

تصميم نموذج تواصل لترسيخ القيم المهنية وأسلوب التفكير مع الإبداع الفردي لمعلمي التربية البدنية

أحمد هادي هاشم المدني

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين ترسيخ القيم المهنية وأنماط التفكير لدى معلمي التربية البدنية في المحافظة، وبين الإبداع الفردي. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الهادف، وشملت عينة الدراسة معلمي التربية البدنية العاملين خلال العام الدراسي 2013. تم اختيار 384 معلمًا باستخدام طريقة العينة المتاحة، وذلك وفقًا لجدول مورغان. جُمعت البيانات باستخدام استبيان معياري، وحُللت باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والانحدار المتعدد، واختبار t لعينة واحدة، وذلك بمساعدة برنامج SPSS. أظهرت النتائج أن ترسيخ القيم والتفكير المهني لدى معلمي التربية البدنية يُسهم في تحسين أدائهم. ومع ذلك، فإن مستوى الإبداع الفردي لدى معلمي التربية البدنية ليس بالمستوى المطلوب. كما وُجدت علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين ترسيخ قيم العمل والإبداع الفردي، وكذلك بين العقلية والإبداع الفردي. وكان تأثير ترسيخ قيم العمل على الإبداع الشخصي أكبر من تأثير أنماط التفكير عليه.

الكلمات المفتاحية: ترسيخ القيم المهنية، أسلوب التفكير، الإبداع الفردي، معلم الرياضة.

Designing a Communication Model to Reinforce Professional Values and Thinking Styles with Individual Creativity among Physical Education Teachers

by

Ahmed Hadi Hashim Al-Madani

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between the reinforcement of professional values, thinking styles, and individual creativity among physical education teachers in the province. The study adopted a descriptive research design and included physical education teachers employed during the 2013 academic year. A total of 384 teachers were selected using the convenience sampling method based on the Morgan sample size table. Data were

collected using a standardized questionnaire and analyzed using Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis, and the one-sample t -test with the aid of the SPSS statistical software package.

The findings indicated that reinforcing professional values and professional thinking among physical education teachers contributes to improving their performance. However, the level of individual creativity among physical education teachers was found to be below the desired level. The results also revealed a positive and statistically significant relationship between the reinforcement of professional work values and individual creativity, as well as between thinking styles and individual creativity. Furthermore, the effect of reinforcing professional work values on individual creativity was greater than the effect of thinking styles.

Keywords: Professional Values Reinforcement, Thinking Styles, Individual Creativity, Physical Education Teachers.

المقدمة

يلعب موظفو أي منظمة دوراً أساسياً في تحقيق أهدافها، ويسهم الاهتمام بالتطوير الشخصي لهؤلاء الأفراد في تسهيل تحقيق هذه الأهداف (مارتينيز ويلانش¹، 2003). وبقبولهم وظائفهم، يسعى الموظفون في الواقع إلى تلبية احتياجاتهم ورغباتهم (ميرسباسي، 2002).

عندما يتمتع الأفراد بمستوى من الاستقلالية في مسؤولياتهم الوظيفية، بحيث لا يشعرون بأنهم مجرد منفذين لأوامر رؤسائهم ومشرفيهم، يصبح دخلهم متناسباً مع نفقات معيشتهم. ويصبح تقدمهم الوظيفي أسهل. ينبغي على المؤسسات دعم خططهم وأفكارهم الجديدة بناءً على تقدير نقاط قوتهم ومواهبهم، وينبغي أن يكون لدى الأفراد أمل في مستقبلهم المهني؛ في الواقع، تمكنت إدارة المؤسسات من ترسيخ قيم العمل. (بخشايش، 2012). يمكن أن تعني كلمة "التأمل" التفكير، والتفكير، والتخيل، والتدبر. لذا فإن كلمة "العقلية" تعني حرفياً طريقة تفكير. على الرغم من وجود اختلاف بين المنظرين في مجال العقليات حول المصطلحات، إلا أنهم يتفقون جميعاً على أن طرق ترميز المعلومات وتخزينها ومعالجتها في أذهان

1. مارتنيز أند بلانش

الأفراد ثابتة وفريدة من نوعها، ولا علاقة لها بالذكاء (أتكينسون²، 1998). تشير الكفاءة إلى القدرة على أداء شيء ما بشكل جيد، بينما يشير الأسلوب إلى تفضيل الشخص لكيفية وسبب أداء شيء ما. قد يمتلك شخصان يتمتعان بنفس القدرة بأساليب مختلفة (كاستلز³، 2004).

يُعدّ النظام التعليمي في أي بلد من المؤسسات التي تلعب دورًا هامًا في تعليم الجيل الشاب. ووفقًا لكينجل⁴ (2003)، فإن النظام التعليمي في أي بلد هو مؤسسة للابتكار والإبداع (شافي آبادي، 2010).

