European Journal of Sports Science Technology (EJSST)
DOI prefix: 10.58305
ISSN: (**Print**) 2958-2571, (**Online**) 2409-2908
https://ej.ejsst.com

Building a scale of leadership personality for educational supervisors in physical education in Babylon Governorate

Asst. Lect. Ali Kazim Ali Khan[1], Prof. Dr. Mohammed Abbas Mohammed[2]

[1,2] College of Physical Education and Sports Sciences, University of Babylon, Iraq

* **Corresponding author, Email**: phy183.ali.kadhim@uobabylon.edu.iq

Research submission date: 14/11/2024 **Publication date: 15/01/2025**

Abstract

There are many studies and researches conducted by many researchers to try to identify the dimensions of personality, especially the leadership personality of educational supervisors in physical education, because leadership has a social role that the leader plays during his interaction with others in the group with whom he works, and leadership is a form of social interaction between the leader and the group. The importance of the research lies in building a scale of leadership personality for the educational supervisor in physical education, as this scale will contribute to the supervisor having a leadership personality that may benefit teachers and school administrations and affect their behavior and performance. The study aimed to build a scale of leadership personality for educational supervisors of physical education in Baghdad and to identify the leadership personality of educational supervisors of physical education in Babil Governorate. The researcher used the descriptive approach with the survey method in addressing the problem of his research and the research sample consisted of 55 educational supervisors of physical education working in the directorates of education in Babil Governorate. The researcher followed the scientific steps in building a scale of leadership personality for educational supervisors of physical education. The researcher concluded that the following- :

1-The scale of leadership personality for educational supervisors of physical education in Babil Governorate was built.

2-It was found that educational supervisors of physical education have a good leadership personality.

Keywords:

Leadership personality scale, for educational supervisors, physical education

https://doi.org/10.58305/ejsst.v15i55.554
Email: phy183.ali.kadhim@uobabylon.edu.iq
This is an open access article.

بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية الرياضية لمحافظة بابل

م.م علي كاظم علي خان[1]، أ.د. محمد عباس محمد[2]

[1، 2] كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل، العراق

*البريد الالكتروني للمؤلف المراسل: phy183.ali.kadhim@uobabylon.edu.iq

تاريخ تسليم البحث /2024/11/14 تاريخ النشر/2025/01/15

الملخص

ذلك العديد من الدراسات والبحوث التي قام بها الكثير من الباحثين لمحاولة التعرف على أبعاد الشخصية وخاصتا الشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية الرياضية لان للقيادة دور أجتماعي يقوم به القائد في أثناء تفاعله مع غيره من الجماعة التي يعملون معه والقيادة شكل من اشكال التفاعل الأجتماعي بين القائد والجماعة وتكمن اهميه البحث في بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرف التربوي في التربية الرياضية , حيث سيساهم هذا المقياس في امتلاك المشرف شخصية قيادية قد تفيد المعلمين وإدارات المدارس وتؤثر في سلوكهم وأدائهم. وقد هدفت الدراسة الى بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفيين التربويين للتربية الرياضية في بغدادوالتعرف على الشخصية القيادية للمشرفيين التربويين للتربية الرياضية في محافظة بابل , وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي في معالجه مشكله بحثه وتالفت عينه البحث من 55 مشرفا تربويا بالتربية الرياضية العاملين بمديريات تربية محافظة بابل واتبع الباحث الخطوات العلميه في بناء مقياس الشخصية القياديه للمشرفين التربويين للتربيه الرياضيه

وقد استنتج الباحثان ان مايلي :-

1-تم بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفيين التربويين بالتربية الرياضية في محافظة بابل .

2- تبين ان المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يمتلكون شخصية قيادية جيدة.

الكلمات المفتاحية:

مقياس الشخصية القيادية , للمشرفين التربويين , التربية الرياضية

المقدمة:

يعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيدا لأنها تمثل الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية كافة المتفاعلة مع بعضها البعض داخل سمات الفرد.وفي مجال علم النفس الرياضي فأن هنالك العديد من الدراسات والبحوث التي قام بها الكثير من الباحثين لمحاولة التعرف على أبعاد الشخصية وخاصتا الشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية الرياضية فأن للقيادة دور أجتماعي يقوم به القائد في أثناء تفاعله مع غيره من الجماعة التي يعملون معه والقيادة شكل من اشكال التفاعل الأجتماعي بين القائد والجماعة (العبيدي, 22,2011).

1-1 مشكلة البحث:

من خلال خبرة الباحثان البسيطة خلال عملهم في التدريس , لاحظا ان هناك تفاوتاً في شخصية قيادة المشرفين خلال زياراتهم لمعلمي التربية الرياضية في مدارسهم , او في الدروس التدريبية او النموذجية او الدورات المدرسية من ناحية فرض شخصيتهم القيادية على المعلمين والتاثير فيهم , ووجد بعضهم تنقصه القيادة في حسم بعض الامور ومدى تاثير الشخصية ,ومن خلال أطلاع الباحث على عدد كبير من المراجع العلمية والدراسات السابقة والأوراق العلمية وأن اغلب الدراسات اهتمت بالجانب المهني والمعرفي للمشرف التربوي وتركت جوانب مهمة الا وهي الجوانب النفسية لهم ,ومع ندرة البحوث والدراسات الخاصة بالجوانب النفسية وخاصة ما يتعلق بشخصية المشرف قرر الباحث دراسة هذه المشكلة وايجاد الحلول المناسبة لها ومعالجتها .

