

السلوك الإبداعي لدى رؤساء فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من

وجهة نظر ملاكاتها التدريسية

أ.م.د أحمد رعد إبراهيم

ahmedalsaqi@uomosul.edu.iq

أ.م.د ياسر بازل محمد

yaserbazel@uomosul.edu.iq

أ.م.د محمد خالد أحمد

mohammedkhalid@uomosul.edu.iq

جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية

تاريخ نشر البحث 2025/6 /25

تاريخ استلام البحث 2025/3/28

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لرؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث الحالي، على عينة من الملاكات التدريسية في أقسام وفروع كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل والبالغ عددهم (181) تدريسياً موزعين على كليات (التربية البدنية وعلوم الرياضة، التربية الأساسية، التربية للبنات) للعام الدراسي 2023-2024، ولتحقيق أهداف البحث، إستعان الباحثان بالإستبيان كأداة مناسبة لجمع البيانات، حيث تم إعتقاد أداة (الحديدي، 2022). وإستنتج الباحثون إهتمام رؤساء فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل مستوى مرتفع من بالسلوك الإبداعي ويعملون على دعم وتشجيع الأفكار المبدعة والجديدة وتبني تطبيقها على أرض الواقع. ويوصي الباحثون بضرورة ضرورة تثقيف كافة العاملين في فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة على الإهتمام بالتطوير والإعتماد على الأفكار المبتكرة وغير التقليدية والتي تخدم العملية التعليمية الحديثة.

الكلمات المفتاحية : السلوك الإبداعي , رؤساء فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة , جامعة

الموصل

Creative Behavior of Heads of Departments and Branches of Physical Education and Sports Science at the University of Mosul from the Perspective of its Faculty

Assistant Professor Ahmed Raad Ibrahim

ahmedalsaqi@uomosul.edu.iq

Assistant Professor Yasser Bazel Mohammed

yaserbazel@uomosul.edu.iq

Assistant Professor Mohammed Khalid Ahmed

mohammedkhalid@uomosul.edu.iq

University of Mosul / College of Basic Education

Research Submission Date: March 28, 2025 , Research Publication Date: June 25, 2025

Abstract

The current research aims to identify the level of creative behavior of heads of departments and branches of physical education and sports science at the University of Mosul from the perspective of its faculty. The researchers used the descriptive approach, as it is appropriate for the nature of the current research, on a sample of (181) teaching staff in the departments and branches of the Colleges of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul, distributed among the colleges of (Physical Education and Sports Sciences, Basic Education, and Girls' Education) for the academic year 2023-2024. To achieve the research objectives, the researchers used a questionnaire as an appropriate tool for data collection, using the Al-Hadidi tool (2022). The researchers concluded that the heads of the branches and departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul show a high level of interest in creative behavior, and they work to support and encourage innovative and new ideas and adopt their implementation on the ground. The researchers recommend the necessity of educating all employees in the branches and departments of Physical Education and Sports Sciences to focus on development and rely on innovative and unconventional ideas that serve the modern educational process.

Keywords: Creative behavior, heads of branches and departments of Physical Education and Sports Sciences, University of Mosul

1-1 المقدمة وأهمية البحث

يعد الاهتمام بالموارد البشرية أمراً ضرورياً لتصبح الإدارة قادرة على تنفيذ برامجها وخططها بشكل فعال، فهي تؤدي دوراً مهماً في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة من خلال ما تبذله من جهود وإمكانات بدنية ومعرفية تسهم في تعزيز مكانة وسمعة المؤسسة التي ينتمون إليها، لذا ينبغي رعايتهم والاهتمام بهم وتقديم كل سبل الارتقاء والتطور لمساعدتهم على تنمية قدراتهم وزيادة خبراتهم ليصبحوا قادرين على الإستجابة لمتطلبات العمل الإداري في العصر الحالي الذي يعاني من تحديات وأزمات عديدة في بيئة العمل الداخلية والخارجية، فالسلوك الإبداعي في مجال العمل الإداري يتطلب من الإدارة منح العاملين في المؤسسة حرية التصرف وإتخاذ القرارات المناسبة، فضلاً عن الاهتمام بتوفير مناخ صحي يعزز فرص الإبداع والتميز لدى الأعضاء العاملين ويمكنهم من تبادل الآراء والأفكار للارتقاء بالعمل الإداري الرياضي.

