

## واقع المهارات القيادية لحاملي الشارة الخشبية في العراق

### Studying the reality of the leadership skills of wooden badge holders in Iraq

م.د محمد خميس حميد

مديرية تربية بغداد الكرخ / الثانية

M.D Muhammad Khamis Hamid

Baghdad Al-Karkh Second Education Directorate

[Mohammed.k.hameed@alsalam.edu.iq](mailto:Mohammed.k.hameed@alsalam.edu.iq)

الكلمات المفتاحية: (المهارات القيادية، الشارة الخشبية).

**KEYWORDS: LEADERSHIP SKILLS, WOODEN BADGE**

#### مستخلص البحث

لقد تطور مفهوم الإدارة بناءً على تطور العديد من المفاهيم المتعلقة بالوظائف الإدارية، وعلى عكس منهج الإدارة التقليدي، أصبحت الأمور الإدارية غاية في حد ذاتها. هدف البحث الى بناء مقياس المهارات القيادية لدى حاملي الشارة الخشبية في العراق، وانتهج الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث، وتم تحديد مجتمع البحث من حاملي الشارة الخشبية في العراق والبالغ عددهم (504) فرداً، وقام الباحث باختيار وكانت عينة البحث هي من مجتمع البحث بنسبة (40%) أي بعدد افراد (201) فرداً، وتم صياغة عدد من العبارات عددها (44) عبارة، مقسمة على (5) مجالات وتم عرضها على الخبراء، وبعد تطبيق الأسس العلمية أصبح المقياس يتكون من (44) عبارة إذ لم يتم حذف أي عبارة، ومن ثم تم تطبيق صورة المقياس النهائية على عينة البحث. واستنتج الباحث ان المقياس صالح لقياس المهارات القيادية لحاملي الشارة الخشبية في العراق وتؤكد عينة البحث أن المهارات القيادية شرط أساسي لنجاحهم. واقترح الباحث إمكانية استخدام هذا المقياس لقياس المهارات القيادية لحاملي الشارة الخشبية في العراق، لتحسين العمل القيادي لحاملي الشارة الخشبية في العراق، وإبراز المهارات القيادية لما لها من أهمية كبيرة لحاملي الشارة الخشبية .

#### Abstract

The research aimed to build a measure of the leadership skills of wooden badge holders in Iraq, and to identify the leadership skills of wooden badge holders in Iraq. The researchers adopted the descriptive survey method to suit the nature of the research, and the research community was determined from wooden badge holders in Iraq, numbering (504). Individuals, and the researchers selected the research sample from a population with a percentage of (40%), that is, with a

number of (201) individuals. A number of (44) statements were formulated, divided into (5) areas and were presented to the experts. After applying the scientific foundations, the standard became It consists of (44) phrases, as no phrase was deleted, and then the final form of the scale was applied to the research sample. The researchers concluded that the scale is valid for measuring the leadership skills of wooden badge holders in Iraq, and that the research sample acknowledges that leadership skills are a basic requirement for their success. The researchers recommended the possibility of adopting the scale to measure the leadership skills of wooden badge holders in Iraq, improving the leadership work of wooden badge holders in Iraq, and emphasizing leadership skills because of their great importance to wooden badge holders.

