



Information Article

Strategies for Coping with Crises Among Faculty Members and Staff of the College of Physical Education and Sports Sciences and Their Relationship to Administrative Creativity at the University of Tikrit

Samr Mazhar Mohammed Sobh Al-Jubouri¹

Ahmed Adam Ahmed²

College of Physical Education and Sports Sciences / University of Tikrit²

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Crises, Strategies,
Faculty member, Staff
and Creativity

Research Significance: The significance of this research stems from the need to identify the level of crisis management strategies among faculty members and administrative staff at the University of Tikrit. These strategies play a crucial role in enhancing the ability to confront challenges and achieve administrative creativity within academic institutions.

Research Objectives: This study aims to assess the level of crisis management strategies among faculty members and staff at the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Tikrit. Additionally, it seeks to determine the relationship between these strategies and administrative creativity, contributing to the development of effective administrative solutions that enhance academic and administrative performance.

Research Methodology: The researcher adopted a descriptive-analytical approach due to its suitability for the study. Quantitative measurement tools were used to assess the levels of crisis management strategies and administrative creativity among the study sample.

Research Sample: The study sample consisted of 40 faculty members from various specializations and academic ranks (Assistant Lecturer, Lecturer, Assistant Professor, and Professor) of both genders (male and female), in addition to 50 administrative staff members working in different departments of the College of Physical Education and Sports Sciences and its administrative headquarters. A purposive comprehensive sampling method was employed due to its accuracy in providing more objective results.

Findings and Recommendations: The results indicated that the study sample exhibited a high level of crisis management strategies, reflecting their ability to handle crises effectively within the academic work environment. Accordingly, the researcher recommends enhancing these strategies through training programs aimed at developing effective crisis management skills, as well as promoting administrative creativity practices to improve institutional performance at the university.

Corresponding Author

E-mail address: mzhrsmr1@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26400/sp/65/12>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



استراتيجيات مواجهة الازمات لدى تدريسيي وموظفي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وعلاقتها بالإبداع الإداري في جامعة تكريت

سمر مزهر محمد صبح الجبوري¹

احمد آدم احمد²

جامعة تكريت/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة²

معلومات المقال	الملخص
الكلمات المفتاحية: الازمات، الاستراتيجيات، التدريسي، الموظف والإبداع	أهمية البحث تأتي أهمية هذا البحث من الحاجة إلى التعرف على مستوى استراتيجيات إدارة الأزمات لدى التدريسيين والموظفين الإداريين في جامعة تكريت، نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه هذه الاستراتيجيات في تعزيز القدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات الأكاديمية، أهداف البحث: يهدف البحث إلى قياس مستوى استراتيجيات إدارة الأزمات لدى تدريسيي وموظفي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة تكريت، فضلاً عن تحديد علاقتها بالإبداع الإداري، مما يساهم في تقديم حلول إدارية فعالة تعزز من كفاءة الأداء الأكاديمي والإداري، منهج البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث تم استخدام أدوات قياس كمية لقياس مستوى استراتيجيات إدارة الأزمات ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة البحث، عينة البحث: تكونت عينة البحث من (40) تدريسياً وتدرسية من مختلف التخصصات والرتب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) ومن الجنسين (ذكور وإناث)، بالإضافة إلى (50) موظفاً وموظفة يعملون في مختلف فروع كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ومقر عمادتها، حيث تم اعتماد أسلوب العينة القصدية الشاملة نظراً لدقتها في توفير نتائج أكثر موضوعية، الاستنتاجات والتوصيات: أظهرت النتائج أن أفراد عينة البحث يتمتعون بمستوى عالٍ من استراتيجيات إدارة الأزمات، مما يعكس قدرتهم على التعامل مع الأزمات بفاعلية داخل بيئة العمل الأكاديمي. وعليه، يوصي الباحث بضرورة تعزيز هذه الاستراتيجيات من خلال برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الإدارة الفعالة للأزمات، إضافة إلى تفعيل ممارسات الإبداع الإداري لتعزيز جودة الأداء المؤسسي في الجامعة.

