

**الجدارات الوظيفية وعلاقتها بالأصالة الفكرية
والحاساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات
الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر
ملاكاتها الرياضية**

ايناس نبيل حسين

أ.م. د محمد ذاكر سالم عبدالله

جامعة الموصل / كلية التربية للبنات

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة



الجدارات الوظيفية وعلاقتها بالأصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لدى مديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية

ايناس نبيل حسين
أ. م. د محمد ذاكر سالم عبدالله
جامعة الموصل / كلية التربية للبنات
قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث :

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

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

الجدّارات الوظيفية من أجل زيادة بعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات، وتدعيم الجدّارات 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 Guttman 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 الجدّارات الوظيفية أحد النماذج الإدارية الحديثة والمتقدمة في مجال الموارد البشرية والتي بدأت على يد العالم ماكلياند 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، فالجدّارات الوظيفية مطلب أساسي 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). وتتمثل الأصالة بأنها تلك المظاهر التي تظهر في سلوك الفرد الذي يبتكر بالفعل إنتاجاً جديداً، فالأصالة تعني 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 يُعدّ سلوكاً إبداعياً أصيلاً.(مسعود، 2021، 531).

والأصالة 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 شيوع الفكرة زادت أصالتها ، فالشخص المبدع لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يرجع إلى الحلول التقليدية للمشكلات وتعد هذه السمة من أهم مقومات السلوك الإبداعي.(كمال، 2018، 126).

وتعتبر الحساسية للمشكلات من أهم العناصر الادارية إذ يعنى الاحساس بالمشكلة رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة وتحديد لها 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 التشبع بالمشكلة أو الموضوع محل البحث هو الذي يوحى بالإبداع. (نعساني 2008، 74-75) نقلاً عن (مدني، 2017، 112). وتكمن أهمية البحث في ان التعرف على مستويات الجدارات الوظيفية والاصالة والحساسية للمشكلات يمكن الوقوف على اهم مفاصل العمل والفقرات التي يمكن من خلالها تطوير وتحسين العمل بالإضافة الى التمكين من الحكم على مستويات العمل وتقييم عمل المنظمة واعطائها مفاتيح الوصول الى اهدافها بطرق علمية واضحة. بالإضافة الى رفد المكتبة الادارية بمفردات حديثة قد تفتح افاقاً الى دراسات متقدمة.

1-2 مشكلة البحث

في ظل التحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها المؤسسات التعليمية وما تتطلبه من مواكبة التغيرات الحديثة فضلاً عن ما يحتاجه الطلبة من حاجات نفسية واجتماعية تقوي لديهم النسيج الاجتماعي الطلابي وهذا بالتأكيد من أحد أهداف أقسام النشاطات الطلابية وعند وجود ضعف في جوانب الجدارات 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 تُعدّ مكملًا للجدارات الوظيفية في وضع متغير يتطلب وجود قيادات تؤهله للعمل ضمن بيئة متغيرة بكافة جوانبها بمستويات تتناسب هذه التحديات من تشخيص وتحليل واستخدام التقنيات الحديثة واتباع الأساليب العلمية وتنمية القدرات الاجتماعية والنفسية وأن حدوث نقص أو خلل في هذه الجوانب على اختلاف تنوعها سوف يسبب فجوة بين أطراف المنظومة التعليمية وأن عدم توفر جدارات أو ضعف هذه الجدارات سوف يحدث خلل ينتج عنه إرباك وتأخر سير العملية التعليمية كون قسم النشاطات الطلابية هو احد الركائز المكملة للعملية التعليمية ومن هنا تكمن مشكلة البحث في محاولة الكشف عن الجدارات

الوظيفية ودورها في الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لدى مديري أقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية، ومما يعزز مشكلة البحث إلى أن الدراسات السابقة لم تتناول الجداريات الوظيفية مع الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات والوقوف على تأثير أحدهما على الآخر وإنما هناك دراسات عن الجداريات 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 الجداريات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية؟ وهل يوجد علاقة بين الجداريات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات.

