين في المنظمة . للأبد _
بحث شافية عبادي وغبحشي (1389) بعنوان " التحقيق في فاعلية استيعاب قيم العمل على إبداع التنظيم الدائم والمؤقت للموظفين بشركة سفر وتكنولوجيا المعلومات " KK وموظفي مجموعة الشركة . فعل . أظهرت النتائج أن التدريب الهادف إلى استيعاب قيم العمل أدى إلى زيادة استيعاب قيم العمل . بالإضافة إلى ذلك ، عزز التدريب إبداع المجموعة التجريبية . _
حسيني وصادقي (1389) في بحث بعنوان " استقصاء العوامل المؤثرة على الإبداع والابتكار في العاملين في التربية البدنية وتوفير خيارات التحسين ونتيجة لذلك وجدوا أن العوامل الشخصية لها التأثير الأكبر على الإبداع والعوامل التنظيمية . لها أكبر تأثير على الإبداع . مبتكر في الكلية

2-5-2- خلفية البحث الأجنبي

Malik et al .¹⁵ (2015) في بحث عن تأثير المكافآت الخارجية على الدافع لقد درسوا داخل الناس . تشير النتائج إلى أن المكافآت المتعلقة بالأداء الإبداعي للموظفين تختلف باختلاف الفروق الفردية وتؤثر على دافعية وإبداع الموظفين .
قام هاننام وناراين ¹⁶ (2015) بالتحقيق في العلاقات بين الدافع الداخلي والعدالة التنظيمية المتصورة والإبداع . المشاركون الذين لديهم دوافع جوهرية مقارنة بأولئك الذين لم يكونوا مهتمين بواجباتهم ، بل

¹⁵ . وآخرون . مالك

¹⁶ وناراين . هاننام



اعتبروا بيئتهم أكثر عدلاً . ايضاً، العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية كوسطاء للعلاقة بين الدافع الجوهري و اجعل الابداع معروفا .
Dal and Ceylan¹⁷ (2010) بحثاً بعنوان المناخ التنظيمي لإبداع الموظف. تظهر النتائج أن عناصر بيئة العمل تشمل الثقافة الصعبة المتمثلة في التعاون والترويج والاستقلالية في العمل ، الإشراف / التوجيه ، وقت التفكير ، الأهداف الإبداعية ، الاعتراف الأفكار الإبداعية والحوافز للأفكار الإبداعية حوافز على الإبداع .
ستيفن¹⁸ (2008) ، في بحثه ، العلاقة بين أسلوب تفكير رواد الأعمال والابتكار في الشركات القائمة على التكنولوجيا الصينية . شارك 66 شخصاً في هذا البحث. بناءً على نتائج هذه الدراسة ، وجد أن أسلوب التفكير الحر فقط له علاقة إيجابية وهامة بالابتكار.

10 حجم العينة وطريقة أخذ العينات

(1) العينة في هذا البحث ترجع إلى عدم تواجد المجتمع واحتمالية النجاح _ تم اختيار فشل في المجتمع المدروس ، لذلك تم استخدام جدول مورجان لتحديد حجم العينة وتم اختيار 384 شخصاً كحجم العينة . . طريقة العينة قابلة للتحديد.

أداة قياس

من أجل جمع المعلومات من الاستبيانات القياسية لاستيعاب القيم المهنية لـ (Super 1980) ، وأسلوب التفكير الوظيفي لـ Sternberg and Wegner¹⁹ (1992) ، والإبداع تم استخدام Freddie Saatchi et al. (2013) . لكي يتم التحقق من الكلمة المجانية في الاستبيان ، يتم استخدامها بالترتيب التالي : 18 سؤالاً لقياس استيعاب القيم الوظيفية 65 سؤالاً لقياس أسلوب التفكير و 36 سؤالاً لـ يعتبر الإبداع الفردي . وفقاً لموضوع البحث ، تكون متغيرات البحث اسمية ومرتبطة بشكل أساسي . تم استخدام مقياس ليكرت ، وهو أحد المقاييس الأكثر استخداماً في البحث ، لقياس أسئلة الاستبيان . _ _ الطيف المستخدم عبارة عن طيف من 5 نقاط (مرتفع جداً ، 5 ؛ مرتفع ، 4 ؛ متوسط ، 3 ؛ منخفض ، 2 ؛ منخفض جداً ، 1) . كما تم تحديد كل مؤشر من مؤشرات الاستبيان من قبل الخبراء والمديرين والخبراء الداخليين والخارجيين المعنيين .

11 موثوقية الاستبيان

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من صحة الاستبيان . يعكس ألفا كرونباخ العلاقة الداخلية بين أسئلة الاختبار لهذه المراجعة ، 30 شخصاً من جامعة الاحصاء اعتمد البحث على الاستبيانات والاختيار العشوائي البسيط تم تقييم البحث والتوزيع والبيانات التي تم الحصول عليها وحساب قيمة ألفا كرونباخ . وبحسب الجدول (1-3) أكدت النتائج التي تم الحصول عليها صحة الاستبيانات ووجد أن الاستبيانات لها صدق مناسب .

الجدول (1-3) على قيم ألفا كرونباخ

مؤشر	ألفا كرونباخ (>0.7)	عدد العناصر	النتيجة النهائية
مأسسة القيم المهنية	0.84	18	مقبول

¹⁷ وسيلان . دول

¹⁸ ستيفن .

