



Leadership skills of department heads of colleges of physical education and sports sciences from a teaching point of view in universities in the Kurdistan Region - Iraq

Lec . Dr. Hawre Jaza Ali ^{*1}  , Lec . Dr. Ary Kamal Mustafaa ² 

^{1,2} Sulaymaniyah University. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author: Hawre.ali@univsul.edu.iq

Received: 02-01-2025

Publication: 28-02-2025

Abstract

Leadership is a general phenomenon in all societies and institutions of all kinds, and leadership is one of the things necessary for the success of any society, through which influence and change are achieved in that society. Leadership derives wisdom and example from it. The role of the leader in academic institutions is the one responsible for implementing the plan proposed through the university strategy, including physical education. He is also primarily responsible for planning the work of teachers and subordinates and their tasks and duties, and he is the one who coordinates between them. The management of institutions does not focus solely on the administrative concept. Which focuses on running things without the overall view of the project. Therefore, the current research problem in academic institutions requires strong and capable management in organizing department affairs. Physical education requires competent department heads who are able to exercise leadership skills well and not look to subordinates to implement systems and issue orders from those above them.

Keywords: Leadership Skills, Heads, Departments Of Colleges Of Physical Education And Sports Sciences.



المهارات القيادية لرؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر تدريسيها

في جامعات اقليم كردستان-العراق

م.د. هاورى جزا علي ، م.د. اري كمال مصطفى

Hawre.ali@univsul.edu.iq

ary.mustafa@univsul.edu.iq

العراق. جامعة السليمانية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٥/١/٢ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٥/٢/٢٨

المخلص

أن القيادة ظاهرة عامة في جميع المجتمعات والمؤسسات على اختلاف أنواعها ، والقيادة من الأمور الضرورية لنجاح أي مجتمع ، من خلالها يتم التأثير والتغيير في ذلك المجتمع فالقيادة يستمد منها الحكمة والقدوة ، وان دور القائد في المؤسسات الاكاديمية هو المسؤول عن تنفيذ على الخطة المطروحة من خلال استراتيجية جامعات ومن ضمنها التربية الرياضية كما كانت مسؤول الأول عن تخطيط عمل التدريسيين والمرؤوسين ومهامهم وواجباتهم، وهو الذي يقوم بالتنسيق بينهم وإن إدارة المؤسسات لا تعكف على المفهوم الإداري فحسب ، والذي يركز بدور على تسيير الأمور دون النظرة الكلية للمشروع. لذلك المشكلة البحث الحالي في المؤسسات الاكاديمية تحتاج الي الادارة القوية والتمكنة في تنظيم شؤون الاقسام التربية الرياضية تحتاج الى رؤساء الاقسام الكفؤة قادر علي ممارسة المهارات القيادية بشكل جيد ولا يكون ان ينظرون الى مرؤوسين بتطبيق الانظمة واصدار الاوامر من فوقهم.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، الرؤساء، اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

١ - المقدمة:

العصر الحديث يحتاج إلى التزام قوي بمبادئ الإدارة والتنظيم، التي وضعها الرواد في هذا المجال. ذلك لتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية، وزيادة الإنتاجية، وتحسين كفاءة العمل، والوصول إلى الانجازات المطلوبة. أن القيادة ظاهرة عامة في جميع المجتمعات والمؤسسات على اختلاف أنواعها ، والقيادة من الأمور الضرورية لنجاح أي مجتمع ، من خلالها يتم التأثير والتغيير في ذلك المجتمع فالقيادة يستمد منها الحكمة والقدرة ، وإن دور القائد في المؤسسات الأكاديمية هو المسؤول عن تنفيذ على الخططة المطروحة من خلال استراتيجيات جامعات ومن ضمنها التربية الرياضية كما كانت مسؤول الأول عن تخطيط عمل التدريسيين والمرؤوسين ومهامهم وواجباتهم، وهو الذي يقوم بالتنسيق بينهم وإن إدارة المؤسسات لا تعكف على المفهوم الإداري فحسب ، والذي يركز بدور على تسيير الأمور دون النظرة الكلية للمشروع.