تلعب القيم الوظيفية دورًا هامًا في أداء المهام، وتؤدي إلى نتائج إيجابية كالحافز، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي (زارعي، 2005). وبمراجعة الدراسات والأبحاث السابقة، ينضح أن هاتين المسألتين، وهما ترسيخ القيم الوظيفية والإبداع الفردي، لم تحظا بالاهتمام الكافي في مجال التربية البدنية. لذا، فإن البحث والتقصي في هذا المجال، إلى جانب الكشف عن الوضع الراهن للقيم الوظيفية، وأساليب التفكير، والإبداع الفردي لدى معلمي التربية البدنية، يُفضي إلى اكتشاف وتحديد العلاقات القائمة بينها.

2- الأسس النظرية

القيم المهنية

تُسمى الخصائص الشخصية التي تُفسر الاختلافات الفردية في السلوك وبيئة العمل بالقيم المهنية (بيليك وآخرون⁵، 2011).⁶ ويذكر شوارتز (1992) أن القيم هي حالات وأشياء وأهداف وسلوكيات مرغوبة تُختار كمعايير للحكم على حالات السلوك المختلفة واختيارها في مواقف محددة، وهي لا تتغير كثيرًا بمرور الوقت (ليفيتي وهانشتاين⁷، 2011). تُعتبر القيم المهنية بمثابة تفضيلات قوية لنوع العمل، أو نتائج العمل، أو خصائص بيئة العمل. وتُعد القيم أساسية بقدر أهمية التطلعات.

في الواقع، تُعدّ قيم العمل عقلية يسعى الفرد من خلالها إلى تلبية احتياجاته لتحقيق الرضا الوظيفي. كما أن طريقة تطبيق هذه القيم جزء لا يتجزأ من معتقدات الفرد. وتعكس قيم العمل طريقة التفكير في الوظائف (يزدي وحسينيان، 2005).

تم تصنيف قيم الوظائف بطرق مختلفة. في أحد التصنيفات، تنقسم قيم الوظائف إلى الفئتين التاليتين:

2 أتكينسون

3. كاستيلز

4. كينجل

5. hanes.tjferis.gr ،diel ،pirner.k ،ehlert.s ،frohlick.jk ،Blicke.g

6 شوارتز

7 Hansen jic و Leuty.me

1- القيم المهنية الجوهرية مثل النمو الشخصي، والاهتمام بواجبات الوظيفة، وتطوير العلاقات الاجتماعية، والمساهمة في المجتمع.

2- القيم المهنية الخارجية مثل الدخل المرتفع والمكانة الاجتماعية.

يتوافق هذا التصنيف الواسع للقيم المهنية على أنها جوهرية أو خارجية مع ما هو مقترح في نظرية تقرير المصير⁸ (SDT). البيان متسق (ريان وريان وويدسي⁹، 2000).

أنماط التفكير من منظور روبرت ستيبنبرغ

اقترح روبرت ستيبنبرغ (1988) النموذج الأكثر شمولاً لحالات التفكير تحت عنوان "نظرية الاستقلال النفسي". وانطلاقاً من هذه النظرية، يرى تشانغ وستينبرغ (2005) أن هناك طرقاً مختلفة لإدارة المجتمع وإدارة أنشطة الفرد، تُعرف بأنماط التفكير. أي أن نمط التفكير هو الوسيلة الأساسية لتفعيل قدرات كل فرد، وهو الأكثر انسجاماً مع مشاعره ورغباته (حيدري وبهرامي، 2014: 96).

الإبداع من منظور تنظيمي

يشير الإبداع إلى نشاط تقديم فكرة جديدة وخطة لتحسين وتطوير المنظمة كمياً أو نوعياً، على سبيل المثال (زيادة الإنتاجية، أو زيادة المنتج أو الخدمة، أو خفض تكلفة المنتج أو الخدمة بطرق أفضل وجديدة). (عبدوي وباشائي، 2018). الإبداع هو عملية ابتكار منتجات فريدة من خلال تطوير المنتجات الموجودة. يجب أن تكون هذه المنتجات، سواء كانت مادية أو غير مادية، جديدة وفريدة من نوعها بالنسبة للمبتكر، وأن تستوفي المعايير التي يحددها المبتكر فيما يتعلق بالغرض والقيمة (أوسانلو، 2004).

3- مراجعة الدراسات السابقة حول موضوع البحث:

في هذا القسم، يتم أولاً فحص الدراسات التي أجريت داخل الدولة ثم الأبحاث الأجنبية حول موضوع البحث. أظهرت نتائج ساراني وآخرون (2019) أن ثقافة التعاون لها تأثير مباشر وهام على الأداء الإبداعي للموظفين؛ ولا يوجد تأثير غير مباشر وهام لثقافة التعاون على الأداء الإبداعي للموظفين من خلال وساطة العدالة الإجرائية؛ وتتوسط ثقافة التعاون هذا التأثير. كما يوجد تأثير غير مباشر وهام على الأداء الإبداعي للموظفين من خلال تبادل المعرفة؛ وتتوسط ثقافة

8نظرية تقرير المصير
9ريان وديسي

التعاون هذا التأثير. بالإضافة إلى ذلك، فإن لثقافة العمل تأثير غير مباشر وهام على الأداء الإبداعي للموظفين من خلال وساطة الترقية.

