

بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم

أ.م.د. حيدر ناجي حبش ، م.د. محمد ضياء عبد الرسول ، م.م. ماجدة عباس محمد علي

العراق. جامعة الكوفة. كلية التربية الرياضية

Haider Naji_75@yahoo.com

الملخص

إن موضوع القيادة من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل العلماء على اختلاف تخصصاتهم، لذا احتلت جوانب عديدة من حياة الفرد وتناولها الباحثون بمناهج مختلفة وهناك من اعتبر القيادة بمثابة المحرك الأساس والأداة الفاعلة في تحقيق أية مؤسسة من المؤسسات سواء كانت عسكرية ام اقتصادية ام سياسية ام رياضية وذلك لدورها في جعل اداء الجماعة اكثر فاعلية ومساهمتها في توجيه سلوك الأفراد ولتحقيق هدف معين ودفع حركة النهوض والبناء الى إمام كما ان لها دوراً في تماسك الجماعة وتنظيم سلوكهم وبناء مستقبلها , وكانت مشكلة البحث عدم وجود مقياس للسلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم محلي مقنن ، للتعرف على مستوى السلوك القيادي لهن، فضلاً عن عدم معرفة درجة السلوك القيادي ومستواه لعريفات الطلائع ومساعداتهم في مديريات النشاط الرياضي والكشفي لمحافظات العراق ، لما لهذه الظاهرة من أهمية وتأثير على العلاقات الاجتماعية اثناء المخيم الكشفى , وهدف البحث الى بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم والتعرف على مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، نظرا لملامته وطبيعة الدراسة الحالية على عريفات الطلائع ومساعداتهم والبالغ عددهن (190) عريفة ومساعدة موزعة على (19) مديرية تربية كشفية من (14) محافظة من محافظات العراق خلال الاشتراك في المخيم الكشفى الذي إقامته مديرية تربية محافظة القادسية مخيم السنية واستنتج الباحثون ان المقياس الحالي يعد اداة للكشف عن مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم وتوزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم , حيث تبين ان أعلى مستوى (جيد جداً) ويليها في المستوى (جيد) ثم المستوى (متوسط) ثم المستوى (مقبول) واخيراً المستوى (ضعيف) وظهرت ان عينة البحث قد حققت مستوى جيد لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم واوصى الباحثون باعتماد المقياس الحالي الذي صممه الباحثون للكشف عن مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهم وإجراء دراسات مشابهة للتعرف على العلاقة بين السلوك القيادي ونتائج الفرق المشاركة بالمعسكرات الكشفية وإجراء دراسات مشابهة للتعرف على السلوك القيادي وعلاقته بمستوى التماسك الاجتماعي للفرق المشاركة بالمعسكرات الكشفية.

الكلمات المفتاحية : بناء وتقنين مقياس ، السلوك القيادي ، لعريفات الطلائع

Establishing and rationing the leadership behavior scale to Scouts Sergeants and their assistants.

A.P. Haider Naji Habash

M.D. Mohammed Zia Abdul Rasul

M.M. Magda Abbas Mohammed Ali

Iraq. Kufa Universidad. Facultad de Educación Física

Haider Naji_75@yahoo.com

Abstract

The topic of leadership is one of the topics of great interest by scientists on different specialties, so it occupied many aspects of a person's life. The researchers studied it with different approaches and there are those who considered the leadership as a base engine and effective instrument in achieving any institution, whether military, economic or political, or sports and that for its role in making the performance of the group more effective and their contribution in guiding the behavior of individuals and to achieve a certain goal and push the movement of advancement and construction. It also has a role in the group cohesion and the organization of their behavior and building its future. The research problem was the absence of a scale to the behavior of the leadership of the Scouts Sergeants and their assistants locally codified in order to get to know the level of leadership behavior of theirs, as well as the lack of knowledge of the degree of leadership behavior and level of the Scouts Sergeants and their assistants in the departments of sport and Scout activity in the provinces of Iraq because of the importance of this phenomenon and its impact on social relations during Scout Camp. The research aims to build and codify the measurement of leadership behavior to the Scouts Sergeants and their assistants and to identify the level of leadership behavior to the Scouts Sergeants and their assistants. The researchers used the descriptive method with the survey method, due to suitability and the nature of the current study on the Scouts Sergeants and their assistants of (190) sergeants and assistants distributed in (19) detective Educational Directorate in (14) province of Iraq through the participation in the Scout Camp that was held by Directorate of Qadisiyah province education. The researchers concluded that the current scale was considered a tool to detect the level of leadership behavior to the Scouts Sergeants and their assistants and distributed a sample search on five levels to gauge the leadership of the Scouts Sergeants and their assistants. It was found that the highest level was (very good), followed by the level (good) and level (average) and level (acceptable), and finally level (weak) and appeared that the research sample had achieved a good level to measure leadership behavior to the Scouts Sergeants and their assistants. The researchers recommended to adopt the current scale designed by the researchers to detect the level of leadership behavior to the Scouts Sergeants and their assistants and conduct similar studies to identify the relationship between the leadership behavior and the results of the participating teams scout camps and conduct similar studies to identify the leadership behavior and its relationship to the level of social cohesion of the participating teams scout camps.

Key words: building and rationing a scale, leadership behavior, the Scouts Sergeants

1- المقدمة

إن موضوع القيادة من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل العلماء على اختلاف تخصصاتهم، لذا احتلت جوانب عديدة من حياة الفرد وتناولها الباحثون بمناهج مختلفة وهناك من اعتبر القيادة بمثابة المحرك الأساس والأداة الفاعلة في تحقيق أية مؤسسة من المؤسسات سواء كانت عسكرية ام اقتصادية ام سياسية ام رياضية وذلك لدورها في جعل اداء الجماعة اكثر فاعلية ومساهمتها في توجيه سلوك الأفراد ولتحقيق هدف معين ودفع حركة النهوض والبناء الى إمام كما ان لها دوراً في تماسك الجماعة وتنظيم سلوكهم وبناء مستقبلها (وليد خالد النعمة , 1995)

