

واقع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين من وجهة نظر أعضاء الفرق الكشفية

م.د. حيدر عبدالحسين جاسم

المديرية العامة لتربية الكرخ /3

تاريخ نشر البحث 2025/8/25

تاريخ استلام البحث 2025/4/18

الملخص

يتناول البحث واقع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين في مديريات التربية ببغداد وأهميتها في تطوير الحركة الكشفية. يبرز البحث دور القيادة الملهمة في توجيه الفرق الكشفية نحو تحقيق الأهداف المرجوة، من خلال التركيز على أربعة محاور رئيسية: الثقة بالنفس، السلوك القيادي، التوجه الاستراتيجي، الحساسية تجاه المتغيرات، والتمكين والتحدي. تهدف الدراسة إلى قياس مستوى القيادة الملهمة من وجهة نظر أعضاء الفرق الكشفية وتحديد تأثير هذه القيادة على تنمية الشخصية وتطوير المهارات. النتائج أظهرت أن القادة الكشفيين يتمتعون بمستوى جيد من القيادة الملهمة، مع تباين في بعض المحاور، مما يعكس الحاجة لتعزيز هذه القدرات. أوصى الباحث بضرورة رفع مستوى القيادة الملهمة وتعميم نتائج الدراسة على قادة آخرين للاستفادة منها في تطوير الحركة الكشفية وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الملهمة . القادة الكشفيين و الفرق الكشفية

The Reality of Inspirational Leadership among Scout Leaders from the Perspective of Scout Troop Members

Assistant Professor Haider Abdul-Hussein Jassim

General Directorate of Education, Karkh 3

Date of Research Submission: April 18, 2025 Date of Research Publication: August 25, 2025

Abstract

This research examines the reality of inspirational leadership among Scout leaders in the Baghdad Education Directorates and its importance in developing the Scout Movement. The research highlights the role of inspirational leadership in guiding Scout Troops toward achieving desired goals, focusing on four main axes: self-confidence, leadership behavior, strategic orientation, sensitivity to change, and empowerment and challenge. The study aims to measure the level of inspirational leadership from the perspective of Scout Troop members and determine the impact of this leadership on personality and skill development. The results showed that Scout leaders possess a good level of inspirational leadership, with variations in some axes, reflecting the need to enhance these capabilities. The researcher recommended the need to raise the level of inspirational leadership and disseminate the study results to other leaders to benefit from them in developing the Scout Movement and enhancing its ability to adapt to rapid changes.

Keywords: Inspirational leadership, Scout leaders, and Scout troops

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعتبر الحركة الكشفية مبادرة تربوية ذات طابع انسانية اجتماعي، حيث يكمن هدفها الأسمى في تهيئة الفتية والشباب من الطلبة أو ابناء المجتمع لتكون لديهم قيم ومهارات تجعلهم مواطنين صالحين. وتبرز أهمية الحركة الكشفية في بناء شباب متميزين بسلامة البدن، ومثانة الخلق، وسمو الروح، والفخر بالوطن والمواطن. وتستلهم ذلك من مبادئها الأساسية التي تعزز تنمية الشخصية والمساهمة الإيجابية في المجتمع. ومن بين العوامل التي تلعب دوراً حيوياً في تحقيق هذه المبادئ هي القيادة الملهمة التي تظهر بشكل واضح داخل الفرق الكشفية. إذ يعد القائد الكشفي محوراً حاسماً في بناء بيئة تشجيعية وتعزيزية، تمكن الأفراد من استكشاف إمكانياتهم وتحقيق إنجازاتهم الشخصية. ومن خلال القيادة الكشفية، يمكن توجيه الحركة نحو تحقيق أدوارها بشكل أفضل، خاصة في تشكيل تأثير إيجابي على الأجيال الشابة وتحفيزها للمشاركة الفاعلة في المجتمع. و تعد القيادة الكشفية أمراً لا غنى عنه لتحويل الحركة الكشفية إلى مرحلة متقدمة. يجب على الحركة أن تتبنى أسلوباً مؤثراً و فعال يسمح لها بالتغلب على التحديات والمشكلات التي تواجهها، في ظل التحولات الكبيرة والمتسارعة في الحياة، وعدم الاستقرار في القوانين وتغيرات مستمرة في الأنظمة و حدوث التطورات على مختلف الأصعدة الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، والثقافية، يصبح من الضروري أن تدير الحركة الكشفية نفسها بأسلوب هادف وواع. فالقائد الكشفي يلعب دوراً حيوياً في هذا السياق، حيث يكفل أن تكون الحركة قادرة على التكيف مع التحديات والمشكلات التي تواجهها. ويتعين على القائد الكشفي أن يكون واعياً للتغيرات المحيطة وأن يتخذ قراراته بحكمة، حتى يمكن ان يكون ملهماً للآخرين بهدف تحسين أوضاع الحركة وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها. ويمكنها من تعزيز فرص بقائها وتحقيق أهدافها. فالقيادة الملهمة أحد العناصر الرئيسية التي تسهم في بناء فرق ناجحة ومؤثرة، وفي سياق الكشافة، إن القادة الكشفيين يلعبون دوراً حيوياً في توجيه وتشجيع أعضاء الفرق الكشفية نحو تحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم الشخصية. ويشكل واقع القيادة الملهمة لدى هؤلاء القادة نقطة انطلاق لفهم تأثيرها على تشكيل الشخصيات والإشراف على التنمية الشخصية للأفراد داخل الحركة الكشفية. و بالقدرة على تحفيز الفرد وتحفيزه نحو تحقيق أعلى إمكانياته وتفعيل روح الفريق والمشاركة الفعالة. في هذا السياق، يلعب القادة الكشفيون دوراً أساسياً في بناء جسور التواصل وتعزيز الروح الجماعية داخل فرقهم. ويعتبرون نماذج حية للقيادة الإيجابية، حيث يقودون بالمثل ويعززون قيم العدالة

