

## السلوك الاستباقي للرياضيين العراقيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية

عمر عبدالكريم شعبان  
كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل  
omar.bep33@student.uomosul.edu.iq

رياض احمد اسماعيل  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل  
d.rhayad@uomosul.edu.iq

احمد مؤيد حسين  
كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل  
ahmedmoayd27@yahoo.com

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٢/٤/٣)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٢/٣/٤)

DOI: (10.33899/rjss.2023.133184.1053)

### الملخص

هدف البحث الى التعرف على مستوى السلوك الاستباقي للرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحية، وقد شمل مجتمع البحث على (٤٠٠) رائد رياضي عامل بالمؤسسات الرياضية العراقية، وتم اختيار عينات الدراسة الاستطلاعية والبناء والثبات والتطبيق النهائي بطريقة عشوائية وبواقع (١٠ ، ١٨٠ ، ٣٠ ، ٨٠) على التوالي ، ولجمع المعلومات تم تقنين مقياس السلوك الاستباقي والمتضمن اربعة ابعاد هي (السلوك الصوتي، والوقاية من المشاكل، وتولي المسؤولية، والابتكار الفردي) وقام الباحثون بتطبيقه بعد توفر الشروط العلمية فيه، وعولجت البيانات احصائيا من خلال الوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والارتباط البسيط، ومعادلة سبيرمان براون، وقد استنتج الباحثون الآتي:

- يتمتع الرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية بمستوى مرتفع من السلوك الاستباقي يتوافق مع ممارساتهم بجوانب (السلوك الصوتي، وتولي المسؤولية، والوقاية من المشاكل) مع وجود مستوى متوسط من مبادرتهم الابتكارية كأفراد.

كما اوصى الباحثون بالآتي:

- ضرورة توفير ادارات المؤسسات الرياضية مزيد من الدعم للسلوكيات الاستباقية التي يطرحها أو يقوم بها الرياضيون الرواد العاملون فيها ومساندتهم بأفكارهم الابتكارية على وفق مبادئ الديمقراطية والشفافية والموضوعية والمسؤولية المشتركة والالتزام الأخلاقي والتنظيمي لتحقيق الأهداف المنشودة.
- اجراء دراسة حول معوقات تطبيق السلوك الاستباقي في المؤسسات الرياضية من وجهة نظر ملاكاتها العاملة فيها.

الكلمات المفتاحية : السلوك الاستباقي، الرياضيون العراقيون الرواد.

## The proactive behavior of the pioneer Iraqi athletes working in sports institutions

Omar Abdulkarim Shaban  
Mosul University/College of Basic Education/  
Department of Physical Education and Sports  
Sciencesomar.bep33@student.uomosul.edu.iq

*Riyad Ahmed Ismail*

*College of Physical Education & Sports Sciences /  
University of Mosul*

*d.rhayad@uomosul.edu.iq*

*Ahmed Moayed Hussein*

*Mosul University/College of Basic Education/  
Department of Physical Education and Sports*

*Sciencesahmedmoayd27@yahoo.com*

Received Date (04/03/2022)

Accepted Date (03/04/2022)

DOI: (10.33899/rjss.2023.133184.1053)

### ABSTRACT

The aim of the research is to identify the level of proactive behavior of the pioneer athletes working in sports institutions, and the researchers used the descriptive approach in their survey study, and the research community included (400) leading athletes working in Iraqi sports institutions. (10, 180, 30, 80) respectively, and in order to collect information, the proactive behavior scale was codified, which includes four dimensions (voice behavior, problem prevention, responsibility, and individual innovation). Statistically through the arithmetic mean, percentage, simple correlation, and Spearman-Brown equation, the researchers concluded the following :

- Pioneering athletes working in sports institutions have a high level of proactive behavior consistent with their practices in aspects (vocal behavior, taking responsibility, and preventing problems) with a medium level of innovative initiative as individuals .

The researchers also recommended the following:

- The need for the administrations of sports institutions to provide more support for the proactive behaviors proposed or carried out by the pioneer athletes working in them and to support them with their innovative ideas in accordance with the principles of democracy, transparency, objectivity, shared responsibility, and ethical and organizational commitment to achieve the desired goals

- Conduct a study on the obstacles to applying proactive behavior in sports institutions from the point of view of the staff working in them.

**Keywords :** proactive behavior, pioneer Iraqi athletes.

١ - التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

ترتقي الامم والشعوب التي تستثمر مواردها وطاقتها وكفاءتها بصورة فعالة، كما انها تتفانى بالمحافظة عليها وتنميتها لاستدامة مصادر قوتها. ومن الطبيعي ان تفخر الدول بما تمتلكه من حضارة وتاريخ وثقافة وقيم اصيلة وانشطة متميزة واشخاص مبدعين. ويعد المجال الرياضي بأبطاله ونتائجه وامكانياته الحديثة، فضلاً عن قياداته الرشيدة في طليعة ما تتباهى به فهو يعكس تقدمها ومستوى اهتمامها به ،وبالمؤسسات والهيئات المسؤولة عن ادارة وتنظيم مواردها البشرية والمالية والمادية لتقديم افضل الخدمات الرياضية التي تحقق الآمال والطموحات بالتفوق؛ لذلك سعت معظم المنظمات الرياضية للاستفادة الموضوعية من كل الفرص المتاحة امامها للحفاظ على تقدمها، ومن اقوى واهم هذه الفرص الجاهزة للاستثمار الرواد الرياضيين الذين مثلوا العراق كحكام دوليين ومدربي ولاعبي المنتخبات الوطنية، وحققوا الانجازات المتميزة وامتلكوا خبرات وتجارب متنوعة تؤهلهم لمساعدة، ودعم الملاكات الادارية والفنية الرسمية بطاقات اضافية هادفة الى فوائد عديدة تعود على الجميع، كما يتوجب على