مالك وآخرون¹⁰ (2015) أثر المكافآت الخارجية على الدافعية الذاتية للأفراد في دراسة. وتشير النتائج إلى أن المكافآت المرتبطة بالأداء الإبداعي للموظفين تختلف باختلاف الفروق الفردية، وتؤثر على دافعتهم وإبداعهم.

أسلوب البحث ونوعه:

تُصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية الارتباطية، وتعتمد في جمع البيانات على المسح. يشمل مجتمع الدراسة جميع معلمي التربية البدنية العاملين في المحافظة خلال العام الدراسي 2022. تم اختيار عينة الدراسة بناءً على عدم توفر بيانات كافية عن تباين المجتمع، واحتمالية نجاح أو فشل الدراسة في مجتمع الدراسة، لذا تم استخدام جدول مورغان لتحديد حجم العينة، حيث بلغ 384 فرداً. ولجمع المعلومات، استُخدمت الاستبيانات المعيارية لقياس القيم الوظيفية الداخلية (سوبر، 1980)، وأسلوب التفكير الوظيفي (ستيرنبرغ وويغرن¹¹، 1992)، والإبداع الفردي (سانشي وآخرون، 2011). بالنسبة للمتغيرات قيد الدراسة، تضمن الاستبيان المستخدم 18 سؤالاً لقياس القيم الوظيفية الداخلية، و65 سؤالاً لقياس أسلوب التفكير، و36 سؤالاً لقياس الإبداع الفردي. لفحص مدى طبيعية توزيع البيانات، تم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون واختبارات الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث، وذلك باستخدام برنامج SPSS.

الإحصاءات الوصفية:

يُخصّص هذا القسم لوصف الوضع الحالي في عينة البحث، بما في ذلك خصائص مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي والخبرة العملية. يبلغ عدد أفراد العينة 211 رجلاً، بينما يبلغ عدد النساء 173 امرأة. تتراوح أعمار 0.8% من المستجيبين بين 20 و25 عاماً، و11.7% بين 26 و30 عاماً، و23.2% بين 31 و35 عاماً، و64.3% فوق 35 عاماً. يبلغ عدد العزاب 288 فرداً، بينما يبلغ عدد المتزوجين 96 فرداً. أما المستوى التعليمي، فيبلغ 2.9% من المستجيبين دبلوماً أو أقل، و17.2% دبلوم دراسات عليا، و54.4% درجة بكالوريوس، و25.5% درجة دراسات عليا أو أعلى. تبلغ خبرة الخدمة لدى 8.9% من المستجيبين 5 سنوات أو أقل، و28.6% ما بين 6 و10 سنوات، و40.1% ما بين 11 و15 سنة، و22.4% أكثر من 15 سنة.

الإحصاء الاستدلالي:

10 مالك وآخرون
11 ستيرنبرغ ووانغرن

اختبار كولموغوروف-سميرنوف (للتحقق من توزيع البيانات الطبيعي)

في هذا القسم، تم فحص توزيع المتغيرات باستخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف. وتظهر نتائج الاختبار في الجدول.

جدول نتائج اختبار كولموغوروف-سميرنوف

المتغيرات	إحصائية الاختبار	مستوى الأهمية
ترسيخ قيم المسار الوظيفي	2/0/1	0201
أسلوب التفكير	٨٢٣/٠	032
الإبداع الفردي	٠,٨١١١	٠,٥٢٦

بالنظر إلى أن مستوى الدلالة للاختبار لجميع المتغيرات أعلى من 0.05، فإن الادعاء بأن متغيرات البحث طبيعية مقبول.

مراجعة فرضيات البحث:

يتضمن هذا البحث فرضية رئيسية واحدة وسبع فرضيات فرعية تم فحصها. وللتحقق من صحة هذه الفرضيات، مع مراعاة توزيع البيانات الطبيعي، تم استخدام اختبار t المعياري لعينة واحدة، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار المتعدد.

التحقيق في الفرضية الرئيسية: هناك علاقة مهمة بين ترسيخ القيم المهنية وأسلوب التفكير والإبداع الفردي لمعلمي الرياضة العراقيين.

