

## "دراسة مقارنة في الشخصية الإبداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية"

### بحث مستقل من قبل

أ.م. د علي حسين هاشم

سلام سعيد صاحب

### ملخص البحث

يهدف البحث الى تحديد افضلية الذكور ام الاناث في سمات الشخصية الابداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية وتكمن مشكلة البحث هل هناك فرق في درجات الشخصية الابداعية تبعا لمتغير الجنس (الذكور، الاناث) وافترض الباحث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والاناث في سمات الشخصية الابداعية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المقارنة وتمثلت عينة البحث بالعاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية والبالغ عددها (١٣٠) موظفا وموظفة وواقع (٩٠) موظف وبنسبة (٧٠%) و(٤٠) موظفة وبنسبة (٣٠%) من عينة البحث وقد شكلت العينة نسبة مقدارها (٩٠%) من مجتمع البحث البالغ (١٤٨) موظف وموظفة وتم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة للبحث الحالي وقد استنتج الباحث الى وجود فروق دالة احصائية ولصالح الذكور في سمات الشخصية الابداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية.

### الكلمات المفتاحية : الشخصية الابداعية

١- المقدمة : تمثل الشخصية المبدعة احد الموضوعات المهمة في مجال علم النفس الرياضي لانها الاساس الذي يتم من خلاله الحكم على السلوك الصادر من العاملين في المنتديات الشبابية سواء كان سلوك ظاهري او ما ينعكس من سلوك باطني ، لكن التعرف على الشخصية المبدعة لموظفي المنتديات الشبابية ليس بالشيء اليسير كما ان كيفية اكتشافها وتنميتها تعد احد المشكلات التي يتصدى لها علماء هذا العصر، ولم تعد مهمة منتديات الشباب والرياضة نقل المعلومات والتعليمات والبرامج الصادرة من وزارة الشباب والرياضة فحسب وانما تسعى ببرامجها وفعاليتها نحو تدريب وتطوير وترقية المهارات والاهم من ذلك تنمية القدرة لدى كل فرد من المرتادين على الفهم والتفكير ليواكب مسيرة التطور وتسايرها لذلك تحتاج الى عاملين جيدين لهم قدرة الابداع ويتميزون بشخصية متميزة لمواكبة هذا التطور. وتجلت تحديد مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة على التساؤل التالي : هل هناك فرق في سمات الشخصية الابداعية تبعا لمتغير الجنس(ذكور-اناث)وتتجلى أهمية هذا البحث في الكشف عن سمات الشخصية الابداعية ومقارنة هذه السمات على وفق متغيرات الجنس(الذكور، الاناث).

### ٢- الغرض من البحث:

١-٢ التعرف على مستوى الشخصية الابداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية.  
٢-٢ التعرف على الفروق في مستوى الشخصية الابداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية وفقاً لمتغير الجنس (الذكور، الاناث).

### ٣- اجراءات البحث:

### ٣-١ مجتمع البحث وعينته:

بلغ مجتمع البحث (١٤٨) موظف وموظفة من العاملين في منتديات مديرية شباب ورياضة الديوانية في حين بلغت عينة البحث(١٣٠) موظفا وموظفة وواقع(٩٠) موظف وبنسبة (٧٠%) و(٤٠) موظفة وبنسبة (٣٠%) من عينة البحث وقد شكلت العينة نسبة مقدارها (٩٠%) من مجتمع البحث. وتم اختيار عينة للتجربة الاستطلاعية عددها(١٨) موظفا وشكلت نسبة مقدارها(١٠%) من غير عينة البحث.



دالة	٣,٨٤	١٦	%٠	-	%١٠٠	١٦	٣٨	١١-١٠-٩-٨-٧-٦-٤-٣-٢-١ ٢٠-١٩-١٧-١٦-١٥-١٤-١٢ ٢٩-٢٧-٢٥-٢٤-٢٣-٢٢-٢١ ٣٧-٣٦-٣٥-٣٣-٣٢-٣١-٣٠ ٤٦-٤٤-٤٣-٤٢-٤١-٣٩-٣٨	١
دالة		٤	%٢٥	٤	%٧٥	١٢	٨	٤٥-٤٠-٣٤-٢٨-٢٦-١٨-١٣-٥	٢

### ٣-٣-٥ التجربة الاستطلاعية :

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة تكونت من (١٨) موظفاً وموظفةً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد تبين ان التعليمات كانت واضحة والفقرات مفهومة وقد أستغرق وقت الاجابة على هذا المقياس مدة زمنية تتراوح بين ٢٠- ٣٠ دقيقة وبمتوسط قدره ٢٥ دقيقة .