ووضع ذلك موضع التنفيذ الفعلي مباشرة وبشكل ايجابي على المؤسسات الرياضية وانجازاتها .ويعد القيادي من اهم ركائز العملية الادارية بما يمتلك من قدرة التأثير في العاملين وتوجيه اخبارهم وسلوكهم في سبيل تحقيق الاهداف التي تسعى اليها المؤسسة ويتولى القيادي كذلك مسؤولية تنظيم عملية التفاعل بين العاملين والحفاض على تماسكهم والمبادرة الى حل المشكلات الناتجة عن هذا التفاعل ويجب ان يمتلك القائد التربوي مجموعة من المهارات القيادية التي تمكنهم من القيام بمهامه وهناك عدة مهارات قيادية يجب ان تتوفر لدى القيادي . اهمها المهارات الذاتية والمهارات الانسانية والمهارات الفنية والمهارات الفكرية والمهارات التنظيمية ومهارات الاتصال وغيرها من المهارات. ويحتل القسم الأكاديمي في التعليم العالي كما يذكر الشراري (٢٠٠٩) أنه يقع على عاتق رؤساء الأقسام مسؤولية كبيرة في إدارة الأقسام الإدارية، حيث يعتبر رئيس القسم المسؤول الأول في إدارة القسم وتطويره من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، ويجب أن يمتلك رؤساء الأقسام مهارات تجعلهم قادرين على تحقيق رسالة الجامعة وتحقيق أهداف القسم الأكاديمي بكفاءة وفاعلية، حيث يعتبر رئيس القسم قائداً إدارياً وأكاديمياً من خلال المنصب الذي يشغل والواجبات والمسؤوليات المطلوبة منه.

(الشراري، ٢٠٠٩، ٣٠)

واقع الحركة الرياضية في الجامعات وخاصة في مجال الاقسام التربوية الرياضية ومن خلال التجربة والخبرة الباحثان واطلاعهما من الكشف عن أهمية المهارات القيادية من قبل العاملين في هذا المجال وتوجيه افكارهم تجاه هذه المهارات وكما هو معروف أن الإدارة هي أساس تقدم كافة الأنشطة الإنسانية والرياضية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

لذلك المشكلة البحث الحالي في المؤسسات الأكاديمية تحتاج إلى الإدارة القوية والتمكن في تنظيم شؤون الأقسام التربوية الرياضية تحتاج إلى رؤساء الأقسام الكفؤة قادر على ممارسة المهارات القيادية بشكل جيد ولا يكون أن ينظرون إلى مرؤوسين بتطبيق الأنظمة وإصدار الأوامر من فوقهم.

ويهدف البحث إلى:

١- بناء مقياس المهارات القيادية لرؤساء أقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان الرياضية

٢- معرفة المهارات القيادية لرؤساء أقسام التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان الرياضية

٢- إجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينه:

تكون مجتمع البحث من الأكاديميين والتدريسين داخل الأقسام التربوية الرياضية في جامعات إقليم كردستان وبإلغ عددهم (٢٧٧) تدريسي. وتم استبعاد (٥٢) منهم بسبب لعدم الاستكمال الاستمارة، وذلك تم (١٥) منهم مشارك في التجربة الاستطلاعية، وثم ذلك (١٢٠) تدريسي مشارك في بناء مقياس، و(٩٠) تدريسي مشارك في التجربة الرئيسية. كما مبين في جدول (١).

جدول (١)

ت	العينة بناء	العينة التجريبية الرئيسية	التجريبية الاستطلاعية	عدد استمارة غير مكتملة	مجموع الكلي
عدد	١٢٠	٩٠	١٥	٥٢	٢٧٧
النسبة المئوية	%٤٣,٣	%٣٢,٤	%٥,٤	%١٨,٧	%١٠٠

٢-٣ الأدوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث:

- المقابلة. المقابلات الشخصية
 - المقياس.
 - استمارات جمع البيانات وتفرغها.
 - فريق العمل المساعد.
 - المصادر العربية والاجنبية
 - شبكة المعلومات الدولية (INTERNET)
 - جهاز كومبيوتر نوع (Lap Top (lenovo.
 - حاسبة يدوية نوع (SHARP-EI-531).
- ٢-٤ إجراءات بناء المقياس: لغرض بناء المقياس اتبع الباحثان الخطوات الآتية:

- الغرض من بناء المقياس:

ان الخطوة الاولى لبناء اي مقياس هو تحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس وأن أحد اهداف البحث الحالي هو بناء مقياس مهارات القيادة من وجهة نظر التدريسيين في جامعات اقليم كردستان العراق.

- تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً وأن الظاهرة التي يهدف البحث الى قياس المهارات القيادية لرؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر تدريسيها.

- تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس:

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي استند اليها الباحثان في بناء مقياس (المهارات القيادية) لأنها تعطي نظرة واضحة ينطلق منها الباحثان للتحقق من اجراءات بناء المقياس

- تحديد مجالات المقياس:

بعد ان تحدد الباحثان المفهوم المهارات القيادية والاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة والمصادر العلمية ذات العلاقة بمفهوم المهارات القيادية ومكوناتها وخصائصها ومقابلة المختصين في الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والمقياس والتقويم.

توصل الباحثان الى مجموعة في المجالات فيما يعتقد انها تغطي هذا المفهوم والبالغ أربعة مجالات، وتم تثبيت المجالات من خلال عرض على مجموعة من الخبراء والمختصين كما يبين في جدول (٢).

جدول (٢) يبين نتائج اختبار مربع كاي لاراء الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس مهارات القيادية

ت	المجالات	اراء الخبراء		قيمة كا ٢ المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
		موافق	غير موافق			
١	الفنية	٩	٠	٩	٠,٠٠٠	دال
٢	القرارية	٩	٠	9	٠,٠٠٠	دال
٣	الذاتية	٤	٥	٠,١١	٠,٧٣٩	غير دال
٤	الفكرية	٤	٥	0.11	0.739	غير دال
٥	الاتصال	٣	٦	١	٠,٣١٧	غير دال
٦	التنظيمية	٩	٠	٩	٠,٠٠٠	دال
٧	الرقابية	٩	٠	٩	٠,٠٠٠	دال
٨	الانسانية	٣	٦	١	0.317	غير دال

وتم ذلك استقر المقياس على أربعة مجالات وحصلت على الاهمية النسبية نفسها وتمت الموافقة على اسلوب ليكرت في بدائل الاجابة على وفق مقياس متدرج (٣-١)، هذا الاجراء ضرورياً في تصميم الاختبار حتى يستطيع الباحثان ان يوزع التوزيع النسبي لعناصر السمة.
(عبدالصمد، ١٩٩٨، ٦٣)

- إعداد الصيغة الاولى لفقرات المقياس:

إنَّ أهم الخطوات الفعلية لبناء المقياس هي عملية إعداد فقرات المقياس، كما هي التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوع المراد قياسه، فضلاً عن معرفة الطرائق المختلفة بكتابة المفردات حتى يستطيع أن يختار منها ما يناسب هدف الاختبار والطلاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة وأن تكون لديه القدرة على تطوير وابتكار المواقف التي يتمكن من خلالها قياس القدرة أو السمة المراد قياسها.

(الكناني وجابر، ١٩٩٥، ١٤٠)

ومن اجل اعداد الصيغة الاولى للمقياس عمد الباحثان الى إجراءات عدة بدأت بعملية اعداد فقرات المقياس ثم تحديد اسلوب وصياغة فقرات المقياس ثم دراسة صلاحية فقرات المقياس وأخيراً الاعداد النهائي للمقياس.

- تحديد اسلوب صياغة فقرات المقياس:

اتبع الباحثان القواعد الآتية في صياغة فقرات المقياس:

- أن تقيس الفقرات أحد مكونات الدراسة
- صياغة الفقرات بأسلوب واضح وبسيط.
- أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد.
- خلو الفقرات من أي تلميح غير مقصود للإجابة الصحيحة.
- صلاحية الفقرات:
- الصدق:

إنَّ المقياس موزعة على أربعة مجالات ويتضمن (٢٨) فقرةً، واستناداً إلى ذلك قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياسات، إذ يشير (Eble) إلى أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها

(P555,1972, Eble, measurement)

وبعد صياغة فقرات المقياس والبالغ عددها (٢٨) فقرة في صورتها الأولية والموزعة على أربعة مجالات التي عرضت على (٩) خبيراً وفي ضوء ذلك تم اعتماد كل فقرة أخرى والجدول (٣) يبين ذلك، حيث ترك حرية الاختيار والحذف للخبراء في الاجابة عن الفقرات أو الإجابة عن بدائلها.