### 1-المقدمة:

لقد تطور مفهوم الإدارة بناءً على تطور العديد من المفاهيم المتعلقة بالوظائف الإدارية، وعلى عكس منهج التقليدي، أصبحت الأمور الإدارية غاية في حد ذاتها. وهكذا ظهرت عنصر المهارات القيادية احد عناصر الإدارة، والسلوك القيادي كبديل للسلوك القيادي وكانت هناك حاجة إلى قادة وسلوكيات تعكس المهارات الضرورية والأساسية لأنها منطقية، تلعب مهارات القيادة دورًا مهمًا وأساسيًا في الإدارة لأنها جزء مهم من البنية الاجتماعية بأكملها. تساهم العديد من المهارات القيادية في خلق بيئة إدارية ممتعة للجميع، تساهم في حسن سير العملية الإدارية وتحقيق الأهداف اللازمة. وتظل القيادة عملية تنطوي على تفاعل ديناميكي بين حاملي الشارات الخشبية في العراق، ويتطلب ذلك أن يتمتع القيادي الناجح بخصائص ومحتوى الكفاءات القيادية التي تمكنه من التعامل مع المشكلات الإدارية والتنظيمية بشكل جيد والعمل على التغلب عليها. ويتوجهون إليهم لتحقيق الأهداف في العمل الإداري مما يتيح لهم إدارة العاملين بكفاءة وفعالية في مجال العمل الاستكشافي. تعتبر الإدارة أحد العناصر الهامة المسؤولة عن نجاح المنظمات داخل المجتمع، بل وتتجاوز دور تحمل المسؤولية عن تقدم الأمم. تقع على عاتقك مسؤولية تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية. على سبيل المثال، هناك العديد من الدول التي تمتلك مقومات النجاح الاقتصادي من ناحية الموارد ولكنها فقيرة بسبب ضعف الإدارة. وهذا يبقها في مواقع متأخرة اقتصاديًا، لذلك يجب على المؤسسات الرياضية في العراق أن تمتلك المهارات الإدارية التي تساعد على أداء رسالتها ومهامها على أكمل وجه (خالد المرغني: 2018: 41)، وأن الإدارة العلمية الحديثة تتحقق من خلال الاستخدام العلمي للعمل الإداري والإداري الجيد الذي يكون على دراية بوظائف الجوانب الإدارية بشكل علمي لخدمة الحركة الرياضية ومساهمته في تطويرها، وإن نجاح أي مؤسسة يتم من خلال إدارة وتنظيم وإشراف العاملين أنفسهم في هذه المؤسسات (زهير الناصر: 2016: 105)، القيادة ظاهرة اجتماعية عامة في كافة المجتمعات البشرية لأن غالبية البشرية تخضع وتتبع أوامر قيادة تتميز بالقدرة على التأثير الفعال في سلوك الأتباع والمرؤوسين. ولا

يمكن إصلاح المجالس البشرية أو تنظيمها إلا بقيادة حكيمة تمثل مصالح الناس. ويسعى أتباعه ومرؤوسيه إلى جلب الخير والشرف وحماية أنفسهم من الشر. القيادة هي فن التأثير في الآخرين وهي جوهر العملية الإدارية والقلب النابض لاكتشاف المؤسسات والتجمعات (محمد السباعي: 2019:86)، وان استخدام المهارات القيادية ، يُسهم في اتخاذ الإجراءات التي تعمل على مواجهة المعوقات والتغلب عليها من خلال تقديم الحلول والمقترحات حولها، وتحاول هذه الدراسة أن تكون من الأدوات البحثية التي تعنى بتحديد الضعف في المهارات القيادية، من خلال خبرة الباحث كونه من المهتمين بالعمل الكشفي ولقائه مع عدد من حملة الشارة الخشبية في العراق واطلاعه على بعض المشكلات التي تواجههم في مجال عملهم ، إذ عد بعضهم أن المهارات القيادية هو من العوامل المهمة في التطور وظهور التميز لدى حاملي الشارة الخشبية فبدون مهارات قيادية لن يستطيع حاملي الشارة الخشبية من الارتقاء بالمستوى المطلوب، وعليه برزت أهمية البحث في تعرف على واقع المهارات القيادية لدى حاملي الشارة الخشبية في العراق لتسليط الضوء على المهارات القيادية ، لأنها تؤثر في جودة ونوعية العمل في المؤسسات الرياضية. الهدف من هذا البحث هو معرفة الجوانب السلبية واطهارها حتى يتم معالجتها والنقاط الإيجابية لدعمها وإسنادها، لأن النجاح يعتمد بشكل كبير على مهارات القيادة. حيث أن الافتقار إلى هذه المهارات يمكن أن يقود إلى الفشل أو يزيد من احتمالاته. ولدت هذه الفكرة التي اعتمد عليها الباحث في السعي لبيان دور المهارات القيادية لدى حملة الشارة الخشبية في العراق، يهدف البحث الى بناء مقياس المهارات القيادية لحملة الشارة الخشبية في العراق ، و يهدف الى تطبيق مقياس المهارات القيادية لدى حملة الشارة الخشبية في العراق، وكذلك يهدف الى تعرف على المهارات القيادية لحملة الشارة الخشبية في العراق. اما المجال البشري هم حملة الشارة الخشبية في العراق، والمجال الزمني كان للفترة من 2023/12/20 ولغاية 2024/3/10 ، اما المجال المكاني كان في مقرات مديريات التربية في العراق.