1- المقدمة

تعد الإدارة الرياضية هي العنصر الرئيس في تقديم أفضل النتائج المرجوة من تحقيق اهداف مميزة تتمثل في البطولات التي هي استقرار للفرق الرياضية والفوز في البطولات ، حيث إن العمل الإداري المتميز يعكس قدرة ومهارة الاداري الذي يعد في



اغلب الاحيان المخطط الذي يضع الخطط المستقبلية التي تعتبر اساس ،لذلك فإن أدارات الأندية والاتحادات الرياضية يقع على عاتقها مهام ومسؤوليات كبيرة للنهوض بالأداء الرياضي للفرق العراقية ، وبالتالي نسعى للعمل على تخطي جميع العوائق التي تقف أمام النهوض من خلال الارتقاء بمستوى الأداء لذا ظهر مفهوم الأزمة، وأضحى بشكل أو بآخر يؤثر بشكل مباشر في جميع جوانب الأداء الإداري.

هنالك جوانب وطرق متعددة تعمل بها جميع الدول المتقدمة من اجل الارتقاء بالتخطيط والعمل على وضع تحليل كامل للحالة التي تساعد على التنبؤ بالآزمات، ووضع أفضل الطرق لعلاجها رياضياً للتخطيط والتنبؤ بالآزمات والعمل على علاجها على وفق الاسس العلمية الحديثة

مشكلة البحث

بناءً على الأطلاع المباشر للباحث بوصفه كان لاعباً سابقاً ومديراً في الوقت الحالي ومروره بأكثر من تجربة سابقة في أندية الدرجة الأولى لاحظ أن هنالك تلكؤاً أو ضعفاً لبعض الإجراءات والاحتياجات الضرورية التي من الواجب على الهيئات الإدارية تسييرها والقيام بها من أجل فريق كرة القدم مثل صنع القرار واتخاذ بالاضافة الى التنظيم والتنسيق والتقويم والتي من شأنها أن تؤثر فيه وفي نتائجه ، فضلاً عن افتقار وجود أفكار إبداعية جديدة تعمل على تحسين واقع الحال وتجنب الرتابة والروتين

أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت.
- 2- التعرف على الفروق في استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت حسب متغير الجنس.
- 3- التعرف على الفروق في استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت حسب متغير عدد سنوات الخدمة.
- 4- التعرف على مستوى الابداع الاداري لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت .



اسئلة البحث :

- 1- ما مستوى استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت ؟
- 2- هل توجد فروق في استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت حسب متغير الجنس ؟
- 3- هل توجد فروق في استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت حسب متغير عدد سنوات الخدمة ؟
- 4- ما مستوى الابداع الاداري لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت ؟

منهج البحث

سيعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، لأنها تهدف الى الكشف عن العلاقة بين استراتيجيات ادارة الازمات والابداع الاداري .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

- 1-الحدود البشرية : التدريسيين والموظفين الاداريين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .
- 2- الحدود الزمانية : العام الدراسي 2023-2024
- 3- الحدود المكانية : جامعة تكريت .

المعالجات الاحصائية :

سيستخدم الباحث وسائل إحصائية لمعالجة بيانات الدراسة مثل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين والاختبار التائي لعينة واحدة ومعامل كرونباخ الفا ومعامل ارتباط بيرسون .

التعريف النظري

تبنى الباحث تعريف (شقوره،2012).

التعريف الإجرائي

"الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال أجابته على مقياس الإبداع الإداري الذي تم بناءه في هذا البحث."

اسلوب جمع البيانات

سيعتمد الباحث أدوات هي المقاييس لجمع المعلومات، اذ سيعد الباحث مقياسين أحدهما لقياس استراتيجيات إدارة الازمات ومقياس للابداع الإداري .



2- منهجية البحث وإجراءاته :

يتضمن هذا الفصل وصفاً دقيقاً لمجتمع البحث وطريقة اختيار العينة ووصفاً للأدوات التي تم إعدادها واستخدامها في البحث وإجراءات استخراج الصدق والثبات لها ، وأسلوب تطبيقها والوسائل الإحصائية التي عولجت بواسطتها معطيات هذا البحث

أولاً : مجتمع البحث:

تكون المجتمع البحث الحالي من (40) تدريسياً وتدرسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ومن مختلف التخصصات والالقب العلمية (مدرس مساعد ، مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ) والنوع (ذكور - إناث) ، و(50) موظفاً وموظفة في كافة فروع الكلية وفي مقر عمادتها .