والمسؤولية وروح الفريق ومن هنا تبرز أهمية البحث بالتعرف على واقع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين من وجهة نظر أعضاء الفرق الكشفية في الفرق الكشفية بتربيات بغداد.

1-2 مشكلة البحث:

ان تبني موضوع القيادة الملهمة محوراً مهماً يستحق الاهتمام. يعكس رؤيتهم وتجاربهم مدى تأثير القادة الكشفيين على تشكيل هويتهم وتطوير مهاراتهم. ومن خلال استعراض مفاهيم القيادة الملهمة وتحليل تأثيرها الفعّال على الأعضاء في الحركة الكشفية. و النظر إليها برؤية متكاملة وهو من اهم الوسائل و الضروريات في تكوين الحركة، خاصة وأن استمراريته وبقاؤها أصبح مرهون بمدى قدرتها على تحقيق الموائمة مع بيئتها اذ إن النجاح في تحقيق مشروع كالقيادة الكشفية او العمل الكشفي سيوفر للمنظمة رؤية واضحة ، تمثل اولوية في العمل والقضية الأساسية، والتي جعلت منه استراتيجية لاستمرارها ونموها و أداة أساسية للعمل الدائم والاستمرارية على مواصلته ، مواكبة التغيرات ، و التطورات التي تحدث في الخارج بمختلف أبعادها. في حين أن القيادة تشكل عنصراً أساسياً في أي تنظيم، إلا أن القيادة الملهمة تتجاوز المجرّد إصدار الأوامر والتوجيهات. إنها تمثل نموذجاً يُحفّز الآخرين، يشاركهم رؤيته ويساهم في تشجيعهم على تجاوز التحديات. وسيوفر للحركة الكشفية في مديريات التربية القدرة على تعظيم الانتفاع من نقاط القوة و استغلال الفرص المتوفرة ذات التأثير الايجابي كما يمكنها من مواجهة واستئصال الجوانب السلبية و يعزز لديها الاستعداد للتعامل الفعال مع التحديات و التغيرات ذات التأثير في العمل، ومن هنا تبرز مشكلة البحث من خلال التساؤل الاتي:

- ما هو واقع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين قادة الفرق الكشفية المركزية من وجهة نظر أعضاء

الفرق الكشفية لدى في المديريات العامة للتربية في بغداد؟

في هذا السياق، يعتبر وجهة نظر أعضاء الفرق الكشفية حول واقع القيادة الملهمة محوراً مهماً يستحق الاهتمام. يعكس رؤيتهم وتجاربهم مدى تأثير القادة الكشفيين على تشكيل هويتهم وتطوير مهاراتهم. يمكننا استكشاف تأثير هذه القيادة على تكوين الشخصية وتطوير المهارات لديهم

1-3 اهداف البحث:

1- التعرف على واقع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين قادة الفرق الكشفية المركزية من وجهة نظر
اعضاء الفرق الكشفية لدى في المديرية العامة للتربية في بغداد

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : (156) كشاف من اعضاء الفرق الكشفية