٣-٣-٦ التجربة الأساسية: بعد أن أصبح مقياس الشخصية الابداعية بتعليماته وفقراته جاهزا للتطبيق باشر الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس في يوم ٢٧/٩/٢٠١٧ لغرض اتمام عملية بناء المقياس .

### ٣-٣-٧ التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الشخصية الابداعية:

لقد تكونت عينة التحليل الاحصائي من (١٣٠) موظف وموظفة وقد قام الباحث باتباع الاجراءات الاتية بعد عملية تصحيح الاستمارات وتفرغ بياناتها وقد تم اجراء التحليل الاحصائي بطريقتين :

#### ١- القوة التمييزية:

١-١ اسلوب المجموعتين الطرفيتين: اتضح من خلال نتائج التحليل ان جميع الفقرات للمقياس مميزة باستثناء الفقرات (٢، ١٢، ٤٣، ٤٥). فقرات غير مميزة (غير معنوية) اذ ان القيمة المحسوبة دلت على ( ٤٢ ) فقرة مميزة ، ومن خلال ذلك يمكن ان يستدل على ان المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها ان تميز بين اصحاب الدرجات العالية واصحاب الدرجات الواطئة في الشخصية الأبداعية والجدول (٣) يبين ذلك .

#### الجدول (٣)

يبين قيم الاختبار التائي لمعامل التمييز باسلوب العينتين الطرفيتين لمقياس الشخصية الأبداعية

١- الحساسية للمشكلات							
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة المحسوبة	الدالة
		س	ع	س	ع		
١		٤.٥٧١	٠.٨٥٠	٤.١٤٣	٠.٨٤٥	٢.١١٥	٠.٠٣٨
٧		٤.٣١٤	١.١٠٥	٣.٠٥٧	١.٣٧١	٤.٢٢٤	٠.٠٠٠
١٣		٤.٢٥٧	٠.٧٤١	٣.٢٢٩	١.٢٦٢	٤.١٥٧	٠.٠٠٠
١٩		٤.٥٤٣	٠.٥٠٥	٢.٥٧١	١.١٩٥	٨.٩٨٨	٠.٠٠٠
٢٥		٤.٥١٤	٠.٦١٢	٣.٢٠٠	١.١٥٨	٥.٩٣٦	٠.٠٠٠
٣١		٤.٤٢٩	٠.٧٣٩	٣.٣١٤	١.١٥٧	٤.٨٠١	٠.٠٠٠
٢- الطلاقة							
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة المحسوبة	الدالة
		س	ع	س	ع		

