

قياس مستوى القيادة من السلوك التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي
في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية في المنطقتين الوسطى والجنوبية

أ.م.د. رياض نوري عباس

أ.د. قصي فوزي خلف

الاستاذ مهند عدنان حسن

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة البصرة

ملخص البحث العربي:

تجلت اهمية البحث في قياس مستوى القيادة من السلوك التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية في المنطقتين الوسطى والجنوبية وكانت مشكلة البحث في قلة عدد المخيمات الكشفية المقامة في محافظات القطر اما اهداف البحث كانت تصميم مقياس للتعرف على قياس مستوى القيادة من السلوك التنظيمي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

Measuring the level of leadership of organizational behavior in the departments of sports and school activities in the management and organization of Scout camps in the central and southern regions

Researchers

Prof. Dr. Qusay Fawzi khlaf

Prof. Dr. Riaz Nori

Mr. Mohaned Adnan Hassan

The research includes five chapters, the researcher to the following: Ensure that the first chapter on the front and the importance of research, where the importance of research in measuring the level of leadership of organizational behavior in the departments of sports and school activities in the management and organization of Scout camps in the central and southern regions were the research problem in the small number of Scout camps set up in the provinces of the country. The objectives of research was designed scale to learn to measure the level of leadership of organizational behavior in the management and organization of Scout camps to districts and school sports activity in the central and southern regions.

١ - التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

يعكس تقدم الدول في المجال الرياضي مدى التقدم في استخدام الادارة الرياضية الحديثة في كافة انشطتها الرياضية اذ كلما ارتقى مستوى الادارة فيها كلما تحسن مستواها الرياضي. ويرى العديد من الباحثين أن التنظيم هو أول موضوع يتم تناوله بالبحث والدراسة في مجال وظائف الإدارة العامة باعتبار أن الإدارة ليست إلا تنظيم وتنسيق الجهود المشتركة في سبيل تحقيق أهداف محددة. فعلم النفس الاجتماعي يتضمن النظريات والدراسات التي تحكم ميول الفرد في الجماعة واتجاهاته وغرائزه، وكذلك جميع العوامل التي تتحكم في تصرفاته وميوله لذا فإن الصلة الوثيقة بين الإدارة العامة وعلم النفس الاجتماعي تبدو واضحة، من حيث أن المدير الفعال لابد له من الإلمام والاعتماد على مبادئ ومفاهيم علم النفس الاجتماعي حتى يتمكن من الوقوف على دوافع سلوك من يعملون معه وكيفية التأثير في سلوكهم وتوجيهه الوجهة السليمة من وجهة نظر أهداف المنظمة.

فنحن نحتاج إلى تفسير لسلوك الناس الذين نعمل معهم، وقد يطول البحث وتطول المعاناة التي نلاقيها في محاولة فهم الآخرين بل في فهم أنفسنا، فنحن في حاجة إلى معرفة الأسباب المؤدية للسلوك، بل وأيضاً السبب في الاستمرار في هذا السلوك أو التحول عنه. ومن خلال ذلك يتبين أهمية المقاييس بالسلوك التنظيمي في إدارة المخيمات الكشفية والتي تسهم في الوقوف على مدى نجاح هذه المخيمات من خلال ادارتها ومن خلال سلوكها التنظيمي المتبع في العملية الادارية، ومن هنا تتجلى أهمية البحث عبر قياس السلوك التنظيمي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-2 مشكلة البحث

من خلال الاطلاع على المصادر والدراسات السابقة ارتأى الباحث دراسة أحد الجوانب المهمة في علم الادارة والتنظيم وعلم النفس الاجتماعي وهو السلوك التنظيمي لدى العاملين في النشاط الرياضي والمدرسي والاسلوب المتبع في اقامة المخيمات الكشفية.

وان التفاوت المتباين في مستوى المخيمات الكشفية بحيث تكون درجة نجاحها بدرجات متفاوتة يتجلى هذا التفاوت في مدى قدرتهم على السيطرة على مجريات الأمور.