1-4-2 المجال الزمني: من 2 / 4 / 2024 لغاية 27 / 6 / 2023

1-4-3 المجال المكاني: بغداد

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث استخدام المنهج الوصفي ويعد الاسلوب المسحي الاسلوب الذي من خلاله الحصول عل
المعلومات والبيانات من افراد المجتمع المطلوب دراسته

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يُعرف مجتمع البحث بأنه " جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها ، أو جميع الأفراد أو
الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث " تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل
القادة الكشفيين في محافظة بغداد يتم اختياره من المجتمع محل الدراسة بحيث يمثل هذا الجزء مجتمع
البحث أو جمهور البحث وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية
الاولى (4) كشاف والتجربة الاستطلاعية الثانية لبناء المقابس بلغت (74) كشاف وعينة التطبيق وكان عدد
افراد العينة (82) كشاف من اعضاء الفرق الكشفية وان الغاية او الهدف الأساسي من دراسة عينة ماهو إلا
تعميم نتائجها على المجتمع الأصلي الذي إشتقت منه وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية

2-3 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبارات والقياس
- شبكة الانترنت
- استمارة استبانة خاص بقياس (القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين).

2-4 اداة البحث:

اعتمد الباحث الاستمارة كأداة للبحث و يقوم بتحديد الظاهرة التي يريد دراستها وهي القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين بعد تحديد الهدف من وراء بناء المقياس هي احد الخطوات الرئيسة التي يجب مراعاتها في بناء المقياس وينبغي لهذا الهدف ان يكون واضح وبتحديد الغرض من القياس تحديد واضحاً وما هو الهدف من استخدام هذا المقياس ويقوم بالاجراءات التي يجب ان يتبعها عنده قيامه ببناء اي مقياس الاطلاع على ما توفر من المصادر والراجع ذات الصلة بموضوع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين

1-4-2 تحديد مجالات المقياس.

بعد الاطلاع على الدراسات النظرية و البحوث ذات الصلة و من خلال تحليل المراجع والبحوث النظرية المرتبطة بموضوع القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين تمكن الباحث في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (4) مجالات وهي: (الثقة بالنفس والسلوك القيادي ، و التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية)، و الحساسية تجاه المتغيرات ، و التمكين والتحدي) ، وعرضها على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجال الكشفية و الادارة الرياضية والاختبارات و القياس من يوم الثلاثاء 2-4-2024 عددهم (11) خبيراً وطلب منهم إبداء آرائهم وقد ابدى السادة الخبراء موافقتهم على المجالات المقترحة وتعريفاتها وأنها تغطي المقياس بحسب آرائهم

الجدول (1)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء عن مجالات المقياس

ت	المجالات	آراء الخبراء		المستبعدة	النسبة المئوية
		موافق	غير موافق		
1	الثقة بالنفس والسلوك القيادي	11	-		%100
2	التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية)	11	-		%100
3	الحساسية تجاه المتغيرات	11	-		%100
4	التمكين والتحدي	10	1		%90.9

2-4-2 تحديد فقرات المقياس.

قام الباحث بصياغة فقرات المقياس بصورتها الاولى و البالغ عددها (40) فقرة موزعة في اربع مجالات للمقياس بواقع (10) لكل مجال من المجالات لكل وتم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء لغرض تقييمها والحكم عليها من حيث صياغتها وصلاحيتها في قياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين والمجالات المتضمنة لقياسه واتجاه العبارة السلبي والايجابي والتحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي (دائما ، غالبا ، احيانا ، قليلا ، نادراً) وقبول الفقرات التي حصلت على نسبة 80% والملاحظات التي أبدتها السادة الخبراء تم قبول جميع

الجدول (2)

مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين

ت	العبارات	صالحة	غير صالحة	النسبة المئوية
م	الثقة بالنفس والسلوك القيادي			
1	يظهر القائد ثقة عالية عند اتخاذ القرارات المهمة.	11	-	%100
2	ثقة القائد بنفسه تلهمني وتشجعي على تطوير قدراتي.	10	1	%90.9
3	يعرض القائد قراراته بثقة حتى في الأوقات الصعبة.	11	-	%100
4	يُظهر القائد مستوى عالٍ من الثبات في مواجهة التحديات.	9	2	%81.8
5	يثق القائد بقدرات الفريق على إنجاز المهام بنجاح.	11	-	%100
6	يعكس القائد مستوى عالٍ من التحكم في النفس في المواقف الحرجة.	10	1	%90.9