فالسلوك الإبداعي هو أداة ومهارة تمكن المدير من مواجهة التحديات المختلفة وإدارة الأزمات وتحويلها إلى فرص إيجابية تخدم المؤسسة، فهو سلوك جديد لم يسبق التعامل معه ويكمن في إستحداث وإستخدام خطوات وأساليب من شأنها تحويل الأفكار الجديدة إلى حقيقة وواقع يتم التعامل معها، أي إيجاد حالة جديدة يمكن فيها تقديم فائدة أو خدمات مبتكرة للعمل. (الحديدي، 2022، 12)

وهذا ما أكدته (النواسية، 2009) من "أن خلق الأفكار الجديدة يعتبر سلوكاً إبداعياً في حد ذاته، وعندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة وهو كذلك يسبق الإبداع وينبغي أن يمثل الإتجاه السائد والمرغوب بوجوده في كل مؤسسة تسعى إلى الابتكار والتميز". (النواسية، 2009، 28)

حيث يرى (الجوال، 2015) أن السلوك الإبداعي يشير إلى السلوك المميز الذي ينتهجه الفرد في مكان العمل، والذي يأتي كنتيجة لمجموعة القرارات التي يتخذها والتي تبدأ بإدراك وتحليل الموقف القائم ثم جمع المعلومات، وتقييم البدائل المتاحة، وإختيار البديل الأنسب من بينها، ثم إعتتماد أو تبني سلوك معين وليس أن يوصل السلوك الإبداعي إلى نتائج جديدة، بل هو مرحلة لا بد أن تسبق الإبداع، لذا يمكن

أن القول أن السلوك الإبداعي هو الشعور والتصرف المميز الذي يتم إدراكه جيداً، وتتم ممارسته داخل المنظمة من طرف الأفراد أو الجماعات حتى وإن لم تنتج عنها سلع أو خدمات جديدة (الجوال، 2015، 177).

ويرى الباحثون أن فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة مؤسسات تعليمية تهتم بتقديم برامج تربوية ورياضية تتماشى مع خطط وسياسات الدولة العامة التي تقوم على الإهتمام بالطلبة ورعايتهم وتقديم كافة الخدمات والمتطلبات الضرورية التي تصب في بناء إنسان فعال ومبدع يمتلك من المعلومات والخبرات والقدرات البدنية والمعرفية ما تمكنه من مواجهة متطلبات الحياة بشكل إيجابي، فضلاً عن العمل على تنمية سلوكيات المواطنة لديهم.

ومن خلال ما سبق تبرز أهمية البحث الحالي في:

- تعد دراسة جديدة تتناول السلوك الإبداعي لرؤساء أقسام وفروع كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.
- التركيز على الأفراد المبدعين والعمل على استثمار قدراتهم العقلية والبدنية بشكل إيجابي لصالح الإرتقاء بالمؤسسة أكاديمياً ورياضياً.

2-1 مشكلة البحث

يعد السلوك الإبداعي من المفاهيم الإدارية المهمة والتي لها تأثير مباشر على واقع الأعمال والإنجازات الإدارية في مختلف المؤسسات ومنها المؤسسات الأكاديمية الرياضية في جامعة الموصل، فعملية التقدم والتطور تحتاج من القائمين على تلك المؤسسات التعليمية حث كوادرها العاملة بمختلف مستوياتهم على إبتكار الجديد من حلول ومقترحات غير تقليدية تحاكي التطور العالمي الذي نعيشه اليوم، لتصبح تلك المؤسسات قادرة على الإرتقاء بالخدمات والمعارف التي تقدمها لمن يحتاجها من فئات المجتمع المتنوعة، فضلاً عن طلبتها بمختلف مستوياتهم الدراسية، ينبغي منها التعامل وفق إستراتيجيات تحاكي الحياة المعاصرة ومتطلباتها، فالسلوك الإبداعي حسب ما يراه الباحثون يمثل قدرة الفرد على التفكير وفق نمط معاصر غير تقليدي ربما يقود إلى تقديم خدمات تتميز بجودة وكفاءة عالية.

ولغرض تحفيز العاملين في تلك المؤسسات على الابتكار، ينبغي من إدارة هذه المؤسسات الأكاديمية تحفيزهم والعمل على توفير بيئة عمل تشجع على إظهار ما لديهم من قابليات وإمكانات عقلية وبدنية يمكن أن توظف لصالح العمل الأكاديمي والرياضي، لذا ومن خلال ما سبق تبرز مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل التالي:

- هل يمتلك رؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل سلوكاً إبداعياً ؟

3-1 هدفا البحث

يهدف البحث الحالي في:

- التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لرؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
- المقارنة في السلوك الإبداعي بين رؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

4-1 فرض البحث

- يفترض الباحث وجود فرق معنوي في السلوك الإبداعي بين رؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري: إشتمل على الكادر التدريسي لأقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

2-5-1 المجال الزماني: يمتد هذا المجال من 2023/11/1 ولغاية 2024/5/1.

3-5-1 المجال المكاني: مقرات أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

6-1 مصطلحات البحث

1-6-1 السلوك الإبداعي

"وسيلة لتحسين حيوية ودور المنظمة في المحافظة على التطوير والتعامل مع المتغيرات البيئية، ومساعدتها في الحصول على الفرص وتحقيق النمو وإستمرارية الأعمال" (راضي وجبار، 2022، 52). ويعرفه الباحثون على أنه السلوكيات الإيجابية التي تصدر من القائد الرياضي تجاه موقف معين خلال العمل، والذي يتطلب منه إتخاذ خطوات وإجراءات غير تقليدية للتغلب على ذلك الموقف بشكل فعال ومتميز.