1-3 أهداف البحث

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

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

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

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

1-4 مجالات البحث

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

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

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

1-5 تحديد المصطلحات

الجدارات الوظيفية

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

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

الاصالة الفكرية

- القدرة على توليد أفكار جديدة مفيدة ونادرة وغير مرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وكذلك القدرة على إنتاج استجابات اصليّة 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 ومحاولة تجنبها.

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

3- إجراءات البحث

3-1 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمته 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 وكأنّ عدد عينة الإعداد والتطبيق والتجربة الاستطلاعية (144) وتمثل نسبة (27%)، من مجتمع البحث وعينته وكأنّ 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 عینتين 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

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

3-3 أدوات البحث

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

3-3-1 إجراءات استبيان الجدارات الوظيفية

3-3-1-1 تحديد أبعاد استبيان الجدارات الوظيفية

بعد الاطلاع على الأطر والمراجع النظرية والبحوث والدراسات العلمية المتنوعة والمتعلقة بالجدارات الوظيفية وأبعادها، استعرض الباحثان أهم آراء الكتاب والباحثين الذين تسنى للباحثين الاطلاع على نتائجهم الفكرية وكما في الملحق (1)، فتبين أن هناك اتفاقاً بخصوص بعض هذه الأبعاد، لذا استجمع الباحثان عدة أبعاد للكفاءات الجوهرية التي تمثل وجهة نظر (10) من الكتاب والباحثين. وقد تبين للباحثين اتفاق معظم الكتاب والباحثين على تحديد أبعاد الجدارات الوظيفية وهي (القيادية، السلوكية، المهنية) وبنسب تراوحت بين (52-87%) للأبعاد المذكورة أعلاه واستبعاد بعد (الاساسية) لعدم حصوله على النسبة المطلوبة للاتفاق. وبعد تحديد أبعاد الجدارات الوظيفية تم عرضها بصيغتها الأولية على عدد من المتخصصين في مجال التربية البدنية والإدارة والتنظيم وإدارة الأعمال ملحق (1) وذلك بقصد الحصول على اتفاقهم والاستفادة من الملاحظات والتوجيهات التي تفيد البحث، وقد تم اعتماد (3) أبعاد للجدارات الوظيفية وهي (القيادية، السلوكية، المهنية) وكما مبين في الجدول (2).

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

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

3-3-1-2 صياغة فقرات استبيان الجدارات الوظيفية

بعد تحديد الأبعاد قام الباحثان بصياغة فقرات الاستبيان بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الجدارات 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 الجدارات الوظيفية من (40) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي (القيادية، السلوكية، المهنية)، وتم تحديد بدائل الإجابة المقترحة للاستبيان وهي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وتحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

3-3-1-3 صدق استبيان الجدارات الوظيفية

3-3-1-3 صدق المحتوى

يمكن تحقيق صدق المحتوى لأداة البحث بإيضاح 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).

3-3-1-3 الصدق الظاهري

بعد إعداد فقرات استبيان الجدارات الوظيفية من (40) فقرة وصياغتها بصورتها الأولية، عرضت على عدد من الخبراء والمختصين في مجال التربية البدنية والإدارة والتنظيم وإدارة الأعمال من داخل جامعة الموصل ومن خارجها ملحق (1) لتقويم الاستبيان والحكم على صلاحية الفقرات والأبعاد ومدى ملائمة الفقرات للأبعاد وإمكان إجراء التعديلات اللازمة والمناسبة لتتلاءم وموضوع البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة، وكذلك بالنسبة للأوزان والدرجات وإبداء الآراء والمقترحات حول الاستبيان بشكل عام. ويقصد بصدق الاختبار أن يقيس الاختبار ما وضع لأجله (أبو مغلي وسلامة، 2010، 41)، كما يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد 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 أنَّ 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 الصديق (بلوم وآخرون، 198، 126) وكما في الجدول (3) الآتي:

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

ورفض الفقرات

المحور	تسلسل الفقرة	الموافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الخبراء
الجداريات 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	الجَدَّارات 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	تسلسل الفقرة	الموافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الباحثين
الجَدَّارات 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%

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

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

3-3-1-4 الدراسة الاستطلاعية لاستبيان الجدارات الوظيفية

يشير (باهي 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 (باهي 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)

3-3-1-5 الاتساق الداخلي لعبارات الجدارات 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 ارتأ 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) استمارة ولـ (22) عبارة للاستبيان، وتبين أن جميع

العبارات متسقة داخلياً، إذ تراوحت قيم الارتباط مع البعد (0,69-0,842)، وبلغت قيمت الارتباط بالدرجة الكلية (0,58-0,829) والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) قيم معامل الارتباط بين درجات الفقرات ودرجة البعد والدرجة الكلية لاستبيان الجدارات الوظيفية

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

3-3-1-6 ثبات استبيان الجدارات الوظيفية

"كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (مخائيل، 2001، 268). ولغرض الحصول على الثبات استخدم طريقتان الأولى هي طريقة التجزئة النصفية وتسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف أو معامل الثبات الداخلي (زكريا وآخرون، 2002، 144)، تم تصحيح (87) استمارة و(22) عبارة لاستبيان الجدارات 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 يعدّ بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (أبو حطب وآخرون، 1993، 116). ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة جمتان، إذ بلغ الثبات الكلي لاستبيان الجدارات 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 الجدارات الوظيفية (0,973). وبهذا تعد معاملات ثبات جيدة، إذ يشير (أبو حويج، 2002، 68) إلى أنه "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.

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

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح استبيان الجدارات الوظيفية لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية جاهزا 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 الجدارات الوظيفية

ت	ابعاد الجدارات الوظيفية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
1.	الجدارات القيادية	9	9,8,7,6,5,4,3,2,1
2.	الجدارات السلوكية	7	7,6,5,4,3,2,1
3.	الجدارات 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 تكييف استبيان السلوك الابداعي

3-3-2-1 أداة استبيان السلوك الابداعي

استخدم الباحثان استبيان الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات المعد من قبل (محمد، 2021)، حيث تكون الاستبيان من (13) فقرة موزعة على (2) من الابعاد وهي (الأصالة الفكرية، (الحساسية للمشكلات)، وبواقع (7) فقرات لبعاد (الحساسية للمشكلات)، و (6) فقرات لبعاد (الأصالة)، 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 التحقق من صدقه الظاهري وثباته وكالاتي

3-3-2-1 الصدق الظاهري

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

والإدارة والتنظيم وإدارة الأعمال من داخل جامعة الموصل ومن خارجها ملحق (1) لغرض تقويم المقياس والحكم على مدى صلاحية الفقرات والأبعاد ومدى ملائمة الفقرات للأبعاد وأجراء التعديلات اللازمة 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 والمقترحات حول الاستبيان بشكل عام. وقد كانت فترة عرض الاستبيان من 2022/2/8 ولغاية 2022/3/9، 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 الأصالة الفكرية والحساسية للمشكلات ومطابقة آراء الخبراء

حول قبول ورفض الفقرات

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

يتبين من الجدول (6) الإبقاء معظم جميع فقرات الاستبيان الحاصلة على مطابقة آراء الخبراء، عليه تم الاستقرار على (11) فقرة موزعة على (2) من الأبعاد (الأصالة الفكرية ، الحساسية للمشكلات) وبواقع (6) فقرات لبعد (الحساسية للمشكلات) و (5) فقرات لبعد (الأصالة) وتمت الإجابة على فقرات الاستبيان وفق خمسة بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (5، 4، 3، 2، 1)، ملحق (2).

