

اساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي صباحي ومسائي بمحافظة السليمانية
من وجهة نظر الكشافين

برشنگ ناظم كريم ، أ.م.د. عوزير سعدي إسماعيل

prshngnazm@icloud.com

ozer.ismahil@su.edu.krd

العراق. جامعة السليمانية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المخلص

يهدف البحث إلى التعرف على اساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي صباحي ومسائي بمحافظة السليمانية ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث ، وتكون مجتمع البحث من (١٥٠) كشافاً وتم اختيارهم كعينة للدراسة ، واستخدم الباحثان مقياس الاستبيان للحصول على البيانات اللازمة ، وتوصل الباحثان الى نتائج معنوية بمستوى أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمسائي لمحافظة السليمانية والاسلوب الاكثر سيادة للقائد الكشفي هو الأسلوب الديمقراطي يليه الاسلوب الدكتاتوري ثم الأسلوب التسبيبي.

الكلمات المفتاحية: اساليب السلوك القيادي ، القائد الكشفي ، وجهة نظر الكشافين.

Abstract

The study aims to identify the leadership behavior methods of the scout leader in the Morning and Evening Sports Institute in Sulaymaniyah Governorate. The researchers used the descriptive approach to suit it with the objective of the study. The study population consisted of (150) scouts, all of whom were selected as a sample for the study. The researchers concluded that significant results were found at the level of leadership behavior methods for the scout leader in the Morning and Evening Sports Institute of Sulaymaniyah Governorate, and the most dominant style of the scout leader is the democratic method, followed by the dictatorial method, then the truism method. Scouts by increasing the supplies, and the possibility of their participation in the qualification courses and scouting camps.

عمد الكثير من الباحثين الى دراسة تقويم السلوك القيادي للقائد الكشفي وعلاقته بأساليب اتخاذ القرار ووسائل الاتصال بالكشافين، ودراسة هذه الشخصية للوصول الى تفسيرات علمية منطقية تحليلية للشخصية القيادية التي تعد شخصية معقدة ومتشابكة، وتتظافر على تكوينها عدة عوامل منها عوامل فطرية ومنها عوامل مكتسبة كما تتميز بخصائص نفسية مختلفة وقدرات عالية بدنية وعقلية واجتماعية تتوفر لدى بعض الاشخاص الذين نطلق عليهم بالقادة ومن هذه القيادات القائد الكشفي ومتطلباته . إذ تعد شخصية القائد الكشفي شخصية تربوية وتعليمية وإدارية تؤثر تأثيراً فعالاً في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الكشاف، ولابد من الاخذ بنظر الاعتبار الاعداد الخاص المتميز القائد الكشفي كونه قائداً ميدانياً يستطيع التأثير في محيطه وفق الاهداف والمهام المناطة اليه كما يشير كامل "ان القيادة هي القيام بالوظائف الجماعية التي تساعد الجماعة على تحقيق اهدافها اي تهتم بدراسة خصائص الجماعة والمواقف التي تقوم فيها القيادة".

(اسمة كامل راتب ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٧٥)

وحيث ان التربية الكشفية حركة اجتماعية تأتي في مقدمة التنظيمات الاجتماعية التي توفر القيادات المؤهلة علمياً وسلوكياً وفكرياً واجتماعياً ، فإن تقدم الكشاف مرتبط الى حد كبير بمستوى قيادات الحركة الكشفية والقيادة هي عملية تربوية اجتماعية لازمة لكل جماعة تريد ان تحقق تفاعلاً اجتماعياً ناصحاً بين افرادها. ان تطوير الحركة الكشفية والتقدم بها من خلال فعاليتها وانشطتها يعتمد بشكل اساس على وسائل الاتصال بين القادة الكشفيين والكشافين من أجل الوصول الى التأثير المباشر في تطوير عمل الكشافين بما يناسب والبرنامج التطويري نظراً لأهمية الدور الذي يلعبه القائد الكشفي والمتمثل بقيادة مجموعة من الكشافين وتحقيق تكامل الفرد جسيماً

وعقلياً واجتماعياً وضمان سلامة اتخاذ قرارته وجودتها وقدرته على التواصل مع المجموعة ومن هنا جاءت اهمية البحث في تحديد اهم اساليب سلوك القيادية للقائد الكشفي وعلاقته باتخاذ القرار ومهارات الاتصال وتطوير ادائهم لضمان تحديث الأهداف التربوية والاجتماعية والرياضية. يلعب القائد الكشفي دوراً أساسياً في المخيمات الكشفية كونه المسؤول عن اعداد الكشافين بدنياً

وفنيا وخططياً نفسياً ومراعاة الجوانب الاجتماعية والانسانية والاقتصادية والتربوية وصولاً الى اعلى مستويات و تحقيق افضل الأداء و احسن النتائج من خلال ربط الكشافين بالأداء والنتائج. ان هذا الجانب لم يعد الوحيد للوصول للكشافين الى افضل الاداء واحسن النتائج دون الاهتمام الى التطوير قدراتهم القيادية والفنية التي تلعب دوراً هاماً في الاجارة الصحيحة للكشافين والكفاءة في التعامل مع متغيرات ومؤثرات الخارجية التي تعززها طبيعة المخيم ومكان المخيم حيث تتطلب هذه المؤثرات

وجود القائد الذي يؤكد مقدرته واساليبه القيادية في الاتصال واتخاذ القرار وتعامل مع الظروف والحالات التي يواجهها خلال قيادته لذا فكل القائد اسلوبه القيادي لقادة الفرق الكشفية من هنا تبرز مشكلة البحث في اختلاف وتباين اساليب السلوك القيادي ومدى تأثير تلك الاساليب على الاتصال واتخاذ القرار وتحقيق افضل النتائج.

