

معيقات جهود تنمية التفكير الابتكاري "مفاهيم وتصورات خاطئة يجب أن تُصحح"

أ.د/ زين الدين ضياف- جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجزائر

أ. عبد القادر لانصاري - جامعة أدرار - الجزائر

ملخص: لقد شكّل السلوك الانساني في المنظمات المعاصرة أهمية بالغة التأثير، خصوصا وأن الإنسان كمورد بشري يُعدّ عطاؤه الفكري والعلمي، الأساس الذي ترتكن إليه المؤسسات في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. لكن يوجد بعض المفاهيم والتصورات التي يؤدي وجودها إلى تعميق العوائق أمام جهود الأفراد والمؤسسات والدول لتنمية مهارات التفكير الابتكاري والقدرة على الابداع مما يتطلب رصد هذه المفاهيم والتصورات والعمل المنظم لتصحيحها واستخدام الأدوات المهنية الملائمة لمعالجتها. لذا فقد استعرضنا هذه الورقة البحثية قصد إلقاء الضوء على أهم تلك المعوقات امام جهود تنمية الابتكار والتفكير الابتكاري في الوسط المهني والتنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الابتكار، التفكير الابتكاري، المفاهيم والتصورات، المعوقات.

Résumé: Le comportement humain dans les organisations contemporaines ont une influence très importante, d'autant plus que l'être humain comme une ressource humaine est base intellectuelle et scientifique offre sur laquelle il a invoqué les institutions pour atteindre leurs objectifs de manière efficiente et efficace.

Mais il y a quelques concepts et perceptions que leur présence conduit à un approfondissement des obstacles aux particuliers, aux institutions et aux efforts des nations pour le développement des compétences de pensée novateurs et la créativité, ce qui nécessite le suivi de ces concepts, les perceptions et les syndicats pour les corriger et l'utilisation d'outils appropriés pour répondre professionnelle

Par conséquent, nous avons examiné ce document afin de faire la lumière sur les obstacles les plus importants à l'innovation et la pensée novatrice dans le développement des efforts professionnels et organisationnels.

مقدمة:

إن من المسلم به في الأدب الإداري والتنظيمي أن "السلوك الانساني عموما سلوك موجه لتحقيق أهداف أو هدف معين، كما أن الافراد يتباينون في قدراتهم في ممارسة أي سلوك وحتى في الرغبة نحو ذلك السلوك". ومن سمات الادارة الحديثة تشجيع الافراد لإظهار المبادرة الذاتية اثناء أدائهم لأعمالهم والشعور بأن لهم حرية التساؤل والاستفسار عن القيود والضوابط والاحساس بالدعم عند الحاجة من قبل المستويات الاعلى في الادارة.^[1] وكثيرا ما تلجأ إدارة الافراد إلى استخدام مختلف الأساليب التدريبية عن طريق برمجة دورات تكوينية من شأنها المساهمة في تنمية وتطوير مهارات الاداء علميا وعمليا، والرفع من قدرة الافراد على حل المشكلات التنظيمية، باستخدام أدوات الابداع والابتكار.

لكن ما نلاحظه اليوم من عدم تبصر الادارة العليا والقادة والمسؤولين التنظيميين بل وحتى العمال التنفيذيين أنفسهم نحو مفاهيم الابتكار والتفكير الابتكاري، وكذا تشكيلهم لبعض التصورات والتوجهات التي تميل في مجملها إلى الخطأ في الحكم على بعض الرؤى التنظيمية في هذا المجال. وهو ما دفع بنا في ذات المقام للحديث عن تلك المفاهيم والتصورات الخاطئة حول التفكير الابتكاري، بغرض تصحيحها وتوجيهها، بغية العمل من جديد على بعث نظرة ثاقبة من شأنها تعيد الاعتبار لهذا المفهوم (الابتكار) ومختلف المفاهيم ذات الارتباط والعلاقة به.

1 - مفاهيم أولية:

قبل الغوص في صلب موضوع التفكير الابتكاري يجدر بنا أن نعرف الابداع أو الابتكار ونوضح العلاقة بينه وبين التفكير الابتكاري.

