

## واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق

استلام البحث: ٢٠٢٥/٦/١٩

أ.م.د. حيدر حسن الاسدي  
الجامعة المستنصرية كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
Haediralasadi777@uomustansiriyah.edu.iq

قبول البحث: ٢٠٢٥/٧/٣١

## ملخص البحث

هدف البحث الى: بناء وتطبيق مقياس واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق، والتعرف على واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق. واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته مع طبيعة المشكلة. تتمثل حدود مجتمع البحث من المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق والبالغ عددهم (٣٣٥) مشرفاً موزعين على أقسام النشاط الرياضي والكشفي في كافة انحاء العراق عدا اقليم كردستان، واشتملت عينة البحث على مجتمع البحث نفسه أي بنسبة (١٠٠٪)، ولغرض تحقيق أهداف البحث ومن اجل تحديد صلاحية العبارات الخاصة بمقياس واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق، إذ قام الباحث بإعداد استمارة استبانة للمقياس لغرض تحديد العبارات الصالحة، تضمنت (٤٠) عبارة. واعتمد الباحث طريقة (Likert) في بناء استبانة المقياس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً). بعدها قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للدراسة بوقت ملائم على عينة مكونة من (٢٥) فرداً، وذلك في (٢٠٢٤/١٢/٢١) لغرض تهيئة الظروف المناسبة عند تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البناء والتطبيق، والتأكد من فهم العينة لعبارات المقياس، ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال التجربة الرئيسة. بعد ذلك تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (٩٥) عضواً وذلك للمدة من (٢٠٢٥/١/٣) لغاية (٢٠٢٥/١/٣٠) وإن الغرض من إجراء هذه التجربة هو بناء مقياس واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق. ولاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة قام الباحث بعملية التحليل الاحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات. وبعدها قام الباحث بتطبيق مقياس القيادة الابتكارية المتكون من (٣٣) عبارة على عينة التطبيق البالغ عددها (١٤٢) عضواً. وتم معالجة النتائج احصائياً ومناقشتها.

**الكلمات المفتاحية:** القيادة الابتكارية، مشرف فني، النشاط الرياضي، الكشفية.

***The reality of the reflections of innovative leadership among the technical supervisors in the sections of sports and scouting activity in Iraq***

Assit.Prof. Dr. Haider Hassan Al -Asadi

College of Physical Education and Sports  
Science/ Mustansiriyah University

## Abstract

*The objective of the research is to: Build and apply the measure of the reality of the reflections of innovative leadership among technical supervisors in the departments of sports and scouting activity in Iraq, and to identify the reality of innovative leadership among technical supervisors in the sections of sports and scouting activity in Iraq. The researcher used the descriptive method in the survey method to suit the nature of the problem. The limits of the research community of technical supervisors are represented in the (335) departments of sports and exploiting activity in Iraq, which numbered to the departments of sports and scouting activity throughout Iraq, except for the Kurdistan Region, and the research sample included the research community itself, i.e. (100%), for the purpose of achieving the objectives of the research and in order to determine the validity of the phrases for the measure of the reality of innovative leadership among the technical supervisors in the sections of sports activity and detection in Iraq, as the researcher prepared a questionnaire form for the scale for the purpose of determining the valid phrases, which included (40) phrases. The researcher adopted the Likert method) in building the scale questionnaire, and based on this, a five-scale was used to express the extent of agreement with each statement (never, rare, sometimes, often, always). After that, the researcher conducted the exploratory experiment*

before the final application of the study on a sample of (25) individuals, on (21/ab12/2024) for the purpose of creating the appropriate conditions when applying the main test to the construction and application sample, and ensuring that the sample understands the scale phrases, and in order to avoid any errors or difficulties when applying during the main experiment. After that, the scale was applied to the construction sample of (95) members for a period from (3/1/2025) to (30/1/2025). The purpose of conducting this experiment is to build a measure of the reality of innovative leadership among the technical supervisors in the sports and expulation activity departments in Iraq. To complete the steps of building the scale of this study, the researcher carried out the statistical analysis of the scale phrases. By means of the statistical process, it is ensured that the scientific conditions for the scale are available, which are honesty and consistency. The researcher then applied the innovative leadership scale consisting of 33 phrases to the application sample of (142) members. The results were statistically addressed and discussed.