¹⁹ ووانجر . ستيرنبرغ



أسلوب التفكير	0.735	65	مقبول
الإبداع الفردي	0.87	36	مقبول

12 صدق الاستبيان

صحة الاستبيانات شكلياً ومضموناً ، على الرغم من أن أسئلة تدخل القيم المهنية وأسلوب التفكير والإبداع المهني قد تم توحيدها واعتمادها ، ولكن سبب اختلاف مجتمعات البحث والباحثين قام بإجراء تصحيحات وتغييرات طفيفة وبالرجوع إلى المشرف والمستشار وبعد ملاحظاتهم ، تم إجراء التصحيحات اللازمة وتم إعداد الاستبيان. وللتحقق من صحة الاستبيانات عرضتها الباحثة مع أهداف خاصة على عشرة من أساتذة التربية الرياضية في مجال الإدارة والتخطيط . طلب منهم التعبير عن آرائهم. بالإضافة إلى ذلك ، تم إرسال نموذج طلب الرأي مع الاستبيان المذكور بحيث يمكن لكل خبير إبداء رأيه فيما يتعلق بمدى تحقيق كل سؤال لهدف الباحث . وبهذه الطريقة ، تم التحقق من صحة الاستبيان شكلياً ومضموناً. كانت قيمة هذا المعامل 0.79 لاستيعاب استبيان القيم الوظيفية ، و 0.75 لاستبيان أسلوب التفكير ، و 0.82 للإبداع الوظيفي ، مما يدل على الشكل المناسب وصلاحيته المحتوى للاستبيانات .

13 طريقة جمع البيانات

تم جمع المعلومات في شكل مسح . بعد إعداد الاستبيانات المذكورة تم نسخها إلى العدد المطلوب وجاهزة للتوزيع . من أجل توزيع الاستبيانات وجمعها ، توجهت الباحثة إلى الإدارات العامة للتعليم وحصلت على الإذن اللازم ، ووزعت الاستبيانات على عملائها . وضعهم وبعد أن أجاب عليهم جمعهم . على نقاط _ وقد تم التأكيد مثل المهلة الزمنية للإجابة على الأسئلة والتحلي بالدقة اللازمة عند الإجابة . بعد جمع جميع الاستبيانات تم استخراج البيانات وتجهيزها للتحليل الإحصائي. أيضاً ، في البحث الحالي ، تم استخدام المعلومات المتعلقة بالأطروحات وخطط البحث والكتب والمنشورات وغيرها من الوثائق المتعلقة بدراسة المكتبة ومراجعتها . كما تم استخدام الإنترنت للحصول على معلومات من الكتب والمنشورات الإلكترونية المحلية والأجنبية والوثائق العلمية الأخرى

14 تحليل البيانات

مؤشرات مثل الوفرة ، نسبة التكرار والجداول والأرقام الخاصة بتحليل وتحليل البيانات في قسم الإحصاء الوصفي تستخدم. من أجل التحقق من الحالة الطبيعية لتوزيع البيانات ، تم استخدام اختبار Kolmogorov . من معامل ارتباط بيرسون واختبارات الانحدار المتعدد للتحقق من فرضيات البحث . تم استخدام برنامج SPSS لهذا الغرض .

هذا القسم مخصص لوصف الوضع في عينة البحث وخصائص الجنس والعمر ، التوازن _ تعليم Lat وخبرة العمل .

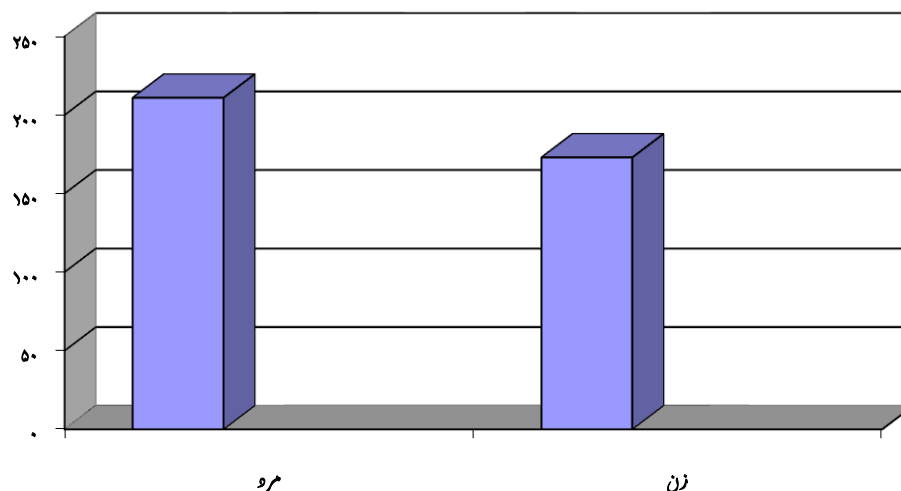
15- جنس الجواب - جويان

في هذا الجزء ، يتم عرض الإحصاء الوصفي للمبحوثين من حيث الجنس تم التحقيق فيه . وبحسب الجدول والشكل (4-1) ، فإن معظم أفراد مجموعة العينة هم 211 رجلاً وأقل أعضاء مجموعة العينة هم 173 امرأة .

