

الجدارات القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها

ساهر إسماعيل مدب
أ.د سلام حنتوش رشيد

الجامعة المستنصرية – كلية التربية الأساسية

Saher87saher87@uomustansiriyah.edu.iq

salamsport2@gmail.com

07700100610

07735900338

المستخلص: يهدف البحث الحالي :

- بناء مقياس الجدارات القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها.

- التعرف على مستوى الجدارات القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته طبيعة البحث الحالي و اشتملت عينة البحث على أعضاء الاتحادات الرياضية الوطنية الأولمبية ، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، واستخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية spss 25 لتحليل البيانات احصائياً وتوصل الى مجموعة الاستنتاجات منها :

- توصل الباحث الى بناء مقياس الجدارات القيادية المعد من قبل الباحث مناسب لقياس مستوى رؤساء الاتحادات الأولمبية العراقية في متغيرات الجدارات القيادية وفق (5) محاور موزعه عليها (48) فقرة.

- يمتلك رؤساء الاتحادات الاولمبية العراقية مستوى (جيد) في جدارة التخطيط من وجهة نظر اعضاء الاتحاد على وفق مستويات استجابة عينة البحث ويأتي هذا المحور في المرتبة الاولى من بين المحاور الاخرى للمقياس.

الكلمات المفتاحية: الجدارات القيادية -الاتحادات الأولمبية - رؤساء الاتحادات الرياضية.
المقدمة:

تعد القيادة الإدارية هي المعيار الأساس الذي يحدد نجاح المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الرياضية بشكل خاص، حيث إن للقيادة الرياضية دور هام في جعل الاتحادات الاولمبية أكثر دينامية وفاعلية وكأداة محركة لتحقيق أهدافها، وحيث تتمثل أهمية هذه القيادات في اتخاذ القرارات الإدارية والرياضية التي تحقق أهداف المؤسسة الرياضية، ورفع مستوى قدراتها في مواجهة التحديات المختلفة، و إن الإدارة على عكس غيرها من العلوم – تقوم على مجموعة من القيم الإنسانية والمهارات العقلية التجريبية قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية أو التكنولوجيا المتطورة وإن الإدارة ببساطة هي طريقة تفكير وطريقة اتخاذ قرار لذا فهي تستند بالدرجة الأولى إلى مجموعة القيم الإنسانية والفكرية إذ أن رؤساء واعضاء الاتحادات الرياضية يعتبرون من القيادات الرياضية المهمة التي تضطلع بدور ريادي في المجتمع ولاسيما في مجال الرياضة، إذ لا يخفى على الجميع تأثير رؤساء الاتحادات الرياضية في قيادة ومع تعدد هذه المهام فان السلوك القيادي يصبح أكثر أثارة وأهمية عند المتبوعين، وان ذلك السلوك يمكن أن يكون نموذجاً طيباً لتحقيق العديد من الأهداف العظيمة التي نسعى إليها في أعداد رياضيينا للمستقبل الذي نطمح إليه.

وبالنظر إلى منظومة اختيار القيادات الرياضية وإعدادها، فإنه ينبغي أن يتوفر لهذه القيادات قدر مشترك من الكفايات والجدارات، وما يرتبط بكل منها من مهارات، فضلاً عن اكتشاف وتشخيص ما يمتلكه كل منهم من قدرات واستعدادات ذات علاقة بأدائهم القيادي⁽¹⁾. وإن الجدارات القيادية كمطلب لتحسين الابداع التنظيمي و تتضمن عوامل وعناصر نظرية وعملية ومهارات باطنة، وتحمل أيضاً سلوكيات وأفكار ومعتقدات خاصة بالعمل وهي في مجملها مجموعة من العوامل الإيجابية التي تمكن الفرد الإداري من أن يكون جدير بالعمل وفي المكان المناسب، ولها تأثير مباشر وغير مباشر على كفاءة وفاعلية كلا من العمل والعاملين والعملاء. ويرى الباحث أيضاً أن الجدارة مرتبطة بالمخرجات، فهي تركز على ما هو متوقع من الفرد داخل بيئة العمل وليس على مدى اكتسابه من معارف ومهارات، لأن الأساس هو قدرة الفرد على تحويل وتطبيق المعارف والمهارات إلى مواقف وظروف مساعدة على تحقيق أداء معياري في موقع العمل. ولأهمية توافر ممارسات الجدارات القيادية ودورها في تطوير أداء رؤساء الاتحادات الوطنية لتحسين أداء أعضائهم؛ لذا تسهم عمليات التعليم والتدريب أثناء الخدمة وكذلك الخبرات المهنية في دعم جداراتهم القيادية إذ تعمل على تحسين مستويات الأداء، من خلال نماذج لتطبيق الجدارات القيادية محلياً وعالمياً؛ إضافة حافز لديهم من أجل رفع مستواهم المعرفي وتنمية مهاراتهم للمواءمة مع متطلبات التوظيف داخل المؤسسات الرياضية⁽²⁾ ومما سبق يتضح أن ممارسة رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية القيادة في إطار تحقيق الجدارات القيادية المرتبطة بالعمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، وفقاً للمستويات المعيارية يؤدي إلى ممارسات عادلة وموضوعية للمهام القيادية لديهم، من خلال تفعيل تلك العمليات القيادية، وتتمثل الجدارات القيادية في الاتحادات الرياضية الوطنية في جدارات تتعلق بأداء القيادات في الاتحادات بكافة مستوياتها، وجدارات تتعلق بأعضاء هذه الاتحادات فيما يتعلق بدورهم القيادي وفيما يلي ما قد يلقي الضوء على الجدارات المتعلقة بالأداء القيادي في مؤسساتهم الرياضية، ومن الجدارات المرتبطة بالعمليات القيادية والتي تتمثل في: (التخطيط- التنظيم- التوجيه- الرقابة)، ويمكن ألقاء الضوء على هذه العمليات القيادية والجدارات المرتبطة بها لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية. وبناءً على ما تقدم وانطلاقاً من المفاهيم الأساسية للسلوك الإنساني والاجتماعي للرياضة الذي يتضمن تبايناً ملحوظاً بطبيعة المتغيرات التي تؤثر في تشكيل العلاقات المختلفة في داخل المجتمع الرياضي الذي يتميز بتعدد من حيث الفعاليات والألعاب الرياضية والقيادات التي تقودها وما يتطلبه ذلك من سلوك اجتماعي يعبر عن فحوى الممارسة الرياضية وجوهرها الإنساني الذي وجدت من أجله، لدى فان دراسة دور الجدارة القيادية هو من الأهمية بمكان بحيث نستطيع فيه أن نقدر حجم المهام الملقة على عاتق العاملين الرياضيين من خلال تحديد طبيعة وشكل العلاقة القائمة بين دور الجدارات القيادية لديهم ليكون المجال أكثر سعة لتحقيق الأهداف المنشودة، فضلاً عن ذلك أثراء الجانب المعرفي بالوقوف على مستوى رؤساء الاتحادات الرياضية في العراق وتطبيقاً يؤمل أن يساعد الباحثين والرياضيين على فهم أعمق في دور الجدارات القيادية وعلاقتها على متغيرات الدراسة التابعة وتطبيقها في بيئة العمل.

1-2 مشكلة البحث :

يعتبر المجتمع الرياضي ومنظّماته من أهم المجتمعات التي تواجه مستجدات وتحديات كثيرة مما يحتم البحث عن أساليب ونظم تتكيف مع تلك التحديات من أهمها الجدارات القيادية ويعتبر غيابها من أهم العوامل التي أدت إلى التناقض بين الواقع والمأمول. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لاحظ الباحث بأنه مازال البعض من رؤساء الاتحادات الرياضية يتعاملون مع المشكلات التي تواجهها أثناء إدارة الاتحادات الرياضية بطرق تقليدية أو البحث عن الحلول الجاهزة، كما يعتقدون أن الحلول

الابتكارية و الإبداعية التي يقدمها العاملون في المؤسسات الرياضية فيها نوع من المخاطرة ، وان الجدارات القيادية في حل المشكلات هو نوع من تضيق الوقت مما يجعل بعضهم يبدي مقاومة للتغيير خوفا من عدم التكيف مع الجديد. ومن هنا تأتي مشكلة البحث الحالي في دراسة الوضع الراهن للاتحادات الرياضية في العراق من حيث واقع ممارستهم للجدارات القيادية وتحديد تساؤل رئيسي للمشكلة وهو كالاتي:

- ما مستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجه نظر اعضائها؟

1_3 أهداف البحث:

1_3_1 بناء مقياس الجدارات القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها.

1_3_2 التعرف على مستوى الجدارات القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها.

1_4 مجالات البحث

1_4_1 المجال البشري: اعضاء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية المركزية.

1_4_2 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية المركزية .