٢	٤.٣٤٣	٠.٧٢٥	٤.٠٠٠	١.١٦٣	١.٤٨٠	٠.١٤٤
٨	٤.٥٤٣	٠.٦٥٧	٣.٨٢٩	١.٢٧٢	٢.٩٥٢	٠.٠٠٤
١٤	٤.٤٥٧	٠.٦٥٧	٢.٨٥٧	١.٦١١	٥.٤٣٩	٠.٠٠٠
٢٠	٤.٧٤٣	٠.٥٦١	٢.٣٧١	١.٢٣٩	١٠.٣١٨	٠.٠٠٠
٢٦	٤.٥٤٣	٠.٦١١	٣.٢٠٠	١.٣٤٦	٥.٣٧٥	٠.٠٠٠
٣٢	٤.٥١٤	٠.٦٥٨	٣.٧١٤	١.١٥٢	٣.٥٦٦	٠.٠٠١
الأصالة						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة
		س	ع	س	ع	الدلالة
٣		٤.٨٠٠	٠.٤٠٦	٢.٩٤٣	١.٢٥٩	٨.٣٠٦
٩		٤.٨٥٧	٠.٣٥٥	٢.٦٢٩	١.١٩٠	١٠.٦١٤
١٥		٤.٦٨٦	٠.٥٣٠	٢.٩٧١	١.٢٩٤	٧.٢٥١
المرونة						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة
		س	ع	س	ع	الدلالة
٤		٤.٦٢٩	٠.٥٩٨	٣.٣١٤	١.٣٠١	٥.٤٣٠
١٠		٤.٥١٤	٠.٦٥٨	٣.٢٥٧	١.٢٤٥	٥.٢٨١
١٦		٤.٦٢٩	٠.٧٣١	٣.٥٤٣	١.٤٢١	٤.٠١٩
٢٢		٤.٨٠٠	٠.٤٧٣	٢.٧٧١	١.٤٣٧	٧.٩٣٥
٢٨		٤.٦٥٧	٠.٦٣٩	٣.٦٥٧	١.٤٧٤	٣.٦٨٢
التجديد وإعادة التنظيم						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة
		س	ع	س	ع	الدلالة
٥		٤.٨٠٠	٠.٤٠٦	٣.١١٤	١.٣٤٥	٧.٠٩٧
١١		٤.٤٥٧	٠.٨٥٢	٣.٧٧١	١.١٩٠	٢.٧٧١
١٧		٤.٧٧١	٠.٤٢٦	٣.٦٢٩	١.٢٣٩	٥.١٦١
٢٣		٤.٥٧١	٠.٦٥٥	٢.٩١٤	١.٢٢٢	٧.٠٧٣
٢٩		٤.٧١٤	٠.٥٧٢	٢.٨٥٧	١.٢٤٠	٨.٠٤٤
التقويم						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة
		س	ع	س	ع	الدلالة
٦		٤.١١٤	٠.٨٦٧	٣.٤٢٩	١.٣٥٧	٢.٥٢٠
١٢		٤.٠٥٧	١.٢١١	٣.٥٤٣	١.١٧٢	١.٨٠٥
١٨		٤.٢٨٦	٠.٩٢٦	٣.٢٢٩	١.٠٣١	٤.٥١٢
٢٤		٤.٦٨٦	٠.٥٣٠	٣.٠٢٩	١.١٧٥	٧.٦٠٤
٢٧		٤.٥١٤	٠.٦١٢	٣.٣٤٣	١.٤٩٤	٤.٢٩٢
٣٠		٤.٥٤٣	٠.٧٠١	٣.٣١٤	١.٢٧٨	٤.٩٨٧
٣٣		٤.١٤٣	٠.٨٧٩	٣.٥١٤	١.٢٦٩	٢.٤٠٩
٣٤		٤.٦٢٩	٠.٦٤٦	٣.٦٢٩	١.١١٤	٤.٥٩٦
٣٥		٤.٤٢٩	٠.٧٣٩	٣.٦٠٠	١.٣١١	٣.٢٥٨
٣٦		٤.٥١٤	٠.٧٤٢	٣.٨٨٦	١.١٣٢	٢.٧٤٧
٣٧		٤.٣٧١	٠.٧٣١	٣.٤٢٩	١.٣٣٥	٣.٦٦٥
٣٨		٤.٣٤٣	٠.٩٦٨	٣.٥٤٣	١.٢٤٥	٣.٠٠١
٣٩		٤.٦٠٠	٠.٦٠٤	٣.٦٨٦	٠.٩٩٣	٤.٦٥٣

٤٠	٤.٤٥٧	٠.٩١٩	٣.٤٠٠	١.٣٣٣	٣.٨٦٤	٠.٠٠٠
٤١	٤.٦٥٧	٠.٥٩١	٣.٨٠٠	٠.٩٣٣	٤.٥٩١	٠.٠٠٠
٤٢	٤.١٧١	١.٢٠٠	٣.٣١٤	١.٣٨٨	٢.٧٦٣	٠.٠٠٧
٢١	٤.٤٨٦	٠.٥٦٢	٣.٦٠٠	١.٢٦٥	٣.٧٨٦	٠.٠٠٠
٤٣	٤.١٧١	١.٢٠٠	٣.٨٨٦	١.٠٥١	١.٠٦٠	٠.٢٩٣
٤٤	٤.٣١٤	٠.٨٣٢	٣.٤٨٦	١.٠٦٧	٣.٦٢٢	٠.٠٠١
٤٥	٤.١٧١	٠.٨٥٧	٣.٨٠٠	١.٢٥٦	١.٤٤٥	٠.١٥٣
٤٦	٤.٢٨٦	٠.٨٢٥	٣.٦٠٠	١.٣٣٣	٢.٥٨٨	٠.٠١٢

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (ن+١) - (٣٥+٣٥) = ٢ - ٧٠ = ٦٨ = ١,٩٩

## ٢- طريقة الاتساق الداخلي :

استخدم الباحث هذه الطريقة لتمييز الاختبار ولقدرته على ابراز الترابط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية له ، ولتقديم مقياس متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل. وقد تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب ما يأتي :-

### ١ - معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه :

قام الباحث باحتساب ذلك من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقاييس الفرعية من المقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (بيرسون) ، على عينة التحليل ولمعرفة الدلالة الاحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (٠,١٧) عند درجة حرية (١٢٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وكانت جميع القيم الخاصة بفقرات القائمة دالة ، وقد كان عدد الفقرات (٤٢) فقرة بعد استبعاد الفقرات الاربعة المذكورة باستخدام المجموعتين الطرفيتين وكما تبين في الجدول (٣) ، ومن هذا يمكن ان يستدل الباحث على ان المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها ان تميز بين الفقرات التي ترتبط بالمقياس وغيرها . والجدول (٤) يبين ذلك .