2-1 أهمية البحث:

- مقياس الشخصية القيادية قد يساهم في امتلاك المشرف شخصية قيادية .
- الشخصية القيادية التي يمتلكها المشرف التربوي قد تفيد المعلمين وادارات المدارس وتؤثر في سلوكهم وأدائهم.

3-1 اهداف البحث:

1, بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين للتربية الرياضية في محافظة بابل.

2. التعرف على الشخصية القيادية للمشرفين التربويين للتربية الرياضية في محافظة بابل

3. التعرف على الفروقات قي ابعاد الشخصية القيادية لدى المشرفين التربويين في التربية الرياضية.

4-1 **تساؤلات البحث :**

يسعى هذا البحث لبلوغ أهدافه بالأجابة على التساؤلات التالية:

1.هل يمكن بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في بابل؟

2. هل المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يتمتعون بشخصية قيادية ؟

3. هل يمكن التعرف على أبعاد مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين؟

1-5 أجراءات البحث:

1.المنهج: أستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي.

2.مجتمع البحث: يتكون مجتمع بحث الدراسة من مديريات التربية في محافظة بابل وقد بلغ عددهم (55) مشرفا تربويا بالتربية الرياضية وقد حصل الباحث على عدد المشرفين التربويين المشرفيين من خلال مديرية الاشراف التربوي بوزارة التربية وقد حصل الباحثان على الموافقة على تطبيق الدراسة على المشرفين .

3. عينة البحث :تكونت عينة البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين بمديريات التربية في محافظة بابل , وكان عددهم (55) مشرفا

4.وسائل جمع البيانات :قام الباحث بالمسح المرجعي للمراجع العلمية والكتب.

1-6 مجالات البحث:

1.**المجال البشري** : المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين بمديريات التربية في بابل

2.**المجال الزماني**: للمده من 2023/10/15 ولغاية 2023/12/15

3.**المجال المكاني**: مديريات التربية في محافظة بابل

1-8 مصطلحات البحث:

الشخصية القيادية :هو دور أجتماعي يقوم به فرد (القائد) في اثناء تفاعله مع غيره من(الأتباع)ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به تكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين , وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة

الأشراف التربوي : تنسيق وآثارة وتوجيه نحو المعلمين لغرض آثارة وتوجيه نمو كل طفل في المجتمع والعالم الذي يعيش فيه

المشرف التربوي: هو شخص عين رسميا من قبل سلطةمعينة ليتفاعل مع أعضاء نظام السلوك التعليمي , بغية احداث تغيير في العملية التعليمية في المدرسة عن طريق السلطات الممنوحة

2. منهج البحث وإجراءته الميدانية

2 .1 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية لملاءمتها بناء المقياس " فالبحث الوصفي بطبيعته يتلائم بدرجة كبيرة لمواجهة المشاكل بشكل واسع ، وأنه غالباً ما يستعمل كإجراء بحثي أولي من اجل فتح مجالات جديدة للدراسة (سلامة ، 1980 ، 49).

2-2 مجتمع وعينة البحث

إشتملت عينة البحث على (55) مشرفاً تربوياً بالتربية الرياضية , الذين يعملون في مديريات التربية في محافظة بابل ، و قد إختار الباحثان عينات البحث بالطريقة العمدية على وفق ما تتطلبه إجراءات بناء المقياس للمشرفين ، إذ أن عملية تحليل الفقرات تحتاج الى عينة يتناسب حجمها و عدد الفقرات المراد تحليلها.

2-2-2 وسائل جمع المعلومات والبيانات

1-2-2-2 المصادر و المراجع العلمية

أطلع الباحثان على العديد من المصادر و المراجع العلمية في مجال الإشراف التربوي و علم النفس العام و الرياضي و البحث العلمي و الإختبارات و المقاييس لدعم هذا البحث.

2-2-2-2 الإستبانة

تعد الإستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات و بيانات و حقائق مرتبطة بواقع معين ، ويقدم الإستبيان بشكل عدد من الاسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الإستبيان (ذوقان عبيد وآخرون، 1988، 117) .

و قد أعد الباحثان عدداً من الخطوات لتحديد السمات الخاصة بالشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية الرياضية وإعداد فقرات المقياس حتى يصل الأمر بأعداد المقياس بصيغته النهائية.

3-2 إجرءات الدراسة الرئيسية

1-3-2 إجراءات بناء المقياس

لتحقيق الهدف الأول من البحث و هو بناء قياس الشخصية القيادية سيتبع الباحث عدد من الخطوات (علاوي ، رضوان ، 2000، 319-332)

إذ يشير الى ان هناك خطوات أساسية التي يجب إتباعها عند بناء المقياس (المصدر السابق نفسه) .

1-1-3-2 الغرض من بناء المقياس

إن الخطوة الأولى لبناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية وإستعماله اثناء زيارات المشرف للمدارس واثناء تقديم المعلمين بالعمل كمشرفين تربوين ومعرفة الشخصية القيادية لديهم.

2-1-3-2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وبما ان البحث يهدف الى بناء المقياس الشخصية القيادية للمشرفين وبما أن القيادة سمة من سمات الشخصية العامة و قد تطرق الباحث لمفهوم و تعاريف و نظريات الشخصية القيادية في الدراسة النظرية و يهدف البحث الى بناء مقياس الشخصية القيادية.