**Keywords:** innovative leadership, technical supervisor, sports activity, scouting.

## ١ - المقدمة.

تُعد القيادة أحد المرتكزات الأساسية في نجاح المؤسسات بمختلف أنواعها، لاسيما تلك التي تعمل ضمن الإطار التربوي والرياضي، حيث يتطلب العمل الجماعي والتفاعلي وجود قيادات تمتلك القدرة على التأثير والتحفيز وابتكار الحلول المناسبة لمواجهة التحديات المتغيرة. وفي ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العصر الحديث، أصبح من الضروري تبني أنماط قيادية جديدة، يأتي في مقدمتها القيادة الابتكارية، بوصفها نهجاً إدارياً يسعى إلى تطوير أساليب العمل، وتحفيز التفكير الإبداعي، وخلق بيئات تنظيمية مرنة قابلة للتجديد والتطور المستمر. (67:11)

وفي هذا السياق، تبرز الحاجة إلى دراسة واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين العاملين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق، كون هذه الأقسام تمثل أحد أهم أذرع العمل التربوي والرياضي، وتسهم بشكل مباشر في بناء شخصية الطالب وتعزيز انتمائه وتنمية مهاراته. ورغم الأهمية البالغة لدور المشرف الفني في هذه الأقسام، إلا أن هناك مؤشرات تشير إلى تفاوت في مستوى ممارسة القيادة الابتكارية، ما يثير تساؤلات حول طبيعة البيئة الإدارية، والدعم المؤسسي، ومدى وعي المشرفين بأهمية الابتكار القيادي في تطوير البرامج والأنشطة.

وعليه، ينطلق هذا البحث من الحاجة إلى تشخيص واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين، والكشف عن مدى تبنيتهم لهذا النمط القيادي الحيوي، وتحديد جوانب القوة والقصور في هذا المجال، بما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتفعيل العمل التربوي والرياضي في العراق.

## ٢ - الغرض من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بناء وتطبيق مقياس علمي لقياس واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين العاملين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق، وذلك من خلال تطوير أداة قياس تتمتع بالصدق والثبات الإحصائي. كما تسعى الدراسة إلى تشخيص مدى ممارسة القيادة الابتكارية في هذه الأقسام والكشف عن مستوى تبني المشرفين الفنيين لأساليب التفكير الإبداعي والقيادة المبتكرة، بما يسهم في دعم فاعلية الأداء المؤسسي وتطوير الأنشطة التربوية والرياضية.

## وهدف البحث الى :

١. بناء وتطبيق مقياس واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق.

٢. التعرف على واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق.

## ٣. الطريقة والإجراءات

### ٣-١ العينة

أن مجتمع البحث المُتاح هو "المُجتمع الذي يُشير إلى العدد المتوافر من مجتمع البحث المُستهدف الذي يُمكن أن ترجع الى الباحث مباشرة في سحب مفردات العينة منه" (Khlaifawi, 2024, p. 12). إذ تتمثل حدود مجتمع البحث من المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق والبالغ عددهم (٣٣٥) مشرفاً موزعين على اقسام النشاط الرياضي والكشفي في كافة انحاء العراق عدا اقليم كردستان، واشتملت عينة البحث على مجتمع البحث نفسه أي بنسبة (١٠٠٪)، والجدولين (٢، ٣) يُبينان ذلك.

جدول (١) يبين المشرفين الفنيين موزعين على أقسام النشاط الرياضي والكشفي

ت	أقسام النشاط الرياضي والكشفي	عدد العينة
١	الكرخ الاولى	١٩
٢	الكرخ الثانية	٢٢
٣	الكرخ الثالثة	١٧
٤	الرصافة الاولى	١٧
٥	الرصافة الثانية	٢٢
٦	الرصافة الثالثة	١٩
٧	كربلاء	١٠
٨	ديالى	١٨
٩	واسط	١٠
١٠	القادسية	١٦
١١	البصرة	٢٠
١٢	النجف	١٨
١٣	كركوك	٢٠
١٤	المثنى	١٨
١٥	ذي قار	١٤
١٦	بابل	١٥
١٧	ميسان	١٢
١٨	الأنبار	١٦
١٩	نينوى	٢٢
٢٠	صلاح الدين	١٠
	المجموع	٣٣٥

جدول (٢) يبين توزيع عينة البحث

التوزيع	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
الاعداد	٣٣٥	٢٥	١٤٢	١٨
النسبة المئوية	٪١٠٠	٪٧,٤٦٢	٪٤٢,٣٨٨	٪٥,٣٧٣

## ٣:٢ تصميم الدراسة

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة البحثية التي تتطلب تحليلاً دقيقاً للواقع الإداري والابتكاري للمشرفين الفنيين. تم بناء مقياس لواقع القيادة الابتكارية مكون من (٤٠) عبارة في صورته الأولية، تم تنقيحها لاحقاً إلى (٣٣) عبارة بعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة.