جدول (٣) يبين نتائج مربع كا^٢ لا راء الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس

المجال	رقم الفقرة	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كا ^٢ المحسوبة	قيمة كا ^٢ الجدولية	مستوى الدلالة
الفنية	١،٣،٦	٩	—	٠،١	٣،٨٤	دالة
	٢،٤،٥،٧	٧	٢	٢،٧٧		دالة
القرارية	١٤،٨	٩	—	٠،١	٣،٨٤	دالة
	٩،١٠،١١،١٢،١٣	٧	٢	٢،٧٧		دالة
التنظيمية	١٥،١٨	٩	—	٠،١	٣،٨٤	دالة
	١٦،١٧،١٩،٢٠،٢١	٧	٢	٢،٧٧		دالة
الرقابية	٢٢،٢٣،٢٤،٢٨	٩	—	٠،١	٣،٨٤	دالة
	٢٥،٢٦،٢٧	٧	٢	٢،٧٧		دالة

— إعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يسترشد به المستجيب للإجابة عن فقرات المقياس واستمراره في الإجابة، وقد راعى الباحثان عند وضعهما التعليمات ان تكون سهلة ومفهومة لأن ضمان الإجابة الصحيحة هي وضع تعليمات لتسهيل على المجيب الجواب الصحيح وكذلك إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس، وبما أنَّ المقياس هومن أغراض البحث العلمي، أكدت التعليمات على ضرورة الإجابة بصراحة وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة

— تصحيح المقياس:

لتصحيح المقياس اتبع الباحثان طريقة (ثرستون) وبعد جمع الاستمارات صحت إجابات الإداريين (عينة البناء) باستخدام مفتاح تصحيح الثلاثي التدرج وحسب الجدول (٤).

الجدول (٤) يبين مقياس التقدير الثلاثي وبدائل الإجابة عليه

الفقرات	نعم	احيانا	كلا
	٣	٢	١

وتم تصميم الاستمارة على (٢٨) فقرة وأن أعطيت الدرجات للاستجابة على الفقرات ولأجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس جمع الباحثان الإجابات التي حصل عليها من إجابة المستجيبين على الفقرات وعليه فإن أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الباحثان هي (٨٤) وأدنى درجة هي (٢٨) اما درجة الحياد فهي (٥٦) ٢-٥ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بالتجربة الاستطلاعية لمقياس المهارات القيادية على عينة (١٥) تدريسيا وذلك بغرض: (محبوب، ٢٠٠٢، ص ٢٣٥)

- التأكد من مدى وضوح الفقرات والتعليمات.

- التعرف على المصاعب التي قد تواجهه عملية التطبيق.

- التعرف على الوقت اللازم للإجابة.

- التعرف على فاعلية مقياس التقدير

٢-٦ الاسس والمعاملات العلمية للمقياس:

لغرض الكشف عن صدق فقرات المقياس وبشكل صحيح فإن الخطوة التي لكي تصحيح المقياس تعتمد على النظر في فقراته التي يتكون منها لذا فقد يكون المقياس حالي من خلال النظر اليه الا ان هذا لا يمنع من وجود فقرات غير صالحة لو استبعدت من المقياس ، فإن سيكون اكثر صدقاً وذلك باستخدام التحليل الاحصائي للدرجات التجريبية الذي سيكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من اجل قياسه ، لذلك أخضع الباحثان الاستمارات الى التحليل الاحصائي بهدف حساب الصدق والثبات التي تعد من أهم الخصائص القياسية للمقياس ويشير (محمد عبدالسلام احمد، ١٩٨١) الى "أن تحليل الفقرات هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الاحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وصدق أو تعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت وصادق مناسب من حيث الطول والصعوبة .

(احمد، ١٩٨١، ٢٥٥)

وفيما يأتي توضيح لها بين الخاصيتين.

- صدق المقياس:

يعد واحد من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس إذ اشار (مصطفى حسين باهي، ١٩٩١) الى أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من أجله أو السمة المراد قياسها.

(باهي، ١٩٩١، ٢٣)

وبذلك فإن صدق المقياس يقصد به أن تكون وسيلة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما تدل على قياسه والحاجة إلى هذه الصفة الواضحة.

(دالين، ١٩٦٩، ٣٦)

لذا ذهب الباحثان إلى التحقق من صدق المقياس باستخدام نوعين من انواع الصدق هما:

- صدق المحتوى:

ويعرف (محمد ربيع شحاتة، ١٩٩٤) بأن قياس مدى الاختبار للنواحي او المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه.

(شحاتة، ١٩٩٤، ٩٦)

وتم تحقيق هذا الصدق بعد ان تم تحديد مفهوم المهارات القيادية من وجهة نظر المدربين، اذ قام الباحثان بإعداد المقياس وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الاساتذة والخبراء في مجالات الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم الاقرار صلاحية الفقرات وبذلك حصل الباحثان على صدق المحتوى.