## الجدول ( ٤ )

يبين معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

المقياس الفرعي	ت	معامل الارتباط	نوع الدلالة	المقياس الفرعي	ت	معامل الارتباط	نوع الدلالة
الحساسية للمشكلات	١	٠.٦٢٤	معنوي	الحساسية للمشكلات	١٨	٠.٧٤٣	معنوي
	٧	٠.٦٩٨	معنوي		٢٤	٠.٦٦١	معنوي
	١٣	٠.٧٦٥	معنوي		٢٩	٠.٧٠٤	معنوي
الطلاقة	٢	٠.٧٢٨	معنوي	الطلاقة	١٩	٠.٦٦٣	معنوي
	٨	٠.٧٠٧	معنوي		٢٥	٠.٦٥٣	معنوي
الأصالة	٣	٠.٧٤٤	معنوي	الأصالة	٢٠	٠.٧٤٨	معنوي
	٩	٠.٨٠٩	معنوي		٢١	٠.٧٦٤	معنوي
المرونة	٤	٠.٦٤٣	معنوي	المرونة	٢٦	٠.٧١١	معنوي
	١٠	٠.٦٧٨	معنوي		٢٢	٠.٧٨٦	معنوي
التجديد	٥	٠.٦٩٣	معنوي	التجديد وإعادة	٢٧	٠.٧٩٨	معنوي
	١١	٠.٦٨٠	معنوي		٢٧	٠.٧٩٨	معنوي
التنظيم	١٦	٠.٦٩٧	معنوي	التنظيم	٢٧	٠.٧٩٨	معنوي
التقويم	٦	٠.٦٠٠	معنوي	التقويم	٣٤	٠.٦٤٩	معنوي

معنوي	٠.٥٧٢	٣٥	معنوي	٠.٦٨٣	١٢
معنوي	٠.٧٢٢	٣٦	معنوي	٠.٧٠٨	١٧
معنوي	٠.٦٧٩	٣٧	معنوي	٠.٦٣١	٢٣
معنوي	٠.٧٢٨	٣٨	معنوي	٠.٧١١	٢٨
معنوي	٠.٥٩٣	٣٩	معنوي	٠.٥٩٤	٣٠
معنوي	٠.٦٢٩	٤٠	معنوي	٠.٦٧٧	٣١
معنوي	٠.٧٢١	٤١	معنوي	٠.٦٤٢	٣٢
معنوي	٠.٨٤٠	٤٢	معنوي	٠.٦٢٢	٣٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (ن) = ٢ - (١٣٠ - ٢) = ١٢٨ = ١٧,٠

### ٣-٣-٨ الخصائص القياسية (السايكومترية) للمقياس:

"ان الاختبار او المقياس ينبغي ان تتوفر فيه بعض الخصائص (السايكومترية) الاساسية ، ومن اهمها ثبات درجاته وصدقه". (علام : ٢٠٠٠ : ١٨٤)

### ٣-٣-٨-١ الصدق : ويتوفر في المقياس الحالي مؤشرات الصدق التالية :-

#### ٣-٣-٨-١-١ الصدق الظاهري:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس وبدائله على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية وعلم النفس الرياضي الملحق (٢) والاخذ بارائهم حول مدى ملائمة الفقرات للهدف التي وضعت من اجله كما تم توضيحه في دراسة صدق الفقرات من قبل الخبراء تمت الاشارة اليه في الجدول (٢) .

#### ٣-٣-٨-١-٢ صدق المنطقي :

لقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحث بتعريف الشخصية الأبداعية ومجالاتها وعرضها على مجموعة من الخبراء المختصين في العلوم النفسية والتربوية وعلم النفس الرياضي والاختبار والمقياس (الملحق ٢) وكانت كل المجالات على اهمية نسبية عالية وذات اهمية متوازنة وعلى ضوء هذه الاهمية قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وعرضها على ذات الخبراء والمختصين (الملحق ٢) وبعد تحليل ارائهم احصائيا باستخدام اختبار(كا) تم اعتماد جميع الفقرات لحصولها على النسبة المقبولة من التوافق.

#### ٣-٣-٨-١-٣ صدق البناء :

لقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال استبعاد الفقرات غير المميزة واستبقاء الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين الموظفين والموظفات في الشخصية الأبداعية من خلال اسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي الذي تم من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي ، كما تمت الاشارة اليها في الجدولين (٣ ، ٤).