لتطبيق الأساليب الإحصائية وحساب إحصائيات الاختبار المناسبة والمعمولة لفرضيات البحث، فإن أهم خطوة قبل أي إجراء هي اختيار الأسلوب الإحصائي البحثي المناسب. ولتحقيق هذا الغرض، يُعد فهم توزيع البيانات أولوية أساسية. تستخدم هذه الدراسة اختبار كولموغوروف-سميرنوف الصحيح للتحقق من اعتدالية متغيرات الدراسة. ترد نتائج هذا الاختبار في الجدول (4-7).

جدول نتائج معامل ارتباط بيرسون بين ترسيخ القيم المهنية وأسلوب التفكير والإبداع الفردي

الإبداع الفردي		
مستوى الأهمية	معامل الارتباط	
0.000	07802	ترسيخ قيم المسار الوظيفي
0.000	0213	أسلوب التفكير

وفقاً للنتائج المُتَحَصَّل عليها، فإن مستوى الدلالة الإحصائية في جميع الحالات أقل من 0.01؛ لذا، وبتقنة 99%، يُمكن القول بوجود علاقة دالة إحصائية بين فعالية الموارد البشرية، وترسيخ قيم العمل، وأسلوب التفكير. وبالتالي، فإن الإبداع الفردي مرتبط بترسيخ قيم العمل (قيمة الاحتمال = 0.000 ومعامل الارتباط = 0.802) وبأسلوب التفكير (قيمة الاحتمال = 0.000 ومعامل الارتباط = 0.213). توجد علاقة إيجابية كبيرة.

فحص الفرضية الفرعية الأولى: إن ترسيخ القيم المهنية لمعلمي التربية البدنية في حالة مناسبة.

لاختبار هذه الفرضية، يُستخدم اختبار t المعلمي لعينة واحدة، حيث تتم مقارنة المتوسط بقيمة ثابتة (متوسط افتراضي 3). إذا كان متوسط آراء المستجيبين بشأن وضع قبول وسائل التواصل الاجتماعي أكبر من المتوسط الافتراضي 3، فيمكن القول إن وضع ترسيخ القيم المهنية لمعلمي التربية البدنية إيجابي. الفرضية الإحصائية للاختبار هي كما يلي.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

وفي هذا السياق μ ، كان متوسط رأي المستجيبين فيما يتعلق بترسيخ القيم المهنية لمعلمي التربية البدنية هو:

أو بعبارة أخرى:

H_0 إن إضفاء الطابع المؤسسي على القيم المهنية لمعلمي التربية البدنية ليس أمراً مرغوباً فيه.

H_1 إن إضفاء الطابع المؤسسي على القيم المهنية لمعلمي التربية البدنية أمر مرغوب فيه.

لذا، فإن رفض الفرضية الصفرية الإحصائية H_0 يعني أن الوضع المؤسسي لقيم وظائف معلمي التربية البدنية إيجابي.

تجدر الإشارة إلى أنه في اختبار t لعينة واحدة، تُستخدم إحصائية t (t) ومستوى الدلالة المقابل (Sig) لتحديد ما إذا كان ينبغي رفض الفرضية أو قبولها. تُعرض نتائج الاختبار في الجدول (4-8).

طاولة نتائج اختبار t لعينة واحدة للفرضية الفرعية الأولى مقارنة بالفرضية رقم 3

عامل	رقم	متوسط	إحصائية t	مستوى الدلالة (sig)
ترسيخ قيم المسار الوظيفي	384	36/3	92/9	000/0

استناداً إلى اختبار T والنتائج المعروضة في الجدول (4-11)، فإن مستوى الدلالة لإضفاء الطابع المؤسسي على قيم العمل

أقل من 0.01 والمتوسط أكبر من 3؛ لذلك، وبتقنة 99%، يمكن القول إن استصواب إضفاء الطابع المؤسسي على قيم العمل أكبر من المتوسط.

فحص الفرضية الفرعية الثانية : أسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة في حالة مواتية.

اختبار t المعلمي لعينة واحدة ، حيث قورن المتوسط بقيمة ثابتة (بافتراض أن المتوسط يساوي 3). إذا كان متوسط تقييم المستجيبين لحالة تفكير معلم التربية البدنية أكبر من المتوسط المفترض وهو 3، فيمكن القول إن حالة تفكير معلم التربية البدنية جيدة. وفيما يلي الافتراضات الإحصائية التي تم اختبارها.

الفرضية الإحصائية للاختبار هي كما يلي.

$$H_0 : \mu \leq 3$$

$$H_1 : \mu > 3$$

وفي هذا السياق μ ، كان متوسط رأي المستجيبين فيما يتعلق بوضع أسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة هو:

أو بعبارة أخرى:

H_0 أسلوب تفكير معلمي الرياضة غير مرغوب فيه.

H_1 أسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة مرغوب فيه.