1-1- الابداع في اللغة:

تدور كلمة الابداع في معاجم اللغة كما في معجم الوسيط ومعجم مختار الصحاح على عدة معانٍ تلتقي في أن: ابداع الشيء اختراعه لأعلى مثال وانشاؤه على غير مثال سابق، وجعله غالة في صفائه. ومن معاني البديع: الجديد من الأشياء، والمثال والنهاية في كل شيء. فكلما ابداع هنا تتضمن اختراع أو انشاء الجديد من الأشياء ولكن لأعلى مثال وأصفي صورة ، ومنه قوله تعالى: "بديع السماوات والارض". البقرة(117).

فهو مبدعها وخالقها على غير مثال سابق، وفي غاية الدقة والصفاء والحسن والابداع.^[2]

أما في المجال التنظيمي والمهني فكثيرا ما يرتبط الابداع بتحقيق الاهداف التنظيمية ومساعدته في حل المشكلات والتغيير والتطوير التنظيمي ، فالإبداع هو تحديد للمشكلة وتحديد الأهداف المرغوب تحقيقها ومن ثم العمل على تحديد كافة الابعاد الابتكارية بشكل تفصيلي ووضع خطة مناسبة لها، ومن ثم العمل على تحديد كافة الابعاد الابتكارية بشكل تفصيلي ووضع خطة مناسبة لها، وهو يعني كذلك توافر نظام من المعتقدات والقيم

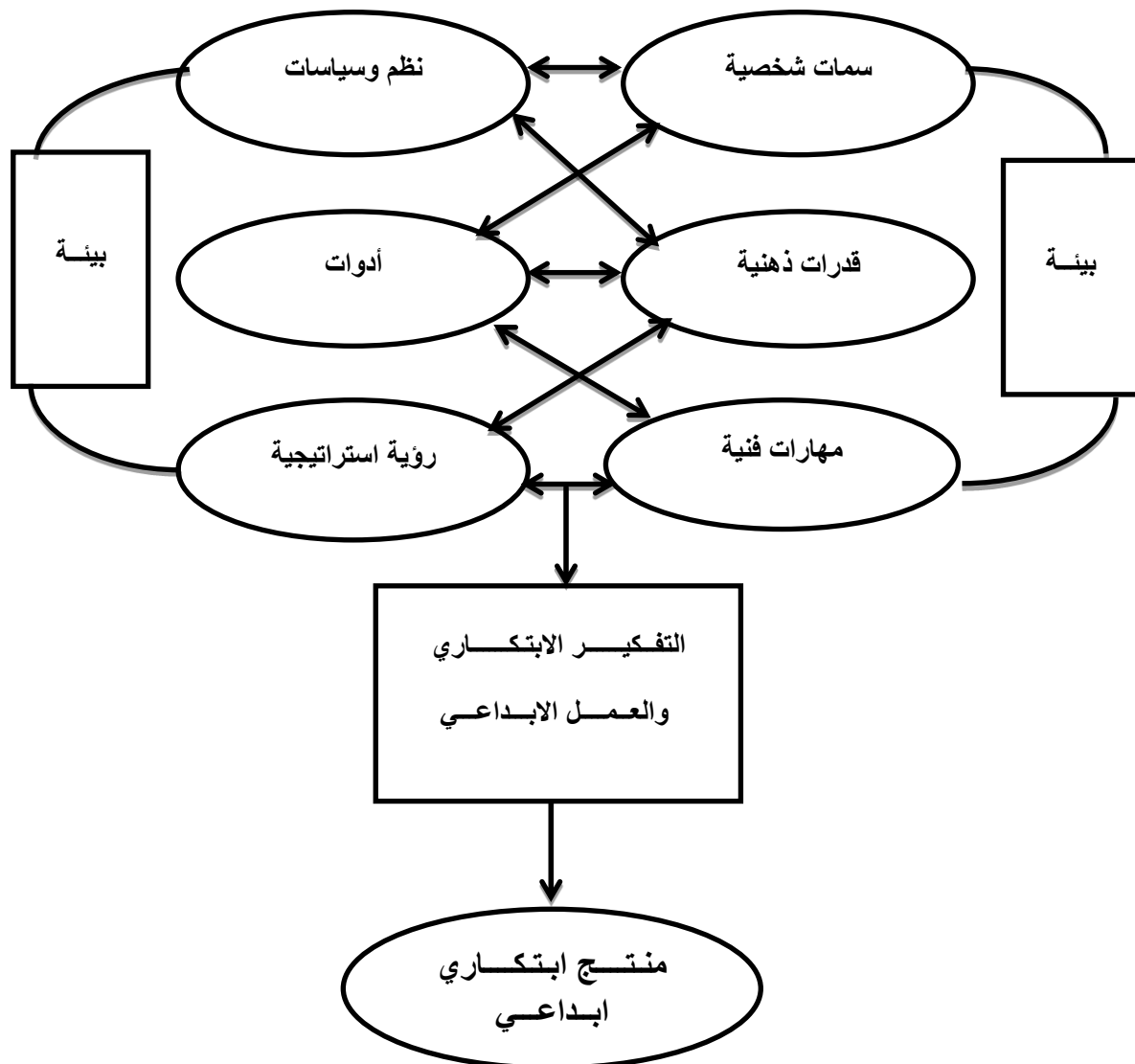
والمعايير حافزة لقدرة المنظمة على أحداث وقبول التجديد والتغيير في الافكار والاساليب والنظم بصورة تجعلها قادرة على المحافظة على بقائها واستمرارها. [3]