90.9%	1	10	يستطيع القائد إقناع الآخرين برؤيته من خلال ثقته الكبيرة بنفسه.	7
90.9%	1	10	القائد يُظهر اليقين في قراراته رغم الآراء المتباينة.	8
90.9%	1	10	القائد يعزز الثقة بين أفراد الفريق من خلال موقفه الإيجابي.	9
90.9%	1	10	تُعبّر تصرفات القائد عن مستوى عالٍ من الثقة بالذات مما يزيد من روح الفريق.	10
			التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية)	
100%	-	1	يضع القائد رؤية واضحة لأهداف الفريق على المدى البعيد.	1
81.8%	2	9	يمتلك القائد خططاً استراتيجية لتحقيق الأهداف الكبيرة.	2
90.9%	1	10	القائد يُشرك الفريق في وضع رؤية للمستقبل.	3
81.8%	2	9	يسعى القائد دائماً لتطوير مهارات الفريق لتحقيق الرؤية المشتركة.	4
100%	-	11	يساعدنا القائد في رؤية الفرص المستقبلية التي يمكننا استغلالها.	5
100%	-	11	يركز القائد على تطوير الخطط طويلة الأمد دون تجاهل التفاصيل اليومية.	6
90.9%	1	10	ينظر القائد للمستقبل بإيجابية ويحفزنا على تحقيق الإنجازات.	7

81.8%	2	9	يستطيع القائد توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف الكبيرة بأسلوب واضح.	8
81.8%	2	9	يتخذ القائد قراراته بناءً على تحليل مستقبلي ورؤية استراتيجية.	9
90.9%	1	10	يحفزنا القائد على التفكير بطريقة استراتيجية لتحقيق نجاحات مستدامة.	10
			الحساسية تجاه المتغيرات	
100%	-	11	يظهر القائد مرونة كبيرة في التعامل مع التغيرات المفاجئة.	1
81.8%	2	9	يتفاعل القائد بسرعة مع التحديات الجديدة ويعدل استراتيجيته وفقاً لها.	2
81.8%	2	9	القائد يلاحظ أدق التغيرات في بيئة العمل ويستجيب لها بفاعلية.	3
100%	-	11	القائد يُظهر قدرة على التكيف مع الظروف الطارئة دون التأثير على الفريق.	4
90.9%	1	10	يتعامل القائد مع المشاكل بطريقة استباقية تحسباً لأي تغييرات مستقبلية.	5
100%	-	11	يُظهر القائد حساسية عالية تجاه احتياجات الفريق المتغيرة.	6
81.8%	2	9	يستطيع القائد التكيف بسرعة مع أي تغييرات في الخطط	7

			الأصلية.	
81.8%	2	9	يتوقع القائد المتغيرات ويضع خطأً بديلة لمواجهةتها.	8
81.8%	2	9	يضمن القائد استمرارية العمل حتى في ظل الظروف المتغيرة.	9
90.9%	1	10	يتابع القائد باستمرار التغيرات في البيئة الخارجية ويعدل مساره بناءً عليها.	10
			التمكين والتحدي	
100%	-	11	يشجع القائد الفريق على اتخاذ قرارات مستقلة وتحمل المسؤولية.	1
90.9%	1	10	يمنح القائد الفريق الحرية في تطوير مهاراتهم القيادية.	2
100%	-	11	يضع القائد تحديات مناسبة لتحفيز الفريق على تقديم أفضل ما لديهم.	3
100%	-	11	يعزز القائد روح التعاون والمشاركة بين جميع أعضاء الفريق.	4
81.8%	2	9	يُمكن القائد الأفراد من التحدث بحرية والتعبير عن آرائهم.	5
81.8%	2	9	يساعد القائد الفريق على تجاوز الصعوبات من خلال توفير الدعم المناسب.	6
90.9%	1	10	يتعامل القائد مع كل فرد في الفريق بناءً على نقاط قوته الشخصية.	7
90.9%	1	10	يدعم القائد الابتكار ويشجع الفريق على تجربة أفكار جديدة.	8
100%	-	11	يُظهر القائد قدرة على تحفيز الفريق لمواجهة التحديات بروح عالية.	9

100%	-	11	يدفعنا القائد إلى التفكير خارج الصندوق والبحث عن حلول مبتكرة للتحديات	10
------	---	----	---	----

2-4-3 إعداد تعليمات المقياس .