جدول (4-1) التوزيع التكراري لمجموعة العينة على أساس الجنس



نسبة الوفرة	وفرة	جنس تذكير أو تأنيث
□ □	211	رجل
45	173	أنثى
□ □ □	□ □ □	مجموع



شكل (4-1) التوزيع النسبي لمجموعة العينة على أساس الجنس

2-2-4- سن الجواب - غيانا

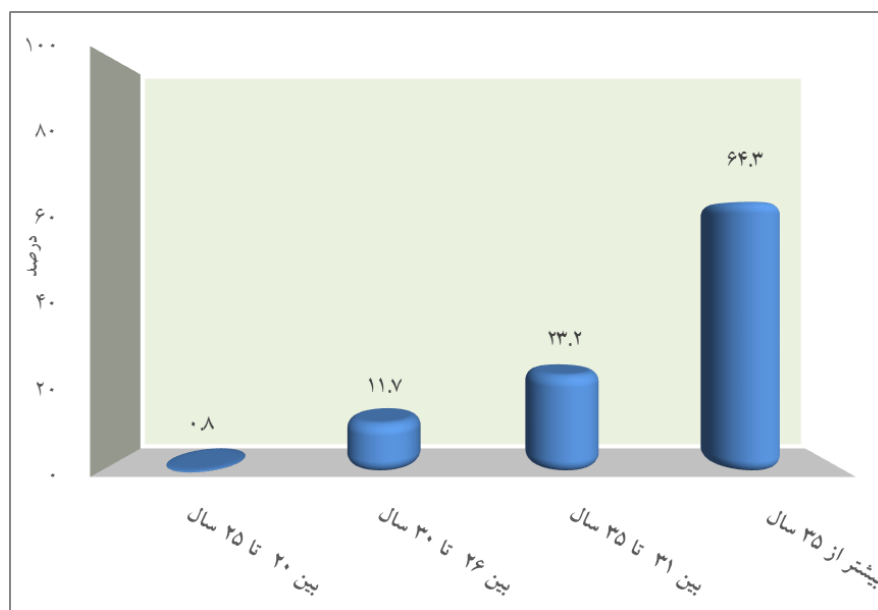
الإحصاء الوصفي لأعمار المبحوثين مبين في الجدول (4-2). كما يمكن رؤيته العمر 0.8 بالمائة المستجيبون _ بين 20 و 25 سنة ، 11.7 في المائة بين 26 و 30 سنة ، 23.2 في المائة بين 31 و 35 سنة ، و 64.3 في المائة أكبر من 35 سنة .

جدول (4-2) التوزيع التكراري لعينة العينة حسب العمر

نسبة الوفرة	وفرة	عمر
0.8	3	بين 20 و 25 سنة
11/7	45	بين 26 و 30 سنة
23/2	89	بين 31 و 35 سنة



64/3	247	أكثر من 35 سنة
100	384	مجموع



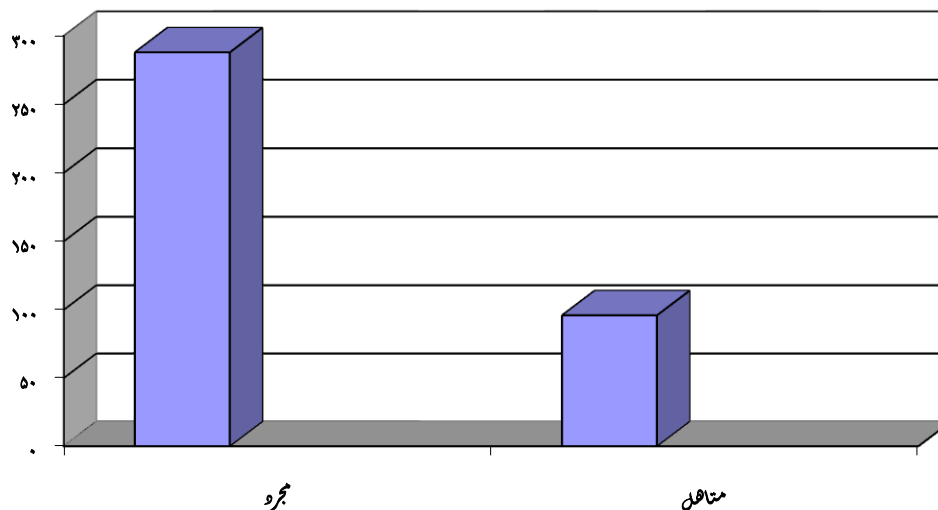
شكل (2-4) نسبة التكرار لعمر المبحوثين

16 الحالة الاجتماعية للمجيبين - غيانا

وبحسب المعلومات الواردة في الجدول (3-4) ، فإن معظم أفراد مجموعة العينة هم 288 فرداً وأقل عدد من أفراد مجموعة العينة هو 96 فرداً متزوجاً .