ثانياً : عينة البحث الأساسية :

العينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة التي يختارها الباحث لأجراء دراسته عليه وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (أببائي واثناسيوس ، 1977، ص235) .

العينة : جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة ، لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً ، وتستعمل اختصاراً للوقت والجهد والمال (معمرية ، 2009: 112).

اعتمد الباحث في هذه الدراسة ما يسمى بعينة الحصر الشامل، أي انه اعتمد مجتمع البحث بأجمعه عينة للدراسة الحالية أي انها كانت عينة قصدية، ومن مواصفات هذا النوع من العينات هو دقة النتائج . اذ شملت عينة البحث (40) تدريسياً وتدرسية في كافة فروع الكلية ومن مختلف التخصصات والالقب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) والنوع (ذكور - إناث)، و(50) موظفاً وموظفة في كافة فروع الكلية وفي مقر عمادتها.

صلاحية فقرات المقياس :

بعد أن تم وضع فقرات مقياس استراتيجيات إدارة الازمات بالصيغة الأولية وتحديد بدائل الإجابة وطريقة تصحيحها ، والدرجة الموضوعة لكل بديل قام الباحث بتوزيع الفقرات على (5) مجالات مع تعريف لكل مجال ثم عرض هذه الفقرات على مجموعة من المتخصصين بالعلوم التربوية والنفسية (ملحق 1) وقد طلب الباحث من الخبراء فحص الفقرات وتقدير صلاحيتها في قياس ما أعدت لقياسه كما تبدو ظاهرياً من حيث ملائمتها ومدى مناسبتها لمستوى التدريسيين والموظفين وهل صياغتها جيدة أم



تحتاج إلى تعديل (ملحق 2). وتم اعتماد نسبة (80%) فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرة أو حذفها أو تعديلها ، كما تم التحقق من صدق الفقرات باستعمال مربع كاي ، وفي ضوء آراء الخبراء وملاحظاتهم قام الباحث بتعديل صياغة بعض الفقرات .

وتشير Allen إلى أن هذا الأسلوب هو أحد الأساليب الأساسية في التوصل إلى الصدق الظاهري والذي يعد كافياً لتبرير استخدام بعض المقاييس (Allen & yen 1979, p.119) ، كما استعمل الباحث مربع كاي للتأكد من صلاحية الفقرات، والجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1) آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس استراتيجيات إدارة الازمات بصورته الأولى

المجال	عدد الفقرات	الموافقون	التعديل	الحذف	قيمة مربع كاي	قيمة مربع كاي الجدولية
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	كاي	كاي الجدولية
فريق العمل	1 ، 2 ، 4 ، 5 ، 7 ، 10 ، 9	23	100%	0	0%	23
	8 ، 6	1	4%	22	96%	9,59
	3	0	0%	3	13%	12,56
تفتيت الازمة	1 ، 6 ، 9 ، 10	23	100%	0	0%	23
	3 ، 5	20	87%	0	13%	12,56
	8	0	0%	20	87%	12,56
	2 ، 4 ، 7	0	0%	3	13%	12,56
	3 ، 4 ، 8 ، 10	23	100%	0	0%	23
تفريغ الازمة	2	22	96%	1	4%	9,59
	6 ، 7	3	13%	20	87%	12,56
المشاركة	1 ، 5 ، 9	0	0%	0	0%	23
الديمقراطية	3 ، 5 ، 8 ، 9	23	100%	0	0%	23
	6	20	87%	0	13%	12,56
	1	0	0%	20	87%	12,56
	2 ، 4 ، 10	0	0%	0	0%	23
	1 ، 3 ، 7	23	0%	0	0%	23
	5 ، 9	22	96%	1	4%	9,59
احتواء الازمة	2 ، 4 ، 8	0	0%	3	13%	12,56
	6 ، 10	3	13%	0	0%	12,56

وبناء على آراء الخبراء فقد تم حذف (12) فقرات، بواقع (1) فقرة من المجال الاول و (2) فقرة من المجال الخامس و (3) فقرات من كل من المجال الثاني والثالث والرابع، ليصبح عدد فقرات المقياس (38) فقرة



3- عرض النتائج وتفسيرها

ما مستوى استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت ؟
 للاجابة عن هذا السؤال أستعمل الاختبار (t) لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار بأن
 الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (119,19) ، وانحراف معياري قدره
 (5,82) ووسط فرضي بلغ (114) ، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع الوسط
 الحسابي لدرجات عينة البحث ظهر أن الوسط الفرضي للعينة يتفوق على الوسط
 الحسابي وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال احصائياً عند مستوى (0,05) أذ
 كانت القيمة التائية المحسوبة (8,45) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,98) بدرجة
 حرية (89) . ويوضح جدول (3) نتائج هذا الاختبار.