والقائد المنفذ يجب ان يمتلك المهارة في معاملة الناس ويكون قادرا على اتخاذ القرارات وان يمتلك القدرة على تقبل أفكاره أي يجعل الآخرين يقبلونها ونجاح القائد في العمل وتقدمه في المجال الاداري يعتمد على مقدرته في قيادة الآخرين وبعبارة اخرى تتوقف القيادة على نوع الجماعة وعلى ما لدى قائدها من أساليب وقدرات ومهارات قيادية فلا يستطيع شخص ان يصبح قائدا الا اذا استطاع ان يشارك جماعته بمشكلاتهم وان يعبر عن حاجاتهم وأهدافهم وان يقودها الى توفير هذه الحاجات وبلوغ الأهداف. وتعد القائدة الكشفية بمثابة قائد ومربي وموجه له دور فعال في الحياة الكشفية , وتكمن تلك العملية في ضوء ما تميز به من شخصية وأسلوب قيادي تنعكس على طبيعة العلاقات الاجتماعية مع أفراد مجموعتها والعمل معهم , وتكمن مشكلة البحث في عدم وجود مقياس للسلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن محلي مقنن , للتعرف على مستوى السلوك القيادي لهن, فضلا عن عدم معرفة درجة السلوك القيادي ومستواه لعريفات الطلائع ومساعداتهن في مديريات النشاط الرياضي والكشفي لمحافظات العراق ، لما لهذه الظاهرة من أهمية وتأثير على العلاقات الاجتماعية اثناء المخيم الكشفى. ويهدف البحث الى :

1- بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

2- التعرف على مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

2- اجراءات البحث :

1-2 منهج البحث : استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، نظرا لملامته وطبيعة الدراسة الحالية

2-2 مجتمع البحث وعيناته : تم تحديد مجتمع البحث بعريفات الطلائع ومساعداتهن والبالغ عددهن (190)

عريفة ومساعدة موزعة على (19) مديرية تربية كشفية من (14) محافظة من محافظات العراق خلال الاشتراك

في المخيم الكشفي الذي إقامته مديرية تربية محافظة القادسية مخيم السنية كما مبين في جدول (1).

الجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	المحافظة	مقياس السلوك القيادي		عينة الاستطلاع	عينة البناء والتقنين	عينة التطبيق
		العريفات	المساعدة			
1	بغداد الكرخ /1	5	5	10		
2	بغداد الكرخ /2	5	5	10		
3	بغداد الكرخ / 3	5	5	10		
4	بغداد الرصافة /1	5	5	10		
5	بغداد الرصافة /2	5	5		10	
6	بغداد الرصافة /3	5	5		10	
7	بابل	5	5		10	
8	النجف	5	5			10
9	القادسية	5	5			10
10	كربلاء	5	5			10
11	الكويت	5	5		10	
12	ذي قار	5	5			10
13	ميسان	5	5			10
14	البصرة	5	5		10	
15	المنثى	5	5			10
16	ديالى	5	5		10	
17	كركوك	5	5		10	

18	الانبار	5	5	10	
19	صلاح الدين	5	5	10	
	المجموع	190	40	90	60

وشملت العينة على :

2-2-1 عينة التجربة الاستطلاعية : تم تحديد عينة الاستطلاع بالطريقة العشوائية وقد بلغ عدد افراد العينة (40) عريفة ومساعدة وكما مبين بالجدول (1).

2-2-2 عينة البناء: اشتملت على (90) عريفة ومساعدة من مجتمع البحث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

2-2-3 عينة التطبيق: اشتملت على (60) عريفة ومساعدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث :

اطلع الباحثون على عدد كبير من المصادر والمراجع العلمية والبحوث والدراسات الأجنبية والعربية في مجالات التربية الكشفية وعلم النفس وبناء المقاييس والاختبارات والبحث العلمي لانتقاء المعلومات واستكمال البحث الحالي من اجل تحقيق هدف البحث استعمل الباحثون الأدوات والأجهزة الآتية :

- المقابلات الشخصية .
- حاسبة الكترونية .
- حاسبة شخصية صغيره .
- ساعة توقيت الكترونية .
- ادوات مكتبية (اوراق - اقلام) .

2-4 خطوات إجراء البحث :

2-4-1 إجراءات بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن:

لتحقيق الهدف الأول من البحث وهو بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن قام الباحثون باتباع الخطوات العلمية الآتية :-

2-1-4-1 تحديد الهدف من مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن :

ان الخطوة الأولى لبناء المقياس هو تحديد الهدف من المقياس تحديدا واضحا وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس وان الباحثون في هذه المرحلة يهدفون الى بناء مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن في المخيمات الكشفية في العراق لغرض معرفة مستوى السلوك القيادي لهن.

2-1-4-2 تحديد الإطار النظري لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن :

ينبغي تحديد الظاهرة او الصفة المطلوب قياسها وان يكون مفهومها وحدودها واضحين تماما وان الظاهرة التي يهدف الباحثون لقياسها هي السلوك القيادي للعريفة ومساعدتها وقد تناولا ذلك في الدراسات النظرية.

2-1-4-3 تحديد مجالات مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن :

بعد الاطلاع على المراجع والمصادر والنظريات والدراسات المرتبطة والمقابلات الشخصية ومع اراء الخبراء والمختصين في مجال علم النفس التربوي والرياضي والاختبارات والتربية الكشفية تم تحديد ثلاثة مجالات لمقياس السلوك القيادي ومن اجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لجأ الباحثون إلى عرضها على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في علم النفس التربوي، وعلم النفس الرياضي والتربية الكشفية ، ضمن الاستبانة ، إذ الاستبيان "هو مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات او أراء المبحوثين حول ظاهرة او موقف معين "

(محمد عبيدات

واخرون ، 1999،ص53)

وقد أخذ الباحثون بالملاحظات المهمة التي أبدأها السادة الخبراء والمختصين في صلاحية أو عدم صلاحية تلك المجالات وتحليل آراء السادة الخبراء والمختصين إحصائيا استعمل الباحثون اختيار (كا 2) لبيان اتفاقهم حسن المطابقة حول مجالات المقياس وكما هو مبين في الجدول (3) .

الجدول (3) يبين قيم (كا 2) المحسوبة لاتفاق السادة الخبراء حول مجالات مقياس السلوك القيادي

ت	المجالات	تصلح	لا تصلح	قيمة كا 2 المحسوبة	الدلالة
1	السلوك القيادي الديمقراطي.	19	1	16,2	معنوية
2	السلوك القيادي التسلطي.	19	1	16,2	معنوية
3	السلوك القيادي الفوضوي.	15	5	5	معنوية
قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) تساوي 3,84					

من خلال الجدول (3) ظهرت ان قيم (كا2) المحسوبة لمجالات السلوك القيادي جاءت اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,84) عند درجة الحرية (1) وعند مستوى دلالة (0,05) تبين ان مجالات السلوك القيادي ذات دلالة معنوية.

