



الرشاقة الشخصية لدى تدريسي الجامعة
Personal agility among university lecturers

م.م حسام سعد ناجي
أ.د هيثم احمد علي الزبيدي
جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية

Abstract

The current research aims to identify personal agility among university lecturers, the significance of statistical differences in personal agility among university lecturers according to the gender variable (males, females) and specialization. The sample consisted of (400) male and female lecturers from the University of Diyala after being selected by the random stratified method. To achieve the objectives of the research, the personal agility scale was built by (Raji Sivaraman and Michel Rakaka 2017) according to the model (PALHT Personal Agility Model) which defined it (the ability to adapt easily, spontaneously and quickly with changes in priorities, ideas and methods). The scale consisted of (21) paragraphs and the psychometric properties were investigated from the apparent validity and construct validity and its stability where The reliability coefficient by Cronbach's alpha method was (0.80) and by the retest method (0.82). After processing the research data statistically using the statistical package (Spss) for each of (the t-test for one sample, the t-test for two independent samples, Pearson's correlation coefficient and the Cronbach's alpha equation), the researcher reached the following results: The individuals of the research sample have personal agility compared to the theoretical average of the scale. There are no statistically significant differences according to the gender and specialization variables in personal agility. In light of these results, the researcher came up with a set of recommendations and proposal

Email: 140

ps.hum@uodiyala.edu.iq
dr.haihem2004@gmail.com

Published: 1- 6-2025

Keywords:

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص

CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



المخلص

يهدف البحث التعرف الى الرشاقة الشخصية لدى تدريسي الجامعة ، والفروق ذات الدلالة الاحصائية في الرشاقة الشخصية لدى تدريسي الجامعة تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) والتخصص (علمي ، انساني) و تكونت العينة من (400) تدريسي وتدرسية من جامعة ديالى بعد ان تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية .ولتحقيق اهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس الرشاقة الشخصية وفق نموذج ل (Raji Sivaraman and Michel Rakaka 2017) (نموذج الرشاقة الشخصية PALHT) الذي عرفها (القدرة على التوافق ببسر وتلقائية وسرعة مع التغير في الأولويات والأفكار والطرائق) وتالف المقياس من (21) فقرة وتم التحقيق من الخصائص السيكمترية من الصدق الظاهري وصدق البناء ومن ثباته حيث بلغ معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ (0.80) وبطريقة اعادة الاختبار (0,82)، وبعد معالجة البيانات البحث احصائيا باستعمال الحقيبة الاحصائية (Spss) لكل من (الاختبار التائي لعينة واحدة ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ومعامل الارتباط بيرسون ومعادلة الفا كرونباخ) توصل الباحث الى النتائج الاتية : ان افراد عينة البحث لديهم رشاقة شخصية قياسا بالمتوسط النظري للمقياس ، لا توجد فروق دال احصائيا تبعا لمتغير الجنس والتخصص في الرشاقة الشخصية ، وفي ضوء هذه النتائج خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات .

الفصل الاول/ مشكلة البحث

هنالك بعض التحديات التي يواجهها تدريسي الجامعة منها التغيرات السريعة والصعوبات مع التطور التكنولوجي وكيفية التكيف والتعامل معها، قد يكون أمراً صعباً وربما متعزراً في بعض الحالات التي تستبد فيها العادات السلوكية والقوالب الجامدة في التفكير، بحكم الألفة والتعود والخوف من التجديد والنفور من اتخاذ المخاطرة أو الإقبال عليها، إلا أن ما هو محل اتفاق أن التغير بل والتحول السريعة والمتلاحقة أمراً حتمياً ولا يمكن تقاديه أو تجنبه إنه الحالة التي يتماوج فيها كل شيء يحيط بنا بل هو سنة الحياة على مستوى تكويننا الجسماني والنفسي مع التقدم في العمر، اذ يتأثر إدراكهم بالتوتر والعبء، وهناك حدود لمكانياتهم وقدرتهم ، مما يتطلب استراتيجيات منطقية تختلف اعتماداً على طبيعة السمات الظرفية في عمل ما (Kahneman, D., & Klein, J. 2009:56)

يمكن لهذه الصعوبات ان تكون بدرجات مختلفة قد تكون بسيطة أو صعوبة ومميزة ونشطة حسب الموقف ، وزيادة الاتصال بمجموعة متنوعة من الافراد وكيفية التعامل معهم ،وجود قوة متنافسة ، من أجل القدرة على تماسك الجماعي والعمل حول مهمة أكثر تعقيداً قد يكون من الضروري من اجل



تضمنين التفاوض والتعاون مع الآخرين ، اذ يتطلب الحاجة إلى إصدار أحكام حدودية حول الطرق البديلة والمتضاربة الطارئة على الموقف وضع إطاراً له ، اذ يتم تنظيم وتوضيح كل من الغايات التي يتعين تحقيقها والوسائل الممكنة لتحقيقها" اذ يحدث ذلك بالاندماج والاستبعاد وتحديد الأولويات في العمل. (Midgley, Z. 2000:67)

أذ يؤدي نقص الرشاقة الشخصية إلى خسائر كبيرة في الفرص وحتى يهدد بقاء المنظمة على المدى الطويل على عكس الأساليب التقليدية، تعتمد الأساليب الرشيقة على الموظفين وإبداعهم لمحاربة عدم الاستقرار (Chen, Nembhard, 2015: 45)

وسيحاول الباحث الإجابة على التساؤلات التالية: وهل تدريسي الجامعة لديهم الرشاقة الشخصية؟ وهل توجد فروق حسب متغير (الجنس، التخصص)

اهمية البحث

كما ان اهمية هذا البحث تكمن في نوع المجتمع وهم الشريحة المهمة التي أجريت عليهم الدراسة وهم تدريسيو الجامعة ، اذ يعد التعليم الجامعي هو احد المراحل التعليمية المتميزة في اي مجتمع ، واحد المظاهر المهمة للنهوض الحضارية، أذ يضطلع بمجموعة من الادوار المهمة وهي نقل المعرفة من خلال تدريسي الجامعة ونتاج المعرفة من خلال الدراسة العلمية وخدمة المجتمع والبيئة (عشبية ، 2009: 9).