ويهدف البحث الى:

١- بناء مقياس أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي بمركز محافظة السليمانية لمعهد الرياضة الصباحي والمساءني من وجهة نظر الكاشفين.

٢- التعرف على مستوى أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي بمركز محافظة السليمانية لمعهد الرياضة الصباحي والمساءني من وجهة نظر الكاشفين.

٢-٢ اجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث .

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث الكشافين الذين شاركوا في المخيمات الكشفية والأنشطة الكشفية وهم طلبة المعهد الرياضي صباحي ومساءني والذين شاركوا في المخيمات الكشفية في المعهد الرياضي للمرسم الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١ وبلغ العدد (١٥٠) كشافاً. حيث تمثلت عينة البناء (١٠٠) كشافاً وعينة التطبيق (٥٠) كشافاً وبلغت نسبة العينة من المجتمع ١٠٠%.

٢-٣ الأدوات والوسائل المستخدمة في البحث:

- المصادر
- استمارات مقياس (أساليب السلوك القيادي) استمارات تفريغ البيانات
- شبكة الانترنت
- وسائل الاحصائية (حقيبة SPSS)

٢-٤ إجراءات البحث الرئيسة: لتحقيق الهدف الأول من البحث وهو بناء مقياس أساليب السلوك القيادي اتبع الباحثان الخطوات الآتية:-

حيث تشير المصادر إلى أن "هناك مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن أتباعها عند بناء الاختبار أو المقياس وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو السمة أو الصفة أو القدرة". (محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ، ١٩٩٧ ، ص ٣١٩-٣٣٠)

فضلا عن بعض الخطوات التفصيلية التي يحتاجها الباحث لإتمام عملية البناء.

٢-٤-١ تحديد أبعاد أساليب السلوك القيادي: لغرض تحديد أبعاد أساليب السلوك القيادي ، قام الباحثان بالاطلاع على مجموعة من المصادر والدراسات السابقة والمشابه التي تناولت هذا المفهوم والنظريات المفسرة له وقد وضحت النظرية ثلاثة أساليب لسلوك القيادي وهي:-

١- الأسلوب الدكتاتوري.

٢- الأسلوب الديمقراطي.

٣- الأسلوب التسبيبي.

٢-٤-٢ تحديد صلاحية أساليب السلوك القيادي. من أجل التعرف على صلاحية أساليب السلوك القيادي. لجأ الباحثان إلى عرض الأساليب في استمارة استبيان وتم عرضها على مجموعة من الخبراء لإبداء رأيهم في نسبة الاتفاق ، وجميع الخبراء أن الأساليب الثلاثة جميعها تتمتع بأهمية نسبية عالية ومتوازنة . والجدول (١) يبين ذلك

جدول (١) يبين نتائج اختبار (كا) حول صلاحية أساليب السلوك القيادي.

الدالة	قيمة كا ٢		عدد الخبراء		الأساليب	ت
	الجدولية	المحسوبة	نسبة الاتفاق	لا يصلح	يصلح	
دالة	3,84	24.14	96.4	1	27	1 الدكتاتوري
دالة		14.29	85.7	4	24	2 الديمقراطي
دالة		17.29	89.3	3	25	3 التسبيبي

جدولية = ٣,٨٤ بدرجة حرية (ن-١) = ١-٢ = ١ ومستوى دلالة (٠,٠٥)

٢-٤-٣ أعداد الصيغة الأولية للمقياس: من أجل تغطية أساليب السلوك القيادي أعدَّ الباحثان بصيغة أولية (٦٠) فقرة وذلك لسببين "أولهما لضمان ثبات جيد للمقياس ، وثانيهما تحوطاً لاحتمالات استبعاد أو تعديل بعض الفقرات من قبل الخبراء عند تحليلها منطقياً أو عند تحليلها إحصائياً". وقد روعي في صياغة الفقرات ما يأتي:-

أن تصاغ بضمير المتكلم.

أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة قابلة لتفسير واحد .

أن لا تكون الفقرة موحية للإجابة ، وان يتكون المقياس من فقرات ايجابية ، وأخرى سلبية والغرض من هذا التنوع هو التخفيف من نزعة المستجيب إلى الاستجابة النمطية

(الزوبعي عبد الجليل أبراهيم ، وآخرون ، ١٩٨١ ، ص٦٩)

٢-٤-٤ صدق المقياس: يتطلب هذا الإجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء حول صلاحية فقرات هذا المقياس . لذلك قام الباحث بأعداد استمارة استبيان لمقياس أساليب السلوك القيادي بصورته الأولية . وتحديد فقرات كل أسلوب من أساليب المقياس وإعطاء تعريف لكل أسلوب إذ اشتملت الاستمارة على (٦٠) فقرة موزعة على ثلاث أساليب تضمنت كالاتي:

أ- الأسلوب الدكتاتوري: (١-٢٠) فقرات.

ب- الأسلوب الديمقراطي: (٢١-٤٠) فقرات.

ت- الأسلوب التسبيبي: (٤٠-٦٠) فقرات.

وتم عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين البالغ عددهم (١٨) خبير في مجال القياس والاختبار. وبعد أن استرجعت استمارات الاستبيان من السادة الخبراء قمنا بجمع البيانات وتقريغها حيث تم استخدام قانون (كا٢) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية (٦٠) فقرة لتمثل الأساليب التي تنتمي إليها والجدول (٢) يبين صلاحية الفقرات لمقياس أساليب السلوك القيادي.