وهنا تبرز مشكلة البحث في التفاوت في الاهتمام بمستوى المخيمات الكشفية. و مرد هذا التفاوت و كما يراه الباحث يعود الى السلوك التنظيمي ولذلك سيتم بناء مقياس لقياس السلوك التنظيمي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-3 اهداف البحث

١ - تصميم مقياس للتعرف على قياس مستوى القيادة من السلوك التنظيمي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

٢ - وضع مستويات معيارية لمقياس قياس مستوى القيادة من السلوك التنظيمي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري: ويتمثل بالعاملين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية للمنطقتين الوسطى والجنوبية (البصرة، ميسان، ذي قار، المثنى، القادسية، النجف، كربلاء، بابل، واسط، بغداد).

2-4-1 المجال الزمني: 2016/1/2 - 2016/5/4

3-4-1 المجال المكاني: مديريات النشاط الرياضي والمدرسي للمنطقتين الوسطى والجنوبية (البصرة، ميسان، ذي قار، المثنى، القادسية، النجف، كربلاء، بابل، واسط، بغداد).

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة المشكلة.

3-2 مجتمع وعينة البحث: يتألف مجتمع البحث على (183) ادارياً ومدرساً تم اخذ (10) منهم لإجراء التجربة الاستطلاعية، و (100) لتمثل عينة البناء و (73) لتمثل عينة التطبيق.

3-3 وسائل وأدوات جمع المعلومات والبيانات:

- المصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- المقاييس
- قد تم استخدام المقياس المثبت من قبل الباحث.
- المقابلات الشخصية

3-4 إجراءات بناء المقياس :-

تتضمن إجراءات بناء المقياس الخطوات التي أتُبعت في بنائه بُغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السيكمترية مثل الصدق والثبات والموضوعية والقدرة على التمييز:-

3-4-1 إعداد الصيغة الأولية للمقياس :- من أجل إعداد الصيغة الأولية للمقياس قام الباحث بما يأتي :

٣ ٢ ١ + - = إعداد فقرات المقياس :- بعد أن تم تحديد مجالات المقياس ووضع التعريف المناسب لكل منها ، قام الباحث بعرض استمارة استبانة وكما في الملحق على السادة الخبراء ، إذ وضع الباحث بعض الفقرات وطلب بيان رأي الخبراء حول صلاحية الفقرات أو تعديلها إن أمكن.

تم عرض المقياس بصورته الاولى على مجموعة من الخبراء من اصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والادارية وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ماوضع من اجله، فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون، اذ

طلب من كل خبير ابداء رأيه وملاحظاته حول بيان مدى صلاحية وسلامة صياغة الفقرات ومضمونها والمجالات الرئيسية وارتباط كل موقف في المجال الذي يتبعه وكذلك واقعية الموقف وتمثيله للصفة المراد قياسها، مع اخذ آرائهم حول صلاحية استخدام الميزان الخماسي سلماً لتقدير درجات افراد العينة. وبعد جمع البيانات وتفريغها استخدم الباحث اختبار (كا²) للتعرف على صلاحية الفقرات وقد اظهرت النتائج صلاحية (18) فقرة من اصل (20) فقرة فضلاً عن اعادة صياغة بعض الفقرات التي لدى المحكمون ملاحظتهم حولها كما مبين بالجدول (1).

ت	المجالات	الفقرات المقبولة	الفقرات المستبعدة
1	القيادة	18	2

جدول (2)

يبين صلاحية فقرات مقياس مجال القيادة السلوك التنظيمي

1	القيادة	1	17	3	9.80	85%
		2	18	2	12.80	90%
		3	18	2	12.80	90%
		4	19	1	16.20	95%
		5	18	2	12.80	90%
		6	19	1	16.20	95%
		7	17	3	9.80	85%
		8	20	0	20.00	100%
		9	8	12	0.00	45%
		10	18	2	12.80	90%
		11	19	1	16.20	95%
		12	19	1	16.20	95%
		13	18	2	12.80	90%
		14	19	1	16.20	95%
		15	17	3	9.80	85%
		16	19	1	16.20	95%
		17	20	0	12.80	100%
		18	18	2	12.80	90%
		19	19	1	16.20	95%
		20	10	10	0.00	50%

٣ ٤ ٥ تصحيح فقرات المقياس: يقصد بتصحيح المقياس الحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب، فقد اعطي الوزن للفقرات كما في الجدول ادناه:

الفقرات الايجابية					
بدائل الاجابة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
الوزن	5	4	3	2	1
الفقرات السلبية					
بدائل الاجابة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
الوزن	1	2	3	4	5

وعندما توضع لكل فقرة الوزن المحدد لها مسبقاً تجمع الاوزان لكل الفقرات وتكون النتيجة هي الدرجة التي تعبر عن نجاح السلوك التنظيمي.