الجدول (3) الاختبار (t) لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط

الفرضي لمقياس استراتيجيات ادارة الازمات

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة عند (0,05)
90	119,19	5,82	114	89	8,45	1,98	دالة

ويمكن ان يفسر الباحث هذه النتيجة الى ان السياقات الإدارية في المؤسسات الحكومية
 في العراق وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بشكل خاص تعتمد على العمل
 الجماعي في مواجهة الازمات بكافة انواعها وحل كافة القضايا والمتطلبات الإدارية ،
 وهذا يتمثل في تشكيل اللجان والوامر الوزارية والإدارية لتشكيلها ، ومن امثلة هذه اللجان
 هي اللجان الامتحانية واللجان الاجتماعية والعلمية وغيرها ، كما يتمثل باللجان المؤقتة
 مثل اللجان التحقيقية ، وفعلا فان العمل الجماعي هو افضل الأساليب والاستراتيجيات
 المعتمدة في حل الازمات ، لانها تعتمد على اراء وأفكار متعددة ، كما ان علاقة الإداري
 بمن يحيطه من افراد يؤثر بشكل كبير على استراتيجيته او أسلوبه في حل الازمات .

هل توجد فروق في استراتيجيات ادارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة
 تكريت حسب متغير الجنس ؟

للاجابة عن هذا السؤال أستعمل الباحث الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما
 اذا كانت هناك فروق بين الذكور الاناث من افراد العينة ، فقد تم استخراج متوسط عينة
 الذكور اذا بلغ (119,29) بانحراف معياري قدره (5,32) . بينما بلغ متوسط عينة
 الاناث (119,03) ، وبانحراف معياري مقداره (6,65) . وباستخدام الاختبار (t) لعينتين
 مستقلتين اتضح عدم وجود فرق في استراتيجيات ادارة الازمات حسب متغير الجنس



عند مستوى دلالة (0,05) لأن القيمة التائية المحسوبة (0,20) أصغر من القيمة الجدولية (1,98) بدرجة حرية (98) . وجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لمقياس استراتيجيات إدارة الازمات على وفق متغير الجنس (الذكور و الاناث) .

الجنس	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة عند (0,05)
ذكور	56	119,29	5,32	88	0,20	1,98	غير دالة
أناث	34	119,03	6,65				

أظهرت نتائج السؤال الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في استراتيجيات إدارة الازمات. وقد يرجع الباحث هذه النتيجة بأن جميع التدريسيين والموظفين الإداريين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة على قدر عال من المسؤولية بغض النظر عن جنسهم ذكورا أم إناثا؛ فهم مؤهلين وذوي درجة عالية من المؤهلات العلمية والخبرات الإدارية الكافية بالإضافة إلى تشابه الظروف الخاصة بالعمل داخل الجامعة، وإن التعليمات المعمول بها داخل الجامعة واضحة لكلا الجنسين، كما أن جميع أفراد العينة بالكليات تعرضوا لنفس الازمات المتعلقة بالطلبة والمدرسين والكادر الإداري والمرافق والتجهيزات والمقررات الدراسية وبالتالي عدم وجود فروق في درجة توفر عناصر إدارة الازمات من وجهة نظر أفراد العينة بغض النظر عن اختلاف جنسهم. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الزعبي، 2014) والتي اشارت إلى وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستراتيجيات المستخدمة لإدارة الازمات تعزى لاختلاف متغير الجنس. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (طيفور ، 2018) ، والتي اشارت إلى وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستراتيجيات المستخدمة تعزى لاختلاف متغير الجنس.