- صدق البناء:

يعد من أكثر انواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى صدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقيق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه، وتعد اساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق. (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١، ٤٣)

اذ اعتمد الباحثان على طريقتين لتحليل الفقرات للتحقق من صدق البناء هي اسلوب المجموعتين الطرفيتين ومعامل الاتساق الداخلي وكما يأتي:

- القوة التمييزية للفقرات:

لغرض ايجاد القوة التمييزية للفقرات والتي من خلالها يتم التعرف على التمييز بين الافراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها، ويشير سالم العمري وفؤاد مصطفى (١٩٩٦) نقلا عن (Elbe) الى ان الهدف من تحليل الفقرات هو للإبقاء على الفقرات ذات التمييز العالي وهي الفقرات الجيدة في الاختبار. (العمري والسلمان، ١٩٩٦، ١٥٥)

ولأجل الكشف عن القوة التمييزية لفقرات المقياس قام الباحثان بتفريغ اجابات عينة البناء البالغة (١٢٠) تدريسي وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المختبرين وتثبيت الاستثمارات تنازلياً من اعلى درجة الى اقصى درجة ثم اختبرت (٥٠ %) الاعلى و (٥٠ %) الوطاء لتشكيل مجموعتين عليا ودنيا وذلك دون الاخذ بنسبة (٢٧ %) لكل مجموعة كما معمول به في حالة العينات الكبيرة. اذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (٣٢) استمارة و (٣٢) استمارة للمجموعة الدنيا. وتراوحت حدود الاوساط الحسابية لدرجات فقرات المجموعة العليا بين (١,٢٢١-٢,٩٧٧) وتراوحت الاوساط الحسابية لدرجات مجموعة الدنيا أيضا (١,٠٢٩-٢,٩٧٦) اما الانحراف المعياري للمجموعة العليا فتراوحت بين (٠,٩٠٢-١,٢٨٢) اما الانحراف المعياري للمجموعة الدنيا فتراوح بين (٠,١٢٨-١,٩٢٠) وتم استخدام الاختبار (t-test) لغرض حساب معامل التمييز لكل الفقرات المقياس (28) وعدة القيمة التائية الدالة احصائياً مؤثر ان التمييز الفقرات وكانت القيم التائية تتراوح بين (1.670-998.٢) وعنده مقارنتها مع قيم الدلالة كانت جميع الفقرات مميزة تحت هذا المستوى وكما هو مبين في الجدول (٥).