2-1-3-3 تحديد مجالات الشخصية القيادية

لغرض تحديد السمات الشخصية القيادية ، قام الباحثان بالإطلاع على مجموعة من الدراسات و البحوث التي تناولت الشخصية كدراسة (الكبيسي) و دراسة (راضي) و العديد من المصادر في علم النفس العام و الرياضي ، وتم جمع (10) مجالات للشخصية القيادية.

2-1-3-4 : تحديد صلاحية المجالات وإستقلالها :

من أجل التعريف على صلاحية المجالات المقترحة لقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية قام الباحثان بعرضها في استبيان على اصحاب الإختصاص في مجال علم النفس العام و الرياضي وعددهم (20) خبيراً لبيان صلاحيتها من عدمه ، وقد اخذ الباحث بالملاحظات المهمة التي ابداها السادة الخبراء في صلاحية او عدم صلاحية المجالات وبعد الإجابة من قبل الخبراء تم حذف (4) مجالات لعدم حصولها على اتفاق الخبراء وهي

(القيادة ، الإنجاز ، الطاعة ، روح الجماعة) ، وتم الأخذ برأي الخبراء بإضافةالتخطيط مع التنظيم في مجال واحدة . وتم الإتفاق على المجالات (تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار ، قوة التحمل ، التخطيط و التنظيم ، قوة التحمل ، الإتزان الإنفعالي) .

ولتحليل آراء الخبراء إحصائياً استخدم الباحثان إختبار (كـا^2) لبيان إتفاق الخبراء و المختصين

قيمة كـا^2) الجدولية بدرجة حرية (2-1)=1 ومستوى الدلالة (0,05) تساوي (3,84). و بذلك تكون المجالات التي حصلت على موافقة الخبراء لصلاحيتها في قياس الشخصية القيادية و تأثيرها على كفاءة الأداء المشرفين في (تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار ، الثقة بالنفس , التخطيط , التنظيم وقوة التحمل , روح الجماعة ,الإتزان الإنفعالي)، وهي السمات التي فيها كانت قيم (كـا^2) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية (3,84) بدرجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) و لصالح الإجابة (تصلح) إذا اعتمد الباحثان موافقة (15) خبير فأكثر لصلاحية السمة وهم يشكلون نسبة (75%) من مجموع الخبراء البالغ عددهم (20) خبير ، ويشير (صالح وآخرون) عندما تكون قيمة (كـا^2) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية فإنها تكون لصالح الإجابة التي تقابل اكثر التكرارات لأراء السادة الخبراء (تصلح ، لا تصلح) ، أما تكون قيمة (كـا^2) المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكون و ذلك لانهلايوجد اتفاق السادة الخبراء صلاحيتها (صالح وآخرون ، 2000، 144) .

2-1-3-5اختبار التوزيع الطبيعي

سيتم توضيح فيما إذا كانت الدراسة تتبع للتوزيع الطبيعي باستخدام معيار (Z^S)، (Z^K)،

اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام (Z^S)، (Z^K).

لا يمكن أن تتم أي دراسة احصائية الا اذا كانت العينة المبحوثة تمثل المجتمع وذلك اذا اردنا اننعمم النتائج ويمكن معرفة فيما اذا كان التوزيع طبيعياً أم لا .

الميلان: (Skewness).درجة التحدّب: (Kurtosis).

ولكن القيم الفعلية للتحدّب، والميلان ليست بحد ذاتها غنية بالمعلومات، لذلك نأخذ القيم ونحولها الى علامات معيارية، (علامات Z)، من أجل معرفة التوزيع الطبيعي، وكل قيمة تقع ضمن المجال (من 1.96+ الى 1.96-)، عند مستوى دلالة (0.05)، تتبع للتوزيع الطبيعي.

6-1-3-2 : تحديد الأهميةالنسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين

ان المجالات الشخصية القيادية قد تختلف في مدى تمثيلها في ابراز الشخصية القيادية للمشرفين ، ولكي يكون التمثيل كافياً وبما أن المقياس في عينة من السلوك فيجب ان تمثل مكوناته من حيث اهمية كل مكون وكل مستوى فيتضمن فقرات يتناسب عددها مع الأهمية لكل سمة (راضي ، مصدر سابق ، 97) . لذا اعتمد الباحثان تحديد الاهمية النسبية لكل مجال من مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين وتم عرض الاستبيان على السادة الخبراء و البالغ عددهم (15) خبيراً ، ومن خلال هذا الإستبيان تم تحديد الأهمية النسبية لكل سمة من سمات الشخصية القياديةللمشرفين التربويين بالتربية الرياضية,ولأهمية الأهمية النسبية سيتم توضيح خطوات إستخراج الأهمية النسبية لمجالات الشخصية (الياسري، 2003 ، محاضرات دكتوراه) .

وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي للأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين فإن الباحثان سيبعدان المجالات التي تقل الأهمية النسبية عن (50%) .

وبعد استخراج الاهمية النسبية للمجالات تم الابقاء على(6) مجالات وابعاد مجال واحد لانه لم يحقق نسبة الاهمية النسبية (50%)

2- 3-1-7 إعداد فقرات المقياس

بما أنه قام الباحثان بالإعتماد على الأهمية النسبية للسمات الشخصية القيادية للمشرفين أساساً لبناء المقياس لذا فإن عدد الفقرات لكل مجال يتناسب مع الأهمية النسبية لكل مجال ، ولغرض إعداد فقرات المقياس هنالك عدة طرق وهي الإطلاع على المصادر ذات العلاقة والإطلاع على مقاييس نفسية متعددة مثل (الكبيسي) و (راضي) و (العبيدي).