## 2. إجراءات البحث:

### 2-1 منهج البحث:

وقد اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بحسب طبيعة البحث.

## 2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد المجتمع من حملة الشارة الخشبية في العراق والبالغ عددها (504) فردًا، وقام الباحث باختيار عينة البحث من مجتمع البحث بنسبة (40%) أي بعدد (201) فردًا، وتم تقسيم العينة على عينة التجربة الاستطلاعية بعدد (11) اشخاص وعينة البناء بعدد (100) وعينة التطبيق بعدد (90) فردًا كما مُبين في جدول (1).

### جدول (1)

يُبين توزيع مجتمع البحث وعينته

| ت | مجتمع البحث | عينة البحث | عينة التجربة الاستطلاعية | عينة البناء | عينة التطبيق | المستبعدون |
|---|-------------|------------|--------------------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 504         | 201        | 11                       | 100         | 90           | 1          |

2-3 الأدوات ووسائل جمع المعلومات: تم استخدام الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات الآتية: (استمارات ورقية، جهاز كمبيوتر (لابتوب)، حاسبة الكترونية، المصادر العربية والأجنبية، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، شبكة المعلومات (الانترنت)، المقابلات الشخصية، استمارة الاستبانة).

### إجراءات البحث الميدانية :

اولا : مراجعة الادبيات والدراسات السابقة :

ثانيا: تحديد مجالات مقياس المهارات القيادية :

من اجل ولتحديد مجالات المقياس قام الباحث بدراسة الأدبيات ومصادر المعلومات والمراجع العلمية والأبحاث السابقة والإنترنت المتعلقة بعلم الإدارة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس، من اجل الحصول على آراء الخبراء المختصين في المنهج، القياس، التقييم، لمناقشة المجالات التي وضعها الباحث ودراسة أهداف البحث، وتحديد صلاحية مجالات المقياس المهارات القيادية. لحملة الشارة الخشبية في العراق، إذ قام الباحث بإعداد استمارة استبانة للمقياس لغرض تحديد المجالات الصالحة، تضمنت (5) مجالات لمقياس المهارات القيادية وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين وبواقع (11) خبيراً وذلك لغرض الحصول على مدى صلاحيتها، وأن توضع علامة (✓) على المربع المخصص (يصلح \_ لا يصلح) وبعد جمع الاستبيان تبين أن في استمارة مقياس المهارات القيادية صلاحية (5) مجالات وهي (تحديد الأهداف،

التخطيط والتنظيم، الاتصال والتفاوض، القيادة التوجيه، الإلهام والتحفيز)، بعد حصول هذه المجالات على نسبة اعلى من (75%) وبذلك اعتمدت المجالات التي تسهم في الدراسة، وكما مبين في الجدول (2).

### جدول (2)

يبين صلاحية مجالات مقياس المهارات القيادية

| الدالة | النسبة المئوية | عدد الخبراء |      | مقياس المهارات القيادية | ت |
|--------|----------------|-------------|------|-------------------------|---|
|        |                | لا يصلح     | يصلح |                         |   |
| معنوية | % 100          | 0           | 11   | تحديد الأهداف           | 1 |
| معنوية | % 100          | 0           | 11   | التخطيط والتنظيم        | 2 |
| معنوية | % 82           | 2           | 9    | الاتصال والتفاوض        | 3 |
| معنوية | % 91           | 1           | 10   | القيادة والتوجيه        | 4 |
| معنوية | % 82           | 2           | 9    | الإلهام والتحفيز        | 5 |

بعدها اعد الباحث عبارات المقياس وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين معرفة رأيهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات لمساعدة الباحث في صياغة الفقرات وتحديد طبيعة المواقف الواردة فيها وصياغتها. وحاول مراعاة السهولة ووضوح المضمون أصحاب الشارة الخشبية في العراق لم يختلفوا في تفسيرها وإيجازها، وبذلك حيث كان عدد الفقرات او العبارات بصياغتها الأولية لمقياس المهارات القيادية (44) عبارة ولمقياس تمثل مجالات المقياس وكما مبين في الجدول (3).