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

ولغرض الحصول على الثبات استخدمت طريقتان، الأولى هي طريقة التجزئة النصفية، تم تصحيح (87) استمارة و(11) عبارة لاستبيان الأصالة الفكرية الاحساسية 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 نصف الاختبار، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصفي الاختبار للاستبيان (0,913)، ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة جمتان، إذ بلغ الثبات الكلي لاستبيان الأصالة الفكرية الاحساسية للمشكلات (0.898) وباستخدام معادلة سييرمان 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.

3-3-2-3 وصف استبيان الأصالة 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 ملاكاتها الرياضية جاهزا بصيغته النهائية، إذ تكون استبيان الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات من (11) فقرة موزعة على (2) من الابعاد (الاصالة الفكرية، الحساسية للمشكلات) وبواقع (6) فقرات لبعد (الحساسية للمشكلات) و(5) فقرات لبعد (الاصالة) ، ووضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل إجابة للمقياس وهي (دائما، غالبا، احيانا، نادرا، ابدا) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (5، 4، 3، 2، 1) وكما موضح في الجدول (7).

الجدول (7) تسلسل فقرات أبعاد استبيان السلوك الابداعي

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

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

3-3-3 التطبيق النهائي للاستبيانين

تم تطبيق استبيان الجدارات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية حيث بلغت عينة التطبيق (52) عضوا في القسم بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الإجابة على الاستبيان والتأكيد على موضوعية الإجابة وقد امتدت فترة التطبيق ما بين 2022/5/5 والى 2022/6/7 وكما مبين في استمارة تطبيق الاستبيانين الملحق (2).

3-4 الوسائل الاحصائية : من اجل 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 جتمان.

4- عرض النتائج ومناقشتها

4-1 عرض وتحليل ومناقشة النتائج

يتضمن عرضاً للنتائج ومناقشتها على وفق أهداف البحث وبآتي:

1- عرض نتائج الهدف الأول وفق الإجراءات العلمية.

2- الهدف الثاني: التعرف على مستوى الجدارات الوظيفية بأبعادها لمديري اقسام

النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية.

الجدول (8) يبين المتوسطات الحسابية للجدارات الوظيفية بأبعادها

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

من الجدول (8) يتضح حصول جميع الجدارات على نسب متقاربة وبمستوى جيد جداً، مما يعني أهميتها بالنسبة للمؤسسة يكاد يكون بشكل متساو وبقيم وارقام متقاربة، ولكن تبقى الافضلية لبعض الجدارات بنسب ضئيلة، ، حيث بلغت نسبة الجدارات القيادية بمتوسط حسابي قدره (38,5) وبنسبة مئوية قدرها (85,55) وبمستوى جيد جداً ، ويعزو الباحثان سبب حصول الجدارات القيادية على هذا المستوى هو ان الجدارات القيادية تعد من أهم أصول المؤسسات في الوقت الحاضر، وهي تمثل ايضاً راس المال البشري الذي يمكن من خلاله تحسين الاداء وتطوير المؤسسة، وتقرض تحديات العصر الذي نحياه الان على قائد المؤسسة ضرورة القيام بالتكيف والعمل في ظروف متغيرة، وامتلاك القدرة على الاقناع والتأثير، ووضع استراتيجية بعيدة المدى، وتتصف قراراته بالموضوعية والعقلانية وامتلاك روح المبادرة والاسراع في تلبية احتياجات الاعضاء وتقييم 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 الظروف التي اعتاد العمل فيها من قبل، وهذا ما أورده (الحسيني، 2021)، بأن نقطة البداية لاستراتيجية ادارة سليمة هي بناء شخصية قيادية جيدة قائمة على الجداريات، ولقد اصبحت جميع المؤسسات في أمس الحاجة للجداريات القيادية التي تهدف الى تحسين الاداء وتعزيز القدرات التنافسية عن طريق تركيز الاهتمام على رأس المال البشري بشكل عام، (الحسيني، 2021، 35).