جدول (3-4) التوزيع التكراري لعينة العينة حسب الحالة الاجتماعية

نسبة الوفرة	وفرة	حالة الحالة الاجتماعية
75	288	أعزب
25	96	متزوج \ متزوجة
□ □ □	□ □ □	مجموع



شكل (3-4) التوزيع النسبي لعينة العينة حسب الحالة الاجتماعية

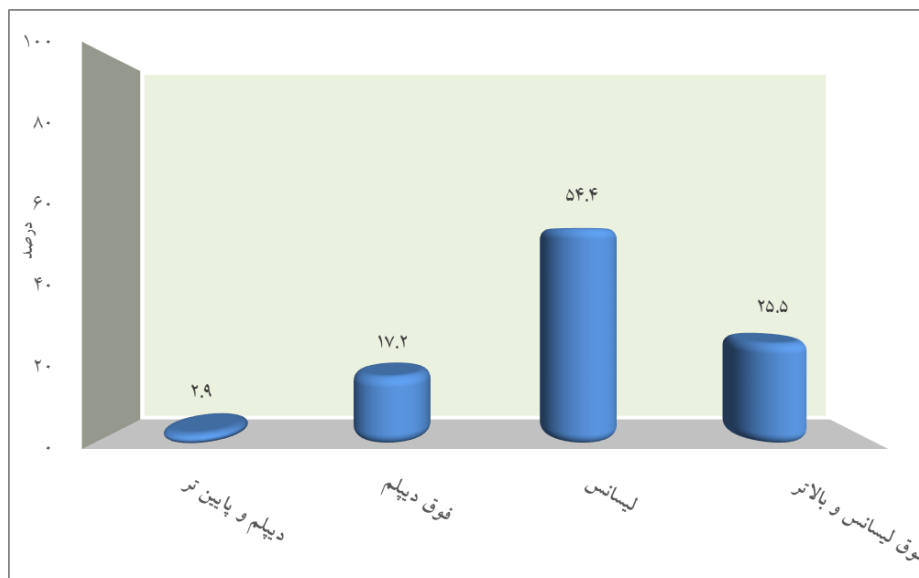
17- المستوى التعليمي للمبحوثين

تم عرض التوزيع التكراري لمستوى تعليم المستجيبين الهنود في الجدول والشكل (4-4) ، حيث يمكن ملاحظة أن مستوى التعليم هو 2.9% من المستجيبين. دبلوم وما دون 17.2% بعد الدبلوم ، 54.4 % درجة البكالوريوس و 25.5% بعد التخرج وما فوق .

18

جدول (4-4) التوزيع التكراري لعينة العينة حسب المستوى التعليمي

نسبة الوفرة	وفرة	حالة الحالة الاجتماعية
2/9	11	دبلوم وأدناه
17/2	66	خريج _
54/4	209	بكالوريوس
25/5	98	وما فوق
□ □ □	□ □ □	مجموع



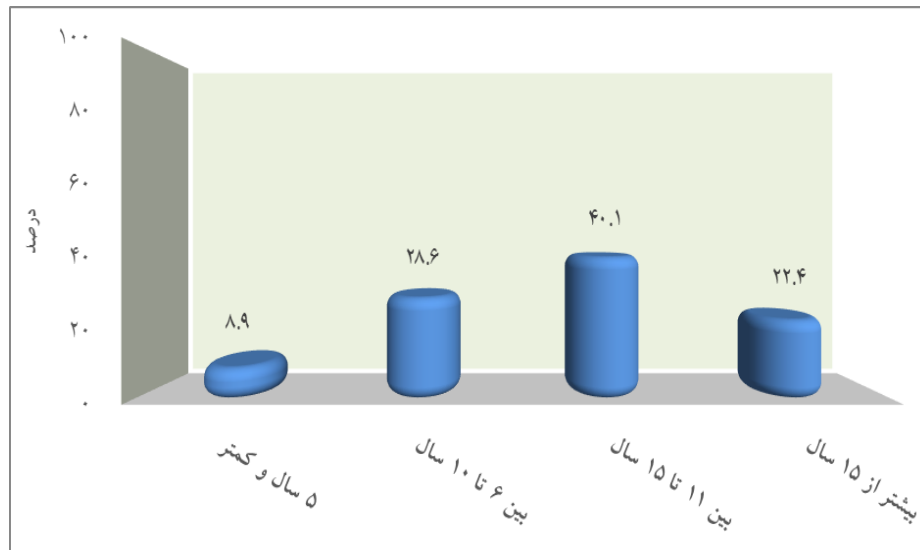
شكل (4-4) التوزيع النسبي لعينة العينة حسب المستوى التعليمي

19 سجل الخدمة

التوزيع التكراري لتاريخ الخدمة للمستجيبين الباب الطاولة و الشكل (4-5) عرض فعله، كما هي رأي سيكون _ التاريخ الخدمة 8.9 بالمائة المستجيبون 5 سنوات _ و أقل ، 28.6 في المائة بين 6 و 10 سنوات 40.1٪ بين 11 و 15 سنة و 22.4٪ أكثر من 15 سنة .

جدول (4-5) التوزيع التكراري لمجموعة العينة على أساس سجل الخدمة

نسبة الوفرة	وفرة	مستوى التعليم
8/9	34	5 سنوات فأقل
28/6	110	بين 6 و 10 سنوات
40/1	154	بين 11 و 15 سنة
22/4	86	أكثر من 15 سنة
□ □ □	384	مجموع



شكل (4-5) التوزيع النسبي لمجموعة العينة على أساس سجل الخدمة

الإحصاء الاستدلالي

من أجل تنفيذ الأساليب الإحصائية وحساب إحصائيات الاختبار المناسبة والمنطقية لفرضيات البحث ، فإن أهم خطوة قبل أي إجراء هو اختيار أسلوب البحث الإحصائي المناسب . _ _ _ _ لهذا الغرض ، يعتبر فهم توزيع البيانات أولوية أساسية . _ _ _ _ يعتمد هذا البحث على اختبار Kolmogorov الصحيح لـ Renof تم استخدام التحقق من الحالة الطبيعية لمتغير الدراسة .