جدول (٢) يبين نتائج اختبار (٢كا) لآراء الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس

ت	ارقام الفقرات في المقياس	الفقرات	عدد الخبراء		الاتفاق	قيمة كا ٢		الدالة
			الموافقون	غير الموافقون		المحسوبة	الجدولية	
1	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-14-15-16-17-18-19-20	20	16	2	94,4	14,2	3,84	دالة
2	21-22-23-24-25-26-27-28-29-31-32-33-34-35-36-37-38-39	20	15	3	83,3	8,0		دالة
3	41-42-43-44-45-46-47-48-49-51-52-53-54-55-56-57-58-59	20	15	3	83,3	8,0		دالة

قيمة كا ٢ الجدولية = ٣,٨٤ عند درجة حرية (ن-١) = ١-٢ = ١ ومستوى دلالة (٠,٠٥)

وبعد استخدام اختبار (٢كا) والحصول على النتائج ظهرت قيمة (٢كا) المحسوبة اكبر من قيمة (٢كا) الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وكذلك اخذ الباحث بجميع التعديلات اللغوية والمنهجية التي اقترحها السادة الخبراء والمختصين.

٢-٤-٥ اعداد مقياس أساليب السلوك القيادي: بعد أن تم قبول جميع الفقرات من قبل السادة الخبراء والمختصين أعيد توزيع الفقرات على استمارة المقياس بصورة عشوائية في استمارة جديدة إذ إن المقياس تضمن (٦٠) فقرة موزعة على أساليب السلوك القيادي والجدول (٣) يبين ذلك .

الجدول (٣) يبين نوع الاساليب وعدد فقراتها وترتيبها واتجاهها

	الأساليب	عدد الفقرات	عدد الفقرات الايجابية	عدد الفقرات السلبية
1	الأسلوب الدكتاتوري	20	1-3-4-5-6-9-11-13-17-20	2-7-8-10-12-14-15-16-18-19
2	الأسلوب الديمقراطي	20	21-22-24-26-30-31-32-33-34-35-36-37-39-40	23-25-27-28-29
3	الأسلوب التسبيحي	20	41-42-44-46-47-49-51-54-55-58-59-60	43-45-48-50-52-53-56-57

٢-٤-٦ إعداد تعليمات الإجابة عن المقياس: توضح تعليمات المقياس قبل البدء بتطبيقه على عينة البحث مع ملاحظة أن تتم هذه التعليمات وشروط تنفيذ الاختبار بالوضوح والسهولة والموضوعية حتى يمكن الالتزام بها من دون حدوث أي اختلافات يمكن أن تؤثر على نتائج الاختبار . وتمت كتابة هذه التعليمات في صفحة مستقلة من صفحات الاختبار وتضمن التعليمات على وضوح الإجابة وأهمية التركيز في الإجابة والصدق فيها وعدم ترك أي فقرة دون إجابة وطمأنت عينة البحث بان إجاباتهم سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط مع إعطاء مثال توضح عن كيفية الإجابة على القائمة .

٢-٤-٧ التجربة الاستطلاعية: "إن أفضل طريقة لاستكشاف مدى ملائمة أداة البحث هو اختبارها قبل تنفيذها أي إجراء تجربة استكشافية، كبدائية لعملا للتعرف على السلبيات التي قد ترافق تطبيق المقياس. (المندلوي ، قاسم ، ١٩٨٩ ، ص ١٠٨)

لذا قام الباحثان بتجربة استطلاعية على عينة قوامها (١٠) كشاف من غير التطبيق وبالطريقة العشوائية البسيطة وبتاريخ (٢٠٢١/٤/٢٠) وكانت النتائج مشجعة من حيث الإجابة على فقرات المقياس وكان الهدف منها ما يلي:-

- التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته .
- التعرف على الوقت اللازم للإجابة .
- التعرف على المعوقات التي قد تواجه الباحثان في تطبيق المقياس بصورته النهائية.
- معرفة كفاءة فريق العمل المساعد (د. أحمد بهاء الدين ، د. عبد الواحد حسن ، أ. هيو محمد على/كلية التربية البدنية وعلم الرياضة)
- وقد اتضح من خلال التجربة الاستطلاعية أن زمن الإجابة على فقرات المقياس قد تراوحت بين (١٥-٢٥) دقيقة وان جميع الفقرات واضحة ومفهومة لدى الكشافين .

٢-٥ التحليل الإحصائي لفقرات مقياس أساليب السلوك القيادي:

يعد التحليل الإحصائي للفقرات أكثر أهمية من التحليل المنطقي كونه يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه بالاعتماد على بعض المؤشرات مثل قدرتها على التمييز بين المجيبين ومعامل صدقها وصعوبتها إذ أن معامل التمييز العالي للفقرة يعني أنها تميز بين المجموعتين الطرفيتين ، وهذا يعني أن الفقرة تسهم مساهمة فعالة في قدرة المقياس على الكشف عن الفروق الفردية. وقد بلغت عينة التحليل (١٠٠) كشافاً وقد قام الباحث بإتباع الإجراءات التالية بعد عملية التصحيح للاستمارات ونقرغ بياناتها وقد تم إجراء التحليل الإحصائي بطريقتين .

١-٥-٢ القدرة التمييز: للكشف عن القدرة التمييزية لمقياس أساليب السلوك القيادي تم استخدام المجموعتان الطرفيتان أذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة للتمييز وقد قام الباحثان بالتحقيق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب من خلال عملية التحليل الإحصائي حيث رتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كلية لأفراد عينة البحث (عينة التحليل) والبالغ عددها (١٠٠) كشافاً ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) للدرجات العليا و(٢٧%) للدرجات الدنيا وقد بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (٢٧) كشافاً وقد طبق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين للتعرف على الدلالة الإحصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا وعدت القيمة التائية مؤشراً لمدى صلاحية الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (١,٦٧١) عند درجة حرية (٥٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) واتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع الفقرات للمقياس مميزة. ومن خلال ذلك يمكن أن يستدل على أن المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها أن تميز بين الكشافين في أساليب السلوك القيادي كما مبين في الجدول (٤) .