3-4-3 إعداد تعليمات المقياس بصيغته النهائية :-

تُعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب لفقرات المقياس لذا روعي أن تكون التعليمات سهلة ومفهومة وكذلك إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس (أي عدم كتابة أسم المقياس) ⁽¹⁾ . كما تم التأكيد على ضرورة عدم ذكر الاسم لأن الهدف من المقياس هو لأغراض البحث العلمي فقط ، إذ أكد (وايلي Wylie) إن التغلب على عامل الاستحسان (المرغوبة الاجتماعية) يتم من خلال طمأننة المستجيب بسرية استجاباتهم ⁽²⁾ . كما أكد الباحث على ضرورة الإجابة على جميع فقرات المقياس وإن أي فقرة تترك سوف تهمل ، وقد أرفق مثلاً عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس والموضحة في الملحق بفقراته البالغة (18) فقرة التي كُتبت بدون ذكر الأبعاد تمهيداً لإجراء التجربة الاستطلاعية.

3-5 التجربة الاستطلاعية :-

"هي استطلاع الظروف المحيطة في الظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها " ⁽³⁾ . كما "تعد تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات ولإيجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها " ⁽⁴⁾ . لذا قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للأهداف الآتية :-

- معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحث .
- التعرف على الوقت المستغرق في ملئ استمارة الاستبانة .
- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث .

¹ - احمد محمد عبد الخالق؛ استخبارات الشخصية ، ط2، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1989م، ص 56.

² - صلاح الدين محمود علام؛ تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، الكويت، جامعة الكويت، 1986م، ص44.

³ - نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح فتحي؛ مصدر سبق ذكره ، ص 88-89.

⁴ - قاسم حسن المندلاوي؛ الاختبارات والقياس في التربية الرياضية (الموصل ، دار الكتب والنشر ، 4989م) ص156.

وبعد انتهاء الباحث من إعداد الصيغة النهائية للمقياس وأدرج معه التعليمات وأتم ميزان التقدير ، أجرى تجربته الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث البالغ عددهم (10)، وطلب من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على الفقرات التي لا يتم فهمها، وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم (الثلاثاء) المصادف (2016/4/5).

٣ التجربة الرئيسية

يهدف الباحث من إجراء التجربة الرئيسية إلى تطبيق مقياس السلوك التنظيمي بصيغته النهائية على عينة البحث ، وبعد جمع الاستمارات تحلل النتائج إحصائياً لإيجاد القوة التمييزية لكل فقرة من أجل استبعاد وحذف الفقرات غير المميزة للفترة من 2016/4/7 الى 2016/5/2 ولأجل تحقيق ذلك قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البناء والبالغ عددهم (100).

٣ ٤ تحليل الفقرات إحصائياً

ان تحليل الفقرات إحصائياً هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار بغرض معرفة خصائصها وحذف أو تعديل أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى للباحث الوصول الى اختبار ثابت صادق مناسب من حيث عدد الفقرات والصعوبة. ⁽¹⁾ وان الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل، أما على إعادة صياغتها أو استبعادها تم لم تكن صالحة. ⁽²⁾ وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي.

3-7-1 المجموعتان الطرفيتان (القوة التمييزية)

يعد التمييز من الخصائص السيكمترية (القياسية) التي تدل على قدرة فقرات المقياس على التمييز بين المفحوصين لكي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المقاسة التي يقوم عليها أساساً القياس النفسي ⁽³⁾. لأنها تميّز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة التي نقيسها الفقرات كلها ، عن الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة . ولتحقيق ذلك أعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للفقرات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وعلى ضوء ذلك كان عدد الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا (27) وكذلك الدنيا ليصبح عدد الاستمارات المأخوذة (54) استمارة.

¹ - محمد عبدالسلام احمد: القياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1982م، ص256.