المؤسسات الرياضية ان تهتم بهذه الشريحة المهمة وتعزز اساليب تحفيزهم لتشكيل صورة ذهنية ايجابية لمكانتهم مما يدفع الرياضيين الحاليين للالتزام بالأداء العالي، فضلاً عن شعور اللاعبين الرواد بالتقدير والاعتراف بجهودهم السابقة، مما يوفر مزيد من فرص استدامة تواصلهم وتفاعلهم مع البيئة التي يجدون انفسهم فيها، ويدفعهم الى المشاركة بجدية في الوصول الى النتائج المتقدمة والمساهمة الفعالة بجهودهم وخبراتهم في تحقيق التميز لمؤسساتهم الرياضية عبر ممارسة عدة سلوكيات يبرز من بينها السلوك الاستباقي الذي يتشكل من طرح المبادرات التلقائية والاستباقية من قبل الرياضيين الرواد الهادفة الى اجراء التحسينات اللازمة والوقاية من المشاكل وتلافيها ورفد المؤسسة الرياضية بالأفكار والاعمال الابداعية والمشاركة الفعالة في تنفيذها، فضلاً عن الاهتمام بتولي هذه المسؤوليات بكل التزام ذاتي، ودافعية تضع مصلحة المؤسسة الرياضية وتطورها في مختلف مواقف العمل الاداري والفني بالدرجة الأولى مع اتخاذ الاجراءات الكفيلة، والتي بلا شك تصب في مصلحة تطور الحركة الرياضية العراقية. عليه تبرز اهمية البحث في كونه من الدراسات السباقية في توظيف السلوك الاستباقي بالقطاع الرياضي على مستوى الوطن العربي والعراق على حد علم الباحثين وكذلك في تقييم مستوى تطبيقه لدى الرياضيين العراقيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية.

#### ١- ٢ مشكلة البحث :

تواجه المؤسسات الرياضية في العراق العديد من المعوقات التي تحد من الوصول الى اهدافها في تحقيق النتائج المرجوة، فهي تحتاج الى جهود ومستلزمات متميزة عدة للنهوض من جديد على وفق استراتيجيات مدروسة ومتكاملة، ويعد الرياضيون الرواد احدى اقوى هذه الموارد المرشحة للمساعدة والمساهمة في تنشيط الحركة الرياضية، وتميز مؤسساتها كونهم يعدون رأس مال فكري رصين ينبغي الاستفادة من امكانياتهم وتفعيل كفاءاتهم على وفق تعامل موضوعي، ومدرّس لتحفيز هذه الشريحة والمبادرة في اشباع رغباتها المشروعة وتلبية احتياجاتها بشكل يراعي ظروف ومتطلبات ومساهمات الطرفين.

ومن الطبيعي ان تتوفر اسس اقامة علاقة متبادلة بين الرياضيين الرواد والمؤسسات الرياضية، اذ توفر هذه المؤسسات فرص عمل ادارية وتدريبية وتحكيمية تلبي احتياجات الرياضيين الرواد المادية والمعنوية، فضلاً عن ديمومة تفاعلهم الرياضي وقضاء وقتهم بشكل ايجابي في خدمة تطور المستوى الرياضي، من خلال تحمل مسؤوليات التحسين والابتكار وابداء المساهمات الايجابية لنمو المؤسسة الرياضية، وتلافي المشاكل التي يمكن ان تواجهها وهو ما يطلق عليه السلوك الاستباقي، ونظراً لغياب تصور واضح عن مستوى ممارسة السلوك الاستباقي لدى الرياضيين العراقيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية لذا فان مشكلة البحث تتركز في التساؤل الآتي :

- ما هو مستوى السلوك الاستباقي لدى الرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية؟

#### ١- ٣ هدف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على مستوى السلوك الاستباقي للرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية.

#### ٤-١ مجالات البحث :

- المجال البشري: الرياضيون العراقيون الرواد من الاداريين والمدربين والحكام من العاملين في المؤسسات الرياضية حصراً.
- المجال المكاني: المؤسسات الرياضية كالاتحادات والاندية ووزارة الشباب والرياضة ومديرياتها في العراق.
- المجال الزمني: ابتداءً من ٢٠٢٠/٩/٩ الى ٢٠٢١/٢/٩ .

#### ٥-١ تحديد المصطلحات :

**السلوك الاستباقي :** اجراء متوقع يقوم به الفرد العامل بهدف التأثير الايجابي على نفسه أو بيئته .  
(Grant & Ashford, 2008,20)

**يعرفه الباحثون اجرائياً :** قيام الرائد الرياضي بأخذ زمام المبادرة في تحسين الظروف الحالية من اجل تغيير تلك الجوانب من عمله مما يسهم في تحقيق اهداف مؤسسته الرياضية بفاعلية.

#### ٢- الدراسات السابقة :

١-٢ دراسة (الفتلاوي ومحيسن، ٢٠١٨) الموسومة بـ (تأثير التسييس التنظيمي في السلوك الاستباقي "دراسة تحليلية لأراء عيلة من العاملين في معمل أسمنت كربلاء")

وكان من اهداف البحث الوقوف على مستوى السلوك الاستباقي لدى العاملين في معمل اسمنت كربلاء، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وقد شملت عينة البحث (٢٠٤) من العاملين في المعمل، واستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات والتي عولجت احصائياً من خلال الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الفا كرونباخ، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد، وتم استنتاج استنتاجات عدة منها: إن جميع أبعاد السلوك الاستباقي كانت في المستوى المرتفع وهذا يدل في وجود السلوك الاستباقي لدى الأفراد العاملين في هذا المعمل.

٢-٢ دراسة (العطوي و الحسيني، ٢٠١٧) الموسومة بـ (دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات)

وكان من اهداف الدراسة: التعرف على مستوى ممارسة العاملين عينة البحث لسلوك العمل الاستباقي، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت عينة البحث (٢٨٣) فرداً يعملون في (٤٩) وحدة تنظيمية ( قسم أو شعبة ) من وحدات المؤسسات الحكومية في محافظة المثنى، واستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات والتي عولجت احصائياً من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعادلة كرونباخ الفا، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد، التحليل المتعدد المستويات باستخدام النمذجة الخطية الهرمية. اما اهم الاستنتاجات فكانت: وجود مستوى معتدل من الاتفاق بين العاملين عينة البحث

تجاه ممارستهم لسلوك العمل الاستباقي والمتمثلة بـ (الوقاية من المشاكل، وصوت العامل، والابداع، وتحمل المسؤولية).