3- إجراءات البحث

3-1 منهج البحث

إستخدم الباحثون المنهج الوصفي، لملاءمته طبيعة البحث.

3-2 مجتمع البحث

إشتمل مجتمع البحث على أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل للعام الدراسي (2023-2024)، حيث بلغ عددهم (181) تدريسياً من كلا الجنسين، موزعين على أقسام وفروع ثلاث كليات في جامعة الموصل (كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الأساسية، كلية التربية للبنات).

3-3 عينة البحث

إشتملت عينة البحث على أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، حيث ضمت (125) تدريسياً من كلا الجنسين، حيث تشكل عينة البحث نسبة (69%) من مجتمع البحث الأصلي، بعد إستبعاد (21) إستمارات نتيجة وجود نقص في الإستبيانات، وعدم الإجابة من قبل بعض أعضاء الهيئة التدريسية، فضلاً عن أنه تم إستبعاد إجابات (5) من أعضاء الهيئة التدريسية، كونهم عينة التجربة الاستطلاعية، في حين إشتملت عينة الثبات على (30) من أعضاء الهيئة التدريسية وتشكل عينة الثبات نسبة (16,5%) من المجتمع الأصلي.

3-3 وسائل جمع البيانات

يقصد بوسائل جمع البيانات والمعلومات الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلة ما، مهما كانت تلك الأدوات بيانات أو عينات أو أجهزة (محجوب وبدر، 2002، 163).

3-1-3 الاستبيان

هو أداة قياس إدراكية تم الإعتماد في تصميمها على آراء كتاب وباحثين في الموضوع للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لإستكمال الجانب التطبيقي للدراسة (عبيدة، 2016، 65).

3-2-3 المصادر والمراجع العربية والاجنبية

يقصد بها الأدبيات والدراسات العلمية التي تناولت متغير الدراسة والتي تمت الإستعانة بها من قبل الباحثين في أكثر من مجال خلال كتابة البحث.

3-4-3 مقياس السلوك الإبداعي

لغرض الوصول إلى بيانات حقيقة تخدم الباحثون في تحقيق أهداف البحث، ينبغي منهم تبني أداة مناسبة، ولتحقيق ذلك لجأ الباحثون إلى إعتماد مقياس السلوك الإبداعي الذي صممه (الحديدي، 2022)، حيث يتألف المقياس من (44) فقرة إيجابية موزعة على (6) محاور (الإحساس بالمشكلة، الأصالة، المرونة، التمكين، التكنولوجيا، الحوافز والمكافآت)، بواقع (8-7-7-8-7) حيث تكون الإجابة على المقياس وفق (5) بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتُعطي الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي.

3-5-3 الصدق الظاهري

لغرض التأكد من صدق الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية، قام الباحثون بعرض مقياس السلوك الإبداعي الوارد في الملحق (1) على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الرياضية، لبيان رأيهم وملاحظاتهم فيما يخص الفقرات ومدى ملائمتها لطبيعة الدراسة الحالية، وبعد جمع الإستمارات قام الباحثون بإستخراج نسب الإتفاق للسادة الخبراء والمختصين والتي تراوحت (85,7% إلى 100%)، وهذه النسب تعد مؤشراً إيجابياً، ويعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس. حيث يذكر (Ebel, 1979) إلى "أن أحسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري، هو قيام عدد من المختصين بتقدير مدى تمثيل الفقرات للصفة المراد قياسها (Ebel, 1979، 555).

3-6 التجربة الإستطلاعية

تعد التجربة الإستطلاعية خطوة يلجأ إلى تطبيقها الباحث، لغرض الوقوف على عدد من القضايا التي قد تظهر أمامه عند تطبيق التجربة الرئيسية، فالتجربة الإستطلاعية تعد بمثابة تجربة مصغرة يتم من خلالها التعرف على الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقياس، فضلاً عن بيان مدى وضوح الفقرات لعينة البحث، حيث تم تطبيق هذا الإجراء على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية والبالغ عددهم (5) عضواً يوم الأحد الموافق (2024/3/3).

3-7 الثبات

لغرض استخراج قيمة معامل الثبات لمقياس السلوك الإبداعي لرؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، قام الباحثون بعرض المقياس على (30) من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، وكلية التربية الأساسية، فضلاً عن كلية التربية للبنات، حيث يقصد بثبات الإستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبيان يعني الإستقرار في نتائجه وعدم تغيير هذه النتائج بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة (عبيدة، 2016، 73). ونتيجة لذلك فقد قام الباحثون بتوزيع الإستبيان يوم الأحد الموافق 2024/1/28 ومن ثم إعادة توزيع الإستبيان على العينة ذاتها يوم الخميس الموافق 2024/2/15، إذ يشير (فرحات، 2001) "بأن طريقة إعادة الإختبار تعد أكثر الطرق إستخداماً في حساب معامل الثبات وخاصة في مجال التربية الرياضية، فهي عبارة عن تطبيق الإختبار على عينة من الأفراد ومن ثم يعاد إختبارهم مرة أخرى بنفس الإختبار وبنفس الظروف، ويجب أن لا تقل تلك المدة بين الإختبار وإعادة تطبيقه عن أسبوع (فرحات، 2001، 154-155). وبذلك فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين نتائج الإختبارين (0,86) وهي قيمة جيدة.