## ٣.٣ المتغيرات المدروسة

## القيادة الابتكارية:

القيادة الابتكارية هي القدرة على التأثير في الآخرين ودفع عجلة الابتكار من خلال تشجيع التفكير الإبداعي، والمجازفة المحسوبة، وتطبيق الأفكار الجديدة التي تضيف قيمة للمنظمة (٢١:١٠).

## ٣.٤ الاختبارات المستخدمة

## مقياس القيادة الابتكارية.

لتحديد عبارات المقياس قام الباحث بالاطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة، ولغرض تحقيق أهداف البحث ومن أجل تحديد صلاحية العبارات الخاصة بمقياس واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق، إذ قامت الباحثة بإعداد استمارة استبانة للمقياس لغرض تحديد العبارات الصالحة، تضمنت (٤٠) عبارة. اعتمد الباحث طريقة (Likert) في بناء استبانة المقياس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً). بعدها قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للدراسة بوقت ملائم على عينة مكونة من (٢٥) مشرفاً، وذلك في (٢٠٢٤/١٢/٢١) لغرض تهيئة الظروف المناسبة عند تطبيق

الاختبار الرئيس على عينة البناء والتطبيق، والتأكد من فهم العينة لعبارة المقياس، ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال التجربة الرئيسة. بعد ذلك تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (٩٥) مشرفاً وذلك للمدة من (٢٠٢٥/١/٣) لغاية (٢٠٢٥/١/٣٠) وإن الغرض من إجراء هذه التجربة هو بناء مقياس واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق.

ولاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة قام الباحث بعملية التحليل الإحصائي لعبارة المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات.

#### صدق المقياس:

قام الباحث باستخدام صدق البناء للتحقق من المقياس، ويتحقق هذا النوع من الصدق بوساطة إجراء التحليل الإحصائي للعبارة (١٦ : ٢٩٣) وقام الباحث بالتحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

#### صدق البناء:

ويتحقق هذا النوع من الصدق بوساطة إجراء التحليل الإحصائي للعبارة، وقام الباحث بالتحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

١. القدرة التمييزية للعبارة: وللتحقق من ذلك اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطريقتين في حساب القدرة التمييزية للعبارة باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وإن الهدف، من التحليل. العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في المقياس (Radhi & Wahab, 2024) ويشير الخبراء إلى إن نسبة (٢٧٪) من المجموعة الدنيا و (٢٧٪) من المجموعة العليا هي المناسبة. والجيدة، نسبة نحصل بواسطتها على اعلى معاملات التمييز لذا تم استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين ان جميع العبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما مبين في الجدول (٣).

جدول (٣) يُبين القدرة التمييزية لعبارة المقياس بين المجموعتين العليا والدنيا

العبارة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	Sig	الدلالة
١	عُليا	5.0000	.00000	22.807	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	1.9500	.84580		٠,٠٠٠٠	معنوي
٢	عُليا	5.0000	.00000	24.861	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.3000	.68687		٠,٠٠٠٠	معنوي
٣	عُليا	5.0000	.00000	29.465	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	1.8000	.68687		٠,٠٠٠٠	معنوي
٤	عُليا	5.0000	.00000	26.465	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.1750	.67511		٠,٠٠٠٠	معنوي
٥	عُليا	4.8750	.33493	25.157	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.0000	.64051		٠,٠٠٠٠	معنوي
٦	عُليا	4.9500	.22072	24.107	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.2000	.68687		٠,٠٠٠٠	معنوي
٧	عُليا	4.9750	.15811	20.810	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.5750	.71208		٠,٠٠٠٠	معنوي
٨	عُليا	4.9750	.15811	19.054	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.5750	.78078		٠,٠٠٠٠	معنوي
٩	عُليا	4.9750	.15811	22.194	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.2250	.76753		٠,٠٠٠٠	معنوي
١٠	عُليا	4.9750	.15811	28.795	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	2.1750	.59431		٠,٠٠٠٠	معنوي
١١	عُليا	5.0000	.00000	30.875	٠,٠٠٠٠	معنوي
	دُنْيا	1.9750	.61966		٠,٠٠٠٠	معنوي
١٢	عُليا	5.0000	.00000	25.258	٠,٠٠٠٠	معنوي