تشير الرؤى من العقود الأخيرة من علم الاجتماع إلى الموقف المتناقض للطبيعة البشرية. في حين أن الافراد عادة ما يكونون ملزمين بالروتين، والاقتصاد في الاهتمام النادر والعقلانية المحدودة، إلا أنهم من حيث المبدأ لا يمكن التنبؤ بهم من خلال قدرتهم على التفكير الذاتي و "التعلم المزدوج الحلقة، أي يحتمل إعادة تعريف أوضاعهم ومرجعهم من الإجراءات، وكذلك هوياتهم. لذلك، تسمح لنا الرشاقة الشخصية برؤية الاداء الوظيفي كحزم من الاهتمام الموزع (Argyris, C. (1976)

يؤكد مفهوم الرشاقة الشخصية على القدرة البشرية على الاعتبارات التكتيكية حول كيفية تقديم الذات ولعب دور في أي موقف ملموس، بالاعتماد على توقعات مؤسسية مختلفة، مما يؤدي بدوره إلى تشكيل التوقعات المستقبلية. وبالتالي، فإن الافراد يشكلون المجتمع بقدر ما يشكل المجتمع الأدوار والهويات وإمكانيات العمل المتصورة. حتى لو كانت كل حالة من حالات الموقف معروفة تمامًا، فلا يزال يتعذر علينا التنبؤ بالسلوك، اذ علينا أن نعترف بدور الرشاقة الشخصية في المجتمع والنشاط والجهات الفاعلة مهمة على قدم المساواة (Whittington, R. 2006 p. 615).

ان الرشاقة الشخصية تولد كفاءة كبيرة وتحافظ على النزاهة التنظيمية، توفر العديد من الفوائد للمؤسسات، وبالتالي إنشاء نمو المواءمة ، أن قيادة نفسك وفعاليتك الشخصية لتصبح ذكيًا سياسيًا

وعاطفياً وتعليمياً ودماعياً يساعد على تحقيق النتيجة المرجوة التي يمكن جعلها متسقة من خلال التعلم وتغيير، كل فرد هو مساهم في التحول والتطور التنظيمي من خلال إدارة العقبات بشكل موضعي وممارسة مشاركة قوية، أذ يكون على أدراية جيدة بجميع جوانب المهنية في كل عمل، فإن تفويض هذه الواجبات والمسؤوليات وتقييم جميع الخيارات بسرعة كبيرة من خلال وضع نفسه في مكان الآخرين لاختيار أفضل مسار للعمل. (Fintricity xvi 2017:56)

يؤدي اعتماد نهج الرشاقة الشخصية مع فوائد مثل زيادة الاستقلالية ومراقبة الموظفين، والإثراء الوظيفي، والأداء الأفضل، والرفاهية، وتحسين الجودة، وتوفير خدمة أفضل للعملاء، ومنحنى التعلم السريع، والوفورات الاقتصادية في جميع العمليات، وتحسين الثقافة التنظيمية، إلى التميز الاقتصادي (Hope, W.J., and Van Owen, M.B., (2004

اهداف البحث : يهدف هذا البحث التعرف الى :

- 1 - الرشاقة الشخصية لدى تدريسي الجامعة
- 2- دلالة الفرق الاحصائية في الرشاقة الشخصية وفق متغيري التخصص (علمي - انساني) والجنس (ذكور - اناث) فقط

حدود البحث/ يتحدد البحث الحالي بتدريسي الجامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني) للعام الدراسي (2024-2025)

تحديد المصطلحات :

1- الرشاقة الشخصية personal Agility

- Terri Malcolm 2022، هي القدرة على توقع التغييرات وسرعة ويسر التجاوب معها وربما التفكير الاستباقي فيها توقعًا واستعدادًا واستثمارًا". (Terri Malcolm 2022)

- (Raji Sivaraman and Michelle Rakaka, (2017) (القدرة على التوافق بيسر وتلقائية وسرعة مع التغير في الأولويات والأفكار والطرائق)

التعريف النظري / تبني الباحثان تعريف (Raji and Michelle, (2017) لأنه تعريف النموذج الذي اعتمد عليه الباحثان في بناء مقياس الرشاقة الشخصية.

التعريف الاجرائي / هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال اجابته على مقياس الرشاقة الشخصية

الفصل الثاني / أطار نظري: الرشاقة الشخصية

على الرغم من اعتماد النهج الرشيق على نطاق واسع، إلا أن فهمنا النظري لأسسها وآثارها لا يزال محدودًا. ويرجع ذلك إلى الخلط بين معاني مختلفة تمامًا لـ "الرشاقة". لذلك نقوم بفك هذه المعاني أن

الرشاقة تنبثق من التفاعل الجدلي بين التعرف على احتياجات التغيير والاستجابة لها. وفي الوقت نفسه، بدلاً من التأثير بشكل مباشر على النجاح، فإن الرشاقة تخفف من الآثار السلبية للحاجة إلى التغيير على النجاح. يساعد النظر إلى الرشاقة بهذه الطريقة على معالجة الفجوة بين البحث والممارسة من خلال تسليط الضوء على الحاجة إلى التشكيك في الأساليب والممارسات (Modoli, A. 2016:65)

تشير الرشاقة إلى شيئين مختلفين اختلافاً جوهرياً. في اللغة الإنجليزية اليومية، تعني كلمة رشاقة "قادرة على التحرك... بسرعة وسهولة" (رشاقة) و "قادرة على التغيير أو التغيير بسرعة" (سرعة الاستجابة) ((قاموس أكسفورد 2013)).

تشير الرشاقة الشخصية إلى القدرة على الإبداع والاستجابة للتغيرات غير المتوقعة من أجل تحقيق الفوائد المرجوة في بيئة أعمال ديناميكية، والقدرة على تحقيق التوازن بين المرونة والاستقرار والاستدامة. هناك فرق بين المرونة و الرشاقة المرونة هي استجابة للتغيرات المخطط لها، في حين أن الرشاقة ترى قيود التغيير في الحد الأدنى من الحالة وتعتبر أي تغيير غير متوقع وغير مخطط له ممكن (Khosravi, A. 2011:22)

أ نموذج منارة الرشاقة الشخصية PALHT)) Raji Sivaraman and Michelle Rakaka, (((2017

لقد كتبت مقالات من بلدان مختلفة (مثل بولندا وإندونيسيا والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، على سبيل المثال لا الحصر). وكانوا من مؤسسات مختلفة أيضاً منها والأوساط الأكاديمية، والاستشارات، وتمت كتابة مقالات حول استخدام هذا النموذج وقد شجعنا هذا على إعادة التأكيد على أن هذه النموذج وعناصره السبعة التي وجد جميعهم تقريباً ضرورة لصقلها في عملهم ومجالهم الأكاديمي على جميع المستويات.

