

## الشجاعة الفكرية وعلاقتها في الأداء الوظيفي لدى الهيئات التدريسية في مدارس المتميزين والتمميزات في النجف الأشرف

م.د. وهاب رزاق عبد الحسين الدده م.م عاصم رضا حسين

مدرسة الموهوبين في النجف الأشرف

[Asimzbeba@gmail.com](mailto:Asimzbeba@gmail.com)

[wahabalddh@gmail.com](mailto:wahabalddh@gmail.com)

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٦/٥/٣

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٦/٦/١

### ملخص:

يهدف البحث الحالي إلى التحقق في مدى إظهار الهيئات التدريسية في مدارس المتميزين والتمميزات لسمة الشجاعة الفكرية في البيئة التربوية، والكشف عن علاقتها بالأداء الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف، تبنى الباحثان مقياس الشجاعة الفكرية المعد من قبل (Richrd. & Paul.2016) ، ومقياس الأداء الوظيفي المعد من قبل (أبو حمد، ٢٠٢٠) أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٨٠) مدرساً ومدرسة العاملين في مدارس المتميزين والتمميزات في النجف الأشرف، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى جيد من الشجاعة الفكرية لدى افراد المدرسين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى متغير نوع الجنس او سنوات الخدمة، واثبت تحليل الانحدار الخطي ان الشجاعة الفكرية تعد متغيرا قادرا على التنبؤ بالأداء الوظيفي، وخلص الباحثان إلى جملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الشجاعة الفكرية، الأداء الوظيفي

## Intellectual courage and its relationship to job performance among teaching staff in schools for distinguished students in Najaf.

Dr. Wahab Razzaq Abdul Hussein Al-Dah

Assist.Lec. Asim Redha Hussein

School for Gifted Students in Najaf

wahabalddh@gmail.com

Asimzbeba@gmail.com

Date received: 3/5/2026

Acceptance date: 1/6/2026

### Abstract

This study aims to investigate the extent to which teaching staff in Schools for distinguished Students demonstrate the trait of intellectual courage within the educational environment, and to explore its relationship with job performance. To achieve this objective, the researchers adopted the Intellectual Courage Scale developed by Richard W. Paul (2016), as well as the Job Performance Scale developed by Abu Hamad (2020). The study was conducted on a sample of 80 male and female teachers from the Schools for distinguished Students in Al-Najaf Al-Ashraf. The findings indicate that members of the teaching staff exhibited a good level of intellectual courage, with no statistically significant differences attributable to gender or years of service. Furthermore, linear regression analysis confirms that intellectual courage is a predictive variable of job performance. The researchers conclude with a set of recommendations and suggestions.

**Keywords:** Intellectual Courage, Job Performance

التعريف العام بالبحث:

مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات التربوية صعوبة في تطبيق مفهوم الشجاعة الفكرية بوصفه هدفاً معرفياً وأخلاقياً يسهم في تنمية الشخصية التربوية؛ بوصفها ركناً من أركان الفضيلة الفكرية، وهذا الإهمال يضعف قدرة المدرسين على مواجهة الأفكار المخالفة، والتشكيك في المسلمات والدفاع عن المواقف الفكرية الصحيحة في مواجهة المعارضة الأكاديمية وهذا يحد من فاعلية التفكير النقدي (Baehr, 2013,p. 7).

فالشجاعة الفكرية ركنٌ أساسي في بناء المنظومة التربوية الفاعلة، إلا أن الواقع التربوي يظهر ضعفاً واضحاً في فهم وتطبيق آلية هذا المفهوم لدى المدرسين، وبالتالي ربما يضعف العملية التعليمية من قبيل الخوف والتردد في تبني أساليب تعليمية جديدة، أو الخروج عن المناهج التقليدية، وضعف القدرة على مواجهة الأفكار المغلوطة وهذا يؤثر على جودة التعلم، وعدم تشجيع الحوار البناء القائم على القضايا التربوية مما يسهم في ضعف أدائهم، والتمسك بأساليب تدريسية قديمة على الرغم من عدم فاعليتها خوفاً من التغيير، أو عدم الثقة في الأساليب الحديثة، وتعزيز ثقافة الصمت بدلاً من ثقافة التطوير والتحسين لاسيما في البيئات الإدارية المتسلطة (Hurt,1999,p,15).

إذ إن أغلب الدراسات التي تتناول الشجاعة الفكرية تركز اهتماماتها على الجانب التطبيقي في مجالات مثل الرياضة أو الأعمال، من دون الاهتمام بالجانب الأعمق للشجاعة الفكرية المرتبط بالدفاع عن المبادئ والأفكار المجردة، وبالتالي هذا القصور سبب غموضاً في تحليل وتفسير هذا المفهوم في تكوين شخصية المدرسين داخل المؤسسات التربوية، نتيجة هيمنة التصورات التقليدية التي درست الشجاعة الفكرية بوصفها فعلاً بطولياً استثنائياً، وإهمال صورها اليومية التي تظهر في البيئات التعليمية المتمثلة بجرأة المدرس في طرح الأسئلة، وتحدي الافتراضات الراسخة للممارسات الإدارية المتسلطة (North,2023,pp.22-24).

يمثل المدرس العنصر المحوري في المنظومة التربوية بوصفه شريكاً أساسياً في رسم ملامح التعليم وتوجهاته، وهو ما ينعكس بدوره على مستقبل الأجيال ومسار تطور المجتمع، غير أن الواقع التعليمي الراهن يكشف عن قصور ملحوظ في تمكين المدرسين من امتلاك الشجاعة الفكرية اللازمة، وهذا يعيق قدرتهم على الحكم المستقل في القضايا التربوية المختلفة، إذ تفرض الضغوط الاجتماعية والثقافية قيوداً صارمة على مناقشة

أفكار معينة، أو تبنيها على الرغم من احتوائها على مسوغات منطقية، في الوقت الذي قد تنطوي فيه بعض المعتقدات السائدة على جوانب من التشويه أو الخطأ، ويتفاقم هذا التحدي في ظل ارتفاع تكلفة مخالفة الرأي السائد، الأمر الذي يحد من ممارسة المدرس للنزاهة الفكرية في بيئته المهنية، من هنا تظهر ضرورة البحثية لاستكشاف آليات تنمية الشجاعة الفكرية لدى المدرسين بما يعزز استقلاليتهم الفكرية، ويمكنهم من الإسهام الفاعل في تطوير العملية التعليمية بعيداً عن القبول الأعمى للموروث (العايدي، ٢٠٢٠، ص ٢).

ويواجه المدرسون الذين يُفترض أن يتمتعوا بالشجاعة الفكرية صعوبةً في تحويل أدائهم الوظيفي من مجرد انعكاس لأساليب إدارية تقليدية إلى عنصر فعّال واستراتيجي في تطوير المنظومة التعليمية. فبدلاً من أن يكونوا قادرين على تحليل الموروث التربوي التقليدي والتميز بين الصالح والطالح واقتراح بدائل إبداعية، يقعون محكومين بقيود الممارسات التقليدية التي تحدّ من استجاباتهم لمتطلبات المرحلة. كما أن الأداء الوظيفي للمدرسين غالباً ما يقتصر على معرفتهم بالمحتوى العلمي دون القدرة الكافية على توظيف المهارات المهنية أثناء تعاملهم مع الإدارة والزملاء، مما يضعف استراتيجياتهم في مواجهة المفاهيم الخاطئة التي تعيق التطور المهني. وهكذا يصبح المدرس عاجزاً عن تجربة أساليب جديدة أو مواجهة الفشل وتصحيح الأخطاء، الأمر الذي ينعكس سلباً على جودة بيئة العمل التربوي، ويضعف الانسجام المهني واحترام الأنظمة، ويؤدي إلى تدني مستوى الأداء وتراجع تبادل الخبرات (Williams, n. d, pp. 3-4).

وبالتالي فإن الأداء الوظيفي للمدرسين يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى نجاح المدرس في بناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والتعاون، سواء مع الإدارة أو الزملاء، إلى جانب دوره في تطوير العملية التعليمية داخل الصف. إلا أنّ هذا الانعكاس الأدائي قد يتفاوت، مما يسهم في إعاقة تحقيق الأهداف واستثمار الموارد التعليمية بكفاءة (الخطيب وأبو زياد، ٢٠٢٠، ص ١٩٩). وعليه، تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما مستوى الشجاعة الفكرية لدى المدرسين داخل المؤسسات التربوية؟ وما طبيعة العلاقة بينها وبين أدائهم الوظيفي.

#### أهمية البحث:

تعد الشجاعة الفكرية من أهم الموارد النفسية والعقلية التي تمنح الفرد القدرة على مواجهة التحديات والضغوطات المختلفة، إذ تساهم في التخفيف من هذه الضغوطات في الأوقات الصعبة، وتزوده بالطاقة التي تجعله قادراً على الاستمرار في تحقيق أهدافه بكفاءة، وغرس شعور واقعي بالأمل نحو المستقبل وهذا ما أشارت

اليه دراسة (Lioyed, et. Al. 2003) إلى أن الشجاعة الفكرية نشاط ذاتي هادف تُمكن الفرد من التصرف بطريقة هادفة ومسؤولة، فضلاً عن مساهمتها الفاعلة في تطوير البيئات التعليمية لتصبح أكثر مرونة وانفتاحاً بما يعزز قدرة الممارسين التربويين على التجديد، وتبني ممارسات مبتكرة كونها مدخلاً رئيسياً للأبداع والابتكار داخل المؤسسات التربوية (العايدي، ٢٠٢٠، ص ٨).

كما أن الشجاعة الفكرية ركيزة أساسية في البناء المعرفي، فهي تعتمد المواجهة إزاء الضعف المعرفي، وذلك من خلال طرح الأسئلة العميقة التي تستفز التفكير، إذ تتطلب جرأة في مواجهة القصور الذاتي، وتستلزم الشجاعة في تقبل النقد والمراجعة، والاهم من ذلك هي محور لمجموعة من القيم المعرفية؛ لارتباطها بمجموعة من الفضائل الفكرية المتمثلة في المثابرة بالبحث، والدقة في الاستقصاء والشمولية في التحليل، وهذا يجعلها مدخلاً مهماً لتنمية البنية الفكرية (North, 2023, pp.33-34).

فضلاً عن ترويج ثقافة الشجاعة الفكرية في المؤسسات التربوية يُعدُّ أمراً جوهرياً في مواجهة الخوف الذي غالباً ما يُخفي تحت مسميات مثل (الحذر أو احترام التقاليد)، وهذا بدوره يؤدي إلى الاكتفاء بالأساليب التقليدية، في المقابل، تشكل الشجاعة الفكرية أساساً لتطوير البيئة التعليمية، إذ يمارس أعضاء هيئة التدريس النزاهة، ويقبلون التغذية الراجعة، ويعبرون عن آرائهم بصدق حتى في مواجهة السلطة أو الأعراف السائدة، هذه الثقافة تجعل الشجاعة الفكرية بمثابة المحرك الذي يدفع العمل التربوي نحو الابتكار، وبروز الأفكار الجديدة والاختراقات البحثية، ويعزز المسؤولية المشتركة والاعتراف بالأخطاء فيسهم في تقدم المجتمع بشكل مستدام (Bracken Leadership, n.d,p.20).

ويحظى الأداء الوظيفي بمكانة خاصة داخل أي مؤسسة تعليمية، والذي يلقي بظلاله على استقرارها أطول مدة ممكنة؛ لاعتمادها على أداء وكفاءة المدرس، فهو محصلة التفاعل بين عوامل ثلاثة: (الدافعية الفردية، وبيئة العمل، والمقدرة على انجاز العمل) ويتأثر الأداء الوظيفي باتجاهات الأفراد نحو العمل فالفرد الذي يحب عمله يرغب في الاستمرار ويتحسن أدائه وتزداد خبرته وحبه للعمل يوماً بعد يوم (أبو حمد، ٢٠٢٠، ص ٤).

ويعدُّ أداء المدرس الوظيفي واحداً من أهم متغيرات العمل، إذ تهتمُّ المؤسسات بمتابعته ومراقبته وقياسه أكثر من أي متغير آخر، وهذه مسألة منطقية، لأنَّ نجاح أو فشل أي مؤسسة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء كوادرها، وإن فهم معنى تحسين الأداء يعد من أهم مفاهيم العصر الحالي؛ لأنَّ المنافسة القوية والإبداع لا

ينتجان من استعمال الآلات والأجهزة الحديثة المتقدمة، ومحاولة تقليل النفقات فحسب وإنما باستعمال أهم المصادر على الاطلاق وهي: الأشخاص (الموظفون)، فقد بات يحكم على نجاح أي مؤسسة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وكفاءاتهم، وحسن أدائهم لوظائفهم، وكيفية استثمار راس المال البشري (الكعبي، ٢٠٢٢، ص ٧).

