

**الجدرات الوظيفية وعلاقتها بالأصالحة الفكرية
والحساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات
الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر
ملاكاتها الرياضية**

أ. م. د محمد ذاكر سالم عبدالله ايناس نبيل حسين

جامعة الموصل / كلية التربية للبنات

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة



الجدرات الوظيفية وعلاقتها بالأصلية الفكرية والحساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية

أ. م. د محمد ذاكر سالم عبدالله

ليناس نبيل حسين

جامعة الموصل / كلية التربية للبنات

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث :

هدف البحث إلى اعداد وتطبيق استبيان الجدرات الوظيفية بأبعادها (القيادية، السلوكية، المهنية)، والتعرف على مستوى الجدرات الوظيفية بأبعادها والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح، وتكونت عينة المجتمع من (524) عضواً موزعين على (16) جامعة ، ولتحقيق أهداف البحث تم اعداد استبيان الجدرات الوظيفية بأبعادها والتحقق من صدقه وثباته، وفي معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام النسبة المئوية، الوسط الحسابي، معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، معادلة سبيرمان براون، معادلة كرو نباخ الفا ومعادلة جتمان. واستنتج الباحثان حصول ابعاد الجدرات على نسب متقاببة وبمستوى جيد جداً، وحصلوا بعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات على نسب متقاببة وبمستوى جيد جداً ، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الجدرات الوظيفية وأبعادها (القيادية، السلوكية، المهنية) وبعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية، واوصت الدراسة بتعزيز الجدرات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات مدير اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية، والتعويل على

الجَدَارات الوظيفية من أجل زيادة بعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات، وتدعم الجَدَارات المهنية والتأكيد على تطويرها من خلال عمل ورشات تدريبية وتطويرية.

Job competencies and their relationship to intellectual originality and sensitivity to problems among directors of student activities departments in Iraqi universities from the point of view of their sports staff

Enas Nabil Hussein a. M. Dr. Mohamed thaker Saleem Abdullah

Mosul University / College of Education for Girls

Department of Physical Education and Sports Sciences

The aim of the research is to prepare and apply a questionnaire about job competencies with its dimensions (leadership, behavioral, professional), and to identify the level of job competencies in its dimensions, intellectual originality and sensitivity to problems for managers of student activities departments in Iraqi universities from the point of view of their sports staff.

The researchers used the descriptive approach in a survey method, and the community sample consisted of (524) members distributed over (16) universities. Simple (Pearson), Spearman-Brown equation, Crow-Nbacher's alpha equation and Guttmann equation. The researchers concluded that the dimensions of competencies obtained close ratios and at a very good level, and that intellectual originality and sensitivity to problems got close proportions and a very good level, and there was a positive relationship with a moral significance between the functional competencies and its dimensions (leadership, behavioral, professional) and the two dimensions of intellectual originality and sensitivity to problems for the managers of the activities departments. The study recommended strengthening functional competencies, intellectual originality and sensitivity to problems, directors of student activities departments in Iraqi universities, and relying on functional competencies in order to increase the two dimensions of intellectual originality and sensitivity to problems, and to strengthen professional competencies and emphasize their development through the work of workshops Training and development.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعتبر الجدرات الوظيفية أحد النماذج الإدارية الحديثة والمتقدمة في مجال الموارد البشرية والتي بدأت على يد العالم ماكليلاند في عام (1970) على شكل إيجاد وسيلة لحل مشكلات التوظيف واختيار العاملين في إمريكا، من خلال الاختيار بشكل يتوافق مع إمكانيات وأهداف ورؤية المؤسسة والأداء المتوقع من العنصر ثم العمل على تطوير خصائص ومهارات العنصر البشري بالمؤسسة، فالجدرات الوظيفية مطلب أساسى لتحسين أداء العمل بهدف الوصول للتميز الوظيفي المطلوب من خلال سلوكيات ومعتقدات وقيم خاصة بالعمل تمكن الفرد من أن يكون جديراً بالوظيفة . (شحاته، فياض، 2021,248). وتمثل الأصلية بأنها تلك المظاهر التي تظهر في سلوك الفرد الذي يبتكر بالفعل إنتاجاً جديداً، فالأصلية تعنى الجدة والطرافة ولكن هناك شرطاً آخر لابد من توفره إلى جانب الجدة وهو أن يكون مناسباً للهدف أو الوظيفة التي سيؤديها العمل المبتكر ، فالسلوك الجيد والمناسب والذي يؤدي إلى تحقيق الهدف يُعد سلوكاً إبداعياً أصيلاً.(مسعود، 2021، 531).

والأصلية تشمل القدرة على إنتاج أفكار تتسم بالجدة ، وهي عبارة عن القدرة على إنتاج أفكار أصلية قليلة التكرار داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، حيث أنه كلما قلت درجة شيوخ الفكرة زادت أصالتها ، فالشخص المبدع لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يرجع إلى الحلول التقليدية للمشكلات وتعتبر هذه السمة من أهم مقومات السلوك الإبداعي.(كمال، 2018، 126).

وتعتبر الحساسية للمشكلات من أهم العناصر الادارية [إذ يعني الاحساس بالمشكلة رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة وتحديداتها تحديداً دقيقاً والتعرف على حجمها وجوانبها وأبعادها وأثارها والوعي بالأخطاء

ونواحي القصور فيها، وأهم ما في الأمر هنا الواقعية ورؤية الحقائق كما هي حيث أن التشعب بالمشكلة أو الموضوع محل البحث هو الذي يوحي بالإبداع.(عسانى 2008، 74 - 75) نقلًا عن (مدنى، 2017، 112). وتكمّن أهمية البحث في أن التعرّف على مستويات الجدرات الوظيفية والاصالة والحساسية للمشكلات يمكن الوقوف على أهم مفاصيل العمل والفترات التي يمكن من خلالها تطوير وتحسين العمل بالإضافة إلى التمكّن من الحكم على مستويات العمل وتقدير عمل المنظمة واعطائها مفاتيح الوصول إلى اهدافها بطرق علمية واضحة . بالإضافة إلى رفد المكتبة الادارية بمفردات حديثة قد تفتح افاقاً إلى دراسات متقدمة.