لاكتمال صورة المقياس وتطبيقه على القادة الكشفيين فقد وضعت التعليمات الخاصة بالمقياس لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح لذلك روعي فيها أن تكون سهلة ومفهومة، وان توحى بالاطمئنان حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصراحة والثقة. كما طلب منهم ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، هي لأغراض البحث

2-4-4 احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث المقياس الخماسي الطريقة (ليكرت) في صياغة فقرات مفردات المقياس وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice) الذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس والبحوث التربوية والنفسية ، إذ يقدم للمستجيب موقفاً ويطلب منه تحديد إجابته بآختيار بديل من بين بدائل عدة لها أوزان مختلفة . وكان احتساب الأوزان باتجاه إيجابي من (1-5) على وفق البدائل ، وهي: عبارة (دائماً)، أعطيت الوزن (5) درجة ، وعبارة (غالباً) ، أعطيت الوزن (4) درجة ، وعبارة (حياناً)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة (قليلاً) ، أعطيت الوزن (2) درجات، وعبارة (نادرًا)، أعطيت الوزن (1) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي

3-4-5 تجربة عينة البناء:

قام الباحث بإجراء تجربة للفترة من يوم الثلاثاء 16-4-2024 ولغاية الخميس 9-5-2024 إذ قام بتوزيع استمارات المقياس وجمعها على عينة البناء المكونة من (75) كشاف تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل إذ جرى جمع و تفريغ إجابات عينة التجربة جميعها ، باستثناء (1) استمارات لم تصل ليبقى العدد (74) استمارة وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس

3-4-6:المعاملات العلمية

1- صدق المقياس .

أ : صدق المحتوى (Content Validity).

1- الصدق الظاهري : من اهم انواع الصدق في القياسات و يشير الى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها. ويتحقق مؤشر الصدق هذا " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً" وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته

2- الصدق المنطقي : توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين من خلال التعريف وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء

2 : صدق البناء :

اولاً: القوة التمييزية للفقرات.

" تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار" . اذ تم تفريغ إجابات جميع عينة التجربة البالغة (74) كشاف. وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات. ورتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة الى أدنى درجة. ثم اختيرت نسبة (27%) العليا بعدد (20) استمارة، و(27%) الدنيا بعدد (20) استمارة من الدرجات لتمثل المجموعة المتطرفة واستبعاد نسبة (46%) الوسط بعدد (34) استمارة (إذ أكدت كيلي (1939) وميهرنز وليمان (1973) على أن اعتماد نسبة 27% تعطي أكبر حجم وتمايز . وتم بعد ذلك استخدام اختبار (t.test) لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس الـ (27) وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات باستثناء ثلاث فقرات وهي (8، و28، و36) وبذلك تبقى 37 فقرة وكما يبين في الجدول (3)

الجدول (3)

معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين

الفرقة	المجموعة	المعالم الإحصائية	قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
--------	----------	-------------------	----------	-------------	---------

			ع	س		
معنوي	0.001	3.548543	1.293709	4.1	المجموعة العليا	1
			1.005249	2.8	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.016	2.521272	1.174286	3.7	المجموعة العليا	2
			1.208522	2.75	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.99212	0.825578	4.45	المجموعة العليا	3
			0.598243	2.4	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.006	2.931619	1.136708	4.15	المجموعة العليا	4
			1.234376	3.05	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.795585	0.875094	4.35	المجموعة العليا	5
			1.208522	2.75	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.771004	1.174286	4.3	المجموعة العليا	6
			1.069924	2.25	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	4.298999	0.812728	4.15	المجموعة العليا	7
			1.208522	2.75	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.806	-0.24777	1.394538	3.45	المجموعة العليا	8
			1.145931	3.55	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.247114	1.005249	4.2	المجموعة العليا	8
			1.218282	2.7	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.291532	0.74516	4.65	المجموعة العليا	9
			0.888523	2.5	المجموعة الدنيا	

معنوي	0.000	5.440235	1.046297	4.4	المجموعة العليا	10
			1.046297	2.6	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.792718	0.759155	4.55	المجموعة العليا	11
			1.005249	3.2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.247114	1.005249	4.2	المجموعة العليا	12
			1.218282	2.7	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.408972	1.136708	4.15	المجموعة العليا	13
			1.525226	2.7	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.462977	1.348488	4.15	المجموعة العليا	14
			1.105013	2.8	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.523096	0.833509	4.2	المجموعة العليا	15
			1.145931	2.45	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.049	2.031896	1.268028	3.35	المجموعة العليا	16
			0.875094	2.65	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.346185	1.225819	4.15	المجموعة العليا	17
			1.099043	2.55	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.005	2.981078	1.446411	3.75	المجموعة العليا	18
			0.940325	2.6	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.016437	0.951453	3.8	المجموعة العليا	19
			0.887041	2.05	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.480024	1.190975	4.05	المجموعة العليا	20