1_4_3 المجال الزماني: 2022/12/11 ولغاية 2023./4/26

1_5 تحديد المصطلحات

1-5-1 الجدارات القيادية : تعد الجدارات القيادية واحدة من الدعامات الناشئة في مجال القيادة منذ العقد الماضي. وتحتاج المنظمات القادة الحقيقيين لمحاولة التأقلم والتعامل مع التجديد، والأوضاع المضطربة والتغيير الديناميكي في بيئة العمل عبر إحداث فرق جوهري في المنظمات من خلال مساعدة الموظفين لإيجاد المعنى والاتصال في العمل⁽³⁾

وقد عرفت امل احمد (2018) (الجدارات القيادية): بأنها مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات والمعارف والخبرات وميزات شخصية أخرى حاسمة تلزم رؤساء الأقسام للنجاح والتطوير المهني وإنتاج أداء بشكل أفضل⁽⁴⁾.

كذلك عرفها مصطفى سليمان النواصرة (2019) (الجدارات القيادية) : هي مجموعة القيم والمهارات والقدرات الضمنية المملوكة من قبل القادة والمديرين والتي تمكنهم من التنبؤ بالسلوك والتخطيط والتوجيه والتحفيز واحتواء المواقف الحرجة بكفاءة وفعالية وصولاً لتحقيق الاهداف بعيدة المدى⁽⁵⁾.

التعريف الإجرائي للجدارات القيادية : هي الدرجة التي يحصل عليها عضو الاتحاد الرياضي من خلال مقياس الجدارة القيادية والتي سيقوم الباحث ببنائه مستقبلاً.

2-الدراسات السابقة

1- دراسة (عثمان، 2015):

قام عثمان بدراسة بعنوان " دور حزم الجدارات الوظيفية في تنمية أداء القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية المصرية"

أجريت الدراسة في مصر، وهدفت الى التعرف على دور حزم الجدارات الوظيفية في تنمية أداء القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية المصرية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (89) عضواً، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث باعداد أدوات البحث المتمثلة بمقياس الجدارات القيادية والأداء القيادي، وبعد تحليل البيانات احصائياً توصلت الدراسة الى

جملة من الاستنتاجات أهمها: أن حزم الجدارات الوظيفية التي تسهم في تنمية أداء القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية المصرية هي: جدارة التخطيط الاستراتيجي، جدارة التميز في القيادة الحديثة، جدارة إدارة التغيير بفاعلية، التميز والجدارة في الإدارة الحديثة، جدارة الذكاء الانفعالي، فن التفاوض والإقناع، جدارة إدارة الأداء داخل المؤسسة الرياضية، الجدارة ومهارة التعامل مع الإعلام، جدارة تخطيط إدارة المشاريع، جدارة حل المشكلات واتخاذ القرارات.

الدراسات السابقة :

2-دراسة (عثمان، 2015):

قام عثمان بدراسة بعنوان " دور حزم الجدارات الوظيفية في تنمية أداء القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية المصرية"

أجريت الدراسة في مصر، وهدفت الى التعرف على دور حزم الجدارات الوظيفية في تنمية أداء القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية المصرية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (89) عضواً، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث باعداد أدوات البحث المتمثلة بمقياس الجدارات القيادية والأداء القيادي، وبعد تحليل البيانات احصائياً توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات أهمها: أن حزم الجدارات الوظيفية التي تسهم في تنمية أداء القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية المصرية هي: جدارة التخطيط الاستراتيجي، جدارة التميز في القيادة الحديثة، جدارة إدارة التغيير بفاعلية، التميز والجدارة في الإدارة الحديثة، جدارة الذكاء الانفعالي، فن التفاوض والإقناع، جدارة إدارة الأداء داخل المؤسسة الرياضية، الجدارة ومهارة التعامل مع الإعلام، جدارة تخطيط إدارة المشاريع، جدارة حل المشكلات واتخاذ القرارات.

3-دراسة (عاتي، 2019):

قام عاتي باجراء دراسة بعنوان " الجدارات القيادية المهنية من خلال استراتيجية الموارد البشرية في الارتقاء بأداء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم في العراق"

أجريت الدراسة في العراق، وهدفت الى تطبيق مقياس اتقان الجدارات القيادية المهنية ومقياس استراتيجية الموارد البشرية ومقياس الأداء المنظم في الهيئات الادارية للأندية الرياضية والتعرف على العلاقة بين اتقان الجدارات القيادية المهنية في الهيئات الادارية واستراتيجية الموارد البشرية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون عينة الدراسة من (50) عضواً من أعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم العراقية، ولتحقيق اهداف الدراسة اعد الباحث الجدارات القيادية المهنية ومقياس استراتيجية الموارد البشرية ومقياس الأداء المنظم، وبعد تحليل البيانات احصائياً توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات أهمها: أن المقاييس التي صممها الباحث قادرة على الكشف عن مستوى الجدارات القيادية المهنية واستراتيجية الموارد البشرية والارتقاء بالأداء التنظيمي للهيئات الإدارية للأندية الرياضية بكرة القدم .

4-دراسة (ال مداوي ومحمد، 2020):

قام ال مداوي ومحمد بدراسة بعنوان "الجدارات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك خالد وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية" أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج هدفت الدراسة التعرف على واقع ممارسات الجدارات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك خالد وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، و اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (69) عضواً من أعضاء جامعة الملك خالد، ولتحقيق اهداف الدراسة اعد الباحثان أدوات الدراسة المتمثلة باستبانة

الجداريات القيادية مكونة من (30) فقرة موزعة على أربعة ابعاد والعدالة التنظيمية مكونة من (15) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد، وبعد تحليل البيانات احصائياً باستخدام نظام الرزم الإحصائية (spss).
القسم الرئيسي

3- إجراءات البحث

1-3 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية منهاجاً للدراسة، وذلك لمناسبتها وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، إذ تتوقف إجراءات البحث المستخدمة سواء في جمع البيانات أم تحليلها أو استخلاص النتائج على طبيعة منهج البحث ونوعه، لذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكونه أكثر المناهج ملائمة لطبيعة مشكلة البحث، أن "البحث الوصفي يهدف إلى دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها أو أشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها"⁽⁶⁾

2-3 مجتمع البحث وعيناته

1-2-3 مجتمع البحث

مجتمع البحث "مجموع المفردات التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج الدراسة ويمكنه تعميم نتائج الدراسة على كل مفرداته"⁽⁷⁾.
قام الباحث بالتواصل مع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ووزارة الشباب والرياضة لمعرفة حجم المجتمع الكلي، والمكون من (26) اتحاداً أولمبي وبعده (188) عضو اتحاد أولمبي للموسم 2022 – 2023 وهم يمثلون أعضاء الهيئات الإدارية للإتحادات الرياضية في العراق وهم يمثلون جميع الاتحادات المنضوية داخل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والملحق (1) يوضح كتاب تسهيل مهمة الباحث.

2-2-3 عينات البحث :

عينة البحث والتي تعد "ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع الأصل أو النموذج الذي يجري الباحث عليه مجمل بحثه"⁽⁸⁾ و"لتنفيذ خطوات البحث بشكل علمي دقيق يجب اختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصل"⁽⁹⁾ إذ تعامل الباحث مع مجتمع البحث الذي يمثل المجتمع الكلي كعينة طبقية وقسمت عشوائياً لتكون كل مجموعة منها عينة مستقلة عن الأخرى بإجراء منفصل عن إجراءات البحث الأخرى، إذ يذكر (صلاح الدين محمود) "إن العشوائية في انتقاء العينات لا يعني العرضية أو العفوية وإنما تتحقق بال العناية التامة بتصميم أساليب المعاينات"⁽¹⁰⁾، وتكونت العينة من (276 عضواً) بنسبة بلغت (73.99%) الرئيسية على ثلاث عينات بناءً على متطلبات الدراسة، إذ اعتمد تقسيم نوع العينات على وفق أسس علمية تتلائم مع مشكلة البحث لتكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة، كما في الجدول (2) وقسمت حسب الآتي:

1-2-2-3 العينة الاستطلاعية

تكونت العينة الاستطلاعية من (8) عضواً بنسبة (4.597%) إذ تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي إذا قام الباحث بتجريب المقياس.

2-2-2-3 عينة البناء (عينة التحليل الإحصائي للمقياس):

تكونت عينة البناء من (96) عضواً، بنسبة (55.172%) إذا تم اختيارهم عشوائياً من المجتمع الكلي، وقام الباحث ببناء المقياس

3-2-2-3 عينة التطبيق:

تكونت عينة التطبيق من (70) عضواً بنسبة (40.229%) إذا تم اختيارها من المجتمع الكلي، وقام الباحث بتطبيق المقياس.

جدول (2)

يبين عدد أفراد مجتمع الأصل وعدد أفراد عينة البحث وعدد أفراد مجاميع البحث ونسبتهم المئوية

ت	المجتمع والقسم المستخدمة في البحث	العدد	النسبة المئوية
1	مجتمع الأصل وعدد أعضاء الاتحادات	188	100%
2	مجتمع البحث (عينة البحث)	174	92.553%
3	عينة المجموعة الإستطلاعية	8	4.597%
4	عينة مجموعة البناء	96	55.172%
5	عينة مجموعة التطبيق	70	40.229%

3-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات المستعملة في البحث:

لإنجاز البحث لابد من وجود أدوات وهي " أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث ⁽¹¹⁾ لذا استخدم الباحث الأجهزة والأدوات الآتية :

3-3-1 الوسائل جمع المعلومات والبيانات المستعملة في البحث:

- المصادر العربية والأجنبية
- شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
- استمارة استبانة خاصة بقياس الفقرات (لمقياسي الجدارات القيادية و الابداع التنظيمي) .
- المقابلات الشخصية.
- استمارة تفريغ البيانات.