3-8 التجربة الرئيسية

بعد أن أكمل الباحثون كافة الإجراءات العلمية لتكييف مقياس السلوك الإبداعي لرؤساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، أجرى الباحثون التجربة النهائية على عينة

البحث النهائية من خلال التطبيق على عينة قوامها (125) عضواً تدريسياً في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وكلية التربية الأساسية وكلية التربية للبنات في جامعة الموصل للفترة الممتدة من 2024/3/24 ولغاية 2024/4/11، وقد حصل الباحثون على (125) إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي.

3-9 الوسائل الإحصائية

لغرض الوصول إلى نتائج البحث، تم الإستعانة بمجموعة من الوسائل الإحصائية وكما يلي:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- إختبار (T-Test)

4- عرض النتائج ومناقشتها

4-1 عرض ومناقشة هدف البحث الذي ينص على:

- في التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لرؤوساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.

الجدول رقم (1)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية ومستوى السلوك الإبداعي لرؤوساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل

ت	المتغير المستقل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1.	الإحساس بالمشكلات	31	5	77,5%	مرتفع
2.	الأصالة	25,8	5,8	73,7%	مرتفع
3.	المرونة	26,3	5	75,1%	مرتفع
4.	التمكين	26,6	5,7	76%	مرتفع
5.	التكنولوجيا	30,2	6,8	75,5%	مرتفع

مرتفع	69,1%	6,8	24,2	الحوافز المالية والمعنوية	6.
مرتفع	74,5%	5,85	164,1	السلوك الإبداعي	

يتبين من الجدول (1) حصول مقياس السلوك الإبداعي لرؤوساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل على مستوى متوسط، إذ بلغت النسبة المئوية (74,5%)، حيث حصل على وسط حسابي (146,1)، وإنحراف معياري (5,81).

فالسلوك الإبداعي حسب ما يراه الباحثون أصبح أمر ضروري في جميع مجالات الحياة، والمؤسسات الأكاديمية تعد أحد مجالات الحياة المهمة التي ينبغي منها العمل على تحديث وتطوير أنظمتها وبرامجها بشكل يتوافق مع متطلبات العصر الحديثة، ولكي تتجح الإدارة في أداء ما مطلوب منها اليوم، يتوجب منها توفير أجواء عمل تدعم تنمية وتطوير مواهب وقدرات كوادرها العاملة، لضمان قدرتهم على الاتيان بأفكار مبتكرة وجديدة تصب في مصلحة العمل المؤسسي، وبما أن السلوك الإبداعي يعد من المتطلبات الحديثة التي ينبغي أن يعتمد من قبل القيادات الرياضية الأكاديمية، لذا ينبغي العمل بشكل جاد وحقيقي من أجل الحصول على أفكار غير تقليدية ومبدعة، تهدف للإرتقاء بالمستوى الرياضي والأكاديمي. حيث يشير (إبراهيم، 2018) إلى أهمية الدور الذي يقع على عاتق الموارد البشرية في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، ولغرض تحقيق مستوى من الإبداع يتوجب الإهتمام بسلوك الأفراد داخل المؤسسات والتكيف مع التحديات التي تواجه المؤسسة، لذا ينبغي منح العاملين حرية التصرف وتحقيق المشاركة في إتخاذ القرارات، فهو بذلك يحقق فرصة لأعمال العقل والتفكير الإبداعي (إبراهيم، 2018، أ). كما يؤكد (الحربي، 2008) أن الإبداع أضحي حاجة أساسية ومهمة بالنسبة للمنظمات من أجل مساعدتها على التميز في الأداء والمحافظة على الإستراتيجية التنافسية، وقد أدركت المؤسسات هذه الحاجة وقامت الكثير منها بإنشاء وحدات إدارية لرعاية الإبداع والمبدعين (حربي، 2008، 23).

كما يتبين من الجدول (1) حصول بعد الإحساس بالمشكلات على التسلسل الأول وبنسبة مئوية (77,5%) وهذه النسبة تعد مرتفعة، فهي تعكس مدى الوعي والإدراك لدى الإدارة في المؤسسات الأكاديمية الرياضية داخل جامعة الموصل في الكشف المبكر على السلبيات التي تواكب العمل داخل المؤسسة، فالإحساس بالمشكلة من قبل القائد بوقت مبكر يعكس مدى الإلتصاق والقرب من العاملين داخل

مؤسسته، وهذه الخطوة تعد من ضروريات العمل الإداري، فالقائد عندما يكون قريباً من العاملين سوف يتمكن من تحديد نقاط الخلل بشكل سريع ويعمل على تقديم حلول جيدة ومبتكرة، تسهم بشكل فعال في الحد من إنتشار المشكلة أو التقليل من أثارها السلبية على العمل. "فالقائد المبدع يمتلك حساسية مفرطة تجاه المشاكل فهو أقدر من غيره على رؤيتها والتعرف على أسبابها، ويعرف لماذا يفكر بعمق في قضية دون أخرى ويدرك الأهداف التي دفعته للتفكير" (عباس، 2003، 82).