20 اختبار Kolmogorov - اسم Renof (التحقق من الحالة الطبيعية للبيانات)

في هذا القسم ، تم التحقق من الحالة الطبيعية للمتغير الحر باستخدام اختبار Kolmogorov و Renof . نتائج الاختبار موضحة في الجدول (4-6) .

جدول (4-6) لنتائج اختبار Esme Renof-Kolmogorov

المتغيرات	إحصائيات الاختبار	مستوى ذو مغزى
مأسسة القيم المهنية	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □
أسلوب التفكير	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □
الإبداع الفردي	□ □ □ □ □	□ □ □ □ □

بالنظر إلى أن مستوى أهمية الاختبار المتعلق بجميع المتغيرات المستقلة أعلى من 0.05 ، فقد تم رفض ادعاء الحالة الطبيعية للمتغير المستقل للبحث .



21 ملخص لموضوع البحث وطريقته

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين مؤسسة قيم العمل وطرق التفكير والإبداع لدى معلمي الرياضة الفردية. منهج البحث مسحي هادف وصفي. يشمل المجتمع الإحصائي لهذا البحث جميع المعلمين العاملين في المحافظة في العام الدراسي 1391، تم اختيار 384 منهم باستخدام جدول مورغان باستخدام طريقة أخذ العينات المتاحة. تم جمع البيانات من الاستبيان القياسي للقيم المهنية (1980)، وأسلوب التفكير في أداء ستيرنبرغ وويجنر (1992) والإبداع الفردي لساتشي وآخرون (2013). بعد جمع الاستبيانات، تم تحليل البيانات على مستويين من الإحصاء الوصفي والاستنتاجي باستخدام SPSS. الإصدار 24 S كامل. على المستوى الوصفي، تم تحليل البيانات باستخدام مقاييس إحصائية مثل الوفرة، ونسبة الوفرة، والجداول والأرقام، ثم استخدم الاختبار. كولموغوروف-اسم رينوف، الاختبارات تم فحص عينة واحدة t، الارتباط والانحدار المتعدد، فروض البحث. تتم مناقشة العواقب وشرحها أدناه.

22 مناقشة وتفسير نتائج البحث

الفرضية الرئيسية: بين مؤسسة القيم المهنية و أسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمدرسي الرياضة العراق علاقة ذو معنى وجود لديه

تظهر نتائج اختبار ارتباط بيرسون في جميع الحالات، يكون مستوى الأهمية أقل من 0.01؛ لذلك، مع 99% من اليقين، يمكننا القول أن هناك علاقة كبيرة بين الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة ومؤسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير. لذلك هذا الإبداع الفردي من خلال مؤسسة القيم الوظيفية ($p = 0.000$ و $r = 0.802$) وبأسلوب التفكير ($p = 0.000$ و $r = 0.213$) علاقة إيجابية لها معنى. لذلك، يتم قبول الفرضية الرئيسية.

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها فإن معامل تحديد النموذج هو 0.655 مما يشير إلى أن 65.5% من التغيرات في الفعالية مصادر بشري ومن المتوقع من قبل مؤسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير. وفقاً للمعاملات الموحدة التي تم الحصول عليها، يمكن القول أن درجة تأثير إضفاء الطابع المؤسسي على قيم الوظيفة على الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة هي أكثر من درجة تأثير أسلوب التفكير على الإبداع الفردي.

هذه النتيجة مع أبحاث (Kim et al. 2010) و (Kassov et al. 2007) و Shafi Abadi و Giveh (2013) و (Chi 2014) و (Yazdi and Hosseinian 2014) و (Zare et al. 2014) و Sarani وآخرون (2014). متسقة.

الفرضية الفرعية الأولى: حالة T. مدرسو الرياضة العراقيون مرغوب فيهم من حيث مؤسسة القيم المهنية.

يظهر نتائج اختبار المعلمة لكل عينة بلغ متوسط رأي المستجوبين أكثر من 3 بخصوص وضع مؤسسة قيم وظيفة مدرس الرياضة في العراق. القيمة المعنوية أقل من 0.01. لذلك، وبنسبة 95%، يمكن القول أن تنظيم خلق القيم الوظيفية لمعلمي الرياضة كان له فرق كبير عن المستوى المتوسط، ويظهر استصواب التنظيم لخلق قيم وظيفية. إنه أكثر من المتوسط. لذلك، يتم قبول الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: حالة T. مدرسو الرياضة العراقيون مفضلون من حيث أسلوب التفكير.

تظهر نتائج الاختبار البارامترى لكل عينة قيمة مكون أسلوب التفكير مستوى أقل أهمية 0.1 من 0 والمتوسط أكبر من 3؛ لذلك، مع يقين بنسبة 99%، يمكن القول أن حالة استصواب مكون أسلوب التفكير لمعلمي الرياضة أعلى من حد متوسط هو نتيجة لذلك، فإن الافتراض تم الجزء الثاني من البحث.



الفرضية الثالثة : حالة T. مدرسو الرياضة العراقيون مرغوب فيهم من حيث الإبداع الفردي .
تظهر نتائج الاختبار المعياري لكل عينة أن عنصر الإبداع الفردي هو مستوى أقل أهمية 0.1 من 0 والمتوسط أقل من 3 ؛ لذلك ، مع ثقة بنسبة 99٪ ، يمكننا القول أن الرغبة في مكون الإبداع الفردي أقل من المستوى المتوسط ، وفرضية سدوم الفرعية غير مقبولة .