#### ٣-٣-٨-٢ الثبات : ولجل استخراج ثبات مقياس الشخصية الأبداعية اعتمد الباحث على:

طريقة التجزئة النصفية : اذ قام الباحث بتجزئة فقرات المقياس الى قسمين متساويين اذ تضمن القسم الاول الفقرات الفردية في حين تضمن القسم الثاني على الفقرات الزوجية ، بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس . ولما كان معامل الارتباط المستخدم هو لنصف الاختبار لذا فقد جرى تعديله باستخدام معادلة سبيرمان- براون ليكون الثبات لكل الاختبار والجدول (٥) يبين ذلك.

#### جدول (٥)

### يبين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمجالات مقياس الشخصية الأبداعية

ت	المجالات	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
١	الحساسية للمشكلات	٠.٦٢١	٠.٧٦٦
٢	الطلاقة	٠.٥٥٨	٠.٧١٦
٣	الأصالة	٠.٧٥٩	٠.٨٦٣
٤	المرونة	٠.٥٢٨	٠.٦٩١
٥	التجديد وإعادة التنظيم	٠.٦٢١	٠.٧٦٦
٦	التقويم	٠.٨٦٠	٠.٩٢٥

### ٣-٩ توصيف مقياس الشخصية الأبداعية بصورته النهائية :

يتكون مقياس الشخصية الأبداعية بصورته النهائية من (٤٢) فقرة ، وقد تم الاعتماد على المدرج الخماسي للتقدير ازاء كل فقرة ، لذا فان اعلى درجة محتملة للمستجيب هي (٢١٠) درجة وادنى درجة له هي (٤٢) درجة والمتوسط الفرضي للمقياس هو (١٢٦) درجة ، وكلما زادت درجة المستجيب عن المتوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على تمتعه بنسبة عالية في الأبداع في ادارة وتنظيم بيئته ، وكلما انخفضت درجته عن المتوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على انخفاض نسبة التفكير والأبداع لدى الفرد وبالتالي تؤثر سلباً على شخصيته الأبداعية اثناء أداء عمله الوظيفي .

٤- النتائج والمناقشة: يتضمن هذا المحور عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وتفسير تلك النتائج على ضوء الأهداف المرسومة لها وهي :-

٤-١ التعرف على مستوى الشخصية الأبداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب و رياضة الديوانية.:

لقد تم تحقيق هذا الهدف من خلال بناء مقياس الشخصية الأبداعية وتطبيقه على عينة البحث التطبيقية البالغة (١٣٠) موظف وموظفة ومعالجة البيانات احصائياً وقد اظهرت نتائج البحث ان عينة البحث تمتلك مقدار من سمة الأبداع والتفكير في مجال عملها الوظيفي والجدول (٦) يبين ذلك.

#### الجدول ( ٦ )

يبين نتائج الاختبار التائي لكشف دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات عينة البحث في مقياس الشخصية الأبداعية لدى العاملين في منتديات مديرية شباب ورياضة الديوانية.

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة المحسوبة	ت	درجة الحرية	مستوى الخطأ	الدلالة
١	الشخصية الأبداعية	١٤٨.٠٦٩	٤٤.٣٣٢	١٢٦	٥.٨٢٣		١٢٩	٠.٠٠٠	معنوي

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ١٢٩ = ١-١٣٠ وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (١,٩٧).

أظهرت نتائج البحث من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس الشخصية الأبداعية هي (١٤٨.٠٦٩) وانحراف معياري مقداره (٤٤,٣٣٢) اما المتوسط الفرضي للمقياس فقد بلغ (١٢٦) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مترابطتين ، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤,٤٤٢) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية المساوية (١,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٢٩) . وهذا يعني أن العاملين في منتديات مديرية شباب ورياضة الديوانية يمتلكون مقدار من سمة الأبداع في عملهم الوظيفي دال

أحصائياً . ويعزوالباحث هذه النتيجة الى ان الفرق بين المتوسط المتحقق والمتوسط النظري للمقياس فرق حقيقي لم يأت بالصدفة وان عينة البحث تمتلك مستوى عال من سمات الشخصية الابداعية والاستمرار في محاولة الانجاز ، "وسمات الشخصية الابداعية يمكن ان تفسر على ان الشخصية الابداعية التي تتسم بميلها الى اظهار روح الاستقصاء العلمية قد تدفع بالفرد المبدع الى الاستمرارية في محاولة الانجاز حتى وان واجهته العقبات ، لانه يفضل الاستمرار في اداء المهمات والواجبات على التخاذل" ( زيتون ، ١٩٨٧ : ٣١ ) .وتتفق هذه النتيجة مع ما اشارت اليه الادبيات من "ان الشخص المبدع شخص مثابر ولايستسلم بسهولة " ( خير الله ، ١٩٨١ : ٦ ) ، ويرى الباحث ان هذه السمة تدفعه لاكمال العمل الذي تم البدء به .