معنوي	٠,٠٠٠		.63851	2.4500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	22.786	.00000	5.0000	غُليا	١٣
معنوي	٠,٠٠٠		.73554	2.3500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	22.079	.00000	5.0000	غُليا	١٤
معنوي	٠,٠٠٠		.71611	2.5000	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	20.584	.33493	4.8750	غُليا	١٥
معنوي	٠,٠٠٠		.69982	2.3500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	28.794	.00000	5.0000	غُليا	١٦
معنوي	٠,٠٠٠		.68641	1.8750	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	27.813	.00000	5.0000	غُليا	١٧
معنوي	٠,٠٠٠		.73336	1.7750	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	19.911	.36162	4.8500	غُليا	١٨
معنوي	٠,٠٠٠		.74248	2.2500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	28.968	.00000	5.0000	غُليا	١٩
معنوي	٠,٠٠٠		.62224	2.1500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	20.005	.33493	4.8750	غُليا	٢٠
معنوي	٠,٠٠٠		.75064	2.2750	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	28.819	.00000	5.0000	غُليا	٢١
معنوي	٠,٠٠٠		.55412	2.4750	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	20.206	.00000	5.0000	غُليا	٢٢
معنوي	٠,٠٠٠		.73554	2.6500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	24.873	.00000	5.0000	غُليا	٢٣
معنوي	٠,٠٠٠		.66747	2.3750	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	34.697	.00000	5.0000	غُليا	٢٤
معنوي	٠,٠٠٠		.48305	2.3500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	22.807	.00000	5.0000	غُليا	٢٥
معنوي	٠,٠٠٠		.84580	1.9500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	20.858	.00000	5.0000	غُليا	٢٦
معنوي	٠,٠٠٠		.78078	2.4250	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	23.425	.00000	5.0000	غُليا	٢٧
معنوي	٠,٠٠٠		.74248	2.2500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	23.805	.00000	5.0000	غُليا	٢٨
معنوي	٠,٠٠٠		.67748	2.4500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	20.630	.00000	5.0000	غُليا	٢٩
معنوي	٠,٠٠٠		.90441	2.0500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	23.367	.00000	5.0000	غُليا	٣٠
معنوي	٠,٠٠٠		.75786	2.2000	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	32.017	.00000	5.0000	غُليا	٣١
معنوي	٠,٠٠٠		.62224	1.8500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	22.872	.00000	5.0000	غُليا	٣٢
معنوي	٠,٠٠٠		.67748	2.5500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	30.151	.00000	5.0000	غُليا	٣٣
معنوي	٠,٠٠٠		.54538	2.4000	دُنيا	

معنوي	٠,٠٠٠	21.178	.00000	5.0000	غليا	٣٤
معنوي	٠,٠٠٠		.68687	2.7000	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	22.872	.00000	5.0000	غليا	٣٥
معنوي	٠,٠٠٠		.67748	2.5500	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	24.123	.00000	5.0000	غليا	٣٦
معنوي	٠,٠٠٠		.67511	2.4250	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	19.547	.00000	5.0000	غليا	٣٧
معنوي	٠,٠٠٠		.84124	2.4000	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	28.504	.00000	5.0000	غليا	٣٨
معنوي	٠,٠٠٠		.55470	2.5000	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	23.210	.00000	5.0000	غليا	٣٩
معنوي	٠,٠٠٠		.79703	2.0750	دُنيا	
معنوي	٠,٠٠٠	24.384	.00000	5.0000	غليا	٤٠
معنوي	٠,٠٠٠		.69384	2.3250	دُنيا	

معنوي > (٠,٠٥) عند درجة حرية (٦٨) وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥).