² - Scannell.D: Teasting and measurement in the classroom, Boston, Houghton, 1975, P.214.

³ 3- Anastasi & Susan ,urbina , psychological festing , New Jersey < prentice hall , 1997 , p . 182 .

القيادة						
مستوى الدلالة	قيمة t	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
معنوي	9.141	0.855	1.742	1.176	4.129	1
معنوي	4.510	1.237	1.742	1.241	3.161	2
معنوي	12.649	0.653	1.677	0.930	4.258	3
معنوي	7.470	0.683	2.000	0.989	3.613	4
معنوي	14.026	0.651	2.097	0.791	4.677	5
معنوي	9.357	0.945	2.323	0.755	4.355	6
غير معنوي	1.574	0.729	2.258	1.022	2.613	7
معنوي	9.094	0.495	1.387	1.077	3.323	8
معنوي	9.747	0.739	1.710	1.012	3.903	9
معنوي	8.009	0.856	2.000	1.095	4.000	10
معنوي	11.521	0.643	1.710	1.014	4.194	11
غير معنوي	1.543	0.575	1.742	0.875	2.032	12
معنوي	5.002	0.739	2.290	1.437	3.742	13
غير معنوي	1.514	0.761	2.387	1.203	2.774	14
معنوي	9.094	0.495	1.387	1.077	3.323	15
معنوي	13.396	0.929	2.065	0.588	4.710	16
معنوي	9.934	0.739	1.710	1.093	4.065	17
معنوي	9.094	0.495	1.387	1.077	3.323	18

من الجدول (3) وبمقارنة مستوى الدلالة مع (0.05) نجد أن هناك (3) فقرات كانت مستوى الدلالة الاحصائية أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق معنوية لتلك الفقرات بين المجموعتين العليا والدنيا وعليه استبعدت هذه الفقرات من المقياس وهي:

القيادة: ثلاث فقرات، تسلسل (7،12،14). وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (15) فقرة بتسلسل جديد. ، بعد استبعاد (3) فقرة كان الفرق فيها غير معنوي بين أوساط المجموعة العليا وأوساط المجموعة الدنيا.

3-7-2 الاتساق الداخلي للفقرات

إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس قوة تمييز كل فقرة ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية ، لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي إذ انه يقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات. واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط بيرسون، من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين درجات كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس ، اعتمد في ذلك على استجابات عينة البحث البالغة (100).

وتم حساب الاتساق الداخلي من خلال ثلاث طرق وهي ارتباط الفقرة بالمجال التي تنتمي اليه.

3-7-2-1 علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه : استخدم معامل الارتباط (بيرسون) بواسطة الحقيبة

الإحصائية (spss) بين فقرات المقياس مع كل مجال تنتمي اليه ، والجدول (4) يبين ذلك.

القيادة								
1	0.656	0.000	6	0.655	0.000	11	0.225	0.004
2	0.651	0.000	7	0.703	0.000	12	0.767	0.000
3	0.132	0.092	8	0.652	0.000	13	0.667	0.000
4	0.459	0.000	9	0.244	0.002	14	0.720	0.000
5	0.577	0.000	10	0.434	0.000	15	0.490	0.000

من الجدول (4) نجد أن فقرة واحدة كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباط بيت الفقرة والبعد التي تنتمي اليه وبذلك تم استبعاد هذه الفقرات وهي:

القيادة: فقرة واحدة، تسلسل (3). وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (14) فقرة بتسلسل جديد ، بعد استبعاد فقرة واحدة التي كان معامل ارتباطها غير معنوي مع الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي اليه.

3-8 المعاملات العلمية لمقياس السلوك التنظيمي

3-8-1 الصدق: يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء المقاييس وكما

عرفته ليلي السيد فرحات بأنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه" ⁽¹⁾. وهناك عدة انواع من الصدق ولذا فقد استخدم الباحث (الصدق الظاهري ، صدق البناء) .

أولاً: **الصدق الظاهري** : هو الاختبار (المقياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، اي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً واحصائياً ⁽²⁾ . وبعد الصدق الظاهري أحد انواع الصدق الذي يتضح من

¹ ليلي السيد فرحات :المقياس المعرفي الرياضي ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2001، ص 67 .