1-2- ابداع أم ابتكار:

الابداع، الابتكار، الاختراع، التوليد، البديع، المبتكر، الحديث، المولد، ... كل هذه التعبيرات تعد من المترادفات في دلالتها اللغوية إذ أنها تدور حول معنى واحد يتضمن الجودة والبداعة وانشاء الشيء على غير مثال سابق ، ولذا فقد شاع بين المترجمين للمصطلح الأجنبي creativity استخدام كلمتي الابداع أو الابتكار في آنٍ واحد. ونحن نرى أن الابتكار هو الابداع، كما أن التفكير الابتكاري هو صنو التفكير الابداعي، ولا نجد فرقاً يذكر بينهما. [4]

1-3- ابتكار أم تفكير ابتكاري:

ويشير الابتكار أو الابداع إلى المنتج النهائي الذي يطلق عليه عملا ابتكاريا أو ابداعيا، والذي يتم التوصل اليه نتيجة عملية ابتكارية أو ابداعية يمارسها الافراد باستخدام ما لديهم من قدرات ذهنية أو عقلية معينة، هذا فيما



يتعلق بالابتكار أو الابداع كمنتج، بينما تشير عملية الابتكار أو الابداع ذاتها إلى هذه الآلية التي من خلالها يتم التفكير وتوظيف تلك القدرات والمهارات لدى الفرد بأسلوب أو نظام معين ومن خلال مراحل معينة لينتهي بتقديم هذا المنتج الابتكاري والابداعي ويستلزم ذلك أن تقوم عملية التفكير الابتكاري والابداعي على درجة عالية من القدرة على التخيل والتحليل وعمق الاحساس بالواقع والمواقف والمشكلات، بجانب القدرة على خلق أفكار وبدائل واجابات غير تقليدية.^[5]

ويتضح من ذلك أن هذا الاتجاه في تعريف الابتكار أو الابداع يتطلب التمييز بين كل من المنتج الابتكاري والابداعي من جهة، وعملية التفكير الابتكاري، والقدرة على الابداع من جهة أخرى، ويوضح الشكل التالي مقومات التفكير الابتكاري والعمل الابداعي والعلاقة بين المنتج الابتكاري والابداعي وعملية التفكير الابتكاري. **الشكل يوضح:** مقومات التفكير الابتكاري والعمل الابداعي والعلاقة بين المنتج الابتكاري والابداعي وعملية التفكير الابتكاري.^[6]

وبناء على ما سبق، فالتفكير الابداعي Creative Thinking هو تفكير منفتح يخرج من التسلسل المعتاد في التفكير، إلى أن يكون تفكيراً متشعباً ومتنووعاً يؤدي إلى توليد أكثر من إجابة واحدة للمشكلة.. ويعرف بأنه " العملية الذهنية التي نستخدمها للوصول إلى الأفكار والرؤى الجديدة التي تؤدي إلى الدمج والتأليف بين الأفكار أو الأشياء التي يعتبر سابقاً أنها غير مترابطة".^[7]

للإشارة أيضاً وقصد توسيع زوايا النظر أمام المتمتعين في مفهوم التفكير الابتكاري يليق بنا أن نوجز أهم المداخل التي استخدمت في تعريف هذا المفهوم (التفكير الابتكاري والمهارة الابداعية) فيما يلي:

- التعريف من مدخل النواتج أو المنفعة النهائية للتفكير الابتكاري والمهارة الابداعية.
- التعريف من مدخل العمليات الذهنية أو العقلية التي من خلالها يتم التفكير الابداعي وتتولد المهارة الابداعية.
- التعريف من مدخل الحالة النفسية لدى المبتكر أو المبدع وتطويرها مع مراحل التفكير الابتكاري وعملية الابداع حتى يحقق الناتج النهائي من هذه العملية.
- التعريف من مدخل الصفات الشخصية والخبرات العملية لدى المبتكر أو المبدع.
- التعريف من مدخل المنهجية العلمية أو البحثية التي يلتزم بها المبتكر أو المبدع.^[8]

ونحن نرى بضرورة طرح هذه المداخل والإشارة إليها حتى يتسنى للمهتمين والفاعلين التنظيميين تكوين نظرة شاملة عن الابتكار والتفكير الابتكاري والإلمام بكل جوانب الموضوع المحيطة به.

وهو بهذا المعنى (التفكير الابتكاري) لا يخرج عن المفهوم السابق للإبداع، إلا أن الفرق الرئيسي بينهما هو أن الابداع يمثل ناتج أو ثمرة التفكير الابداعي، فإذا كان مثلاً الهدف هو تطوير منتج ما أو تحسين آلية عمله أو توليد حلول متنوعة للمشكلة تحت الدراسة، فإن الأفكار المولدة أو المنتج المطور سيمثل الناتج الابداعي، في

حين أن الطريقة المستخدمة في التفكير أو بمعنى آخر العملية الذهنية المستخدمة للوصول للحل تعرف بالتفكير الإبداعي.

ولذا فإن التفكير الإبداعي عملية فكرية تقوم على مجموعة من القدرات العقلية مثل الطلاقة، المرونة، والأصالة.. وغيرها من سمات الشخص المبدع.^[9]

2- لماذا التفكير الابتكاري في الميدان المهني والتنظيمي؟

لاشك وان الانسان (المورد البشري) وبمجرد التحاقه بمنصب عمله فهو مطالب أن يعمل ما في وسعه من أجل تحقيق الاهداف التنظيمية كشرط و مبدئي لا تخلوا منه عقود العمل مهما اختلفت أنواعها ومستوياتها، وهذا ما يسوقنا إلى التأكيد على ضرورة استعمال الفرد العامل لطاقتها الفكرية والتبصيرية وأن يدلوه بدلوه في سبيل طرح آرائه وأفكاره واقتراحاته بناء على مستواه العلمي وخبراته المكتسبة في العمل، وبدون ذلك سيبقى المورد البشري مقلدا ومحاكياً لما وجد عليه اسلافه، وهو ما يعني بالضرورة ضعفاً واخفاقاً في استثمار العقول البشرية التي هي اليوم احدى أكبر الرهانات والتحديات في أدبيات الادارة الحديثة والمعاصرة. وما أحوج منظماتنا، بل و مجتمعاتنا العربية والاسلامية إلى ذلك.

فقد دعا ديننا الحنيف إلى استعمال العقل والتفكر والتدبر من أجل استنباط الاحكام والاستنتاجات في مختلف المجالات الحياتية .

وقد حرص الإسلام على تحرير العقول وتجردها من المؤثرات السابقة القائمة على الظنون والأهواء والتقليد الأعمى الذي ورث عن الآباء والأجداد دون وعي أو تمييز حيث قال تعالى "وإذا قيل لهم اتبعوا ما أنزل الله قالوا بل نتبع ما ألفينا عليه آباءنا أو لو كان آباؤهم لا يعقلون شيئاً ولا يهتدون . البقرة، الآية 170 .

كما ورد في القرآن الكريم الكثير من الآيات التي تدل على أهمية التفكير الذي يؤدي إلى تعميق الإيمان بالله وأن المفكرين وحدهم يستطيعون الكشف عن أجزاء من أسرار هذا الكون الواسع وتسخير ما فيه لخدمة البشرية، قال تعالى "إن في خلق السماوات والأرض واختلاف الليل والنهار لآيات لأولي الألباب الذين يذكرون الله قياماً ووقعوداً أو على جنوبهم ويتفكرون في خلق السماوات والأرض ربنا ما خلقت هذا باطلاً سبحانه فقنا عذاب النار" آل عمران : الآيتان 190-191.