2- 3-1-8 تحديد إسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس

من خلال إستخدام عدد من الطرائق لجمع فقرات المقياس تمكن الباحث من جمع (90) فقرة لكل المقياس ولغرض تحديد عدد الفقرات لكل مجال وحسب أهميتها النسبية التي حددها الخبراء سابقاً

أما صياغة فقرات المقياس وبدائل الإجابة فإعتمد الباحثان على طريقة ليكرت ، لكون عينة البحث ذات مستوى جيد من العلمية كونهم يعملون مشرفين في وزارة التربية العراقية .

من خلال الإعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس ، وتمت صياغة (90) فقرة لمقياس الشخصية القيادية وتمثل المجالات (تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار ، الثقة بالنفس ، التخطيط والتنظيم ، الإتزان الإنفعالي ، قوة التحمل).

2- 3-1-9 صلاحية فقرات المقياس:

بعد أن تم إعداد فقرات المقياس البالغة (90) فقرة موزعة على المجالات الستة ، تم عرض فقرات المقياس في إستمارة إستبيان على مجموعة من الخبراء وعددهم (16) خبيراً لغرض الحكم على صلاحية الفقرات و موافقتهم على صلاحية الفقرات من عدمها من حيث شمولها لمقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين وقام الباحثان بتعريف المجالات الستة في الإستبيان التعاريف الإجرائية وقام الخبراء بتعديل بعض الفقرات وحذف البعض، وتم تحليل أراء الخبراء إحصائياً وإستخدم الباحثان إختبار (كأ) إذ عدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة (كأ) المحسوبة عند نسبة خطأ (0,5) درجة حرية (1) .

2-3-1-10 كيفية حساب الدرجة على المقياس

تعد خطوة و حساب الدرجة التي يحصل عليها المشرف على المقياس من الخطوات المهمة وتختلف طرق الحساب من مقياس الى آخر وبما انه مقياسنا نستخدم به طريقة ليكرت (خماسي) حيث اعطيت الدرجة لمقياس ليكرت كالاتي (1,2,3,4,5) على التوالي وتحتسب الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع اجابات كل مشرف وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (80 الى 400).

2-3-1- 11خطوات تقنين الاختبار

- **أعداد تعليمات المقياس**

قبل تطبيق المقياس على عينة البحث قام الباحثان باعداد التعليمات الخاصة بالاستبيان لكي يكون المشرف والمقصود به هو العينة على دراية كاملة عند الاجابة بالفقرات ,حيث تكتب التعليمات والملاحظات الخاصة بالمقياس بالسهولة والوضوح حيث ان وضوح الفقرات لها تاثير قوي على ثبات المقياس وموضوعية الاختبار وتم عرض المقياس على عينة البحث .

2-3-1-12 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الشخصية القيادية :

من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته للتميز بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية والذين حصلوا على درجات منخفضة في المقياس نفسه ، أي استخراجالقوة التمييزية للفقرات (دروان، 1985 ، 176) .

إن خصائص المقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص القياسية (السيكومترية) لفقراته، فكلما كانت هذه الخصائص للفقرات عالية في درجتها أو قوتها التمييزية، أعطت مؤشراً على دقة المقياس وقدرته على قياس ما وضع من أجل قياسه (Ellis, 1976,184).

واثناء مطابقة الاستبيان لكشف اثر التخمين تم ابعاد مشرف واحد من العينة وذلك لعدم تطابق اجوبته في الاسئلة المكررة لكشف اثر التخمين ليصبح عدد الاستمارات الصحيحة لافراد العينة (54) مشرفا. وقد تم إجراء التحليل الإحصائي لمقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بطريقتين هما :

3-2 -1- 13 معامل الاتساق الداخلي :

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات ، إذ أن هذه الطريقة تقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته , بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلا

عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (خطاب ، 2009، 75) وقد استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرســون لتحقيق هذا الغرض بوساطة نظام (**SPSS**) على الحاسوب الآلي .

وجد أن قيم معامل الارتباط لفقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.075 – 0.842) وعند الرجوع إلى جدول دلالة الارتباط أمام مستوى معنوية (0.05) فان الفقرات (10 ، 49) هي فقرات غير مميزة .

2-3-1- 14 اسلوب المجموعتان المتطرفتان :

إن الهدف من تحليل الفقرات هو التأكد من كفايتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه المقياس ، فيتم حساب القوة التميزية لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة وحذف الفقرات غير المميزة ، ورتبت درجات اللاعبين تنازلياً استنادا إلى أسلوب المجموعتين المتطرفتين إذ تم اختيارنسبة 50% من الدرجات العليا و الدرجات الدنيالتمثلا المجموعتين المتطرفتين ، إذ يؤكد ستانلي و هوبكنس " إن هذه النسبة تجعل المجموعتين مثاليتين من جانب الحجم والتمايز " (Stanly&Hopkins,1972,286) ،وضمت كل مجموعة (27) مشرفا وقام الباحث بإجراء الاختبار التائي على المجموعتين المتطرفتين بهدف معرفة الفروق بينهما واعتمدت قيمة(ت) الدالة إحصائيا مؤشرا لتمييز الفقرات ، وجد أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين(0.221 – 4.760) وعند الرجوع إلى مستوى الدلالة والاكبر من (0.05) فان الفقرات(11، 13،17 ، 25 46 ، 74) هي فقرات ضعيفة التمييز ، وحصول الفقرات (10،49) على عدم التميز بطريقة الاتساق الداخلي وبذلك يكون عدد الفقرات المحذوفة هي (8) فقرات لكلا الطريقتين ،إذ يصبحالمقياس مؤلفا بصيغته الحالية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (72) فقرة .