2-1 مشكلة البحث

في ظل التحدّيات الداخلية والخارجية التي تواجهها المؤسسات التعليمية وما تتطلّبه من مواكبة التغييرات الحديثة فضلاً عن ما يحتاجه الطلبة من حاجات نفسية واجتماعية تقوّي لديهم النسيج الاجتماعي الظاهري وهذا بالتأكيد من أحد أهداف أقسام النشاطات الطلابية وعند وجود ضعف في جوانب الجدرات الوظيفية لدى القيادات التي تكون على رأس هرم هذا التشكيل فسوف يؤدي إلى حدوث خلل أو ضعف في اقل تقدير في جوانب العمل على المستوى الفني والإداري والمهني وأن الجوانب الإبداعية تُعد مكملاً للجدرات الوظيفية في وضع متغير يتطلب وجود قيادات تؤهله للعمل ضمن بيئة متغيرة بكلّ جوانبها بمستويات تتناسب هذه التحدّيات من تشخيص وتحليل واستخدام التقنيات الحديثة واتباع الأساليب العلمية وتنمية القدرات الاجتماعية والنفسية وأن حدوث نقص أو خلل في هذه الجوانب على اختلاف تنوّعها سوف يسبّب فجوة بين أطراف المنظومة التعليمية وأن عدم توفر جدرات أو ضعف هذه الجدرات سوف يحدث خلل ينبع عن إرباك وتأخر سير العملية التعليمية كون قسم النشاطات الطلابية هو أحد الركائز المكملة للعملية التعليمية ومن هنا تكمّن مشكلة البحث في محاولة الكشف عن الجدرات

الوظيفية ودورها في الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية، وما يعزز مشكلة البحث إلى أن الدراسات السابقة لم تتناول الجدرات الوظيفية مع الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات والوقوف على تأثير أحدهما على الآخر وإنما هناك دراسات عن الجدرات الوظيفية مع متغير آخر وكذلك الحال بالنسبة للدراسات التي تناولت الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات مع متغير آخر.

ومن هنا يمكن ان تتركز مشكلة الدراسة في التساؤل عن مستوى العلاقة بين الجدرات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية؟ وهل يوجد علاقة بين الجدرات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات.

1- أهداف البحث

1- اعداد وتطبيق استبيان الجدرات الوظيفية بأبعادها (القيادية، السلوكية، المهنية) لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية.

2- التعرف على مستوى الجدرات الوظيفية لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية.

3- التعرف على مستوى الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية.

4- التعرف على العلاقة بين الجدرات الوظيفية بأبعادها والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية.

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري: الملاكات الرياضية في أقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية.

2-4-1 المجال الزماني: للفترة من 2021/10/23 لغاية 2022/7/1.

3-4-1 المجال المكاني: أقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية.

1-5 تحديد المصطلحات

الجدرات الوظيفية

- هي المهارات والقدرات الشخصية الضرورية لممارسة وظيفة محددة داخل المؤسسة ومن امثلة الجدرات هي (المرونة، الدافعية، قيادة الفريق، المسؤولية والاستقلال، البحث عن الفرص). (اسماعيل، فرحات، ٢٠١٣، ٦)

وعرفها الباحثان إجرائياً: بأنها مجموعة من المعرف والمهارات والقدرات والجوانب السلوكية التي يمتلكها مدير قسم النشاطات الطلابية والتي تمكّنه من أداء عمله بكفاءة و بشكل يميّزه عن أقرانه في العمل.

الامسالة الفكرية

- القدرة على توليد أفكار جديدة مفيدة ونادرة وغير مرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وكذلك القدرة على إنتاج استجابات اصلية قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها. (ابراهيم، 2018)

الحساسية للمشكلات

- قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد ،كما يقصد بها الإحساس المبكر أو الوعي بوجود المشكلات أو الحاجات ويظهر مدى قيمة

الفرد على تقديم حلول ابداعية للمشكلات التي يمر بها واتخاذ القرارات المناسبة لحل مثل هذه المشكلات التي تحدث ومحاوله تجنبها.

(سمية، اسماء، 2017، 10-11) نفلاً عن (احمد، 2019، 56-57).

3- إجراءات البحث

3-1 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمتة البحث الحالي.

3-2 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث جميع العاملين في أقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من الكوادر الرياضية والبالغ عددهم (524) موزعين على (16) جامعة من الجامعات العراقية ، وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل وكأن عدد عينة الإعداد والتطبيق والتجربة الاستطلاعية(144) وتمثل نسبة (27%)، من مجتمع البحث وعينته وكأن عدد عينة الإعداد (87) وهي تشكل نسبة (60%) من مجتمع البحث أما عينة التطبيق فقد بلغت (52) وهي تشكل نسبة(36%) من عينة البحث، وعينة التجربة الاستطلاعية(5) وهي تشكل نسبة(3%) من عينة البحث.

وتم تقسيم مجتمع البحث إلى (3) عينات وتم اختيارهم بطريقة عشوائية موزعين على (16) جامعة حكومية وتم استبعاد عينة التطبيق الاستطلاعي من عينة البحث.

3-2-1 عينتا الاعداد والتطبيق

تم تقسيم عينة البحث إلى عينتين الأولى للأعداد وبنسبة (60%) والثانية للتطبيق (36%) من عينة البحث، وتم اعتماد هذه النسب لضمان أن تكون عينة الإعداد متجاوزة ل (100) جامعه وكذلك لأن تكون عينة التطبيق ممثلة للمجتمع.

الجدول (1) توزيع مجتمع البحث وعينته والعينة الاستطلاعية وعينتي الاعداد والتطبيق لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية

الجامعات	العدد الكلي للمجتمع	عينة الاعداد	عينة التطبيق	عينة الدراسة الاستطلاعية	ت
نينوى	36	-	11	1	1
ديالى	52	4	-	-	2
سامراء	21	4	-	-	3
الأنبار	20	9	-	-	4
كركوك	30	9	-	-	5
كربلاء	9	4	-	-	6
بابل	54	5	-	-	7
البصرة	35	7	-	-	8
ذي قار	51	6	-	-	9
التكنولوجيا	35	5	-	-	10
تكريت	18	11	-	-	11
الحمدانية	29	4	-	-	12
الكوفة	39	5	-	-	13
بغداد	48	14	-	-	14
الجامعة التقنية الشمالية	12	-	10	1	15
الموصل	35	-	31	2	16
المجموع	524	87	52	5	
النسبة المئوية	%100	%16	%9	%0	

3-3 أداتا البحث

نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة لتحديد الجدرات الوظيفية والسلوك الابداعي لمديري اقسام النشاطات الطابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية، ولتحقيق أهداف البحث تطلب اعداد استبيان الجدرات الوظيفية بأبعادها (القيادية، السلوكية، المهنية)، وتكيف استبيان الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات، وبما يلائم عينة البحث، إذ قام الباحثان بإعداد استبيان الجدرات الوظيفية على وفق الخطوات الآتية:

3-3-1 إجراءات استبيان الجدرات الوظيفية

3-1-3 تحديد أبعاد استبيان الجدرات الوظيفية

بعد الاطلاع على الأطر والمراجع النظرية والبحوث والدراسات العلمية المتنوعة والمتعلقة بالجدرات الوظيفية وأبعادها، استعرض الباحثان أهم آراء الكتاب والباحثين الذين تسعى للباحثين الاطلاع على نتاجاتهم الفكرية وكما في الملحق (1)، فتبين أن هناك اتفاقاً بخصوص بعض هذه الأبعاد، لذا استجمع الباحثان عدّة أبعاد للكفاءات الجوهرية التي تمثل وجهة نظر (10) من الكتاب والباحثين. وقد تبين للباحثين اتفاقاً معظماً الكتاب والباحثين على تحديد أبعاد الجدرات الوظيفية وهي (القيادية، السلوكية، المهنية) وبنسب تراوحت بين (87-52%) للأبعاد المذكورة أعلاه واستبعاد بعد (الأساسية) لعدم حصوله على النسبة المطلوبة للاقلاق.