أما بالنسبة لبُعد الجَدَارَات 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 أنَّ الجوانب السلوكية هي جوانب مكملية لشخصية مدير المؤسسة، والبعد السلوكي 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) بأنَّ الجانب السلوكية تتطلب تقديم بعض التسهيلات وإزالة العقبات التي تعترض الأداء الفعال في العمل، وقدرته على التواصل والتفاوض مع الأعضاء من مختلف الثقافات واستخدام المرونة والتمتع 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 والتقييم (علي، 216، ب ت).

أما بالنسبة لبُعد الجَدَارَات 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 أن مدير القسم هو المحرك الأول للتطوير والنمو والتقدم بالأقسام نحو التميز وتحقيق أهداف الأقسام من خلال العمل على تهيئة الفرص لأثراء كفاءة الأعضاء، وتوظيف التقنيات الحديثة، وإنجاز العمل بشكل مناسب، وتبني الأفكار الجديدة ومحاولة تطبيقها، وكذلك يقوم باختيار الدورات التدريبية التي تتناسب مع طبيعة العمل، وهذا يتطابق مع الكلام الذي أورده (أحمد، 2018)، القيام بتحقيق رؤية ورسالة الجامعة من خلال التخصصات العلمية المختلفة، إذ أن مهمة الجامعة لا تنحصر في الحفاظ على أرث الإنسانية وإيصال المعارف، بل لابد من انتاجها أيضاً من خلال البحث العلمي وتعتبر الجامعة خدمة عامة، فهي تشارك في بناء المجتمع ومصدر للتطور الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، ولابد لتكوين الجامعة أن تأخذ بعض الاعتبار حاجات المجتمع ومتطلباته وأنشغالاته لكون الجامعة مؤسسة تربوية اجتماعية علمية من بين المؤسسات الأخرى. (أحمد، 52، 2018).

وان العلاقة المعنوية بين الجدارات الوظيفية وبعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات ويوضح الباحثان سبب هذه العلاقة، أن إدارة الجدارة أصبح أساساً في تنفيذ العديد من مهام وحدة الموارد البشرية كالاستقطاب والتوظيف والترقية والتقييم والتدريب وغيرها لذلك أصبح استخدام الجدارة كاستراتيجية في إدارة المواهب وهذا يتطابق مع الكلام الذي أورده (علي، النجار، 2021)، بأن الجدارات بصورة عامة تتضمن جدارات الأفراد والتي تمثل العوامل الأكثر أهمية للنجاح في وظيفة معينة أو مؤسسة أو مجال معين والتي هي جزء من المسار الوظيفي للفرد والتي يتطلب من المؤسسة تزويدها بنظرة عامة لكل الجدارات الضرورية لتحقيق أهدافها التي تكون معرفة في خطة عمل المؤسسة ومتطلبات الدور الوظيفي (علي، النجار، 181، 2021).

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

الجدول(9)

يُبين الوسط الحسابي والنسب المئوية والمستوى لبعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

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

من الجدول رقم (9)، بلغت نسبة الأصالة الفكرية بمتوسط حسابي قدره (20,80) ونسبة مئوية قدرها (83,20) وبمستوى جيد جداً، وتعزو الباحثة سبب حصول الأصالة على هذا المستوى هو أنَّ المدير دائماً ما يسعى إلى مواكبة آخر التطورات والبحث عن كل ما هو جديد في العملية التعليمية من خلال إنجاز العمل بأسلوب متجدد وتقديم الأفكار والمقترحات الجديدة للعمل وطرح حلول إبداعية للمشكلات في العمل وتبني الأفكار والأساليب الجديدة، وهذا يتطابق مع الكلام الذي أورده، (الشربيني وصادق، 2002)، أنَّ 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 بُعد الحساسية للمشكلات فقد بلغت متوسط حسابي قدره (24,41) ونسبة مئوية قدرها (81,36) وبمستوى جيد جداً، وتعزو الباحثة حصول البُعد على هذا المستوى إلى أنَّ 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 يتطابق مع الكلام الذي أورده (إلهام، 2015) بأن الحساسية للمشكلات تتمثل 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

5-1 الاستنتاجات

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

5-2 التوصيات

- 1- تعزيز الجدارات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات لمديري أقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية.