ولكون البحث الحالي يستهدف التعرف على العلاقة بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي لدى المدرسين العاملين في مدارس المتميزين والتميزات فإن أهمية هذا البحث تظهر في الجوانب الآتية:

١- يُعدُّ محاولة علمية لبحث العلاقة بين متغيرين (الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي) لم يسبق دراستهما معاً من قبل الباحثين الآخرين- على حد علم الباحثين.

٢- تتيح فرصة حقيقية لتشخيص نقاط القوة والضعف في الممارسات التربوية، داخل الغرفة الصفية وخارجها.

٣- يسهم في توفير بيانات واقعية يمكن توظيفها في تطوير برامج التدريب المهني لتحسين الأداء الوظيفي للمدرسين.

٤- يقدم لصناع القرار في وزارة التربية، ومديري المدارس، والمشرفين التربويين، بيانات ومؤشرات دقيقة حول واقع الأداء الوظيفي للهيئات التدريسية.

٥- يسهم في وضع سياسات تحفيزية وتحسين بيئة العمل المدرسية بما يرفع من جودة التعليم ويعزز إنتاجية المدرسين، فضلاً عن إمكانية الاستفادة من أدوات الدراسة في تقييم الأداء في سياقات تعليمية.

٦- ستشجع هذه الدراسة الممارسين التربويين على التطور فكرياً وأخلاقياً.

٧- يسلط البحث الحالي الضوء على موضوع الاداء الوظيفي ويفيد في توجيه أنظار المدرسين نحو تعزيز مهاراتهم وافكارهم ويغيرون طريقة تفكيرهم وبذلك يتغير أدائهم الوظيفي.

٨- الإفادة من نتائج هذا البحث في تقديم عدد من التوصيات والمقترحات.

#### ■ أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. الشجاعة الفكرية لدى المدرسين في مدارس المتميزين والتميزات بمحافظة النجف الأشرف.

٢. الأداء الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتميزين والتميزات بمحافظة النجف الأشرف.

٣. العلاقة بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتميزين والتميزات بمحافظة النجف الأشرف.

٤. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشجاعة الفكرية تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور/إناث) وعدد سنوات الخدمة.

٥. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور/إناث) وعدد سنوات الخدمة.

٦. التنبؤ بمقدار إسهام الشجاعة الفكرية في تحسين الأداء الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتميزين والتميزات بمحافظة النجف الأشرف.

#### ■ حدود البحث

**الحدود الموضوعية:** يتحدد البحث الحالي بدراسة الشجاعة الفكرية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

**الحدود البشرية:** تتمثل عينة البحث الحالي في المدرسين العاملين في مدارس المتميزين والتميزات

**الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية للبحث الحالي في مدارس المتميزين والتميزات الواقعة ضمن محافظة النجف الأشرف.

**الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الحالية في العام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦).

#### ■ تحديد المصطلحات:

أولاً. الشجاعة الفكرية (**Intellectual Courage**): عرفها كل من:

- (**Baehr, 2013**) " بأنها نزعة للاستمرار في حالة أو مسار معرفي يهدف إلى تحقيق غاية معرفية جيدة، على الرغم من أن القيام بذلك قد ينطوي على تهديد واضح لرفاه الفرد (ظاهر، علياء، ٢٠٢٣: ٥٢٦).

- ريتشارد وبول (**Richrd. & Paul, 2016**) " هي الوعي بالحاجة إلى مواجهة ومعالجة الأفكار أو المعتقدات أو وجهات النظر التي لدينا تجاهها مشاعر سلبية قوية، ولم نعطيها فرصة جادة من قبل" (العايدي، ٢٠٢٠، ١٩).

- **التعريف النظري:** تبني الباحثان تعريف (**Richrd. & Paul, 2016**) تعريفاً نظرياً لبحثهم وذلك لاعتمادهم نظريتهما في قياس مفهوم الشجاعة الفكرية.

• **التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس بعد اجابته على فقرات مقياس الشجاعة الفكرية.

ثانياً. الأداء الوظيفي (**Job Performance**): عرفها كل من:

• **رضواني (٢٠١٠)** "هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام والمسؤوليات الموكلة له، والذي يشير إلى درجة انجاز المهام الوظيفية" (أبو حمد، ٢٠٢٠، ص ٢٨).

• (**Limon & Sezgin: 2020**): جميع السلوكيات التي ينخرط به العاملون في العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ودرجة اتمام المهام في الوظيفة الموكلة للفرد، وهي الطريقة التي يشبع بها الفرد متطلبات عمله (إبراهيم، ٢٠٢٥: ٣١٣).

• **التعريف النظري:** تبني الباحثان تعريف كامبل (١٩٩٣) الأداء الوظيفي بأنه السلوك المرتبط بالوظيفة والذي يمكن تقييمه وفق معايير محددة، ويشمل المعرفة والمهارات والقدرة على إنجاز المهام المطلوبة (Campbell,1993, p.24).

• **التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس بعد اجابته على فقرات مقياس الأداء الوظيفي.

• **الهيئات التدريسية: (وزارة التربية، ١٩٧٧):** يعين للتدريس في المدارس المتوسطة والإعدادية من كان متخرج في كلية أو معهد عالٍ ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الثانوية ويفضل حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى أو معهد إعداد تربوي للتدريس (وزارة التربية، نظام المدارس الثانوية، ١٩٧٧: ٢).

• **مدارس المتميزين والتميزات:** "مدارس حكومية نوعية أنشأتها وزارة التربية العراقية لرعاية الطلبة ذوي القدرات العقلية العالية والتحصيل الدراسي المتميز، وتعمل على وفق مناهج متقدمة وكوادر مؤهلة، بهدف إعداد نخبة علمية قادرة على مواصلة التعليم العالي في التخصصات الطبية والهندسية والعلمية." (عبد الحسين، ٢٠١٥، ص ١٥).

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: مفهوم الشجاعة الفكرية

الفلاسفة منذ القدم ربطوا الشجاعة بالصبر على المكابدة وتحمل الصعاب، وأول من تناول مفهوم الشجاعة بشكل فلسفي هو افلاطون، إذ عدّها جزءاً من النفس تتوسط العقل والحس، وهي القوة الدافعة نحو النبل والعظمة، وتظهر بشكل خاص عند الطبقة الارستقراطية المسلحة، أمّا أرسطو فقد رأى أنّ الشجاعة تعني

معرفة الإنسان لمكانم الخطر وحسابها بدقة، لتحقيق عدالة أو قيمة عالية، وأن الشجاع هو من يتوسط بين الجبن والتهور، ويتصرف بحزم وقت الخطر، بعد أن يكون قد فكر بعقلانية في كيفية التغلب عليها (ظاهر، ٢٠٢٣، ص ٥٢٨-٥٢٩).

وفي علم النفس الإيجابي الحديث، تعد الشجاعة من مكانم القوة والفضائل الإنسانية، فهي ليست مجرد حالة انفعالية بحد ذاتها، بل هي سمة إيجابية تساعد الفرد على تحقيق الرفاهية النفسية، فالتحلي بالشجاعة يعني الاستعداد للمخاطرة حتى عندما تكون النتيجة غير مؤكدة، ويصفها ادلر بالعضلة النفسية التي يحتاجها كل منا للتأقلم والتي تدفعنا لصالح الذات (سالم وخياط، ٢٠٢٣، ص ١٣٠).

والشجاعة الفكرية بوصفها أحد أنواع الشجاعة العامة، هي شرط أساسي لبناء مجتمع ديمقراطي قائم على النقد والحوار بعيداً عن الغطرسة أو الاستسلام لليأس، فهي ليست موقفا نظريا، بل ممارسة يومية تقتضي التواضع المعرفي، والقدرة على الدخول في حوار عقلائي مع الآخرين، اذ تعتمد على قدرة الفرد في استعمال عقله بحرية ووعي في مواجهة التحديات الفكرية والاجتماعية والتربوية من دون أي خوف او خضوع لاي ضغوط (ماري، ٢٠٢٠، ص ١٩-١٨).

وتتجلى هذه الشجاعة من استعداد الفرد لمواجهة ما تعلمه سابقا، او معارضة التعاليم التي اكتسبها إذا وجد فيها خلا، بما يعكس وعياً نقدياً ومسؤولية فكرية، وهذا مؤشر على الشجاعة الفكرية، ويرى (سيلجمان وبيترسون) أن الفعل الشجاع هو الذي يمنح الفرد شعوراً بالرضا عند القيام به؛ لأنه يعكس إيمانه بقدرته على تحقيق أعمال بطولية حتى وإن بدت صعبة أو مستحيلة، شرط أن لا يضر الآخرين أو يقلل من قيمتهم، ولا بد أن تكون الشجاعة صفة دائمة وغالبة في شخصية الفرد، وليست مجرد موقف عابر، وترتبط بما يؤمن به الفرد بشكل واع، وتقتضي التعامل مع الأفكار والمعتقدات المختلفة بأنصاف وعدل، فهي ليست اندفاعاً أعمى، بل خوض التجربة بوعي كامل بجميع جوانبها، مع إدراك المخاطر ووضع الاستراتيجيات المناسبة للتغلب عليها (ظاهر، ٢٠٢٣، ص ٥٣٢).

وترتبط الشجاعة الفكرية بفضيلة المعرفة، وهي جزء من المثابرة الفكرية التي تتجلى في دفاع الفرد عن الحقيقة التي توصل إليها عن طريق البحث والتقصي والتجربة والتدقيق، وتقتضي أن يعرف الفرد أهدافه الفكرية الصحيحة، وإن يميز العقبات التي تحول دون تحقيق أهدافه، وإن يتعامل معها بكل ثقة وبدون ارتباك، وأن

يحاول ان يتغلب عليها بطريقة مناسبة، والأهم من ذلك أن يكون واعياً بكل جوانبها وقادراً على تحمل المسؤولية (عبد الله، ٢٠٢٥، ص ٨١٢).

فهي ليست فكرة فلسفية بحد ذاتها بل ممارسة حقيقية يجب أن تتجسد داخل المدرسين فالمدرس الذي يتبنى هذا النهج يتحدى الجهل والتعصب من جهة ويشجع الطلبة على التفكير النقدي من جهة أخرى.

### الشجاعة الفكرية وتكامل منظومة الفضائل

تعد الشجاعة الفكرية جزء من منظومة متكاملة من الفضائل الفكرية، وهي أشبه بحلقات متسلسلة فهي لا تعمل بمعزل عن غيرها، بل تعمل كوحدة متكاملة، فالشخص الشجاع فكرياً لا يتحدى الأفكار فقط، بل يستجيب للأدلة الجديدة، ويغير سلوكه على وفق هذه الأدلة، إذا دعت الحاجة لذلك، وهذا بدوره يعني امتلاكه التواضع الفكري للاعتراف بخطئه، والدقة لفحص هذه الأدلة، والانفتاح الذهني لاستقبال النقد والغاية هو تمكين التفكير النقدي الفعال والسعي وراء المعرفة (Wilson,2021, P. 9850).

إذ تؤكد الأطر النظرية للتفكير النقدي على مكانة الشجاعة الفكرية جنباً إلى جنب مع الفضائل المكمل لها، وتشمل المثابرة الفكرية، والنزاهة الفكرية، والتواضع الفكري، والثقة الفكرية بالعقل، والتعاطف الفكري، والانصاف (Tang,2016, p. 19) وهي تعمل معاً لمنع الغطرسة الفكرية والجبن والنفاق (Guo, 2021, p.307).

وترتبط الشجاعة الفكرية بالتواضع الفكري ارتباطاً قوياً للغاية، فالشجاعة الفكرية هي استعداد لبحث وفحص الأدلة التي من شأنها ان تدحض الفرضيات والمعتقدات التي يؤمن بها الفرد، ويتجلى التواضع الفكري في اعتراف الفرد بحقيقة افتقاره للمعلومات، ويكشف عن ذلك، ولربما يتصوره الناس أنه ضعيف؛ لكن في الحقيقة اتحاد هاتين الفضيلتين دليل على قوة وصدق الفرد لفحص الأدلة (Wilson,2017, p.1044).