3-3-2 الأجهزة المستعملة في البحث:

- جهاز حاسوب محمول نوع (DELL).

3-4 اداتي البحث: (مقياس الجدارات القيادية) (مقياس الابداع التنظيمي)

3-4-1 مقياس الجدارات القيادية

3-4-1-1 إجراءات بناء مقياس الجدارات القيادية :

"هي مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن اتباعها عند بناء الاختبار أو المقياس وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو السمة أو الصفة أو القدرة " ⁽¹²⁾، ويعد المقياس من الوسائل المهمة المستعملة في البحوث التي تعتمد على قياس الخصائص السايكومترية، إذ يتم عن طريقه الحصول على المعلومات والبيانات التي تساعد الباحث على معالجة المشكلة القائمة وتقويمها، ويستلزم من الباحث تكييفه أو اختياره أو بنائه بدقة على وفق خطوات منهجية، إذ لا بد من اعتماد الوسيلة المناسبة لقياسها، إذا سعى الباحث إلى بناء مقياس الجدارات القيادية بما يلاءم مع الأسس العلمية التي انطلق منها موضوع بحثه وعرضت استمارة الإستبيان على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (21) خبير ومختص وقد اعتمدت المجالات والفقرات التي حققت نسبة (75%) ⁽¹³⁾ واهملت باقي المجالات والفقرات التي حققت أقل من هذه النسبة ، إذ يشير (Allen and yen) إلى أن عملية بناء أي مقياس تمر بخمس مراحل رئيسية هي : ⁽¹⁴⁾.

- تحديد الظاهرة المراد قياسها .
- التخطيط للمقياس وذلك بتحديد الأبعاد التي تغطي فقراته .
- صياغة فقرات كل محور .
- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث .
- إجراء تحليل لفقرات المقياس

3-1-1-4-1 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها :

يجب على الباحث تحديد الظاهرة المطلوب قياسها ، وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً، والظاهرة التي يهدف البحث الحالي إلى قياسها هي معرفة دور الجدارات القيادية لرؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها.

3-1-1-4-2 الغرض من بناء المقياس :

إن من الخطوات الأولى لبناء مقياس معين هو تحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً، وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس " إن الحاجة المبكرة لتحديد الغرض من الاختبار عند العزم على بنائه تنبع من الفرضية القائلة بأن شكل الاختبار وبعض خصائصه تختلف باختلاف الغرض من ذلك الاختبار⁽¹⁵⁾ ، وعليه فإن الغرض من الدراسة البحث الحالية هو بناء مقياس الجدارات القيادية لرؤساء الاتحادات الرياضية الوطنية الاولمبية من وجهة نظر أعضائها .

3-1-1-4-3 تحديد مجالات مقياس الجدارات القيادية :

من خلال مراجعة أدبيات البحوث والأطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث، فضلاً عن أطلاع على المصادر العلمية، وبعد تحليل محتوى لتلك البحوث والدراسات والمصادر، تم تحديد (7) أبعاد رئيسية تعبر عن أبعاد البحث ، إذ يشير الغريب إلى أنه (يتم تحليل الكتب والمناهج وذلك حتى يتفق الاختبار ومفرداته مع المادة العلمية)⁽¹⁶⁾ . ولتحديد صحة الابعاد ومدى تمثيلها لقياس الجدارات القيادية قام الباحث بأعداد استبانة* وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين* تتضمن الابعاد التي تم تحديدها وطلب منهم تحديد مدى صلاحيتها ومدى تطابقها مع مقياس الجدارات القيادية ، وفي ضوء ملاحظاتهم و آراءهم تم استبعاد (مجالين) كونها لم تكن ذات دلالة احصائية بأستخدام (chi square) عند مستوى الدلالة (0.05) إذ ان قيمة (كا²) المحسوبة عندما تكون اكبر من قيمتها الجدولية فأنها تكون لصالح الاجابة التي تقابل اكثر التكرارات لآراء الخبراء (موافق أو غير موافق) وفي هذه الحالة يعتمد المجال اما عندما تكون قيمة (كا²) المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية وكانت قيمته (84 ، 3) فلا يعتمد المجال لأن ليس هناك اتفاق من قبل الخبراء على صلاحيته وكما مبين في الجدول (4).

جدول (4) يبين نتائج اختبار مربع (chi square) لآراء الخبراء حول صلاحية الابعاد لمقياس الجدارات القيادية

المجال	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	الرافضون	قيمة كاي المحسوبة	قيمة كاي الجدولية	النسبة المئوية	الدلالة
جدارة التخطيط	21	21	0	21	3.841	100	دال
جدارة التنظيم		20	1	17.190		95.238	دال
جدارة التوجيه والرقابة		18	3	10.714		85.714	دال
جدارة تحفيز الاخرين		19	2	13.762		90.476	دال
جدارة الرؤية المستقبلية		12	9	0.429		57.142	غير دال
جدارة التقييم		21	0	21		100	دال
جدارة إدارة التغيير		14	7	2.333		66.666	غير دال

قيمة كا² الجدولية عند درجة حرية (1-2) و نسبة خطأ (0.05) تساوي (84 ، 3)

بذلك استقر المقياس على (5) ابعاد لمقياس الجدارات القيادية بعد حذف (جدارة الرؤية المستقبلية- جدارة إدارة التغيير) لأن الخبراء لم يتفقوا عليه كما اشارت النتائج اعلاه .

3-4-1-1-4 إعداد فقرات مقياس الجدارات القيادية :

تعد عملية إعداد فقرات المقياس من الخطوات المهمة ، " فعملية إعداد فقرات المقياس تتطلب توفر شروط معينة لدى مصمم المقياس ، وهي التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوع المراد قياسه ، فضلاً عن معرفة الطرائق المختلفة بكتابة المفردات حتى يستطيع أن يختار منها ما يناسب هدف الاختبار ، والطلاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة ، وأن تكون لديه القدرة على تطوير وابتكار المواقف التي يتمكن من خلالها قياس القدرة أو السمة المراد قياسها إذ تم إعداد (56) فقرة ممثلة للمجالات والمقياس قيد البحث، فضلاً عن ارتباطها بالهدف من الدراسة، و لا يشوبها الغموض أو الإبهام، وأن تتصف بالحيادية عند الإجابة عنها ، وعلى وفق هذه الشروط تم اتباع الأسلوب العلمي في صياغة بالصورتها الأولية لتتلاءم مع خصوصية العينة، وقد روعي في أعداد وصياغة فقرات المقياس ما يأتي :

- أن لا تكون الفقرة طويلة تؤدي إلى الملل.

- أن تكون الفقرة قابلة لتفسير واحد

- أن تقيس الفقرة أحد مجالات المقياس ومرتبطة معه.

3-4-1-1-5 صلاحية فقرات مقياس الجدارات القيادية

بعد إعداد فقرات المقياس البالغة (56) فقرة * و صياغتها و إعدادها بصورتها الأولية ، تم عرضها على عدد من السادة ذوي الخبرة و الاختصاص* في مجال الإدارة الرياضية ، لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها و ملائمتها للبعد الذي خصصت له ، وأجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات) ، وبما يتلاءم و مجتمع البحث ، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة ، أو إضافة وتحديد السلم البديل للإجابة الذي يرويه مناسباً للمقياس، إذ يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس، إذ يشير (عويس) إلى أنه "يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين و الخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء⁽¹⁷⁾ ويمكن اعتماد صدق المحكمين نوعاً من الصدق الظاهري⁽¹⁸⁾ وهذا الإجراء يمثل وسيلة من وسائل إيجاد الصدق في بناء المقاييس النفسية ويسمى بالصدق الظاهري⁽¹⁹⁾ وبعد تحليل استجابات و ملاحظات السادة الخبراء تم استخراج صدق الخبراء من خلال النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس، إذ تم قبول الفقرات التي اتفق عليها (75%) فأكثر من آراء الخبراء ، وقد تم حذف و تعديل بعض الفقرات ، إذ يشير (بلوم و آخرون) إلى أنه "على الباحث أن يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية الفقرات وإمكانية إجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (75%) فأكثر من تقديرات الخبراء في هذا النوع من الصدق⁽²⁰⁾ ، * تم اعتماد نسبة قبول المجال او استبعاده 75% فما فوق ودرجة كا الجدولية (3.841) ، ويتبين أنه تم حذف 8 فقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المقبولة و المقررة ، وبهذا الإجراء إذ تم حذف الفقرتين ذات التسلسل (8-11) من بعد (التخطيط) ، والفقرة ذات التسلسل (8) من بعد (جدارة التنظيم) والفقرتين ذات التسلسل (7-8) من بعد (جدارة التوجيه والرقابة) والفقرتين ذات التسلسل (2-4) من بعد (جدارة تحفيز الآخرين) ، والفقرة ذات التسلسل (1) من بعد (جدارة التقويم) وبهذا يكون عدد فقرات مقياس الجدارات الإبداعية (48) فقرة ، تم الاعتماد عليها في عملية إجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس ، والتحليل الإحصائي للفقرات .