الجدول (٥) يبين المؤشرات الإحصائية للقوة التمييزية للفقرات

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t المحسوبة	Sig.	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س			
١.	١,٢١٢	٠,١٢٨	١,٢٢١	١,١٠٢	٢,٩٨٢	٠,٠٠٠	معنوية
٢.	١,٢٨٨	٠,٩٢١	٢,٢٠٢	١,٢٨٢	٢,٢٢٧	٠,٠٠٠	معنوية
٣.	١,٢٢٢	١,١٢١	٢,١٢١	١,١٠٦	٢,٩٩١	٠,٠٠٠	معنوية
٤.	١,٠٧١	١,٢٢١	٢,٩٧٧	١,١٢٩	٢,١٢٢	٠,٠٠٠	معنوية
٥.	١,٠٢٩	١,١٦٩	٢,٩١٢	١,٢٧٧	٢,٩٦١	٠,٠٠٠	معنوية
٦.	٢,٩٧٦	١,١١١	٢,٢٢٦	١,٢٩٧	٢,١٧٩	٠,٠٠٠	معنوية
٧.	٢,٩١٨	١,٢٦٢	٢,٢١١	١,٢٢٨	٢,٢٩٢	٠,٠٠٠	معنوية
٨.	٢,٨٢٢	١,١٢٢	٢,١٩٨	١,١١٦	٢,٦٢٧	٠,٠٠٠	معنوية
٩.	٢,٨٢١	١,١٧٢	٢,١١٩	١,٢٢٢	٦,١٢٢	٠,٠٠٠	معنوية
١٠.	٢,٧٠٦	١,٦٢٢	٢,١١١	١,٢٦٢	٢,١٨٧	٠,٠٠٠	معنوية
١١.	٢,٦١٧	١,٢٢٢	٢,١٨٦	١,١٢٢	١,٧٢٦	٠,٠٠٠	معنوية
١٢.	٢,١٧١	١,٢٦٢	٢,٩٢٢	١,٢٠١	٢,٢٠٦	٠,٠٠٠	معنوية
١٣.	٢,١٢٩	١,٢٦٨	٢,٨٨١	١,٢٧٨	٢,٨١١	٠,٠١٢	معنوية
١٤.	٢,٢٨٩	١,٠٠١	٢,١٢١	١,٢٧٢	٢,٧٠٦	٠,٠٠٠	معنوية
١٥.	٢,٢١٧	١,١١٢	٢,١٢٨	١,٢٢٢	٢,٦١٢	٠,٠٠٠	معنوية
١٦.	٢,٠٨٢	١,٢٩١	٢,١٦٢	١,١٧٧	١,٦٧٠	٠,٠٠٠	معنوية
١٧.	٢,٠٢٩	١,٢٢٩	١,٩١٢	١,٢٠٧	٢,٨٦١	٠,٠٠٠	معنوية
١٨.	٢,٠٢١	١,٩٢٠	١,٧٢٢	٠,٩١٢	٢,٢١٧	٠,٠٠٠	معنوية
١٩.	٢,٨٠٠	١,١٢١	٢,١٠٢	١,٢٢٧	٢,٢٧٠	٠,٠٠٠	معنوية
٢٠.	٢,٦٩٨	١,٢٢٢	٢,١٠٢	١,٢٢٧	٢,٢١٢	٠,٠٠٠	معنوية
٢١.	٢,٦٢٢	١,١٧١	٢,٧٠٩	١,١٢١	٢,٠٢١	٠,٠٠٠	معنوية
٢٢.	٢,٢٠٢	١,١٩٠	١,٢٨٨	٠,٩٠٢	٢,٦٨٠	٠,٠٠٠	معنوية
٢٣.	٢,٨١١	١,٦٢٢	٢,٦٧٢	١,٠٠٤	٢,٩٩٨	٠,٠٠٠	معنوية
٢٤.	٢,٧٣٢	١,٢٢٢	٢,٠٠١	١,١١٩	١,٨٧٥	٠,٠٠٠	معنوية
٢٥.	٢,٥٦٥	١,١٣٢	٢,٠١٦	١,١٧٣	٢,٦٧٥	٠,٠٠٠	معنوية
٢٦.	٢,٤٣٤	١,١٢١	٢,٢٣١	١,٢٧٨	٢,٨٣٤	٠,٠٠٠	معنوية
٢٧.	٢,١١٩	١,٢٣١	٢,٢٢١	١,٢٧٢	٢,٨١٦	٠,٠٠٠	معنوية
٢٨.	٢,٣٣٩	١,١٤٠	٢,١٦٣	١,٢٢٢	٢,٧٧٩	٠,٠٠٠	معنوية

وعند مقارنتها مع قيمة الدلالة كانت جميع الفقرات مميزة تحت هذا المستوى

- معامل الاتساق الداخلي:

استخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

واستخدم الباحثان معمل الارتباط البسيط (لبيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة البالغة (120) تدريسي على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس وذلك باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss).

ويؤكد (Allen، 1979) انه كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي كان تضمينها في المقياس يزيد من احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً. (فؤاد وسلمان، ١٩٩٦، ١٥٥)

والجدول (٨) يبين نتائج معامل الارتباط التي تراوحت بين (٠,٤٠٠-٠,٦٨٧) لمعرفة دلالتها الاحصائية فورنت مع قيمة الدلالة، وفي ضوء هذا المعيار استقر المقياس عند (٢٨) فقرة تمثل أربع مجالات والجدول (٦) يبين معاملات الارتباط.

الجدول (٦) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي للعينة

الفقرة	معامل الارتباط	Sig.	الفقرة	معامل الارتباط	Sig	الفقرة	معامل الارتباط	Sig
١.	٠,٤٩٩	٠,٠٠٠	١١	٠,٤٦٦	٠,٠٠٠	٢١	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠
٢.	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠	١٢	٠,٤٠٠	٠,٠٠٠	٢٢	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠
٣.	٠,٤٩٦	٠,٠٠٠	١٣	٠,٤٦٦	٠,٠٠٠	٢٣	٠,٤٤٩	٠,٠٠٠
٤.	٠,٤٧٦	٠,٠٠٠	١٤	٠,٦٤٤	٠,٠٠٠	٢٤	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠
٥.	٠,٤٤٩	٠,٠٠٠	١٥	٠,٦٤٤	٠,٠٠٠	٢٥	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠
٦.	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠	١٦	٠,٦٨٧	٠,٠٠٠	٢٦	٠,٤٠٤	٠,٠٢١
٧.	٠,٤٤٦	٠,٠٠٠	١٧	٠,٤٦٤	٠,٠٠٠	٢٧	٠,٦٨٧	٠,٠٠٠
٨.	٠,٤٠٤	٠,٠٠٦	١٨	٠,٦٦٧	٠,٠٠٠	٢٨	٠,٤٦٤	٠,٠٠٠
٩.	٠,٤٩٤	٠,٠٠٠	١٩	٠,٦٤٤	٠,٠٠٠			
١٠.	٠,٤٦٦	٠,٠٠٠	٢٠	٠,٤٤٧	٠,٠٠٠			