لذا، فإن رفض الفرضية الصفرية H_0 يعني أن نمط التفكير لدى معلمي الرياضة إيجابي. تجدر الإشارة إلى أنه في اختبار t لعينة واحدة، تُستخدم إحصائية t (t) ومستوى الدلالة المقابل (Sig) لتحديد ما إذا كان ينبغي رفض الفرضية أو قبولها. تُعرض نتائج الاختبار في الجدول (4-9).

طاولة نتائج اختبار t لعينة واحدة للفرضية الفرعية الثانية مقارنةً بالفرضية رقم 3

عامل	رقم	متوسط	إحصائية t	مستوى الدلالة (sig)
أسلوب التفكير	384	3/85	18/76	001/0

وفقاً للجدول أعلاه، يتضح أن متوسط آراء المشاركين حول حالة أسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة هو 3.85، وهو μ

3 أعلى من المتوسط المفترض (). قيمة $\frac{sig}{2}$ هي 0.001، وهي أقل من 0.01، وقيمة إحصائية t هي 18.76، وهي قيمة موجبة؛ لذا، وبثقة 95%، لا يتم تأكيد الفرضية الصفرية (H_0)، ويمكن القول إن أسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة مرغوب فيه.

ملخص موضوع البحث ومنهجيته:

تهدف هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين ترسيخ قيم العمل وأنماط التفكير والإبداع لدى معلمي التربية البدنية. تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الهادف. يشمل مجتمع الدراسة جميع المعلمين العاملين في المحافظة خلال العام الدراسي 2012، حيث تم اختيار 384 معلمًا باستخدام جدول مورغان وفقًا لأسلوب العينة المتاحة. جُمعت البيانات من استبيان القيم المهنية المعياري (1980)، ونموذج ستيرنبرغ وواغنر لأنماط التفكير الوظيفي (1992)، ونموذج ساتشي وآخرون للإبداع الفردي (2011).

بعد جمع الاستبيانات، تم تحليل البيانات على مستويين من الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام برنامج SPSS الإصدار 24. على المستوى الوصفي، تم تحليل البيانات باستخدام معايير إحصائية مثل التكرار، والنسبة المئوية للتكرار، والجداول، والرسوم البيانية، ثم تم اختبار فرضيات البحث باستخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف، واختبارات t لعينة واحدة، والارتباط، والانحدار المتعدد. وسيتم مناقشة النتائج وشرحها أدناه.

مناقشة وتفسير نتائج البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة وثيقة بين ترسيخ القيم المهنية وأسلوب التفكير والإبداع الفردي لمعلمي الرياضة العراقيين.

أظهرت نتائج اختبار ارتباط بيرسون أن مستوى الدلالة الإحصائية في جميع الحالات أقل من 0.01؛ لذا، وبثقة 99%، يمكن القول بوجود علاقة دالة إحصائية بين الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة وترسيخ قيم العمل وأسلوب التفكير. وبالتالي، يرتبط الإبداع الفردي بترسيخ قيم العمل (قيمة الاحتمال = 0.000 ومعامل الارتباط = 0.802) وبأسلوب التفكير (قيمة الاحتمال = 0.000 ومعامل الارتباط = 0.213). علاقة إيجابية هذا أمر ذو دلالة. لذلك، يتم قبول الفرضية الرئيسية.

استنادًا إلى النتائج المتحصّل عليها، بلغ معامل التحديد للنموذج 0.655، مما يُشير إلى أن 65.5% من التغيرات في فعالية الموارد البشرية يُمكن التنبؤ بها من خلال ترسيخ قيم العمل وأسلوب التفكير. ووفقًا للمعاملات المعيارية المتحصّل عليها، يُمكن القول إن تأثير ترسيخ قيم العمل على الإبداع الفردي لمعلمي الرياضة أكبر من تأثير أسلوب التفكير على الإبداع الفردي.

تتفق هذه النتيجة مع دراسات كيم وآخرون (2010)، وكاسوف وآخرون (2007)، وشافيابادي وجيفجي (2010)، ويزدي وحسينيان (2005)، وزاري وآخرون (2010)، وساراني وآخرون (2010).

الفرضية الفرعية 1: وضع معلمي الرياضة العراقيين موافٍ من حيث ترسيخ القيم المهنية.

أظهرت نتائج اختبار t المعياري لعينة واحدة أن متوسط آراء المستجيبين بشأن ترسيخ القيم المهنية لدى معلمي الرياضة العراقيين يزيد عن 3. كما أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.01. وبناءً على ذلك، وبمستوى ثقة 95%، يمكن القول إن ترسيخ القيم المهنية لدى معلمي الرياضة يختلف اختلافاً دالاً إحصائياً عن المتوسط، مما يشير إلى أن الرغبة في ترسيخ هذه القيم أكبر من المتوسط. وعليه، تُقبل الفرضية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية: وضع معلمي الرياضة العراقيين من حيث أسلوب التفكير مواتٍ.