كما يتبين من الجدول (1) حصول بعد التمكين على التسلسل الثاني ضمن أبعاد مقياس السلوك الإبداعي وبنسبة مئوية (76%).

إن العالم اليوم يشهد حالة من التطور والتقدم في المجالات التعليمية والرياضية والتجارية وغيرها من المجالات الأخرى، ولكي تتمكن المؤسسات الأكاديمية الرياضية من الإستمرار في تقديم خدماتها بشكل كفوء، ينبغي منها التعامل والتفاعل بشكل إيجابي، ولضمان تحقيق التفاعل الإيجابي من قبل العاملين مع تلك التحولات، يقع على عاتق الإدارة خلق مناخ عمل يتميز بالحرص والعمل على الإستماع إلى آراء وأفكار كافة العاملين، وتوسيع مدى المشاركة في عملية صنع القرارات التي ترسم صورة وأهداف المؤسسة المستقبلية، فالتمكين الإداري حسب رأي الباحثون، يعني أن الإدارة الأكاديمية الرياضية تمنح عاملها درجة من الحرية والإستقلالية في العمل، لإفساح المجال أمام العاملين من أجل إظهار قدراتهم المعرفية والفنية وتوظيفها لصالح تنفيذ المهام والواجبات. فالتمكين الإداري يعني إعطاء التفويض والصلاحيات ليمتلك الشخص القوة والقدرة على ممارسة دور أكبر في العمل وإتخاذ القرارات، فالتمكين لا يتوقف عند منح الصلاحية أو تفويض السلطة، بل يتعداه لمفهوم أوسع، فهو يتضمن حرية أوسع في ممارسة الأعمال وتقليل درجة الإشراف المباشر من قبل الرؤساء وتحقيق الرقابة الذاتية والإستقلالية في إنجاز المهام، وبعبارة أخرى هو السماح للعاملين بدرجة من الحرية والإستقلالية والرقابة الذاتية تمكنهم من ممارسة أعمالهم ووضع أهدافهم وإتخاذ القرارات وحل المشكلات، من خلال مساحة أوسع في الصلاحيات والمسؤوليات (عبد الحسين، 2012، 83).

كما يتبين من الجدول (1) حصول بعد التكنولوجيا على التسلسل الثالث ضمن أبعاد مقياس السلوك الإبداعي، حيث حصل على نسبة مئوية بلغت (75,5%).

ويرى الباحثون أن التكنولوجيا اليوم، تمثل عصب الحياة للمؤسسات بشكل عام والمؤسسات الأكاديمية الرياضية بشكل خاص، فتوظيف التقنيات التكنولوجية أصبحت حاجة أساسية ومتطلب ضروري يتوجب العمل على استثمار ما توفره من مميزات تصب في مصلحة العمل الإداري المتميز، فأسلوب العمل اليوم يفرض على إدارة المؤسسات الأكاديمية الرياضية التحول من أسلوب الإدارة التقليدية إلى الإدارة التي تعتمد على توظيف وتسخير الجوانب الإلكترونية والتكنولوجيا للوصول إلى الأهداف بأفضل النتائج وأقل الجهود. حيث يشير (جيلالي، 2016) إلى أن تطوير قيادة إدارية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يعتبر أحد أهم المسائل المهمة التي إنبثقت حديثاً عن حقل إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية، فوجود القيادة الإلكترونية هو شرط لنجاح المنظمات الإلكترونية أو المنظمات المستندة إلى المعرفة والمندمجة في أنشطة الأعمال الإلكترونية، حيث أن وجود هذه القيادة يعني أيضاً وجود القائد المستمع القائد المعلم والقائد المتصل (جيلالي، 2016، 130-131).

كما يتبين من الجدول (1) حصول بعد المرونة على التسلسل الرابع ضمن أبعاد السلوك الإبداعي، حيث جاء بنسبة مئوية بلغت (75,1%).

ويرى الباحثون أن حصول بعد المرونة التنظيمية على هذه النتيجة تعني، أن الإدارة في المؤسسات الأكاديمية تمتلك القدرة على قراءة الواقع الأكاديمي والإداري بشكل جيد، فهي تراعي عند وضع وتصميم الإستراتيجية الإدارية والتعليمية المتغيرات الداخلية الخارجية، فالمرونة التنظيمية تمثل أداة بين الإدارة تمكنها من تغيير الإتجاه وبسرعة بشكل يتوافق مع الواقع وما يشهده من تحولات، فالمؤسسات الحية حسب رأي الباحثون تدعم عمليات الابتكار وتمتاز بالوضوح، والسعي نحو التطوير في شتى المجالات ومنها السلوك الإبداعي لدى العاملين فيها.