2-4-1-4 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

لوضع الصيغة الأولية لهذا المقياس قام الباحثون بإجراء خطوات علمية عدة والتي تلخصت بما يأتي:-

2-4-1-4-2 جمع وإعداد فقرات المقياس :

بعد ان تم تحديد الهدف من المقياس وتحديد المجالات كانت الخطوة الأخرى هي جمع الفقرات وإعدادها إذ قام الباحثون بمراجعة المصادر والمراجع والمقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص حيث تم إعداد الفقرات التي كانت (37) فقرة موزعة على المجالات الثلاث.

2-4-1-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس :-

من خلال استعمال عدة طرائق لجمع وصياغة فقرات المقياس تمكن الباحثون من الحصول على (37) فقرة وبعد دراسة الفقرات وتحليلها تم استبعاد الفقرات المتشابهة مع الفقرات الأخرى فضلا عن الفقرات غير الواضحة والضعيفة في صياغتها موزعة على ثلاثة مجالات هي مجال السلوك الديمقراطي (13) فقرة ومجال السلوك التسلطي (12) فقرة ومجال السلوك الفوضوي (12) فقرة

2-4-1-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس السلوك القيادي :-

قام الباحثون بعد جمع وإعداد الفقرات بعرض هذه الفقرات على السادة الخبراء والمختصين لتحديد مدى صلاحية الفقرات وتحديد الايجابية والسلبية منها وتأثير إمكانية تعديلها او نقل بعض الفقرات من مجال الى مجال آخر إذ بلغ عدد الفقرات التي توزعت على مجالات السلوك القيادي (37) فقرة وكما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4)

يبين مجالات السلوك القيادي المقترحة وعدد الفقرات التابعة لها عند توزيعها على السادة الخبراء والمختصين

ت	المجالات	عدد الفقرات الايجابية	عدد الفقرات السلبية	العدد الكلي
1	السلوك القيادي الديمقراطي.	13	-	13
2	السلوك القيادي التسلطي.	7	5	12
3	السلوك القيادي الفوضوي.	7	5	12
	المجموع الكلي	27	10	37

وبعد عرض الفقرات على السادة الخبراء والمختصين واستناداً إلى آرائهم تم تعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة وتم استعمال اختبار (كا)² لقبول فقرات المقياس، علماً أن قيمة (كا)² الجدولية هي (3,84)، لينتج عن ذلك قبول جميع الفقرات .

2-4-1-4-4 إعداد تعليمات المقياس: -

بعد أن تمت الموافقة على صلاحية الفقرات من قبل السادة الخبراء والمختصين تم اعداد التعليمات الخاصة بالمقياس التي توضح للمختبر كيفية الإجابة عن فقراته ، وقد روعي في اعداد هذه التعليمات ان تكون واضحة وسهلة الفهم ولزيادة الوضوح فقد تضمنت التعليمات أنموذجا خاصا عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس، وأشار في التعليمات الى انه ليس هناك إجابة صحيحة وإجابة خاطئة بل المهم هو اختيار الإجابة التي تنطبق على العريف والمساعدة. كما طلب من المختبرات ضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وان إجاباتهم ستحضى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي فقط، والتأكيد على عدم كتابة أسمائهم. وقد وضعت تعليمات الإجابة على المقياس من دون الإشارة الى اسم المقياس صراحة، اذ يشير كرونباخ الى "ان التسمية الصريحة لمثل هذه المقاييس قد تدفع المستجيب الى تزييف الإجابة او الامتناع عن الإجابة الدقيقة". (Cranach , 1970. P.40)

2-4-1-4-5 اختيار بدائل الإجابة للمقياس :-

قام الباحثون باختيار بدائل الإجابة للمقياس والتي تضمنت الاختيار الخماسي وذلك لملائمة البحث وإعطاء أكثر حرية للتعبير عن الإجابة (دائما - غالبا - أحيانا - قليلا - نادرا).

2-4-1-5 التجربة الاستطلاعية :-

من اجل التأكد من وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته للمختبرات والتعرف على الوقت المستغرق لإجاباتهم ، وكذلك التعرف على ظروف تطبيق المقياس وما يرافق ذلك من صعوبات او معوقات ، قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (40) عريفه ومساعدته تم اختيارهم عشوائيا وذلك بتاريخ 10/ 11/ 2012. في مخيم للمرشدات في محافظه كربلاء وقد اتضح من هذه التجربة ان تعليمات المقياس

وفقراته واضحة وإن الوقت الذي استغرقته الإجابة عن فقرات المقياس تراوح بين (15 - 20) دقيقة، بمتوسط مقداره (17) دقيقة. وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته جاهزا للتطبيق على عينة البناء .

2-4-1-6 التجربة الرئيسية :-

تمت التجربة الرئيسية من خلال تطبيق المقياس على عينة البناء بهدف إجراء عملية تحليل إحصائي لفقراته وذلك لاختيار الفقرات الصالحة واستبعاد الفقرات غير الصالحة استنادا الى قوتها التمييزية ، وكذلك لاستخراج مؤشرات الصدق والثبات للمقياس، وقد طبق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (90) عريفه ومساعدته وذلك بتاريخ

(18 / 11 / 2012 م) في مخيم السنية للمرشدات في محافظة القادسية وذلك في الساعة العاشرة صباحا

تمت التجربة على عينة البناء

2-4-1-7 تصحيح المقياس :-

صححت إجابات المختبرات على مقياس السلوك القيادي باستعمال مفتاح التصحيح المعد لهذا الغرض. فقد حسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات على فقرات المقياس البالغة (37) فقرة ، وقد حددت

الأوزان من (1-5) درجات لكل فقرة وحسب البدائل التي تختارها القائدة , كما تم إعطاء الدرجات الايجابية والسلبية حسب الجدول (5).