معنوي عند مستوى دلالة = ٠,٠٥

معامل الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس

جدول (٧)

ت	المجالات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الفنية	٠,٤٤٥	معنوي
٢	القرارية	٠,٤٧٧	معنوي
٣	التنظيمية	٠,٥٧١	معنوي
٤	الرقابية	٠,٤٧٧	معنوي

- ثبات المقياس:

يعد حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه المقياس بدرجة مقبولة من الدقة.

(عودة، ١٩٩٣، ٢٣٥)

يعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية مع اعتبار تقدم الصدق عليه، لأنه المقياس الصادق يعدّ ثانياً فيما قد لا يكون المقياس الثابت صادقاً ويمكن القول بأنه كل اختبار صادق هو ثابت بالضرورة.

وقد استخرج الثبات المقياس بطريقتين وهما:

- طريقة تجزئة نصفية:

وتقوم هذه الطريقة على أساس إجراء تطبيق المقياس على مجموعة من الأشخاص، ثم إعادة تطبيق المقياس ذاته على المجموعة نفسها في وقت لاحق وتتبع ذلك حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد المجموعة على ذلك المقياس في الفترتين وعادةً تكون المدة الزمنية بين التطبيق من اسبوعين الى أربعة أسابيع. لذا طبق المقياس مرة ثانية على عينة الثبات نفسها بعد مرور (١٤) يوماً عن التطبيق الأول وبعد الانتهاء من التطبيق حسب ثبات المقياس بحساب درجات هذه العينة مع درجات التطبيق الأول واستخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فكان معامل الارتباط (٠,٨٥١) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجاباتهم على المقياس هذا فضلاً عن وصف المقياس كأداة ذات ثبات مقبول. (النهاية، ٢٠٠٤، ٢٣٨)

- طريقة الفاكرونباخ:

إنَّ هذا النوع من الثبات يسمى بالتجانس الداخلي الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار

(العقيلي والشايب، ١٩٨٨، ٢٨٢)

واستخدم الباحثان طريقة الفاكرونباخ لأنها (تستخدم في اي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية)

(العجيل، ٢٠٠٥، ١١٠)

وبعد استخراج معامل الثبات كانت قيمة (٠,٩١١) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

قيمة معامل الفاكرونباغ.

- وصف مقياس ادارة الازمات الرياضية بصورته النهائية:

بعد التحقيق من الخصائص القياسية (السايكومترية) المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح مقياس مهارات القيادة من وجهة نظر التدريسين بصيغة النهائية مكوناً من أربعة مجالات هي.

(القرارية، الفنية، التنظيمية، الرقابية) وتغطي هذه المجالات (٢٨) فقرة ، وتكون الاجابة تجب البديل الذي يخترة المستجيب ويتم حساب الدرجة الكلية للمقياس من خلال مجمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس لذلك فإن اعلی درجة يمكن يتحصل عليها المستجيب هي (٣٦٠) والتي تمثل اعلی الدرجات واقل درجة يحصل عليها هي (١٢٠) والتي تمثل ادنى درجة كلية للمقياس ومتوسط فرض قدرة (١٢٠) درجة وقد تحقق الباحثان من صدق المقياس عن طريقة الصدق الظاهري والصدق المنطقي وصدق البناء ويتمتع المقياس ايضاً ثبات جيد من خلال المؤشرات التي استخرجت عن طريقة اعادة الاختبار وطريقة الفاكرونباخ وبذلك اصبح المقياس بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة البحث من التدريسيين في جامعات اقليم كردستان.