علاوة على ذلك توجد علاقة عميقة بين الشجاعة الفكرية وباقي الفضائل الأخرى، وهي بمثابة الأساس لها الوقت نفسه، فالشجاعة تعمل على تطوير سمات شخصية أساسية للفرد، مثل الانتباه، والدقة والفضول، والانفتاح، والاستقلالية الفكرية، وهذه السمات تغذي الشجاعة الفكرية بالوقت نفسه، فالشجاعة الفكرية هي من تنتجها وتجعلها فاعلة، فبدونها تضل هذه السمات مجرد إمكانيات لا جدوى منها، فعند تكامل هذه السمات

يتحقق التفكير الشامل، والتعبير عن الأفكار بشجاعة، يعني أنّ الفرد يكون قادرًا على التفكير بعمق من جهة، ومن جهة ثانية يستطيع أن يدافع عن أفكاره بقوة (Mesurado, et al, 2024, p. 1891).

وأنّ الدافع المشترك لهذه الفضائل هو دافع معرفي جوهرى نابع عن رغبة داخلية (فطرية) لفهم الحقيقة واكتساب المعرفة، تمكن الفرد من تحقيق فهم دقيق للواقع، واكتساب المعلومات والمهارات المناسبة لتفسير ما يحيط به، ولا تعمل هذه الفضائل بشكل عشوائي بل تعمل بمنهجية وسياق منظم، إذ تسعى لتحقيق أهداف مشتركة، فالشجاعة الفكرية على سبيل المثال، تدفع الفرد لمواجهة الأفكار الصعبة بغية الوصول للحقيقة، بينما يعزز الانفتاح الذهني القدرة على استقبال الآراء المخالفة، وهذا يسهم في توسيع معرفته، أمّا التواضع الفكري فيحفزه على الاعتراف بحدود معرفته والسعي المستمر لتعزيزها وبالتالي هذه الفضائل تخدم أهداف نبيلة تحفز الفرد للسعي النشط نحو المعرفة وتزيد الرغبة في السعي اليها (Cassinadri, 2024, p. 28)

### متطلبات بناء الشجاعة الفكرية في العمل

يمكن بناء الشجاعة الفكرية في العمل عبر مجموعة من الخطوات العملية، منها:

- ١- فتح آفاق جديدة للتفكير، وذلك من التشكيك بالمعتقدات والقناعات السابقة المبنية على افتراضات واهية.
- ٢- تعزيز القدرة على النقد البناء عن طريق اعتماد التواصل مع جهات النظر المختلفة من الزملاء والأشخاص الذين لديهم بيانات مختلفة مما يثري التفكير النقدي.
- ٣- تحقيق الفهم العميق من خلال الاستماع والإصغاء للآخرين.
- ٤- العمل على ترسيخ المرونة والمخاطرة الفكرية وعدّها فرصة للتعلم والذي يمكن تحقيقه عندما نتقبل الفشل والأخطاء.
- ٥- تعزيز الحوار الإيجابي من خلال مشاركة الأفكار والتعبير عن الرأي حتى وإن كان مخالفا للعرف.
- ٦- تحقيق الشجاعة العقلانية والمدروسة قبل اتخاذ أي قرار بالاعتماد على التقييم الذاتي للفوائد والمخاطر.
- ٧- تحسين الأداء المهني القائم على استقبال الملاحظات بوعي وأدراك والذي يحسن ويطور الذات

(<https://www.monitask.com>)

المعوقات الفكرية المحيطة بالشجاعة الفكرية:

#### أ- الجبن الفكري (Intellectual Cowardice)

ونعني به نقص الاستعداد والرغبة في تحمل المخاطرة المعرفية، او مواجهة الخطر المحتمل في سبيل الحقيقة، فالشخص الذي لا يتمتع بالشجاعة الفكرية سيفرط في حماية ذاته مما يعطل المساعي العلمية، ويضعف توجيه الأفعال، ويتجنب المدرس طرح الأفكار النقدية؛ خوفا من اثاره الجدل او مخالفة التعليمات، مما يعني تجاهل الانتفاع من وجهات النظر المختلفة، وبالضرورة سوف يشهد المجال التربوي ضعفا في الاستقلال الوظيفي وتراجعها في تحقيق النمو والتطور في المؤسسات التربوية (North, 2023,pp.50-54).

وفي السياق ذاته يمكن ان يؤثر الجبن الفكري على الهوية الشخصية، فالخوف من الأفكار التي لا تتفق مع أفكار الفرد ومعتقداته سيتوجس منها خيفة، ويعددها خطيرة ومهددة لذاته، فمتما يحس الفرد ان أفكاره معرضة للهجوم فهي مثل هجوم على شخصه، وبالتالي يلجأ الى عقلية الغوغاء والاشتغال بالنميمة واللغو حول الممارسات التربوية (بول ووايلدر، ٢٠١٦، ص ٦٦-٧٠).

#### ب- التهور الفكري (Intellectual Rashness)

ونعني به الميل الى اتخاذ قرارات معرفية متسرعة دون مراعاة لمعايير السلامة الفكرية والمنهجية وتقدير كاف وواع للعواقب، وينظر للمتهور على انه واثق بنفسه، والحقيقة انه يفتقد الى التوازن والحذر والرؤية، ويتأثر سريعا، مما يجعله يتخذ قرارات متسرعة دون تحليل كاف، ويتأثر سريعا، ويغير معتقداته وافكاره بشكل كبير، وهذ بدوره يؤدي الى فقدان الإحساس بالذات والانغماس بتجارب خطيرة

(North, 2023,P.48)

#### ج- الغطرسة الفكرية (Intellectual Arrogance)

هي الميل إلى التمسك بالرأي الشخصي والرفض المطلق لاستماع آراء الآخرين او مراجعة الذات فالعقل ميال بشكل طبيعي الى اللاعقلانية مثل حب السيطرة او الخضوع لكن رغم ذلك يستطيع الفرد ان يكون عقلاني ويتصرف بوعي، وحسب تعريف (Biddle,at.al,2017) الغطرسة الفكرية تعني تفضيل غير مبرر لتجنب المخاطر على حساب السعي وراء المنافع المعرفية، فرفض الاستماع إلى آراء الآخرين واعتبار الفرد بانه

صاحب الحقيقة المطلقة من المؤكد انه سوف يؤدي الى اقضاء الأفكار الجديدة ويمنع أي تطور او حلول مبتكرة (تشرتش و وصامويلسون، ٢٠٢١، ص ١٨١-١٨٣).

### نظرية المعرفة الفضيلية (Virtue Epistemology)

تسعى هذه النظرية الى تفسير طبيعة المعرفة والتركيز على الفضائل الفكرية، ومنها الشجاعة الفكرية، اذ قسم أصحاب هذه النظرية الفضائل الى نوعين او مسارين: اما قدرات معرفية موثوقة-موثوقية الفضيلة) او بوصفها سمات شخصية فكرية حميدة -مسؤولية الفضيلة (Kotzee,at,al,2019,p20)

#### أولاً: موثوقية الفضيلة:

يعتقد أصحاب هذا الاتجاه بان المعرفة يمكن ان تتحقق بوجود قدرات معرفية ثابتة وموثوقة، مثل البصر، والذاكرة، والاستدلال المنطقي، فانطفاء الضوء في الغرفة يعد معرفة ناتجة عن قدرة البصر دون الحاجة الى أي جهد او ممارسة فكرية (Zagzebski,1996,pp.29-32).

#### ثانياً: مسؤولية الفضيلة:

أنصار هذا الاتجاه يعتقدون بان الفضائل الفكرية ما هي الا سمات شخصية، مثل الشجاعة الفكرية والانفتاح الذهني، والمثابرة الفكرية والانصاف، وهذه السمات هي المسؤولة لتجعل الفرد قادراً للوصول الى الحقيقة، عن طريق دوافع وافعال فاضلة، فالمدرس الذي يتابع، ويثابر، ويطرح الأفكار وينفتح على وجهات النظر الأخرى، انما يعكس سمة فكرية للبحث عن الحقيقة (Meyer,2018, p.14).

وقدم (Sosa,1991) نموذجا اعتبر الفضائل الفكرية قائمة على القدرات المعرفية الموثوقة والتي ميزها ما بين معرفة حيوانية (تكفي فيها القدرات المعرفية) ومعرفة تأملية (تحتاج الى وعي ومعرفة وأدراك) فالألم نتاج معرفة حيوانية، وتفسير هذا الألم يعد معرفة تأملية، لهذا يرى بان القضايا الأكثر تعقيدا تتطلب فضائل شخصية مثل الشجاعة الفكرية ليوافق او يطرح أسئلة، وربط (Montmarquet,1993) المسؤولية الأخلاقية بالمسؤولية المعرفية، وهذا يعني ان الفضائل الفكرية لا تفسر فقط على أساس الموثوقية، فالشجاعة الفكرية تعتمد على رغبة الفرد في البحث عن الحقيقة، او اعتمادها في المواقف التي تتطلب ذلك، وبذلك تمكنه من مواجهة المعارضة والمثابرة، فغاليليو يعد شجاعا فكريا؛ لأنه واجه معارضييه دفاعا عن الحقيقة وركز (Greco,2000) على ان الفضيلة المعرفية قائمة على أساس التبرير الذاتي والموضوعي فالمدرس الذي يتحلى بالشجاعة الفكرية، يصر على طرح أفكار جديدة رغم اعتراض زملائه مما يعزز أدائه الوظيفي فيما وضحت (Zagzebski,2019) في

منهجها للفضائل المعرفية، بأنها مزيج من الدافعية والنجاح، وهي بذلك عدتها تميزاً مكتسباً، والشجاعة الفكرية تعني التمسك بالبحث رغم الضغوطات والتحديات، فالمدرس الذي يصر على تطبيق نظام تربوي جديد رغم معارضة زملائه يظهر شجاعة فكرية؛ لأنه مقتنع ان هذا النظام يخدم الصالح العام، وهذا يعكس نمواً وتطوراً نحو التغيير (Baehr, 2015, pp.12-14).

### أهمية الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية

يُعد الأداء الوظيفي للهيئات التدريسية من الموضوعات الأساسية في نظريات التنظيم والسلوك الوظيفي التي نالت اهتمام المختصين في المجال التربوي، لما له من أبعاد أساسية وجوهرية على مستوى المدرسين، والمؤسسات التعليمية، فهو مؤشراً ومعياراً أساسياً يستدل به على قدرة المؤسسة التعليمية والعاملين فيها على تحقيق أهداف تلك المؤسسة، وذلك انطلاقاً من مقدرة المدرسين على إتمام المهام الوظيفية بأحسن صورة والتي تنعكس إيجاباً على الطلبة

(الخطيب، وأبو زياد، ٢٠٢٠، ص ٢٠٣ - ٢٠٤).

وان نجاح العملية التعليمية يعتمد على المدرس فهو الأساس في تطوير وتشكيل مجال التعليم، فمتى ما كان ادائه وجودته جيداً، سيؤدي إلى زيادة فرص استثمار الأهداف وتحقيقها بشكل ناجح، وإن تحسين أداء المدرس حاجة ملحة؛ لتحقيق نتائج تعليمية أفضل وتكون في مصاف الدول المتقدمة التي تراعي احتياجات المدرسين (Aniek, et al, 2025, p. 242) ويمكن اعتبار الأداء الوظيفي من العوامل المهمة والإيجابية في تحسين جودة التعليم فمن خلالها يتحقق شرط التعليم والتعلم، بل يتجاوز في نقل المعرفة للطلبة، فهو يعتبر محفزاً للتفكير الإبداعي، ويساهم في اكتشاف الخبرات والمهارات للوصول إلى المعرفة، ومواجهة المشكلات بنكاه وحكمة، وبالتالي ستتشكل بيئة تعليمية إيجابية تسهم في تطوير أداء المدرسين وتميزهم الوظيفي والذي ينعكس على تحصيل الطلبة (أبو أسعد، ٢٠٢٤، ص ٢٢٤).

وعلى أداء المؤسسة التربوية، إذ تكون أكثر استقراراً ومهنية والتزاماً، وتكون قادرة على خلق بيئة تعليمية جيدة وهادفة، وأن ازدياد ارتباط المدرس بوظيفته، يظهر احترام المدرس لقوانين المدرسة، وواجباته المهنية تجاه التدريس والطلبة، وإن وجود معلمين ملتزمين بأدائهم الوظيفي شرطاً وحافزاً معنوياً لتحقيق الأهداف التعليمية، ويقاس الأداء الوظيفي من خلال عدد من المعايير الكمية والنوعية، إذ تعالج من خلالها أي أنحراف أو اختلال، وتضمن عدم فشلها، أو أن تتعرض للمخاطر، وهي أيضاً تكون تقويمية فهي تحسن أداء المدرس بفاعلية وكفاءة، وتزيد من استمرار تلك المؤسسات وديمومتها، وتعزز مكانتها وقدراتها داخلياً وخارجياً، ويعد ذلك مؤشراً إيجابياً ودليلاً على تقدم المؤسسة حيث تكون أكثر استدامة في تطوير العاملين فيها (الخطيب، وأبو زياد، ٢٠٢٠، ص ٢٠٤ - ٢٠٥).