### جدول (3)

يبين العبارات المقترحة لمقياس المهارات القيادية

| عدد العبارات | المجالات         | ت |
|--------------|------------------|---|
| 9            | تحديد الأهداف    | 1 |
| 9            | التخطيط والتنظيم | 2 |
| 8            | الاتصال والتفاوض | 3 |
| 8            | القيادة التوجيه  | 4 |
| 10           | الإلهام والتحفيز | 5 |
| 44           | المجموع          |   |

وبعد عرض العبارات لم يتم حذف اي عبارة لأن جميعها حصلت على نسبة (75%) فأعلى لذا صار المقياس بشكله النهائية تكون من (44) عبارة، واعتمد الباحث طريقة (Liker) في بناء استبانة المقياس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق أبداً). وبعد ذلك وقبل التطبيق النهائي للدراسة في الوقت المناسب تجربة استطلاعية: قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (10) من حاملي الشارة الخشبية في العراق (2024/01/15) وذلك لتجنب الأخطاء والمعوقات ولتحضير أسباب النجاح في وتهيء قبل تطبيق التجربة الأساسية ، لعينة الدراسة والتأكد من فهم العينة للمقياس لتجنب حدوث أخطاء أو صعوبات في التطبيق أثناء اختبار الدراسة الاساسي. بعد ذلك تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (100) من حملة الشارة الخشبية في العراق وذلك للمدة من (2024/1/20) والى (2024/2/10) وإن الغرض من إجراء هذه التجربة هو بناء مقياس المهارات القيادية.

## 2-4 الأسس العلمية لبناء المقياس:

لاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة قام الباحث بعملية التحليل الاحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات.

2-4-1 صدق المقياس: قام الباحث باستخدام عدة أنواع من الصدق للتحقق من المقياس:

2-4-1-1 الصدق الظاهري: تعد خطوة الصدق الظاهري للفقرات من الفقرات المهمة في عملية بناء المقاييس ويتم من خلالها التعرف على مدى صلاحية كل فقرة في قياس المفهوم او الظاهرة المراد قياسها(عاطف محمد:2014:75)،

2-4-1-2 صدق البناء: ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال إجراء التحليل الإحصائي للعبارات، وقام الباحث بالتحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

### 1. القدرة التمييزية للعبارات:

وللتحقق من ذلك قام الباحث بأعداد أسلوب المجموعتين الطرفيتين من اجل حساب القوة التمييزية للفقرات وذلك من خلال استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وان الهدف من تحليل العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في المقياس (Radi, 2019) ويشير الخبراء إلى إن نسبة (27%) من المجموعة الدنيا و(27%) من المجموعة العليا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على اعلى معاملات التمييز لذا تم استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين ان جميع العبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في الجدول (4).

جدول (4)