الفرضية الرابعة : __ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مأسسة القيم المهنية والإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .

بناءً على نتائج اختبار معامل الارتباط لبيرسون ، في جميع الحالات ، يكون مستوى الأهمية أقل من 0.01 ودرجة الارتباط موجبة ؛ لذلك ، مع يقين بنسبة 99٪ ، يمكن القول أن هناك علاقة إيجابية وذات مغزى بين هناك إضفاء الطابع المؤسسي على القيم المهنية مع الفروق الفردية لمعلمي الرياضة . لذلك ، فإن افتراض الفرعي __ __ رابعاً : تم تأكيد البحث .
هذه النتيجة مع أبحاث (Kim et al. 2010) و (Kassov et al. 2007) و Shafi Abadi و Giveh (2013) و (Chi 2014) و (Yazdi and Hosseinian 2014) و (Zare et al. 2014) و Sarani وآخرون (2014) . (متسقة .

الفرضية الخامسة : __ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب التفكير والإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .

بناءً على نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون ، يكون مستوى الأهمية في جميع الحالات أقل من 0.01 ويكون معامل الارتباط موجباً ؛ لذلك ، مع يقين بنسبة 99٪ ، يمكن القول أن هناك علاقة إيجابية وذات مغزى بين الإبداع الفردي لمعلم الرياضة وأسلوب التفكير . لذلك ، فإن افتراض الفرعي __ __ تم تأكيد البحث الخامس .
هذا هو الخريف مع نتائج البحث (Hashemi et al. 1390) ، (Kashtkaran et al. 1388) ، Zhang (2002) (2008) and Stephen .

الفرضية السادسة : مأسسة القيم الوظيفية وأسلوب التفكير يتنبأ بالإبداع الفردي لمعلمي الرياضة .
فيما يلي نموذج الانحدار بين تنظيم قيم الوظيفة وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي :
(المؤسسة التي تخلق قيم وظيفية) 0.738 + (أسلوب التفكير) 0.154 + 0.502 = الإبداع الفردي

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها ، وفقاً للمعاملات القياسية ، يمكن القول أنه لوحدة واحدة زيادة في مأسسة القيم الوظيفية ، إذا كان تأثير أسلوب التفكير ثابتاً ، يزداد الإبداع الفردي بمقدار 0.738 وحدة . كذلك ، بالنسبة لوحدة واحدة زيادة في أسلوب التفكير ، إذا كان تأثير مأسسة القيم المهنية ثابتاً ، تزداد 0.107 وحدة من الإبداع الفردي . يجد __ كما يمكن القول أن تأثير مؤسسة القيم الوظيفية على الإبداع الفردي أكثر من تأثير أسلوب التفكير على الإبداع الفردي هو . لذلك ، تم تأكيد الفرضية السابعة .

23 الخاتمة

تهدف الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين مأسسة القيم المهنية وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة . تتماشى نتائج البحث الحالي مع نتائج بحث شافي عبادي وجويه تشي (2009) في هذا المعنى بأن استيعاب القيم الوظيفية يؤدي إلى الإبداع . لا يتماشى مع نتائج Yazdi و Hosseinian (2004) لأن قيم



الوظيفة تختلف باختلاف الجنس في بحثهما . كما أنه يتمشى مع نتائج سيادات وآخرون (2016) الذين وجدوا أن هناك علاقة كبيرة بين قيمة العمل والاستقلال الذاتي وفرص العمل وفرص الإبداع ، لأنها تتفق مع حقيقة أن الذات - الاستقلالية أو الاستقلالية في العمل هي أحد مكونات هذا البحث ، وهو استيعاب القيم الوظيفية التي ترتبط أيضاً بالإبداع الفردي في هذا البحث. كما أنه يتمشى مع نتائج بحث Zare et al. (2009) . في بيئة مفتوحة ، يمكن لمعايير مثل العلاقة الحميمة ، والمراعاة ، وما إلى ذلك ، أن تسبب إبداع الموظفين وتقلل من إجهادهم ، وفي بيئة مغلقة ، فإن عوامل مثل المسافة ، واللامبالاة ، وعدم الالتزام بالعمل ، وما إلى ذلك ، تقلل من الإبداع. وتزيد من قدراتهم . الإجهاد . تتوافق هذه النتائج مع نتائج البحث الذي أجراه (2006) Omid and Hamidi ، (2008) Niknami et al. و (2010) Mutabdi من وجهة نظر أن استيعاب القيم والعوامل البيئية والداخلية فعال في اختيار الوظيفة ، متغيرات الثقافة التنظيمية ، المناخ التنظيمي ، المنظمة التعليمية لها علاقة مباشرة وإيجابية وذات مغزى مع الإبداع.