### عناصر الاداء الوظيفي:

توجه المختصون لتحديد عناصر ومكونات الأداء الوظيفي التي تدعم وتنمي فاعلية أداء العاملين ومن

هذه العناصر ما يأتي:

١- **كفايات الموظف:** وهي المعلومات والقيم والاتجاهات والمهارات المعرفية لدى الموظف وهي الخصائص الأساسية التي يمكن من خلالها أن يكون أداءه فاعلاً ومنتجاً وتلك الخصائص يمكن تحصيلها من خلال التعلم والتدريب (الكعبي، ٢٠٢٢، ص ٦٤٦ - ٦٤٧).

٢- **مناخ أو بيئة العمل:** من المعلوم أن أهمية مكان العمل يساعد ويرفع فاعلية الأداء الوظيفي للمعلمين، فعندما يكون المناخ الدراسي والبيئة الصفية مهيئة بشكل جيد، يشعر المدرس بالرضا والارتياح، فتوفر الأدوات المناسبة في الصف من حرارة وأضاءة جيدة فضلاً عن توافر الوسائل التعليمية والتوضيحية التي تحفز على الأبداع وتدعم التنوع في أساليب التدريس، فالبيئة الملائمة للعمل تسهم في تحقق شروط التعليم، الامر الذي ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي (أبو أحمد، ٢٠٢٠، ص ٢٧ - ٢٨).

٣- **بيئة التنظيم:** إن الأداء الفعال يتأثر بعوامل داخلية وخارجية، فالتنظيم الداخلي يعتمد على المركز الاستراتيجي والموارد وكيفية استغلالها لتحقيق أهدافها وهي تمثل الهيكل الرئيسي للأداء وأما العوامل الخارجية مثل العوامل التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والإنسانية والأرت الحضاري والسياسية والقانونية.

٤- **محددات ومعايير الاداء الوظيفي:** يُعد تحديد مستوى الأداء الفردي عملية أساسية تتطلب معرفة دقيقة بالمعايير التي تؤثر فيه، وفهم طبيعة التفاعل بينها، غير أن هذه المهمة تواجه صعوبات متعددة، أبرزها صعوبة قياس درجة تأثير كل معيار على الأداء، وذلك نتيجة لاختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، كما أن تحديد العوامل المؤثرة ومدى التفاعل بينها يظل من التحديات الرئيسة في مجال تقييم الأداء الوظيفي. (الكعبي، ٢٠٢٢، ص ٦٤٦ - ٦٤٧).

بعض النظرية والنماذج التي فسرت مفهوم الأداء الوظيفي

### أ- نظرية دافع الانجاز (David McClelland, 1976)

تتلخص نظرية ديفيد ماكيلاند على ان الافراد الذين يقومون بأي عمل ما ينجزوه بصورة منضبطة ما هو الا نتاج رغبتهم في التفوق والنجاح في عملهم, ويعني ذلك أن الدافع بحد ذاته هو اتمامهم للعمل وسعيهم لتحقيق معيار عالي للأداء، وتقوم النظرية على دافع الانجاز او الرغبة بإتمام العمل بصورة جيدة، وهو نتاج سلوكي يتسم به بعض الافراد الذين يطلق عليهم ذوو الانجاز العالي، ويرتبط دافع الانجاز في نفوس الافراد عن طريق ربط الحوافز والعوائد، ويتميز افراد الانجاز العالي بصفات مميزة مثل الاعتماد على الذات، وتحمل المسؤولية، والمثابرة، وتحمل المخاطر، والتخطيط المسبق للعمل، اذ توفر تلك السمات

الشعور بالاحترام والتقدير، وهو ما يسعون له لبلوغ النجاح في عملهم، فإنجاز أي عمل يعتمد على تفاعل الفرد مع البيئة كونه هدفاً سلوكياً نشطاً ذاتياً ومكون مهم للتفوق والنجاح، ولا بد من التركيز على أن الدافع للنجاح يقابله الدافع لتجنب الفشل متفاعلاً مع احتمالات النجاح أو الفشل فضلاً عن الحوافز الخارجية للنجاح أو الفشل. ويعرف ماكيلاند الدافع للإنجاز بأنه الاداء ضمن مستوى يتحدد فيه الامتياز والتفوق وبمعنى آخر رغبة الفرد في السعي للنجاح) (الكعبي، ٢٠٢٢، ص ٦٤٦ - ٦٤٧).

## ب- نموذج كامبل متعدد العوامل (Campbell's Multi-Factor Model) (١٩٩٠-١٩٩٤)

يُعد نموذج ((Campbell's Multi-Factor Model)) من أبرز النماذج الحديثة التي فسرت مفهوم الأداء الوظيفي، طوره الباحث الأمريكي John P. Campbell خلال المدة بين (١٩٩٠-١٩٩٤)، بهدف تقديم تصور متعدد الأبعاد للأداء الوظيفي، بدل النظر إليه بوصفه بُعداً واحداً فقط وعلى هذا الأساس سمي بالنموذج متعدد الأبعاد، ويرى كامبل أن الأداء الوظيفي هو سلوك قابل للملاحظة يسهم في تحقيق أهداف المنظمة، وليس مجرد نتائج نهائية للعمل، وقد اقترح نموذجاً يتكون من ثمانية أبعاد رئيسية يمكن تطبيقها بدرجات متفاوتة على معظم الوظائف (Campbell, & Wise, 1990, pp.314-315).

وان اهم ما يميز هذا الانموذج من انه ينظر للأداء كسلوك وليس نتيجة فقط وان هذا الأداء متعدد الابعاد، ولا يعتمد على بعد واحد فقط، ويربط الأداء بالمعرفة والدافعية والمهارة، ويصلح للتطبيق في اغلب المهن، وهو من أكثر النماذج دقة في تفسير الأداء الوظيفي (Campbell, et al, 1993, pp35-37).

وقسم الأداء الوظيفي الى ثلاثة ابعاد سلوكية رئيسية تدعم بيئة أي عمل وهي:

١. الكفاءة في المهام الخاصة بالوظيفة: القدرة على أداء المهمة بدقة وكفاءة عالية.
  ٢. بذل الجهد: القدرة على الاستمرار في العمل حتى في فترات طويلة.
  ٣. الحفاظ على الانضباط الشخصي: الالتزام بالقواعد وسياسة العمل، والحضور بالوقت المحدد وتجنب الغياب المتكرر أو التأخر.
- وخمسة ابعاد ثانوية تعتمد على طبيعة الوظيفة وهي:
٤. الكفاءة غير الخاصة بالوظيفة: المهام التي يؤديها مختلف الموظفين.
  ٥. التواصل الكتابي والشفهي: القدرة على الكتابة والتواصل بفاعلية.

٦. تقديم المساعدة للفريق.

٧. الاشراف والقيادة: الاشراف الفعال على الاخرين وقيادتهم

٨. الادرة والتنظيم: متابعة الأمور المهمة وتنظيمها

فهذا الأنموذج هو الأساس الذي يعتمد عليه في أي أداء وظيفي ناجح، فهو يشمل أداء المهام الفنية والجهود الشخصية والسلوكية، وتساهم هذه الابعاد في تقييم مدى فاعلية الموظف في عمله (Alshery, et al,2020, p. 32). وتقدم نظرية كامبل للأداء الوظيفي ثلاثة أجزاء رئيسية تؤثر على طبيعة العمل وتشمل:

١. محددات الأداء: ونعني بها العوامل التي تؤثر على أداء الموظف، والتي تتطلب معرفة الموظف لأهداف المنظمة او المؤسسة ومتطلباتها، وامتلاكه للمهارات المعرفية والحركية والشخصية التي تمكنه من تنفيذ المهمة المنوطة به، والدافعية أي الرغبة في أداء المهمة وبذل الجهد حتى تحقيق الأهداف.

٢. مكونات الأداء: الأبعاد السلوكية التي تقيس الأداء والتي تعتمد على بذل الجهد والانضباط الشخصي والكفاءة العالية في أداء المهام.

٣. سوابق الأداء: العوامل السابقة التي تؤثر في الأداء التي تتجلى بالتدريب والخبرة والممارسة. (Jung, et al,2020, p.3)

الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم المشاركة الفكرية:

الدراسات العربية

• اجرى الباحث (العايدي، علي عناد زامل، ٢٠٢٠): دراسة بعنوان (مستوى الشجاعة الفكرية والعاطفة الإيجابية والاستماع الأكاديمي لدى تدريسي الجامعة) وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشجاعة الفكرية لدى تدريسي الجامعة، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور- إناث) والتخصص (علمي-إنساني)، على عينة مكونة من (٢٧٤) أستاذاً وأستاذة من جامعة واسط، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد مقياس الشجاعة الفكرية من إعداد ريتشارد وبول (٢٠١٦) على وفق نظرية أوبيرن وآخرين (٢٠٠٦)، وقد أظهرت النتائج وجود مستويات عالية لدى افراد العينة في الشجاعة الفكرية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) تبعاً لمتغير نوع الجنس ولصالح الذكور، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص.

• اجرت الباحثة (مسلم، زهرة ماهود، ٢٠٢٤) دراسة بعنوان (التشارك المعرفي وعلاقته بالشجاعة الفكرية لدى تدريسي الجامعة) تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الشجاعة الفكرية لدى تدريسي الجامعة،

والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور-إناث) والتخصص (علمي-إنساني)، على عينة مكونة من (٤٥٠) تدريسيًا وتدرسيًا من جامعة بغداد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، ومقياساً من إعدادها، وقد أسفرت النتائج عن وجود مستويات مرتفعة لدى أفراد العينة في الشجاعة الفكرية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) تبعاً لمتغير نوع الجنس، بينما ظهرت فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص، ولصالح التخصص العلمي.

#### الدراسات الأجنبية:

- أجرى الباحث (North, Buddy Boren.2023) دراسة بعنوان (لتعامل مع أضرار الحياة المعرفية: حول الحاجة إلى التربية من أجل الشجاعة الفكرية) وهدفت الدراسة الى توضيح مفهوم الشجاعة الفكرية كقضية تربوية، ومقارنتها بالتصورات الفلسفية، وظهرت تداخل البعد الأخلاقي والمعرفي في تكوين شخصية المتعلم، واعتمدت الدراسة منهجية التحليل الذي يستند الى الادبيات التربوية والفلسفية، وتحليل مفهوم الشجاعة الفكرية، ومقارنته بالفضائل الأخرى استنتجت الدراسة الى ان الشجاعة الفكرية فضية متداخلة مع فضائل أخرى مثل العدالة الفكرية والانفتاح الذهني، وان تربية المتعلم على الشجاعة الفكرية، يمكن ان تؤثر على شخصيته وتجعله قادراً على مواجهة المخاطر الفكرية والسعي وراء المعرفة بفضيلة.

#### الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي

- أجرت الباحثة (البقي، نجلاء مرزوق ناصح، ٢٠٢١) دراسة بعنوان ( الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس) وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي والعلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور-إناث) والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة، على عينة مكونة من (١٠٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشروره، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة مقياس الأداء الوظيفي الذي أعدته الباحثة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي عالي جداً، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي لصالح الذكور، وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، وجود فروق دالة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات أقل (من ٥ سنوات).

• أجرى (حمدان، وحمدان، ٢٠٢١) دراسة بعنوان: (مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات) هدفت الدراسة إلى التعرف على الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم، وعلاقته ببعض المتغيرات وشملت عينة الدراسة (٣٢٠) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية الحكومية، وتم تصميم استبانة لقياس الأداء الوظيفي وبينت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق بين المدرسين في مستوى الأداء الوظيفي يعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي - المؤهل العلمي - وسنوات الخدمة).

• أجرى الباحث (Forson, et al, 2021) دراسة بعنوان: (دافعية الموظفين والأداء الوظيفي: دراسة على معلمي المدارس الأساسية في غانا، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تحفيز العاملين، والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الأساسية في غانا اعتمدت الدراسة منهجاً كمياً على عينة مكونة من (٢٢٠) معلماً، وأسفرت نتائج الدراسة عن حزمة التعويضات، وتصميم الوظيفة والبيئة، ونظام إدارة الأداء تُعدُّ عوامل مهمة في تحديد دوافع المدرس، كما أظهرت النتائج أنَّ هذه العوامل التحفيزية تُعدُّ من المؤشرات المهمة للأداء الوظيفي لدى المدرسين، بالإضافة إلى ذلك لوحظت فروقات كبيرة في مستوى الأداء بين المدرسين تبعاً لاختلاف الفئات العمرية.