2- 3-1-15 ثبات المقياس :

يعد الثبات من المؤشرات الضرورية كونه يعني " مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها(علام ،2000، 131)، وهناك عدة طرق لحساب الثبات اعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية ؛ كونها تتطلب الاختبار لمرة واحدة فقط وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات إجابات(20) مشرفا . إن هذه الطريقة تعتمد على تجزئة الاختبار إلى جزئين ، الجزء الأول يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ، والجزء الثاني يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ، إذ تم احتساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجات المشار إليها أعلاه والذي بلغ (0.746) ، إلا إن هذه الطريقة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار ؛ لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الاختبار ككل ، وقد قام الباحث باستخدام معادلة (سبيرمان – براون) بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك اصبح ثبات المقياس (0.832) وهو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه .

2-3 -1 – 16 الخطأ المعياري للمقياس :

ترى أنستازي (Anastasi ان الخطأ المعياري للمقياس يعبر بصورة واضحة عن ثبات المقياس, (Anastasi, 1976, 129) وكذلك هو تقدير للانحراف المعياري لدرجات الفرد الملاحظة عن درجته الحقيقية , (Mehrans,1984, 270) فلو فحصنا أحد أفراد مجتمع البحث عدة مرات في مقياس الشخصية القيادية ضمن شروط واحدة فإننا سنحصل على درجة إما أعلى أو اقل أو الدرجة الأولى نفسها ، وهذا التذبذب يعود إلى أن المقياس لن يكون مثاليا من غير خطأ ، سواء أكان المقياس فيزيائيا أم نفسيا ، وهذا الخطأ له مصادر متعددة , فربما يكون خطا المقياس نفسه أو خطأً ناتجا عن ظروف التطبيق ، أو خطأً عن

الفرد نفسه أو خطأً في الملاحظة (أبو لبدة ، 1979 ، 14) ، وعند تطبيق معادلة الانحراف المعياري بلغت درجة الخطأ (±3.022) عندما كان معامل الثبات (0.712) وانحراف معياري (4.657) وبناءا عليه فالدرجة الحقيقية للمقياس لأي لاعب هي الدرجة التي يحصل عليها في المقياس (±3.022) .

2- 3- 1 -17 تصحيح المقياس :

بعد أن أنجز الباحثان المعاملات العلمية اللازمة لمقياس الشخصية القيادية من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (72) فقرة بصورته النهائية وتكونالإجابة عنه من خلال اختيار بديلواحد من خمسة بدائل , وهي (موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق, غير موافق بشدة) ، اذ تعطى الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي ، وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (72 – 360) .

مقياس الشخصية القيادية بصورته النهائية:.

بعد أن أنجز الباحثان المعاملات العلمية اللازمة لمقياس الشخصية القيادية من خلال الإجراءات السابقة اصبح المقياس مكوناً من (72) فقرة بصورته النهائية كما مبين في ملحق رقم (8).

3 عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

سيتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء البيانات التي تم الحصول عليها من خلال مجموعة الاجراءات التي قام الباحث بها وكما يلي:

3-1عرض نتائج التساؤل الأول والذي ينص على(هل يمكن بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في بغداد)؟

تم تحقيق الاجابة عن التساؤل الأول من خلال بناء المقياس والذي تم تحقيق بناءه من خلال خطوات بناء المقاييس وتكون المقياس من (6) مجالات للشخصية القيادية وكان عدد فقراته النهائية للمقياس (72) فقرة

3-2 عرض نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على (هل المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يتمتعون بشخصية قيادية ؟

للاجابة عن التساؤل الثاني قام الباحثان باستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء لمعرفة هل المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء

أن الأوساط الحسابية لدرجات العينة على مقياس الشخصية القيادية كان (313.9630) ، والانحراف المعياري لمقياس الشخصية القيادية كان (12.81881) ، وان المتوسط الفرضي* لمقياس الشخصية القيادية كان(216) وعند مقارنته بالوسط الحسابي (313.963) يتبين انه أقل من الوسط الحسابي بدرجة كبيرة وهذا يدل على ان عينة البحث يتمتعون بسمات الشخصية القيادية حسب المقياس المعد لذلك

* **المتوسط الفرضي = مجموع البدائل ÷عدد البدائل× عدد الفقرات.**

يتضح بأن قيمة (ت) المحسوبة بين درجات عينة البحث على مقياسي الشخصية القيادية وعند مستوى معنوية اقل من (0.05) وهي درجة عالية لكون مستوى الدلالة هو (0.000) وهي فروق معنوية لصالح الشخصية القيادية وهذا يدل على ان المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية ،