جدول (٤) يبين (القوة التمييزية) بقيم (ت) المحتسبة لفقرات المقياس

ت	T المحتسبة	Sig الاحتمالية	ت	T المحتسبة	Sig الاحتمالية	ت	T المحتسبة	Sig الاحتمالية	ت	T المحتسبة	Sig الاحتمالية
1	3.812	0.026	16	1.813	0.005	31	3.69	0.00	46	6.70	0.00
2	2.848	0.000	17	2.780	0.018	32	2.65	0.04	47	6.85	0.02
3	8.717	0.028	18	4.666	0.037	33	3.19	0.01	48	2.84	0.03
4	12.847	0.025	19	3.592	0.000	34	3.50	0.01	49	4.01	0.90
5	6.905	0.000	20	10.163	0.042	35	4.13	0.02	50	10.39	0.04
6	11.145	0.016	21	4.06	0.04	36	4.00	0.01	51	11.01	0.03
7	10.529	0.001	22	8.60	0.02	37	4.12	0.01	52	1.81	0.00
8	10.361	0.024	23	2.37	0.02	38	3.72	0.03	53	0.02	0.02
9	6.695	0.003	24	5.82	0.02	39	2.85	0.00	54	0.04	0.04
10	11.820	0.019	25	2.95	0.01	40	6.96	0.05	55	0.00	0.00
11	3.573	0.038	26	3.85	0.01	41	12.76	0.04	56	0.02	0.02
12	10.832	0.009	27	4.86	0.02	42	4.29	0.00	57	0.09	0.09
13	10.832	0.009	28	4.34	0.01	43	11.68	0.01	58	0.02	0.02
14	3.658	0.044	29	2.40	0.00	44	9.20	0.02	59	0.95	0.95
15	11.012	0.033	30	3.67	0.03	45	10.36	0.02	60	0.02	0.02

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (ن+١) (٢- (١٠٠+١٠٠) ٢- = ١٩٨-٢٠٠ = ١٩٨ = ١,٩٩٨ .

من خلال ملاحظة الباحثان جدول (٤) تبين أن القيمة التائية لجميع الفقرات مميزة (معنوية) أذ أن القيمة المحسوبة دلت على (٦٠) فقرة مميزة.

٢-٥-٢ طريقة الاتساق الداخلي: أستخدم الباحثان هذه الطريقة لتمييز الاختبار ولقدرته على إظهار الترابط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية له ، ولتقديم مقياس متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، وكذلك القدرة التمييزية للفقرة تكون مشابهة لقدرة المقياس التمييزية " أذ يعد الاتساق الداخلي النوع الأكثر شيوعاً في مجال المقاييس المعرفية والنفسية ، فهو يتحقق عندما تكون القدرة أو الصفة المراد قياسها تشتمل على قياسات متعددة وحاصل جمع الدرجات هذه الاختبارات الفرعية تعطي صورة عن درجة الاختبار ككل وكلما كان معامل الارتباط لدرجات الاختبارات الفرعية بالدرجة الكلية للاختبار عالياً كلما دل على توافر الاتساق الداخلي للاختبار ككل، وقد تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب ما يأتي:-

١- معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:-

قام الباحثان باحتساب معامل التمييز من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقاييس الفرعية من المقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (بيرسون) ، على عينة التحليل (عينة البناء) والمكونة من (١٠٠) كشاف وعليه تعدل الفقرة التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطناً باعتبار أن الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار بأكمله ولمعرفة الدلالة الإحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (٠,١٩) عند درجة حرية (١٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وكانت جميع القيم الخاصة بفقرات القائمة دالة . وقد كان عدد الفقرات (٦٠) و استخراج معامل التمييز بأسلوب المجموعتين الطريقتين وكما تبين في الجدول (٥) . ومن هذا يمكن أن يستدل الباحثان على أن المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها أن تميز بين الأفراد في أساليب السلوك القيادي والجدول (٥) يبين ذلك .

جدول (٥) يبين معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالمجموع الكلي لكل أسلوب من أساليب السلوك القيادي بطريقة الاتساق الداخلي

ت	معامل الارتباط	Sig الاحتمالية	ت	معامل الارتباط	Sig لاحتمالية	ت	معامل الارتباط	Sig لاحتمالية	ت	معامل الارتباط	Sig لاحتمالية
1	.562**	0.000	16	.394**	0.003	31	.565**	0.000	46	.690**	0.000
2	.442**	0.001	17	.563**	0.000	32	.565**	0.000	47	.616**	0.000
3	.755**	0.000	18	.557**	0.000	33	.322*	0.018	48	.525**	0.000
4	.794**	0.000	19	.635**	0.000	34	.437**	0.001	49	.600**	0.000
5	.789**	0.000	20	.815**	0.000	35	.548**	0.000	50	.792**	0.000
6	.789**	0.000	21	.504**	0.000	36	.519**	0.000	51	.804**	0.000
7	.818**	0.000	22	.796**	0.000	37	.620**	0.000	52	.394**	0.003
8	.773**	0.000	23	.496**	0.000	38	.563**	0.000	53	.563**	0.000
9	.693**	0.000	24	.611**	0.000	39	.569**	0.000	54	.557**	0.000
10	.780**	0.000	25	.403**	0.003	40	.442**	0.001	55	.635**	0.000
11	.578**	0.000	26	.624**	0.000	41	.712**	0.000	56	.606**	0.000
12	.816**	0.000	27	.712**	0.000	42	.654**	0.000	57	.535**	0.000
13	.820**	0.000	28	.518**	0.000	43	.791**	0.000	58	.613**	0.000
14	.591**	0.000	29	.514**	0.000	44	.756**	0.000	59	.666**	0.000
15	.822**	0.000	30	.459**	0.000	45	.777**	0.000	60	.496**	0.000