٣- اجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بدراسته المسحية.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته :

شمل مجتمع البحث (٤٠٠) رائد رياضي، تم اختيارهم بالطريقة العمدية من العاملين في المؤسسات الرياضية، وذلك بعد ان قام الباحثون بمسح ميداني لهم بالتنسيق مع ممثلي رابطة الرياضيين الرواد في المحافظات العراقية وفق كتاب تسهيل مهمة من وزارة الشباب والرياضة/ دائرة التربية البدنية والرياضية/ قسم شؤون الرواد الملحق (١).

شملت عينة التقنين على (٢٤٠) رائداً رياضياً اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، وقد حصل الباحثون على (١٨٠) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

اما عينة الثبات فقد بلغ عددها (٣٠) رائداً رياضياً من خارج عيني التقنين والتطبيق النهائي.

و بخصوص عينة التطبيق الاستطلاعية فقد شملت (١٠) رواد رياضيين تم اختيارهم عشوائياً من خارج عينات التقنين والتطبيق والثبات.

وفيما يتعلق بعينة التطبيق النهائي بلغت (٩٧) رائداً رياضياً من المتبقين من مجتمع البحث، وتم استحصا (٨٠) استمارة صالحة للمعالجة الاحصائية، وتمثل ما نسبته (٢٠%) من مجتمع البحث، والجدول (١) يبين مجتمع البحث وعيناته.

جدول (١) يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
١	عينة البناء	١٨٠	%٤٥
٢	عينة التطبيق	٨٠	%٢٠
٣	عينة التطبيق الاستطلاعية	١٠	%٢.٥
٤	عينة الثبات	٣٠	%٧.٥
٥	المستبعدون	١٠٠	%٢٥
	المجموع الكلي	٤٠٠	%١٠٠

٣-٣ وسائل جمع البيانات و المعلومات :

٣-٣-١ المقياس :

لتحقيق هدف البحث استعان الباحثون بمقياس السلوك الاستباقي المعد من قبل (الفتلاوي ومحيسن، ٢٠١٨) حيث ان هذا المقياس خاضع للشروط العلمية للاختبار، ومطبق على عينة من العاملين في معمل سمنت كربلاء، لذا قام الباحثون بتقنين جميع فقرات السلوك الاستباقي البالغ عددها

(١٣) فقرة موزعة على (٤) محاور هي (السلوك الصوتي، وتولي المسؤولية، والوقاية من المشاكل والابتكار الفردي) ، كما تم فصل الفقرة الاولى في المقياس الاصلي الى فقرتين كونها تتضمن مطلبين مختلفين يصعب الاجابة عنهما معاً بدقة ، لذا تضمنت الصورة الأولية للمقياس (١٤) فقرة الوارد في الملحق (٢) .

### ٣-١-٣-٣ الصدق الظاهري :

قام الباحثون بالتحقق من الصدق الظاهري لفقرات مقياس السلوك الاستباقي للرياضيين العراقيين الرواد، من خلال عرض المقياس على عدد من الخبراء والمتخصصين في علوم التربية البدنية وعلوم الرياضة والواردين في الملحق رقم (٣) لاستحصاء موافقتهم حول صلاحية الفقرات و انتمائها للمقياس، بعد جمع الاستمارات من السادة الخبراء والمتخصصين وتفرغها تم استخراج الصدق الظاهري لفقرات المقياس من خلال استخراج نسبة اتفاق السادة الخبراء حول صلاحية الفقرات، اذ تم الاعتماد على نسبة ( ٧٥ % ) من آراء الخبراء أو أكثر لقبول الفقرة، "إذ يشير ( بلوم وآخرون، ١٩٨٣ ) الى أنه يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء و المحكمين بنسبة ( ٧٥% ) في مثل هذا النوع من الصدق ". ( بلوم وآخرون ، ١٩٨٣ ، ١٢٦ )

نتج عن هذه العملية الموافقة على جميع الفقرات المعروضة على الخبراء اذا تقاربت نسبة اتفاقهم ما بين (٧٥-١٠٠%) و بذلك بقي عدد فقرات المقياس يتألف من (١٤) فقرة من أجل الانتقال للخطوة التالية في عملية بناء المقياس.

### ٣-١-٣-٣ التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

إذ تم اداء تطبيق استطلاعي أولي للمقياس على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (١٠) رواد رياضيين من مجتمع البحث، ومن العاملين في المؤسسات الرياضية ومن خارج عيني البناء والتطبيق والثبات، وذلك للكشف عن :-

•مدى وضوح الفقرات للرياضيين الرواد .

•الاجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت.

وقد أظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي أنه لا يوجد أي غموض أو استفسار حول فقرات المقياس وقد بلغ زمن استجابة هذه العينة على مقياس السلوك الاستباقي (٥-١٠) دقائق.

### ٣-١-٣-٣ صدق البناء :

قام الباحثون باستخراج صدق البناء لفقرات المقياس بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والاتساق الداخلي.

### ٣-١-٣-٣ أسلوب المجموعتان المتطرفتان :

قام الباحثون باستخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان العليا، والدنيا للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس السلوك الاستباقي للرياضيين العراقيين الرواد، إذ تم الاعتماد على نسبة ( ٢٧ % ) من الدرجات العليا و ( ٢٧ % ) من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين وهذه النسبة يؤيدها

المختصون في الاختبارات بوصفها " أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم و التباين ". (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ٧٥)

قد اشتملت كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا على (٤٩) استمارة من عينة البناء البالغة (١٨٠) استمارة، وباستخدام قانون ( ت ) للفروقات بين وسطين حسابيين غير مرتبطين للتعرف على الفقرات المميزة من عدمها ، ونتائج ذلك مبينة في الجدول (٢) .