كما أنه يتفق مع نتائج بحث Kassov et al. (2007) و Kim et al. (2010) وجد Kim et al. (2010) أن الإبداع الوظيفي على مستوى عالٍ مع دعم المشرف ، وأن المدير يخلق بيئة مناسبة للإبداع لدى الموظفين . في الدراسة الحالية ، تعد البيئة أحد مكونات استيعاب القيم الوظيفية ، مما يؤدي إلى زيادة الإبداع . ولكن مع نتائج بحث Guderzi و (2004) Kohandel ، وفقاً للنتائج ، بين إبداع و المؤشرات ثقافة التنظيمية الباب مجموع عينة الإحصاء علاقة يعكس هام وجود لم تتطابق . كما أنه لا يتفق مع نتائج بحث فريد (2008) لأنه لا توجد علاقة إيجابية وذات دلالة بين الإبداع وريادة الأعمال في كل من الرياضيين وغير الرياضيين . يستخدم العقل هذه القدرة لمساعدتنا على فهم أفضل لسبب نجاح بعض الناس في مساعيهم بينما يفشل آخرون . أثناء الأنشطة ، لا يهتم الأشخاص بقدراتهم فحسب ، بل يقيسون أيضاً مدى توافق عقليتهم مع النشاط المعني . طرق التفكير نسبية وتختلف حسب الزمان والمكان والموقف . يتحلى الناس بالمرونة في تقديم أساليب التفكير والمتغيرات مثل الثقافة والجنس والعمر وأنماط التفكير للآباء والمعلمين فعالة في تغيير أنماط التفكير (اليقوبي وميرزازافي ، 2016) .

بناءً على نتائج هذا البحث ومراعاة أسلوب تفكير كل شخص والعوامل المشجعة التي لها علاقة إيجابية بالإبداع يمكن زيادة الإبداع. يجب على الناس تحسين مهارات التفكير الإبداعي لديهم من أجل اتخاذ القرارات المناسبة وحل مشاكل المجتمع المعقدة من أجل مواجهة التطورات المذهلة . إذا تم إعلام المشاركين في التعليم بوعي بأساليب تفكير المعلمين والاختلاف بينهم ، فستتم عملية التعليم بشكل فعال . يمكن للمعلمين المبدعين والبيئة التعليمية والبرنامج الرياضي المناسب أن يجعلوا الطلاب مبدعين (أيلآ وآخرون²⁰، 2009). نظراً لتفاعلهم الفعال والواسع مع طلابهم ، يعتبر المعلمون أحد أهم العوامل في زيادة وتقليل الإبداع ، يجب عليهم إظهار أفكارهم وأفكارهم بطريقة إبداعية مع سلوكهم العملي . وباستخدام أداة الشعور والعاطفة ومختلف أشكال الإبداع اللفظية وغير اللفظية ، توفر للطلاب فرصة أخذ العينات الإدراكية حتى يتمكنوا من تحقيق الإبداع والابتكار.

سيؤدي إجراء هذا البحث إلى تحديد معلمين مبدعين ومدرسين ، مما سيمنع إهدار الموارد البشرية والتخطيط لجذب المبدعين في النظام التعليمي ، إذا حدد مسؤولو النظم التعليمية أساليب التفكير المتعلقة بالإبداع والاختراع والابتكار. زيادة احترام الذات والثقة بالنفس.

24 اقتراحات عملية

بناءً على مراجعة الأسس النظرية والنتائج المهمة التي تم الحصول عليها في هذا البحث ، يتم تقديم بعض الاقتراحات :

وآخرون . أيلآ²⁰



• ترقية وظيفية من عبر تحتجز فئات _ التعليمية مطابقة مع المعرفة يوم المستوى المعرفة يجب ترقية المعلمين.

- سرير ضروري لتزويد المعلمين بالتعليم المستمر
- زيادة الإحساس بالاحترام في المجتمع للأساتذة والمعلمين .
- تقدير عمل المعلمين وإقامة حفل تقديري للمعلمين المثاليين . _
- خلق الحوافز من خلال رفع مستوى وعي المعلمين وتقدير عملهم
- نظرًا لتأثير العقلية على سلوك الأفراد وأنشطتهم ، فإن المديرين يهيئون الظروف للتقدم والابتكار من خلال إنشاء مرافق مناسبة لعقلية كل فرد . الأفراد والمنظمات يفعلون ذلك
- يجب تنظيم دورات تدريبية حول أساليب التفكير والابتكار لجميع المعلمين وتوفير الظروف المناسبة في المدارس بحيث تتاح لجميع أنماط التفكير الفرصة للنمو والتطور ولديك أفكارهم الخاصة _

(2)

25 مقترحات بحثية

يقترح على الباحثين :

- إجراء بحث حول التغذية الراجعة الاقتصادية والحالة المعيشية لمعلمي التربية الرياضية بالمحافظة وأسباب ضعف ردود الفعل الاقتصادية لديهم وحلول تحسينها .
- تقصي أثر الخصائص الديموغرافية ، بما في ذلك الجنس والعمر ، على زيادة إبداع معلمي التربية البدنية.
- التحقيق في العلاقة بين القيم الشخصية والمهنية والالتزام المهني.
- استخدام أدوات مثل المقابلة والملاحظة وغيرها من الأدوات النوعية لزيادة عبء علم البحث ، فيما يتعلق بالمتغيرات المرغوبة بالإضافة إلى العمل الكمي .



26 حدود البحث

- هذا البحث كأى بحث علمي آخر لا يخلو من المشاكل ويتأثر ببعض القيود التي نورد بعضها أدناه :
- طريقة جمع المعلومات هي استبيان. الاستبيان نفسه له قيود متأصلة. بشكل عام ، فإن صدق أو عدم نزاهة المستجيبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان هو أمر خارج عن سيطرة الباحث.
 - عدم تعاون بعض المدارس.
 - تم تنفيذ الدراسة في ك ولاية.