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (ن) - ٢ = (١٠٠ - ٢) = ٩٨,٠

٢-٥-٢-١ معامل ارتباط درجات الأساليب والدرجة الكلية للمقياس: " كلما كانت قيم معاملات ارتباط درجات مهارات الاختبار ، أو المقياس بالدرجة الكلية له عالية كان ذلك دليل على توفر الاتساق الداخلي للاختبار أو المقياس ككل إذ تعد الدرجة الكلية للاختبار المحك المستخدم للتحقق من صدقه . وقد تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج معاملات الارتباط بين درجات المهارات والدرجة الكلية للمقياس من خلال معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) والجدول (٦) يبين ذلك

الجدول (٦) يبين معاملات ارتباط المهارات الفرعية بالدرجة الكلية لأساليب السلوك القيادي

نوع المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
------------	----------------	---------------	-------------

الأسلوب الدكتاتوري	.811**	0.000	معنوي
الأسلوب الديمقراطي	.693**	0.000	معنوي
الأسلوب التسبيبي	.676**	0.000	معنوي

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (ن-٢) = ١٠٠ - ٢ = ٩٨ = ٩٩,١٩

يتبين من الجدول المذكور أنفاً أن جميع معاملات الارتباط الفرعية بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند درجة حرية (٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) .

٢-٢-٥-٢ توصيف مقياس أساليب السلوك القيادي بصورته النهائية: يتكون مقياس أساليب السلوك القيادي بصورته النهائية من (٦٠) فقرة. وقد تم الاعتماد على المدرج الخماسي للتقدير إزاء كل فقرة . لذا فإن أعلى درجة محتملة للمستجيب هي (٥) وأدنى درجة له هي (١) والمتوسط الفرضي للمقياس هو (١٨٠) درجة . وكلما زادت درجة المستجيب عن المتوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على تمتعه بنسبة من السلوك القيادي ، وكلما انخفضت درجته عن المتوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على انخفاض نسبة السلوك القيادي لدى الفرد .

٢-٦ الخصائص القياسية (السايكومترية) للمقياس

٢-٦-١ الصدق **Validity**: يعد صدق الاختبار شرط أساسي من شروط أدوات المقياس الفعالة في قياس الظاهرة موضوع القياس ، ويقصد بصدق الاختبار "أن يقيس الاختبار ما وضع من أجله وبكلمة أخرى فإن المقصود بصدق الاختبار ومدى صلاحية الاختبار لقياس هدف وجانب محدد ، وتبدو هذه الصلاحية في أشكال متعددة

ويتوفر في المقياس الحالي مؤشرات الصدق التالية:-

٢-٦-١-١ الصدق الظاهري **Face - Validity**:- وهو احد مؤشرات صدق المحتوى إذ ينبغي أن تكون فقرات الاختبار وتعليماته وشكله ومظهره يرتبط باسم الاختبار

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس وتعليماته وبدائله على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية والاختبار والقياس والأخذ بأرائهم حول مدى ملائمة الفقرات للهدف التي وضعت من أجله كما تم توضيحه في دراسة صدق الفقرات من قبل الخبراء كما تمت الإشارة إليه سابقاً.

٢-٦-١-٢ صدق المحتوى **Content - Validity**: لقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحثان بتعريف السلوك القيادي وعرض مهاراته بعد تحديدها على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم النفسية والتربوية والاختبار والقياس وكانت كل المهارات على أهمية نسبية عالية وذات

أهمية متوازنة وعلى ضوء هذه الأهمية قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وعرضها على ذات الخبراء والمختصين وبعد تحليل آرائهم إحصائياً باستخدام اختبار (كا ٢) تم قبول (٦٠) وحصولها على النسبة المقبولة من التوافق .

٢-٦-١-٣ صدق البناء Construct – Validity : لقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال قبول الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين الكشافين في السلوك القيادي من خلال أسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي الذي تم من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين ، الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي، ودرجة المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس كما تمت الإشارة إليها في الجداول السابقة.

٢-٧-١ الثبات Reliability : يعد الثبات من أهم المقومات الأساسية للاختبار وهو من أهم صفات الاختبار الجيد ويقصد بثبات الاختبار "هو إعطاء نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة في فترتين مختلفتين وفي ظروف متشابهة" . ولأجل استخراج ثبات مقياس السلوك القيادي اعتمد الباحث على طريقتين :

٢-٧-١-١ طريقة التجزئة النصفية split-half: اختار الباحثان طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاختبار ، لأنها تتميز باقتصادها في الزمن المطلوب لتطبيق الاختبار، آذ يطبق دفعة واحدة، و تم تقسيم الفقرات الاختيارية إلى قسمين متساويين من الفقرات الفردية والفقرات الزوجية ، وباستخدام معادلة الارتباط البسيط (بيرسون) بين نصفي الاختبار لكل أسلوب من أساليب المقياس. ومن ثم صحح وباستخدام معادلة (سبيرمان - براون) لغرض الحصول على الثبات الكلي للاختبار كما في جدول (٨) .