ان (التنوع والإبداع والجسور والطلاء بالذهب والعائد والأصالة والمرونة) حيث تظهر الإدارة على أنها تتبع سلوكيات في مختلف التخصصات التي تشرك وتطور الأصالة والإبداع لتحقيق نتائج وأداء ناجح للغاية، ومع ما يشير اليه ماكلياند أن هناك ثلاثة احتياجات مهيمنة تدعمها الدافع البشري. الاحتياجات الثلاثة التالية هي (احتياجات الإنجاز، احتياجات السلطة، احتياجات الانتماء) يعتقد ماكلياند أن الأهمية النسبية لكل حاجة تختلف بين الأفراد والثقافات. إذ يرى أن فهم مجالات السبعة يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من الرشاقة، كيف يمكن للأفراد تحقيق ذلك من خلال اعتماد نموذج الرشاقة الشخصية ، وفقاً لأبحاث مختلفة. مفتاح السبب وراء ارتفاع معدل الفشل هو أن الافراد يحتاجون إلى عقلية مختلفة مجموعة المهارات لقيادة منظمة اليوم. من خلال كونهم افراد رشيقين شخصياً أكثر وعياً بالمشهد



الاستراتيجي المتغير، وسرعة في الاستجابة في متطلبات العمل وأكثر انفتاحًا على تشكيل احتياجاتهم الى أسلوب للقيادة في هذه الطريقة الجديدة لإدارة الأعمال.

أسباب فشل المؤسسات في تبني الرقمي هي - القيادة العقلية. يتناول راجي وميشال هذا الأمر بشكل مباشر ويشرحان كيف يمكن للأفراد القيام بذلك لتحقيق الأداء العالي في اوقات المضطربة. من خلال تحديد نقاط الضعف لديهم (Raji and Michelle 2017:10)

يسمح نموذج منارة الرشاقة الشخصية (PALH) بمهاراته السبعة لأفراد بتقييم أنفسهم وتحديد المجالات التي يحتاجون إلى التحول فيها شخصيًا. وهذا أمر بالغ الأهمية لأنه قبل أن تتمتع الرشاقة الشخصية.

يفترض نموذج منارة الرشاقة الشخصية (PALH) القادة في تحولهم الشخصي ويعددهم لتوجيه مؤسساتهم في وقت يتعين فيه على كل مؤسسة، بدرجات متفاوتة، التحول لتبني الرقمة. مع تطور العديد من التقنيات الجديدة في الوقت نفسه، يعيد القادة النظر في ما يريدونه عملاؤهم ويحتاجون إليه.

نظرًا لأن التكنولوجيا لا تعطل الأعمال، فإن متطلبات العملاء الجديدة هي التي تعطل الأعمال. التكنولوجيا هي الوسيلة لتقديم المتطلبات الجديدة. لا يتعلق الأمر بوجود استراتيجية رقمية ولكن تنفيذ استراتيجية في عالم رقمي

أن تكون ناجحاً في عالم التغيير الدائم والتحديات المتزايدة باستمرار وتعاون بشكل جيد مع الآخرين، نحتاج إلى تطوير فهم قوي لرشاقة الشخصية التي تعني القدرة على التوافق بيسر وتلقائية وسرعة مع التغيير في الأولويات والأفكار والطرائق لا تتعلق فقط باستخدام المنهجية الرشيقة. إن كونك رشيقاً يبدأ حقاً بتبني عقلية تقدر الإلاحاح، وامتلاك الذكاء العاطفي والقيادة بطريقة تدرك أنك مسؤول عن تحويل رؤيتك إلى حقيقة.

مبادئ أنموذج PALHT

1. الرشاقة التعليم وتعني الاستمرار في تطوير أنفسنا لتعزيز قدراتنا لأننا من الضروري أن نتعلم كيف نشعر بنقاط الألم لدى الآخرين عدم تحسين السرعة على حساب الجودة والوعي بخفايا الحركة المختلفة يساعد في تحديد المشاكل في بعض الأحيان. يتحسن التعلم بمرور الوقت أو بالتكرار

2. الرشاقة التغيير : وتعني إعادة تعلم أنفسنا لتحسين الكفاءات تستلزم سرعة التغيير احتضان التغيير الذي هو موجود دائماً ولا مفر منه

3. الرشاقة العاطفية : علينا أن نعامل الآخرين باحترام يتم مساعدة مجالات التعاون والعمل الجماعي متعددة الوظائف من خلال هذه السرعة وهذا يعني أنه ستكون هناك تغييرات يحتاج الفرد للتعامل معها.

4. الرشاقة السياسية. وتعني الشفافية من أجل النمو التنظيمي عندما يحدث التغيير، تبدأ العواطف في اللعب حيث يجب التعامل مع العواطف هي العنصر الرئيسي لظهور السياسة.

5. الرشاقة الدماغية وتعني التركيز على الأهداف التنظيمية وليس معوقات تعديلات يحتاج المخ الذي يتكون من الدماغ والعقل، وهما الجزء الأكثر مرونة في جسم الفرد
6. الرشاقة التعلم : وتعني الشجاعة لنقول "لا أعرف" نحن بحاجة إلى أن نتعلم كيف نجعل أنفسنا نخضع لاستراتيجيات التحسين المستمر لإعادة تعلم جميع المهارات
7. الرشاقة الانتاجية وتعني الالتزام بالتفوق في النتيجة المتوقعة يؤدي هذا إلى تحقيق النتيجة المثالية المقصودة، مما يجعل النتائج تتدفق إلى شعاع الضوء الصحيح.. (Raji Sivaraman and Michelle Rakaka, 2017:89)

الفصل الثالث / منهجية البحث واجراءاته

اولا: منهجية البحث/ اعتمد الباحثان المنهج الوصفي ويعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ولا يقتصر هذا المنهج على جمع البيانات وتبويبها، وانما يعمل ايضا على تفسير هذه البيانات وبيان دلالاتها (عباس وآخرون، 2009: 77) .