وبعد تحديد أبعاد الجدرات الوظيفية تم عرضها بصيغتها الأولية على عدد من المختصين في مجال التربية البدنية والإدارة والتنظيم وإدارة الأعمال ملحق (1) وذلك بقصد الحصول على اتفاقهم والاستفادة من الملاحظات والتوجيهات التي تقييد البحث، وقد تم اعتماد (3) أبعاد للجدرات الوظيفية وهي (القيادية، السلوكية، المهنية) وكما مبين في الجدول (2).

الجدول (2) نسبة اتفاق الخبراء والمختصين في تحديد أبعاد الجدرات الوظيفية

النسبة المئوية للاقلاق	الرافضون	الموافقون	عدد الخبراء	الأبعاد	ت
%100	-	10	10	القيادية	.1
%100	-	10	10	السلوكية	.2
%100	-	10	10	المهنية	.3

3-1-2 صياغة فقرات استبيان الجدرات الوظيفية

بعد تحديد الأبعاد قام الباحثان بصياغة فقرات الاستبيان بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الجدرات الوظيفية وبما يتناسب مع كل بعد من أبعاده، تم عرضها على عدد من الخبراء ذوي الاختصاص

في التربية البدنية والإدارة الرياضية وإدارة الاعمال ملحق (1)، وقد أبدى الخبراء المختصون العديد من الملاحظات حول الاستبيان وما يؤثر في دقة الإجابة. وقد تكون استبيان الجدرات الوظيفية من (40) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي (القيادية، السلوكية، المهنية)، وتم تحديد بدائل الإجابة المقترحة للاستبيان وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

3-1-3-3 صدق استبيان الجدرات الوظيفية

3-1-3-3 صدق المحتوى

يمكن تحقيق صدق المحتوى لأداة البحث بإيصال المفهوم والمعنى لكل بعد من أبعاد الاستبيان وصياغة الفقرات لكل بعد من الأبعاد، إذ يشير (الحكيم، 2004) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار" (الحكيم، 2004، 23).

3-1-3-3-2 الصدق الظاهري

بعد إعداد فقرات استبيان الجدرات الوظيفية من (40) فقرة وصياغتها بصورةها الأولية، عرضت على عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال التربية البدنية والإدارة والتنظيم وإدارة الأعمال من داخل جامعة الموصل ومن خارجها ملحق (1) لتقديم الاستبيان والحكم على صلاحية الفقرات والأبعاد ومدى ملاءمة الفقرات للأبعاد وإمكان إجراء التعديلات الالزامية والمناسبة لتنلام و موضوع البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة، وكذلك بالنسبة للأوزان والدرجات وإبداء الآراء والمقترنات حول الاستبيان بشكل عام. ويقصد بصدق الاختبار أن يقيس الاختبار ما وضع لأجله (أبو مغلي وسلامة، 2010، 41)، كما يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتتأكد من صدق الاستبيان، إذ يشير (عويس، 1999) إلى أنه يمكن

أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال

المحور	تسلسل الفقرة	الموافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الخبراء
--------	--------------	-----------	----------	--------------------

الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء (عويس، 1999، 55) ، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحثان على اتفاق (13) من آراء الخبراء لأنها تمثل أكثر من نسبة (75%) إذ يشير بلوم إلى انه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق (بلوم وأخرون، 198)، (126) كما في الجدول (3) الآتي :

الجدول (3) استبيان الجدرات الوظيفية ومطابقة اراء الخبراء حول قبول

ورفض الفقرات

المحور	تسلسل الفقرة	الموافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الخبراء
الجدرات القيادية	1	15	5	%75
	2	14	6	%70
	3	14	6	%70
	4	20	-	%100
	5	13	7	%65
	6	14	6	%70
	7	15	5	%75
	8	14	6	%70
	9	15	5	%75
	10	20	-	%100
	11	15	5	%75
	12	20	-	%100
	13	15	5	%75
	14	13	7	%65
	15	15	5	%75

%70	6	14	1	الجدرات السلوكية
%75	5	15	2	
%100	-	20	3	
%80	4	16	4	
%80	4	16	5	
%80	4	16	6	
%65	7	13	7	
%70	6	14	8	
%80	4	16	9	
%70	6	14	10	
%70	6	14	11	
%70	6	14	12	
%75	5	15	13	

المحور	سلسل الفقرة	المواافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الباحثين
الجدرات المهنية	1	14	6	%70
	2	16	4	%80
	3	16	4	%80
	4	14	6	%70
	5	15	5	%75
	6	15	5	%75
	7	14	6	%70
	8	14	6	%70
	9	13	7	%65
	10	15	5	%75
	11	15	5	%75
	12	14	6	%70

يتبيّن من الجدول رقم (3)، تم حذف الفقرات (14,8,6,5,3,2) من محور الجدرات القيادية، والفقرات (12,11,10,8,7,1) من محور الجدرات السلوكية، وكذلك الفقرات (12,9,8,7,4,1) من محور الجدرات المهنية، تم حذفهم لعدم حصولهم على نسبة الاتفاق المقبولة والمقررة، لذا فقد استقر المقياس بصورةه النهائية على فقرة موزعة على الأبعاد (القيادية، السلوكية، المهنية)، كما تم استحصال (22)

اتفاق المحكمين وبنسبة (100%) على استخدام خمسة بدائل للإجابة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) تحمل على التوالي الأوزان (1,2,3,4,5) للفقرات الإيجابية، وبالعكس للفقرات السلبية

3-3-4 الدراسة الاستطلاعية لاستبيان الجدرات الوظيفية

يشير (باхи وآخرون) إلى ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة مجتمع البحث، للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث، وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجراء (باхи وآخرون، 2002، 199). وبغية التوصل إلى ما قد يتعرض له الاستبيان من أسئلة متوقعة أو محتملة من قبل المفحوصين وقبل تطبيقه على العينة الأساسية فقد تم التطبيق الاستطلاعي على عينة عشوائية وعددها (5) من الأعضاء من عينة البحث، وذلك بعرض الاستبيان للفترة من (2022/1/12 ولغاية 2022/1/20)

3-3-5 الاتساق الداخلي لعبارات الجدرات الوظيفية

تعد تقديرات الاتساق الداخلي للاختبار معاملات تجانس لفقرات الاختبار، أو بمعنى آخر أنها تعكس مدى ترابط الاستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة الاختبار الكلية (النبهان، 2004، 243)، وأكد (التميمي والطائي، 2005) لتحرير درجة صدق الفقرات وانسجامها الداخلي يصار إلى إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل بعد للاستبيان (التميمي والطائي، 2005، 176)، ولقد ارتأى الباحثان تطبيق الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وتم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (أبو زينة وآخرون، 1984، 216)، وذلك لمعرفة ما إذا كان الارتباط القائم حقيقياً أم لا وعلى جميع أفراد عينة الاعداد، وبهذا تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي لـ (87) استماره ولـ (22) عبارة للاستبيان، وتبين أن جميع