٤-٢الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الشخصية الأبداعية لدى العاملين في منظمات مديرية شباب ورياضة الديوانية تبعاً لمتغير الجنس:

لقد اشارت النتائج ان هناك فروقاً بين الذكور والاناث في الشخصية الابداعية دالة احصائياً ولصالح الذكور والجدول (٧) يبين ذلك

جدول(٧)

يبين القيمة التائية لدلالة الفرق في مستوى الشخصية الأبداعية تبعاً لمتغير الجنس

ت	المتغيرات	وحدة القياس	الاناث		الذكور		قيمة t المحسوبة	الدلالة
			س	ع	س	ع		
١	الشخصية الأبداعية	درجة	١١٧.٥٧٥	٦٥.٠١٧	١٦٥.٠٦٧	١٠.٣٩٥	٦.٧٦٩	.....

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ١٣٠ - ٢ = ١٢٨ وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥) = (١,٩٧)

تبين من الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي للذكور في مقياس الشخصية الابداعية بلغ (١٦٥.٠٦٧) وبتحرف معياري بلغ (١٠.٣٩٥) ، بينما للاناث بلغ المتوسط الحسابي (١١٧.٥٧٥) والانحراف المعياري (٦٥.٠١٧) وقيمة ت المحسوبة (٦.٧٦٩) ، ويعد اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة للذكور والاناث اعلى من القيمة التائية الجدولية ، وهي دالة احصائياً، ويشير الى وجود فروق دالة احصائياً ولصالح الذكور كون متوسط درجاتهم في متغير الشخصية الابداعية اكبر من المتوسط الحسابي لدرجات الاناث ،

ويعزو الباحث ذلك الى الدور الاجتماعي المتوقع من كل من الذكر والانثى والمعزز باساليب التنشئة الاجتماعية والمستمد اصلاً من طبيعة الواقع الاجتماعي الذي يعيشه كلاهما والذي يدعم خصائص معينة على الذكور ان يتقصوها كالشجاعة والسيطرة والتحدي والتنافس والاستقلالية بينما على الاناث ان يتميزن بالمسايرة والخضوع والضعف النسبي والاتكالية .

وياتي هذا التفسير متنسقاً مع ما تطرق اليه (العبودي) " ان الذكور لهم ادوار اكثر في المجتمع وفرص اكثر للمرور بتجارب ومواجهة المشاكل ، وهذا يرجع الى اساليب التنشئة الاجتماعية بين الجنسين من قبل الوالدين والاشخاص المحيطين بهم ، فمن خلال عملية التنميط الجنسي يتم تحديد الادوار الاجتماعية التي ينبغي ان يؤديها كل جنس ، حيث يشجع الذكور على الاستقلالية والتفكير بطرائق تحليلية اكثر من الاناث مما يؤدي الى تنمية تلك المعارف عموماً لدى الذكور".(العبودي ، ٢٠٠٦ : ١٥٠).



"ويتميز الشخص المبدع بقدرات عقلية اساسية هي : الحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة، والاصالة الفكرية، والقدرة على تنظيم الافكار في انماط اوسع واشمل" (العجيلي، ٢٠٠١: ٣١٠)، "والسمات المزاجية ترتبط ارتباطا وثيقا بالاتزان الوجداني وقوة الانا والاستقلال في الحكم، وندرة اتباع معايير الجماعة، فضلا عن تميزه بسمات مزاجية وثيقة الصلة بضعف الاتزان الوجداني والانفعالي مثل الميول الفصامية، وقلة الرضا عن النفس والحساسية الانفعالية والانطواء، ومع ذلك لديهم الاندفاعية وهي احدى خاصيات الانبساط التي ترتبط ببعض القدرات مثل الطلاقة التعبيرية والاصالة " . (دالبيير، ١٩٨٤: ١١٥)

#### ٥- الاستنتاجات والتوصيات :

#### ١١- الاستنتاجات:

١- يتمتع العاملون في المنتديات الشبابية بشكل عام بمستوى عال في الشخصية المبدعة مع وجود مؤشر افضل للذكور على الاناث نتيجة لوجود توجهات دافعية لديهم مثل الاستمرارية في محاولة الانجاز ، والشعور بالتحفز الذاتي وتمتعهم بدافعية عالية مثل اداء العمل بافضل ما يمكن ، وتعلم الاشياء الجديدة وكذلك تاثير التنشئة الاجتماعية.

٢- تبين ان هناك فروق دالة في مستوى الشخصية الأبداعية ، مع وجود مؤشر افضل للذكور مقارنة بالاناث .