3-4-1-1-6 فقرات مقياس الجدارات القيادية:

بعد أن استبعدت الفقرات غير المقبولة من قبل السادة الخبراء والمختصين أعيد توزيع الفقرات على استمارة المقياس في استمارة جديدة"، إذ أصبح مقياس الجدارات القيادية مكوناً من (5) مجالات و (48) والجدول (6) يبين عدد فقرات كل مجال من مجالات الجدارات القيادية .

جدول (6)

يبين عدد فقرات كل مجال من مجالات الجدارات القيادية

ت	المجال	عدد الفقرات
1	جدارة التخطيط	12
2	جدارة التنظيم	9
3	جدارة التوجيه والرقابة	10
4	جدارة تحفيز الآخرين	8
5	جدارة التقييم	9
	المجموع	48

3-4-1-1-7 تحديد أسلوب صياغة فقرات المقياس :

اعتمد الباحث في إعداد الفقرات و صياغتها على أسلوب (ليكرت) المطور ، " إذ تعد طريقة (ليكرت) من أكثر الطرق استخداماً ، وتتميز بأنها تحتوي على وسائل تُمكن من قياس درجة الموافقة بالنسبة لكل وحدة من الوحدات التي يتضمنها المقياس⁽²¹⁾ "وهي شبيهة بأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice) ، إذ يقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد أجابته باختيار بديل واحد من بين عدة بدائل لها أوزان مختلفة. وتم عرض الفقرات بالصيغة الأولية على خبير في اللغة العربية لتقويمها لغوياً ، وأخذ الباحث بملاحظاته في هذا الجانب.

3-4-1-1-8 تصحيح فقرات مقياس الجدارات القيادية في صيغته الأولية :

" إن طريقة التصحيح تؤدي دوراً مهماً في النتائج الأخيرة للاختبارات وهذه المعلومة تنطبق على كل أنواع الاختبارات بما في ذلك الاختبارات الموضوعية⁽²²⁾ ، ويقصد بتصحيح المقياس الحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير، فضلاً عن التحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي إذ تم استعمال نموذج ليكرت⁽²³⁾ Likart الخماسي إذ " تُعد هذه الطريقة من أفضل الطرائق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة " ولأسباب الآتية⁽²⁴⁾:

1. تعد طريقة ليكرت سهلة، لأنها لا تحتاج إلى محكمين خبراء في الميدان.
2. إن طريقة ليكرت تزيد من درجة ثبات المقياس لوجود عدة درجات أمام كل عبارة تتراوح بين الموافقة التامة والمعارضة التامة.
3. إن الفرد في طريقة ليكرت مطالب بأن يعبر عن اتجاهه في كل عبارة من المقياس، ولهذا فهي تمدنا معلومات عن الفحص.

"فالمقياس المكون من خمس نقاط يكون أكثر حساسية ويتطلب تمييزاً دقيقاً بين مراتب التقدير⁽²⁵⁾ ، ويمتاز هذا المقياس بسهولة استعماله وارتفاع درجة الثبات والصدق للقياس وذلك لتفاوت الدرجات أمام كل فقرة وهي تتيح للفرد أن يعبر عن اتجاهه بالنسبة لكل عبارة من عبارات المقياس فضلاً عن أنها تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة⁽²⁶⁾ ، وكان احتساب الأوزان باتجاه إيجابي من(1-5) على وفق البدائل وعندما يوضع لكل فقرة الوزن المحدد لها مسبقاً تجمع الأوزان لكل الفقرات ،

وتكون النتيجة هي الدرجة التي تعبر عن مدى قياس التنمية المستدامة ومدى تحقيقها ، والجدول (7) يبين أسلوب تصحيح العبارات للمقياس.

جدول (7)

يبين مقياس التقدير الخماسي وبدائل الإجابة عليه لمقياس الجدارات القيادية

الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الإيجابية	5	4	3	2	1

وعليه فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هو (240) وأدنى درجة هو (48) أما درجة الحياد فهي (144) كما موضح في الشكل () ودرجة الحياد يمكن الحصول عليها من خلال جمع درجات المقياس التقدير (1،2،3،4،5) ثم تقسيمها على (5) بدائل ، ثم نقوم بضربها في عدد فقرات المقياس البالغة (48) فقرة ملحق (5)*

3-1-4-2 التجربة الاستطلاعية لمقياس الجدارات القيادية :

بعد إعداد التعليمات الخاصة بالمقياس بصورتها الأولية ، تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (8) أعضاء بتاريخ (2022/12/14) و" تعد التجربة الاستطلاعية تدريب علميا للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله أثناء إجراء الاختبارات لتفاديها⁽²⁷⁾ ، وكان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي:

- مدى وضوح الفقرات و درجة استجابتهم لها.
 - التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس
 - الإجابة عن التساؤلات و الاستفسارات.
 - أعداد الصورة النهائية للفقرات.
 - مدى ملائمة بدائل الإجابة للمقياس.
 - احتساب زمن الإجابة و الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة على المقياس.
- وقد أظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية عدم وجود أي غموض حول فقرات المقياس ، وقد بلغ معدل الوقت المحدد للإجابة على فقرات المقياس بين (24 – 29) دقيقة .

3-1-4-3 تجربة بناء مقياس الجدارات القيادية (عينة البناء)

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس الجدارات القيادية بصيغته الأولية ، بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ومعرفة القدرة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة للمدة من (17/1/2023) لغاية (29 / 1 / 2023) ومن أجل تحقيق ذلك أجرى الباحث التجربة الرئيسي والمقصود بها تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (96) عضو اتحاد، وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها ، قام الباحث بجدولة البيانات الخاصة بأشخاص عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

3-1-4-4 الأسس العلمية لمقياس الجدارات القيادية :

3-1-4-4-1 صدق المقياس:

إنّ الصدق هو أحد الخصائص (السايكومترية) في بناء المقاييس ، والمقياس الذي يتصف بالصدق هو "المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وُضِعَ من أجلها"⁽²⁸⁾ وللصدق أنواع عديدة وقد وظف الباحث الطرق التالية للتحقق من صدق المقياس.

أولاً: صدق المحتوى:

يتحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس وبدائل الإجابة ومفتاح التصحيح على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها ، وبذلك تم قبول الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين وحذف الفقرات غير الصالحة.

ثانياً: صدق البناء :

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، والذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي" ويقصد به قدرة المقياس على قياس تكوين فرضي أو مفهوم نفسي أو سمة معينة⁽²⁹⁾، فهو يتناول العلاقة بين الاختبار أو المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه⁽³⁰⁾، وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال ما يأتي:

1-القوة التمييزية للفقرات (أسلوب المجموعتين المتطرفتين)

تم ايجاد خاصية التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس باستخدام المجموعتين الطرفيتين .

وقد اتبع الباحث في حساب القوة التمييزية الخطوات الآتية:

1-وضع درجة لكل بديل إجابة أمام كل فقرة من فقرات المقياس. وحسب المقياس الخماسي المعد وبذلك تم استخراج الدرجة الكلية لكل استمارة مجيب.

2-ترتيب الاستمارة تنازلياً بعد ايجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء البالغة (96) .

3-تحديد حجم المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا وبواقع (50%) لكل منها . إذ يشار إلى أن أسلوب استخدام نسبة (50%) من الدرجات للمجموعتين العليا والدنيا .يقدم افضل نسبة تحصل المجموعتين من خلالهما على افضل صورة من حيث الحجم والتباين اذا كان حجم العينة قليل نسبياً اقل من (100) فرد " يتم تحديد أعلى(50%) وأقل (50%) إذا كان عدد المفحوصين قليلاً"⁽³¹⁾.

4-تم ايجاد القيم التائية للعينات المستقلة بين المجموعتين الطرفيتين العليا(48) عضو اداري والدنيا (48) عضو اداري لكل فقرة من الفقرات وكما موضح في الجدول (8) .