العبارات متسقة داخلياً، إذ تراوحت قيم الارتباط مع البعد (0,69-0,842)، وبلغت

قيمة الارتباط بالدرجة الكلية (0,58-0,829) والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) قيمة معامل الارتباط بين درجات الفقرات ودرجة البعد والدرجة الكلية

استبيان الجدرات الوظيفية

الدالة	الارتباط بالدرجة الكلية	الدالة	الارتباط مع البعد	ت	الأبعاد
0.000	0.571	0.000	0.644	1	البعد الاول
0.000	0.644	0.000	0.69	2	
0.000	0.625	0.000	0.712	3	
0.000	0.733	0.000	0.788	4	
0.000	0.701	0.000	0.779	5	
0.000	0.759	0.000	0.775	6	
0.000	0.829	0.000	0.833	7	
0.000	0.64	0.000	0.666	8	
0.000	0.742	0.000	0.756	9	
0.000	0.58	0.000	0.638	1	البعد الثاني
0.000	0.705	0.000	0.728	2	
0.000	0.624	0.000	0.641	3	
0.000	0.675	0.000	0.726	4	
0.000	0.741	0.000	0.787	5	
0.000	0.798	0.000	0.842	6	
0.000	0.732	0.000	0.747	7	
0.000	0.73	0.000	0.805	1	البعد الثالث
0.000	0.776	0.000	0.758	2	
0.000	0.726	0.000	0.827	3	
0.000	0.713	0.000	0.807	4	
0.000	0.756	0.000	0.784	5	
0.000	0.734	0.000	0.806	6	

3-1-6 ثبات استبيان الجدرات الوظيفية

كلما تبدلت النتائج انخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزاناً حساساً وقدراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (ميخائيل، 2001، 268). ولغرض الحصول على الثبات تستخدم طريقتان الأولى هي طريقة التجزئة النصفية وتسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف أو معامل الثبات الداخلي (زكريا وآخرون، 2002، 144)، تم تصحيح (87) استمرة و(22) عبارة لاستبيان الجدرات الوظيفية قسمت على نصفين: النصف الأول يمثل العبارات ذات التسلسلات الفردية والنصف الثاني يمثل العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية ويشير (أبو حطب وآخرون، 1993) إلى "أن الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعُد بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (أبو حطب وآخرون، 1993، 116). ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس كل تم استخدام معادلة جمان، إذ بلغ الثبات الكلي لاستبيان الجدرات الوظيفية (0,948) أما الطريقة الثانية فهي طريقة معامل ألفا، حيث يؤكد (النبهان، 2004، 248) على أن طريقة معامل ألفا "تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية" وعبارات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، وتكون درجاتها متدرجة من (1 إلى 5) مثلاً" (علام، 2006، 100)، إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا لاستبيان الجدرات الوظيفية (0,973). وبهذا تعد معاملات ثبات جيدة، إذ يشير (أبو حويج، 2002، 68) إلى انه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين (0.70 إلى 0.90)"، وحسبما أشار إليه كل من (سماره وآخرين، 1989، 120) و(عودة والخليلي، 2000، 146). وبذلك تعد الأداة ثابتة.

3-1-3-6 وصف استبيان الجدرات الوظيفية بصيغته النهائية

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح استبيان الجدرات الوظيفية لمديي اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملائكتها الرياضية جاهزاً بصيغته النهائية، حيث تكون الاستبيان من (22) فقرة موزعة على (3) أبعاد وهي (القيادية، السلوكية، المهنية)، وكما موضح في الجدول (5).

الجدول (5) تسلسل فقرات أبعاد استبيان الجدرات الوظيفية

الرتبة	الجدرات الوظيفية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
.1	الجدرات القيادية	9	9,8,7,6,5,4,3,2,1
.2	الجدرات السلوكية	7	7,6,5,4,3,2,1
.3	الجدرات المهنية	6	6,5,4,3,2,1

وبذلك أصبح الاستبيان بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة البحث وكما موضح في الملحق (2).

3-3-2 إجراءات تكيف استبيان السلوك الابداعي

3-3-1-2 أدلة استبيان السلوك الابداعي

استخدم الباحثان استبيان الأصلية الفكرية والحساسية للمشكلات المعد من قبل (محمد، 2021)، حيث تكون الاستبيان من (13) فقرة موزعة على (2) من الأبعاد وهي (الأصلية الفكرية، (الحساسية للمشكلات)، وبواقع (7) فقرات لبعد (الحساسية للمشكلات)، و(6) فقرات لبعد (الأصلية)، وتمت الإجابة على فقرات الاستبيان وفق خمسة بدائل هي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتم إجراء بعض التعديلات الطفيفة حسب آراء الخبراء بما يناسب عينة الدراسة الحالية، ومن ثم التتحقق من صدقه الظاهري وثباته وكالآتي

3-3-1-2-3-1 الصدق الظاهري

بعد إعداد فقرات الاستبيان البالغ عددها (13) فقرة وصياغتها بصورتها الأولية، عرضت على عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال التربية الرياضية

والادارة والتنظيم وإدارة الأعمال من داخل جامعة الموصل ومن خارجها ملحق (1) لغرض تقويم المقياس والحكم على مدى صلاحية الفقرات والأبعاد ومدى ملاءمة الفقرات للأبعاد وأجراء التعديلات الازمة والمناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة للفقرات) وبما يتلاءم وموضوع البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة، وكذلك بالنسبة للأوزان والدرجات وإبداء الآراء والمفترضات حول الاستبيان بشكل عام. وقد كانت فترة عرض الاستبيان من 8/2/2022 ولغاية 9/3/2022، وتم الإبقاء على الأبعاد وتعديل بعض الفقرات وفقاً لتطابق آراء الخبراء، وحصلت الباحثة على نسبة تراوحت ما بين (70-100%) من اتفاق الخبراء، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحثان على اتفاق (10) من آراء الخبراء، لأنها تمثل أكثر من نسبة (75%) وكما في الجدول رقم (6) والاتي:

الجدول (6) استبيان الأصلية الفكرية والحساسية للمشكلات ومطابقة اراء الخبراء

حول قبول ورفض الفقرات

النسبة المئوية	الرافضون	المواافقون	تسلسل العبارات	المتغيرات
%100	-	10	4,3,1	الأصلية الفكرية
%70	3	7	2	
%90	1	9	5	
%80	2	8	6	الحساسية للمشكلات
%100	-	10	2	
%90	1	9	1	
%80	2	8	6,5,4,3	
%70	3	7	7	

يتبيّن من الجدول (6) الإبقاء معظم فقرات الاستبيان الحاصلة على مطابقة آراء الخبراء، عليه تم الاستقرار على (11) فقرة موزعة على (2) من الأبعاد (الاصلة الفكرية ، الحساسية للمشكلات) وبواقع (6) فقرات لبعد (الحساسية للمشكلات) و (5) فقرات لبعد (الاصلة) وتمت الإجابة على فقرات الاستبيان وفق خمسة بدائل (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (5، 4، 3، 2، 1)، ملحق (2).