مراجعة الدراسات السابقة والفجوة البحثية

أولاً: الدراسات المتعلقة بالشجاعة الفكرية

الدراسات العربية

تناولت دراسة العايدى (٢٠٢٠)، الشجاعة الفكرية والعاطفة الإيجابية والاستماع الأكاديمي لدى تدريسي الجامعة، وأظهرت فروقاً لصالح الذكور، دون فروق تبعاً للتخصص، اما دراسة مسلم (٢٠٢٤) درست التشارك المعرفي وعلاقته بالشجاعة الفكرية، وأظهرت ارتفاع مستويات الشجاعة الفكرية، مع فروق لصالح التخصص العلمي، وعدم وجود فروق بين الجنسين.

الدراسات الأجنبية

تناولت دراسة North (٢٠٢٣)، الشجاعة الفكرية كقضية تربوية وفلسفية، وربطتها بفضائل أخرى مثل العدالة الفكرية والانفتاح الذهني، مؤكدة دورها في تكوين شخصية المتعلم، ونستنتج من ذلك ان معظم الدراسات السابقة ركزت على الجامعات بينما البحث الحالي ركز على مرحلة التعليم الثانوية وقد جاءت النتائج متباينة حول (أثر نوع الجنس والتخصص).

## ثانيا: الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي

### الدراسات العربية:

تناولت دراسة القمي (٢٠٢١)، العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت علاقة سلبية بينهما، مع فروق لصالح الذكور والأستاذية وسنوات الخبرة الأقل، اما دراسة حمدان وحمدان (٢٠٢١) تناولت الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية، وخلصت إلى مستوى متوسط للأداء، دون فروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

### الدراسات الأجنبية:

تناولت دراسة Forson وآخرون (٢٠٢١)، العلاقة بين دافعية الموظفين والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية في غانا، وأكدت دور التعويضات وتصميم الوظيفة والبيئة في رفع الأداء، مع فروق بين الفئات العمرية، ونستج من ذلك بأن الدراسات ركزت على الجامعات وقل الاهتمام بمدارس المتميزين ولم تدرس العلاقة بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي بشكل مباشر على حد علم الباحثان،

### ثالثاً: الفجوة البحثية

لم تُدرس الدراسات السابقة العلاقة بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي بشكل مباشر في السياق العربي، خصوصاً في مدارس المتميزين، إذ تناولت الشجاعة الفكرية أو الأداء الوظيفي كلٌّ على حدة، أو ربطت الأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى (الاحتراق النفسي، الدافعية، الجنس، التخصص)، دون دمجها مع الشجاعة الفكرية، الدراسات العربية اقتصرت على الجامعات، بينما البحث الحالي ركز على المدرسين في مدارس المتميزين، وهو سياق جديد لم يُبحث سابقاً على حد علم الباحثان.

### رابعاً: مساهمة البحث الحالي:

الدراسة الحالية ربطت متغير الشجاعة الفكرية مع الأداء الوظيفي في بيئة تعليمية متميزة وهي بذلك تقدم إضافة نوعية عبر دراسة مدارس المتميزين في العراق وهو مجال لم يغطي سابقاً تفتح المجال امام عملية التطوير للهيئات التدريسية من خلال التوصيات، اعتمدت الدراسة الحالية مقاييس حديثة

### ثالثاً: إجراءات البحث:

إجراءات البحث: تحقيقاً لإجراء البحث بشكل علمي اعتمد الباحثان الإجراءات الآتية:  
منهجية البحث: اعتمد الباحثان المنهج الوصفي كونه الأسلوب الأمثل لتحقيق اهداف البحث، إذ يوفر هذا المنهج وصفاً دقيقاً للظاهرة المدروسة من خلال جمع البيانات والحقائق، وتفسير النتائج ومناقشتها للوصول الى تعميمات الظاهرة المدروسة.

مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث بالمدرسين العاملين في مدارس المتميزين والمتميزات في النجف للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦) كما موضح في الجدول ادناه:

جدول (١) توزيع افراد المجتمع الأصلي للبحث

المجموع	النوع		المدرسة	ت
	اناث	ذكور		
٣٥	١٢	٢٣	ثانوية المتميزين/ النجف	١
٢٨	٢٨	----	ثانوية المتميزات/ النجف	٢
٢٥	٩	١٦	ثانوية المتميزين/ الكوفة	٣
٢٧	٢٤	٣	ثانوية المتميزات/ الكوفة	٤
١١٥	٧٣	٤٢	المجموع	

عينة البحث:

اعتمد الباحثان أسلوب العينة الاحتمالية (العشوائية البسيطة) من خلال قوائم الأسماء المتاحة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (١١٥) مدرساً ومدرسة. وقد شارك فعلياً في الإجابة على الاستبانة (٨٠) منهم موزعين بين (٣٨) من الذكور بنسبة (٤٧,٥%) و(٤٢) من الإناث بنسبة (٥٢,٥%). وبما أن هذه النسبة تمثل حوالي (٦٩%) من المجتمع الأصلي، فقد قرر الباحثان اعتماد جميع الاستجابات الواردة بوصفها عينة الدراسة، نظراً لواقعيتها وملاءمتها لأهداف البحث. وقد جرى تحليل البيانات استناداً إلى هذه العينة المتاحة، مع مراعاة التوزيع النوعي لضمان دقة النتائج وصدق التفسير، كما هو موضح في الجدول أدناه: جدول (٢) عدد افراد العينة الأساسية

وفق الطبيعة الديموغرافية

المجموع	النوع		المدرسة	ت
	الإناث	الذكور		
٢٩	٦	٢٣	ثانوية المتميزين/ النجف	١
١٤	١٤	-	ثانوية المتميزات/ النجف	٢
١٩	٦	١٣	ثانوية المتميزين/ الكوفة	٣
١٨	١٦	٢	ثانوية المتميزات/ الكوفة	٤
٨٠	٤٢	٣٨	المجموع	

الأداة الأولى / مقياس الشجاعة الفكرية:

بعد مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات التي تناولت مفهوم الشجاعة الفكرية، اعتمد الباحثان في هذه الدراسة مقياس الشجاعة الفكرية الذي طوره (Richrd. & Paul.2016)، والمكوّن من (٢٥) فقرة والذي يُعنى بقياس مدى امتلاك الفرد للقدرة على التفكير النقدي واتخاذ المواقف الفكرية المستقلة، وقد تم الحصول على نسخة المقياس من الباحث "علي عناد زامل العائدي"، بعد أخذ موافقته على استخدامه في هذا البحث، بما يضمن الأمانة العلمية ويحفظ حقوق الملكية الفكرية وقد تم توظيف المقياس بصيغته الأصلية مع مراعاة ملاءمته لأهداف الدراسة والسياق التربوي المحلي كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول (3) آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الشجاعة الفكرية

المعارضون		الموافقون		عدد الفقرات	أرقام الفقرات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
صفر %	صفر	١٠٠%	١٠	٢٠	١, ٢, ٣, ٤, ٦, ٧, ٨, ٩, ١٠, ١١, ١٢, ١٣, ١٥, ١٦, ١٧, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣, ٢٥.
٢٠%	٢	٨٠%	٨	٥	٥, ١٤, ١٨, ١٩, ٢٤.

الأداة الثانية/ مقياس الأداء الوظيفي:

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة مقياساً جاهزاً لقياس الأداء الوظيفي، تم تطويره مسبقاً من قبل الباحثة "لينا محمد لطيف"، لما يتميز به من وضوح في البناء وتنوع في الأبعاد التي تغطي الجوانب الأساسية للأداء. يتكوّن المقياس من أربعة محاور رئيسية، تشمل: محور مهنية الأداء الوظيفي ويضم (٩) فقرات، ومحور مسؤولية الأداء الوظيفي، ويضم (٥) فقرات، بالإضافة إلى محور الإنتاجية والتطوير الذي يحتوي على (٦) فقرات، وأخيراً محور النمو المهني الذي يتكوّن من (٧) فقرات، وبذلك بلغ العدد الكلي لفقرات المقياس (٢٧)

فقرة، صيغت جميعها بأسلوب مباشر وواضح بما يتناسب مع طبيعة العينة المستهدفة ويحقق أهداف الدراسة في قياس مستوى الأداء الوظيفي من منظور شامل ومتوازن، كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول (4) آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الأداء الوظيفي

المعارضون		الموافقون		عدد الفقرات	أرقام الفقرات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
صفر %	صفر	١٠٠%	١٠	١٨	١, ٢, ٣, ٤, ٦, ٧, ٩, ١٠, ١٢, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧, ٢٠, ٢٢, ٢٤, ٢٥.
٢٠%	٢	٨٠%	٨	٦	٥, ١١, ١٨, ١٩, ٢٣, ٢٤, ٢٥
٣٠%	٣	٧٠%	٧	٣	٨, ٢١, ٢٧

#### الصدق الظاهري:

حرص الباحثان على التحقق من الصدق الظاهري لأداتي الدراسة (مقياس الشجاعة الفكرية ومقياس الأداء الوظيفي) من خلال عرضهما على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس ممن يمتلكون خبرة علمية وميدانية في بناء أدوات القياس وتقويمها. وقد طُلب من المحكمين إبداء آرائهم حول وضوح الفقرات وسلامة صياغتها ومدى ملاءمتها للمجالات التي تقيسها الأدوات. أظهرت النتائج أن معظم الفقرات كانت واضحة ومناسبة، حيث تم قبول الغالبية كما هي، في حين أوصي بإجراء تعديلات لغوية طفيفة على عدد محدود من الفقرات (٥) فقرات من أصل (٢٥) في مقياس الشجاعة الفكرية و(٩) فقرات من أصل (٢٧) في مقياس الأداء الوظيفي، وذلك لضمان دقة التعبير وسهولة الفهم ولم تُرفض أي فقرة بشكل كامل، مما يعزز الصدق الظاهري للأداتين ويؤكد جاهزتهما للتطبيق الميداني.

### التجربة الاستطلاعية:

نظرًا لاعتماد الباحثين كامل العينة الأساسية في التطبيق النهائي للمقياس، والتي بلغت (٨٠) مدرسًا ومدرسة من المدارس المتميزة، فقد أُجريت تجربة استطلاعية أولية على عينة مماثلة مكونة من (١٥) مدرسًا ومدرسة من مدرسة المتميزين والتميزات، وذلك بهدف اختبار وضوح فقرات المقياس وسلامة صياغتها، إضافةً إلى تقدير الزمن اللازم للإجابة، وقد استغرقت عملية الإجابة في هذه التجربة الاستطلاعية ما بين (١٠-١٥) دقيقة، الأمر الذي ساعد الباحثين على ضبط الأداة وتحديد الزمن المناسب للتطبيق قبل تنفيذ الدراسة الأساسية، ولم تُدرج نتائج هذه التجربة ضمن التحليل الإحصائي النهائي، حفاظاً على حيادية النتائج وصدقها.

الخصائص السيكومترية لمقياس الشجاعة الفكرية:

القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين:

قام الباحثان بتقسيم الدرجة الكلية الى قسمين، احد القسمين يمثل المجموعة التي نالت اعلى الدرجات والقسم الاخر يمثل المجموعة التي نالت اقل الدرجات، واعتماد نسبة (٢٧٪) من الافراد في كلا المجموعتين، وبلغت الاستثمارات الخاضعة للتحليل (٤٤) استمارة منها (٢٢) تمثل المجموعة العليا و(٢٢) تمثل المجموعة الدنيا، وباستخدام اختبار (T-TEST) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين اذ تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) اذ ان قيمها اكبر من القيمة الجدولية المحسوبة وهي (١.٩٩٠) بدرجة حرية (٤٢). مما يدل على ان فقرات المقياس يعد مؤشرا على صدق المقياس. والجدول ادناه يوضح ذلك:

جدول (٥) قيمة (T) ودالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي الشجاعة الفكرية

مستوى الدلالة	قيمة (T) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	2.230	1.053	4.181	0.456	4.727	
دالة	2.890	0.750	3.909	0.598	4.501	
دالة	4.565	0.575	3.954	0.477	4.681	
دالة	3.253	1.006	4.181	0.294	4.909	
دالة	4.230	0.560	4.136	0.429	4.772	
دالة	4.971	0.703	3.727	0.492	4.636	
دالة	3.361	0.456	4.272	0.528	4.772	
دالة	3.919	0.640	3.863	0.590	4.590	
دالة	3.391	0.568	4.318	0.395	4.818	
دالة	2.091	0.899	4.045	0.671	4.545	
دالة	2.248	0.673	4.504	0.351	4.863	

دالة	2.946	0.684	4.090	0.646	4.681
دالة	3.449	0.653	4.045	0.568	4.681
دالة	2.706	0.859	3.503	0.922	4.227
دالة	2.869	0.800	3.545	0.664	4.181
دالة	4.948	0.973	3.772	0.351	4.863
دالة	2.882	0.894	3.681	0.658	4.363
دالة	5.217	0.560	3.863	0.477	4.681
دالة	6.247	0.666	3.590	0.477	4.681
دالة	4.811	0.640	3.863	0.477	4.681
دالة	6.856	0.617	4.002	0.213	4.954
دالة	6.325	0.575	3.954	0.351	4.863
دالة	4.244	0.722	3.954	0.456	4.727
دالة	2.411	0.581	4.636	0.213	4.954
دالة	4.244	0.550	4.272	0.351	4.863

### الاتساق الداخلي للمقياس:

#### حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

سعى الباحثان إلى التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وقد تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٨٠) مدرساً ومدرسة، بهدف قياس مدى ارتباط كل فقرة بالمجال العام الذي تنتمي إليه، واعتمد الباحثان في هذا التحليل على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) نظراً لطبيعة البيانات المتصلة والمتدرجة، حيث يُعد هذا المعامل من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً في قياس صدق الفقرة وقد تم حساب معامل الارتباط لكل فقرة على حدة، ومقارنته بالدرجة الكلية للمقياس، بهدف الكشف عن مدى مساهمة الفقرة في قياس البُعد المستهدف، الجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل ويبين قوة العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية، والدول الاتي يوضح ذلك.