٢-٧-٢ طريقة الفاكرونباخ Coefficient – alpha : تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الأفراد على فقرات المقياس ويشير إلى الدرجة التي تشترك فيها جميع فقرات الاختبار في قياس خاصية معينة عند الفرد وتستند هذه إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات المفردة . وقد خضعت جميع استمارات الكشافين البالغ عددها (١٠٠) استمارة للتحليل ثم استخدم معامل (الفا) ، وقد بلغ معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة لمقياس السلوك القيادي واساليبه الثلاثة درجة مقبولة والجدول (٧) يبين ذلك .

الجدول (٧) يبين التجزئة النصفية وتصحيح وسبيرمان ومعامل الفاكرونباخ لأساليب السلوك القيادي

ت	أساليب السلوك القيادي	معامل ارتباط	تصحيح الطول	معامل ثبات
		التجزئة النصفية	سبيرمان براون	الفاكرونباخ

0.947	0.926	0.863	الأسلوب الدكتاتوري	1
0.898	0.901	0.820	الأسلوب الديمقراطي	2
0.932	0.895	0.809	الأسلوب التسبيبي	3

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (ن-٢) = ٩٨ = (٠,١٩).

٢-٨ التجربة الرئيسة: بعد أن أصبح مقياس أساليب السلوك القيادي ومقياس اتخاذ القرار والمهارات الاتصال، بتعليماته وفقراته جاهزا للتطبيق . بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) كشافاً من مجتمع العينة قوامها (١٥٠) للفترة من ٢٠٢١/٨/٤ ولغاية ٢٠٢١/١٠/١ وبعد عملية فرز استمارات الإجابة لعينة البناء اتضح أن جميع الاستثمارات صالحة للإجابة وعليه استبقى الباحثان جميع الاستثمارات والبالغة (١٠٠) استثمار تم الاعتماد عليها في عمليات التحليل الإحصائي لفقرات مقياس أساليب السلوك القيادي لغرض استخراج القوة التمييزية والصدق والثبات . وقد استغرقت عملية ملئ الاستثمار الواحدة من (١٥-٢٥) دقيقة .

٢-٩ الوسائل الإحصائية:

تحقيقاً لأغراض البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية ذات العلاقة لموضوع البحث لتحقيق أهدافه وفرضياته وتحليل البيانات ومعالجتها وحسابها باستخدام البرنامج الإحصائي (EXCEL. spssStochastic Package for Social Science)

٣- عرض النتائج ومناقشتها:

٣-١ عرض نتائج الهدف الاول الذي ينص على بناء مقياس أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمسائي بمحافظة السليمانية من وجهة نظر الطلبة الكشفية وقد تحقق هذا الهدف من خلال اجراءات البحث في الباب الثالث.

٣-٢ عرض ونتائج الهدف الثاني ومناقشتها وهو التعرف على مستوى أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمسائي بمحافظة السليمانية من وجهة نظر الطلبة الكشفية.

الجدول (٨) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و قيمة التائي مستوى لدلالة الفرق بين المتوسط المتحقق والوسط الفرضي أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمسائي بمحافظة السليمانية من وجهة نظر الطلبة الكشفية

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	اختبار (ت)	الاحتمالية (Sig)	الدلالة
1	الاسلوب الديمقراطي	68.476	6.990	60	7.776	0.000	معنوي
2	الأسلوب الدكتاتوري	62.133	4.888	60	7.131	0.000	معنوي
3	الاسلوب التسبيبي	61.692	7.654	60	7.244	0.000	معنوي
4	المقياس ككل	192.301	19.532	180	7.383	0.000	معنوي

جدول (٨) يبين نتائج أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية ومستوى الدلالة بين المتوسط المتحقق والوسط الفرضي أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمسائي بمحافظة السليمانية ، إذ كانت نتائج الوسط الحسابي لمتغيرات والتي تتضمن (الاسلوب الديمقراطي والاسلوب الدكتاتوري والاسلوب التسبيبي والمقياس ككل) كالآتي

(٦٨,٤٧٦ - ١٣٣,٦٢ - ٦١,٦٩٢ - ١٩٢,٣٠١) على التوالي، بينما كان الانحراف

(٦,٩٩٠ - ٨,٨٨٨ - ٤,٦٥٤ - ٧,٥٣٢) على التوالي أيضاً، والقيمة التائية لهذه المتغيرات كانت

(٧,٧٧٦ - ٧,١٣١ - ٧,٢٤٤٣ - ٧,٣٨٣) ، وبالاحتمالية (٠,٠٠٠) ، وبما أن الاحتمالية لهذه

المتغيرات هي أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي، ومن مراجعة الأوساط الحسابية والفرضية تبين بأن الفروق هو لصالح الأوساط الحسابية.

وعزوا الباحثان سبب ظهور معنوية في أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في معهد الرياضي بمحافظة السليمانية إلى طبيعة في ادارة المعهد الرياضي وما يتخلله من فعاليات تتميز بطابع الحكم الاجتماعي وتقسيم الاوامر، كما يساعد في ذلك طبيعة العمل إلى التعاون والعمل المشترك من أجل نجاح الاعمال الادارية في المعهد ، اضافة إلى ذلك ما يتميز به شخصية القائد

الكشفي بسلوك القيادي بسلوب ديمقراطي مع الطلبة الذين يعملون على تسهيل العمل وفق ما يرتضيه المعهد، فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساساً على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومروؤسيه التي تقوم على إشباعه لحاجاتهم. وخلق التعاون فيما بينهم، وحل مشكلاتهم وتنتهج القيادة الديمقراطية أساليب الاقتناع والاستشهاد وبالحقائق واعتبار أحاسيس الأفراد ومشاعرهم وكرامتهم في تحقيق الأهداف وضرورة إشراكهم في اتخاذ القرارات، من أجل حفزهم على التعاون، لذلك فإن القائد الديمقراطي يستأنس بآراء أتباعه ويعبر عن أفكارهم الاهتمام اللازم ويقدم لهم المعلومات والإرشادات اللازمة، ويلعب دوراً فعالاً في تنمية الابتكار وتحقيق التعاون وإطلاق قدرات مروؤسيه وطاقتهم الكامنة".