ثانياً : مجتمع البحث/ ان تحديد المجتمع يعد اولى الخطوات الاساسية ، وهذا يتطلب حصر المجتمع وتحديد تحديدا واضحا ودقيقا لان لكل مجتمع خصائص تميزه عن غيره ، ويعني مجتمع البحث الى مجموع مفردات الظاهر التي يقوم الباحث بدراستها ، فهو جميع الافراد او الاشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة البحث التي يرغب الباحث بتعميم نتائج دراسته عليه (الجابري ، 2011، ص 247) .

يتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى ومن كلا الجنسين (ذكور – اناث) والتخصصين (علمي – انساني) للعام الدراسي (2024 – 2025) والباغ عددهم من كلا الجنسين (2060) وبواقع (1249) تخصص علمي بنسبة (60.63 %) وبواقع (811) من تخصص انساني وبنسبة (39.36 %) وبواقع من التخصص (علمي – انساني) (1175) تدريسي وبنسبة (57.03 %) و (885) تدريسية وبنسبة (42.96 %) وكانت القابهم العلمي هي (343) استاذ و (531) استاذ مساعد و (478) مدرس و (708) مدرس مساعد كما موضح في الجدول (1)

جدول رقم (1) مجتمع البحث موزع حسب التخصص والكلية والجنس واللقب العلمي.

التخصص	ت	الكلية	الجنس		المجموع
			ذكور	اناث	
علمي		الادارة والاقتصاد	47	10	57
		التربية البدنية وعلوم رياضية	123	47	170
		التربية للعلوم الصرفة	68	77	145
		الزراعة	84	34	118

119	65	54	الطب		
66	23	43	الطب البيطري		
273	161	112	العلوم		
262	85	177	الهندسة		
39	13	26	الفنون الجميلة		
1249	515	734	المجموع		
272	140	132	التربية للعلوم الانسانية		الانساني
81	26	55	القانون والعلوم السياسية		
41	24	17	التربية المقداد		
114	28	86	العلوم السلامية		
303	152	151	التربية الاساسية		
811	370	441	المجموع		
مدرس مساعد		مدرس	استاذ مساعد	استاذ	اللقب العلمي
708		478	531	343	
2060	المجموع الكلي				

ثالثا : عينة البحث / العينة هي جزء من مجتمع الذي تقوم عليه الدراسة يتم اختيارها حسب منهج البحث ، واستخلاص النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (المحمداوي ، 2019 : 160) . وفقا لذلك اتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات توزيع متناسب ، وتم اختيار (400) تدريسي من كلا الجنسين من جامعة ديالى بنسبة (19.41 %) من واقع (2060) بواقع (228) ذكور بنسبة (57%)، و(172) اناث وبنسبة (43 %)، ومن التخصص (علمي – انساني)، وبواقع (1249) تدريسي من كلا الجنسين من التخصص العلمي (243) وبنسبة (60.75 %)، و(157) من كلا الجنسين والتخصص الانساني وبنسبة (39.25 %)، اذ تم توزيعها على (12) كلية من جامعة ديالى كما موضح في الجدول رقم (2)

جدول (2) عينة البحث موزعة حسب التخصص والكلية والجنس

المجموع	الجنس		الكلية	ت	التخصص
	اناث	ذكور			
11	2	9	الادارة والاقتصاد		العلمي
33	9	24	التربية البدنية وعلوم رياضية		
28	15	13	التربية للعلوم الصرفة		
23	7	16	الزراعة		
23	13	10	الطب		
13	5	8	الطب البيطري		
53	31	22	العلوم		
51	17	34	الهندسة		
8	3	5	الفنون الجميلة		
243	102	141	المجموع		
52	27	25	التربية للعلوم الانسانية		الانساني
16	5	11	القانون والعلوم السياسية		
8	5	3	تربية المقداد		
22	5	17	العلوم السلامية		
59	30	29	التربية الاساسية		
157	72	85	المجموع		
400	المجموع الكلي				

رابعاً : اداة البحث : مقياس الرشاقة الشخصية

تحديد النظرية والمفهوم / بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات ذات الصلة لم يجد مقياس للرشاقة الشخصية لذا قام الباحثان ببناء مقياس وفق للأنموذج الرشاقة الشخصية Raji Sivaraman and Michelle Rakaka, (2017) الذي عرفها (القدرة على التوافق ببسر وتلقائية وسرعة مع التغير في الأولويات والأفكار والطرائق)

2 _ صياغة فقرات المقياس / لقد تم صياغة فقرات المقياس المكون (21 فقرة) ، واعتمد الباحثان خمسة بدائل للإجابة هي (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ،تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي ابدا) وقد وضعت درجات للبدائل (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) لانه جميع الفقرات كانت باتجاه المفهوم.

3 _ اعداد تعليمات المقياس / بهدف فهم المستجيب و توضيحية للمقياس ومعرفة طريقة عرض الفقرات وكيفية الاجابة الصحيحة عنها بسهولة من خلال عدم ذكر اسم المستجيب وان الاستمارة تستخدم لأغراض البحث العلمي، تأكيد على الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك فقرة بلا اجابة، اتباع بالسرية التامة في الاجابة، ليس هناك اجابة صحيحة وخاطئة، وضع مثال توضيح للإرشاد المستجيب

4 _ صلاحية الفقرات / للتحقق من صلاحية المقياس وتحقيق من الصدق الظاهري قام الباحثان بعرض مقياس الرشاقة الشخصية بصيغة الاولى المكون من (21) فقرة موزعة على سبع مجالات وفق الأنموذج المتبنى على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية ، وذلك لأبداء ملاحظاتهم على المقياس فيما يتعلق بمدى صلاحية الفقرات حسب المجالات وملائمة البدائل من اجل تحقيق اهداف البحث وكان نسبة اتفاق المحكمين على فقرات المقياس (85%) فاكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرة او حذفها او تعديلها وفي ضوء اراء المحكمين وملاحظاتهم قام الباحث بتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات .

عينة وضوح التعليمات / بعد التحقق من صلاحيات الفقرات المقياس في قياس الرشاقة الشخصية طبق الباحثان المقياس على عينة عشوائية مكونة من (10) تدريسي وتدرسية من كلية القانون في جامعة ديالى لغرض التحقق من وضوح فقرات وتعليمات المقياس بصورته الاصلية وفهم المستجيب لها، و ملاحظة ردود افعال المستجيبين نحو الصياغة اللغوية وطبيعة المهمات المطلوبة منهم، و حساب الوقت المستغرق للإجابة ، وقد اتضح من نتيجة التجربة ان فقرات وتعليمات وطريقة الاجابة على المقياس كانت واضحة ومفهومة لدى جميع افراد العينة، وقد كان الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس (10-15) بمتوسط قدره (12) دقيقة.

• تصحيح مقياس الرشاقة الشخصية / يقصد بهذه الطريقة وضع درجة الاستجابة للمفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، واستخدم الباحث (5) بدائل لتقدير الاستجابة على فقرات المقياس وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابدأ) ، وتم تحديد (5) اوزان تقابل البدائل هي (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات الايجابية ، وعليه فأن درجات المقياس تراوحت بين (5) كأعلى درجة و(1) كأدنى درجة وبمتوسط فرضي بلغ (63) .

التحليل الاحصائي للفقرات / ان التحليل المنطقي قد لا يشير الى الخصائص السيكومترية بصور دقيقة على عكس التحليل الاحصائي للفقرات الذي يكون اكثر للمقياس نفسه ، كونها تعتمد الى حد كبير على خصائص فقراته ((Smith,1966:60-70) . ومن أجل التحليل الاحصائي لفقرات المقياس الرشاقة

الشخصية تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (400) تدريسي من جامعة ديالى وجدول (3) يوضح ذلك.

أ - القوة التمييزية للفقرات / القوة التمييزية للفقرات هي قدرة الفقرات على التمييز بين من يحصل على درجات عالية ومن يحصل على درجات منخفضة من الافراد في السمة المقاسة (دوران، 1985: 125). وتم استخراج القوة التمييزية للفقرات باستخدام اسلوب المجموعتين المتطرفتين، حيث تم ترتيب الدرجات الكلية لمقياس الرشاقة الشخصية التي حصل عليها المستجيبين ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة، واختيرت نسبة (27%) من استمارات المجموعة العليا، ونسبة (27%) من استمارات المجموعة الدنيا، إذ ان هذه النسبة تقدم لنا اقصى تمايز ممكن بين المجموعتين العليا والدنيا (الزوبعي وآخرون، 1981: 74). وقد بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (216) استمارة، بواقع (108) استمارة للمجموعة العليا و(108) استمارة للمجموعة الدنيا، طبق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياسين وعدت القيمة المستخرجة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96)، وكانت جميع الفقرات مميزة للمقياسين عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (214) وكما هو موضح في جداول (3).

جدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرشاقة الشخصية

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.63	0.573	4.09	0.972	4.946	داله
2	4.66	0.477	4.07	0.883	6.042	داله
3	4.69	0.541	3.82	0.895	8.560	داله
4	4.63	0.573	3.68	0.852	9.651	داله
5	4.52	0.648	3.71	0.854	7.806	داله
6	4.49	0.717	3.58	0.822	8.648	داله
7	4.63	0.504	3.57	0.845	11.149	داله
8	4.48	0.619	3.45	0.858	10.097	داله
9	4.43	0.776	3.56	0.910	7.562	داله
10	4.42	0.672	3.52	0.837	8.698	داله
11	4.44	0.702	3.51	0.870	8.696	داله
12	4.31	0.648	3.46	0.802	8.492	داله
13	4.31	0.676	3.33	0.886	9.065	داله

داله	9.910	0.864	3.40	0.644	4.43	14
داله	10.043	0.776	3.43	0.640	4.40	15
داله	11.321	0.884	3.32	0.634	4.51	16
داله	11.554	0.836	3.26	0.675	4.45	17
داله	9.590	0.902	3.50	0.619	4.51	18
داله	9.244	0.922	3.64	0.548	4.59	19
داله	10.992	0.939	3.34	0.674	4.56	20
داله	9.568	0.990	3.55	0.579	4.60	21

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

تستعمل هذه الطريقة لمعرفة مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية المراد قياسها، وتشير ايضاً الى ان كل فقرة من فقرات المقياس تسير في نفس المسار الذي يسير فيه المقياس، وتجانس الفقرات من اهم ما يميز هذا الاسلوب (الكبيسي، 2010:273). وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، إذ اتضح ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعاملات الارتباط البالغة (0.098)، وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الرشاقة الشخصية

ت الفقرة	قيمة معامل الارتباط	ت الفقرة	قيمة معامل الارتباط
1	0.211 ^{**}	12	0.468 ^{**}
2	0.242 ^{**}	13	0.479 ^{**}
3	0.376 ^{**}	14	0.437 ^{**}
4	0.392 ^{**}	15	0.450 ^{**}
5	0.452 ^{**}	16	0.457 ^{**}
6	0.503 ^{**}	17	0.392 ^{**}
7	0.464 ^{**}	18	0.472 ^{**}
8	0.518 ^{**}	19	0.492 ^{**}
9	0.499 ^{**}	20	0.460 ^{**}
10	0.463 ^{**}	21	0.356 ^{**}
11	0.430 ^{**}		

ج - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه الفقرة

تستعمل هذه الطريقة للتأكد من ان فقرات المقياس تسير بالطريق نفسه الذي تسير فيه المجال، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) (لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه الفقرة، وقد اتضح ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعاملات الارتباط البالغة (0.098) والجدول رقم (5) يوضح ذلك