			1.348488	2.65	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.004	3.066911	0.951453	4.2	المجموعة العليا	21
			1.105013	3.2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.006	2.925501	1.080935	3.7	المجموعة العليا	22
			1.080935	2.7	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.498801	1.251315	3.75	المجموعة العليا	23
			0.887041	2.55	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.011	2.660049	1.225819	3.85	المجموعة العليا	24
			0.887041	2.95	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.007	2.847221	0.801315	3.7	المجموعة العليا	25
			0.967906	2.9	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.017	2.508264	1.196486	3.8	المجموعة العليا	26
			1.321881	2.8	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.463301	0.887041	4.45	المجموعة العليا	27
			1.169795	2	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.474	0.722591	1.316894	3.45	المجموعة العليا	28
			1.308877	3.15	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.008	2.778603	0.998683	3.45	المجموعة العليا	29
			0.812728	2.65	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.004	3.026116	1.231174	3.6	المجموعة العليا	46
			0.944513	2.55	المجموعة الدنيا	

معنوي	0.000	7.133803	0.998683	4.45	المجموعة العليا	31
			1.03999	2.15	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.9692	0.759155	4.55	المجموعة العليا	32
			0.994723	2.6	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.042	2.102591	1.268028	3.65	المجموعة العليا	33
			0.967906	2.9	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.008	2.781961	1.136708	3.85	المجموعة العليا	34
			1.136708	2.85	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.017	2.502784	1.468081	4.05	المجموعة العليا	35
			0.852242	3.1	المجموعة الدنيا	
عشوائي	108.0	1.647509	1.218282	3.7	المجموعة العليا	36
			1.276302	3.05	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.160526	1.089423	4.15	المجموعة العليا	37
			0.875094	2.85	المجموعة الدنيا	
معنوي	.0.000	4.659859	1.118034	4.25	المجموعة العليا	38
			1.316894	2.45	المجموعة الدنيا	
معنوي	.0.012	2.626129	0.933302	3.65	المجموعة العليا	39
			1.424411	2.65	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.548543	1.293709	4.1	المجموعة العليا	40
			1.005249	2.8	المجموعة الدنيا	

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) :

يستخدم معامل الاتساق الداخلي ، ودرجة الاتساق الداخلي هو "معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس" استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، لل فقرات (37) وقد اظهرت جميع الفقرات اتساق داخلي لان معامل الارتباط لكل منها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية من مستوى الدلالة (0,05)، باستثناء الفقرة (14) وبذلك تبقى (36) فقرة لقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين و الجدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلي.

جدول (4)

معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين لعينة التجربة بطريقة الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
1	441.0	0,000	19	0,445	0,000
2	0,504	0,000	20	0,481	0,000
3	0,434	0,000	21	0,701	0,000
4	0,600	0,000	22	518.0	0,000
5	0,621	0,000	23	0,318	0,013
6	0,538	0,000	24	0,569	0,000
7	0,411	0,000	25	0,424	0,000
8	0,525	0,000	26	0,507	0,000
9	0,389	0,001	27	0,622	0,000
10	0,414	0,000	28	0,483	0,000
11	0,444	0,000	29	0,601	0,000
12	0,519	0,000	30	0,486	0,000
13	0,340	0,003	31	0,521	0,000
14	0,191	0,104	32	0,327	0,011
15	0,475	0,000	33	0,309	0,032
16	0,521	0,000	34	0,439	0,000

0,000	0.484	35	0.001	0.387	17
0,000	0.519	36	0.001	0.379	18
0,000	0.618	37	0,000	0,604	19
			0,000	0,461	20

2- ثبات المقياس :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية . اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخدام على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.847) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.917) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ثانياً : طريقة (معامل الفا- كرونباخ) لحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ اعتمد على عينة بناء المقياس نفسها وبلغت قيمة معامل الثبات (0.748)

3- موضوعية المقياس:

اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

3-4-6 وصف مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين:

يتكون مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين فتكون من (36) فقرة موزعة في اربع مجالات للمقياس بواقع (9) فقرات لكل مجال و المقياس التقدير الخماسي (كثيرا جدا ، كثيرا ، قليلا ، نادراً ما، لا) و اقل درجة هي (36) ودرجة الحياد هي (108) و اعلى درجة هي (180)