جدول (8)

يبين قيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين الطرفيتين من عينة صدق البناء والدلالة المعنوية لفقرات مقياس الجدارات القيادية

ت	المجموعة العليا=48		المجموعة الدنيا=48		قيمة(ت) المحتسبة	Sig	مستوى الدلالة
	س -	ع +	س -	ع +			
جدارة التخطيط							
1	4.460	0.518	2.9027	0.353	17.212	0.000	معنوي
2	2.735	0.500	2.646	0.743	0.689	0.060	غير معنوي
3	4.071	0.787	2.743	0.624	9.161	0.000	معنوي
4	3.407	0.511	3.018	0.353	4.339	0.004	معنوي
5	4.407	0.511	3.018	0.353	15.495	0.000	معنوي
6	4.469	0.745	2.708	0.903	10.422	0.000	معنوي
7	4.336	0.689	2.929	0.530	11.214	0.000	معنوي
8	4.451	0.567	2.991	0.968	9.017	0.000	معنوي
9	4.559	0.797	3.558	0.611	6.906	0.003	معنوي

معنوي	0.000	12.889	0.858	2.681	0.548	4.575	10
معنوي	0.000	10.937	0.782	2.726	1.129	4.894	11
معنوي	0.000	8.834	0.942	3.071	0.520	4.443	12
جدارة التنظيم							
معنوي	0.000	15.028	0.363	2.894	0.518	4.266	13
معنوي	0.000	12.598	0.891	2.673	0.548	4.575	14
معنوي	0.002	15.040	0.246	2.956	0.515	4.195	15
معنوي	0.001	7.334	0.637	3.071	0.753	4.115	16
معنوي	0.002	8.944	1.329	2.053	0.911	4.133	17
معنوي	0.003	6.929	0.983	3.204	0.561	4.336	18
معنوي	0.000	12.900	0.341	2.991	0.538	4.177	19
معنوي	0.000	12.220	0.883	2.708	0.566	4.558	20
معنوي	0.000	13.998	0.788	1.885	1.111	4.637	21
جدارة التوجيه والرقابة							
معنوي	0.000	13.987	0.797	2.336	0.733	4.522	22
غير معنوي	0.080	0.661	0.558	3.188	0.747	3.277	23
معنوي	0.000	10.472	0.992	2.797	0.611	4.558	24
معنوي	0.000	11.563	0.532	2.947	0.654	4.354	25
معنوي	0.000	12.589	0.820	2.593	0.682	4.531	26
معنوي	0.002	11.701	0.639	2.805	0.551	4.230	27
معنوي	0.001	9.595	0.895	2.832	0.743	4.443	28
معنوي	0.000	12.721	0.401	2.982	0.596	4.301	29
معنوي	0.000	17.397	0.735	2.319	0.587	4.681	30
معنوي	0.000	11.164	0.578	2.929	0.647	4.327	31
جدارة تحفيز الاخرين							
معنوي	0.000	12.925	0.860	1.212	0.780	3.378	32
معنوي	0.000	11.835	0.502	2.876	0.724	4.381	33
معنوي	0.001	8.441	0.815	3.628	0.463	4.770	34
معنوي	0.000	9.329	0.580	2.947	0.756	4.230	35
معنوي	0.000	12.451	0.981	2.443	0.641	4.549	36
معنوي	0.001	10.435	0.598	2.770	0.702	4.159	37
معنوي	0.001	14.083	0.723	2.274	0.814	4.487	38
معنوي	0.000	13.926	0.488	2.894	0.556	4.381	39
جدارة التقييم							
معنوي	0.005	12.721	0.863	2.708	0.574	4.611	40
غير معنوي	0.078	1.327	0.918	4.204	0.845	4.443	41
معنوي	0.002	14.724	0.882	2.248	0.663	4.593	42

معنوي	0.009	3.940	0.878	3.797	0.791	4.469	43
معنوي	0.001	15.484	0.846	2.478	0.529	4.708	44
معنوي	0.001	16.371	0.313	2.991	0.511	4.407	45
معنوي	0.004	7.408	0.711	2.245	0.661	3.283	46
معنوي	0.001	12.887	0.465	2.952	0.521	4.251	47
معنوي	0.003	9.763	0.542	3.021	0.654	4.218	48

*معنوي عند قيمة $0.05 \geq sig$

ولما كان الغرض من حساب القوة التمييزية هو الإبقاء على الفقرات التي تميز بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ، واستبعاد الفقرات التي لا تميز بين المجموعتين ، عليه يتضح من الجدول (8) ان (45) فقرة قد ميزت بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ، إذ بلغ مستوى الدلالة لها (sig) ما بين (0.009-0.000) . وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) . كما يتضح من الجدول () أن هناك (3) فقرات غير مميزة تحمل التسلسل (2) من مجال جدارة التخطيط و الفقرة تسلسل (2) من مجال جدارة التوجيه والرقابة والفقرة ذات التسلسل (2) من مجال جدارة التقييم بلغت فيها قيمة (sig) اكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) مما يتطلب حذفها . وهنا اصبح المقياس يتكون من (45) فقرة .

2-أسلوب معامل الاتساق الداخلي:

" إن القدرة التمييزية في طبيعة الحال لا تحدد مدى التجانس في الظاهرة المطلوب قياسها ، إذ لا يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في القدرة التمييزية ولكنها تقيس أبعاد ظواهر سلوكية أخرى لذا ومن خلال ذلك يجب التعرف على علاقة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس ذاته ، وتعني طريقة الاتساق الداخلي مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس ومدى ارتباط كل بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل " (32) و يستخدم معامل الاتساق الداخلي، " ليقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات ، " إذ يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس ، أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني (33)، وتم استخراج معامل الاتساق ، إذ إن هذا الأسلوب " يقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلا عن قدرته على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (34)، تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عينة التمييز البالغة (96) اداري ، ويسمى " بصدق الاتساق الداخلي للمقياس ، إذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد ، الدرجة الكلية للمقياس (35) ، وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك ، والجدول (9) يبين ذلك .

جدول (9)

يبين معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الجدارات القيادية باستخدام أسلوب

الاتساق الداخلي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	sig	المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	sig	المعنوية
جدارة التخطيط							
1	0.441	0.001	معنوي	25	0.394	0.001	معنوي
2	حذفت بالتمييز						
3	0.552	0.018	معنوي	26	0.385	0.007	معنوي
				27	0.393	0.005	معنوي
				28	0.356	0.001	معنوي

معنوي	0.002	0.386	29	معنوي	0.008	0.486	4
معنوي	0.008	0.386	30	معنوي	0.002	0.451	5
معنوي	0.005	0.474	31	معنوي	0.010	0.554	6
جدارة تحفيز الآخرين				معنوي	0.011	0.368	7
معنوي	0.030	0.369	32	معنوي	0.004	0.350	8
معنوي	0.022	0.338	33	معنوي	0.000	0.399	9
معنوي	0.002	0.375	34	معنوي	0.007	0.425	10
معنوي	0.006	0.444	35	معنوي	0.010	0.379	11
معنوي	0.018	0.391	36	معنوي	0.002	0.408	12
معنوي	0.004	0.311	37	جدارة التنظيم			
معنوي	0.012	0.410	38	معنوي	0.024	0.387	13
معنوي	0.031	0.421	39	معنوي	0.016	0.411	14
				معنوي	0.001	0.424	15
معنوي	0.001	0.416	40	معنوي	0.000	0.417	16
حذفت بالتمييز				معنوي	0.014	0.386	17
معنوي	0.012	0.356	42	معنوي	0.000	0.415	18
معنوي	0.001	0.347	43	معنوي	0.031	0.339	19
معنوي	0.001	0.432	44	معنوي	0.002	0.429	20
معنوي	0.002	0.456	45	معنوي	0.001	0.458	21
معنوي	0.009	0.398	46	جدارة التوجيه والرقابة			
معنوي	0.002	0.428	47	معنوي	0.012	0.356	22
				حذفت بالتمييز			
معنوي	0.001	0.582	48				
				معنوي	0.001	0.412	24

*عند درجة حرية 95 معنوي اذا كانت قيمة $0.05 \geq \text{sig}$

يبين الجدول (9) : أن قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.311-0.582) ، وعند الرجوع إلى جداول دلالة معامل الارتباط ، وأمام مستوى معنوية $\geq (0.05)$ وفي ضوء ذلك يتبين أن جميع الفقرات أثبتت قدرتها التمييزية ، بلغت فيها قيمة (sig) اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وبهذا يصبح المقياس بصورته النهائية بعد عملية التحليل الإحصائي لفقراته مؤلف من (45) فقرة ، كما مبين في الملحق (6) .

كما استخرج الباحث القيم الارتباطية بين الدرجة الكلية لكل مجال من ابعاد مقياس الجداريات القيادية مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك لأن ارتباطات الابعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه⁽³⁶⁾ (Anastasi,1976,155)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً لان معاملات ارتباطها المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (10) يبين ذلك.

جدول (10)
يبين معامل الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية على المقياس

ت	الابعاد	قيمة معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة
1	جدارة التخطيط	0.553	0.001	معنوي
2	جدارة التنظيم	0.631	0.001	معنوي
3	جدارة التوجيه والرقابة	0.443	0.004	معنوي
4	جدارة تحفيز الآخرين	0.496	0.002	معنوي
5	جدارة التقييم	0.524	0.001	معنوي

*معنوي عند قيمة $0,05 \geq sig$

4-1-4-2 ثبات المقياس.