هل توجد فروق في استراتيجيات إدارة الازمات لدى تدريسيي والموظفين الإداريين في جامعة تكريت حسب متغير عدد سنوات الخدمة ؟

للإجابة عن هذا السؤال أستمع الباحث الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين افراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اقل من 10 سنوات) وافراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اكثر من 10 سنوات) ، فقد تم استخراج متوسط افراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اقل من 10 سنوات) إذا بلغ (115,88) بانحراف معياري قدره (3,45) . بينما بلغ متوسط وافراد العينة من ذوي عدد



سنوات الخدمة (أكثر من 10 سنوات) (125,80)، وبانحراف معياري مقداره (3,47) وباستخدام الاختبار (t) لعينتين مستقلتين اتضح أن هناك فرق في استراتيجيات إدارة الالتزام حسب متغير عدد سنوات الخدمة ولصالح الأفراد من ذوي عدد سنوات الخدمة الأكثر عند مستوى دلالة (0,05) لأن القيمة التائية المحسوبة (12,83) أكبر من القيمة الجدولية (1,98) بدرجة حرية (98)، وجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لقياس الفروق في متغير استراتيجيات إدارة الالتزام على وفق

متغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة عند (0,05)
أقل من 10 سنوات	60	115,88	3,45	88	12,83	1,98	دالة
أكثر من 10 سنوات	30	125,80	3,47				

يمكن للباحث تفسير هذه النتيجة الى ان زيادة سنوات الخبرة تجعل الفرد أكثر قدرة وكفاءة؛ لذا فإن خبرة التدريسيين والموظفين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة مكنتهم من مواجهة الجائحة وجاءت درجة تقديرهم مرتفعة على أبعاد التعاون والمواجهة والاحتواء نتيجة الخبرة والكفاءة التي يتمتعون بها، ما يعني كلما زادت خبرة الفرد زادت معرفته وكفاءته. وقد يرجع الباحث هذه النتيجة كذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة الذين لديهم عدد سنوات خبرة 10 سنة فأكثر منطقياً لديهم الخبرة والمعرفة المتراكمة؛ لمواكبتهم العديد من الأزمات بسبب طول مدة خدمتهم في الجامعات، كذلك منهم من تولى مناصب إدارية وقيادية داخل الجامعة. تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (طيفور 2018) ، والتي اشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاستراتيجيات المستخدمة تعزى لاختلاف متغير الخبرة ولصالح ذوي سنوات الخبرة الأعلى.

ما مستوى الابداع الاداري لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت ؟

للإجابة عن هذا السؤال أستخدم الاختبار (t) لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار بأن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (175,24)، وانحراف معياري قدره (5,92) ووسط فرضي بلغ (169)، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث ظهر أن الوسط الفرضي للعينة يتفوق على الوسط الحسابي وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0,05) أذ كانت القيمة التائية المحسوبة (10,01) وهو أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,98) بدرجة حرية (89). ويوضح جدول (6) نتائج هذا الاختبار.



الجدول (6) الاختبار (t) لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط

الفرضي لمقياس الابداع الاداري

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة عند (0,05)
90	175,24	5,92	169	89	10,01	1,98	دالة

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن هناك مواقف متعددة في مختلف متطلبات عمل التدريسي او الموظف الاداري ، أدت الى زيادة قدرته على الأداء والتصرف في معظم الأمور، مما جعله محل ثقة سواء من الزملاء او رؤيس القسم او العميد وكذلك الطلبة . وهذا ما أكدته الدراسة بان الفرد الواثق من نفسه لا يظهر عليه التردد أو القلق أو التوتر في المواقف غير المتوقعة، ويستطيع بسهولة إبراز وجهة نظره للأفراد وإقناعهم، وتبين ايضاً بان عملية التمكين لا تتحقق وتكون ناجحة وتؤتي ثمارها إلا بوجود الثقة والمعلومات والخبرة والمهارة.

هل توجد فروق في الابداع الاداري لدى تدريسي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت حسب متغير الجنس ؟

للإجابة عن هذا السؤال أستعمل الباحث الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين الذكور الاناث من افراد العينة ، فقد تم استخراج متوسط عينة الذكور إذا بلغ (175,38) بانحراف معياري قدره (5,27) . بينما بلغ متوسط عينة الاناث (175,03) ،وبانحراف معياري مقداره (6,93) . وباستخدام الاختبار (t) لعينتين مستقلتين اتضح عدم وجود فرق في الابداع الاداري حسب متغير الجنس عند مستوى دلالة (0,05) لأن القيمة التائية المحسوبة (0,27) أصغر من القيمة الجدولية (1,98) بدرجة حرية (98) . وجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لمقياس الابداع الاداري على وفق متغير الجنس (الذكور والاناث) .