٢-٥ التوصيات: يمكن الاعتماد على الابعاد ذات العلاقة بسمات الشخصية المبدعة في بناء بيئة محفزة للابداع اوخلقها داخل المنتدى ، ولاسيما وان نتائج البحث تشير الى ان العاملين بشكل عام يمتلكون مستوى عال من سمات الشخصية المبدعة .

#### المصادر

- خير الله ، سيد محمد .(١٩٨١). اختبار القدرة على التفكير الابتكاري ،بحوث في علم النفس دار النهضة العربية .
- زيتون ، عايش محمد .(١٩٨٧). تنمية الابداع والتفكير الابداعي في تدريس العلوم ، عمان ، جمعية عمال المطابع التعاونية.
- العجيلي ، صباح حسين .(٢٠٠١). دور التدريسي الجامعي في تنمية الابداع لدى الطلبة ، المؤتمر القطري الاول للعلوم التربوية والنفسية جامعة بغداد : كلية التربية - ابن رشد.
- دالبيير ، رولان .(١٩٨٤). طريقة التحليل النفسي والعقيدة الفرويدية ، ترجمة حافظ الجمالي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت.
- علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) : تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية الاجتماعية ، ط ١ ، دار الفكر العربي، القاهرة .
- العبودي، طارق محمد بدر(٢٠٠٦): الاسلوب المعرفي (الشمولي/التحليلي) وعلاقته بتوليد الحلول لدى طلبة الجامعة ،رسالة ماجستير ،غير منشورة ،جامعة بغداد، كلية الاداب.

#### الملاحق

#### الملحق (١)

مقياس الشخصية الأبداعية بصورته الاولى

١- **الحساسية للمشكلات** : وتضم ملاحظة الفرد للكثير من المشكلات في المواقف التي يواجهها وإدراك الأخطاء، ونواحي النقص والقصور وتضم إرتفاع مستوى الوعي وزيادته

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج التعديل
١	اتعاون مع زملائي في حل المشاكل التي تعترض سير العمل في المنتدى اذا طلب مني ذلك			
٢	اشارك في حل اي مشكلة داخل المنتدى ان طلب مني ذلك.			
٣	اعرض المشاكل المهنية التي تواجهني على مدير المنتدى.			
٤	استمتع بالرد على اراء الاخرين في المواضيع التي تتطلب نقاشاً علمياً.			
٥	اتجنب المناقشة عندما يطرح موضوع ما بوجودي.			
٦	استفيد من الخبرات السابقة في مواجهة المشاكل المهنية في المنتدى.			

٢- **الطلاقة** : وهي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية أي تعدد الأفكار التي يمكن إستدعاؤها والسرعة التي تستدعي بها هذه الأفكار وسهولة الأفكار وتدفقها وسهولة توليدها.

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج التعديل
١	اضع بدائل عدة في ذهني لمواجهة اي مشكلة في حياتي اليومية.			
٢	افضل قراءة الموضوعات ذات الآراء العامة.			
٣	افضل اشتراك زملائي معي في الاعمال التي اكلف بها في المنتدى.			
٤	اتبع نمطاً ثابتاً من التفكير في المشكلات المهنية التي تواجهني.			
٥	احاول اقناع زميلي عند الاختلاف معه في موضوع معين .			
٦	اصر على القرار الذي اتخذه الغير مقبول من الاخرين .			

٣- **الأصالة** : ويقصد بالأصالة التجديد أو الإنفراد بالأفكار ، وعليه يشير مصطلح الأصالة الى قدرة الفرد على إنتاج إستجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمفهوم الإحصائي داخل المجموعة التي ينتمي اليها. ولهذا، كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج التعديل
١	عندما اكون بين الاخرين فاني اجاملهم حسب مايقضني الموقف.			
٢	عندما اواجه موقف مثير للغضب افقد السيطرة على اعصابي.			
٣	احاول اكتساب خبرة جديدة في مجال اختصاصي.			

٤- **المرونة** : تضم المرونة الجانب النوعي في الإبداع، ويقصد بها تنوع الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع أو إختلافها، ومن ثم فهي تشير الى درجة السهولة التي يغير بها الفرد موقفاً ما أو وجهة نظر عقلية أي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف وهي عكس الجمود الذهني

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج التعديل
١	اسعى جاهداً لتحقيق اي هدف فشلت في تحقيقه سابقاً .			
٢	اسعى لتسليم مواقع ادارية اعلى عند حصولي على ترقية.			

٣	اكون دقيقاً في تقييم المتدربين اثناء التدريب.		
٤	اشغل نفسي عندما يكون لدي وقت فراغ .		
٥	لا تتدخل في الاوامر الصادرة من مدير المنتدى تجاه احد الموظفين.		