يُبين القدرة التمييزية لعبارات المقياس بين المجموعتين العُليا والدُنيا

| العبارات | المجموعة | س      | ع      | قيمة (T) المحسوبة | *Sig  | الدالة |
|----------|----------|--------|--------|-------------------|-------|--------|
| 1        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 35.588            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.6296 | .49210 | 35.588            | 0.000 | معنوي  |
| 2        | عُليا    | 4.7407 | .44658 | 25.006            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.4815 | .50918 | 25.006            | 0.000 | معنوي  |
| 3        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 36.486            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.4444 | .50637 | 36.486            | 0.000 | معنوي  |
| 4        | عُليا    | 4.9259 | .26688 | 33.002            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.3704 | .49210 | 33.002            | 0.000 | معنوي  |
| 5        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 36.486            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.4444 | .50637 | 36.486            | 0.000 | معنوي  |
| 6        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 55.287            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.1481 | .36201 | 55.287            | 0.000 | معنوي  |
| 7        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 50.076            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.1852 | .39585 | 50.076            | 0.000 | معنوي  |
| 8        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 38.326            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.3704 | .49210 | 38.326            | 0.000 | معنوي  |
| 9        | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 36.056            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.6667 | .48038 | 36.056            | 0.000 | معنوي  |
| 10       | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 25.949            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.9259 | .61556 | 25.949            | 0.000 | معنوي  |
| 11       | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 41.500            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.9259 | .38490 | 41.500            | 0.000 | معنوي  |
| 12       | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 35.345            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.5556 | .50637 | 35.345            | 0.000 | معنوي  |
| 13       | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 36.056            | 0.000 | معنوي  |
|          | دُنيا    | 1.6667 | .48038 | 36.056            | 0.000 | معنوي  |
| 14       | عُليا    | 5.0000 | .00000 | 50.478            | 0.000 | معنوي  |



|       |       |        |        |        |       |    |
|-------|-------|--------|--------|--------|-------|----|
| معنوي | 0.000 | 50.478 | .32026 | 1.8889 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 21.884 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 15 |
| معنوي | 0.000 | 21.884 | .72991 | 1.9259 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 29.700 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 16 |
| معنوي | 0.000 | 29.700 | .55726 | 1.8148 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 35.360 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 17 |
| معنوي | 0.000 | 35.360 | .50071 | 1.5926 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 25.136 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 18 |
| معنوي | 0.000 | 25.136 | .62017 | 2.0000 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 31.443 | .39585 | 4.8148 | عُليا | 19 |
| معنوي | 0.000 | 31.443 | .26688 | 1.9259 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 39.520 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 20 |
| معنوي | 0.000 | 39.520 | .42366 | 1.7778 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 26.767 | .26688 | 4.9259 | عُليا | 21 |
| معنوي | 0.000 | 26.767 | .53376 | 1.8519 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 35.588 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 22 |
| معنوي | 0.000 | 35.588 | .49210 | 1.6296 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 25.006 | .44658 | 4.7407 | عُليا | 23 |
| معنوي | 0.000 | 25.006 | .50918 | 1.4815 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 36.486 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 24 |
| معنوي | 0.000 | 36.486 | .50637 | 1.4444 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 33.002 | .26688 | 4.9259 | عُليا | 25 |
| معنوي | 0.000 | 33.002 | .49210 | 1.3704 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 36.486 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 26 |
| معنوي | 0.000 | 36.486 | .50637 | 1.4444 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 55.287 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 27 |
| معنوي | 0.000 | 55.287 | .36201 | 1.1481 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 50.076 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 28 |
| معنوي | 0.000 | 50.076 | .39585 | 1.1852 | دُنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 38.326 | .00000 | 5.0000 | عُليا | 29 |
| معنوي | 0.000 | 38.326 | .49210 | 1.3704 | دُنيا |    |