الجنس	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	56	175,38	5,27	88	0,27	1,98	غير دالة
أناث	34	175,03	6,93				

ويمكن للباحث تفسير هذه النتيجة الى ان الابداع الإداري هو سمة شخصية ونفسية تتعلق بجوانب الشخصية الإنسانية من حيث اتخاذ القرار والصلابة النفسية والثقة بالنفس ، ولا اثر للجنس فيها الا بنسبة ضئيلة جدا ، وخاصة في وقتنا الحاضر ، اذ أعطيت للمرأة مساحات واسعة من حيث الإدارة والقيادة وتحمل المسؤولية ، إضافة الى دخول



المراعاة في معتزك الحياة السياسية والاجتماعية ، وهذا الامر اضفى اليها سمة الابداع بشكل عام والابداع الإداري بشكل خاص .

هل توجد فروق في الابداع الاداري لدى تدريسيي والموظفين الاداريين في جامعة تكريت حسب متغير عدد سنوات الخدمة ؟

للإجابة عن هذا السؤال أستعمل الباحث الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين افراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اقل من 10 سنوات) وافراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (أكثر من 10 سنوات) ، فقد تم استخراج متوسط افراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اقل من 10 سنوات) إذا بلغ (172,08) بانحراف معياري قدره (3,77) . بينما بلغ متوسط وافراد العينة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اكثر من 10 سنوات) (181,57) ، وبانحراف معياري مقداره (4,07) سنوات الخدمة . وباستخدام الاختبار (t) لعينتين مستقلتين اتضح أن هناك فرق في الابداع الاداري حسب متغير عدد سنوات الخدمة ولصالح الافراد من ذوي عدد سنوات الخدمة الاكثر عند مستوى دلالة (0,05) لأن القيمة التائية المحسوبة (10,69) اكبر من القيمة الجدولية (1,98) بدرجة حرية (98)، وجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8) الاختبار (t) لعينتين مستقلتين لقياس الفروق في متغير الابداع الاداري على وفق متغير عدد

سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
اقل من 10 سنوات	60	172,08	3,77	88	10,69	1,98	دالة
اكثر من 10 سنوات	30	181,57	4,07				

فقد أوضحت دراسة عثمان محمود شحادة & صفاء سهيل محمد (2024: 52) أن الجاهزية الاستراتيجية تعتبر عنصراً أساسياً لتجنب الانهيار التنظيمي في الأنظمة الرياضية، وهو ما يشير إلى ضرورة إعداد التدريسيين والموظفين بآليات واضحة للتعامل مع الأزمات لضمان استمرارية الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية، وأظهرت دراسة أكرم عبدالحسين جيا، علي محسن ديري، ماجد عبدالحميد رشيد (2021: 197) أهمية تقويم الكفايات التدريسية اللازمة لتدريسي المواد العملية والفرق الرياضية، إذ أن الكفاءات المهنية المرتفعة تمثل دعامة رئيسية لإدارة الأزمات بكفاءة، مما يسهم في دعم الإبداع الإداري، كما أكدت دراسة زينة إبراهيم مهدي (2021: 51) على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في ظل الأزمات الرياضية، وهو ما يعكس دور التدريسيين والقيادات الأكاديمية