خلال محتويات استمارة المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض مقياس المشكلات السلوكية واستبيان الأساليب العلاجية على الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي وعلم النفس التربوي وطرق التدريس والاختبارات والقياس كما مر في عرض الصيغة الأولية لمقياس المشكلات السلوكية واستبيان الأساليب العلاجية على الخبراء والمختصين .

ثانياً: صدق البناء: هذا النوع من الصدق يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبياً لذلك يعد من أكثر أنواع الصدق تعقيداً⁽²³⁾. يعد من أكثر أنواع الصدق لملاءمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق⁽³⁴⁾. وقد تم حساب هذا النوع من الصدق من خلال :

١ - **أسلوب المجموعتين الطرفيتين:** استخرجت القوة التمييزية للفقرات في مبحث تحليل الفقرات احصائياً التي في ضوءها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة.

٢ - **معامل الاتساق الداخلي:** استخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي اليه وكذلك للدرجة الكلية للمقياسو تحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون). ويجب التأكد من أن مكونات الاختبار (المقياس) مجتمعة تمثل الهدف الذي وضع من أجله الاختبار (المقياس)⁽⁴⁰⁾.

٣ ٩ **التطبيق النهائي للمقياس:** ومن خلال الاجراءات السابقة توصل الى صياغة الاستبانة النهائية لمجال القيادة يحتوي على (14) فقرة، ليتم توزيعها على عينة التطبيق البالغة (73) اداريا ومدرسا.

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض نتائج مجال القيادة وتحليلها ومناقشتها

¹ ليلي السيد فرحات: القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط4 ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2007 ، ص 122 .

² Cronbach, L. J: Essential of Psychological. NewYork, Harper and Pow, 1970.P.105.

³ عبد الجليل الزويجي (وآخرون): الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطبعة جامعة الموصل ، الموصل ، 1981 ص 43 .

⁴ قيس ناجي وبسطويسياًحمد : الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 1987 ، ص115 .

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسيط وقيمة معامل الالتواء

ت	الفقرات	درجة الحدة		تسلسل الفقرة حسب درجة حدثها
		الوسط المرجح	الوزن المئوي	
1	اهتم بتكوين علاقات طيبة مع الإدارة العاملة على تنظيم المخيمات الكشفية.	2,96	%59,2	8
2	أحرص على المشاركة في اتخاذ القرارات الصائبة مع المجموعة.	3,23	%64,6	5
3	اهتم كثيرا بتنمية مهارات الافراد من خلال العمل المستمر .	3,86	%77,2	3
4	أحاول ان لا انشغل كثيرا في مشكلات العمل.	2,91	%58,2	9
5	أحرص على صداقة الزميل المتفاني في العمل.	2,86	57,2	10
6	أفضل المروءوس الذي يتصف بالإيثار .	2,68	%53,6	12
7	أسعى الى ان أكون شخصية اجتماعية ناجحة.	3,17	%63,4	6
8	أفضل الإدارة من خلال السياسات والقواعد المكتوبة لسهولة تنفيذها.	2,77	%55,4	11
9	لا أحب التراخي في التعامل مع العاملين أثناء العمل.	3,81	%76,2	4
10	إذا حدث صدام بين الإدارة والعاملين فأناحي تحيز لجانب الافراد.	3,90	%78	2
11	أبحث عن حلول مناسبة إذا حدث وانخفض مستوى أداء العاملين.	3,04	%60,8	7
12	أحرص على تفويض شخص يمتلك القدرة على الإدارة الناجحة بديلاً لي في حالات تغيب.	2,46	%49,2	13
13	يجب على القائد ان يتفهم مشكلات الافراد ويهتم بحلها.	3,91	%78,2	1
14	اهتم كثيرا بتنسيق العمل من خلال التخصصات المتوفرة.	2,32	%47,6	14

إحتلت الفقرة (يجب على القائد ان يتفهم مشكلات الافراد ويهتم بحلها) المرتبة الأولى بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,91) ووزن مئوي (78,2%). والفقرة (اذا حدث صدام بين الإدارة والعاملين فأناحي تحيز لجانب الافراد) إحتلت المرتبة الثانية بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,90) ووزن مئوي (78%). والفقرة (اهتم كثيرا بتنمية مهارات الافراد من خلال العمل المستمر) فقد إحتلت المرتبة الثالثة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,86) ووزن مئوي (77,2%).