|       |       |        |        |        |      |    |
|-------|-------|--------|--------|--------|------|----|
| معنوي | 0.000 | 36.056 | .00000 | 5.0000 | غليا | 30 |
| معنوي | 0.000 | 36.056 | .48038 | 1.6667 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 25.949 | .00000 | 5.0000 | غليا | 31 |
| معنوي | 0.000 | 25.949 | .61556 | 1.9259 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 41.500 | .00000 | 5.0000 | غليا | 32 |
| معنوي | 0.000 | 41.500 | .38490 | 1.9259 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 35.345 | .00000 | 5.0000 | غليا | 33 |
| معنوي | 0.000 | 35.345 | .50637 | 1.5556 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 36.056 | .00000 | 5.0000 | غليا | 34 |
| معنوي | 0.000 | 36.056 | .48038 | 1.6667 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 50.478 | .00000 | 5.0000 | غليا | 35 |
| معنوي | 0.000 | 50.478 | .32026 | 1.8889 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 21.884 | .00000 | 5.0000 | غليا | 36 |
| معنوي | 0.000 | 21.884 | .72991 | 1.9259 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 29.700 | .00000 | 5.0000 | غليا | 37 |
| معنوي | 0.000 | 29.700 | .55726 | 1.8148 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 35.360 | .00000 | 5.0000 | غليا | 38 |
| معنوي | 0.000 | 35.360 | .50071 | 1.5926 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 25.136 | .00000 | 5.0000 | غليا | 39 |
| معنوي | 0.000 | 25.136 | .62017 | 2.0000 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 31.443 | .39585 | 4.8148 | غليا | 40 |
| معنوي | 0.000 | 31.443 | .26688 | 1.9259 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 38.326 | .00000 | 5.0000 | غليا | 41 |
| معنوي | 0.000 | 38.326 | .49210 | 1.3704 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 36.056 | .00000 | 5.0000 | غليا | 42 |
| معنوي | 0.000 | 36.056 | .48038 | 1.6667 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 25.949 | .00000 | 5.0000 | غليا | 43 |
| معنوي | 0.000 | 25.949 | .61556 | 1.9259 | دنيا |    |
| معنوي | 0.000 | 41.500 | .00000 | 5.0000 | غليا | 44 |
| معنوي | 0.000 | 41.500 | .38490 | 1.9259 | دنيا |    |

معنوي > (0.05).

## 2. معامل الاتساق الداخلي:

ويهدف الاتساق الداخلي الى التحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة ولغرض التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل الاتساق الداخلي قام الباحث بالتعرف على مدى الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون. وظهرت جميع العبارات متسقة لأنها كانت تحت مستوى دلالة (0.05)، كما مُبين في جدول (5). وتم عرض معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي

جدول (5)

| رقم العبارة | معامل الارتباط | *sig  | الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط | *sig  | الدلالة   |
|-------------|----------------|-------|---------|-------------|----------------|-------|-----------|
| 1           | .406**         | 0.000 | معنوي   | 23          | .366**         | 0.000 | معنوي     |
| 2           | .333**         | 0.000 | معنوي   | 24          | .238*          | 0.000 | معنوي     |
| 3           | .333**         | 0.005 | معنوي   | 25          | .356**         | 0.000 | معنوي     |
| 4           | .228*          | 0.000 | معنوي   | 26          | .313**         | 0.000 | غير معنوي |
| 5           | .356**         | 0.000 | معنوي   | 27          | .300**         | 0.000 | معنوي     |
| 6           | .304**         | 0.000 | معنوي   | 28          | .351**         | 0.000 | معنوي     |
| 7           | .291**         | 0.000 | معنوي   | 29          | .290**         | 0.000 | معنوي     |
| 8           | .311**         | 0.000 | معنوي   | 30          | .268**         | 0.000 | معنوي     |
| 9           | .328**         | 0.000 | معنوي   | 31          | .501**         | 0.000 | معنوي     |
| 10          | .390**         | 0.001 | معنوي   | 32          | .538**         | 0.000 | معنوي     |
| 11          | .324**         | 0.000 | معنوي   | 33          | .624**         | 0.000 | معنوي     |
| 12          | .428**         | 0.000 | معنوي   | 34          | .630**         | 0.000 | معنوي     |
| 13          | .481**         | 0.000 | معنوي   | 35          | .465**         | 0.000 | معنوي     |
| 14          | .352**         | 0.000 | معنوي   | 36          | .355**         | 0.000 | معنوي     |
| 15          | .412**         | 0.000 | معنوي   | 37          | .242*          | 0.000 | معنوي     |
| 16          | .389**         | 0.000 | معنوي   | 38          | .242*          | 0.000 | معنوي     |
| 17          | .425**         | 0.000 | معنوي   | 39          | .336**         | 0.000 | معنوي     |
| 18          | .450**         | 0.000 | معنوي   | 40          | .292**         | 0.000 | معنوي     |
| 19          | .403**         | 0.000 | معنوي   | 41          | .501**         | 0.000 | معنوي     |
| 20          | .271**         | 0.000 | معنوي   | 42          | .538**         | 0.000 | معنوي     |
| 21          | .261**         | 0.000 | معنوي   | 43          | .624**         | 0.000 | معنوي     |
| 22          | .297**         | 0.000 | معنوي   | 44          | .630**         | 0.000 | معنوي     |