جدول (٢) يبين الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة ( ت ) للمجموعتين المتطرفتين ( العليا و الدنيا ) .

المعنوية	قيمة ت المحسوبة	الدنيا		العليا		تسلسل الفقرة
		ع±	س-	ع±	س-	
٠.٠٠١	١٢.٢٤	٠.٣٧	١.٨٤	١.٠٨	٣.٨٢	١
٠.٠٠١	١٣.١٨	١.٠٩	٢.١٦	٠.٤٩	٤.٤٠	٢
٠.٠٠١	٢٠.٨٩	٠.٨٧	١.٧٤	٠.٤٧	٤.٦٨	٣
٠.٠٠١	١٨.٣٣	٠.٩٦	١.٨٢	٠.٤٩	٤.٦٢	٤
٠.٠٠١	١٣.٩٨	١.٠٣	٢.١٤	٠.٤٩	٤.٤٠	٥
٠.٠٠١	١٨.٢٦	٠.٧٩	١.٨٤	٠.٦٠	٤.٤٢	٦
٠.٠٠١	٢٠.٠٠	٠.٧١	١.٧٦	٠.٦٠	٤.٤٢	٧
٠.٠٠١	١٩.١٩	٠.٧٨	١.٧٢	٠.٥٥	٤.٣٢	٨
٠.٠٠١	١٩.٠٠	٠.٨٤	١.٧٨	٠.٤٩	٤.٤٠	٩
٠.٠٠١	١٨.٨٤	٠.٧٣	١.٧٠	٠.٦٥	٤.٣٢	١٠
٠.٠٠١	١٩.٧٧	٠.٧٩	١.٦٨	٠.٥٧	٤.٤٢	١١
٠.٠٠١	٢١.٤٩	٠.٦٧	١.٦٠	٠.٦٤	٤.٤٢	١٢
٠.٠٠١	٢٠.١٠	٠.٦٧	١.٥٨	٠.٧٢	٤.٤٠	١٣
٠.٠٠١	١٩.٦٧	٠.٥٧	١.٤٤	٠.٨١	٤.٢٢	١٤

ولم يتم رفض اي فقرة في التمييز لفقرات مقياس السلوك الاستباقي للرياضيين العراقيين الرواد ، اذا تقاربت قيم (ت) المحسوبة بين (١٢.٢٤-٢١.٤٩) وبمستوى معنوية (٠.٠١) وهو اقل من (٠.٠٥) مما يتوجب ابقاء جميع الفقرات.

٣-٣-١-٢-٣ الاتساق الداخلي :

قام الباحثون بالتحقق من الاتساق الداخلي للفقرات، وذلك بأجراء مصفوفة ارتباط لدرجات المقياس (١٤) فقرة مع درجة المحور، والدرجة الكلية للمقياس لعينة البناء البالغة (١٨٠) رانداً رياضياً ، وكما مبين في الجدول (٣) .

جدول (٣) يبين درجة ارتباط الفقرات مع المقياس

المعنوية	ارتباطها بالمقياس	المعنوية	ارتباطها بالمحور	تسلسل الفقرة
٠.٠٠١	٠.٥٣٨	٠.٠٠١	٠.٦٩٦	١
٠.٠٠١	٠.٥١٤	٠.٠٠١	٠.٧٧١	٢
٠.٠٠١	٠.٤٧٨	٠.٠٠١	٠.٤٠٢	٣
٠.٠٠١	٠.٣٦٥	٠.٠٠١	٠.٥١٥	٤
٠.٠٠١	٠.٣٣٩	٠.٠٠١	٠.٦٠٥	٥
٠.٠٠١	٠.٤٥٧	٠.٠٠١	٠.٣٥٥	٦
٠.٠٠١	٠.٤٤٤	٠.٠٠١	٠.٤٣١	٧
٠.٠٠١	٠.٣٨٣	٠.٠٠١	٠.٧١٠	٨
٠.٠٠١	٠.٥٠٦	٠.٠٠١	٠.٦٢٩	٩
٠.٠٠١	٠.٣٧٩	٠.٠٠١	٠.٤٤٢	١٠
٠.٠٠١	٠.٤٨٢	٠.٠٠١	٠.٦٧٥	١١
٠.٠٠١	٠.٤٨٧	٠.٠٠١	٠.٤٩٨	١٢
٠.٠٠١	٠.٥٤٧	٠.٠٠١	٠.٤٢٥	١٣
٠.٠٠١	٠.٥١٩	٠.٠٠١	٠.٤٨٠	١٤

إذ يتبين من الجدول (٣) أن قيم معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المقياس مع درجة المحور تقاربت ما بين (٠.٣٥٥-٠.٧٧١)، ومع الدرجة الكلية التي اقترنت (٠.٣٣٩-٠.٥٤٧)، وعلى أساس معاملات الارتباط، والاتساق، ومعنويتها لم يتم رفض اي فقرة من فقرات المقياس كونها متسقة داخلياً مع المقياس ومع ابعاده.

### ٣-٤ الثبات :

تحقق الباحثون من توفر الثبات في المقياس من خلال تطبيق طريقة التجزئة النصفية، على استمارات عين الثبات البالغة (٣٠) رانداً رياضياً من مجتمع البحث، ومن العاملين في المؤسسات الرياضية ومن خارج عيني البناء والتطبيق، وتم استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجتي نصفي المقياس على حدة والمحددتين الكترونياً، اذ بلغ معامل الثبات بطريقة الارتباط البسيط لمقياس السلوك الاستباقي (٠.٨٢) ، ثم تم تصحيحها كونها تمثل ثبات نصف المقياس عن طريق معادلة (سبيرمان براون) لاستخراج معامل الثبات، اذ بلغ معامل الثبات الكلي لمقياس السلوك الاستباقي (٠.٩٠)، وتعد هذه القيمة معاملات ثبات عالية ومقبولة.