وهذا يعني أنه هناك ضعف عند بعض القادة في الالمام بالمهارات القيادية (الفكرية والفنية والإنسانية) مما جعل القادة الكشفيين قليلي التأثير في سلوك وتصرفات الكشافة وهذا الضعف ناتج من قلة المخيمات الكشفية وبساطتها وعدم ممارسة الدور القيادي بالشكل المناسب لأن القائد يجب أن تكون لديه القدرة على التفاعل

والتفاهم مع الأشخاص وأن يفهم نوع العمل الذي يؤديه ،ويجب أن تكون لديه القدرة على تصور الأمور وأن يرى الأبعاد الكاملة للمشاكل وكل ذلك يأتي من خلال الاشتراك في المخيمات الكشفية النموذجية حتى يستطيعوا ممارسة عملهم بالشكل الذي يظهر كفاءتهم القيادية و تطوير قدرات القادة وإمكانياتهم ذلك لان القائد " هو العقل المفكر والموجه والقلب النابض الذي يدفع الحيوية في شرايين المنظمة من خلال توجيه جهود الآخرين والتأثير في سلوكهم"¹

والفقرة (لا أحب التراخي في التعامل مع العاملين اثناء العمل) إحتلت المرتبة الرابعة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,81) ووزن مئوي (76,2%).

وهذا يعني ان الرغبة والارادة ضعيفة عند القادة الكشفيين في تحقيق اهداف المخيم الكشفي وقد يرجع سبب ذلك الى قلة المخصصات أضعف إمكانيات المخيم الكشفي المادية والفنية مما يؤدي الى عدم ثقتهم بتحقيق الأهداف المنشودة،ولذا يجب على القائمين على المخيمات الكشفية العناية بالقادة الكشفيين وحثهم على العمل وتشجيعهم وإستظهار وتحفيز إندفاعهم ورغبتهم للعمل من خلال وضع مميزات خاصة لهم (مادية ومعنوية) تميزهم عن غيرهم مثل المكافئات المادية وتقديمالشكر والعرفان لهم وكذلك العمل على تلبية إحتياجاتهم،الأمر الذي يؤدي الى استثارة دوافعهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة،وضع الخطط المناسبة التي تزيد من حماسهم للعمل وإشعارهم بالدورالكبير الذي يقومون به وحل مشاكلهم التي يواجهونها .

وإحتلت الفقرة(أحرص على المشاركة في اتخاذ القرارات الصائبة مع المجموعة) المرتبة الخامسة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,23) ووزن مئوي (64,6%). أما الفقرة (اسعى الى ان أكون شخصية اجتماعية ناجحة)فقد إحتلت المرتبة السادسة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,17) ووزن مئوي (63,4%).والفقرة (ابحث عن حلول مناسبة اذا حدث وانخفض مستوى أداء العاملين)وهي فقرة ايجابية فقد إحتلت المرتبة السابعة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (3,04) ووزن مئوي (60,8%).

وهذا يعني ضعف الضوابط والمعايير الخاصة التي يحدد على أساسها القادة الكشفيون الذين سوف يعملون في المخيمات الكشفية أو توجد تلك المعايير والإعتبارات ولكن لا يؤخذ بها للأسف ،وذلك خلل كبير وجسيم تتحمل نتائجه مديريات التربية لأنه سوف يؤدي الى تسلم أشخاص غير مؤهلين للمناصب القيادية وإبعاد المؤهلين والمستحقين لها ،وقد يكون وفقا لإعتبارات خاصة وشخصية وبالتالي تكون عملية إختيار القادة هي السبب في فشل المخيم الكشفي وعدم تحقيق أهدافه او ان الكثير من القادة الكشفيين بعيدين عن العمل الكشفي .