3-1-2-3 ثبات استبيان الاصلة الفكرية والحساسية للمشكلات

ولغرض الحصول على الثبات استخدمت طريقتين، الأولى هي طريقة التجزئة النصفية، تم تصحيح (87) استمارة و(11) عبارة لاستبيان الاصلة الفكرية الحساسية للمشكلات قسمت على نصفين: النصف الأول يمثل العبارات ذات التسلسلات الفردية والنصف الثاني يمثل العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجات نصفي الاختبار، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصفي الاختبار للاستبيان (0.913)، ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة جمان، إذ بلغ الثبات الكلي لاستبيان الاصلة الفكرية الحساسية للمشكلات (0.898) وباستخدام معادلة سيرberman براون بلغ الثبات (0.913). أما الطريقة الثانية فهي طريقة معامل ألفا، إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا للاستبيان (0.955)، وبذلك تعد الأداة ثابتة.

3-1-2-3 وصف استبيان الاصلة الفكرية والحساسية للمشكلات بصيغته النهائية

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح استبيان السلوك الابداعي لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية

من وجهة نظر ملకاتها الرياضية جاهزاً بصيغته النهائية، إذ تكون استبيان الأصلية الفكرية والحساسية للمشكلات من (11) فقرة موزعة على (2) من الابعاد (الأصلية الفكرية، الحساسية للمشكلات) وبواقع (6) فقرات لبعد (الحساسية للمشكلات) و(5) فقرات لبعد (الأصلية)، ووضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل إجابة للمقياس وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (5، 4، 3، 2، 1) وكما موضح في الجدول (7).

الجدول (7) تسلسل فقرات أبعاد استبيان السلوك الابداعي

تسلسل الفقرة في الاستبيان	عدد الفقرات	المتغيرات
5,4,3,2,1	5	الأصلية الفكرية
6,5,4,3,2,1	6	الحساسية للمشكلات

وبذلك أصبح الاستبيان بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة البحث وكما موضح في الملحق (2).

3-3-3 التطبيق النهائي للاستبيانين

تم تطبيق استبياني الجدرات الوظيفية والأصلية الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملకاتها الرياضية حيث بلغت عينة التطبيق (52) عضواً في القسم بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الإجابة على الاستبيان والتأكد على موضوعية الإجابة وقد امتدت فترة التطبيق ما بين 2022/5/5 و 2022/6/7 وكما مبين في استماراة تطبيق الاستبيانين الملحق (2).

3-4 الوسائل الاحصائية : من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية استعان الباحثان بالحقيبة الاحصائية (SPSS) وهي متمثلة بالنسبة المئوية والوسط الحسابي ومعامل الارتباط البسيط (بيرسون) ومعادلة كرو نباخ الفا ومعادلة جتمن.

4-عرض النتائج ومناقشتها

4-1 عرض وتحليل ومناقشة النتائج

يتضمن عرضاً للنتائج ومناقشتها على وفق أهداف البحث وبالآتي:

1- عرض نتائج الهدف الأول وفق الإجراءات العلمية.

2- الهدف الثاني: التعرف على مستوى الجدرات الوظيفية بأبعادها لمديرى اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملائكتها الرياضية.

الجدول (8) يبين المتوسطات الحسابية للجدرات الوظيفية بأبعادها

الجدرات الوظيفية	الكل	المهنية	السلوكية	القيادية	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التقدير	الترتيب
					38,5	85,55	جيد جداً	الاول
					29,7	84,85	جيد جداً	الثاني
					25,1	83,66	جيد جداً	الثالث
					93,51	85,00	جيد جداً	
					9			
					7			
					6			
					22			

من الجدول (8) يتضح حصول جميع الجدرات على نسب مقاربة وبمستوى جيد جداً، مما يعني أهميتها بالنسبة للمؤسسة يكاد يكون بشكل متساو وبقيم وارقام مقاربة، ولكن تبقى الافضلية لبعض الجدرات بنسب ضئيلة، ، حيث بلغت نسبة الجدرات القيادية بمتوسط حسابي قدره (38,5) وبنسبة مئوية قدرها (85,55) وبمستوى جيد جداً، ويعزو الباحثان سبب حصول الجدرات القيادية على هذا المستوى هو ان الجدرات القيادية تعد من أهم أصول المؤسسات في الوقت الحاضر، وهي تمثل ايضاً راس المال البشري الذي يمكن من خلاله تحسين الاداء وتطوير المؤسسة، وتفرض تحديات العصر الذي نحياته الان على قائد المؤسسة ضرورة القيام بالتكيف والعمل في ظروف متغيرة، وامتلاك القدرة على الاتقان والتأثير، ووضع استراتيجية بعيدة المدى، وتتصف قراراته بالموضوعية والعقلانية وامتلاك روح المبادرة والاسراع في تلبية احتياجات الاعضاء وتقدير جهود

الاعضاء، وايجاد بيئة محفزة لهم والعمل على ما يزيد قدرات وامكانياتهم، واكتساب المهارات التي سوف تمكنه من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة تختلف تماماً عن الظرف التي اعتاد العمل فيها من قبل، وهذا ما أورده (الحسيني، 2021)، بان نقطة البداية لاستراتيجية ادارة سليمة هي بناء شخصية قيادية جيدة قائمة على الجدرات، وقد اصبحت جميع المؤسسات في أمس الحاجة للجدرات القيادية التي تهدف الى تحسين الاداء وتعزيز القدرات التنافسية عن طريق تركيز الاهتمام على رأس المال البشري بشكل عام، (الحسيني، 2021,35).

أما بالنسبة لبعد الجدرات السلوكية، حيث بلغت نسبتها بمتوسط حسابي قدره (29,7) وبنسبة مئوية قدرها (84,85) وبمستوى جيد جداً، فتعزو الباحثة سبب حصولها على هذا المستوى باعتبار أن الجانب السلوكية هي جوانب مكملة لشخصية مدير المؤسسة، والبعد السلوكى هو أحد أهم أركان المنظمة وبشكل خاص المنظمات التعليمية كونها تكون بتماس مباشرة مع الطلبة، حيث يلتزم فيها المدراء بالعمل والحضور بالأوقات المحددة، وتشجيع الأفكار الجيدة ومحاولة تطبيقها وإدارة القسم بمرونة، ومعالجة مشاكل الأعضاء بهدوء وعقلانية، وفهم وجهات نظر الآخرين، ومنح فرص متساوية للتحدي والتنافس بين الأعضاء، وهذا يتطابق مع الكلام الذي أورده (علي، ب ت) بأن الجانب السلوكية تتطلب تقديم بعض التسهيلات وازالة العقبات التي تعرقل الأداء الفعال في العمل، وقدرته على التواصل والتفاوض مع الأعضاء من مختلف الثقافات واستخدام المرونة والتتمتع بالثقة في قدراته الشخصية وتمتعه بعلاقة جيدة مع جميع الأعضاء في العمل وكذلك تقديم التشجيع بشكل صريح من خلال تعليمات المدير أو بشكل ضمني من خلال مراجعة الأداء والتقدير (علي، 2016, ب ت).