ويؤكد (Teece and Shuen, 1997) "أن المرونة التنظيمية مخزون من القدرات التنظيمية والإدارية التي تمكن المنظمات من التكيف السريع مع تلك التحولات" (Teece and Shuen, 1997, 501).

كما يؤكد (عبد المعطي، 2022) أن المرونة التنظيمية تعني أن تكون مؤسسات التعليم العالي قادرة على الإستجابة للتقلبات البيئية المحيطة التي تتصف بعدم التأكد، من خلال المرونة التقنية الفنية، ومرونة السياسات، ومرونة المورد البشري، ومرونة الإدارة (عبد المعطي، 2022، 6).

كما يتبين من الجدول (1) حصول بعد الأصالة على التسلسل الخامس ضمن أبعاد مقياس السلوك الإبداعي، حيث بلغت النسبة المئوية (73,7%).

ويرى الباحثون أن الأصالة تعد إحدى أبعاد السلوك الإبداعي التي تعني القدرة التي يمتلكها الفرد العامل داخل المؤسسة الرياضية أو المؤسسة بشكل عام، من خلال عملها كفريق عمل موحد على جلب أفكار مبتكرة وغير تقليدية لعلاج حالة معينة أو تقديم خدمات جديدة تتميز من خلالها المنظمة عن المنظمات الرياضية المناظرة، فهي تعني تلك الأفكار والمشاريع الجديدة الصادرة عن المنظمة للإرتقاء بعمل الموارد البشرية وتطوير هيكلها عمل المنظمة، للوصول إلى خدمات عالية الجودة. ويؤكد (النوايسة، 2009) أنها عملية خلق الأفكار الجديدة والبعيدة من السياق التقليدي في التفكير وإستحداث كافة الطرق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة (السيد، 2021، 512).

كما يتبين من الجدول (1) حصول بعد الحوافز المالية والمعنوية على التسلسل الأخير والسادس ضمن أبعاد مقياس السلوك الإبداعي، حيث بلغت نسبته المئوية (69,1%).

وهذه النتيجة حسب رأي الباحثون تحتاج إلى تعزيز وتطوير من خلال البحث من مصادر تمويل إضافية تسهم في الإرتقاء بالإمكانات المالية للمؤسسات الرياضية، فالإدارة التي تطمح إلى تحقيق الإبداع الإداري، ينبغي منها العمل على توفير عوامل ومتطلبات النجاح والجوانب المالية والمعنوية تعد إحدى تلك المتطلبات المهمة، فشعور العاملين بأن المؤسسة الرياضية تكافئ الشخص المتميز وتدعمه مالياً ومعنوياً سيدفع الآخرين للعمل بكفاءة أكبر. فالحوافز وفق ما يرى (الطيب، 1995) أنها "تشجع الأفراد وتعمل على إستنهاضهم لكي ينشطوا في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة الرياضية، وأن المؤسسة تقوم بالتأثير على الفرد من الناحية الخارجية كأن يعرض عليه أجر مرتفع، كما يمكن التأثير عليه من الناحية النفسية بتوفير جميع الظروف المساعدة على العمل" (الطيب، 1995، 89). كما يقع على عاتق الإدارات الرياضية الأخذ بنظر الإعتبار أهمية إستخدام الحوافز بصورة صحيحة وعلمية، كونها تستخدم "لتعزيز السلوك الصحيح والمواصلة فيه والإستمرار عليه، إذ يجب أن تعطى الحوافز بشكل فردي أو جماعي" (صالح، 2004، 118).

4-1 عرض ومناقشة هدف البحث الذي ينص على:

- المقارنة في السلوك الإبداعي بين رؤوساء أقسام وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

الجدول (2)

يبين نتائج تحليل التباين لمتغير السلوك الإبداعي بين مجاميع البحث الثلاثة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة Sig
مجاميع الأساتذة	بين المجموعات	417.824	2	208.912	8,412	0,001
	داخل المجموعات	968.581	39	24.835		
	المجموع	1386.405	41	233.747		

* معنوي عند نسبة خطأ $> (0.05)$

يتبين من الجدول (2) وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات مجاميع البحث الثلاثة وفقاً لمتغير السلوك الإبداعي، إذ كانت قيمة الدلالة (0.001) مقارنة بمستوى الدلالة المعتمد (0.05). ولغرض إختبار معنوية الفروق بين المتوسطات للمجموعات الثلاث ولتحديد أي من المجاميع الثلاثة تتفوق على الأخرى، تم استخدام إختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) والجدول رقم (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

يبين نتائج (LSD) في السلوك الإبداعي

الفئات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	sig
التربية للبنات تربية رياضية	19 - 10	160.789 - 165.5	6.32 - 3.922	4.71	0.02
التربية للبنات التربية الأساسية	13 - 10	167.119 - 165.5	3.04 - 3.922	2.423	0.255

0.000	7.133	3.04 – 6.32	167.119 – 160.789	13 – 19	تربية رياضية التربية الأساسية
-------	-------	-------------	-------------------	---------	-------------------------------------

* معنوي عند نسبة خطأ $> (0.05)$

يتبين من الجدول (3) وجود فرق معنوي في السلوك الإبداعي بين إجابات كلية التربية للبنات وكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ولصالح البنات، كما يتبين من الجدول (3) وجود فرق معنوي بين إجابات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وكلية التربية الأساسية ولصالح كلية التربية الأساسية.