### ٣-٥ وصف مقياس السلوك الاستباقي :

مقياس السلوك الاستباقي بصورته النهائية والذي تم تقنينه في الدراسة الحالية يتألف من (١٤) فقرة تتوزع على (٤) محاور الوارد في الملحق (٤) والموضح توزيع فقراتها بشكل منتظم في الجدول (٤) ويتم

تصحيح المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج وبدائل اجابة (دائماً- غالباً - احياناً- نادراً- ابداً) ( ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ) للفقرات الايجابية ، إذ تنحصر درجة المقياس النهائية (١٤ - ٧٠) درجة.

جدول (٤) يبين التوزيع المنتظم لفقرات مقياس السلوك الاستباقي

ت	المحور	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
١	السلوك الصوتي	٤	٤-١
٢	تولي المسؤولية	٣	٧-٥
٣	الوقاية من المشاكل	٣	١٠-٨
٤	الابتكار الفردي	٤	١٤-١١

اذ يدل ارتفاع الدرجة على الاتجاه الموجب العالي لوجود سلوك استباقي عالي لدى الرياضيين العراقيين الرواد وتدل الدرجة المنخفضة على الاتجاه المنخفض أو قلة وجود سلوك استباقي للرياضيين الرواد.

### ٦-٣ التطبيق النهائي للمقياس :

إذ تم توزيع المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغة ( ٩٧ ) رائداً من العاملين في المؤسسات الرياضية، من خارج عينات البناء والثبات والتجربة الاستطلاعية، وتم استكمال (٨٠) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي. وامتدت فترة التطبيق من ٢٠٢١-١-٤ الى ٢٠٢١-٢-٤، حيث كان توزيع المقياس ورقياً و إلكترونياً.

### ٧-٣ الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية ( SPSS ) للتوصل الى نتائج البحث الحالي، من خلال الوسائل الاحصائية الآتية :

النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقانون ( ت ) للفروقات بين وسطين حسابيين غير مرتبطين، ومعامل الارتباط البسيط ( بيرسون )، ومعادلة سبيرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات.

١-٤ عرض نتائج هدف البحث والذي ينص على (التعرف على مستوى السلوك الاستباقي للرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية) ومناقشته، وقد حصل الباحثون على النتائج الآتية :

جدول(٥) يبين الأوساط الحسابية والنسب المئوية والتسلسلات والمستويات لمحاور ومقياس السلوك الاستباقي

ت	المحاور	اسم المحور	الدرجة الكلية	س-	النسبة المئوية	المستوى
---	---------	------------	---------------	----	----------------	---------

١	المحور الأول	السلوك الصوتي	٢٠	١٤.٢٥	٧١.٢٥%	مرتفع
٢	المحور الثاني	تولي المسؤولية	١٥	١١.٩٥	٧٩.٦٦%	مرتفع
٣	المحور الثالث	الوقاية من المشاكل	١٥	١٠.٩٥	٧٣%	مرتفع
٤	المحور الرابع	الابتكار الفردي	٢٠	١٣.٦٢	٦٨.١٠%	متوسط
	المقياس ككل		٧٠	٥٠.٧٧	٧٢.٥٢%	مرتفع

يتبين من الجدول (٤) ان محور (تولي المسؤولية) حصل على مستوى (مرتفع مقارب لمستوى مرتفع جدا) في ضوء نسبة مئوية (٧٩.٦٦%) من خلال وسط حسابي قدره (١١.٩٥)، ويعزو الباحثون ذلك الى رغبة الرواد الرياضيين في تحمل مسؤولياتهم في تحديث عمل مؤسساتهم وتطوير اجراءات تنفيذية لتنمية فاعليتها، فضلاً عن مبادرتهم في تقديم حلول للمشكلات التنظيمية التي تواجه الخطط والبرامج الرياضية، وبهذا الخصوص يشير (Moon et al.,2005) ان تولي المسؤولية هو سلوك طوعي وليس الزامي يقوم به الفرد داخل المؤسسة الهدف منه تحسين بيئة العمل الداخلية ( Moon et al.,2005,20) ويضيف (Onyishi & Ogbodo, 2012) ان تحمل المسؤولية من قبل العاملين يعني قيامهم بتقديم حلول للمشاكل التي تواجه عمل المنظمة وتقديم أو انشاء اجراءات تهدف الى تحقيق المنفعة للمنظمات وتطوير الاداء داخلها من خلال توجيه الجهود نحو التغيير، وتهدف الى التحسين وتحدي الواقع (Onyishi & Ogbodo, 2012,2).

يتبين من الجدول (٤) ان محور (الوقاية من المشاكل) مستوى (مرتفع) في ضوء نسبة مئوية (٧٣%) من خلال وسط حسابي قدره (١٠.٩٥)، ويعزو الباحثون ذلك الى قدرة الرائد الرياضي على التنبؤ بالمشاكل لنتيجة الخبرات والممارسات والتجارب في ميادين العمل الرياضي والتي اتاحة معرفة اسباب هذه المشاكل ومكنتهم من فاعلية ادارتهم الاستباقية لها لتلافي حصولها في المؤسسة الرياضية ، وهذا يتوافق مع ما ذكره ((Simon,2011) ان الوقاية من المشاكل عمل ذاتي قائم على التنبؤ بالمشاكل والعمل على منع حدوثها وتكرارها مستقبلا من خلال ما يمتلكه الافراد من خبرات وتجارب وقدرات عقلية ناتجة من مواقف التدريب والمنافسات التي خاضوها في حياتهم الرياضية والتي تؤهلهم لتشخيص هذه الاخطاء والعمل على تلافيها قبل حدوثها أو التقليل من اثارها السلبية عند حدوثها أو منع تكرارها ووفقا لهذا فان العاملين يبحثون عن جذور المشاكل ومنع تكرارها وحدثها مستقبلا ((Simon,2011,28) ويضيف (العطوي والحسيني، ٢٠١٧) ان محور الوقاية من المشاكل يركز على كيفية التعامل مع عملية منع التحديات والعوائق في بيئة المؤسسة من خلال قيام الفرد بالتخطيط للمستقبل والتفكير بالجذور المسببة لها ، فضلا عن تقديمه اجراءات تضمن تطوير الاداء داخل المؤسسة واعتماده اساليب عمل حديثة تضمن تحقيق اهداف المؤسسة (العطوي والحسيني، ٢٠١٧، ١٩).