الجدول (5)

يبين أوزان الإجابات على فقرات مقياس السلوك القيادي الايجابية والسلبية

بدائل الإجابة	درجات الفقرات الايجابية	درجات الفقرات السلبية
دائما	5	1
غالبا	4	2
احيانا	3	3
قليلًا	2	4
نادرا	1	5

2-4-1-8 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس السلوك القيادي :-

يهدف التحليل الإحصائي الى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس. اذ تشير القدرة التمييزية الى القدرة على التفريق او التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية والافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه, في حين يشير الاتساق الداخلي الى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة، أي ان تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار" (مطانيوس ميخائيل، 1997،

ص98)

وقد اتبع الباحثون أسلوبين في تحليل فقرات المقياس إحصائيا هما:-

اولا: المجموعتان الطرفيتان(القوة التمييزية):-

"ويقصد بالقدرة التمييزية هي قدرة صفات المقياس على التمييز بين الصفات التي تحصل على درجات عالية والتي تحصل على درجات منخفضة في الاختبار" (دورات رودفي ،

1985، ص125)

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس السلوك القيادي تم استعمال أسلوب المجموعتان الطرفيتان، اذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات. فقد رتبت الدرجات الكلية التي حصلت عليها العريفات والمساعدات بعد تصحيح المقياس تنازليا، ثم اختيرت (24) عريفة ومساعدة للمجموعة العليا و(24) للمجموعة الدنيا تمثلت بنسبة (27%) العليا والدنيا من الدرجات لتمثلا للمجموعتين الطرفيتين واستبعاد نسبة (46%) الوسطى، اذ أكدت أبحاث كيللي (1939) وميهرنز وليهمان (1973) على ان اعتماد نسبة (27%) تعطي اكبر حجم وتمايز.

(صفوت فرج، 1980

، ص149)

وعلى هذا الأساس ضمت كل مجموعة طرفية (27%)، ولغرض حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (37) فقرة استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية الدالة إحصائيا مؤشرا لتمييز الفقرات . وكما هو مبين في الجدول (6).

الجدول (6) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودالاتها في حساب القوة التمييزية

رقم الفقرة	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س	ع	س		
1	0.39	3.19	0.67	4.70	12.94	مميزة
2	0.45	3.28	0.69	4.61	10.67	مميزة
3	0.47	3.33	0.69	4.59	9.95	مميزة
4	0.64	3.30	0.78	4.36	6.95	مميزة
5	0.45	3.28	0.78	4.34	7.78	مميزة
6	0.32	3.12	0.57	4.77	15.81	مميزة

7	2.77	0.97	4.05	0.96	6.17	مميزة
8	3.33	0.47	4.55	0.73	9.24	مميزة
9	2.47	0.91	3.66	0.78	6.60	مميزة
10	2.81	0.91	4.41	0.82	8.65	مميزة
11	3.28	0.45	4.59	0.69	10.45	مميزة
12	3.30	0.46	4.52	0.76	9.01	مميزة
13	2.42	0.93	3.77	0.89	6.96	مميزة
14	3.16	0.39	4.71	0.67	12.91	مميزة
15	2.05	0.95	3.66	0.78	8.70	مميزة
16	3.28	0.45	4.66	0.64	11.56	مميزة
17	3.26	0.44	4.68	0.60	12.63	مميزة
18	3.00	0.85	4.39	0.78	7.95	مميزة
19	3.30	0.46	4.61	0.69	10.41	مميزة
20	3.35	0.48	4.45	0.76	8.09	مميزة
21	3.40	0.49	4.43	0.76	7.54	مميزة
22	3.30	0.46	4.52	0.76	9.01	مميزة
23	2.81	0.91	4.18	0.90	7.09	مميزة
24	2.86	0.91	3.98	0.98	5.51	مميزة
25	2.91	0.84	4.41	0.79	8.63	مميزة
26	3.21	0.41	4.55	0.76	10.18	مميزة
27	2.51	0.98	3.91	0.96	6.71	مميزة
28	3.07	0.77	4.18	0.90	6.21	مميزة
29	2.58	0.88	3.75	0.87	6.25	مميزة
30	3.14	0.80	4.18	0.90	5.71	مميزة
31	3.05	0.82	4.50	0.76	8.61	مميزة
32	2.79	0.71	4.70	0.51	14.55	مميزة
33	2.93	0.80	4.23	0.71	8.02	مميزة
34	2.63	0.76	4.05	0.96	7.63	مميزة
35	2.93	0.77	4.55	0.76	9.88	مميزة
36	3.00	0.95	4.18	0.87	6.06	مميزة
37	3.00	0.85	4.39	0.78	7.95	مميزة

قيمة (t) الجدولية = 2.013 درجة حرية = 46 مستوى الدلالة = 0.05

من ملاحظة الجدول (6) يتبين لنا ان القيم التائية المحسوبة تراوحت بين (94,4- 1610) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية (2,013) عند درجة حرية (46) ومستوى دلالة (0,05) تم الإبقاء على جميع الفقرات والبالغ عددها (37) فقرة لان لها دلالة تمييزية.

ثانيا : معامل الاتساق الداخلي :

"يعد معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة"

(Lindquist, 1951, p286)

وقد استخدم الباحثون هذه الطريقة لتمييزها بالاتي" (اميرة حنا مرقس ، 2001

،ص58)

- تقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقره البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل.

- القوة التمييزية للفقرة تكون مشابهة لقوة المقياس التمييزية .

- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس.

وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

لجميع افراد العينة البالغ عددهم (90) عريفة ومساعدة بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وكما هو مبين في الجدول (7) .

جدول (7)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس السلوك القيادي (الاتساق الداخلي)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
---------------	----------------	------------	----------------

0,335	20	0,311	1
0,340	21	0,466	2
0,465	22	0,535	3
0,359	23	0,439	4
0,624	24	0,492	5
0,390	25	0,358	6
0,321	26	0,265	7
0,401	27	0,539	8
0,258	28	0,598	9
0,496	29	0,465	10
0,497	30	0,359	11
0,336	31	0,417	12
0,362	32	0,341	13
0,473	33	0,539	14
0,450	34	0,353	15
0,334	35	0,428	16
0,534	36	0,479	17
0,551	37	0,598	18
		0,367	19

القيمة الجدولية = 0,20 درجة الحرية = 88 مستوى الدلالة = 05,0

من خلال ملاحظة الجدول (7) يتبين لنا ان معامل الارتباط تراوحت بين (0,258-0,624) وعند مقارنتها مع القيمة العشوائية العظمى لمعامل الارتباط تم الإبقاء على جميع الفقرات البالغ عددها (37) فقرة لدالتهما الإحصائية.