الجدول (5) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الرشاقة الشخصية

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
الرشاقة التعليمية	1	0.738**	دالة
	2	0.759**	دالة
	3	0.755**	دالة
الرشاقة التغير	4	0.653**	دالة
	5	0.758**	دالة
	6	0.744**	دالة
الرشاقة العاطفية	7	0.718**	دالة
	8	0.718**	دالة
	9	0.720**	دالة
الرشاقة السياسية	10	0.728**	دالة
	11	0.739**	دالة
	12	0.690**	دالة
الرشاقة الدماغية	13	0.738**	دالة
	14	0.746**	دالة
	15	0.734**	دالة
الرشاقة التعلم	16	0.744**	دالة
	17	0.738**	دالة
	18	0.735**	دالة
الرشاقة الانتاجية	19	0.753**	دالة
	20	0.811**	دالة
	21	0.788**	دالة

الخصائص السيكومترية لفقرات مقياس الرشاقة الشخصية / ان من هم الخصائص السيكومترية هي الصدق والثبات (علام، 2000، ص184) ،

أولاً- الصدق /يعد صدق الاختبار من الخصائص المهمة الذي يشير ان المقياس يقيس الظاهرة التي وضع من اجل قياسها دون اية ظاهرة اخرى (النعمي، 2014، ص219)

1- الصدق الظاهري /ويعتمد هذا النوع من الصدق على استشارة آراء محكمين متخصصين في مجال الاختبارات والمقاييس الذين يحددون فيما اذا كان محتويات المقياس تمثل عينة مناسبة لمحتوى الظاهرة التي اعد المقياس لقياسها (أنستازي واوربينا، 2015، ص154). وقد تم استخراج الصدق الظاهري لمقياس الرشاقة الشخصية ، من خلال عرضه بصورته الاولى على مجموعة من المحكمين المختصين بالعلوم التربوية والنفسية لمعرفة مدى صلاحية فقرات المقياس في قياس الرشاقة الشخصية ، وقد اتفق المحكمين على صلاحية الفقرات في قياس ما اعد لقياسه بنسبة اتفاق (85-100%).

2- صدق البناء / ان صدق البناء هو اكثر انواع الصدق صعوبة لأنه يهتم بالكشف عن التكوينات الفرضية المكونة للمفهوم بجانب دراسة العلاقة بين نتائج المقياس وطبيعة التكوين الفرضي للمفهوم الذي يقيسه المقياس (الكبيسي، 2010: 266).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

أ-استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس باتباع اسلوب المجموعتين المتطرفتين كما موضح في الجدول(3).

ب-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كما مبين في الجدول (4).

ج- علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه كما في الجدول (5)

ثانياً - الثبات / وهو من خصائص المقياس الجيد، ويشير الى قدرة الأداة على إعطاء نفس النتائج إذا تكرر تطبيق المقياس على نفس الشخص عدة مرات في نفس الظروف (ميخائيل، 2016، ص203). ولتحقق من ثبات المقياس اعتمد الباحث على الطريقتين الآتيتين:

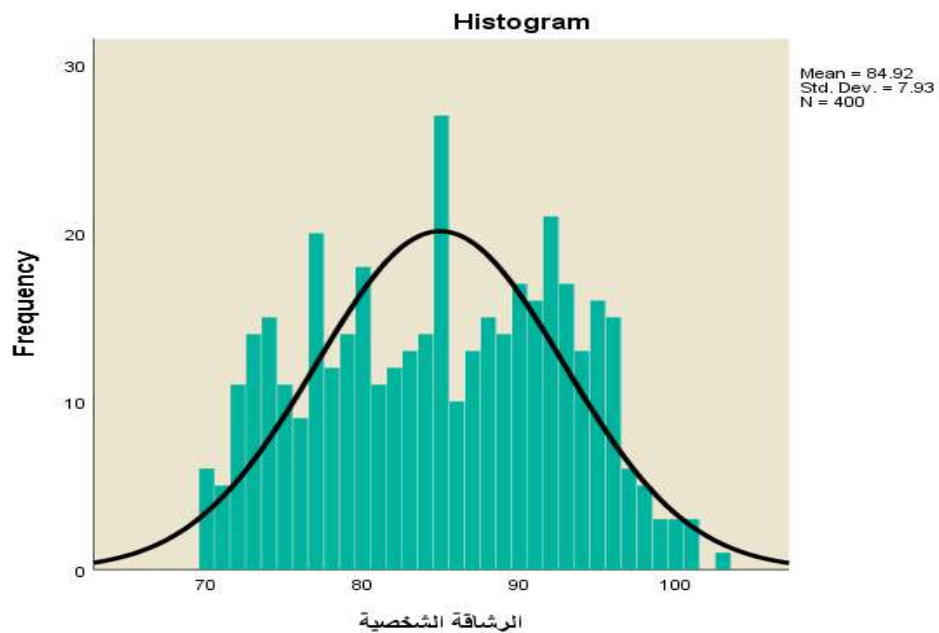
1- طريقة الاختبار واعادة الاختبار (الاتساق الخارجي) / ان هذا اسلوب يقوم على اعادة الاختبار وهو من اساليب حساب الثبات ، وتتم هذه الطريقة من خلال اعادة تطبيق الاختبار على نفس المجموعة خلال فترة زمنية محددة وتعتمد هذه الفترة على طبيعة الاختبار والسمة المقاسة (عمر ، 2010 : 72). ولحساب ثبات مقياس الرشاقة الشخصية بهذه طريقة ، طبق الباحث المقياس على عينة الثبات البالغ عددها (40) تدريسي وباستخدام معامل ارتباط بيرسون استخرجت العلاقة بين التطبيقين الاول والثاني، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.82) وهو معامل ثبات جيد .

2 - طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكرونباخ / تعد هذه المعادلة من اكثر الطرق استخداماً لمعرفة الاتساق الداخلي للمقاييس في البحوث التربوية والنفسية ، والتي تعمل على تجزئة فقرات المقياس الى اكثر من جزء ، بحيث تُعد كل فقرة مقياساً قائماً بذاته ، بالاعتماد على مقدار معامل الارتباط الناتج من التحليل الاحصائي ويؤشر معامل الثبات هنا على التجانس بين فقرات المقياس (عودة، 2000: 354) . ولاستعمال معامل الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ على درجات افراد عينة الثبات البالغ عددهم (400) من تدريسي الجامعة وجدول (2) يوضح ذلك، فكانت قيمة معامل ثبات المقياس (0.80) وهو معامل يدل على ثبات المقياس جيد جدا .