وكذلك يتبين من الجدول (٤) ان محور (السلوك الصوتي) قد حصل على مستوى (مرتفع) في ضوء نسبة مئوية (٧١.٢٥%) من خلال وسط حسابي قدره (١٤.٢٥)، ويعزو الباحثون ذلك الى قدرة الرائد الرياضي على التحدث في القضايا التي له تأثير في سير تنفيذها اضافة على طرحه افكار آراء

متجددة حول القضايا التي تؤثر في المؤسسة الرياضية من اجل احداث تغييرات جوهرية، فضلا عن تشجيع زملائه على طرح افكارهم وبذلك تتعزز فرص المشاركة الحقيقية في بناء مؤسساتهم، فضلا عن ترسيخ ثقافة مسؤولية التفكير بواقع المؤسسة والتأثير بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال اصحاب السلطة والقرار، ويشير بهذا المجال (النادي، ٢٠٢١) ان السلوك الصوتي هو سلوك معاكس للصمت التنظيمي وهو قدرة الفرد على طرح افكاره ومخاوفه بشأن الأمور التي تواجه عمل المنظمة، كما انه يعد جهد ونشاط لتحدي الوضع الراهن ، كذلك هو الاتصالات التطوعية من قبل العاملين لتقديم افكار جوهرية للأمور المتعلقة بقضايا العمل وارسالها الى افراد قادرين على اتخاذ اجراء مناسب بهدف التغيير، وهو يعد سلوك لتقديم اقتراحات مبتكرة للتغيير والتوصية بأحداث تعديلات على اجراءات العمل الحالية ومساعد الاخرين على طرح افكارهم بحرية (النادي، ٢٠٢١، ٤٠٧)، كما يشير (الحدراوي، ٢٠١٩) انه السلوك الصوتي له دور مهم في الاستفادة من افكار الموظف ومعلوماته، فضلا عن انه يساعد في تحسين الاداء ويعطي ايضا قدرة على تعزيز معنويات العاملين التي تؤثر على اشتراك الموظفين في ابداء افكارهم وهذا بدوره يعزز الانتاجية في مكان العمل، فضلاً عن خلق فعالية تنظيمية والمساعدة في م الموظفين في المواقف والتصورات بشأن العمل (الحدراوي، ٢٠١٩، ٣١).

يتبين من الجدول (٤) ان محور (الابتكار الفردي) قد حصل على مستوى (متوسط) في ضوء نسبة مئوية (٦٨.١٠%) من خلال وسط حسابي قدره (١٣.٦٢)، ويعزو الباحثون ذلك الى خبرة الرائد الرياضي في طرح افكار ابداعية متميزة وواقعية في مكان عمله، فضلا عن تبادل الافكار مع العاملين حول شؤون المؤسسة لبناء حلول متجددة، وكذلك استثماره لما يتناسب من التقنيات التكنولوجية الحديثة لدعم العمل المؤسسي وازهاره بالشكل المتميز، وبهذا الخصوص يشير (العزاوي، ٢٠١٩) يعد الابتكار الفردي من الاساليب التي تعتمد على القدرات العقلية في تكوين افكار جديدة او العمل بطريقة ابداعية أو انتهاج اسلوب مبتكر في العمل، كما انه يعد من اساليب العمل الحديثة، ويقوم على تشكيل افكار خلاقة في مجال العمل من اجل تميز المنظمة عن غيرها، كذلك يعد مفهوم واسع وشامل يشمل كل ما هو مختلف ومتميز يسهم في تدعيم عمل المؤسسة من خلال تقديم كل ما هو جديد باستخدام التقنيات الحديثة وغيرها (العزاوي، ٢٠١٩، ٩) ويضيف (النسور والصغير، ٢٠١٤) ان الابتكار الفردي هو القدرة على تجديد الافكار الحالية والعمل على ايجاد افكار جديدة قابلة للتطبيق تسهم بخلق قيمة للمؤسسة، والابتكار مفهوم يعتمد على المهارات العقلية لخلق الابتكارات على المستويات الادارية جميعا لضمان قدرة المؤسسة على الاستمرار والتميز (النسور والصغير، ٢٠١٤، ٧٧).

#### ٥- الاستنتاجات والتوصيات :

#### ١-٥ الاستنتاجات :

- يتمتع الرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية بمستوى مرتفع من السلوك الاستباقي يتوافق مع ممارساتهم بجوانب (السلوك الصوتي، وتولي المسؤولية، والوقاية من المشاكل) مع وجود مستوى متوسط من مبادراتهم الابتكارية كأفراد.

٥-٢ التوصيات :

- ضرورة توفير ادارات المؤسسات الرياضية مزيد من الدعم للسلوكيات الاستباقية التي يطرحها، أو يقوم بها الرياضيون الرواد العاملون فيها ومساندتهم بأفكارهم الابتكارية في مجال تخصصهم سواء اداري أم مدرب أم حكم مع مراعاة المبادئ الموضوعية والمسؤولية المشتركة والالتزام الأخلاقي والتنظيمي لتحقيق الأهداف المنشودة.
- اجراء دراسة حول معوقات تطبيق السلوك الاستباقي في المؤسسات الرياضية من وجهة نظر ملاكاتها العاملة فيها.