2- التعويل على الجداريات الوظيفية من أجل زيادة بعدين الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات.

3- تدعيم الجداريات المهنية والتأكيد على تطويرها من خلال عمل ورشات تدريبية وتطويرية

المصادر

- 1- باهي، مصطفى حسين وآخرون (2002)، "الصحة النفسية في المجال الرياضي، نظريات، تطبيقات"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة/مصر
- 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 ، ط1 ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، عمان.
- 4- أبو زينة، زيد، وآخرون (1984): الطرق الإحصائية للتربية والعلوم الإنسانية، ج1، دار الفرقان للنشر، عمان، الأردن.
- 5- أبو مغلي، سمير وسلامة، عبد الحافظ (2010): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- 6- بلوم، بنيامين وآخرون، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون (1986): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة، مصر.
- 7- التميمي، محمود كاظم، والطائي، حريم محمد (2005): جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي ، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد (9)، جامعة بغداد، العراق.
- 8- علي، شامية جمال سيد (ب ت)، "الجداريات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع الخدمات الاجتماعية"، مدرس

بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية- كلية الخدمة الاجتماعية/جامعة الفيوم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية/جامعة الفيوم.

9- احمد، امل محمود سلطان (2018)، "الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الاقسام الاكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس" دراسة ميدانية"، مدرس اصول التربية/كلية 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 النيلين/كلية الدراسات العليا/قسم ادارة الاعمال، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال.

12- اسماعيل، محمد احمد وفرحات، احمد نبيل (2013)، "دليل الجدارات الوظيفية-تعرف على قائمة الجدارات المؤهلة لوظيفة "محاسب"، المنتدى العربي للإدارة الموارد البشرية.

13- الحسيني، عزة احمد محمد (2015)، "الجدارات 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 الجدارات الوظيفية في تحديد العلاقة بين التسويق الداخلي والسلوك الابداعي للعاملين بالتطبيق على بعض فنادق الخمسة نجوم"، كلية السياحة والفنادق/جامعة قناة السويس-كلية ادارة الاعمال/جامعة 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

- بوعرييج"، جامعة محمد بو ضياف بالمسيلة-الجزائر، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد(02)، العدد(01).
- 16- مدني، طويهر طه (2017)، "دور التمكين الهيكلي في تنمية السلوك الابداعي لدى العاملين-دراسة حالة بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط"، جامعة ورقلة-الجزائر، مجلة المقرزي للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد(1)-العدد(1).
- 17- زكريا، محمد الظاهر، وآخران (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 كنموذج- المركز الجامعي احمد الونشريسي تيسمسلت- 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- الحلالمة، محمد عزت واخران (2018)، "الدور الوسيط للذكاء العاطفي في تعزيز اثر الجدارات 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)، "تمودج الجدارات الوظيفية وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الادوات"، جامعة قناة السويس-الاسماعيلية اكلية التجارة-تأهيلي دكتوراه قسم إدارة اعمال.
- 26- بلخضر، مسعودة وبو خضير، مريم (2016)، "واقع تمكين العاملين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بعناية واثره على الابداع"، جامعة السودان للعلوم التكنولوجيا السودان، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (17) - العدد (2).
- 27- البلهيشي، محمد ماجد واخران (2018)، "أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الاكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم"، كلية التربية والآداب-جامعة تبوك، مجلد كلية التربية، عدد يناير الجزء الاول.
- 28- ابراهيم، قتيبة (2018)، "أثر استراتيجية التدريب المرتكزة على الجدارات التنظيمية على فعالية الاداء المؤسسي(أنمودج مقترح): دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة ضمن سوق دمشق للأوراق المالية"، جامعة دمشق اكلية الاقتصاد اقسام إدارة اعمال، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الاعمال.
- 29- الشربيني، زكريا وصادق، يسريه (2002)، "اطفال عند القمة، الموهبة-التفوق العقلي- الابداع"، دار الفكر العربي القاهرة.
- 30- الهام، بوبيدي (2015)، "التفكير الابداعي"، جامعة العربي بن مهيدي(أم الوافي)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في ميدان اللغة والادب العربي تخصص: علوم اللغة العربية اكلية الآداب واللغات اقسام اللغة والادب العربي.