المؤشرات الاحصائية لمقياس الرشاقة الشخصية / ان المراجع القياس والتقويم النفسي والتربوي تتبع مؤشرات احصائية يجب ان تتصف بها المقاييس النفسية والتربوية ، تؤدي هذه المؤشرات في التعرف على التوزيع الطبيعي، (البياتي واثناسيوس، 1977: 167) وجدول (7) يوضح المؤشرات الاحصائية لمقياس الرشاقة الشخصية

جدول (7) الخصائص الإحصائية لمقياس الرشاقة الشخصية

ت	عدد العينة	400
1	الوسط الحسابي	84.92
2	الخطأ المعياري	0.396
3	الوسيط	85.08 ^a
4	المنوال	85
5	الانحراف المعياري	7.930
6	التباين	62.881
7	الالتواء	-0.043
9	التقلطح	-1.037
11	المدى	33
12	اقل درجة	70
13	اعلى درجة	103
14	المجموع	33968



وبملاحظة قيم المؤشرات الاحصائية لمقياس الرشاقة الشخصية نجد ان هذه المؤشرات متسقة بشكل جيد مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية ، مما يشير الى امكانية تعميم النتائج .

الفصل الرابع / عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

الهدف الاول / التعرف على الرشاقة الشخصية لدى تدريسي الجامعة/ من اجل تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس الرشاقة الشخصية على عينة البحث البالغ عددها (400) تدريسي وتدرسية اذ بلغ معدل المتوسط الحسابي (84.92) درجة بانحراف معياري بلغ (7.930) درجة ، وعند مقارنة المتوسط الحسابي المتحقق مع الوسط الفرضي للمقياس البالغ (63) درجة، ولمعرفة دلالة الفروق الاحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة (T-Test One –sample Case)، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (55.286) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (99) ، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الرشاقة الشخصية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المقاييس
	الجدولية	المحسوبة						
0.05	1.96	55.286	63	399	7.930	84.92	400	الرشاقة الشخصية

* القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399).

* تم استخراج المتوسط الفرضي من حاصل قسمة مجموع اوزان البدائل على عددها مضروباً في عدد الفقرات وهو (63) هذا النتائج تشير ان تدريسي الجامعة لديهم (رشاقة شخصية) وبشكل مرتفع اعلى من المتوسط الفرضي وهذا ما اشار له النموذج الذي اشر به كل من (Raji Sivaraman and Michelle) (2017) ان الرشاقة الشخصية بمجالاتها (التعليمية ، التغير ، والعاطفية ، والسياسية ، الدماغية ، والتعلم ، الانتاجية)، التي تؤثر بشكل ايجابي على قدرتهم على الأداء الرشيق. تعد الخصائص الأولية للتنظيم والهيكل والمعدات والبنية التحتية وطبيعة وظروف الوظيفة من بين العوامل الأخرى التي تؤثر على إنشاء سياق مناسب لعملية رشاقة الشخصية، وطبيعة الوظيفة، وجودة إدارة المعرفة في المنظمة على مدى وجدوى رشاقة الشخصية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Chen, Nembhard 2015)، بعنوان "عمليات إدارة القوى العاملة الرشيقة"، إطاراً لوصف الرشاقة في العمل في مجال الإدارة التشغيلية وممارسات الإدارة التشغيلية الوظيفي التي تتعلق بالقوى العاملة وتطوير الوظيفي الديناميكية

الهدف الثاني: التعرف الى دلالة الفرق الاحصائية في الرشاقة الشخصية وفق متغيري الجنس (ذكور، اناث) والتخصص (علمي، انساني) .

أ- الجنس (ذكور - اناث) // للتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كل من الذكور والاناث، إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات التدريسي (84.55) درجة وبانحراف معياري مقداره (7.889)، اما المتوسط الحسابي لدرجات تدريسيات فقد بلغ (85.40) درجة وبانحراف معياري مقداره (7.980) وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-TestTwo Independent Samples) تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (-1.055) وهي اصغر من

القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398) وجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في الرشاقة الشخصية على وفق متغير الجنس (ذكور، أناث)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
الذكور	226	84.55	7.889	398	1.055	1,96	0.05
الاناث	174	85.40	7.980				

*القيمة التائية الجدولية تساوي (1,66) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (98)

تشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في الرشاقة الشخصية ، تبعا لمتغير الجنس ، وهذا يعني ان الذكور الاناث لديهم رشاقة شخصية وبتباين قليل ، ويعود ذلك الى طبيعة العمل تدريسي الجامعة اذ يعملون في بيئة اكايدمية واحدة خاضعة الى نظام تعليم متقارب مع جميع تدريسي الجامعة لما يتمتعون به من رشاقة عالي والسرعة في التعلم وتغير والتعامل مع جميع المهام المقدمة لهم وكذلك تعامل مع بعضهم على جميع المراحل الادارة بشكل سياسي وعاطفي ومع جميع الصعوبات ويمكنهم المحافظة على السمات مع تحقيق النجاح الدائم

ب - التخصص (علمي - انساني) تم استعمال الاختبار التائي للعينتين مستقلتين للبيانات إحصائياً ، حيث اظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (1.250) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,98) عند درجة حرية البالغة (398) كما موضح في جدول (10) .

جدول (10) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في الرشاقة الشخصية على وفق متغير التخصص (علمي، أنساني)

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
علمي	239	85.33	8.109	398	1.250	1.98	0.05
انساني	161	84.32	7.641				

*القيمة التائية الجدولية تساوي (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (98)

وتشير هذه النتيجة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في متغير الرشاقة الشخصية وفق التخصص (علمي - انساني)، اي انه لا يوجد اختلاف بين التخصص العلمي والانساني لان تدريسي الجامعة يعملون في بيئة أكاديمية مشتركة تتطلب منهم نفس رشاقة والسرعة في تغير والتعامل مع جميع

المهام المقدمة لهم وكذلك تعامل مع بعضهم على جميع المراحل تدريسية بشكل سياسي وعاطفي ومع جميع الصعوبات و تحقيق النجاح في جميع الجوانب الوظيفية .