في إيجاد حلول مرنة وسريعة للتحديات، بما يعزز قدرة المؤسسة على الابتكار الإداري، أما دراسة علي عطيه عواد حسن (2022: 92) فقد تناولت واقع القيادة الإبداعية لأصحاب القرار الأكاديمي من منظور أعضاء الهيئات التدريسية، مشيرة إلى أن الإبداع الإداري يرتبط مباشرة بقدرة القيادات على توظيف استراتيجيات فعالة لمواجهة الأزمات، في حين ركزت دراسة غيداء محمد حسون السعدي (2022: 212) على الكفايات الإدارية الصفية الواجب توافرها لدى تدريسي مادة الإدارة الرياضية وفق معيار ديمينج، ما يوضح أهمية بناء القدرات القيادية والتخطيطية للتعامل مع المواقف الطارئة وتحفيز الإبداع المؤسسي، وأشارت دراسة هديل داهي عبدالله، ضرغام جاسم محمد، حلا فارس (2022: 621) إلى تقييم الثقة التنظيمية والأداء الجامعي لتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، حيث تعكس الثقة التنظيمية لدى الموظفين والتدريسين عاملاً مساعداً في تعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة الأزمات بشكل مبتكر وفعال، وأخيراً، دراسة همام باسم السامرائي (2022: 753) ركزت على أثر استخدام أساليب تدريسية متزامنة في تعلم المهارات، وهو ما يوضح أن تطوير أساليب العمل والتدريب يساهم في تجهيز الكوادر لمواجهة الضغوط والأزمات بكفاءة، وبالتالي تعزيز الإبداع الإداري، ويمكن للباحث تفسير هذه النتيجة في أن عدد سنوات الخدمة تضيق للفرد التدريسي أو الموظف الإداري خبرات إدارية تراكمية ومهارات إدارية واجتماعية وأكاديمية متنوعة، وهذه القضايا تنمي لدى الفرد القدرة على الإبداع الإداري، فضلاً عن ذلك فإن عدد سنوات الخدمة تشير إلى زيادة عدد الدورات وورش العمل التي التحق بها التدريسي أو الموظف والتي تجعله أكثر قدرة على الإبداع الإداري .

الاستنتاجات

أظهرت النتائج أن أفراد عينة البحث يتمتعون بمستوى عالٍ من استراتيجيات إدارة الأزمات والإبداع الإداري، كما تبين عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في كلا المتغيرين. في المقابل، كشفت النتائج عن وجود فروق في مستوى استراتيجيات إدارة الأزمات والإبداع الإداري تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، حيث كانت هذه الفروق لصالح الأفراد الذين يمتلكون سنوات خدمة أكثر.

Sources:

- Ahmed, Ibrahim Ahmed (2002), Learning Crisis Management in Schools, Causes and Treatment, 1st ed., Dar Al Fikr Al Arab, Cairo.
- Ahmed, Hafez and Hafez Mohammed (2003), Management of Educational Institutions, 1st ed., Alam Al Kotob, Cairo.





- Al Araj, Asim (1996). Crisis Management and Decision Making, Dar Al Masir for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Al-Imam, Mustafa Mahmoud, and others (1990): Evaluation and Measurement, University of Baghdad, Ministry of Higher Education and Scientific Research.
- Al-Bayati and Athanasius, Abdul-Jabbar, and Zakaria Zaki (1977). Descriptive and Inferential Statistics in Education and Psychology, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Al-Mustansiriya University, Baghdad.
- Jadallah, Mahmoud (2008). Crisis Management. Jordan: Osama Publishing and Distribution House.
- Jarwan, Fathi Abdul Rahman, (2008): Talent, Excellence and Creativity, 3rd ed., Jordan, Dar Al Fikr for Publishing and Distribution.
- Al-Hajj, Ali (2004), Security Crisis Management, Abu Al-Majd Printing House, Cairo.
- Hajji, Ahmed (1998), Educational Administration and School Management, 2nd ed., Dar Al-Nahda Al-Masryia, Cairo.
- Al-Hariri, Rafida Omar, (2011): Managing Change in Educational Institutions, 1st ed., Amman, Dar Al-Thaqafa, Publishing and Distribution.
- Hareem, Hussein, (2004): Organizational Behavior - Individual and Group Behavior in Business Organizations, Dar Al-Hamed Library for Publishing and Distribution, Amman.
- Hamadat, Muhammad Hasan Muhammad (2007): Contemporary Functions and Issues in Educational Administration, Dar Al-Hamed Library for Publishing and Distribution, Amman.
- Al-Hamlawi, Muhammad Rashad (1995), Crisis Management: Local and International Experiences, 2nd ed., Dar Abu al-Majd for Printing, Cairo.
- Al-Khudairy, Mohsen Ahmad (1990), Crisis Management: An Economic and Administrative Understanding, Crisis Resolution at the Level of the National Economy and the Economic Entity, Madbouly Library, Cairo.
- Al-Khudairy, Mohsen Ahmad (2003), Crisis Management, Nile Arab Group, Cairo.
- Al-Dahri, Saleh Hassan, (2005): Psychology of Caring for the Gifted and Talented and People with Special Needs, Wael Publishing and Distribution House, 1st ed., Amman.
- Daoud, Aziz Hanna and Abdul Rahman, Anwar Hussein, (1990): Educational Research Methods, Dar Al-Hikma Press, Baghdad.
- Drucker, Peter, (2003): Management - Tasks - Responsibilities - Applications, Vol. 3, Cairo, International House for Publishing and Distribution.
- Rashwan, Hussein, (2002): Psychological and Social Foundations of Innovation, Alexandria, Modern University Office.
- Zahran, Hamed Abdel Salam, (1974): Social Psychology, 3rd ed., Alam Al-Kutub, Cairo.
- Al-Zubaidi, Abdul Jalil and Al-Ghannam, (1981): Statistics in Education and Psychology, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Zaytoun, Ayesha, (1987): Developing Creativity and Creative Thinking in Science Teaching, 2nd ed., Amman, Cooperative Printing Press Workers Association, University of Jordan.