المصادر

١. الفتلاوي، ميثاق هانف عبد السادة ومحيسن، حسين صبيح، (٢٠١٨): تأثير التسييس التنظيمي في السلوك الاستباقي (دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كربلاء)، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (١٤) ، العدد (٥٧)، كلية الادارة والاقتصاد ، ادارة الاعمال، كربلاء ، العراق.
٢. العطوي عامر علي حسين و الحسيني ، كامل كاظم(٢٠١٧): دور ثقافة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال دور الوسيط للتمكين النفسي، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المثنى ، العراق.
٣. بلوم، بنيامين واخرون (١٩٨٣) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المفتي واخرون ، دار مكاروهيل ، القاهرة ، مصر.
٤. الزويبي ، عبدالجليل ابراهيم ، آخرون (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جامعة الموصل ، العراق.
٥. النادي، نوال محمود،(٢٠٢١): الدور الوسيط للسلوك الاستباقي في العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية عالية الاداء والنجاح الريادي (بالنطبيق على شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية) ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الثاني، العدد الأول، الجزء الثالث، مصر.
٦. الحدراوي، رافد حميد عباس(٢٠١٩): استراتيجيات ادارة الانطباع التنظيمي وعلاقتها بسلوكيات الصوت الوظيفي: دراسة حالة في فرع مصرف الرشيد بمحافظة النجف الاشرف، المجلة العربية للادارة ، مج ٣٩ ، عدد ١، جامعة الكوفة، العراق.
٧. العزاوي، تركان حسين داؤود (٢٠١٩): الابتكار التسويقي واثره على الميزة التسويقية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، قسم ادارة الاعمال، جامعة ال البيت، عمان، الاردن.

٨. النصور، اسماء (٢٠١٠): أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الأردن.
9. Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, pp. 3-3 .
10. Moon, H., Van Dyne L., & Wrobel, k. (2005) The circumplex model and the future of organizational citizenship research. In D. Turpinseed (Ed) , *A Handbook on organizational citizenship behavior: A review of "Good Soldier" activity in organizational* (PP. 1-31) .
11. Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, pp. 3-3 .
12. Onyishi, I.E., & Ogbodo, E (2012): The contributions of self-efficacy and perceived organizational support when taking charge at work *Sagournal of Industrial psushoiology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 38 (1) Art. #979, 11pages. [http:// dx. doi.org.\10.4102\sajip.v38il.979](http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38il.979)
13. Simon, G. (2011) *Managing the Risk of Fraud and Error*, [www.fsn.co.uk](http://www.fsn.co.uk)

### الملحق (١)

يبين كتاب تسهيل مهمة وزارة الشباب والرياضة / دائرة التربية البدنية والرياضية / قسم

شؤون الرواد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الموصل  
الدراسات العليا

Republic of Iraq  
Ministry of Higher Education  
& Scientific Research  
University of Mosul

وزارة الشباب والرياضة  
دائرة التربية البدنية والرياضة  
المسودات  
الرقم: ١٨٧٣٦٧/١٤٥  
التاريخ: ٢٠٢٣/٨/٢٢

No:  
Date:

العدد:  
التاريخ:

إلى/ وزارة الشباب والرياضة/ دائرة التربية البدنية والرياضية  
قسم شؤون الرواد  
م/ تسهيل مهمة

تهديك جامعتنا تحياتها...  
يرجى التفضل بتسهيل مهمة طالب الدراسات العليا ( عمر عبد الكريم شعبان )  
دكتوراه في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية  
بجامعتنا لغرض اكمال متطلبات بحثه الموسوم ( دور مداخل التحفيز التنظيمي  
والتميز المؤسسي في السلوك الاستباقي لدى الرياضيين العراقيين الرواد ) .  
شاكرين تعاونكم معنا

أ. د. منير سالم طه  
ع/مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية

لسخة الي:  
- عمادة كلية التربية الاساسية/ الدراسات العليا - كتابكم المرفق ٢٢٦٨ في ٢٢/٨/٢٠٢١  
للتفضل بالعلم...مع التقدير.  
- قسم الدراسات العليا... مع الأوليات.  
- الموما اليه  
- ملفه الكتب الصادرة

اسماء / الفراج  
Email: hs.mosul@gmail.com

## الملحق (٢)

مقياس السلوك الاستباقي بصيغته الاصلية

البعد الأول: السلوك الصوتي: يقصد به الجهود النشطة لدى الرواد الرياضيين العاملين في المؤسسة الرياضية للتحديث وتحدي الوضع الراهن عن القضايا المهمة وتقديم اقتراحات للتغيير من واقع بيئة عملهم.

ت	الفقرة الاصلية	الفقرة المعدلة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	اتحدث دائما واشجع الاخرين في المعمل في المشاركة في القضايا التي تؤثر عليهم.	اتحدث في المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها لمناقشة القضايا التي تؤثر على تنفيذ مهامها. اشجع العاملين معي في المؤسسة الرياضية على طرح رؤيتهم لواقع عمل المؤسسة الرياضية			
التعديل ان وجد:					
٢	اتحدث دائما بأفكار جديدة أو تغييرات في اجراءات العمل.	اطرح افكار متجددة لاحداث تغييرات جوهرية في بيئة المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.			
التعديل ان وجد:					
٣	اني في علم تام بالقضايا التي قد يكون رايي فيها مفيدا في المعمل.	اتمكن من ابداء ارائي حول القضايا التي يكون فيها رايي مفيدا في عمل المؤسسة الرياضية.			
التعديل ان وجد:					

14.

البعد الثاني: تولى المسؤولية: تعني الجهود التي يبذلها الرائد الرياضي لإعادة هيكلة وتحسين العمل داخل المؤسسة الرياضية.					
ت	الفقرة الاصلية	الفقرة المعدلة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	احاول تحقيق اجراءات محسنة في المعمل	اقوم بتطبيق اجراءات تحسن من اداء المهام داخل المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.			
التعديل ان وجد:					
٢	احاول وضع اساليب عمل جديدة اكثر فعالية في المعمل	اجتهد في تنفيذ اساليب عمل حديثة تنمي فاعلية المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.			
التعديل ان وجد:					
٣	احاول دائما تقديم حلول لمشاكل تنظيمية ملحة في المعمل	اقوم بتقديم حلول للمشاكل التنظيمية الملحة التي تواجه عمل المؤسسة المؤسسة الرياضية.			
التعديل ان وجد:					
البعد الثالث: الوقاية من المشاكل : مجموعة من لاستجابات الذاتية التي يتخذها الرائد الرياضي الهادفة الى منع تكرار حدوث المشاكل داخل المؤسسة الرياضية.					