ويؤكد ذلك السياف 2006 الى طبيعة العلاقة القائمة بين السلوك القيادي لمشرفي التربية الرياضية ودرجة رضاهم عن العمل في ان درجة الرضا يمكن ان تعتبر مؤشرا علميا دقيقا لطبيعة السلوك الذي يتخذه المشرف في عمله والذي يمكن تسجيله او ملاحظته من قبل ادارة المدرسة والمعلم والطلبة ، وان هذا التفاعل يمكن ان يظهر بشكل واضح من خلال العلاقات المتبادلة واحترام الرأي ومراعاة مشاعر الآخرين وباعتماد بعدي السلوك القيادي المهتم بالعمل والمهتم بالعلاقات الانسانية ، وان النمط القيادي المهتم بالعمل والعلاقات الانسانية يرتبط ايجابيا برضا المدرسين عن عملهم ، وذلك يتفق مع النتائج الحالية كما يشير كوهان (kohan,1989) الى ان السلوك القيادي المهتم بالعلاقات الانسانية يؤثر ايجابيا في رضا المعلمين عن عملهم، وان نمط الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية هو الاكثر تأثيرا في رضاهم عن عملهم (Kohan,1989,33-48) ، ويقول (الدليمي ، 1990) الى ان القادة التربويين لهم الدور الفاعل في خلق رضا عال عن العمل لدى المرؤوسين (الدليمي ، 1990،103) وبهذا يكون تم تحقيق الاجابة على التساؤل الثاني.

3-3عرض نتائج التساؤل الثالث والذي ينص على (هل يمكن التعرف على أبعاد مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين)؟

للاجابة عن التساؤل الثالث قام الباحثان باستخراج مجموع المربعات ومتوسط المربعات وحساب قيمة

تم استخراج قيمة (f) المحسوبة والبالغة قيمتها (**303.7139**) وامام مستوى دلالة (0.000) فانه هناك فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين مجالات مقياس الشخصية القيادية ، ومن اجل تحديد الابعاد بين المجالات فقد استعان الباحثان باختبار (دنكن) للمقارنة بين متوسطات الدرجات لعينة البحث وفق مجالات المقياس، حيث يعد اختبار (دنكن) من افضل وادق الاختبارات للدلالة على الفروق بين المتغيرات على الرغم من معنوية تحليل التباين او عدم معنويتها (الراوي ، 1980 ، 163)

أ- تفوق المشرفين التربويين في مجال اتخاذ القرار وذلك لحصولهم على متوسط درجات بلغ (**68.7333**) وبهذه النتيجة يعني انهم على قدر كبير من القيادة في اتخاذ القرار ويثبت جرأتهم في عملية اتخاذ القرار لصالح العمل ، وانهم يتخذون قراراتهم بصورة سليمة خدمة للمهام المكلفين بها والرمز (أ) يعني انها اعلى درجة في المتوسطات ، يعني انها اعلى درجة في المتوسطات ، "ولما كانت القيادة في بعض طياتها تحمل صفة علم قائم في ذاته تعتمد على توفر بعض السمات الشخصية المميزة لصاحبها فان حقيقة الامر بدت واضحة بان القيادة هي علم لان المشاكل (المواقف) التي تمر على الشخص ليست مواقف عادية تحل عن طريق الاعتماد على قدرات صاحبها الضرورية ولكنها توفر اساليب علمية بغية حلها واتخاذ القرارات الملائمة لها"(الهارون، 1985، 63)

أ ب - حصل المشرفين التربويين في مجال الثقة بالنفس على متوسط درجات بلغ (**59.1538**) وبهذه النتيجة يعني انهم يمتلكون ثقة بالنفس في اداء واجباتهم ان القائد الذي يتميز بثقته في نفسه وفي قدراته وفي معلوماته ومعارفه وخبراته يكتسب مركزا قويا بين الرياضيين ويساعد على احترامهم له

وتقبلهم لتوجيهاته ، والثقة بالنفس تساعد القائد على اتخاذ القرار بسهولة ، وتقبل اراء الرياضيين دون حساسية مفرطة ، كما ان القائد الواثق من نفسه لا يظهر عليه التردد او القلق او التوتر في المواقف غير المتوقعة ويستطيع بسهولة ابراز وجهة نظره للرياضيين واقناعهم بها ، والمغالاة في الثقة بالنفس او الغرور من جانب القائد من العوامل ذات الاثر العكسي على الرياضيين ولا تساعد على توطيد العلاقات الايجابية معهم (السياف ، 2006 ، 27) .

ب – يعني ان مجال قوة التحمل جاء بالمرتبة الثالثة وبلغ متوسط الدرجات (**54.3076**) وان الرمز (ب) يعني الدرجة المتوسطة . ويعد السلوك القيادي احد مكونات القيادة ، وان تنوعه يؤدي الى تفاوت مماثل في حجم التاثير الذي تمارسه القيادات الادارية على مجموعات التابعين ، وهناك العديد من الدراسات التي تناولت انواع السلوك القيادي والتي تحدد بفعل العوامل الموقفية التي تتصل بفلسفة القائد وشخصيته فضلاً عن خبرته من جهة وطبيعة التابعين ومستواهم العلمي ونماذج شخصياتهم وطبيعة بيئة العمل من جهة اخرى" (عاشور، 1983 ، 161) .

ب ج - يعني ان مجال التخطيط والتنظيم جاء بالمرتبة الرابعة وبلغ متوسط الدرجات (49.4166) وان الرمز (ب ج) يعني الدرجة المتوسطة .

ج – يعني ان مجال تحمل المسؤولية جاء بالمرتبة الخامسة وبلغ متوسط الدرجات (**42.6**) القائد الناجح يكون مستعدا لتحمل المسؤولية في جميع الاوقات وخاصة في حالات الفشل ، ويسعى الى ممارسة النقد الذاتي قبل نقد الاخرين ، وفي محاولة مواجهة الاسباب التي ادت الى مثل هذه الحالات ، وتحمل المسؤولية تتطلب قوة الارادة من القائد وشجاعة على المواجهة للاخطاء الناجمة ومحاولة بذل الجهد لتصحيح هذه الاخطاء .