(صالح ماهر محمد صالح ، ٢٠٠٤)

وبشكل عام فإننا نرى أن القائد الديمقراطي تعتمد على المشاركة في اتخاذ القرارات وعمليات التخطيط والتنظيم مما يشعر المعهد الرياضي بالالتزام تجاه العاملين وتشجيعهم على تحمل المسؤولية، وهي تبعث روح التعاون وتضمن التفاهم المعهد الرياضي حول القائد فيتمسكون بولائهم له. والسبب المحتمل في ظهور هذه النتائج هو الفترة الزمنية التي يشغلها رئيس القسم والذي جعلته يمتلك خبرة يدك من خلالها ما هو صحيح أو ما ينفع المصلحة العامة والتي قد ترفع من شأن العمل الإداري للقسم، وهذا يتطلب ان يمارس القيادي النمط الاوتقراطي ، كما يشير الدايري "المواءمة بين الفريق والبيئة الخارجية والداخلية المحيطة ، بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الفريق"

(صالح حسن الدايري ، ٢٠٠٥ ، ص١٦٤)

٤ - الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١ - صلاحية مقياس أساليب السلوك القيادي الذي بناه الباحثان على القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمسائي لمحافظة السلیمانية.

٢- أظهرت نتائج معنوية بمستوى أساليب السلوك القيادي لدى القائد الكشفي في المعهد الرياضي الصباحي والمساءلي لمحافظة السليمانية وأسلوب الأكثر سيادة لقائد الكشفي هو الأسلوب الديمقراطي يليه الأسلوب الدكتاتوري ثم الأسلوب التسيبي.

٤-٢ التوصيات:

- ١- تعمل وزارة التربية والتعليم زيادة التعاون والتنسيق بين مديرية التربية العامة مع إدارة المعاهد والقائدين الكشفي لتحقيق أهداف المنشودة وتفعيل برنامج و مناهج مخيم الكشفي لمصلحة الكاشفين.
- ٢- تشجيع وتطوير والاهتمام بكفاءة القائد الكشفي من خلال زيادة المستلزمات، وامكانية ومشاركتهم في دورات التأهيلية والمعسكرات الكشفية.
- ٣- زيادة الاهتمام بالتكنولوجيا العمل في الحركة الكشفية لدى القائد الكشفي من خلال زيادة حرص مديرية التربية العامة على نشر الحركة الكشفية العمل الايجابية والبناءة.
- ٤- تطبيق أداة الدراسة الحالية على القائد الكشفي في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضية في جامعات إقليم كردستان - العراق.
- ٥- تطبيق أداة الدراسة الحالية على القيادات والادارة الاندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق.
- ٦- إجراء دراسة مشابهة على مدارس الأساسي في مديرية شرق و غرب في مديرية التربية العامة بمركز محافظة السليمانية.

المصادر

- اسامة كامل راتب: تدريب المهارات النفسية ، تطبيقات في المجال الرياضي ، ط٢: (القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٤).
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٧.

- الزوبعي عبد الجليل أبراهيم ، وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، ١٩٨١
- المنذلاوي ، قاسم: الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية ، دار بغداد للنشر ، بغداد ، ١٩٨٩
- صالح ماهر محمد صالح: (القيادة: أساسيات ونظريات ومفاهيم)، (دار الكندي ، للنشر والتوزيع ، عمان) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٤.
- صالح حسن الداهري: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٥

الملحق (١) مقياس أساليب السلوك القيادي بصيغته النهائية

نهديكم اطيب تحياتنا....

يقوم الباحث بأجراء دراسة بعنوان (اساليب السلوك القيادي وعلاقته باتخاذ القرار ومهارات الاتصال لدى القائد الكشفي من وجهة نظر الكشافين) ، ونظرا لكونكم أحد الطلاب في مخيم الكشفي بمعهد

الرياضي صباحي ومسائي بمركز محافظة السليمانية فأنتم أقدر من غيركم على معرفة أساليب القيادي لدي القائد الكشفي وعلاقتها باتخاذ القرار والمهارات الاتصال. فأرجو منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبيان بعد قراءة الفقرات بدقة والاجابة عنها بكل صراحة وموضوعية وأمانة وذلك بوضع علامة (/) أمام كل فقرة وتحت البديل التي ترونها مناسبة، علما بأن البيانات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. التعريف السلوك القيادي : يعرف السلوك القيادي بأنه سلوك الفرد الذي يؤثر على سلوك الافراد الاخرين وهو عنصر هام في السلوك الاشرافي ولكم فائق الاحترام والتقدير

مقياس أساليب السلوك القيادي

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	يبدو وسيما بمظهره وسلوكه					
2	يتحدث دائما كممثل للمجموعة في الاجتماعات الخارجية					