أظهرت نتائج اختبار t المعياري لعينة واحدة أن مستوى دلالة عنصر أسلوب التفكير أقل من 0.01، وأن المتوسط أكبر من 3؛ لذا، وبثقة 99%، يمكن القول إن مستوى استحقاق عنصر أسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة أعلى من المتوسط. ونتيجةً لذلك، تُقبل الفرضية الثانية للدراسة.

الخاتمة:

أُجريت هذه الدراسة بهدف بحث العلاقة بين ترسيخ قيم العمل وأسلوب التفكير لدى معلمي الرياضة، وبين الإبداع الفردي لديهم. تتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة شافيابادي وجيفجي (2010)، حيث يُشير إلى أن استيعاب قيم العمل يُفضي إلى الإبداع. وتختلف هذه النتائج عن نتائج دراسة يزدي وحسينيان (2005)، التي وجدت اختلافاً في قيم العمل باختلاف الجنس. كما تتوافق مع نتائج دراسة سيادات وآخرون (2007)، الذين وجدوا علاقة وثيقة بين قيمة العمل، والاستقلالية الذاتية، وفرص العمل، وتسهيلات العمل، والإبداع، لأن الاستقلالية الذاتية في العمل تُعدّ أحد مكونات استيعاب قيم العمل، والتي ترتبط أيضاً بالإبداع الفردي في هذه الدراسة. وتتوافق هذه النتائج أيضاً مع نتائج دراسة زارع وآخرون (2010). في بيئة عمل مفتوحة، تُسهم عوامل مثل الألفة والاهتمام في تعزيز إبداع الموظفين وتقليل ضغوطهم، بينما في بيئة عمل مغلقة، تُقلل عوامل مثل التباعد وعدم الاهتمام ونقص الالتزام الوظيفي من الإبداع وتزيد من الضغوط. تتوافق هذه النتائج مع نتائج أبحاث أميدي وحميدي (2007)، ونيكنامي وآخرون (2009)، وموتابده (2007)، من منظور أن استيعاب القيم، والعوامل البيئية والداخلية المؤثرة في اختيار الوظيفة، ومتغيرات الثقافة التنظيمية، والمناخ التنظيمي، والتعلم التنظيمي، ترتبط ارتباطاً مباشراً وإيجابياً وهاماً بالإبداع.

يتوافق هذا أيضاً مع نتائج دراسات كاسوف وآخرون (2007) وكيم وآخرون (2010) التي وجدت أن الإبداع الوظيفي يكون في أعلى مستوياته بدعم من المشرف، وأن المدير يُهيئ بيئة مناسبة للموظفين للتعبير عن إبداعهم تلقائياً. في هذه الدراسة، تُعدّ البيئة أيضاً أحد مكونات استيعاب القيم الوظيفية، مما يؤدي إلى زيادة الإبداع. مع ذلك، يتعارض هذا مع نتائج دراسة جودارزي وكوهاندل (2005) التي أظهرت وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع ومؤشرات الثقافة التنظيمية

في العينة الإحصائية بأكملها. كما يتعارض مع نتائج دراسة فريد (2009) التي لم تجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع وريادة الأعمال لدى الرياضيين وغير الرياضيين.

تستغل اليقظة الذهنية هذه القدرة لمساعدتنا على فهم أسباب نجاح البعض في أنشطتهم وفشل آخرين. لا يقتصر اهتمام الناس على قدراتهم أثناء الأنشطة فحسب، بل يحتاجون أيضًا إلى تقييم مدى توافق طريقة تفكيرهم مع النشاط المطلوب. أساليب التفكير نسبية وتختلف باختلاف الزمان والمكان والظروف. يتمتع الناس بمرونة في عرض أنماط تفكيرهم، وتؤثر متغيرات مثل الثقافة والجنس والعمر وأنماط تفكير الوالدين والمعلمين بشكل فعال في تغيير وتعديل هذه الأنماط (يعقوبي وميرزاصافي، 2017).

وفقًا لنتائج هذه الدراسة، ومع الأخذ في الاعتبار أسلوب التفكير لدى كل فرد والعوامل المحفزة المرتبطة إيجابيًا بالإبداع، يمكن تعزيز الإبداع. ولمواجهة التطورات المذهلة، يجب على الأفراد تحسين مهاراتهم في التفكير الإبداعي لاتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات المعقدة في المجتمع. وإذا كان القائمون على التعليم والتدريب على دراية بأساليب تفكير المعلمين والاختلافات بينها، فإن العملية التعليمية ستكون أكثر فعالية. فالمعلمون المبدعون، والبيئة التعليمية المناسبة، والبرامج الرياضية، كلها عوامل تسهم في تنمية الإبداع لدى الطلاب (أيلّا وآخرون¹²، 2009). ويُعتبر المعلمون، نظرًا لتفاعلهم الفعال والواسع مع طلابهم، من أهم العوامل المؤثرة في تنمية الإبداع أو الحد منه. لذا، يجب عليهم التعبير عن أفكارهم وآرائهم بطريقة إبداعية من خلال سلوكهم العملي، وتوفير الفرصة للطلاب لأخذ عينات إدراكية باستخدام أدوات الشعور والعاطفة، ومختلف أشكال الإبداع اللفظية وغير اللفظية، لتمكينهم من تحقيق الإبداع والابتكار.