معنوي > (0.05)

## 2-4-2 ثبات المقياس:

ان المقياس الجيد هو المقياس الذي يتصف بالثبات، وعلية قام الباحث بالتأكد من اتصاف المقياس بالثبات باستخدام معامل الفاكرونباخ استخدم الحقيبة الإحصائية (spss)، وتبين عند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء والبالغة (100) فرداً ان معامل الثبات هو (0.771) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05).

## 1-3 تطبيق المقياس:

بعدها قام الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس على عينة الرئيسة والبالغ عددها (110) فردا وذلك للمدة من (2024/1/22) ولغاية (2024/2/15).

## 1-1-3 النتائج:

### جدول (6)

يُبين عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة البحث

| معامل الالتواء | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | المقياس           |
|----------------|-------------------|---------------|-------------------|
| 0.211          | 23.808            | 141.566       | المهارات القيادية |

تم تطبيق مقياس المهارات القيادية المتكون من (44) فقرة لعينة التطبيق البالغ عددها (90) فردا، ولحساب معنوية الاستمارة تم ايجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمارة عن طريق تطبيق القانون الآتي (محفوظ جودة:2008:178):

$$\text{الوسط الفرضي} = (\text{مجموع البدائل} \div \text{اعلى درجة للبدائل}) \times \text{عدد عبارات المقياس}$$

$$\text{لذلك فإن الوسط الفرضي للاستمارة ككل} = (5 + 4 + 3 + 2 + 1) \div 5 \times 44 = 132$$

### جدول (7)

يُبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق لمقياس المهارات القيادية

| نوع الفرق | قيمة الدلالة | قيمة (T) المحسوبة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | المتغيرات         |
|-----------|--------------|-------------------|-------------------|---------------|-------------------|
| معنوي     | 0.000        | 3.812             | 23.808            | 141.566       | المهارات القيادية |
| 132       |              |                   | الوسط الفرضي      |               |                   |

معنوي > 0.05

### 3-1-2 عرض ومناقشة النتائج

بينت النتائج في الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي بلغ (141.566) درجة بانحراف معياري (23.808)، وبلغ الوسط الفرضي (132). ولما كان الوسط الحسابي أعلى من الوسط الفرضي، فهذا يعني أن الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة. ولتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي، استخدم الباحث الاختبار التائي. وأظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين بلغ (0.000) عند مستوى دلالة (0.05).

تشير هذه النتائج إلى أن حاملي الشارة الخشبية يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءات القيادية مقارنة (الوسط الفرضي). هذا الفرق الدال إحصائياً يعزز الفرضية القائلة بأن الكفاءات القيادية لحاملي الشارة الخشبية تلعب دوراً أساسياً في تعزيز مهاراتهم وقدراتهم. تُظهر النتائج أن حاملي الشارة الخشبية يدركون بشكل كبير الدور الأساسي لكفاءاتهم القيادية كأداة فعالة لتطوير كافة المهارات من خلال التأثير. ويرى الباحث أن هذه المهارات القيادية هي مزيج من المهارات المعرفية، الشخصية، والصفات الفنية. يتمتع القادة بهذه المهارات بشكل كفؤ وفعال مما يمكنهم من القيام بعملهم بسهولة، ودقة، وسرعة، وتحقيق الأهداف المحددة (سعيد الشمراني، 2018:37).