3	يتصرف بدون استشارة احد من الأساتذة				
4	يعتبر المناقشة وإبداء الرأي مضيعة للوقت				
5	يهمل اراء الأساتذة في حل المشكلات ويتولى بنفسه دراستها والبحث فيها				
6	يحث المعلمين لبذل مجهود اكبر للمحافظة على مستوى الاداء				
7	يوجه الاساتذة بأسلوب الامر والنهي دون مناقشه				
8	يراعي ظروف الأساتذة عند توزيع المسؤوليات				
9	يطلب من جميع الأساتذة الالتزام بالأنظمة والقوانين الرسمية				
10	يحفظ لنفسه جميع الصلاحيات				
11	يشجع قنوات الاتصال المتجه من أعلى إلى أسفل مع الأساتذة				
12	مركز السلطة في يده				
13	يهدد الأساتذة باستخدام سلطته الرسمية				
14	يحرص على ان يسير العمل سيرا روتينيا				
15	يفرض التعليمات والأنظمة على الأساتذة بطريقه فوقية				
16	لا يشارك الأساتذة في المناسبات الاجتماعية				
17	يتعرف على ميول الاساتذة واتجاهاتهم				
18	يطالب الاساتذة بتنفيذ الخطط التعليمية دون الإسهام في وضعها				
19	يعتبر الولاء له مقياسا لحصول المعلم على الامتيازات المختلفة				
20	يهتم بإشباع معظم الحالات النفسية لجميع الاساتذة				
21	يشعر الأساتذة بالراحة حيث يتحدثون معه				
22	يظهر مرونة في تعامله مع الآخرين				
23	يعامل جميع الأساتذة بالعدل				
24	يعمل على سيادة روح التعاون في المدرسة				
25	يقوم بأعمال تعاونية تجعل العمل محبا				
26	يساعد الأساتذة على تطوير قدراتهم				
27	يشارك جميع الأساتذة في تخطيط المنهج الدراسي				
28	يهتم بتنسيق الجهود بين الاساتذة				
29	يتيح الفرصة للأساتذة لأبداء الرأي				
30	يمنح الاساتذة السلطة المتكافئة مع المسؤوليات الموزعة عليهم				
31	يشارك الأساتذة في المناسبات المختلفة				
32	يسعى لتلبية احتياجات الأساتذة المتعلقة بالعمل				

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	يعتبر ابداء الرأي مضيعة وقت					
2	في الأمور الاجتماعية يتحدث كممثل لمجموعة					
3	يغلب عليه الطابع الرسمي في مظهره وسلوكه					

4	يعتمد على نفسه في حل المشكلات ولا يلجأ الى اخذ اراء الاخرين				
5	يعطي نفسه جميع الصلاحيات				
6	يعتبر في يده مركز السلطة				
7	يقوم بفرض التعليمات والانظمة				
8	يستخدم التهديد بالسلطة لزملائه الأساتذة				
9	يحرص على روتينية العمل				
10	مستبدا في آرائه				
11	يحث زملائه لبذل مجهود اكبر للمحافظة على مستوى الاداء				
12	يراعي ظروف زملائه بتوزيع المسؤوليات				
13	يشجع قنوات الاتصال المتجهة من اعلى الى اسفل مع الأساتذة				
14	لا يشارك زملائه في المناسبات الاجتماعية				
15	يطالب بالعمل والتنفيذ للخطط دون الاسهام في وضعها				
16	يفرض التعليمات واللائمة بطريقة فوقية				
17	يقوم بتوجيه اسلوب الأمر والنهي دون مناقشة				
18	يتعرف على ميول وتوجهات زملائه				
19	يعتبر الولاء له مقياسا لحصول المعلم على امتيازات مختلفة				
20	يهتم بإشباع معظم الحالات النفسية لجميع الزملاء				
21	يعمل على روح التعاون				
22	يساعد زملائه في تطوير قدراته				
23	يتعامل مع الجميع بالعدل والانصاف				
24	يقوم بأعمال تعاونية تجعل العمل محبا				
25	يهتم بتنسيق الجهود بين زملائه				
26	يتيح الفرصة لزملائه لا بداء رأيهم				
27	يشارك زملائه في جميع المناسبات المختلفة				
28	يسعى لتلبية احتياجات زملائه المتعلقة بالعمل				
29	يتيح للزملاء مجالا للتفكير والمباداة				
30	يأخذ بنظر الاعتبار وجهات مختلفة				
31	يتيح لزملائه مجالا للتفكير والمشاركة				
32	يناقش افكاره الجديدة مع زملائه				
33	ينفرد باتخاذ القرارات				
34	يهتم بمشاكل زملائه				

الملحق (٢) أسماء السادة الخبراء والمحكمين الذين عرض عليهم مقياس أساليب السلوك القيادي واتخاذ القرار

والمهارات الاتصال

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	الكلية	الجامعة
---	---------------------	----------	--------	---------

١	أ.د. وليد خالد همام	الادارة والتنظيم	التربية الاساس	جامعة الموصل
2	أ.د. طوران معروف	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة كوية
3	أ.م.د. خالد محمود عزيز	الادارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة موصل
4	أ.د. مجيد خدا يخش أسد	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة السليمانية
5	أ.د. على قادر عثمان	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة السليمانية
6	أ.د. سعيد نزار سعيد	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
7	أ.م.د. نسرین بهجت عبد الله	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
8	أ.م.د. نالان قادر رسول	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
9	أ.م.د. سرتيب عمر عولا	الادارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
10	أ.م.د. حيدر باوه خان احمد	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة طبرمیان
11	أ.م.د. هونقر صابر عثمان	الادارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	كوية
12	أ.م.د. على حسين على	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
13	أ.م.د. عثمان مصطفى عثمان	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
14	أ.م.د. شاهين رمزي رفيق	الادارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة كركوك
15	أ.م.د. تحسين على أسماعيل	الادارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
16	أ.م.د. عمر مجيد أغا	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل
17	أ.م.د. نيكار خالد نجم الدين	الادارة والتنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة صلاح الدين/أربيل