ويعزو الباحث تفوق كلية التربية للبنات على كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة إلى الأعداد الكبيرة للأساتذة والطلبة مع محدودية الموارد والبنى التحتية الذي يمكن أن يشكل عائقاً وتحدياً يواجه إدارة الكلية، فضلاً عن الرغبة الشديدة لدى رئيسة القسم في العمل على تبني سياسات إدارية وتنظيمية غير تقليدية لكي تتمكن من تحقيق أهداف ورسالة القسم بشكل جيد وتواكب التطور والتقدم الذي تشهده كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، لذا ينبغي منها العمل على تشجيع الأفكار الإبداعية وتقديم كل الدعم لها من أجل الإرتقاء بجودة الأنشطة والخدمات التعليمية والرياضية المقدمة لطالبات القسم.

كما يتبين من الجدول (3) وجود فرق معنوي بين كلية التربية الأساسية وكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ولصالح كلية التربية الأساسية، حيث تشير تلك النتائج من وجهة نظر الباحثون إلى سعي الإدارة في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة إلى الإرتقاء بسمعة ومكانة القسم لما يمتلكه من كفاءات رياضية وأكاديمية فضلاً عن حداثة البنى التحتية والقاعات الرياضية وتوظيف تلك الكفاءات والإمكانات لصالح العمل الأكاديمي، عن طريق تشجيع الأفكار المبتكرة التي تتوافق مع متطلبات التعليم الحديث والتي تأكد على التنمية المستدامة والإهتمام بجودة الخدمة المقدمة للطلبة.

4- الإستنتاجات والتوصيات

4-1 الإستنتاجات

1. إهتمام رؤوساء فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل مستوى مرتفع من بالسلوك الإبداعي ويعملون على دعم وتشجيع الأفكار المبدعة والجديدة وتبني تطبيقها على أرض الواقع.

2. تعمل رئيسة قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية للبنات على تبني السلوك الإبداعي ودعمه وتوفير كل متطلباته، كما يهتم رئيس قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الأساسية بالأفكار الجديدة ويحرص على تطبيقها على أرض الواقع للإرتقاء بجودة العملية التعليمية.

4-2 التوصيات

1. ضرورة تنقيف كافة العاملين في فروع وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة على الإهتمام بالتطوير والإعتماد على الأفكار المبتكرة وغير التقليدية والتي تخدم العملية التعليمية الحديثة.
2. توظيف كافة التقنيات الحديثة وبرامج الذكاء الاصطناعي لصالح العمل الأكاديمي والرياضي والذي يضمن تنقيف الطالب وجعله محصن علمياً ورياضياً وبما يتوافق مع الحداثة والتطور العلمي والتكنولوجي.

قائمة المصادر العربية والأجنبية

1. إبراهيم، بن تريح (2018): أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة إتصالات الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأغواط، الجزائر.
2. الجوال، محمد سعيد (2015): التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية ، أطروحة دكتوراة ، جامعة الشلف ، الجزائر.
3. الجوال، محمد سعيد (2015): التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة الشلف، الجزائر.
4. جيلالي، بوزكري (2016): الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية واقع وأفاق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علوم التسيير تخصص ادارة الاعمال والتسويق، جامعة الجزائر، الجزائر.
5. الحديدي، ياسر بازل محمد (2022): الكفاءات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية ودورها في سلوكهم الإبداعي وفق تصنيفات الأندية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل، العراق.

6. راضي، جواد محسن وجبار، أسامة عب الحر (2022): ممارسات الموارد البشرية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية محافظة بابل، بحث منشور، مجلة الأكاديمية العراقية للعلوم، العدد (67)، العراق.
7. السيد، أحمد محمد أحمد (2021): أثر توافر فرص التعلم المستمر على السلوك الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، مصر.
8. صالح، محمد فالح (2004): إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
9. الطيب، محمد رفيق (1995): وظائف التسيير التقنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
10. عباس، سهيلة (2003): القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقيقة تدريبية لتنمية الإبداع، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. عبد الحسين، صفاء جواد (2012): أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني، بحث منشور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (32)، بغداد، العراق.
12. عبد المعطي، رضا عطية (2022): دور المرونة التنظيمية في الإستجابة لتحديات (COVID19) في مؤسسات التعليم العالي دراسة تطبيقية على عينة من المعاهد التجارية العليا المصرية، بحث منشور، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد (46)، العدد (2)، مصر.
13. عبيدة، سامي محمود (2016): العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
14. فرحات، ليلي السيد (2001): القياس والإختبار في التربية الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
15. محجوب، وجيه وبدر، أحمد (2002): البحث العلمي، مطبعة جامعة بابل، وزارة التعليم العالي، العراق.