الملاحق

ملحق (1)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين حول تحديد صلاحية أبعاد وفقرات استبائي

الجدارات الوظيفية والاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

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

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

الملحق (2)

الصيغة النهائية لاستبثاني الجداريات الوظيفية والأصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

الأستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحثان القيام بالبحث الموسوم " الجداريات الوظيفية وعلاقتها بالسلوك الابداعي لدى مديري اقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية" ولغرض تحقيق هدف البحث يرجو الباحثان تعاونكم من خلال الإجابة عن الاستبثانين بدقة وموضوعية بوضع علامة (√) في المجال

المخصص، علما أن الإجابة الصحيحة هي التي تتفق مع آرائك الشخصية. ولا داعي لذكر الاسم شاكرًا تعاونكم

الباحثان

استبيان الجَدَّارات الوظيفية

الجَدَّارات الوظيفية: تعرف بأنها تركيبة من المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد لتؤهله لإنجاز مهمة أو وظيفة محددة بالمستوى المطلوب. (البلهيشي، البلوي وطه، 11، 2018)

1- الجَدَّارات القيادية: هي مجموعة المهارات القيادية المملوكة من قبل المدراء والتي تتيح لهم القدرة على التخطيط بكفاءة وفعالية. (الحالمة، النابلسي والعوالمه، 588,2018)

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
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-الجدارات السلوكية: 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)

ت	الفقرات	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يلتزم بالعمل والحضور بالأوقات المحددة.					
2	يعالج مشاكل أعضاء القسم بهدوء وعقلانية.					
3	يدير القسم بمرونة وكفاءة.					
4	يمتلك الثبات الإنفعالي في مواجهة أزمات العمل.					
5	يحرص على فهم وجهات نظر الآخرين .					
6	يمنح فرص متساوية للتحدي والتنافس بين أعضاء القسم.					
7	يشجع الأفكار الجيدة ويحاول تطبيقها.					

ت	الفقرات	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١-	يعمل على تهيئة الفرص لإثراء كفاءة الأعضاء .					
٢-	يقدر جهود الأعضاء.					
٣-	يختار الدورات التدريبية التي تتناسب مع طبيعة العمل.					
٤-	يوظف التقنيات الحديثة في تنظيم أعمال القسم.					
٥-	يحرص على انجاز العمل بشكل مناسب.					
٦-	يتبنى الأفكار الجديدة ويعمل على تطبيقها.					

3-الجدّارات المهنية: تعرف بأنها مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات والمعارف والخبرات وميزات شخصية أخرى حاسمة تلزم رؤساء الأقسام في الجامعات والنجاح والتطور المهني وانتاج أداء بشكل أفضل. (أحمد، 52، 2018)

استبيان الاصالة الفكرية والحساسية للمشكلات

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

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1-	ينجز أعماله بأسلوب متجدد.					
2-	يقدم أفكار جديدة تطوير العمل بتلقائية ويسر.					
3-	يهتم بطرح حلول إبداعية لمشاكل العمل.					
4-	لديه القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.					
5-	يتبنى الأفكار والأساليب الجديدة.					

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

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1-	يتنبأ بمشكلات 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 وقتا كافيا في دراسة المعلومات حول المشاكل المتعلقة بالعمل.					