ج د – يعني ان مجال الاتزان الانفعالي جاء بالمرتبة السادسة , وبلغ متوسط الدرجات (**40.2222**) وان الرمز (ج د) يعني ادنى درجة في المتوسطات ، يعتبر التحكم في الانفعالات من الاهمية بمكان للقائد الناجح حتى يستطيع اعمام الهدوء والاستقرار في نفوس الرياضيين ، وحتى يستطيع ان يعطي تعليماته ونصائحه وقراراته للمعلمين وادارة المدرسة بصورة واضحة هادئة وخاصة في مواقف المنافسات الرياضية ذات الطابع الانفعالي العنيف والضغوط النفسية العالية.

(**Shermerhorn &Osborn**, 1985 : 576), وبهذه التفسيرات والاستعانة براي الباحث والدراسات السابقة تمت الاجابة عن التساؤل الثالث.

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

توصل الباحث الى الاستنتاجات الاتية :

1-تم بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في محافظة بابل

2- تبين ان المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يمتلكون شخصية قيادية جيدة.

3-ان المشرفين التربويين الذين يمتلكون شخصية وكفاءة اداء لهم دور فاعل في خلق رضا عام لمرؤوسيهم(مديرية الاشراف التربوي).

4- هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين مجالات مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية.

4-2 التوصيات

استنادا الى نتائج البحث يوصي الباحثان بالآتي

1-اعتماد مقياس الشخصية القيادية الحالي لكشف عن الشخصية القيادية للمشرفيين التربويين بالتربية الرياضية حيث تم بناؤه حسب الاسس العلمية ليكون هذا المقياس جزءاً من منظومة الاختبارات التي يخضع لها المشرفين التربويين او المتقدمين الى وظيفة المشرف التربوي بالتربية الرياضية لمعرفة شخصيتهم القيادية.

2- بناء مقايس(شخصية قيادية) من قبل مديرية الاشراف التربوي في الاختصاصات الاخرى.

3- الاهتمام بالبرامج والدورات التي تطور الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية من قبل مديرية الاشراف التربوي بوزارة التربية.

المصادر والمراجع

1. دروان، رودني (1985): اساسيات القياس و التقويم في تدريس العلوم ، ترجمة محمد سعيد صبار وآخرون,الأردن، دار الأمل .
2. الدليمي ، طارق عبد أحمد (1990) : أنماط القيادة الإدارية السائدة في المدارس الأبتدائية وعلاقتها برضا المعلمين عن عملهم ، رسالة ماجستير ، كلية التربية أبن رشد ، جامعة بغداد .
3. سلامة ، ابراهيم أحمد (1980): مناهج البحث في التربية البدنية ، القاهرة، دار المعارف.
4. السياف ، نقي حمزة جاسم عبدو :السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل
5. صالح وآخرون (2000): التقويم و القياس ، طرابلس، مطبعة طبرق
6. صليوو ، سهى (2004): الإشراف و التنظيم التربوي,عمان، دار الصفاء .
7. عاشور ،أحمد صقر (1983) : السلوك الإنساني في المنظمات الجامعية لدار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .

8. عبيدات ، ذوقان وآخرون (1988): علمي مفهومه أدواته أساليبه ، عمان، دار الفكر العربي للنشر و التوزيع.
9. العبيدي ، محمد جاسم(2011): علم نفس الشخصية ، عمان، دار الثقافة.
10. علام, صلاح الدين محمود(2000):القياس و التقويم التربوي و النفسي ، أساسياته – تطبيقاته – توجيهات معاصرة ، ط 10, القاهرة،دار الفكر العربي.
11. علاوي، محمد حسن ، رضوان ، محمد نصر الدين (2000): القياس في التربية الرياضية و علم النفس الرياضي, القاهرة، دار الفكر العربي .
12. الهارون ،مساعد (1985) : الإدارة في المجال الرياضي, الكويت ،مؤسسة الكويت للتقدم العلمي.
13. الياسري ، محمد جاسم (2003): الاهمية النسبية ، محاضرة القيت على طلبة الدكتوراه ، كلية التربية ، جامعة بابل ،العراق .

14-Shermer horn . J.R & Osborn , R.N (1985) Managing Human Behavior , 2nd ed , John Wilg & sons Inc , New Yourk

15-Ellis, A(1976): The Validity of Personality Questionnaires, Psychological, Bulletin.

EJSST, 2025 **Volume 15, issue 55, pp 220 – 236**

ملحق رقم (1)