المراجع

1. ابو طالبي م ؛ صادقي بوروجردي ، س. (2015). تفسير التمكين نفسي طاقم عمل بالنسبة الى نمط التفكير المديرين دراسة الحالة : الإدارة مجموع رياضة و شباب ولاية اصفهان. مجلة الإدارة الرياضة ، عدد 35 ، ص 957-975 .
2. الاحمدي ح ؛ شيئا ما، د؛ أعطى الله أ. (2019). علاقة نمط التفكير المديرين مع إبداع معلمون الفترة المدرسة الثانوية منطقة كهريزك مجلة الأبحاث علوم إدارة، رقم 3 ، ص 11-25).
3. أوزبورن ، أ. (1368). تنمية موهبة الجميع للابتكار والإبداع ، ترجمة: قاسم زاده ، حسن ، منشورات نيلوفر ، الطبعة الأولى.
4. ستيرنبرغ ، ر. (1380). أساليب التفكير ، ترجمة خسروي والاعتماد ، نشرتها مؤسسة دادار للأبحاث.
5. الإسماعيلي ، ف. (1379). التحقيق في العلاقة بين أساليب إدارة الصراع للمديرين وإبداع المعلمين في مدارس البنات الثانوية في طهران في العام الدراسي 78-79 ، رسالة ماجستير ، جامعة شهيد بهشتي.
6. إشراغي ح ، ميركاشف م. (8138) . مقارنة بين ثلاثة أوضاع صحية عامة وعلاقات اجتماعية لموظفي الحركة الحكومية النشطين وغير النشطين في مدينة أصفهان . علوم الحياة والرياضة ، 2: 128-111.
7. أسانلو ، ب. (1383). تحليل عناصر الإبداع وعلاقته بإدارة الصراع في مديري منظمة التربية البدنية ووزارة العلوم والبحوث والتكنولوجيا وتقديم نموذج تفاعلي لعناصر الإبداع وطريقة التعامل مع الصراع ، أطروحة الدكتوراه ، الجامعة. طهران.
8. السيد فيشاني ، ت. (1377). الإبداع والابتكار في الأفراد والمؤسسات ، دار ترمه للنشر ، الطبعة الأولى.
9. براهني ، م. (1356). الإبداع وطبيعته وقياسه ، مجلة كلية العلوم التربوية بجامعة طهران ، الفترة السابعة ، العدد 1.
10. بيرامي ، م. طبطبائي ، م. (2014). التنبؤ بأساليب التفكير القائمة على مكونات ما وراء المعرفية ، علم النفس ، رقم 73 ، ص 71 - 87.
11. جمالي ، أ. (1377). الإدارة الإبداعية في المدرسة ، دار أفاني نور للنشر ، الطبعة الأولى.
12. جوادي ، و ؛ خمسان أ. رستوجو مقدم ، م. (2015). التوسط في دور التنظيم الذاتي في العلاقة بين أساليب التفكير وقلق الامتحان لدى طلاب جامعة بيرجند. علم النفس المعرفي ، رقم 10 ، ص 15-27.
13. حجازي ، أ. لافاساني ، م. بابائي ، أ. (1390). العلاقة بين تصور الهيكل الموضوعي للفصل وأنماط التفكير وأساليب التعلم والتقدم الأكاديمي للطلاب. بحث في تخطيط المناهج ، عدد 30 ، ص 28 - 38.
14. هيس م . _ _ _ صادق ، ت. (1389) . عملاء فعال على إبداع و التعاون أعضاء _ _ _ _ علمي و عرض راكار ل مقصود تطوير مجلة استراتيجية الطالب ، 3: 1-6.
15. حسيني _ م. النبوية _ أ. نيلي ، م. (2012). قياس مصداقية العلامة التجارية لشركات التأمين على التزام ولاء العملاء ، الباحث (الإدارة) ، المجلد 10 ، العدد 29 ؛ من الصفحة 13 إلى الصفحة 24.
16. حسيني ، أ. (1376). تحليل طبيعة الإبداع وأساليب زراعته ، أطروحة دكتوراه ، جامعة تربية مدرسة.
17. حسيني ، أ. (1376). كيف تصنع وترعى الإبداع لدى الطلاب مجلة روش معلم السنة السادسة عشر العدد 4.
18. حسيني ، أ. (1381). طبيعة الإبداع وأساليب زراعته ، منشورات أستان القدس الرضوي ، الطبعة الثانية.
19. حيدري ، ف. بهرامي ، ز. (2011). العلاقة بين أساليب التفكير والوعي ما وراء المعرفي لدى متعلمي اللغة الإيرانية. دراسات اللغة والترجمة ، العدد 1 ، ص 73-84.



20. حيدري ، ف. بهرامي ، ز. (2013). العلاقة بين أساليب التفكير والوعي ما وراء المعرفي لدى متعلمي اللغة الإيرانية. دراسات اللغة والترجمة ، العدد 12 ، ص 95-106.
21. المؤمن ، س؛ أمل رشت قرية، ح ؛ بخش عليپور و. (2016). علاقة من بين نمط التفكير مع مهارات اتصالية وفعالية طاقم عمل مكاتب رياضة وشباب ولاية جيلان. دراسات إدارة و الشغل خلق الفترة ثالث، عدد 4 ، ص 15-25.
22. خرماي ، ف ؛ آزاده دهبيدي ، ف. (2015). دراسة مقارنة لأساليب التفكير لدى طلبة مجالات الدراسة المختلفة