أما بالنسبة لبعد الجدرات المهنية حيث بلغت نسبتها بمتوسط حسابي قدره (25,1) وبنسبة مئوية قدرها (83,66) وبمستوى جيد جداً، فقد يكون سبب حصولها

على هذا المستوى باعتبار أنَّ مديرَ القسم هو المحركُ الأول للتطويرِ والنموِ والتقدُّم بالأساسِ نحوِ التميُّزِ وتحقيقِ أهدافِ الأقسامِ من خلالِ العملِ على تهيئةِ الفرصِ لأشْرَاءِ كفاءةِ الأعضاءِ، وتوظيفِ التقنياتِ الحديثةِ، وإنجازِ العملِ بشكلِ مناسبِ، وتبنيِ الأفكارِ الجديدةِ ومحاولةِ تطبيقِها، وكذلكِ يقومُ باختيارِ الدوراتِ التدريبيةِ التي تتناسبُ مع طبيعةِ العملِ، وهذا يتطابقُ معَ الكلامِ الذي أوردهُ (أحمد، 2018)، القيامُ بتحقيقِ رؤيةِ ورسالةِ الجامعةِ من خلالِ التخصصاتِ العلميةِ المختلفةِ، إذ أنَّ مهمَّةَ الجامعةِ لا تتحصَّرُ في الحفاظِ على أرثِ الإنسانيةِ وإيصالِ المعرفةِ، بل لابدُ من انتاجها أيضًا من خلالِ البحثِ العلميِّ وتعتبرُ الجامعةُ خدمةً عامةً، فهي تشاركُ في بناءِ المجتمعِ ومصدرِ للتطورِ الاجتماعيِّ والثقافيِّ والاقتصاديِّ، ولابدُ لتكوينِ الجامعةِ أنْ تأخذُ بعضَ الاعتبارِ حاجاتِ المجتمعِ ومتطلباتِه وانشغالاتهِ لكونِ الجامعةِ مؤسسةً تربويةً اجتماعيةً علميةً من بينِ المؤسساتِ الأخرىِ. (أحمد، 2018، 52).

وإنَّ العلاقةُ المعنويةُ بينِ الجدراتِ الوظيفيةِ وبعدهِنِ الاصالةِ الفكريةِ والحساسيةِ للمشكلاتِ ويوضحُ الباحثانِ سببَ هذهِ العلاقةِ، أنَّ إدارةَ الجدارَةَ أصبحَ أساسًا في تنفيذِ العديدِ من مهامِ وحدةِ المواردِ البشريةِ كالاستقطابِ والتوظيفِ والترقيةِ والتقييمِ والتدريبِ وغيرهاِ لذلكَ أصبحَ استخدامُ الجدارَةِ كإستراتيجيةٍ في إدارةِ المواربِ وهذا يتطابقُ معَ الكلامِ الذي أوردهُ (علي، النجار، 2021)، بأنَّ الجدارَاتِ بصورةٍ عامةٍ تتضمنُ جدارَاتِ الأفرادِ والتي تمثلُ العواملُ الأكثَرُ أهميةً للنجاحِ في وظيفةٍ معينةٍ أو مؤسسةً أو مجالٍ معينٍ والتي هي جزءٌ من المسارِ الوظيفيِّ للفردِ والتي يتطلبُ من المؤسسةِ تزويدِها بنظرةِ عامةٍ لكلِّ الجدارَاتِ الضروريةِ لتحقيقِ أهدافِها التي تكونُ معرفةً في خطةِ عملِ المؤسسةِ ومتطلباتِ الدورِ الوظيفيِّ (علي، النجار، 2021، 181).

3-التعرف على مستوى الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملوكاتها الرياضية.

الجدول (9)

يُبيّن الوسط الحسابي والنسب المئوية والمستوى لبعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

المتغيرات	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التقدير	الترتيب
الأصلية الفكرية	5	20,80	83,20	جيد جداً	الاول
الحساسية للمشكلات	6	24,41	81,36	جيد جداً	الثاني
الكلي	11	70,66	83.12	جيد جداً	

من الجدول رقم (9)، بلغت نسبة الاصالة الفكرية بمتوسط حسابي قدره (20,80) وبنسبة مئوية قدرها (83,20) وبمستوى جيد جداً، وتعزو الباحثة سبب حصول الاصالة على هذا المستوى هو أن المدير دائمًا ما يسعى إلى مواكبة آخر التطورات والبحث عن كل ما هو جديد في العملية التعليمية من خلال إنجاز العمل بأسلوب متعدد وتقديم الأفكار والمقترنات الجديدة للعمل وطرح حلول إبداعية للمشكلات في العمل وتبني الأفكار والأساليب الجديدة، وهذا يتطابق مع الكلام الذي أورده، (الشربيني وصادق، 2002)، أن الشخص المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به ولهذا تكون أفكاره جديدة، وبالتالي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وهذا ما سيشعره بالتميز عن باقي أقرانه في العمل. (الشربيني وصادق، 2002,109).

أما فيما يخص بعْد الحساسية للمشكلات فقد بلغت متوسط حسابي قدره (24,41) وبنسبة مئوية قدرها (81,36) وبمستوى جيد جداً، وتعزو الباحثة حصول بعْد على هذا المستوى إلى أن الخبرات والتجارب الشخصية السابقة والخلفية العلمية والعقلية الواسعة التي يتمتع بها المدير والتي بدورها تمكّنه من تفهم

المشكلات التي تواجهه في العمل قبل حدوثها وكذلك المشكلات التي يعاني منها الآخرون وقدرته على اكتشاف الأخطاء وإيجاد الحلول السريعة لمواجهتها وهذا ينطبق مع الكلام الذي أورده (إلهام، 2015) بأن الحساسية للمشكلات تمثل بقدرة الفرد على اكتشاف المشكلات والصعوبات والنقص في المعلومات قبل التوصل إلى الحل من خلال وعي المتعلم بوجود مشكلة في مكونات موقف ما أو أحد عناصره مما يستدعي الشعور بالحساسية نحو الموقف أو المسؤولية وأن الشخص المبدع يعي وجود مشكلة أو عناصر الضعف في موقف ما، حيث يُعد اكتشاف المشكلة هو الخطوة الأولى في عملية البحث عن حل لها وحساسيته لهذه المشكلة تدفعه لأن يلاحظ الأشياء غير المألوفة في محيط الفرد وإثارة تساؤلات حولها. (إلهام، 2015,19)

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- 1- حصول ابعاد الجدرات على نسب متقاربة وبمستوى جيد جداً.
- 2- حصول بعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات على نسب متقاربة وبمستوى جيد جداً
- 3- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الجدرات الوظيفية وأبعادها (القيادية، السلوكية، المهنية) وبعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية.

2-5 التوصيات

- 1- تعزيز الجدرات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية.

2- التعويل على الجَدَارَاتُ الْوَظِيفِيَّةِ مِنْ أَجْلِ زِيَادَةِ بَعْدِيْنِ الْأَصَالَةِ الْفَكِيرِيَّةِ وَالْحَسَاسِيَّةِ لِلْمُشَكَّلَاتِ.