سيسهم إجراء هذا البحث في تحديد المعلمين المبدعين والمفكرين، مما سيحول دون هدر الموارد البشرية ويسهم في استقطاب المبدعين إلى النظام التعليمي. وإذا شجع المسؤولون في النظام التعليمي أنماط التفكير المرتبطة بالإبداع والاختراع والابتكار، فسيسهم ذلك في تعزيز تقدير الذات والثقة بالنفس.

اقتراحات عملية:

بناءً على مراجعة الأسس النظرية والنتائج المهمة التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، تم تقديم الاقتراحات التالية:

• ينبغي تحسين مستوى معرفة المعلمين من خلال عقد دورات تدريبية تتوافق مع المعرفة الحالية.

• تزويد المعلمين بالمنصة اللازمة لمواصلة تعليمهم.

• زيادة الشعور بالاحترام في المجتمع للأساتذة والمعلمين.

- تقدير عمل المعلمين وإقامة احتفالات لتكريم المعلمين المتميزين.
- خلق الحافز من خلال رفع مستوى وعي المعلمين وتقدير عملهم.
- نظراً لتأثير العقلية على سلوك الأفراد وأنشطتهم، يقوم المديرون بتهيئة الظروف اللازمة للتقدم والابتكار على المستويين الفردي والتنظيمي من خلال خلق فرص مناسبة لعقلية كل فرد.
- ينبغي تنظيم دورات تدريبية حول أنماط التفكير والابتكار لجميع المعلمين، وينبغي توفير الظروف المناسبة في المدارس بحيث تتاح لجميع أنماط التفكير فرصة النمو وتطوير خصائصها الفكرية.

مقترح بحثي:

يُصح الباحثون بما يلي:

- إجراء بحث حول الوضع الاقتصادي والمعيشي لمعلمي التربية البدنية في محافظة وأسباب انخفاض مستوى دخلهم الاقتصادي والحلول لتحسينه.
- دراسة تأثير الخصائص الديموغرافية، بما في ذلك الجنس والعمر، على زيادة إبداع معلمي التربية البدنية.
- ينبغي دراسة العلاقة بين القيم الشخصية والمهنية والالتزام المهني.
- استخدام أدوات مثل المقابلات والملاحظات وغيرها من الأدوات النوعية لزيادة العبء العلمي للبحث، فيما يتعلق بالمتغيرات المطلوبة، بالإضافة إلى العمل الكمي.

محددات البحث:

- هذا البحث، كأى بحث علمي آخر، لا يخلو من مشاكله ويتأثر ببعض القيود، والتي نذكر بعضها فيما يلي:
- تعتمد طريقة جمع المعلومات على الاستبيان، الذي ينطوي على قيود متأصلة. وبشكل عام، فإن صدق أو عدم صدق المستجيبين في إجاباتهم على أسئلة الاستبيان خارج عن سيطرة الباحث.
- عدم تعاون بعض المدارس،
- إجراء الدراسة في إحدى المحافظات.