جدول (٦) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المقياس ككل

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.650**	٢٢	0.532**	١٥	0.548**	٨	0.432**	١
0.612**	٢٣	0.649**	١٦	0.560**	٩	0.499**	٢
0.383*	٢٤	0.435**	١٧	0.429**	١٠	0.636**	٣
0.492**	٢٥	0.657**	١٨	0.397**	١١	0.533**	٤
		0.608**	١٩	0.468**	١٢	0.584**	٥
		0.610**	٢٠	0.499**	١٣	0.558**	٦
		0.701**	٢١	0.448**	١٤	0.462**	٧

ومن الجدول أعلاه تبين ان جميع فقرات المقياس دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) اذ كانت معاملات

ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الحرجة والبالغة (١.٩٩٠) بدرجة حرية (٧٨)

ثبات مقياس الشجاعة الفكرية:

أ- معادلة الفاكرونباخ:

يُعتبر حساب ثبات المقياس أو الاتساق الداخلي أمراً بالغ الأهمية في البحث العلمي، لأنه يعكس درجة الدقة أو التناسق في نتائج القياس المستخدم. يضمن ذلك أن الأداة تقيس المفهوم المستهدف بشكل موثوق ودون تباين غير مبرر في النتائج، يساعد قياس الثبات في تقييم الاتساق الداخلي للعناصر في الأداة، هذا يؤكد موثوقية البيانات ويعزز الثقة في النتائج المستخلصة من الدراسة يُعتبر تقييم الثبات خطوة ضرورية لضمان جودة البحث وإمكانية تكرار النتائج، وقد استخرج الباحثان الثبات بطريقة معادلة الفاكرونباخ من درجات استمارات العينة البالغة (٨٠) مدرسا ومدرسة اذ بلغ معامل الفا (٨٠٪) وهو معامل ثبات جيد.

ب- طريقة التجزئة النصفية:

للتأكد من ثبات المقياس، استخدم الباحثان أسلوب التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم الفقرات إلى جزئين متكافئين، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات النصفين باستخدام معامل بيرسون، فكانت النتيجة (٠.٧٢٥)، وهي قيمة تشير إلى وجود ارتباط جيد بين جزئي الأداة؛ ولأن هذا الأسلوب يعطي تقديراً جزئياً للثبات، تم تصحيح المعامل

باستخدام معادلة سبيرمان- براون، فارتفع إلى (٠.٨٤١)، وهي قيمة تُعد مرتفعة وتدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي

هذا يعزز الثقة في نتائج المقياس ويؤكد صلاحيته للاستخدام في الدراسة الأساسية، خاصة في البيئة التربوية التي تتطلب أدوات دقيقة وموثوقة. والجدول ادناه يوضح ذلك:

جدول (7) استخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس

المؤشرات	العينة	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان- براون
	٨٠	٠.٧٢٥	٠.٨٤١

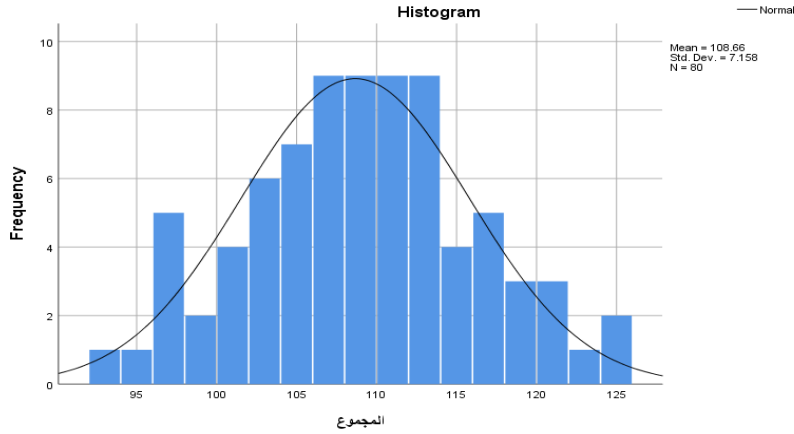
#### الإحصائية:

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن توزيع درجات أفراد العينة يتسم بالاتساق والاعتدال، حيث تقاربت مؤشرات التمرکز مثل المتوسط الحسابي والوسيط، مما يدل على تماثل توزيع البيانات وعدم وجود انحرافات واضحة، كما أن الفارق المحدود بين المتوسط العام والمتوسط المقطوع يعكس غياب القيم المتطرفة المؤثرة، ويعزز من دقة التمثيل الإحصائي للبيانات، أما مؤشرات التشتت، فقد كشفت عن تباين معتدل في درجات المشاركين، وهو ما يُعد طبيعيًا في الدراسات التربوية التي تتناول خصائص سلوكية أو معرفية، وقد أظهرت مؤشرات الشكل، مثل الالتواء والتفلطح، أن توزيع البيانات قريب من التوزيع الطبيعي، مما يدعم صلاحية استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية في تحليل النتائج، بناءً على هذه المؤشرات، يمكن القول إن البيانات تتسم بالاتساق الداخلي والتمثيل الواقعي، مما يمنح نتائج الدراسة درجة عالية من الموثوقية في التفسير والاستنتاج.

جدول (٨) المؤشرات الإحصائية لمقياس الشجاعة الفكرية

المؤشرات الإحصائية	القيم	المؤشرات الإحصائية	القيم
الوسط الحسابي	١٠٨.٦٦	التفطح	٠.٢٥٦-
الوسيط	١٠٩.٥٥	المدى	٣٢
المنوال	٦٢	اقل درجة	٩٣
الانحراف المعياري	٧.١٥٨	اعلى درجة	١٢٥
التباين	٥١.٢٣٩	مجموع القيم	٨٧٠.٧٩
الانتواء	٠.٠٣٣		

شكل (١) المؤشرات الإحصائية لمقياس الشجاعة الفكرية



وصف مقياس الشجاعة الفكرية بصيغته النهائية:

بعد الانتهاء من التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الشجاعة الفكرية، أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على أفراد العينة، حيث تم بناؤه وفق (نموذج ليكرت الخماسي) الذي يتضمن خمس بدائل استجابية (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)، وتم تخصيص أوزان رقمية تصاعدية له من (١ إلى ٥) وقد تم احتساب

الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع درجات الاستجابة لكل فقرة مما يجعل الحد الأدنى للدرجة الممكنة هو (٢٥)، والحد الأعلى (١٢٥)، في حين أن المتوسط الفرضي للمقياس يبلغ (٧٥).

الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي:

القوة التمييزية لل فقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين:

جدول (٩) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المقياس ككل

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	
١	0.501	4.818	0.671	1.528	غير دالة
٢	0.468	4.863	0.596	1.971	غير دالة
٣	0.429	4.772	0.550	3.361	دالة
٤	0.400	5.000	0.666	4.161	دالة
٥	0.294	4.909	0.733	4.320	دالة
٦	0.598	4.503	0.796	5.139	دالة
٧	0.503	4.590	0.526	4.392	دالة
٨	0.568	4.318	0.868	1.850	غير دالة
٩	0.671	4.454	0.834	2.590	دالة
١٠	0.600	5.002	0.456	2.806	دالة
١١	0.492	4.636	0.800	5.899	دالة
١٢	0.400	5.000	0.703	4.856	دالة
١٣	0.395	4.818	0.813	3.068	دالة
١٤	0.429	4.772	0.596	2.033	دالة
١٥	0.503	4.590	0.813	6.692	دالة
١٦	0.213	4.954	0.617	6.856	دالة
١٧	0.213	4.954	0.596	3.706	دالة
١٨	0.351	4.863	0.722	5.309	دالة
١٩	0.802	4.500	1.101	3.600	دالة
٢٠	0.596	4.545	0.767	6.145	دالة
٢١	0.596	4.454	0.868	6.076	دالة
٢٢	0.568	4.681	0.800	5.431	دالة
٢٣	0.612	4.227	1.008	6.511	دالة
٢٤	0.568	4.681	1.090	2.775	دالة
٢٥	0.722	4.045	0.953	5.525	دالة
٢٦	1.182	3.590	0.848	3.958	دالة
٢٧	1.378	3.772	1.182	3.524	دالة

أظهرت نتائج اختبار القوة التمييزية باستخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين أن غالبية فقرات المقياس تُظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية بين إجابات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، مما يدل على قدرتها على التمييز بين مستويات الأداء المختلفة، ومع ذلك، فإن ثلاث فقرات لم تتجاوز القيمة الجدولية المعتمدة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٢)، وهي الفقرات (١، ٢، ٨)، مما يشير إلى ضعف قدرتها التمييزية، ويستدعي استبعادها من التحليل النهائي لضمان جودة المقياس وبذلك أصبحت فقرات المقياس الكلي قوامها (٢٤) فقرة.

#### الاتساق الداخلي للمقياس:

#### أ- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحثان بتحليل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية بعد استبعاد الفقرات غير المميزة إذ أظهرت النتائج أن جميع الفقرات ترتبط بها ارتباطاً دالاً إحصائياً، سواء عند مستوى (٠.٠١) أو (٠.٠٥)، مما يدل على اتساق داخلي جيد، ويعزز من صدق البناء للمقياس بصيغته النهائية.

جدول (10) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المقياس ككل

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
.519	١٧	.534	٩	.408	١
.541	١٨	.443	١٠	.520	٢
.575	١٩	.286	١١	.463	٣
.609	٢٠	.649	١٢	.545	٤
.377	٢١	.548	١٣	.545	٥
.613	٢٢	.458	١٤	.325	٦
.536	٢٣	.620	١٥	.286	٧
.419	٢٤	.452	١٦	.630	٨

ب- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنمي إليه:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والمجموع الكلي للمجال الذي تنتمي إليه بهدف التحقق من صدق الفقرات داخل كل بعد، وقد تم اعتماد الدرجة الكلية للمجال كمحك داخلي وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥)، مما يدل على اتساق الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه، ويعزز من صدق البناء للمقياس. ويوضح الجدول ادناه ذلك.