يقصد بها اعطاء الاختبار نتائج متماثلة أو متقاربة في قياسه، اذا ما استخدم ذلك المقياس اكثر من مرة او استخدم بطرق أخرى⁽³⁷⁾، و يعرف الثبات بانه درجة الاتساق في قياس السمة موضوع القياس من مرة لاخرى فيما لو اعدنا تطبيق الاداة عدد من المرات، او انه باختصار "دقة القياس"⁽³⁸⁾، ولغرض الحصول على ثبات المقياس استخدم الباحث :

1- طريقة التجزئة النصفية:

لغرض الحصول على ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية) ثم قسمت الى نصفين ، النصف الأول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية ، والنصف الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية ، بحيث أصبح لكل طالب درجتان (فردية وزوجية) وقد استخدم معامل الارتباط البسيط بين درجات نصفي الاختبار ، فظهرت قيمة (ر) المحتسبة تساوي (0.820) ، " والارتباط بين هاتين الدرجتين (درجات كل من نصفي الاختبار) يعتبر بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس ككل ، ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات الاختبار بكامله تم استخدام معادلة (سبيرمان-براون) * للتصحيح ، اذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.901)، وهو دال احصائيا مما يدل على ثبات المقياس. مما يدل على ان الاداة تتصف بثبات عالٍ عند عينة البحث وبذلك أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية.

2- معادلة الفا – كرونباخ

لقد استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الاداة من ناحية الاتساق الداخلي لفقرات الاداة، "فأداة القياس تتمتع بالثبات إذا كانت تقيس سمة محددة قياساً باتصافها بالصدق والاتساق"⁽³⁹⁾. وبعد حساب ثبات المقياس ووجد انه يساوي (0,869) ويعد ثباتاً جيداً ومقبولاً.

3-4-1-5 وصف مقياس الجدارات القيادية وتصحيحه بصيغته النهائية :

مقياس مقياس الجدارات القيادية ، يهدف إلى توفير أداة قياس صادقة وثابتة لقياس مستوى ودرجة مقياس الجدارات القيادية ، تألف المقياس بصورته النهائية من (45) فقرة ملحق (6) بصيغته النهائية

، موزعة على (5) أبعاد ، وتتم الإجابة عن فقرات المقياس الإيجابية من خلال خمسة بدائل مرتبة تنازليا على مقياس ليكرت الخماسي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) ، وتكون الأوزان تبعا لمضمون الفقرة الإيجابية (1-2-3-4-5) درجة ، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (225) درجة ، أما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (45) درجة وبمتوسط فرضي بلغ (135).

جدول (11)

يبين فقرات مجالات مقياس الجدارات القيادية بصيغته النهائية

ت	الأبعاد	عدد الفقرات
1	جدارة التخطيط	11
2	جدارة التنظيم	9
3	جدارة التوجيه والرقابة	9
4	جدارة تحفيز الآخرين	8
5	جدارة التقييم	8
	المجموع	45

3-4 التطبيق النهائي لمقياسي الجدارات القيادية

تم تطبيق أداة الدراسة (الجدارات القيادية) على عينة التطبيق المفترضة والبالغة (70) عضو اتحاد اولمبي من الأعضاء العاملين ،

وقد امتدت مدة التطبيق من 2023/2/14 ولغاية 2023/3/15 .

وقد حصل الباحث على (70) استمارة صالحة من من أعضاء الاتحادات الأولمبية ا صالحة للتحليل الإحصائي ومكتملة الإجابات عن جميع الفقرات من اجل إجراء التحليل الإحصائي للفقرات لغرض استكمال اهداف البحث ثم تمت معالجة البيانات إحصائيا وسيتم عرضها ومناقشتها في الباب الرابع .

3-6 الوسائل الإحصائية

تحقيقا لأغراض البحث الحالي استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التي تم حسابها باستخدام برنامج الحاسوب الالي (spss)

1-4 عرض نتائج مقياس الجدارات القيادية:

عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الجدارات القيادية :

جدول (20) يبين نتائج محور جدارة التخطيط وعرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمعالج الإحصائية الأخرى

المحور	درجة المحور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ((t	Sig	الدلالة	النسبة المئوية	المستوى
جدارة التخطيط	42.900	3.900	5.206	33	15.909	0.000	معنوي	78%	جيد
جدارة (التنظيم)	33.314	3.701	5.573	27	9.479	0.000	معنوي	74.031%	جيد
جدارة (التوجيه والرقابة)	33.671	3.741	5.714	27	9.767	0.000	معنوي	74.824%	جيد
جدارة (تحفيز الآخرين)	29.571	3.696	5.547	24	8.403	0.000	معنوي	73.927%	جيد
جدارة (التقييم)	30.942	3.867	5.07590	24	11.444	0.000	معنوي	77.355%	جيد
مقياس الجدارات القيادية	170.400	3.786	20.946	135	14.140	0.000	معنوي	75.733	جيد

اما بالنسبة لدرجة مقياس الجدارات القيادية فقد بلغت (170.400) بانحراف معياري بلغ (20.946) وامام متوسط فرضي (135) للمحور وقيمة (t) بلغت (14.140) عند مستوى خطأ (0.000) التي كانت أقل من (0.05)، مما يدل على معنوية الفروق، ويشير إلى أن الوسط الحسابي للمحور يختلف عن قيمة المتوسط الفرضي وهو أكبر ويشير إلى أن افراد العينة يتمتعون بمستوى جيد في مقياس الجدارات القيادية. من خلال مناقشة مجالات الجدارات القيادية توصل الباحث الى مجموعة من الأسباب التي قد تفسر السبب الى امتلاك رؤساء الاتحادات الأولمبية العراقية الوطنية الى :

1- الخبرة الرياضية الواسعة: يعتبر الرؤساء الأولمبيون من الأشخاص الذين يمتلكون خبرة رياضية واسعة وعميقة في مجال الرياضة والألعاب الأولمبية، مما يسمح لهم بفهم احتياجات وتطلعات اللاعبين والمدربين والأعضاء بشكل أفضل، وبالتالي يستطيعون القيام بالجدارات القيادية بشكل جيد ومتميز.

2- القدرة على التواصل والتفاعل: يمتلك الرؤساء الأولمبيون القدرة على التواصل والتفاعل مع جميع الأعضاء واللاعبين والمدربين والمسؤولين، مما يسهل عليهم ممارسة الجدارات القيادية وتحفيز الآخرين لتحقيق الأهداف وتحسين الأداء.

3- القدرة على التخطيط والتنظيم: يتمتع الرؤساء الأولمبيون بالقدرة على التخطيط والتنظيم، حيث يمكنهم وضع خطط واضحة لتحقيق الأهداف وتنظيم الفعاليات والأحداث الرياضية، وذلك يساعد على تحسين الجدارات القيادية والحفاظ على استمرارية نجاح الاتحاد الأولمبي.

4- الشفافية والمصادقية: يعتبر الشفافية والمصادقية من العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح الجدارات القيادية، حيث يشعر الأعضاء بالثقة في رئيسهم الأولمبي إذا كان يتمتع بمستوى عالٍ من الشفافية والمصادقية في إدارة الاتحاد الأولمبي.

و يرى (Ali,et al,2017) أنه يمكن تفسير ذلك بأن رؤساء الاتحادات الأولمبية غالبًا ما يمتلكون خبرة كبيرة في مجال الرياضة والإدارة الرياضية، ويتمتعون بصفات القيادة والاتصال الجيدة مع الأعضاء والمجتمع الرياضي بشكل عام. كما أنهم يعملون على تنمية علاقات دولية قوية مع المنظمات الرياضية الأخرى، مما يزيد من قدرتهم على تطوير وتحسين الجوانب القيادية والإدارية في اتحاداتهم. كما يتميزون بالنزاهة والشفافية في إدارة شؤون الاتحادات الرياضية، مما يزيد من مصداقية الاتحادات في عيون الأعضاء والجمهور الرياضي.⁽⁴⁰⁾

ويذكر (Al Neyadi& Mohammed,2020) أن سبب امتلاك رؤساء الاتحادات الأولمبية مستوى جيد في الجدارات القيادية هو التدريب المتواصل والتعلم الدائم، حيث يخضع رؤساء الاتحادات الأولمبية لتدريبات دورية وورش عمل حول القيادة والإدارة الرياضية. كما أن تجربتهم العملية في الرياضة والإدارة تساعدهم على تطوير مهاراتهم القيادية والإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون للمدارس الرياضية التي ينتمون إليها دور في تطوير مهاراتهم القيادية والإدارية من خلال توفير بيئة تعليمية وداعمة للتدريب على هذه المهارات.⁽⁴¹⁾

5-1 الاستنتاجات:

1- توصل الباحث الى بناء مقياس الجدارات القيادية المعد من قبل الباحث مناسب لقياس مستوى رؤساء الاتحادات الأولمبية العراقية في متغيرات الجدارات القيادية وفق (5) محاور موزعه عليها (48) فقرة.

2- يمتلك رؤساء الاتحادات الاولمبية العراقية مستوى (جيد) في جدارة التخطيط من وجهة نظر اعضاء الاتحاد على وفق مستويات استجابة عينة البحث ويأتي هذا المحور في المرتبة الاولى من بين المحاور الاخرى للمقياس.