وفي ضوء ذلك نرى أن الإسلام جعل للتفكير والإبداع منزلة رفيعة ودوراً هاماً في الدين والدنيا وعليه يمكن القول أن التفكير الإبداعي صفة من صفات المؤمن المتبصر.^[10]

فلا مجال للتردد في تنوير المجال الاداري والتنظيمي بأفكارٍ ابتكاريةٍ من شأنها النهوض بمستويات الأداء والفعالية ولن يتأتى ذلك ما لم نتخلى عن تلك التصورات الخاطئة والمعيقة لجهود تنمية التفكير الابتكاري، والتي سنوجز مجملها في ما يلي:

3 - مفاهيم وتصورات خاطئة يجب تصحيحها:

يوجد بعض المفاهيم والتصورات التي يؤدي وجودها إلى تعميق العوائق أمام جهود الأفراد والمؤسسات والدول لتنمية مهارات التفكير الابتكاري والقدرة على الابداع مما يتطلب رصد هذه المفاهيم والتصورات والعمل المنظم لتصحيحها واستخدام الأدوات المهنية الملائمة لمعالجتها، ومن أمثلة هذه المفاهيم والتصورات التي تعيق جهود تنمية مهارات قدرات الابتكار والابداع ما يلي: [11]

- الاعتقاد بأن مهارات التفكير الابتكاري والقدرة على الابداع من الصفات الموروثة التي يصعب تعلمها واكتسابها وتنميتها، والتصوير بمحدودية جهود التعلم والتدريب النظامي المؤسسي في هذا المجال.
- الاعتقاد بأن مجالات الابتكار والابداع تقتصر أو تتركز بصفة اساسية في نطاق العلوم الطبيعية وداخل المعامل الكيميائية والفيزيائية دون المجالات الأخرى العديدة المرتبطة بالجوانب الانسانية الاجتماعية والادارية.
- التصور بأن خلق مهارات الابتكار والقدرة على الابداع وتنميتها وتوظيفها هي مسؤولية فردية، والاعتقاد بأنه يقع على الفرد المبتكر أو المبدع عبء توفير المناخ الملائم لتوظيف مهاراته الابتكارية وقدراته الابداعية، وعدم وضوح أهمية تأثير المسؤولية والدور المؤسسي الواجب أن تقوم بها المؤسسات والمنظمات العامة والخاصة في هذا الشأن.
- الاعتقاد بأن مجرد توفير المعامل والادوات والاعتمادات يكفي لاكتشاف وجلب المبدعين والمبتكرين وتحفيزهم والاستفادة منهم، دون مراعاة أن ذلك يتطلب منظومة هادفة متكاملة تبدأ من وضع تصور استراتيجي في هذا وترجمته إلى خطط وبرامج وتوفير متطلبات تنفيذها ومتابعة نتائجها وتقويمها.
- الاعتقاد بأن خلق مهارات الابتكار والقدرة على الابداع وتنميتها يتطلب مهارات وامكانيات وموارد اقتصادية هائلة، والتصوير بأن اعتبارات الضغوط الاقتصادية والمالية هي القيد الرئيسي الذي يعيق مقدرة الافراد والمؤسسات والدول على رعاية المبدعين والمبتكرين وتحفيزهم واستثمارهم.
- الاعتقاد بأن الحاجة للابتكار والإبداع تظهر أساسا بوضوح مع وجود مشكلات واقعية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، بدلا من الاعتقاد بأن عملية الابتكار والابداع مطلوبة أصلا لتجنب حدوث المشكلات أو الازمات في كل مجالات الحياة الانسانية.
- الاعتقاد بأن الابتكار او الابداع عملية بلا مشكلة مركبة ومعقدة يصعب الامام بكافة جوانبها والتعرف على أدواتها ومتطلباتها ، مع غياب أنه من خلال التعلم يصبح عملية الابتكار والابداع سلوك طبيعي سواء للفرد أو للمنظمة.
- الاعتقاد بأن عملية ومهارات الابتكار والابداع يمكن فهم أبعادها وخصائصها من خلال التركيز على اجراء التجارب والدراسات على خبراء المعامل واطباء مراكز البحوث العملية من علماء فيزيائيين ورياضيين، الالتفات إلى غيرهم من الفئات التي تعمل في مجالات النشاطات الانسانية الأخرى.