3- تدعيم الجَدَارَاتُ الْمَهْنِيَّةِ وَالْتَّأْكِيدُ عَلَى تطويرِهَا مِنْ خَلَالِ عَمَلِ وَرَشَاتِ تَدْرِيْجِيَّةٍ وَتَطْوِيرِيَّةٍ

المصادر

- 1- باهي، مصطفى حسين وآخرون (2002)، "الصحة النفسية في المجال الرياضي، نظريات، تطبيقات"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة/امصر
- 2- أبو حطب، وآخرون (1993): التقويم النفسي، ط3، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 3- أبو حويج، مروان وآخرون (2002): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط 1 ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، عمان.
- 4- أبو زينة، زيد، وآخرون (1984): الطرق الإحصائية للتربية والعلوم الإنسانية، ج 1، دار الفرقان للنشر ، عمان، الأردن.
- 5- أبو مغلي، سمير وسلامة، عبد الحافظ (2010): القياس والتخيص في التربية الخاصة، دار البيازوري للطباعة والنشر ، عمان، الأردن.
- 6- بلوم، بنيامين وآخرون، ترجمة محمد أمين المفتى وآخرون (1986): تقييم الطالب التجمعي والتكتوني، مطبع المكتب المصري الحديث ، القاهرة، مصر.
- 7- التميمي، محمود كاظم، والطائي، حريم محمد (2005): جودة اتخاذ القرار لدى التربيري الجامعي ، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد (9)، جامعة بغداد، العراق.
- 8- علي، شامية جمال سيد (ب ت)، "الجَدَارَاتُ الشَّخْصِيَّةُ وَعَلَاقَتُهَا بِالتَّوَافُقِ الْمَهْنِيِّ لِلْإِحْصَائِيِّينِ الْاجْتِمَاعِيِّينِ الْعَامِلِيِّينِ بِقَطْاعِ الْخَدْمَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ" ، مدرس

- بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية- كلية الخدمة الاجتماعيةجامعة الفيوم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعيةجامعة الفيوم.
- 9- احمد، امل محمود سلطان (2018)، "الجدرات المهنية الازمة لرؤساء الاقسام الاكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس" دراسة ميدانية"، مدرس اصول التربيةكلية التربية بأسيوط- جامعة أسيوط، المجلة التربوية، العدد السادس والخمسون.
- 10- الحكيم، علي سلوم جراد (2004): الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي، دار الطيف للطباعة، جامعة القادسية، العراق.
- 11- احمد، محمد حسن محمود (2019)، "الدور الوسيط للسلوك الابداعي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي"، جامعة النيلينكلية الدراسات العلياالقسم ادارة الاعمال، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال.
- 12- اسماعيل، محمد احمد وفروجات، احمد نبيل (2013)، "دليل الجدرات الوظيفية-تعرف على قائمة الجدرات المؤهلة لوظيفة "محاسب"، المنتدى العربي للادارة الموارد البشرية.
- 13- الحسيني، عزة احمد محمد (2015)، "الجدرات القيادية وتحسين الاداء المدرسي في جمهورية مصر العربية"، مجلة الادارة التربوية، المجلد(2)- العدد(5)
- 14- شحاته، علي السيد وفياض، سامح (2021)، "الدور الوسيط لخريطة الجدرات الوظيفية في تحديد العلاقة بين التسويق الداخلي والسلوك الابداعي للعاملين بالتطبيق على بعض فنادق الخمسة نجوم"، كلية السياحة والفنادقجامعة قناة السويس-كلية ادارة الاعمالجامعة شقراء-المملكة العربية السعودية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد(21)-العدد(1).
- 15- كمال، يوسف (2018)، "اثر التمكين الاداري في تحفيز السلوك الابداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مجموعة بن حمادي ببرج

- بوعريج"، جامعة محمد بو ضياف بالمسيلة-الجزائر، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد(02)، العدد(01).
- 16- مدني، طويهير طه (2017)، "دور التمكين الهيكلي في تنمية السلوك الابداعي لدى العاملين-دراسة حالة بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط"، جامعة ورقلة-الجزائر، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد(1)-العدد(1).
- 17- زكريا، محمد الظاهر، وآخرون (2002): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 18- سماره، عزيز وآخرون، (1989): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 19- مسعود، زيان موسى (2021)، "اثر السلوك الابداعي في تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة- وحدة الانابيب المصغرة PTS كأنموذج- المركز الجامعي احمد الونشريسي تيسميلت- الجزائر، المجلد(17)، العدد(26).
- 20- عودة، أحمد سليمان، والخليلي، خليل يوسف، (2000): "الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية"، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 21- عويس، خير الدين علي أحمد (1999): دليل البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- 22- الحلامة، محمد عزت وآخرون (2018)، "الدور الوسيط للذكاء العاطفي في تعزيز اثر الجدرات القيادية على جودة الخدمات في المستشفيات الاردنية الخاصة: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المديرين"، ادارة اعمال، جامعة البلقاء التطبيقية اكلية الاميرة عالية الجامعية.
- 23- ميخائيل، امطانيوس (2001): "القياس والتقويم في التربية الحديثة، مطبعة نفحة أخوان، دمشق، سوريا.

- 24- النبهان، موسى (2004): "أساسيات القياس في العلوم السلوكية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 25- رياض، طه كامل (2009)، "نموذج الجدرات الوظيفية وضع القياسات وتحطيم السياسات واستخدام الأدوات"، جامعة قناة السويس-الاسماعيلية-اكاديمية التجارة-تأهيلي دكتوراه قسم إدارة اعمال.
- 26- بلخضر، مسعودة وبو خضير، مريم (2016)، "واقع تمكين العاملين بالالمدية العملية لاتصالات الجزائر بعنابة واثره على الابداع"، جامعة السودان للعلوم التكنولوجيا السودان، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (17) - العدد (2).
- 27- الباهيسي، محمد ماجد واخران (2018)، "أثر التدريب على الجدرات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم "، كلية التربية والآداب-جامعة تبوك، مجلد كلية التربية، عدد ينابير الجزء الأول.
- 28- ابراهيم، قتيبة (2018)، "أثر استراتيجية التدريب المرتكزة على الجدرات التنظيمية على فعالية الاداء المؤسسي(أنموذج مقترن): دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة ضمن سوق دمشق للأوراق المالية"، جامعة دمشق-اكاديمية الاقتصاد-قسم إدارة اعمال، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الاعمال.
- 29- الشريبي، زكريا وصادق، يسريه (2002)، "اطفال عند القمة، الموهبة- التفوق العقلي - الابداع"، دار الفكر العربي-القاهرة.
- 30- الهام، بوبيري (2015)، "التفكير الابداعي"، جامعة العربي بن مهيدى (أم الواقى)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في ميدان اللغة والادب العربي تخصص: علوم اللغة العربية اكاديمية الآداب واللغات-قسم اللغة والادب العربي.