5-2 التوصيات:

1- ضرورة تعزيز من قبل اللجنة الاولمبية بختيار القيادات القيادية الكفوة على وفق الشهادة والانجاز، لشغل المناصب الادارية مثل رؤساء الاتحادات.

2- الاهتمام بالجانب التحفيزي، من خلال الكتب الشكر والمكافئات المادية والتحفيزات المعنوية.

3- التأكيد على دور الجدارات القيادية من خلال اللجنة الأولمبية لرؤساء الاتحادات الرياضية الأولمبية واشراكهم في دورات تطويرية.

4- ضرورة إشراك الاداريين والعاملين في الاتحادات الأولمبية في دورات تطويرية لزيادة الكفاءات والفاعلية لديهم.

5- ضرورة النظر الى اعتماد مقياس الجدارات القيادية لقياس مستويات الاداريين ورؤساء الاتحادات الأولمبية.

الهوامش :

¹ همام بدر اوي زيدان؛ أسلوب تفكير القيادات ومعضلة الإدارة التعليمية، (مجلة التربية، المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد17، 2005) ص 13-19

² Thapa, K. B. (2016). Present and Importance levels leadership competencies of principals in Nepalese Schools. *Journal of Advanced Academic Research*, 3(1),p:111

³Muceldili, Busra; Turanc, Haldun; Erdilb, Oya;(2013); The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness; Procedia - Social and Behavioral Sciences 99. pp: 673 – 681.

⁴ أمل ، أحمد ، ؛ الجداريات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط "دراسة ميدانية"، (المجلة التربوية، عدد 76، كلية التربية، أسيوط، 2018). ص 52

⁵ مصطفى سليمان النواصرة ؛ جداريات القيادة الاستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية، ط1: (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019)، ص 26

⁶ (ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم ، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق) ، ط1، (عمان دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2000) ، ص44 .

⁷ (محمد عبد الحميد ، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية ، ط1 ، (القاهرة ، عالم الكتب ، 2000) ، ص130

⁸ (وجيه محبوب و بدري ؛ التعلم والتعليم والبرامج الحركية ، ط1 : (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 2002) ص 67

⁹ (محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب؛ مناهج البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي:(القاهرة، دار الفكر العربي، 1999) ، ص144

¹⁰ (صلاح الدين محمود علام؛ الأساليب الإحصائية الاستدلالية في تحليل البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية (البارومتري واللابارامتري) : القاهرة، دار الفكر العربي ، 2010 ، ص 19.

¹¹ (وجيه محبوب واحمد بدري ؛ البحث العلمي : مطبعة جامعة بابل ، وزارة التعليم ، 2002 ، ص67

¹² (محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي : القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2002، ص19-20

¹³ (بلوم بنيامين وآخرون ؛ تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون) : القاهرة ، مطابع المكتب المصري الحديث ، 1983) ، ص 126

¹⁴Allen. M. and Yen. W. M; **Introduction to Measurement Theory, Brook,** 119. - P118، Cole California, 1979

¹⁵ (عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع ؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق : ط1:الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004، ص22.

¹⁶ رمزية الغريب ؛ التقويم والقياس النفسي والتربوي ، (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصري ، 1985) ص601.

* ملحق 2

* ملحق 3

* ملحق 4

* ملحق 3

¹⁷ خير الدين علي احمد عويس ؛ دليل البحث العلمي ؛ (القاهرة ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1999) ص55.

- ¹⁸⁻ Fergason, George (1981): *Statistic analysis in Psychology and Education*, McGrow Hill, New York.104
- ¹⁹⁻ عبد الرحمن عيسوي ؛ القياس والتجريب في علم النفس والتربية : (القاهرة ، دار المعرفة الجامعية ، 1985) ص54.
- ²⁰⁻ بلوم بنيامين وآخرون ؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة ، محمد أمين المغني وآخرون (القاهرة ، دار ماكرومين ، 1983) ص126.
- ²¹⁻ عبد الله عبد الحي موسى ؛ بحوث في علم النفس التربوي : (القاهرة ، مكتبة الخانجي ، 1981) ص21.
- ²² (مصطفى ممدوح وآخرون ؛ التقويم والقياس : ط1: بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر، ببت، ص79.
- ²³ (رحيم يونس كرو؛ المنهل في العلوم التربوية - القياس والتقويم في العملية التدريسية : ط1: الأردن، دار دجلة، 2008، ص116
- ²⁴ (ستي سيد أحمد ؛ دراسة محددات الرضا الوظيفي في الجزائر : المناهل للنشر والتوزيع ، 2018 ، ص40،
- ²⁵ (ممدوح عبد المنعم الكناني وعيسى عبد الله جابر ؛ مصدر سبقه ذكره : ط 1 بيروت، 1995 ، ص88.
- ²⁶ (أحمد محمد مبارك الكندري؛ علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة: الكويت مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1992)، ص 366
- * ملحق (5)
- ²⁷ قاسم حسن المندلاوي و(آخرون) ؛ الاسس التدريسية لفعالية ألعاب القوى : (الموصل ، مطبعة التعليم العالي ، 1990) ص107.
- ²⁸⁻ محمد نصر الدين رضوان ؛ مصدر سبق ذكره ، 350 .
- ²⁹ (محمد شحاتة ربيع ؛ قياس الشخصية : القاهرة ، دار المعرفة ، 1994، ص 98.
- ³⁰ (صلاح الدين محمود علام؛ القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة : ط1 : دار الفكر العربي، 2000، ص232.
- ³¹ (موسى النبهان ؛ أساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع(2004) ، عمان ، ص 196.
- ³²⁻ محمد نصر الدين رضوان ؛ مصدر سبق ذكره ص131.
- ³³⁻ مصطفى حسين باهي ؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 1999) ص35.
- ³⁴⁻ علي مهدي كاظم ؛ مصدر سبق ذكره ص101
- ³⁵⁻ ليلي السيد فرحات ؛ القياس والاختبار ، ط1 : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 2006) .
- * ملحق (6)
- ³⁶⁻ Anastasi, Anne. (1976): *Psychological testing*. 4 th ed , Macmillan publishing Co, Inc, New York, U.S.A.155

- ³⁷ فاروق الروسان ؛ أساليب القياس التشخيصي في التربية الخاصة ، ط 1 : (عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، 2006) ص 33.
- ³⁸ عبد الحافظ الشايب ؛ أسس البحث التربوي : (عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2008) ص 102.
- ³⁹ وهيب مجيد الكبيسي ؛ الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ، ط 1 : (بيروت ، العالمية المتحدة ، 2010) ص 77.
- ⁴⁰ Ali, N. N., Anuar, M. A. M., & Othman, A. R. (2017). The Leadership Integrity, Transparency and Accountability of National Sports Federation in Qatar. International Journal of Sports Marketing and Sponsorship, 18(3), 387-404.
- ⁴¹ Al Neyadi, H. S., & Mohammed, A. (2020). Leadership styles of the National Olympic Committee Presidents in the UAE. Sport Management Review, 23(5), 830-842.
- المصادر باللغة العربية**
- عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع ؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق : ط 1 : الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2004.
 - أحمد محمد مبارك الكندري ؛ علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة : الكويت مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، (1992) ، ص 366
 - امل ، أحمد ، ؛ الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط "دراسة ميدانية" ، (المجلة التربوية ، عدد 76 ، كلية التربية ، أسيوط ، 2018).
 - بلوم بنيامين وآخرون ؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة ، محمد أمين المغني وآخرون (القاهرة ، دار ماكرومين ، 1983) .
 - بلوم بنيامين وآخرون ؛ تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون : القاهرة ، مطابع المكتب المصري الحديث ، (1983) .
 - خير الدين علي احمد عويس ؛ دليل البحث العلمي ؛ (القاهرة ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، 1999) .
 - ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم ، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق) ، ط 1 ، (عمان دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2000) ،
 - رحيم يونس كرو ؛ المنهل في العلوم التربوية - القياس والتقويم في العملية التدريسية : ط 1 : الأردن ، دار دجلة ، 2008.