9-1-4-2 الخصائص السيكومترية للمقياس :-

يتطلب بناء المقياس توفر شروط اساسية ومهمة لضمان سلامة وعلمية بناء المقياس. ومن أهم تلك الشروط امتيازاه بالصدق والثبات. وهذا ما تؤكد (دافيدوف)، اذ تشير الى " انه يجب ان يقيم مصممو الاختبارات الدليل على ثبات وصدق أدواتهم" (ليندال دافيدوف ، 1988

، ص538)

2-4-1-9-1 صدق المقياس : -

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية المهمة في تقويم ادوات القياس. ويعرف الصدق على انه" الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع من اجله" (زكريا محمد و(اخرين)، 1999، ص133)

وقد اعتمد الباحثون نوعان من الصدق للتأكد من صدق مقياسه وهما:-

2-4-1-9-1 الصدق الظاهري :-

يهدف هذا النوع من الصدق الى معرفة مدى تمثيل الاختبار او المقياس لجوانب السمة او الصفة المطلوب قياسها، وعما اذا كان الاختبار او المقياس يقيس جانبا محدودا من هذه الظاهرة ام يقيسها كلها. اي مدى مطابقة محتواه لما يريد قياسه. ويستخدم في تحديده آراء الخبراء المختصين في المجال الذي يحاول الاختبار قياسه" (محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين ، 2000 ،

ص258)

وقد تحقق هذا الصدق عندما عرض مقياس السلوك القيادي على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس وعلم النفس الرياضي والتربية الكشفية لإقرار صلاحية مكوناته الأساسية وكذلك صلاحية فقراته ومدى تمثيل هذه الفقرات للمكونات التي تقيسها.

2-4-1-9-1-2 صدق التكوين الفرضي:-

ويسمى أيضا صدق البناء، "وهو أكثر أنواع الصدق تعقيدا كونه يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبيا" ويعرف بانه " المدى الذي يمكن به تفسير الاداء على الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية المعينة"

(محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: ، 2000

ص268)

ولتحقيق صدق التكوين الفرضي استخدم الباحثون الطرق الاتية :

اولا : المجموعتان الطرفيتان:-

ان قدرة الفقرات على التمييز بين القائادات الذين يمتلكون السمة والذين لا يمتلكونها تعد من المؤشرات الدالة على صدق البناء . وفي المقياس الحالي تم التحقق من ذلك عندما حسبت القدرة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتان الطرفيتان وباستعمال الاختبار التائي (t-test) جدول (6).

ثانيا : الاتساق الداخلي:-

يتحقق الاتساق الداخلي عندما تكون السمة او الصفة المقاسة تشتمل على اختبارات فرعية متعددة، وحاصل جمع هذه الاختبارات الفرعية تعطي صورة عن درجة الاختبار ككل. وكلما كان معامل ارتباط درجات الاختبار الفرعية بالدرجة الكلية للاختبار عاليا دل ذلك على التناسق الداخلي للاختبار وبالتالي على صدق التكوين الفرضي"

(محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين ، 2000 ، ص271)

وقد استعمل الباحثون هذا المؤشر عندما استخرج معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس جدول (7).

2-4-1-9-2 ثبات المقياس :-

يعد مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية في المقياس ويتعين توفره في المقياس لكي يكون صالحاً للاستعمال وعند مقارنته بمفهوم الصدق يكون الصدق اشمل منه لذلك يمكن القول ان أي اختبار (مقياس) صادق يكون اختباراً ثابتاً ولكن لا يمكن القول بعكس ذلك ان الاختبار الثابت هو ان يكون صادقاً دائماً .

وتم حساب الثبات كما يأتي :-

2-4-1-9-2 التجزئة النصفية:-

تعد طريقة التجزئة النصفية من الطرائق التي تمتاز بالاقتصاد بالجهد والوقت، كونها تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحد فقط ،وهي من أكثر الطرائق المستعملة في الدراسات التربوية والنفسية لإيجاد معامل الثبات ، ولغرض التحقق من هذه الطريقة تم تجزئة فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، ولكون ان عدد فقرات المقياس فردي فقد تم إضافة قيمة الفقرة الأخيرة للنصف الأول الى النصف الثاني كي يكون العدد متساوي وهو (19) لكل نصف ، بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وكانت قيمتها المحسوبة (0.84) وهي اكبر من القيمة الجدولية (0,205) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (88) . تم استخراج

معامل الارتباط لثبات نصف الاختبار اذ بلغ (0,84) ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار قام الباحثون بتطبيق معادلة سبيرمان براون ظهر بأن مقدار سبيرمان براون قد بلغ (0,91) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

$$r_{11} = \frac{2r_{21}}{21+1} \dots\dots\dots$$

(صلاح الدين محمود علام، 2000، ص156)

r_{11} = قيمة معامل الثبات الكلي للاختبار .

r_{21} = قيمة معامل ثبات درجات نصف الاختبار .

2-4-1-2-9-2 معامل الفا كرونباخ :-

" تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثر ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج- اذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل . اذ ان معدل الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفا " (مصطفى باهي ،

1999، ص 18)

ولحساب ثبات المقياس بمعامل الفا كرونباخ طبق على أفراد عينة بناء المقياس البالغة (90) قائدة استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وظهر بان قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0,85) وهي مؤشر عال لثبات المقياس وبهذا أصبح مقياس السلوك القيادي بصورته النهائية جاهزا للتطبيق على عينة التطبيق .

بعد الانتهاء من بناء مقياس السلوك القيادي أصبح المقياس جاهز للتطبيق على عينة التطبيق النهائية حيث قام الباحثون بتطبيق مقياس السلوك القيادي على عينة التطبيق المتكونة من (60) عريفه ومساعدته في مخيم

بمحافظة النجف وذلك في (18 / 12 / 2012م) الساعة العاشرة صباحا وبوقت تجاوز بين (10 - 15) دقيقة.