- الاعتقاد بوجود فاصل زمني بين توقيت بدأ بذل جهود خلق وتنمية مهارات وقدرات الابداع والابتكار وتوقيت بدأ جني ثمار هذه الجهود دون النظر إلى تحقيق ذلك خلال فترات زمنية محدودة في عديد من المجالات والمواقف والمجالات إذا ماتم تخطيطها وتنفيذها بأسلوب مهني صحيح.
- الاعتقاد بأنه يمكن خلق مهارات وقدرات الابتكار و الابداع لدى الافراد من خلال مجموعة من القرارات والوامر الرسمية التي تصدرها المؤسسات أو الحكومة دون الالتفات إلى ضرورة توفر الاقناع والدفاع الذاتي لدى الأفراد بأهمية خلق المهارات والقرارات وتنميتها.^[12]
- مفاهيم وتصورات خاطئة بشأن مهارات الابتكار والقوة على الابداع.
- الاعتقاد بأن مهارة الابتكار والقدرة على الابداع من الأمور التي تخرج عن سيطرة الفرد وتنتج عادة من مصادر خارجية عن ارادته، ولا يتأتى خلقها واستخراجها إلا من خلال تدخل اطراف خارجية.
- الاعتقاد بأن عملية الابتكار والابداع هي ظاهرة غامضة يصعب تحديد أبعادها ومسبباتها وواقفها ولا تخضع للبحث المنهجي.
- الاعتقاد بأن مهارة الابتكار والقدرة على الابداع هي مجرد صفة خاصة موروثة أو سر بشري قاصر على بعض الافراد غير العاديين دون غيرهم من غالبية الأفراد.
- الاعتقاد بأن عملية الابتكار والابداع هي نتاج لحظة نفسية غير عادية لدى الفرد قد يبدو من ظاهره أن حالة من الاضطراب والجنون أو التحرر من كل ضوابط وظواهر التفكير الانساني العادي ، حتى تتولد عملية الابتكار والابداع.^[13]
- الاعتقاد بأن جميع أو غالبية المبتكرين أو المبدعين هم أفراد معروف عنهم غرابة السلوك وغرابة الانماط والأطوار وأن هناك علاقة ارتباطية بين الفرد المبتكر المبدع وغرابة مفاهيمه وتصوراته وسلوكه، وكأن الابتكار والابداع مقترنين دائماً بالاختلال النفسي.
- الاعتقاد بأن سمات وخصائص المبتكرين والمبدعين ومهاراتهم تقتصر على الافراد الذين يعملون في قمة المنظمة أو الذين يشغلون وظائف ادارية عليا دون غيرهم من العاملين في المنظمة، في حين أن هذه الخصائص والسمات يمكن أن تتواجد لدى العاملين في وظائف تنفيذية مهنية في ادنى التنظيم ، كما أن هذه المهارات والقدرات يمكن تنميتها لدى جميع الافراد في المنظمة أو الدولة.
- الاعتقاد بثبات ونمطية خصائص وسمات المبتكرين والمبدعين ومهاراتهم وقدراتهم، في حين أن هذه الخصائص والسمات والمهارات والقدرات تتصف بالديناميكية والتغيير بصورة يمكن تحسينها وتطويرها وتنميتها وتويعها بما يتفق وامكانيات الافراد واستعداداتهم من جانب وخصائص الموقف أو البيئة من جانب آخر.^[14]

وللإبداع بيئتان تؤثران في استنباته ونموه ورعايته وهما البيئة الداخلية للإنسان والبيئة الخارجية، أما الأولى فتتمثل في جملة من المعيقات الناشئة من تعامل الإنسان بكل طبائعه وقدراته مع مواقف ومشاكل الحياة، منها:

[15]

- التفكير المرتبط بالمألوف والعادة.
- الاعتذار بعدم توفر الوقت.
- رفض الأفكار الجديدة.
- الافتقار للتحدي والحماس الوافر.
- عدم استخدام الخيال وتقبل الغموض.
- النظرة السلبية نحو التفكير الابداعي.