**٥- التجديد وأعادة التنظيم :** ويتمثل بالقدرات التنظيمية ، وهي وسائل تزود الفرد بطريقة كي يرتب وينظم المعلومات ويزودها بالمراجع .

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج التعديل
١	استطيع معرفة محتوى اي كتاب رسمي لا يخص عملي بعد الاطلاع عليه .			
٢	لا اهتم عندما تصدر عقوبة لاحد من زملائي دون استحقاق.			
٣	لا استمر في انجاز العمل التي تواجهني صعوبة فيه.			
٤	شعر بالخجل عند استدعائي من قبل مدير المنتدى.			
٥	اكون رأياً جديداً ان طلب مني ذلك لا يتناقض وخبراتي السابقة.			

**٦ - التقويم :** ويتطلب تقييم الحل الذي حققه الفرد ، والتعرف على قدرته في إزالة العوائق التي كانت تواجه المشكلة قبل الحل .

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج التعديل
١	اجري تعديلات مستمرة على طريقة التدريب اثناء المحاضرة التدريبية.			
٢	اقنع زملائي بوجهة نظري عندما يختلف رأي عن ارائهم.			
٣	اجد صعوبة في اقناع الاخرين بوجهة نظر معينة لي.			
٤	اشعر بالخجل عند استدعائي من قبل مدير المنتدى.			
٥	اتقبل نقد اي موظف خلال اجتماع موظفي المنتدى.			
٦	اتحرى عن دقة الاخبار عند سماعها من احد الزملاء.			
٧	افكر في تحقيق اهداف اخرى عند تحقيقي لهدف معين .			
٨	اطلب معاونة الزملاء عندما اكلف بواجب يتطلب وقتاً طويلاً .			
٩	اتفق تماماً مع حكمة لاتوجل عمل اليوم الى غد .			
١٠	ارشد المرتادين المشاغبين داخل مكان التدريب			
١١	افضل ان اكون محور الحديث اذا كنت في جلسة مع زملائي .			
١٢	اكون اكثر جدية في حياتي اليومية.			
١٣	تعاوني مع الموظفين يكسني افكاراً جديدة.			
١٤	افضل ان اجد طرائق جديدة عندما تعترض سير عملي مشكلة ما.			
١٥	اتفق مع الرأي القائل : على الشخص ان يغير اسلوب تعامله مع الاخرين حسب المواقف.			

١٦	عندما اعتاد على نمط معين في الحياة اجد من الصعب تغييره.		
١٧	احاول ان اكون طبيعياً في المواقف السارة.		
١٨	اعتذر من مدير المنتدى عند فشلي في مهمة كلفني بها .		
١٩	ارى اني لا اختلف عن الموظفين المعتادين على اسلوب معين في مواجهة الصعوبات.		
٢٠	اسعى لمعرفة المعلومات عند اطلاعي على المستجدات في عملي من خلال الانترنت.		
٢١	ابقى مصراً في الحصول على اي شيء واجد ان الظروف ضدي.		

## الملحق (٢)

يبين اسماء السادة الخبراء والمختصين الذين حددوا صلاحية مجالات وفقرات مقياس الشخصية الأبداعية

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	مكان العمل
١.	عامر سعيد الخيكاني	د . ا	جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / علم النفس الرياضي
٢.	اسعد علي سفيح	د . م . ا	جامعة القادسية/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / علم النفس الرياضي
٣.	مي علي عزيز	د . ا	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الاختبارات والقياس
٤.	عبد الستار جبار الضمد	د . ا	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / علم النفس الرياضي
٥.	حيدر عبد الرضا الخفاجي	د . ا	جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / علم النفس الرياضي
٦.	حيدر ناجي حبش	د . ا	جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات/ علم النفس الرياضي
٧.	علي صكر جابر الخزاعي	د . م . ا	جامعة القادسية / كلية التربية / قسم التربية وعلم النفس
٨.	باسم فارس الغانمي	د . م . ا	جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات/ قسم التربية وعلم النفس
٩.	وداد مهدي	د . م . ا	جامعة القادسية / كلية التربية للبنات / قسم الإرشاد
١٠.	سلمان عكاب سرحان	د . ا	جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / علم النفس الرياضي
١١.	ثامر حسين كحط	د . م	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ الأختبارات والقياس
١٢.	علاء كاظم عرموط	د . م	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الاختبارات والقياس
١٣.	سلام جبار صاحب	د . م . ا	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الاختبارات والقياس
١٤.	ساجت مجيد	د . م . ا	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الإدارة
١٥.	فايز حسن عبد السادة	د . م	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الإدارة
١٦.	رافت عبد الهادي كاظم	د . م . ا	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / علم النفس الرياضي