2-4-1-10 اشتقاق المعايير لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن :

إن البحث العلمي في مجال التربية الرياضية لا يهدف فقط إلى محاولة تطبيق الاختبارات والمقاييس بل يسعى إلى بناء العديد من المقاييس الجديدة التي تتوافر فيها المعايير لتطبيقها في المجال الرياضي الذي يتميز بنواحيه المتعددة (محمد حسن علاوي ومحمد نصرالدين رضوان، 2000،

ص38)

ولذلك فإنه يجب تحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية بغية الوصول إلى المعايير . ومن المعروف أن المعايير هي إحدى الأهداف الأساسية التي ترمي إليها عملية تقنين الاختبارات حيث تشتق المعايير من عينة التقنين التي تمثل مجتمع البحث المدروس، والدرجة الخام هي النتيجة الأصلية المشتقة من تطبيق الاختبارات قبل ان تعالج إحصائياً وهي مصدر المعايير (محمد صبحي حسنين

،2001،ص29)

وقد قام الباحثون باستخراج الدرجات المعيارية التائية لدرجات عينة التقنين إذ أنها تصلح إلى حد كبير في تحديد مستويات ومعايير الأفراد في أي مقياس وتبدو أهميتها في فهمنا للدرجة الخام التي يحصل عليها الأفراد وذلك بأن هذه الدرجات تكتسب معنى واضحاً عندما تنسب إلى مستويات الجماعة التي أُجري عليها المقياس

(فؤاد السيد البهي، 1979،ص147)

اما عن الدرجة التائية فهي عبارة عن درجة معيارية متوسطها يساوي (50) وانحرافها المعياري يساوي (10) وتستخدم عادة في تحويل الدرجات الخام إلى درجات يمكن جمعها، لغرض مقارنتها وتسهيل تفسيرها، وتمتاز هذه الدرجة بأنها لا تتضمن قيما سالبة.

وهكذا فان استعمال الدرجة التائية ما هو إلا وسيلة تساعدنا في مقارنة أداء الفرد على بعض المهمات مع أداء مجموعة معيارية معينة وتدل على المنزلة المئوية التي يمثلها الفرد بالنسبة إلى مجموعة من الأشخاص وهي تماثل حالته بالنسبة إلى الظاهرة المدروسة، علما ان الوسط الحسابي للدرجات الخام كان (149,9) والانحراف المعياري (18,24) ولغرض وضع الدرجات والمستويات المعيارية، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8) يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية لأفراد عينة (التطبيق) لمقياس السلوك القيادي

الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	ت	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	ت	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	ت
52	148	37	41	128	19	21	95	1
53	150	38	41	129	20	23	97	2
54	151	39	42	130	21	28	106	3
55	153	40	43	132	22	29	108	4

56	155	41		43	133	23		30	109	5
57	156	42		44	134	24		31	111	6
57	157	43		45	135	25		32	114	7
58	158	44		45	136	26		33	115	8
59	159	45		46	137	27		34	116	9
62	165	46		47	139	28		34	117	10
63	166	47		48	140	29		35	119	11
64	168	48		48	141	30		36	120	12
66	171	49		49	142	31		37	122	13
67	173	50		49	143	32		38	123	14
68	176	51		50	144	33		38	124	15
69	177	52		50	145	34		39	125	16
71	181	53		51	146	35		39	126	17
				52	147	36		40	127	18

مما جاء به الجدول (8) هو ان اقل درجة خام تحققت لأفراد العينة كانت (95) وأعلى قيمة كانت (181) وكان الوسط الحسابي للدرجات الخام (144,2) والانحراف المعياري (17,21) علما ان الدرجة القصوة للمقياس التي من الممكن ان يحصل عليها المختبر هي (185) واقل قيمة على المقياس هي (37) كون المقياس خماسي التدرج.

11-1-4-2 المستويات المعيارية لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن:

إن تحديد المستويات المعيارية لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن يتم من خلال الدرجات المعيارية للمقياس والمستويات التي هي "عبارة عن معايير قياسية تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه بالنسبة لأي صفة أو خاصية لأنها تتضمن درجات تبين المستويات الضرورية لهذا يتم إعداد المستويات على أفراد مدربين من ذوي المستويات العالية"

(كمال عبد الحميد ومحمد نصر الدين رضوان

،1994، ص184)

ولغرض تحديد هذه المستويات فقد اختار الباحثون أن تكون هناك خمس مستويات لمقياس السلوك القيادي.

ولتحويل الدرجة الخام إلى درجات معيارية استخرج الباحثون الدرجة الزائفة كما يأتي:

$$س - س'$$

الدرجة الزائفة ز = _____ : حيث س=الدرجة الخام، س' = المتوسط

الحسابي

$$ع = \frac{س - س'}{ع} = \text{الانحراف المعياري}$$

أما الدرجة التائية (ت) = الدرجة الزائفة $\times 10 + 50$

الدرجة الزائفة من 3- إلى 3+

الدرجة التائية من 20 إلى 80+

جدول (9) يبين الدرجات والمستويات المعيارية والدرجات الخام المتحققة لعينة البحث على مقياس السلوك القيادي

لعريفات الطلائع ومساعداتهن

ت	المستويات	الفئات للدرجات الخام	الفئات للدرجات المعيارية	التكرارات
1	ضعيف	112 – 95	35 – 26	13
2	مقبول	130 – 113	45 – 36	23
3	متوسط	148 – 131	55 – 46	24
4	جيد	166 – 149	65 – 56	19
5	جيد جدا	184 – 167	75 – 66	11

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 التقديرات الاحصائية لمستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

من اجل عرض النتائج التي تم الحصول عليها بعد قياس مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن لدى أفراد عينة البحث فقد تم عرضها على شكل جداول لسهولة تحليلها ومناقشتها. ولإتمام عمليات التحليل الإحصائي اللاحقة التي تهدف إلى تحقيق أهداف البحث إذ تم عرض التقدير الإحصائي لنتائج أفراد عينة التطبيق البالغة (60) عريفة ومساعدة في السلوك القيادي.

جدول (10) يبين الوصف الاحصائي لنتائج افراد عينة البحث في السلوك القيادي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل التفرطح	اقل قيمة	اعلى قيمة
السلوك القيادي	149,9	18,24	-0,353	-0,656	109	181

يبين الجدول (10) ان الوسط الحسابي لمقياس السلوك القيادي كان (149,9) والانحراف المعياري (18,24) وكان معامل الالتواء (-0,353) مما يدل على ان افراد عينة البحث كانت متوزعة توزيعا طبيعيا بمعنى ان البناء الداخلي لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن كان صحيحا.