16. النوايسة، كفى حمود (2009): أثر جودة تكنولوجيا المعلومات الإدارية المدركة للسلوك الإبداعي

لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية، بحث منشور، مجلة دراسات العلوم

الإدارية، كلية الأعمال، المجلد (36)، العدد (2)، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

17.Ebel, Robert L. (1972): Essentials of Educational measurement Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.

18.Teece ,D.J., Pisano ,G.& Shuen ,A.(1997): Dynamic Capabilities and Strategic Management, 18, (7), strategic Management Journal.

الملحق (2)

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	لديه القدرة على توقع مشكلات العمل الادارية قبل حدوثها.					
2.	يضع خطط مسبقة للمشاكل التي يمكن ان تواجه القسم في المستقبل.					
3.	يحدد النواقص الموجودة في المنشآت الرياضية والخدمية والعمل على تطوير البنى التحتية للقسم.					
4.	يتحقق من المصادر والضغوطات المؤثرة على تميز القسم.					
5.	يمتلك سرعة العثور على أسباب انخفاض مستوى الأداء الإداري.					
6.	يتتبع نتائج وآثار القرارات المتخذة لتقويم سير تنفيذها.					
7.	يتحسس المشكلات التي تعاني منها الأنشطة والفعاليات الرياضية في القسم.					
8.	يستطيع معالجة المشاكل التي تحدث أثناء المشاركة في المنافسات.					
9.	يهتم بتطوير الجوانب الإدارية للقسم بأساليب مستحدثة.					
10.	يوفر الإمكانيات المناسبة للفعاليات رياضية في القسم.					

					11. يمتلك عدة تصورات لإحداث نقلات نوعية في القسم.
					12. يطرح طرائق وأساليب إبداعية لتطوير الأنشطة والفعاليات الرياضية في القسم.
					13. يبدع في تحسين المرافق الحيوية والخدمية للقسم.
					14. يعمل على تقليل الروتين الإداري عند تنفيذ الأعمال.
					15. يمتلك عقلية في تحسين جودة تنظيم المشاركات الداخلية والخارجية لفرق القسم.
					16. يستطيع التعامل مع الآراء المخالفة له بهدوء وصدر رحب.
					17. يعمل على توفير مرونة تنظيمية في هيكليته القسم.
					18. يتعامل بطريقة سلسلة ومرنة مع جميع أعضاء القسم.
					19. يسمح بإحداث تغييرات تنظيمية داخل القسم وفق متطلبات العمل.
					20. يعمل على تصحيح قراراته في حال تأكده من عدم فاعليتها.
					21. يستخدم أساليب وطرق متنوعة لتحقيق أهداف القسم.
					22. يشجع على زيادة عدد الألعاب والفعاليات والتنوع في الأنشطة داخل القسم.
					23. يشجع الكادر التدريسي على اعتماد طرق متنوعة ومبتكرة لإنجاز أعمالهم.
					24. يعطي الصلاحية بمتابعة عملية التدوين والتوثيق لسجلات القسم.
					25. يوزع المهام على الكادر التدريسي بما يتوافق مع إمكانياتهم وطاقاتهم.
					26. يعتمد أساليب وطرق تشجع التدريسيين على تبادل الآراء والأفكار فيما بينهم.

					27. يمنح التدريسيين حرية إتخاذ بعض القرارات دون الرجوع إليه.
					28. يتيح للكادر التدريسي الإشراف على فرق القسم وممارسة صلاحياتهم.
					29. يهتم بإستقطاب الرياضيين المتميزين للقسم.
					30. يستخدم التقنيات الحديثة لتنظيم ملفات وبيانات القسم و تخزينها.
					31. يشرف على عملية جمع المعلومات بطريقة منظمة ل تخزينها وسهولة الرجوع إليها.
					32. يتابع تحديث قاعدة البيانات لأعضاء القسم بصورة دورية.
					33. يوفر وسائل تكنولوجية وشبكات إنترنت متطورة كماً ونوعاً.
					34. يحث ويشجع التدريسيين على إستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في عملهم.
					35. يواكب التطورات التكنولوجية بمختلف المجالات ويوظفها لمصلحة القسم.
					36. يعمل على توفير التقنيات الحديثة في مجال التدريب للأنشطة الرياضية في القسم.
					37. يستخدم التكنولوجيا الحديثة في المراسلات الداخلية والخارجية.
					38. يقدم الدعم المادي والمعنوي للجميع في القسم.
					39. يستثمر المردودات المالية في تحديث التجهيزات والمنشآت الرياضية.
					40. يساهم في تطوير مستوى أداء الفرق الرياضية من خلال تقديم المكافآت المالية للاعبين.

					يستثمر علاقاته الشخصية في الحصول على مصادر تمويل للقسم.	41.
					يعتمد على نظام مكافآت وحوافز يتناسب مع إمكانيات القسم واحتياجاته.	42.
					يثمن ويقدر للمتميزين في القسم.	43.
					يكافئ جميع التدريسيين في حالة الفوز.	44.