- Al-Saeed, Al-Sayed (2006): Crisis and Disaster Management Strategies: The Role of Public Relations, 1st ed., Dar Al-Ulum for Publishing and Distribution, Cairo.
- Al-Sakarna, Balab Khalaf, (2011): Administrative Creativity, Amman, Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution.
- Al-Shafi'i, Hassan Ahmed (2013): The Scientific Encyclopedia of the Management and Philosophy of Physical Education and Sports, Al-Isha'a Technical Library and Press, Alexandria.
- Al-Shafi'i, Muhammad (2001): Crisis and Disaster Management Strategy, Al-Mahrousa Center for Research, Training, and Publishing, Cairo.
- Shadoud, Muhammad Majid (2002): Crisis Management and Crisis Management, Al-Awael Publishing and Distribution, 1st ed., Damascus.
- Al-Shammari, Fahd Ayed, (2002): The Creative Approach to Crisis and Disaster Management, Riyadh, King Fahd National Library Catalog.
- Subhi, Tayseer, (1992): Talent and Creativity, Diagnostic Methods and Calculated Tools, Amman, Dar Al-Tanweer Al-Ilmiyyah for Publishing and Distribution, 1st ed.
- Al-Sarna, Raad Hassan, (2001): Innovation and Creativity Management, Damascus, Dar Al-Rida for Publishing
- عثمان محمود شحادة & صفاء سهيل محمد. (2024). دور الجاهزية الاستراتيجية في تجنب الانهيار التنظيمي للأندية الرياضية في محافظة ديالى. مجلة علوم الرياضة. 16(60), 47-60.
- م. د اكرم عبدالحسين جباد، م. د علي محسن ديري & م. د ماجد عبدالحميد رشيد. (2021). تقويم الكفايات التدريسية اللازمة لتدريسي مواد الالعاب الفرقية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لمنطقة الفرات الاوسط. مجلة علوم الرياضة. 13(47), 189-212.
- م. د زينة ابراهيم مهدي. (2021). فاعلية اتخاذ القرارات الادارية في ظل الازمات الرياضية لأصحاب القرار للاتحادات الرياضية في العراق. مجلة علوم الرياضة. 13(48), 73-85.
- م. د علي عطيه عواد حسن. (2022). واقع القيادة الابداعية لأصحاب القرار الاكاديمي لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية في بغداد. مجلة علوم الرياضة. 14(52), 89-100.
- م. د غيداء محمد حسون السعدي. (2022). الكفايات الادارية الصفية الواجب توافرها لدى تدريسي مادة الادارة الرياضية وفق معيار ديمنج من وجهة نظر طلبتهم. مجلة علوم الرياضة. 14(52), 209-222.
- هديل داهي عبدالله، ضرغام جاسم محمد & حلا فارس. (2022). تقييم الثقة التنظيمية والأداء الجامعي لتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل. مجلة علوم الرياضة. 14(51), 618-629.
- همام باسم السامرائي. (2022). أثر استخدام اساليب تدريسية متزامنة في تعلم مهارة الارسال في التنس الارضي لدى طلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. مجلة علوم الرياضة. 14(51), 750-765.