3-2 عرض وتحليل ومناقشة مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

بعد استكمال تطبيق مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن والذي تضمن (37) فقرة بصيغته النهائية على افراد عينة التجربة الرئيسة البالغ عددها (60) عريفة ومساعدة وبعد جمع الاستمارات وتفرغ البيانات سعا الباحثون الى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات القاءات على المقياس ومن ثم قاما بحساب الوسط النظري للمقياس . وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين قاما بحساب قيمة (t) لعينة واحدة كوسيلة احصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع مستوى السلوك القيادي لدى افراد عينة البحث الرئيسة ، وقد اوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان المتوسط الحسابي لدرجات عريفات الطلائع بلغ (149,9) درجة وبانحراف معياري قدرة (18,24) درجة وعند اجراء المقارنات بين المتوسط

الحسابي المتحقق والمتوسط النظري للمقياس البالغ (111) تبين ان هنالك فرقا دالا احصائيا بين الوسطين اذ بلغت قيمت (t) المحسوبة (13,99) وهي قيمة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (58) والجدول (12) يبين ذلك.

جدول (12)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
مقياس السلوك القيادي	149,9	18,24	111	13,99	2	معنوي

من خلال الجدول (12) يتبين الفرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لعريفات الطلائع ومساعداتهن في متغير السلوك القيادي وهذا يعني "ان مستواها لدى افراد عينة البحث هو مستوى عالي لان قيمة الوسط الحسابي المتحقق اعلى من قيمة الوسط النظري للمقياس" (جورج غارادو يمونا) واخرون) محمود هنا ،

(1986 ، ص231)

جدول (13)

يبين مستوى السلوك القيادي ومدياتها وتكرارات افراد العينة وقيمة الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

المستويات	المدى	التكرار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ضعيف	95 – 112	2	149,9	18,24
مقبول	113 – 130	3		
متوسط	131 – 148	17		
جيد	149 – 166	18		
جيد جدا	167 – 184	3		

اذ سعا الباحثون الى التعرف على مستويات السلوك القيادي ومدياتها وتكرارات افراد العينة ضمن المستوى والمدى الذي تقع فيه بغية التعرف على واقعها اذ يبين الجدول (13) بان الوسط الحسابي كان (149,9) وانحرافه المعياري (18,24) وتبين ان المستوى الضعيف كان تكراره (2) بينما شغل المستوى المقبول (3) عريفات ومساعداتهن من العينة بينما شغل المستوى المتوسط (17) عريفة ومساعدته من العينة وشغل المستوى الجيد (18) عريفة ومساعدته وشغل المستوى جيد جدا (3) عريفة ومساعدته من افراد عينة البحث.

ربما تشير هذه النتيجة الى ان افراد عينة البحث الحالي يمتلكون مستوى جيد من السلوك القيادي يظهر من خلال سلوكهم وتصرفاتهم ورغباتهم التي انعكست على المقياس بالمستوى الذي ظهرت فيه نتائج البحث الحالي ويعزو الباحثون السبب الى الخبرة التي تمتلكها العريفات والمساعدات نتيجة الاشتراك المستمر بالمخيمات الكشفية ولامتلاكهن الصفات القيادية التي تمكنهن من القيادة والتصدي لها كون القائدات وبحكم عملهن القريب من مرشدات الطليعة والاحتكاك المباشر مع المشكلات النفسية والاجتماعية لهن يستطعن معالجتها كونهن بحاجة في بعض الحالات الى تفهم مشكلات مرشدات الطليعة والتعاطف معهن وفي حالات أخرى يبدن شيئا من الحزم والتأنيب حيث ان الكلمة المناسبة تستطيع حل كثير من المواقف الحرجة التي اذا تركت تؤدي الى عواقب وخيمة.

وان نفسية العريفات تلعب دورا كبيرا في اثناء عملية القيادة الكشفية التي تنعكس على مرشدات الطليعة بالذات ولهذا يجب على العريفة ان تتحلى بأعلى درجات الانضباط النفسي في أصعب وأدق الحالات وتقابل الانفعال بالهدوء والتعصب والعناد بالصبر والغضب بالمداراة، وفي حالة العكس عند شعور العريفة بالانفعالات فان ذلك يخلق نوعا من الحساسية والشد النفسي بينها وبين مرشدات الطليعة مما يؤدي الى الشعور بالعداوة والكراهية.

حيث يشير حسن خطاب (1994) إلى ان انتشار الانماط القيادية قد يختلف من مجتمع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى، حيث ان هنالك عوامل كثيرة تؤثر في اختيار القائد (العرفية) للنمط القيادي، منها عوامل خاصة بالقائد مثل (نظام القيم) الذي يؤمن به، ومدى ثقته بمرؤوسيه، وميول القائد الشخصية، وعوامل خاصة بالمرؤوسين مثل (فاعلية الجماعة ودرجة تماسكهم ودوافعهم وانتاجيتهم ونظرتهم إلى انفسهم فضلاً عن عوامل خاصة بالبيئة مثل التقاليد السائدة وكفاءة الجماعة).

(1994، ص17)

ويرى الباحثون ان نتائج البحث تعكس الاتجاه الصحيح الذي تسير عليه العملية الكشفية والقيادية في المجتمع الكشفي والذي هو جزء من المجتمع العراقي المتوجه نحو الاسلوب الديمقراطي في ادارة جميع مؤسساته والذي يهتم بالعلاقات الانسانية ويؤمن بمبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والسعي من اجل التخفيف من المركزية الشديدة عن طريق تفويض صلاحيات اكثر إلى الافراد .

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع ما يشير اليه الادب المتصل بموضوع اهمية وجود العلاقات الانسانية بين القائد وأعضاء مجموعته، اذ يشير إلى "ان مثل هذا الاتجاه الانساني وتعزيزه في المجموعة لا يرفع من معنويات أفرادها ويعمل على اطلاق طاقاتهم المبدعة فحسب بل يوفر لأفرادها الامن النفسي الذي يعتبر القاعدة الأساسية للتفاعل وروح الانتماء والرضا الوظيفي "

5- الاستنتاجات والتوصيات :

1-5 الاستنتاجات :

1- يعد المقياس الحالي اداة للكشف عن مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

2- توزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن , حيث تبين ان أعلى مستوى (جيد جدا) ويليهما في المستوى (جيد) ثم المستوى (متوسط) ثم المستوى (مقبول) واخيرا المستوى (ضعيف).