من خلال النتائج، يرى الباحث أن المهارات القيادية التي يمتلكها حاملو الشارة الخشبية تنعكس بشكل واضح في سلوكهم وتفاعلهم مع العاملين في المنظمات والجمعيات الكشفية. هذه المهارات تؤثر بشكل مباشر على طبيعة ومستوى نشاطهم ونشاطاتهم، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمات والجمعيات التي ينتمون إليها. بناءً على ذلك، يرى الباحث أن التركيز على تطوير الكفاءات القيادية لحاملي الشارة الخشبية يجب أن يكون من الأولويات، ويمكن أن يشمل ذلك برامج تدريبية مكثفة وورش عمل تهدف إلى تعزيز المهارات القيادية المتنوعة. كما يجب أن يتم تقييم هذه البرامج بانتظام لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتلبية احتياجات القادة الكشفية، يتفق الباحث مع (مثنى مهدي صالح، 2022:25) في أن تطوير المهارات القيادية ليس مجرد تحسين للقدرات الفردية، بل هو استثمار في تحسين فعالية وكفاءة المنظمة ككل. القادة الذين يمتلكون هذه المهارات قادرون على تحفيز فرقهم بشكل أفضل، واتخاذ قرارات أكثر فعالية، والتكيف مع التغيرات بسرعة وكفاءة. ومن هنا، يمكن القول أن النتائج تؤكد الأهمية الكبيرة للمهارات القيادية في تعزيز الأداء والفعالية في المنظمات الكشفية، مما يدعم استمرار البحث والتطوير في هذا المجال لتحسين مهارات القادة وتحقيق أهدافهم بكفاءة.

#### 4. الخاتمة

من خلال النتائج توصل الى بناء مقياس المهارات القيادية لدى حاملي الشارة الخشبية في العراق، اثبت المقياس صلاحيته لقياس المهارات القيادية لحملة الشارة الخشبية في العراق، إمكانية تطبيق مقياس المهارات القيادية على عينات أخرى، حملة الشارة الخشبية لديها اهتمامات بمؤشرات فاعلية وتوكيد المهارات القيادية، أن عينة البحث تقر بأن المهارات القيادية مطلب أساسي لنجاحهم. أن حاملي الشارة الخشبية يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءات القيادية مقارنة بالمتوسط المتوقع. أن هذه الكفاءات القيادية هي مزيج من المهارات المعرفية، الشخصية، والصفات الفنية التي تمكن القادة من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، مما يساهم في تحقيق الأهداف المحددة بسهولة ودقة وسرعة. ويوصي الباحث إمكانية اعتماد المقياس من اجل قياس مهارات القيادية لحملة الشارة الخشبية في العراق، تعزيز برامج التدريب ينبغي على المؤسسات والجمعيات الكشفية التركيز على تطوير برامج تدريبية مكثفة تهدف إلى تعزيز المهارات القيادية لحاملي الشارة الخشبية، يجب تقييم البرامج التدريبية بانتظام لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتلبية احتياجات القادة الكشفية، يجب اعتبار تطوير المهارات القيادية استثماراً في تحسين فعالية وكفاءة المؤسسات ككل، حيث أن القادة المتمتعين بهذه المهارات قادرون على تحفيز فرقهم بشكل أفضل واتخاذ قرارات أكثر فعالية، التأكيد على المهارات القيادية لما لها من أهمية كبيرة لحملة الشارة الخشبية، ضرورة ان يمتلك حملة الشارة الخشبية في العراق الابداع في عملهم لما له من فائدة كبيرة.



## المصادر

- \* خالد المرنغي؛ التدريب إدارة الأعمال الرياضية والتطوير الاقتصادي ط2، (الإسكندرية، مطبعة جامعة الإسكندرية، 2018)
- \* زهير الناصر؛ قيادة المؤسسات والتحديات الإدارية، (دار النشر العربية، عمان، 2016)
- \* محمد السباعي؛ قيادة الفرق الإدارية والتحفيز، (دار المعرفة العربية، القاهرة، 2019)
- \* عاطف محمد؛ أسس البحث العلمي، (الإسكندرية، مطبعة جامعة الإسكندرية، 2014)
- \* محفوظ جودة؛ التحليل الإحصائي المتقدم باستخدام SPSS، ط11، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008)
- \* سعيد الشمراني؛ القيادة الفاعلة والإدارة الاستراتيجية، (السعودية، مطبعة، دار الجامعة للنشر والتوزيع، 2018)
- \* مثنى مهدي صالح؛ معوقات تطبيق إدارة الجودة، (مصر دار الوفا للطباعة والنشر، 2022)