3-5 مستويات المقياس

تم ايجاد مستويات للمقياس بالاعتماد على طريقة المدى حسب تقدير درجات المقياس الخامس (طريقة ليكرت) وقد تم تقسيم المستوى على النحو الآتي:

جدول (5)

يبين النسبة المئوية والمستويات

ت	نوع المستوى	الدرجة	النسبة المئوية	نوع المستوى
1	المستوى الاول	من 1 الى اقل 1,8	0,2 الى 0,36	منخفض
2	المستوى الثاني	1,81 الى اقل 2,6	0,36 الى 0,52	مقبول
3	المستوى الثالث	2,61 الى اقل 3,4	0,52 الى 0,68	المتوسط
4	المستوى الرابع	3,41 الى اقل 4,2	0,68 الى 0,84	جيد
5	المستوى الخامس	4,21 الى اقل 5	0,84 الى 100	مرتفع

3-6 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسة) .

قام الباحث بتطبيق مقياس القيادة الملهم لدى القادة الكشفيين على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وقد وزع الباحث المقياس على عينة تكونت من (82) في محافظة بغداد إذ تم توزيع المقياس ايوم الاحد من تاريخ 2024/ 6 /2 لغاية الخميس 2023 /6 /27 وعولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

3-7 الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS) * واستخرج

ما يلي:-

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- خطأ الانحرافات
- الارتباط البسيط لبيرسن

- ارتباط سبيرمان

- سبيرمان براون

- اختبار (t) للعينات غير المتناظر

- معامل الفاكرونباخ

3-1 عرض نتائج مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانته مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين وفقاً للمحاور الأربع (الثقة بالنفس والسلوك القيادي ، و التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية و الحساسية تجاه المتغيرات . و التمكين والتحدى) ، وقد تم ترتيبها وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (6) يبين ذلك :

جدول (6)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس لعينة البحث

المرتبة	المجال	الدرجة	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	س الفرضي	القيمة التائية	sig	الدلالة	المستوى
1	الثقة بالنفس والسلوك القيادي	34.38	%27.8	3.821	34	2.888	27	11.007	0.000	معنوي	جيد
3	التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية)	28.89	%23.4	3.211	28.5	2.766	27	1.123	0.087	عشوائي	متوسط
2	الحساسية تجاه المتغيرات	30.88	%25	3.432	29	3.966	27	2.879	0.008	معنوي	جيد
4	التمكين والتحدى	28.65	23.2	3.184	28	3.518	27	0.654	0.127	عشوائي	متوسط
	درجة المقياس	123.25		3.423	123	7.242	108	12.555	0.000	معنوي	جيد

عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول (6) ان مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين من اعضاء الفرق الكشفية في محافظة بغداد ، اذ جاء بمستوى جيد، إذ تبين ان استجابات للعينة ظهرت بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (123.25)

وبمتوسط حسابي للدرجة (3.423) وانحراف معياري (7.242) وبمتوسط فرضي (108) وقيمة (t) بلغت (12.555) وامام مستوى خطأ (0.000) مما يشير الى رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة اي ان الوسط الحسابي للمحور يختلف معنوياً عن قيمة المتوسط الفرضي وهو اعلى من المتوسط الفرضي وبمستوى متوسط وبمستوى جيد،

2-3 مناقشة النتائج:

من جدول (6) يُظهر أن مقياس القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين بناءً على المحاور الأربعة (الثقة بالنفس والسلوك القيادي، التوجه الاستراتيجي بما في ذلك الرؤية المستقبلية والحساسية تجاه المتغيرات، التمكين، والتحدى) جاء بمستوى جيد. كما أظهرت النتائج أن قيمة (t) الفعلية كانت أعلى من قيمة (t) الفرضية لدى عينة البحث، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة. وهذا يشير إلى أن المتوسط الحسابي للمقياس يختلف معنوياً عن المتوسط الفرضي، حيث كان أعلى منه وبمستوى متوسط. ويرى الباحث أن امتلاك القائد الكشفي لهذا المستوى من القيادة الملهمة يعد ضرورياً، فالقائد يلعب دوراً محورياً في إدارة التغيير داخل الفرقة الكشفية. إذ إن قدرته على توجيه وتحفيز الفرقة نحو تحقيق أهداف جديدة ومختلفة تعد عنصراً أساسياً في نجاح أي عملية تغيير داخل الفرقة. " القائد الملهم هو الشخص الذي يدرك ما يجب فعله وكيفية تنفيذه على أي مستوى تنظيمي، ويقوم بتنفيذ الجزء المكلف به من البرنامج بنشاط وكفاءة عالية." فالقيادة الملهمة تعتبر من الأساليب القيادية التي تستند إلى الإلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف كبيرة وطموحة. القائد الملهم هو قدوة لأعضاء الفريق، يدفعهم نحو التفوق والابتكار من خلال توجيههم وتحفيزهم باستمرار. فالقائد الملهم " هو الفرد الذي يشعر بما يجب عمله وكيفية عمله في أي مستوى تنظيمي، وأنه يقوم بتنفيذ الجزء المسئول عنه من البرنامج بنشاط وكفاءة كبيرة هي نمط من أنماط القيادة يستند إلى أسلوب يلهمهم ويحفزهم على تحقيق أهداف عالية. ويعد القائد الملهم قدوة لفريقه، من أعضاء الفرقة ويدفعهم نحو التفوق والابتكار من خلال توجيههم وتحفيزهم في هذا السياق، تؤكد (ليلي حسام الدين وفاطمة علي جاد) " أن نجاح القائد يرتبط بتطبيق كل من الكفاءة والفعالية، ومدى تطورهما عبر مراحل الأداء. ومن وجهة نظرهما، تحقيق التنمية يتطلب وجود إدارة فاعلة تعمل على تنظيم الأنشطة وتنسيق جهود الأفراد لتحقيق الأهداف المرجوة، خاصة في ظل تسارع المتغيرات. المؤسسات بحاجة إلى إدارة واعية وهادفة قادرة على تجاوز العقبات والمشاكل الحالية لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها." من هنا، جاءت النتائج التي حصل عليها الباحث منطقية، حيث أن القيادة الملهمة تعد جزءاً لا يتجزأ من تحقيق التطوير والتقدم داخل الفرق الكشفية، وهي ضرورية لضمان التكيف مع التغيرات وتحقيق النجاح المستدام ولذلك ظهرت النتائج بصورة منطقية.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث خلص الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:-

القيادة الملهمة وفقاً للمحاور الأربع (الثقة بالنفس والسلوك القيادي ، و التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية و الحساسية تجاه المتغيرات . و التمكين والتحدي

1- القادة الكشفيين للفرق الكشفية في محافظة بغداد مستوى جيد من القيادة الملهمة

2- القادة الكشفيين للفرق الكشفية في محافظة بغداد مستوى جيد من الثقة بالنفس والسلوك القيادي لمقياس القيادة الملهمة

3- القادة الكشفيين للفرق الكشفية في محافظة بغداد مستوى متوسط من و التوجه الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية) لمقياس القيادة الملهمة

4- القادة الكشفيين للفرق الكشفية في محافظة بغداد مستوى جيد من الحساسية تجاه المتغيرات لمقياس القيادة الملهمة

5- القادة الكشفيين للفرق الكشفية في محافظة بغداد مستوى متوسط من التمكين والتحدي لمقياس القيادة الملهمة

4-2 التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بالآتي:

- 1- رفع مستوى القيادة الملهمة لدى القادة الكشفيين للفرق الكشفية في محافظة بغداد
- 2- على وزارة التربية مديرية النشاط الرياضي اعتماد الدراسة الحالية ويعممها على القادة لغرض الاستفادة منها.
- 3- إجراء دراسات ميدانية مشابهة على عينات أخرى

المصادر:

- 1- احمد عودة ؛القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط2، عمان، دار الأمل للنشر والتوزيع ، 1998،
- 2- حسن أبو عبده وكمال درويش ؛الأسس العلمية للتخطيط والتنظيم والإدارة في مجال التربية الرياضية ، القاهرة ، 1973 ،

- 3- عبد الجليل الزوبعي وآخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل ، 1981 ،
- 4- عبدالله إبراهيم ، البحث في العلوم الاجتماعية ، الدار البيضاء - المغرب، المركز الثقافي العربي ، 2008
- 5- علي مهدي كاظم ؛ بناء مقياس مقنن لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في العراق ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية - ابن رشد / جامعة بغداد، 1994 ،
- 6- ليلي حسام الدين، فاطمة علي جاد، تقييم مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي: دراسة مقارنة"، المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة، كلية التجارة: جامعة عين شمس، الجزء الأول، العدد الثاني. 2007.
- 7- محسن علي السعداوي وسلمان عكاب الجنابي ؛ أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية ، ط1 ، عمان ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، 2013 ،
- 8- محمد نصر الدين رضوان ؛ المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2006 ،
- 9- وجيه محجوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988
- 10- Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1998