- رمزية الغريب ؛ التقويم والقياس النفسي والتربوي ، (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصري ، 1985).
- ستي سيد أحمد ؛ دراسة محددات الرضا الوظيفي في الجزائر : المناهل للنشر والتوزيع ، 2018 .
- صلاح الدين محمود علام؛ الأساليب الإحصائية الاستدلالية في تحليل البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية (البارومتري واللابارامتري) : القاهرة، دار الفكر العربي ، 2010 ..
- صلاح الدين محمود علام؛ القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة : ط1 : دار الفكر العربي، 2000.
- عبد الحافظ الشايب ؛ أسس البحث التربوي : (عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008).
- عبد الرحمن عيسوي ؛ القياس والتجريب في علم النفس والتربية : (القاهرة ، دار المعرفة الجامعية ، 1985).
- عبد الله عبد الحي موسى ؛ بحوث في علم النفس التربوي : (القاهرة ، مكتبة الخانجي ، 1981) .
- فاروق الروسان ؛ اساليب القياس التشخيصي في التربية الخاصة ، ط1 : (عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، 2006 .
- قاسم حسن المنذلاوي و(آخرون) ؛ الاسس التدريبية لفعالية ألعاب القوى : (الموصل ، مطبعة التعليم العالي ، 1990).
- ليلي السيد فرحات ؛ القياس والاختبار ، ط1 : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 2006).
- محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب؛ مناهج البحث العلمى فى التربية الرياضية وعلم النفس الرياضى:(القاهرة، دار الفكر العربى، 1999) .
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس فى التربية الرياضية وعلم النفس الرياضى : القاهرة ، دار الفكر العربى ، 2002.
- محمد شحاتة ربيع ؛ قياس الشخصية : القاهرة ، دار المعرفة ، 1994.
- محمد عبد الحميد ، البحث العلمى فى الدراسات الإعلامية ، ط1 ، (القاهرة ، عالم الكتب ، 2000)
- مصطفى حسين باهى ؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 1999) .
- مصطفى سليمان النواصرة ؛ جدارات القيادة الاستراتيجية وأثرها فى بناء المنظمات الذكية، ط1: (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019)،
- مصطفى ممدوح وآخرون ؛ التقويم والقياس : ط1: بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر، ب.ت. .
- ممدوح عبد المنعم الكنانى وعيسى عبد الله جابر ؛ مصدر سبقه ذكره : ط 1 بيروت، 1995 .

- موسى النبهان ؛ أساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع (2004) ، عمان .
- همام بدر اوي زيدان؛ أسلوب تفكير القيادات ومعضلة الإدارة التعليمية"، (مجلة التربية، المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد17، 2005)
- وجيه محجوب و بدري ؛ التعلم والتعليم والبرامج الحركية ، ط1 : (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 2002) .
- وجيه محجوب واحمد بدري ؛ البحث العلمي : مطبعة جامعة بابل ، وزارة التعليم ، 2002.
- وهيب مجيد الكبيسي ؛ الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية، ط1 : (بيروت ،العالمية المتحدة ، 2010) ،
المصادر باللغة الأجنبية :
- Abdel Rahman Esawy; Measurement and Experimentation in Psychology and Education: (Cairo, University Knowledge House, 1985).
- Abdul Hafez Al-Shayeb; Foundations of Educational Research: (Amman, Dar Wael for Publishing and Distribution, 2008).
- Abdullah Abd al-Hay Musa; Research in Educational Psychology: (Cairo, Al-Khanji Library, 1981).
- Abdullah Al-Smadi and Maher Al-Darabie; Psychological and educational measurement and evaluation between theory and practice: 1st edition: Jordan, Dar Wael for publication and distribution, 2004.
- Ahmed Mohamed Mubarak Al-Kandari; Social Psychology and Contemporary Life: Kuwait, Al-Falah Bookshop for Publishing and Distribution, 1992), p. 366
- Al Neyadi, H. S., & Mohammed, A. (2020). Leadership styles of the National Olympic Committee Presidents in the UAE. Sport Management Review, 23(5), 830-842.
- Ali, N. N., Anuar, M. A. M., & Othman, A. R. (2017). The Leadership Integrity, Transparency and Accountability of National Sports Federation in Qatar. International Journal of Sports Marketing and Sponsorship, 18(3), 387-404.
- Allen. M. and Yen. W. M; **Introduction to Measurement Theory**, Brook, Cole California, 1979، P118 - 119.
- Amal Ahmad, ; Professional competencies required for heads of academic departments at Assiut University, "A field study", (The Educational Journal, No. 76, Faculty of Education, Assiut, 2018).

- Anastasi, Anne. (1976): Psychological testing. 4th ed , Macmillan publishing Co, Inc, New York, U.S.A.155
- Benjamin Blum et al.; Assessment of Student Synthesis and Formative Learning, translated by Muhammad Amin Al-Moghni and others (Cairo, Dar Macrohen, 1983).
- Benjamin Blum et al.; The Student's Synthesis and Formative Assessment, translated by Muhammad Amin Al-Mufti and others (: Cairo, Egyptian Modern Office Press, 1983).
- Farouk Al-Rousan; Diagnostic Measurement Methods in Special Education, 1st Edition: (Amman, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, 2006.
- Ferguson, George (1981): Statistic analysis in Psychology and Education, McGraw Hill, New York.104
- Hammam Badrawi Zaidan; The thinking style of leaders and the dilemma of educational administration” (Egyptian Journal of Comparative Education and Educational Administration, Issue 17, 2005)\.
- Khair El Din Ali Ahmed Aweys; Scientific Research Guide; (Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi for Printing and Publishing, 1999).
- Laila El-Sayed Farhat; Measurement and Testing, 1st edition: (Cairo, Al-Kitab Center for Publishing, 2006).
- Mamdouh Abdel Moneim Al-Kinani and Issa Abdullah Jaber; A previously mentioned source: 1st edition, Beirut, 1995.
- Mohamed Abdel-Hamid, Scientific Research in Media Studies, 1st Edition, (Cairo, World of Books, 2000).
- Mohamed Shehata Rabie; Personality Measurement: Cairo, Dar Al-Maarifa, 1994.
- Mostafa Mamdouh and others; Evaluation and Measurement: 1st Edition: Baghdad, Dar Al-Hikma for Printing and Publishing, P.T. ٤.
- Muceldili, Busra; Turanc, Haldun; Erdilb, Oya;(2013); The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness; Procedia - Social and Behavioral Sciences 99. pp: 673 – 681.
- Muhammad Hassan Allawi and Muhammad Nasr al-Din Radwan; Measurement in physical education and sports psychology: Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2002.

- Muhammad Hassan Allawi and Osama Kamel Ratib; Scientific Research Methods in Physical Education and Sports Psychology: (Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1999).
- Musa Al-Nabhan; Fundamentals of Measurement and Evaluation in Behavioral Sciences, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution (2004), Amman.
- Mustafa Hussein Bahi; Scientific transactions between theory and practice: (Cairo, Al-Kitab Center for Publishing, 1999).
- Mustafa Suleiman Al-Nawasra; Strategic leadership competencies and their impact on building smart organizations, 1st edition: (Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2019).
- Qassem Hassan Al-Mandalawi (and others); Training foundations for the effectiveness of athletics: (Mosul, Higher Education Press, 1990).
- Rahim Younes Crowe; Al-Manhal in Educational Sciences - Measurement and Evaluation in the Teaching Process: 1st Edition: Jordan, Dar Degla, 2008.
- Rebhi Mustafa Elyan and Othman Muhammad Ghoneim, Methods and Methods of Scientific Research (Theory and Application), 1st Edition, (Amman Dar Safaa for Publishing and Distribution, 2000)‘
- Salah El-Din Mahmoud Allam; Educational and psychological measurement and evaluation, its basics, applications and contemporary trends: 1st edition: Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2000.
- Salah El-Din Mahmoud Allam; Inferential statistical methods in the analysis of psychological, educational and social research (barometric and non-parametric): Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2010.
- Siti Sayed Ahmed; A Study of the Determinants of Job Satisfaction in Algeria: Al-Manahil for Publishing and Distribution, 2018.
- Thapa, K. B. (2016). Present and Importance levels leadership competencies of principals in Nepalese Schools. Journal of Advanced Academic Research, 3(1),p:111
- Waheeb Majeed Al-Kubaisi; Applied Statistics in the Social Sciences, 1st edition: (Beirut, United International, 2010).
- Wajih Mahjoub and Ahmed Badri; Scientific research: Babylon University Press, Ministry of Education, 2002.
- Wajih Mahjoub and Badri; Learning, teaching and motor programs, 1st edition: (Amman, Dar Al-Fikr for printing and publishing, 2002).

The leadership competencies of the heads of the national Olympic sports federations from the point of view of their members

Saher Ismail Medb

Saher87saher87@uomustansiriyah.edu.iq

07735900338

Prof. Dr. Salam Hantoush Rashid ⁽¹⁾

Mustansiriya University

salamsport2@gmail.com

07700100610

Abstract:

The current research aims:

- Building a measure of the leadership competencies of the heads of the Olympic national sports federations from the point of view of its members.

- Identifying the level of leadership competencies of the heads of the Olympic national sports federations from the point of view of its members.

The researchers used the descriptive approach due to its suitability to the nature of the current research, and the research sample included members of the Olympic national sports federations, and the researcher used the questionnaire as a tool for data collection, and the researchers used the spss 25 statistical bag to analyze the data statistically and reached a set of conclusions, including:

- The researcher reached to build a scale of leadership competencies prepared by the researcher, suitable for measuring the level of heads of the Iraqi Olympic federations in the variables of leadership competencies according to (5) axes distributed over them (48) paragraphs.

- The heads of the Iraqi Olympic federations have a (good) level in the merit of planning from the point of view of the federation members according to the response levels of the research sample, and this axis comes in the first place among the other axes of the scale.

Keywords : Leadership Competencies – Olympic Federations