مقياس الشخصية القيادية بصورته النهائية

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	واثق من نفسي بأنني مشرف ميداني ومتفائـل					
2	أشعر بالسعادة و الحماس إذا تم إختياري مشرفاً أول					
3	أنا قادر على اداء الكثير من المهارات الرياضية أمام معلمي التربيةالرياضية					
4	أوجه الإرشادات الى معلمي التربية الرياضية بعيداً عن تلاميذهم					
5	أميل الى الرؤية و التأمل في إتخاذ قراراتي					
6	أتحمل مسؤولية القرارات التي تخص الإشراف					
7	لدي في معظم الأحيان تقريباً " اجابة سريعة " عندما يكلمني الآخرون					
8	أحترم قرارات مديرية الإشراف وأشارك في وضعها					
9	ليس من واجبي أن اراقب كل من يحاول الإساءة أو العبث بممتلكات المدارس					
10	أتعاون مع إدارة المدرسة في وضع جدول دروس التربية الرياضية					
11	أميل الى استخدام الكمبيوتر في عرض نهج الإشراف التربوي وحفظ المعلومات					
12	استخدم التكنولوجيا دائماً في المحاضرات النظرية مع معلمي التربية الرياضية					
13	أهتم بالضوابط و العادات الإجتماعية					
14	أساعد معلم التربية الرياضية بتجاوز عقبات إتمام دروس التربية الرياضية					
15	ينتابني الفرح و السرور عندما أشاهد معلمي التربية الرياضية يؤدون واجباتهم					
16	أشعر بالضجر عندما أتوجه الى الإشراف و لا اجد معلمي التربية الرياضية					
17	اشعر بالفخر عند الانتماء للمجال الرياضي					
18	أقيم صداقات ودية مع معلمي التربية الرياضية لأنني منتمي لهم					
19	أتمتع بروح عالية مع كافة زملائي المشرفين					
20	يكون ولائي الى بلادي في حالة ترشيحي لدورة خارج العراق					
21	أمتلك ثقة عالية بقدراتي المهنية في المشاركة بفعاليات المدارس					
22	يسعدني أن أكون عادلاً و متزناً مع زملائي المشرفين					
23	بشكل عام ، افكر قبل أن اقوم بأي خطوة قبل الإشراف					
24	أتوقف لأفكر كثيراً قبل القيام بأي عمل					

25	أشعر بالقدرة على المواجهة عندما أتعرض للضغوط					
26	اشعر بالرضا عندما اتخذ قراراً يخص الإشراف					
27	الاشتراك بالمخيمات الكشفية بالنسبة لي جزء من عملي					
28	عندما يطلب مني القيام بعمل ما ، فإنني أنجزه على أحسن صورة و بأقصر وقت					
29	أحب أن تكون واجباتي و التزاماتي ضمن حدود مسؤوليتي					
30	من واجبي أن احافظ على الممتلكات العامة					
31	أسعى الى تحقيق الإتصال مع مديرية الإشراف التربوي					
32	أقوم بكل يوم بعمل شئ يقربني من أهدافي بعيدة المدى					
33	استطيع العودة الى العمل بعد مقاطعتي فيه دون أن افقد الغاية منه					
34	اركز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع					
35	احث على استخدام الإجهزة الحديثة في دروس التربية الرياضية					
36	أشعر ان سلوكي متوازن في مختلف المواقف الاجتماعية التي أتعرض لها					
37	امتلك قوة الارادة والحزم بالمواقف الصعبة					
38	أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي التي تواجهني					
39	أشعر بسعادة غامرة عندما يتم تكريم معلمي التربية الرياضية الذين أشرف عليهم					
40	أشعر بالإحباط عند ما لم يقدر ولائي من أعمل معهم					
41	تعاملي و تصرفاتي مع زملائي يجب أن يكون بيسر وحكمة					
42	أتحمل إنتقادات زملائي المشرفين لي بإعتزاز					
43	مشاهدة الأفلام الوثائقية عن الإشراف التربوي تجعلني أكثر ثقة و إندفاعاً للعمل					
44	أشارك مديرية الإشراف بتنفيذ القرارات					
45	بإستطاعتي أن اقنع الآخرين بآرائي وقراراتي					
46	أقدم المقترحات للمسؤولين لصلحة العمل					
47	اشجع على روح العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة					
48	ارى ان مديرية الإشراف تثق بقدراتي الإشرافية					
49	أتجاوب بسرعة مع إدارة المدرسة و معلمي التربي الرياضية					
50	أتسرع في حكمي على الآخرين					
51	أجدد تحديد أهدافي المهنية و الشخصية وأطورها بإستمرار					
52	أعثر على العناصر الخاصة بالعمل بسهولة في ملفاتي					
53	أضع خطة منفصلة لكل عمل للاشراف اليومي					
54	أشعر بالضيق عندما يتحدثون عن مشرف آخر					
55	لدي المقدرة على الإقناع و التأثير في الآخرين					

56	أرى من واجبي التعليمي غرس حب الوطن لدى معلمي التربية الرياضية					
57	تزداد ثقتي بنفسي عندما تكون التجهيزات الرياضية كاملة في المدارس					
58	لدي ثق بقدرتي على المشاركة بأداء درس متكامل أمام التلاميذ					
59	عندما أخطط لإنجاز عمل ما فاني لدي الثقة العالية بإنجازه					
60	ابذل قصارى جهدي في سبيل الوصول الى أعلى المستويات الإشرافية					
61	أنتقد الأعمال التي يقوم بها زملائي وتقليل أهميتها					
62	أتملق لمن هو صاحب القرار في عملي					
63	أشعر بأنني أمتلك طموح لتحقيق أهدافي					
64	عدم قدرتي على إتخاذ القرار سبب في هبوط مستوى ادائي الأشرافي					
65	أطالب إدارة المدرسة بتوفير الحاجات الضرورية لدرس التربية الرياضية					
66	أدفع معلمي التربية الرياضية على على اداء واجبهم بهمة ونشاط					
67	لدي القدرة الذاتية على حل مشاكل العمل					
68	أحب مساعدة الآخرين بكل ما املك					
69	أرفض انتقاض الآخرين من ذاتي و الحط من قيمتي					
70	أرى أن أهلي وأقاربي يحبون مهنتي و يتفاعلون معي					
71	أصل الى العمل و الى الاجتماعات و الى الأحداث في الوقت المناسب					
72	أضع خطة عمل يومية لانجاز بعض الامال اليومية					