- التطبيق النهائي لأداة البحث:

قام الباحثان بتطبيق اداة البحث بصيغتها النهائية على عينة البحث الرئيسية (٩٠) تدريسيا في جامعات اقليم كردستان من خلال اعطاء التدريسيين اداة البحث وتوضيح التعليمات الخاصة بطريقة الاجابة عليها مع التأكيد على ضرورة الاجابة على كل الفقرات وبما يتناسب مع المستجيب فضلاً عن صدق وسرية الاجابة وإنها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وقد امتدت مدة التطبيق النهائي (٢٠٢٤/٨/٢٠) ولغاية (٢٠٢٤/٩/١٥).

٢-٧ الوسائل الاحصائية:

تحقيقاً لأغراض البحث الحالي استخدمت الوسائل والتي تم حسابها باستخدام برنامج الحاسوب الالي (spss) وهي:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- الوسيط.
- المنوال.
- الالتواء.
- المتوسط الفرضي.
- معادلة مربع كا^٢ لعينة واحدة.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.
- معامل الفاكرونباخ.
- الاختبار التائي لعينة واحدة.
- معامل ارتباط بيرسون.

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٣-١ عرض ومناقشة نتائج الهدف الاول: بناء مقياس المهارات القيادية لرؤساء اقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر تدريسيها.

٣-٢ عرض ومناقشة الهدف الثاني: معرفة المهارات القيادية لرؤساء اقسام التربية الرياضية في جامعات اقليم كردستان الرياضية:

جدول (٨)

العدد	t	Sig	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٦٣	4.378	0.009	12.73799	65.7778	الذكور
٢٧			10.84506	67.0000	الاناث

من خلال الجدول (١٠) يبين انه الوسط الحسابي للذكور هو (٦٥,٧٧٧٨) وبانحراف معياري (١٢,٧٣٧٩٩) ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين تم استخدام الاختبار التائي وأظهرت النتائج ان القيمة المحسوبة هي (٤,٣٧٨) وهي القيمة لمصلحة الذكور (tالجدولية (٠,٠٠٩) كما يبين ان القيمة الاحتمالية ويعزو الباحثان وجد أن مهارات رئيسا الأقسام القيادية في المصلحة الذكور تركز على الأسس الإدارية الحديثة، مما يؤدي إلى تحقيق النتائج الإيجابية التالية (الإدارة العلمية الفعالة، التفاعل البناء مع الفريق، المرونة في تحقيق الأهداف، التخطيط والتنظيم، التوجيه والرقابة)

٤-الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

- ١- المهارات الفنية: تعتبر أهم مهارة قيادية، حيث تؤثر على كفاءة الفريق.
- ٢- المهارات الإدارية: تشمل التخطيط، التنظيم، والتوجيه.
- ٢- المهارات الانسانية: مثل التفاعل مع الفريق وتقديم الدعم.

٤-٢ التوصيات:

- ١- تطوير المهارات القيادية لدى الاداريين.
 - ٢- تعزيز مهارات الاتصال والتفاعل للفريقين.
 - ٣- توفير التدريب والدعم للإداريين.
 - ٤- تحسين التخطيط والتنظيم.
- تقييم أداء الاداريين وتقديم التغذية الراجعة.

المصادر

- الرشيدة، محمد (٢٠٠٩): مهارات في الإدارة والقيادة والإشراف التربوي. عمان دار وائل للنشر والتوزيع.
- عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، الموصل، جامعة الموصل دار بن الثير للطباعة والنشر، ١٩٨١.
- سالم العمري وفؤاد مصطفى السلطان: درجة تحقيق حاجات الاحساس بالزمن لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، مجلة الدراسات العليا، عمان، الاردن، مجلة ٢٣ العلوم التربوية، العدد الاول، ١٩٩٦.
- سالم العمري وفؤاد مصطفى السلطان: درجة تحقيق حاجات الاحساس بالزمن لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، مجلة الدراسات العليا، عمان، الاردن، مجلة ٢٣ العلوم التربوية، العدد الاول، ١٩٩٦.
- عمردة ومكاوي، احمد سليمان، فتحي حسن: اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية، عمان، مكتبة المنار للنشر والتوزيع، (١٩٨٧).
- العقيلي والشايب، صالح أرشد، سامر محمد: التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج spss، (ط١)، الاردن، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، (١٩٨٨).
- النهاية، موسى: اساسيات القياس في العلوم السلوكية، (ط١)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، (٢٠٠٤).
- الاحام، مصطفى وآخرون، التقويم والقياس، (دار الحكمة، بغداد ١٩٩٠).
- عودة، رهام راسم: واقع ادارة الازمات في مؤسسات التعليم بقطاع غزة، (اطروحة دكتوراه، غزة، فلسطين، ٢٠٠٨).