ت	الفقرة الاصلية	الفقرة المعدلة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	اقوم بتطوير اجراءات وانشطة فعالة في المدى الطويل حتى لو كانت تستغرق وقتا طويلا لتعمل.	افكر بتطوير اجراءات وانشطة فعالة تتكيف مع التحديات المستقبلية المتوقعة في المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.			
التعديل ان وجد:					
٢	احاول العثور في السبب الجذري للاشياء السيئة التي تجابهني في العمل	اشخص الاسباب الرئيسية للمعوقات التي تواجه مهامي في المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها			
التعديل ان وجد:					
٣	اقضي وقتا كبيرا في التخطيط او تقديم حلول لكيفية منع تكرار المشاكل في العمل	احرص على التفكير بحلول تعالج مشاكل المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.			
التعديل ان وجد:					

البعد الرابع: الابتكار الفردي: السلوكيات التي يمارسها الرائد الرياضي والمتعلقة بانشاء وتنفيذ الافكار والمتضمنة ادراك الفرص، وتوليد افكار ابتكارية أو نظام عمل جديد داخل المؤسسة الرياضية.					
ت	الفقرة الاصلية	الفقرة المعدلة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	اقوم كثيرا بتوليد افكار ابداعية في مكان عملي	اجتهد في توليد افكار ابداعية في مكان عملي بالمؤسسة الرياضية.			
التعديل ان وجد:					
٢	احرص دائما في ترويج الافكار وطرحها على الاخرين	احرص على ترويج الافكار وطرحها على العاملين في المؤسسة الرياضية			
التعديل ان وجد:					
٣	اعمل دائما على توصيل رايي عن قضايا العمل للاخرين في مكان العمل حتى لو اختلفو معي	اتبادل الافكار حول شؤون عمل المؤسسة الرياضية حتى مع الذين اختلف معهم في الرؤى.			
التعديل ان وجد:					
٤	اتعلم باستمرار استخدام التقنيات والتكنولوجيا الجديدة بما يتلائم ومتطلبات عملي.	اتعلم استخدام التقنيات الحديثة بما يتلائم ومتطلبات عملي في المؤسسة الرياضية.			
التعديل ان وجد:					

الملحق (٣)

يبين اسماء السادة الخبراء المحكمين حول صلاحية فقرات السلوك الاستباقي

ت	الخبراء	الجامعة	الاختصاص	الكلية والقسم
١	أ.د. عناد جرجيس عبدالباقي	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢	أ.د. وليد خالد همام النعمة	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية
٣	أ.د. سعد فاضل عبد القادر	الموصل	قياس وتقويم	كلية التربية الأساسية
٤	أ.د. عدي غانم الكواز	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	أ.د. علي سموم الفرطوسي	المستنصرية	قياس وتقويم	كلية التربية الأساسية
٦	أ.د. عبدالجبار عبدالرزاق	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	أ.د. نصير قاسم خلف	ديالى	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٨	أ.د. محمود شكر صالح	الموصل	قياس وتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٩	أ.د. عثمان محمود شحادة	ديالى	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٠	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	بغداد	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١١	أ.م.د. علاء عبدالقادر نعمة	الاسراء	علم النفس	كلية الاسراء الجامعة
١٢	أ.م.د. حيدر غازي اسماعيل	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٣	أ.م.د. خالد محمود عزيز	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٤	أ.م.د. نبيل محمد عبدالله	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٥	أ.م.د. خالد عبدالمجيد الخطيب	الموصل	تعلم حركي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٦	أ.م.د. محمد ذاكر سالم	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٧	أ.م.د. بثينة حسين علي	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٨	أ.م.د. شاهين رمزي رفيق	كركوك	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٩	أ.م.د. ثابت إحسان أحمد	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية للنبات
٢٠	أ.م.د. احمد رعد ابراهيم	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية

الملحق (٢)

مقياس السلوك الاستباقي بصيغته النهائية

ت	الفقرة	بدائل الاجابة				
		دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	اتحدث في المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها لمناقشة القضايا التي تؤثر على تنفيذ مهامها.					
٢	اشجع العاملي معي في المؤسسة الرياضية على طرح رؤيتهم لتطوير عملها.					
٣	اطرح افكار متجددة لإحداث تغييرات جوهرية في بيئة المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.					
٤	اتمكن من طرح افكاري حول القضايا التي يكون فيها رأيي مفيدا في عمل المؤسسة الرياضية.					
٥	اعتمد اجراءات تهدف الى تطوير الاداء داخل المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.					
٦	اجتهد في تنفيذ اساليب عمل حديثة تنمي فاعلية المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها.					
٧	اقوم بتقديم حلول للمشاكل التنظيمية التي تواجه عمل المؤسسة الرياضية.					
٨	افكر بتطوير ممارسات فعالة تتكيف مع التحديات المستقبلية المتوقعة في المؤسسة الرياضية.					
٩	اشخص الاسباب الرئيسية للمعوقات التي تواجه مهامي في المؤسسة الرياضية التي اعمل فيها .					
١٠	اهتم بالتفكير بحلول تتلافى مشاكل المؤسسة الرياضية.					
١١	اجتهد في توليد افكار ابداعية في مكان عملي بالمؤسسة الرياضية.					
١٢	احرص على انتقاء افكار متميزة ومشاركتها مع العاملين في المؤسسة الرياضية.					
١٣	اتبادل الافكار حول شؤون عمل المؤسسة الرياضية حتى مع الذين اختلف معهم في الرؤى.					
١٤	استثمر التقنيات التكنولوجية الحديثة للإبداع في عملي بالمؤسسة الرياضية.					