ويرى الباحث أنه يجب أن تكون هنالك لجان متخصصة ودورية تقوم بدورات تأهيلية للقادة الكشفيين وارسال المتميزين منهم للمشاركة في الدورات الخارجية ووضع تصنيف خاص للقادة لكي يمكن وبكل سهولة إختيار القادة المناسبين لنوع العمل المطلوب ،وتحفيز القادة بالمراتب الأقل الى العمل والنشاط والمثابرة وإظهار الكفاءة المطلوبة للوصول الى المراتب القيادية في التصنيف المتقدم .لأن " القيادة هي الروح المحركة للإدارة ولما كان

¹ - حليم المنيري وعصام بدوي : الادارة في المجال الرياضي ،ط1، القاهرة ، المكتبة العربية ،1991،ص221.

حسن القيادة يتوقف الى حد كبير على ما يتمتع به القائد الإداري من صفات فأن إختيار القادة الإداريون وإعدادهم هو أول وأهم ماتعني به الدول الحديثة⁽¹⁾ والفقرة (اهتم بتكوين علاقات طيبة مع الإدارة العاملة على تنظيم المخيمات الكشفية) إحتلت المرتبة الثامنة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,96) ووزن مؤوي (59,2%). أما الفقرة (أحاول ان لا انشغل كثيرا في مشكلات العمل) فقد إحتلت المرتبة التاسعة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,91) ووزن مؤوي (58,2%). وإحتلت الفقرة (احرص على صداقة الزميل المتفاني في العمل) المرتبة العاشرة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,86) ووزن مؤوي (57,2%). والفقرة (أفضل الإدارة من خلال السياسات والقواعد المكتوبة لسهولة تنفيذها) إحتلت المرتبة الحادية عشرة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,77) ووزن مؤوي (55,4%). والفقرة (أفضل المروءوس الذي يتصف بالإيثار) إحتلت المرتبة الثانية عشرة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,68) ووزن مؤوي (53,6%). والفقرة (احرص على تفويض شخص يمتلك القدرة على الإدارة الناجحة بديلاً لي في حالات تغيب) إحتلت المرتبة الثالثة عشرة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,46) ووزن مؤوي (49,2%). والفقرة (اهتم كثيرا بتنسيق العمل من خلال التخصصات المتوفرة) إحتلت المرتبة الرابعة عشرة بدرجة حدة ذات وسط مرجح (2,32) ووزن مؤوي (47,6%). وهذه الفقرات تعتبر من الفقرات ذات درجة الحدة القليلة لان وسطها المرجح اقل من الوسط الفرضي البالغ (3). وانها من الفقرات ذات التأثير الاقل ضمن مجال القيادة.

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

- ١ - تم التوصل الى تصميم إستبانة للتعرف على مستوى القيادة من السلوك التنظيمي في ادارة وتنظيم المخيمات الكشفية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.
- 2- تم التعرف على الفقرات الأكثر حدة والفقرات الأقل حدة في كل مجال من مجالات الاستبانة.

5-2 التوصيات:

- 1- ضرورة الإطلاع من قبل القائمين على إقامة المخيمات الكشفية على التطورات الحاصلة في ادارة المخيمات لكشفية حتى يتمكنوا من معرفة معوقات العمليات الإدارية ومدى تأثيرها على نجاح المخيمات الكشفية.
- 2- الإشتراك في المخيمات الكشفية العربية والدولية للإطلاع على ماتوصلت إليه من تطورات وإكتساب الخبرة الكافية .

المصادر:

- احمد محمد عبد الخالق ؛استخبارات الشخصية ، ط2، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1989.
- حليم المنيري وعصام بدوي : الادارة في المجال الرياضي ، ط1، القاهرة ،المكتبة العربية ،1991.

¹ - جمال محمد علي :الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر ،2007، ص46.

- جمال محمد علي :الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر 2007،
- صلاح الدين محمود علام ؛ تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي ، الكويت، جامعة الكويت، 1986.
- قاسم حسن المندلاوي ؛ الاختبارات والقياس في التربية الرياضية (الموصل ، دار الكتب والنشر ، 4989م) .
- عبد الجليل الزوبعي (وآخرون) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطبعة جامعة الموصل ، الموصل 1981، .
- قيس ناجي وبسطوبسيأحمد : الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 1987
- ليلي السيد فرحات :القياس المعرفي الرياضي ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2001.
- ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط 4 ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2007 .
- Cronbach, L. J: Essential of Psychological. NewYork, Harper and Pow, 1970.P.105.