المصادر

1. أبو طالب، م.؛ صادقي بروجردي، س. (2016). شرح التمكن النفسي للموظفين بناءً على أسلوب تفكير المديرين. دراسة حالة: المديرية العامة للرياضة والشباب في محافظة أصفهان. مجلة إدارة الرياضة، العدد 35، ص 957-975.
2. أحمد، ح.؛ مطراني، د.؛ خدادادي، أ. (2019). العلاقة بين أسلوب تفكير المديرين وإبداع معلمي المدارس الثانوية في منطقة كهريزك. مجلة بحوث علوم الإدارة، العدد 3، ص 11-25.
3. أوزبورن، أ. (1989). تنمية الموهبة العالمية للاختراع والإبداع، ترجمة: قاسم زاده، حسن، منشورات نيلوفر، الطبعة الأولى.
4. ستيرنبرغ، ر. (2001). أنماط التفكير، ترجمة خسروي وإيتيمادي، دار دادار للنشر البحثي.
5. إسماعيلي، ف. (1990). دراسة العلاقة بين أساليب إدارة الصراع لدى المديرين وإبداع المعلمين في المدارس الثانوية للبنات في طهران في العام الدراسي 2015-2016، رسالة ماجستير، جامعة شهيد بهشتي.
6. إشراغي ح، ميركاشف م. (2009). مقارنة الحالة الصحية العامة والعلاقات الاجتماعية للموظفين الحكوميين العاملين وغير العاملين في مدينة أصفهان. العلوم البيولوجية والرياضية، 2: 111-128.
7. أسانلو، ب. (2004). تحليل عناصر الإبداع وعلاقتها بإدارة الصراع لدى مديري منظمة التربية البدنية ووزارة العلوم والبحوث والتكنولوجيا، وتقديم نموذج تفاعلي لعناصر الإبداع وأساليب التعامل مع الصراع، أطروحة دكتوراه، جامعة طهران.
8. آغاي فيشاني، ت. (1998). الإبداع والابتكار عند البشر والمنظمات، دار نشر ترمه، الطبعة الأولى.
9. حيدري، ف.؛ بهرامي، ز. (2012). العلاقة بين أنماط التفكير والوعي ما وراء المعرفي لدى متعلمي اللغة الإيرانية. دراسات اللغة والترجمة، العدد 1، ص 73-84.
10. حيدري، ف.؛ بهرامي، ز. (2014). العلاقة بين أنماط التفكير والوعي ما وراء المعرفي لدى متعلمي اللغة الإيرانية. دراسات اللغة والترجمة، العدد 12، ص 95-106.
11. رحمان، س. (2008). "مقارنة أنماط التفكير والتعلم لدى طلاب مختلف مجالات الدراسة في المرحلة ما قبل الجامعية في مدينة كامياران". رسالة ماجستير، جامعة شهيد جمران في الأهواز، كلية العلوم التربوية وعلم النفس.

12. زارع، ح.؛ أخندي، ن. (2012). العلاقة بين أنماط التفكير والإبداع لدى طلاب جامعة بيام نور. دراسات نفسية، العدد 30، ص 141-159.
13. زارعي ح. (2005). شرح نموذج الثقافة التنظيمية القائم على القيم الإسلامية في البيئة ودوره في الرضا الوظيفي. أطروحة دكتوراه. كلية التربية، جامعة تربية مدرس، طهران.
14. ساراني م، أمين بيدختي أ، جعفري س. (2019). العلاقة بين ثقافة التعاون والأداء الإبداعي للموظفين في مؤسسات السياحة والضيافة. المجلة نصف الفصلية لدراسات السياحة الاجتماعية، 8(11): 71-94.
15. سيباه منصور، م.؛ إمامي بور، س.؛ نقدي، ب. (2012). العلاقة بين أنماط التفكير والرضا الزوجي وتقدير الذات. البحوث النفسية، العدد 16، ص 51-64.
16. سيد عامري، م. (2002). تصميم وشرح نموذج ثلاثي الأبعاد لأنماط القيادة والإبداع وفعالية مديري الرياضة في الجامعات في البلاد، أطروحة دكتوراه، جامعة تربية مدرس.
17. شفي آبادي أ. (2010). فعالية تدريب فوردس السلوكي المعرفي للسعادة على الدافعية الأكاديمية لطلاب المدارس الثانوية الذكور في مدينتي تيران وكارون في العام الدراسي 2009-2010. مجلة راهنيمون.
18. شفي آبادي أ، جيفجي أ. (2010). دراسة فعالية استيعاب قيم العمل على الإبداع التنظيمي لموظفي شركة تقنية معلومات. مجلة الموارد البشرية، 2(8): 14-18.
19. فرهوش، م.؛ أحمددي، م. (2013). العلاقة بين أنماط التفكير واستراتيجيات التعلم مع دافعية الإنجاز. علم النفس التتموي، العدد 35، ص 297-306.
20. ميرسباسي ن. (2002). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وعلاقات العمل. طهران: منشورات مير.
21. يارا أحمددي م، صالح أ. (2019). العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي. المؤتمر الدولي الثالث للإدارة والهندسة الصناعية والاقتصاد والمحاسبة.

22. Amabile T. 2012. archambault, detailed event narrative analysis coding scheme, hardware business school working. pare 3-80.

23. Amabile, T.M. (1997). "Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do". California Management Review, 40, PP:39-58.

24. Jalan R, Cliner D. (2008). Making creativity sport policy, woman and developing in the afice. V 14. 222–230.
25. Marlena V Pop ; Dorina H. (2020) The Iteration Method for Developing Creativity in Ecodesign; ICAMS 2020 At: Bucharest, Romania
26. Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. European journal of innovation management, 6(1), 64–74.
27. Michel (Mike) R, Product Innovation Strategy Pure and Simple, McGraw – Hill, 1995
28. Miller J. (1969). The organization of lexical memory: Are word associations sufficient? In G.A. Talland and N.C. Waugh, eds The pathology of memory.
29. Ryan RM, Deci EI. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. Psychological Inquiry, 11 , 319–338.
30. Tidd J, Bessant J, Pavitte K. (2001). managing innovation: integrating technological, market and organizational change, second edition.