3- ظهرت ان عينة البحث قد حققت مستوى جيد لمقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

5-2 التوصيات :

1- اعتماد المقياس الحالي الذي صممه الباحثون للكشف عن مستوى السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن.

2- إجراء دراسات مشابهة للتعرف على العلاقة بين السلوك القيادي ونتائج الفرق المشاركة بالمعسكرات الكشفية.

3- إجراء دراسات مشابهة للتعرف على السلوك القيادي وعلاقته بمستوى التماسك الاجتماعي للفرق المشاركة بالمعسكرات الكشفية.

المصادر

- اميرة حنا مرقس . بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، 2001 .
- جورج غارادو يمونا (وآخرون) : نظريات التعلم (دراسة مقارنة) ، ج 2 ، ترجمة علي حسين حجاج ، مراجعة عطيه
- حسن خطاب: القيادة الادارية، بغداد، وزارة التربية، معهد التدريب والتطوير الاداري، 1994.
- دورات رودفي : أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة ،محمد سعيد وآخرون ،دار الأمل ، الأردن ، 1985.
- زكريا محمد و(آخرون) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان، 1999.
- صفوت فرج : القياس النفسي، ط1 ، دار الفكر العربي، القاهرة، 1980.
- صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم النفسي والتربوي اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000.
- فؤاد السيد البهي، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري، ط3،، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979 .
- كمال عبد الحميد ومحمد نصر الدين رضوان: مقدمة التقويم في التربية الرياضية، ط1، دار الفكر

العربي، القاهرة، 1994.

- ليندال دافيدوف :مدخل علم النفس (ترجمة) سيد طواب واخرون ، ط3، دار ماكروجيل ، القاهرة 1988
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000
- محمد صبحي حسانين ،القياس والتقويم في التربية البدنية، ج1، ط4، دار الفكر العربية، القاهرة ، 2001 .
- محمد عبيدات واخرون :منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل ، عمان ، 1999.
- محمود هنا ،عالم المعرفة ، العدد ، 108 ، الكويت ، 1986 .
- مصطفى باهي :المعاملات العلمية والعملية بين النظرية والتطبيق، ط1، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 1999.
- مطانيوس ميخائيل :القياس والتقويم في التربية الحديثة ، منشورات جامعة دمشق ، 1997.
- وليد خالد النعمة، القدرة القيادية لدى رؤساء الاتحاديات الرياضية العراقية، رسالة ماجستير، جامعة الموصل ، 1995.
- Cranach , L.J. Essential of Psychological testing, New York, Harper and Paw, 1970.
- Lindquist ,E , F ,Educational measurement , Washington American, councilman Education, 1951

مقياس السلوك القيادي بصيغته النهائية

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	قليلًا	نادرا
1.	تشجع المرشدين على تنفيذ الأعمال بسرعة وبأحسن الطرق .					
2.	تساعد المرشدين في حل مشاكلهم الخاصة .					
3.	عندما ينشأ صراع بين المرشدين في المخيم تحاول تهدئة المشاعر .					
4.	تجرب الأفكار الجديدة مع المرشدين .					
5.	تضع نظاما للعلاقات بين المرشدين لضمان استقرار عملهم في المخيم .					
6.	تحرص دائما على توعية المرشدين في المخيم .					
7.	تساعد المرشدين في حل مشاكلهم الخاصة .					
8.	تشرك المرشدين في تحديد ما يجب عليهم اداءه في أعمال الريادة الكشفية					
9.	تراعي قدرات المرشدين اثناء تأدية أعمال الريادة .					
10.	تعطي وقتا كافيا للاستماع للمرشدين وايداء اقتراحاتهم .					
11.	تعمل على سيادة روح التعاون في العمل بالمخيم الكشفي .					
12.	تراعي قدرات المرشدين اثناء تأدية أعمال الريادة .					
13.	تشجع إعطاء وتلقي المعلومات الخاصة بالمخيم الكشفي .					
14.	تتأكد من ان المرشدين يقومون بالعمل الكشفي حسب طاقاتهم القصوى					
15.	لا تهتم برأي المرشدين عند اتخاذ القرارات في المخيم الكشفي					
16.	تتعصب لآرائها وتعتبر تبادل الآراء مضيعة للوقت في المخيم .					
17.	لا تقتنع بأي حجة او سبب عند خسارة الطليعة في المخيم .					
18.	تضع الطرق الجديدة التي تراها مناسبة لمواجهة المشكلات التي تظهر بالمخيم					

					.	
					مسؤولياتها تتحصر بالحصول على النتائج الجيدة لمرشدات الطليعة .	19.
					تقوم بمحاسبة المقصرة عند تعرض المرشدات الطليعة الى الهزيمة .	20.
					تتمسك بمعايير العمل الكشفي .	21.
					تحدد واجبات زميلاتها وبغض النظر عن العلاقات فيما بينهم .	22.
					لا تراعي مشاعر وأحاسيس المرشدات	23.
					لا تسمح بالنقاش او التحاور اثناء العمل الكشفي .	24.
					تفضل التعامل مع المرشدات بأوامر حازمة وقوية .	25.
					لا تهتم بتدريب الطليعة على الأساليب والخطط الجديدة .	26.
					لا تهتم بطرح أفكار جديدة على المرشدات .	27.
					تهتم فقط بتوصيل وإيلاغ المرشدات بما تقررره ادارة المخيم .	28.
					تحرص على تحقيق نتائج متميزة لضمان رضا ادارة المخيم .	29.
					تحاول إيجاد تبرير عند خسارة الطليعة في أعمال الريادة .	30.
					تغير من أفكارها لتتفق مع أفكار وأراء المرشدات .	31.
					تهتم جدا بحب وصدقة الجميع .	32.
					لا تميل لاتخاذ اجراءات صارمة مع المرشدات المقصرات .	33.
					تفضل اتخاذ القرارات من قبل المرشدات او المتميزات منهن .	34.
					تراعي ان لا تكون هناك خلافات مع المرشدات	35.
					لا تلتزم بمواعيد الاجتماعات الموضوعية من قبل ادارة المخيم	36.
					لا تهتم بمدح او ذم ادارة المخيم على النتائج المتحققة للطليعة .	37.