أما البيئة الخارجية للإنسان فتتمثل في بيئة المؤسسة التي يعيش فيها. [16]

4 - النتائج المترتبة على تلك المفاهيم والتصورات الخاطئة بشأن مهارات الابتكار والقدرة على الإبداع:

- اضعاف رغبة الفرد وارادته لتنمية مهاراته الابتكارية وقدراته الابداعية.
 - اضعاف استعداد الفرد للتغلب عن امكانياته الذاتية وطاقاته ومحاولة تنقيتها وتمييزها واستثمارها.
 - تقليل جدوى الجهود المنهجية للتعرف على استعدادات الافراد للتفكير الابتكاري والقدرة على الإبداع لصعوبة ذلك، كون أن هذه عملية الإبداع والابتكار من الأمور الغامضة.
 - الاتجاه إلى تقسيم الناس فئتين، فئة قليلة أو نادرة يتاح لها سر الابتكار والإبداع والقدرة الذاتية للاستفادة من ذلك دون الحاجة إلى تدخل خارجي للكشف عن هذه المهارة أو القدرة والاستفادة منها، وفئة أخرى هي الغالبية لا يتوفر لديها هذا السر ومن ثم من غير الجدوى الاهتمام بهذه الفئة لخلق مهارة الابتكار والقدرة على الإبداع لديها. [17]
- وفي المقابل فإن البيئة الميسرة للإبداع لا بد أن تتوفر فيها جملة أمور منها:

- تحقيق الحرية المشروعة.
- توفر الأمن النفسي والاجتماعي للفرد.
- مزاولة الشورى المحكمة داخل المؤسسة.
- بث روح المغامرة والمجازفة وقبول التحفيز
- خلق جو من الثقة المتبادلة والتعاون المثمر.
- تشجيع الأفكار الجديدة وتوفير الوقت اللازم للإبداع.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص ودعم المبدعين. [18]

خاتمة:

وخلاصة ما نختم به هذه الورقة البحثية ، هو التأكيد على ضرورة أخذ كل الفاعلين التنظيميين والقائمين على شؤون الاشراف مجمل الرؤى والتنظيرات المتعلقة بتنمية الفكر أو التفكير الابتكاري وكإحدى سبل تطوير السلوك الانساني، هذا الاخير الذي بدوره بات يشكل أهم مهارة إنسانية يراهن عليها دعاة التغيير والتطوير التنظيمي اليوم. إضافة إلى ذلك ، الحرص على كسر الحواجز المعيقة لجهود تنمية الابداع من خلال اقامة دورات تكوينية متخصصة في ذلك والأخذ بمبدأ الاندماج والتمكين لدى الموارد البشرية على اخلاف أجناسها ومستوياتها التنظيمية.

المصادر والمراجع:

- القرعان الكريم.
- [1]- خضير كاظم حمود الفريجات وآخرون: 2009، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ص 261.
- [2]- عبد الاله بن ابراهيم الحيزان: 2002، لمحة عامة في التفكير الابداعي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، الطبعة الأولى، ص 17.
- [3]- خضير كاظم حمود الفريجات وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 181.
- [4]- عبد الاله بن ابراهيم الحيزان، مرجع سبق ذكره، ص 20.
- [5]- مصطفى محمود أبوبكر: 2008، ادارة الموارد البشرية- مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، (ب.ط)، ص-ص 157-158.
- [6]- نفس المرجع، ص 159.
- [7]- عبد الاله بن ابراهيم الحيزان، مرجع سبق ذكره، ص 24.
- [8]- مصطفى محمود أبوبكر، مرجع سبق ذكره، ص 160.
- [9]- عبد الاله بن ابراهيم الحيزان، مرجع سبق ذكره، ص 24.
- [10]- سامية إسماعيل سكيك: ماي 2011، دور المعلم في توظيف البحث العلمي لتنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة غزة، بحث مقدم إلى مؤتمر "البحث العلمي مفاهيمه ..أخلاقياته ..توظيفه"، الجامعة الإسلامية غزة، ص 729.
- [11]- مصطفى محمود أبوبكر، مرجع سبق ذكره، ص 161.
- [12]- نفس المرجع، ص 162.
- [13]- نفس المرجع، ص 163.
- [14]- نفس المرجع، ص 164.
- [15]- عبد الاله بن ابراهيم الحيزان، مرجع سبق ذكره، ص 26.
- [16]- نفس المرجع، ص 27.
- [17]- مصطفى محمود أبوبكر، مرجع سبق ذكره ، ص-ص 164-165.
- [18]- عبد الاله بن ابراهيم الحيزان، مرجع سبق ذكره، ص 27.