الملاحق

ملحق (1)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين حول تحديد صلاحية أبعاد وفقرات استبياني الجدرات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل	ت
وليد خالد همام	أستاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل	.1
رياض احمد اسماعيل	أستاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية/جامعة الموصل	.2
معن وعد الله المعاصيدي	أستاذ	ادارة استراتيجية ومنظمة	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الموصل	.3
عدي غانم الكواز	أستاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل	.4
خالد محمود عزيز	أستاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل	.5
بثنينة حسين علي	أستاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل	.6
ميسون عبدالله احمد	أستاذ مساعد	ادارة أعمال	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الموصل	.7
ثابت احسان حمودات	أستاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية للبنات/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل	.8
افراح عبد الحافظ يحيى	مدرس دكتور	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/قسم النشاطات الطلابية/جامعة الموصل	.9
احمد رعد ابراهيم	أستاذ مساعد دكتور	ادارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل	.10
مثنى حازم نايف	مدرس	ادارة رياضية	مديرية تربية نينوى	.11
م. د ندى فتاح العباجي	أستاذ	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الإنسانية/قسم العلوم التربوية النفسية	.12
علي سليمان حسين	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الإنسانية/قسم العلوم التربوية النفسية	.13

الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل	ت
ياسر محفوظ حامد	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الإنسانية/قسم العلوم التربوية النفسية	.14
سمير يونس محمود	مدرس دكتور	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الإنسانية/قسم العلوم التربوية النفسية	.15
وعد الرحيم فرحان	أستاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الانبار	.16
زياد مشعل فرحان	مدرس مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الانبار	.17
عبد الوهود احمد الزبيدي	مدرس مساعد	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة تكريت	.18
رنا تركي ناجي	أستاذ مدرس	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجامعة المستنصرية	.19
باسم سامي شهيد	أستاذ مساعد	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار	.20

الملحق (2)

الصيغة النهائية لاستبياني الجدرات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة:

يرorum الباحثان القيام بالبحث الموسوم "الجدرات الوظيفية وعلاقتها بالسلوك الابداعي لدى مديرى اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية" ولغرض تحقيق هدف البحث يرجو الباحثان تعاونكم من خلال الإجابة عن الاستبيانين بدقة وموضوعية بوضع علامة (✓) في المجال

المخصص، علماً أن الإجابة الصحيحة هي التي تتفق مع آرائك الشخصية. ولا

الباحثان

داعي لذكر الاسم شاكرا تعاونكم

استبيان الجَدَارات الوظيفية

الجَدَارات الوظيفية: تعرف بأنّها تركيبة من المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد لتوهله لإنجاز مهمة أو وظيفة محددة بالمستوى المطلوب. (البلهishi، البلوي وطه،

(2018، 11)

1-الجَدَارات القياديَّة: هي مجموعة المهارات القياديَّة المملوكة من قبل المدراء والتي تتيح لهم القدرة على التخطيط بكفاءة وفعالية. (الحالماء، النابسي والعوامة،

(588,2018)

ت	الفرات	أبدًا	نادرًا	أحياناً	غالباً	دائماً
- ١	لديه القدرة على التكيف والعمل في ظروف متغيرة.					
- ٢	يمتلك القدرة على الإقناع والتأثير في الأعضاء.					
- ٣	يضع استراتيجية بعيدة المدى ويعمل على تطبيقها.					
- ٤	القرارات التي يتخذها تتصف بالموضوعية والعقلانية.					
- ٥	يخطط بموضوعية وضمن الفترة المحددة.					
- ٦	يتسم بروح المبادرة والإسراع في تلبية احتياجات القسم.					
- ٧	يعمل على إيجاد بيئة محفزة للأعضاء لرفع مستوى أداء العمل.					
- ٨	يقيم جهود الأعضاء بشكل عادل وموضوعي.					
- ٩	يحرص على إقامة دورات تطويرية لرفع كفاءة الأعضاء في القسم.					

2-الجَهَاراتُ السُّلُوكِيَّةُ: تعرف بأنها القدرة على الالتزام وإدارة الذات ودرجة عالية من الثقة بالنفس ووجود رؤية واضحة للأهداف الذاتية والقدرة على التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها. (رياض، 26، 2009)

النوع	الافتراض	البيان
1	يلتزم بالعمل والحضور بالأوقات المحددة.	أبداً
2	يعالج مشاكل أعضاء القسم بهدوء وعقلانية.	نادراً
3	يدبر القسم ببرونة وكفاءة.	أحياناً
4	يمتاز الثبات الإنفعالي في مواجهة أزمات العمل.	غالباً
5	يحرص على فهم وجهات نظر الآخرين.	دائماً
6	يمنح فرص متساوية للتحدي والتنافس بين أعضاء القسم.	دائماً
7	يشجع الأفكار الجديدة ويحاول تطبيقها.	دائماً

النوع	الافتراض	البيان
1	يعلم على تهيئة الفرص لإثراء كفاءة الأعضاء.	أبداً
2	يقدر جهود الأعضاء.	نادراً
3	يختار الدورات التدريبية التي تتناسب مع طبيعة العمل.	أحياناً
4	يوظف التقنيات الحديثة في تنظيم أعمال القسم.	غالباً
5	يحرص على انجاز العمل بشكل مناسب.	دائماً
6	يتبنى الأفكار الجديدة ويعلم على تطبيقها.	دائماً

3-الجَدَاراتُ الْمُهَنَّية: تعرَّفُ بِأَنَّهَا مُجَمُوعَةٌ مِنَ الْقُدرَاتِ وَالْمَهَارَاتِ وَالْكَفَاءَاتِ وَالْمَعَارِفِ وَالْخَبَرَاتِ وَمَيْزَاتِ شَخْصِيَّةٍ أُخْرَى حَاسِمةٌ تَلْزِمُ رُؤْسَاءِ الْأَقْسَامِ فِي الْجَامِعَاتِ وَالنِّجَاحِ وَالتَّطَوُّرِ الْمُهَنَّى وَإِنْتَاجِ أَدَاءٍ بِشَكْلِ أَفْسَلٍ. (أَحْمَدُ، 52، 2018)

استبيان الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

1-الأصلية الفكرية : يقصد بها القدرة على إنتاج أفكار أصلية، فكلما قلت درجة شيوع الفكرة كلما زادت درجة أصالتها. (بلخضر، وبوخضير، 2016، 22)

ت	الفرات	دانما	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
-1	ينجز أعماله بأسلوب متعدد.					
-2	يقدم أفكار جديدة تطوير العمل بتنافسية ويسر.					
-3	يهمّ بطرح حلول إبداعية لمشاكل العمل.					
-4	لديه القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.					
-5	يتبنّى الأفكار والأساليب الجديدة.					

2- الحساسية للمشكلات: تمثل قدرة الفرد على رؤية موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل في حين يصعب على الآخرين تبيّن هذه المشكلة واقتراح حلول لها. (بلخضر، وبوخضير، 2016، 22)

ت	الفرات	دانما	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
-1	يتتبّأ بمشاكل العمل قبل حدوثها.					
-2	يمتلك مهارة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.					
-3	لديه المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية.					
-4	لديه القدرة على اكتشاف الأخطاء بسرعة كبيرة.					
-5	لديه القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
-6	يستغرق وقتاً كافياً في دراسة المعلومات حول المشاكل المتعلقة بالعمل.					