الاستنتاجات / في ضوء ما اظهرته نتائج البحث فقد استنتج الباحث ماياتي:-

1- ان تدريسي جامعة ديالى يتمتعون برشاقة شخصية والقدرة على مواجهة التغيرات والضغوط والتغيرات والتحديات مع تطور التكنولوجيا بسرعة وببسر لما يمتلكونه من رشاقة في التعليم والتغير والعاطفة والسياسة والتفكير والتعلم والمحافظة على النتيجة التي تم تحقيقها

2- ان تدريسي جامعة ديالى لديهم امكانيات كبيرة التي تمكنهم من ادارة المواقف التي تطرأ عليهم والمثابرة والتطوير المستقبلي ومساءلة و الواجبات الأدائية ودورها المركزي في تحقيق النجاح لمختلف الجنسين

3- لا تتأثر الرشاقة الشخصية باختلاف الجنس والتخصص نتيجة لتشابه الظروف البيئية والثقافية لدى تدريسي الجامعة ديالى

التوصيات

1- نأمل من جامعة ديالى تعزيز الرشاقة الشخصية لدى تدريسي جامعة من خلال تطوير المعرفة والمهارات من خلال عقد ندوات والتدريب وتطوير على المهارات المختلفة لمواجهة الصعوبات والتحديات والتغيرات السريعة وخلق بيئة عمل امنة و متمكنة.

2- أن تؤخذ المجالات التي تم دراستها لتحقيق الرشاقة الشخصية في الاعتبار بشكل خاص من خلال تخطيط وتنفيذ برامج للتدريب على هذه المجالات لدى جميع موظفين في مؤسسات الدولة من اجل تحسين مستوى ادائهم وزيادة إنتاجهم مع عدد قليل من الموظفين .

المقترحات

1- اجراء بحوث في المستقبل وتكرار الدراسة باستخدام أحجام عينات أكبر ومختلفة من دوائر الدولة .

2- اجراء دراسات ارتباطية عن الرشاقة الشخصية وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل (الهناء الوظيفي ، الذكاء الاجتماعي ، التفكير الابداعي، انماط القيادة) .

المصادر / اولا / المصادر العربية

- ❖ ابو حطب، فؤاد (1987): **التقويم النفسي** ، الطبعة الثالثة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر.
- ❖ انستازيا، آن ، واوربينا، سوزان (2015) : **القياس النفسي** ، ترجمة : صلاح الدين محمود علام ، دار الفكر ، عمان، الاردن
- ❖ البياتي، عبد الجبار توفيق ، واثنين سيوس، زكريا (1977): **الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس** ، الجامعة المستنصرية، بغداد ، العراق
- ❖ الجابري ،كاظم كريم رضا (2011): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس ط1**، مكتب النعيمي للطباعة ، بغداد
- ❖ دوران ، رودني (1985) : **اساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم** ، ترجمة محمد سعيد صابريني واخرون ، دار الامل، جامعة اليرموك، عمان، الاردن.

- ❖ علام، صلاح الدين محمود (2000) : القياس والتقويم التربوي والنفسي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر.
- ❖ عمر ،محمود احمد ،فخري، حصة عبد الرحمن واخرون (2010): القياس النفسي والتربوي ، ط1 ، دار الميسرة للنشر والتوزيع المطبعي ، عمان الاردن
- ❖ عودة، أحمد سليمان (2000) : القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط4، دار الأمل، عمان، الأردن.
- ❖ عشية ، فتحي درويش (2009) دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة ، ط1 ، الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، مصر
- ❖ قاموس أكسفورد الإنجليزي، مطبعة جامعة أكسفورد، 2013.
- ❖ الكبيسي، وهيب (2010) : الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، مكتبة اليمامة، بغداد، العراق
- ❖ العجداوي ، محمد سرحان علي (2019): مناهج البحث العلمي ، ط3 ، دار الكتب ، صنعاء
- ❖ النعيمي ، مهدي محمد عبد الستار (2014): القياس النفسي في التربية وعلم النفس ،المطبعة المركزية جامعة ديالى ،العراق
ثانيا / مصادر الاجنبية
- ❖ Argyris, C. (1976). **Single-loop and double-loop models in decision-making research.** Administrative Science Quarterly, 21(3), 363-375. doi:10.2307/2391848
- ❖ Chen, Nembhard, (2015). **Workforce flexibility for operations management,** Surveys in Operations Research and Management Science, 20(2), 55–69
- ❖ Chen, Nembhard, (2015). **Workforce flexibility for operations management,** Surveys in Operations Research and Management Science, 20(2), 55–69.
- ❖ Fintricity. (2017). **10 Benefits of Bringing Agile to Digital Transformation -** Fintricity. [Online] Available at <http://www.fintricity.com/10-benefits-bringing-agile-digital-transformation>:
- ❖ Hope, W.J., and Van Owen, M.B., (2004), **Assessing the Agile Workforce: A Framework for Joint Training and Coordination,** IIE Transactions 36, 919–940.
- ❖ Kahneman, D., & Klein, J. 2009. **Conditions of intuitive expertise: The failure to disagree.** American Psychologist, 64(6), 515–526
- ❖ Khosravi, A. (2011): PhD Thesis, **Human Resource Management Engineering with Human Resource Agility,** Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaie University
- ❖ Midgley, Z. 2000 **Systemic Intervention: Philosophy, Methodology, and Practice.** Springer USA, ISBN 978-1-4613-6885-4
- ❖ Modoli, A. (2016) **“Exploring Facilitators and Mediators of Workforce Agility: An Empirical Study”,** Management Research Review, Vol. 39 No. 12, pp. 1567-1586.
- ❖ Raji Sivaraman and Michelle Rakaka, (2017) **Personal Agility** Discoveries USA Print
- ❖ Smith, N.(1966): **The Relationship Between Item Validity and Test Validity** ,Psychmetricka,Vol,1,No,3.
- ❖ Terri Malcolm(2022) **Looking Back Planning Forward** A Workbook for Reflecting on the Past Year and Visioning the Future
- ❖ Whittington, R. 2006. **Complementing practice in strategy research. Organization Studies,** 27, 5, 613-634. Administrative Science Quarterly, 21(3), 363-375. doi:10.2307/2391848