جدول (11) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنمي إليه

النمو المهني		الإنتاجية والتطوير		مسؤولية الأداء الوظيفي		مهنية الأداء الوظيفي	
الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت
٠.٦٢٥	١٨	٠.٧١١	١٢	٠.٤٥٥	٧	٠.٦٠٨	١
٠.٥٣٧	١٩	٠.٦٠١	١٣	٠.٦٨٠	٨	٠.٦١٦	٢
٠.٧١٢	٢٠	٠.٥٤١	١٤	٠.٧٢٨	٩	٠.٦٨١	٣
٠.٤٧٠	٢١	٠.٦٨٨	١٥	٠.٧٠٧	١٠	٠.٦٦١	٤
٠.٦٧٨	٢٢	٠.٦١٦	١٦	٠.٤٩١	١١	٠.٦١٤	٥
٠.٦٣٨	٢٣	٠.٦٩٥	١٧			٠.٣٦٣	٦
٠.٥٥١	٢٤						

ج- حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد مع بعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس:

أجرى الباحثان تحليلاً لعلاقات الارتباط بين أبعاد مقياس الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس بهدف التحقق من مدى اتساق الأبعاد مع البناء العام للأداة. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥)، حيث تراوحت القيم بين (٠.٧٣٣) و(٠.٨٦٣) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي، ويعزز من صدق البناء العام للمقياس. والجدول ادناه يوضح ذلك:

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجات الابعاد والدرجة الكلية للمقياس

ت	العامل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	مهنية الأداء الوظيفي	٠.٧٦٥	دال
٢	مسؤولية الأداء الوظيفي	٠.٧٣٣	دال
٣	الإنتاجية والتطوير	٠.٨٣٢	دال
٤	النمو المهني	٠.٨٦٣	دال

ثبات مقياس الأداء الوظيفي:

معادلة الفاكرونباخ:

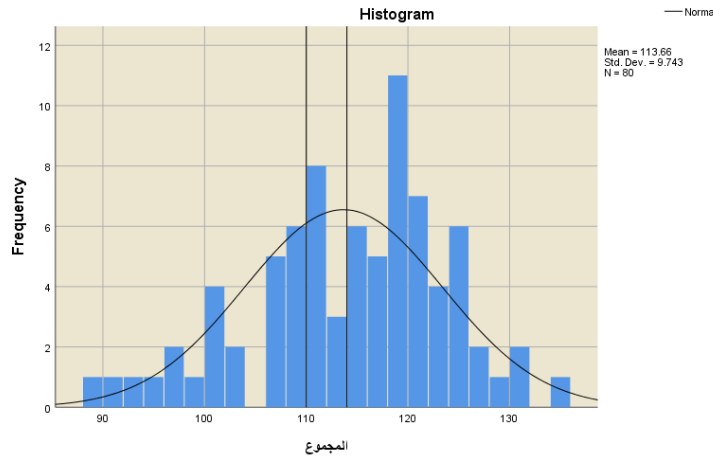
بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس (٠.٧٢٥)، وهي قيمة تُعد مناسبة من الناحية الإحصائية وتشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين فقرات المقياس، مما يعزز من موثوقيته في قياس الأداء الوظيفي.

المؤشرات الإحصائية:

تشير قيم الالتواء والتقلطح إلى أن توزيع البيانات قريب من الشكل الطبيعي، ولا توجد انحرافات حادة أو تشتت غير مبرر. وعليه، يمكن اعتماد الفرضية بأن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً بدرجة مقبولة لأغراض التحليل الإحصائي. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٣) المؤشرات الإحصائية لمقياس الأداء الوظيفي

المؤشرات الإحصائية	القيم	المؤشرات الإحصائية	القيم
الوسط الفرضي	٧٢	الالتواء	٠.٤٩٢-
الوسط الحسابي	١١٣	التفطح	٠.٦٩-
الوسيط	١١٥	المدى	٤٥
المنوال	١١٩	اقل درجة	٨٩
الانحراف المعياري	٩.٧٤٣	اعلى درجة	١٣٤
التباين	٩٤.٩٣٥	مجموع القيم	٩٠.٩٣



شكل (٢) المؤشرات الإحصائية لمقياس الأداء الوظيفي

وصف مقياس الأداء الوظيفي بصيغته النهائية:

خضع مقياس الأداء الوظيفي لعملية مراجعة منهجية نتج عنها حذف ثلاث فقرات، ليعاد توزيعه على أربعة أبعاد رئيسية هي: (مهنية الأداء الوظيفي مسؤولية الأداء الوظيفي، الإنتاجية والتطوير والنمو المهني)، وقد تم اعتماد نفس نمط الاستجابة الخماسي، مع الأوزان ذاتها، مما يجعل الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين (٢٤) كحد أدنى و(١٢٠) كحد أقصى، ويبلغ المتوسط الفرضي له (٧٢)، وتم اعتماد هذا الأسلوب في الترميز لضمان اتساق القياس وسهولة تفسير النتائج التربوية.

## عرض النتائج

الهدف الأول: التعرف على مستوى الشجاعة الفكرية لدى المدرسين لمدارس المتميزين والمتميزات في محافظة النجف الأشرف:

قام الباحثان بتحليل فقرات المقياس الموزع على العينة، ومن خلال استجابات المدرسين لمدارس المتميزين والمتميزات ولكلا الجنسين (ذكور - أناث) بمتوسط حسابي قدره (١٠٨.٦٦) وبانحراف معياري قدره (٧.١٥٨). وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي البالغ (٧٥) نجد ان الوسط المتحقق اكبر من الوسط الفرضي، ونفحص الدلالة الإحصائية بين المتوسطين استعمل الباحثان اختبار (T-test) لعينة واحدة واطهرت النتائج ان قيمة (T) المحسوبة هي (٤٢.٠٦٢) اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٩٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية قيمتها (٧٩) مما يعني ان لدى المدرسين لمدارس المتميزين والمتميزات مستوى عال من الشجاعة الفكرية وهي اتفقت مع دراسة (العايدي، ٢٠٢٠) ودراسة مسلم (٢٠٢٤)، ويعزى الباحثان السبب في ذلك لما تتمتع به مدارس المتميزين بطبيعتها العلمية التي تتطلب وجود كادر تدريسي يظهر مستويات عالية من الشجاعة الفكرية، إضافة الى وجود طلبة يتمتعون بذكاء عالي يفرضون انفسهم على المدرسين؛ لتكون اكثر جرأة في طرح الأفكار إضافة الى ذلك فان مدارس المتميزين تتمتع بدعم من وزارة التربية ودعم اداري من قبل مديرية تربية النجف مما يوفر مساحة امنة للهيئات التدريسية للتعبير عن آرائهم، اذ ان هذا الدعم يقلل الخوف من الفشل او العقاب، ويزيد من استعدادهم لإظهار الشجاعة الفكرية، والجدول الاتي يوضح ذلك:

جدول (٤) مستوى الشجاعة الفكرية لأفراد العينة

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	قيمة (t)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط المتحقق	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١.٩٩٠	٤٢.٠٦٢	٧٩	٧٥	٧.١٥٨	١٠٨.٦٦	٨٠

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين لمدارس المتميزين والتميزات في محافظة النجف الأشرف:

قام الباحثان بتحليل فقرات المقياس الموزع على العينة، ومن خلال استجابات المدرسين لمدارس المتميزين والتميزات ولكلا الجنسين (ذكور - أنثى) بمتوسط حسابي قدره (١١٣,٦٦) وبانحراف معياري قدره (٩.٧٤٣). وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي البالغ (٧٢) نجد ان الوسط المتحقق اكبر من الوسط الفرضي، ولفحص الدلالة الإحصائية بين المتوسطين استعمل الباحثان اختبار (T-test) لعينة واحدة واطهرت النتائج ان قيمة (T) المحسوبة هي (٣٨.٢٤٥) اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٩٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية قيمتها (٧٩) مما يعني ان لدى المدرسين لمدارس المتميزين والتميزات مستوى عال من الأداء الوظيفي، ويعزى الباحثان السبب في ذلك لكون مدارس المتميزين والتميزات تعتمد اختيار المدرسين وفق معايير دقيقة تشمل الكفاءة والخبرة، وبذلك فهي قادرة على تحقيق أداء وظيفي مرتفع ، وربما يشعرون بمكانة اجتماعية مما يعزز لديهم الدافعية الخارجية والذي بدوره ينعكس على أدائهم . والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٥) مستوى الأداء الوظيفي لأفراد العينة

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	قيمة (t)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط المتحقق	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١.٩٩٠	٣٨.٢٤٥	٧٩	٧٢	٩.٧٤٣	١١٣,٦٦	٨٠

الهدف الثالث: الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي للهيئات التدريسية لمدارس المتميزين والتميزات في محافظة النجف الأشرف:

ولغرض التعرف على العلاقة الارتباطية بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي لدى المدرسين لمدارس المتميزين والتميزات، استعمل الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل ارتباط (Pearson)، واطهرت النتائج ان قيمة (T) المحسوبة هي (٥.٥٧٩) اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٩٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية قيمتها (٧٨) مما يعني وجود علاقة ارتباطية وبدلالة أخصائية بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي، ويمكن تفسير هذه العلاقة لما يتمتع به مدرسي ومدارس المتميزين من استعدادهم لمواجهة الأفكار

الجديدة، وطرحهم للأسئلة الجوهرية، وهذا الانفتاح الفكري انعكس على أدائهم الوظيفي، إضافة الى تمتعهم بثقة عالية في النفس والتي ساهمت في تعزيز أدائهم، ورفع مستواهم الادائي. والجدول الاتي يظهر ذلك:

جدول (١٦) معامل الارتباط والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعلاقة الشجاعة الفكرية بالأداء الوظيفي

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
٠.٥٣٤	٥.٥٧٩	١.٩٩٠	٧٨	دالة

الهدف الرابع: تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشجاعة الفكرية للهيئات التدريسية لمدارس المتميزين والتمميزات في محافظة النجف الأشرف تبعاً لمتغيري الجنس (الذكور والإناث) وعدد سنوات الخدمة:

ولغرض التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المدرسين على وفق نوع الجنس استعمل الباحث اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، واطهرت النتائج ان قيمة (T) المحسوبة هي (-١,٦٨٢) أصغر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٩٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية قيمتها (٧٨) مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير نوع الجنس، وهي تتفق مع دراسة (مسلم، ٢٠٢٤) التي لم تجد فروقا إحصائية في الشجاعة الفكرية تبعا لمتغير نوع الجنس، في حين دراسة (العايدي، ٢٠٢٠) أظهرت فروقا لصالح الذكور وربما السبب السياق التعليمي الفارق بين الجامعات ومدارس المتميزين . والجدول الاتي يوضح ذلك:

جدول (١٧) الفروق الإحصائية للشجاعة الفكرية وفقا لنوع الجنس (ذكور - إناث)

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
			القيمة (T)	الجدولية	
إناث	٤٢	١٠٩,٩٣	٦,٨٩١	المحسوبة	غير دالة
ذكور	٣٨	١٠٧,٢٦	٧,٢٧٧	١,٦٨٢-	

ولغرض التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المدرسين على وفق (عدد سنوات الخدمة)، استعمل الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، وظهرت النتائج عدم وجود فرق احصائي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة وهي تتفق مع دراسة (مسلم، ٢٠٢٤). والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٨) الفروق الإحصائية للشجاعة الفكرية وفقاً لـ (عدد سنوات الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	sig	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
بين المجموعات	٢٦٢,٠٤٠	٣	٨٧,٣٤٧	١,٧٥٣	٠,١٦٣	
داخل المجموعات	٣٧٨٥,٨٤٧	٧٦	٤٩,٨١٤			
المجموع	٤٠٤٧,٨٨٨	٧٩	-			

جدول (١٩) خصائص أفراد العينة للشجاعة الفكرية حسب سنوات الخدمة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية	متوسط المجموعات
٥-١	١٢	٪١٥	١٠٥,٠٠
١٠-٦	١٩	٢٣,٧٥	١٠٨,٤٧
٢٠-١١	٢٩	٣٦,٢٥	١٠٨,٧٦
٣٥-٢١	٢٠	٪٢٥	١١٠,٩٠
المجموع	٨٠	٪١٠٠	-

الهدف الخامس: تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الأداء الوظيفي للهيئات التدريسية لمدارس المتميزين والتميزات في محافظة النجف الأشرف تبعاً لمتغيري الجنس (الذكور والإناث) وعدد سنوات الخدمة:

ولغرض التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المدرسين على وفق نوع الجنس استعمل الباحث اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، وظهرت النتائج ان قيمة (T) المحسوبة هي: (-٢,٢٥٣) أصغر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٩٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية قيمتها (٧٨) مما يعني

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حمدان وحمدان، ٢٠٢١) الى عدم وجود فروق إحصائية تبعا لمتغير نوع الجنس، وتختلف مع دراسة (البقيمي، ٢٠٢١) التي وجدت فروقا في الأداء الوظيفي لصالح الذكور. والجدول الاتي يوضح ذلك:

جدول (٢٠) الفروق الإحصائية للأداء الوظيفي وفقا لنوع الجنس (ذكور - أناث)

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
اناث	٤٢	١٠٢,١٠	٧,٥٦٧	المحسوبة	غير دالة
ذكور	٣٨	٩٧,٥٠	١٠,٥٦٢	الجدولية	
				١.٩٩٠	

ولغرض التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المدرسين على وفق (عدد سنوات الخدمة)، استعمل الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova)، وظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية دالة تبعا لمتغير سنوات الخدمة وهي تتفق مع دراسة (حمدان وحمدان، ٢٠٢١) والجدول الاتي يوضح ذلك:

جدول (٢١) الفروق الإحصائية للأداء الوظيفي وفقاً لـ(عدد سنوات الخدمة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	sig	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
بين المجموعات	٤٦٠٠٠٦٩	٣	١٥٣.٣٥٦	١,٨١١	٠,١٥٢	
داخل المجموعات	٦٤٣٦٠٣١٨	٧٦	٨٤.٦٨٨			
المجموع	٦٨٩٦٠٣٨٧	٧٩	-			

جدول (٢٢) خصائص أفراد العينة للأداء الوظيفي حسب سنوات الخدمة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية	متوسط المجموعات
٥-١	١٢	٪١٥	٩٤,٤٢
١٠-٦	١٩	٢٣,٧٥	٩٩,٨٩
٢٠-١١	٢٩	٣٦,٢٥	١٠٠,٩٣

١٠١,٧٥	%٢٥	٢٠	٣٥-٢١
-	%١٠٠	٨٠	المجموع

الهدف السادس. التنبؤ بمقدار إسهام الشجاعة الفكرية في تحسين الأداء الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتميزين والتميزات في محافظة النجف الأشرف:

لتحقيق هذا الهدف قام الباحثان باستعمال معادلة خط الانحدار البسيط بطريقة (Enter) لتعرف الإسهام النسبي لتأثير المتغير المستقل (الشجاعة الفكرية) وللتنبؤ بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي) من خلال تعرف نسبة مساهمة المتغير المستقل فيه من خلال ما يأتي:

- في ما يتعلق بنسبة مساهمة المتغير المستقل (الشجاعة الفكرية) في التنبؤ بالمتغير التابع ( الأداء الوظيفي) , تم استخراج مربع معامل التحديد وكانت قيمته (٠.٢٨٥), ويُشير ذلك إلى أن المتغير المستقل يُسهم مساهمة ذات دلالة إحصائية في المتغير التابع إذ ان مربع معامل التحديد يعني ان نسبة (٢٨,٥%) من تباين درجات الأفراد في الأداء الوظيفي (المتغير التابع) يمكن تفسيره بمعلومية المتغير المستقل, ويسمى هذا التباين بالتباين المشترك بين المتغيرات وما تبقى من هذه النسبة يرجع إلى عوامل أخرى غير العوامل المحددة في هذا البحث .

- ولغرض التنبؤ بمتغير (الشجاعة الفكرية) بدلالة المتغير (الأداء الوظيفي) تم استخراج تحليل الانحدار البسيط كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (٢٣) الاختبار الفائي لتحليل الانحدار البسيط

مستوى الدلالة (٠.٠٥)	القيمة الفائية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
		١٩٦٦,٨٦٣	١	١٩٦٦,٨٦٣	الانحدار
		٦٣,١٩٩	٧٨	٤٩٢٩,٥٢٥	المتبقي
دالة	٣١,١٢٢		٧٩	٦٨٩٦,٣٨٧	الكلي

أما لتعرف الإسهام النسبي للمتغير المستقل فهذا تعكسه معاملات الانحدار في معادلة التنبؤ في صيغة درجات خام (b) وما يقابلها من قيم معيارية تعكسه قيم (Beta)، إذ اختيرت المتغير بحسب دلالتة (إسهامه). والجدول الآتي يُبين ذلك:

جدول (٢٤) خلاصة الانحدار البسيط

مستوى الدلالة (٠.٠٥)	مربع الارتباط $R^2$	القيمة التائية	معامل بيتا المعياري Beta	معاملات اللامعيارية		المتغيرات
				الخطأ المعياري	بيتا b	
دالة	٠,٢٨٥	١,٧٧٦	-	١٣,٦٠٧	٢٤,١٦٨	الحد الثابت
دالة		٥,٥٧٩	٠,٥٣٤	٠,١٢٥	٠.٦٩٧	الشجاعة الفكرية

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الشجاعة الفكرية والأداء الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٥٣٤) وهي علاقة متوسطة- مرتفعة، كما تبين أن متغير الشجاعة الفكرية يفسر ما نسبته (٢٨,٥%) من التباين في الأداء الوظيفي ( $R^2=٠,٢٨٥$ ) وأظهرت النتائج أن التائية المحسوبة بلغت (٥,٥٦) عند درجة الحرية (٧٨) مما يشير إلى أن الشجاعة الفكرية تعد متغيراً ذا إسهام معنوي في التنبؤ بالأداء الوظيفي، كذلك بلغ معامل بيتا المعياري (٠,٥٣٤) مما يدل على قوة تأثير متوسطة- مرتفعة.

## التوصيات:

- ١- تساهم برامج تطوير الشجاعة يمكن اعتمادها كأداة علاجية تساعد الطلبة من خلال العزم والإرادة على تجاوز القلق والتوتر وضغوط الدراسة
- ٢- تنظيم دورات تدريبية للهيئات التدريسية وتكثيف الورش والندوات لدعم وتعزيز وتحسين أداءهم.
- ٣- تحسين الأداء الوظيفي لدى المدرسين من خلال تنمية الولاء الوظيفي على أسس التعاون المتبادل ومواجهة ضغوط العمل.
- ٤- الاهتمام بتوفير الموارد والتجهيزات والوسائل اللازمة التي بدورها تؤدي إلى تحسين البيئة المدرسية وتساعد على تحسين جودة أداء المدرسين.

## المقترحات:

١. إجراء دراسات عن الشجاعة الفكرية لدى عينات مختلفة مقل مديري المدارس والمشرفين التربويين والاختصاصيين.
٢. إجراء دراسات تربط الشجاعة الفكرية ببعض المتغيرات مثل الأمن النفسي، التدريس الإبداعي، اتخاذ القرار، الفاعلية الذاتية، القيادة المدرسية.
٣. من الممكن اعتماد الشجاعة الفكرية في تعديل السلوك لدى الطلبة ومن خلال تكثيف الدراسات والأبحاث.
٤. دراسة متغير الأداء الوظيفي وربطه مع متغيرات مثل الذكاء العاطفي، الدافعية، الكفايات المهنية.
٥. تعميم نتائج الدراسة والاستفادة منها على وزارات ومؤسسات أخرى كوزارة التعليم العالي ووزارة الصحة.

## المصادر

### المصادر العربية

١. إبراهيم، أقبال عبد الأمير (٢٠٢٥). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المدرسين في محافظة ذي قار. مجلة كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ذي قار. (دراسة ماجستير منشورة).
٢. أبو أسعد، ميسون سليمان محمد (٢٠٢٤): الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس لواء الشمال من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ١٥١، ج ١، ص ٢٢٣-٢٣٦.
٣. أبو حمد، لينا محمد (٢٠٢٠). الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، نابلس- فلسطين. (أطروحة دكتوراه منشورة).

٤. البقمي، نجلاء مرزوق ناصح. (٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، جامعة نمار، (٩)، ٥٣-١١٩.
٥. بني حمدان، صفاء نواف، بني حمدان، إبراهيم نواف (٢٠٢١): مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد، ٢٩، العدد، ٥، الأردن، ص ٤١٩-٤٣١.
٦. بول، ريتشارد، وإيلدر، ليندا (٢٠١٦). التفكير النقدي كأداة لحل مشكلات العمل والحياة الخاصة (ترجمة د. عمرو سلام، ود. أحمد حالي). الطبعة الأولى. لندن: دار E-Kutub.
٧. تشرتش، إيان م.، وصامويلسون، بيتر ل. (٢٠٢١). التواضع الفكري: مقدمة في الفلسفة والعلم (ترجمة: منى الشدي). الرياض: دار جامعة الملك سعود للنشر.
٨. الخطيب، نايف عبد الرؤوف؛ أبو زياد، نتاشا عمر (٢٠٢٥) واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، ٧(٣)، ١٩٧-٢٣١.
٩. سالم، سهير، وخياط، خالد (٢٠٢٣). الشجاعة في ضوء علم النفس الإيجابي. مجلة أبعاد، ١٠(١)، ١١٩-١٣٨.
١٠. ضاوي، ر. (٢٠٢١). التفكير بشجاعة. مجلة مراجعات، أغسطس، ص. ١٨-١٩.
١١. ظاهر، علياء (٢٠٢٣). بناء مقياس الشجاعة الفكرية للمراهقين. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (١٤٠)، الجزء الثاني.
١٢. العابدي، علي (٢٠٢٠). الشجاعة الفكرية والعاطفة الإيجابية وعلاقتهما بالاستماع الأكاديمي لدى تدريسي الجامعة. كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل. (رسالة غير منشورة).
١٣. عبد الحسين، سهى زهوان هادي (٢٠١٥). الخصائص الاجتماعية لطلبة مدارس المتميزين في العراق - دراسة ميدانية في مدينة الديوانية. جامعة القادسية، كلية الآداب. (رسالة ماجستير غير منشورة).
١٤. عبد الله، منار محسن (٢٠٢٥). تعليم الفضائل الفكرية: دراسة تحليلية في أستمولوجيا الفضيلة. كلية التربية، جامعة الإسكندرية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مجلد (٣١)، عدد أبريل.
١٥. الكعبي، كرار عبد الزهرة (٢٠٢٢): الخبرات التدريسية لدى مدرسي التاريخ وعلاقتها بأدائهم الوظيفي، مجلة حمورابي للدراسات، العدد (٤٣) السنة الحادية عشرة، ٢٠٢٢.
١٦. ماري-لويزا فريك (٢٠٢٠). التفكير بشجاعة: التنوير بوصفه عملية مفتوحة. سلسلة ريكلام، ص. ١٨-١٩.
١٧. وزارة التربية، جمهورية العراق. (١٩٧٧): نظام المدارس الثانوية.

1. Alshery, W. B. R., Ahmad, F. B., & Al-Swidi, A. K. (2020). The moderating effect of role ambiguity on the relationship of job satisfaction, training and leadership with employee performance. *International Journal of Business and Management*, 15(7), 1–15
2. Baehr, J. (2013). Educating for intellectual virtues: An introduction. In J. Baehr (Ed.), *Intellectual virtues and education: Essays in applied virtue epistemology* (pp. 1–14). Routledge.
3. Baehr, J. (2015). Character virtues, epistemic agency, and reflective knowledge. In M. Alfano (Ed.), *Current controversies in virtue theory* (pp. 74–87). Routledge, Taylor & Francis Group.
4. Bracken Leadership. (n.d.). *Courageous culture*. Bracken Leadership.
5. Campbell, J. P. (1993). *Model of Job Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
6. Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. New York: Jossey-Bass.
7. Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
8. Cassinadri, G. (2024). ChatGPT and the technology-education tension: Applying contextual virtue epistemology to a cognitive artifact. *Philosophia*, 52(1), 123–140.
9. Forson, J., Dwamena, E., Opoku, R., & Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1–21.
10. Frick, M.-L. (2020). *Mutig denken: Aufklärung als offener Prozess* (pp. 18–19). Stuttgart: Reclam.
11. Guo, X. (2021). Assessment of college students' critical thinking in English writing based on 3-dimension model. *US-China Foreign Language*, 19(11), 304–308.
12. Hurtt, R. K. (1999). Teaching ethics in accounting: A literature review. *Journal of Accounting Education*, 17(1), 15–28.
13. Jung, M., Lim, S., & Chi, S. (2020). Impact of work environment and occupational stress on safety behavior of individual construction workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–15.
14. Kotzee, B., Carter, J. A., & Siegel, H. (2019). Educating for intellectual virtue: A critique from action guidance. *Episteme*. <https://doi.org/10.1017/epi.2019.10>
15. Mesurado, B., & Vanney, C. E. (2024). Assessing intellectual virtues: The virtuous intellectual character scale (VICS). *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9(3), 1803–1826.
16. Meyer, M. (2018). *Economic consequences of personality, knowledge, and intellectual virtues* [Doctoral dissertation, University of Groningen]. University of Groningen, SOM research school.
17. Monitask. (2023, July 25). How to build intellectual courage at work. Monitask Blog <https://www.monitask.com/blog/how-to-build-intellectual-courage-at-work/>

18. North, B. B. (2023). Navigating the harms of epistemic life: On the need to educate for intellectual courage (Doctoral dissertation, Columbia University). Columbia University Academic Commons.
  19. Tang, L. (2016). Exploration on cultivation of critical thinking in college intensive reading course. *English Language Teaching*, 9(3), 18–25.
  20. Williams, A. P. (n.d.). Courage and teaching. *The Centre for the Study of English Language Teaching Journal*, 11. Fukuoka Jo Gakuin University.
  21. Wilson, A. T. (2017). Avoiding the conflation of moral and intellectual virtues. *Philosophia*, 46(4), 1107–1125.
  22. Wilson, A. T. (2021). Unity of the intellectual virtues. *Philosophia*, 49(5), 1607–1625.
- Zagzebski, L. T. (1996). *\*Virtues of the mind: An inquiry into the nature of virtue and the ethical foundations of knowledge\**. Cambridge University Press.