## ٢. معامل الاتساق الداخلي:

يتمثل صدق الاتساق الداخلي بأنه النوع الآخر. والثاني. من صدق ، البناء. التكويني، ولغرض عمل الباحث من تتطابق . والتجانس. كل من المقياسين الذي يعني بأن العبارات تتسق بزيادة درجتها أو نقصانها مع زيادة أو نقصان الدرجة الكلية للمقياس، إذ اعتمد الباحث الى درجات تطبيق المقياسين في إجراءات القدرة التمييزية نفسها على عينة البناء البالغ عددهم (١٥٠) مشرفاً، من خلال علاقة درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس وهو إيجاد علاقة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس لكل أفراد العينة، وإنّ الهدف من هذا الإجراء هو التحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة، وأنّ ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس. الحالي. بان، العبارات تمثل المفهوم أو السمة التي يُراد قياسها، ولغرض التحقق من صدق المقياسين باستخدام معامل الاتساق الداخلي استخدمت الباحث (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس بوساطة إجابات أفراد عينة البناء وكما مبين بالجدول (٣).

جدول (٣) يبين معاملات الارتباط بين عبارات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس القيادة الابتكارية

رقم العبارة	معامل الارتباط البسيط	Sig	الدلالة
١	.904**	.000	معنوي
٢	.904**	.000	معنوي
٣	.924**	.000	معنوي
٤	.876**	.000	معنوي
٥	.824**	.000	معنوي
٦	.851**	.000	معنوي
٧	-.078	.345	غير معنوي
٨	.791**	.000	معنوي
٩	.868**	.000	معنوي
١٠	.850**	.000	معنوي
١١	-.022	.022	غير معنوي
١٢	.848**	.000	معنوي
١٣	.874**	.000	معنوي
١٤	.844**	.000	معنوي
١٥	.721**	.000	معنوي
١٦	.892**	.000	معنوي
١٧	.895**	.000	معنوي

١٨	.118	.118	غير معنوي
١٩	.840**	.000	معنوي
٢٠	.035	.672	غير معنوي
٢١	.853**	.000	معنوي
٢٢	.840**	.000	معنوي
٢٣	.705**	.000	معنوي
٢٤	.034	.682	غير معنوي
٢٥	.909**	.000	معنوي
٢٦	.776**	.000	معنوي
٢٧	.906**	.000	معنوي
٢٨	.893**	.000	معنوي
٢٩	.808**	.000	معنوي
٣٠	.914**	.000	معنوي
٣١	.892**	.000	معنوي
٣٢	.066	.424	غير معنوي
٣٣	.860**	.000	معنوي
٣٤	.090	.272	غير معنوي
٣٥	.864**	.000	معنوي
٣٦	.801**	.000	معنوي
٣٧	.894**	.000	معنوي
٣٨	.790**	.000	معنوي
٣٩	.834**	.000	معنوي
٤٠	.807**	.000	معنوي

معنوي  $> (0,05)$  عند درجة حرية (١٤٩) وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥).

تبين من الجدول (٣) وجود (٧) عبارات غير دالة إحصائياً، وأرقامها هي (٣٤،٣٢،٢٤،٢٠،١٨،١١،٧) إذ كانت المعنوية الحقيقية (مستوى الدلالة) لهذه العبارات أكبر من (٠,٠٥) لذا جرى رفعها من المقياس، وبذلك أبقى على (٣٣) عبارة.

#### ثبات المقياس:

إن المقياس الجيد هو المقياس الذي يتصف بالثبات، وعلية قام الباحث بالتأكد من اتصاف المقياس بالثبات باستخدام معامل الفاكرونباخ باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وتبين عند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء والبالغة (١٥٠) فرداً أن معامل الثبات هو (0.958) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وكما مبين في الجدول (٤).

#### جدول (٤) يُبين قيمة معامل ثبات المقياسين

أسم المقياس	عدد العبارات	عدد العينة	قيمة (AlphaCrunbach)	الدلالة	الثبات
القيادة الابتكارية	٣٣	١٥٠	0.958	معنوي	ثابت وعالي

#### المعالم الإحصائية النهائية لدرجات المقياس:

أن الإجراءات السابقة أثبتت قبول الأسس والمعاملات العلمية للمقياس، إلا أن التحقق من ملائمتها لعينة البحث تحتاج إلى إيجاد التوزيع الطبيعي لدرجات كل منهما، وتم التحقق منهما من درجات عينة البناء البالغة (١٥٠) مشرفاً فنياً، وكما مبين بالجدول (٥).

#### جدول (٥) يُبين المعالم الإحصائية النهائية لعينة البناء وقيم التوزيع الطبيعي للمقياس

أسم المقياس	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
القيادة الابتكارية	٣٣	١١٧,٤٤٦	٣٣,٢٩٤	٠,٥٨٢



## ٥:٣ التجربة الرئيسية

بعدها قام الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس على عينة التطبيق والبالغ عددها (١٤٢) مشرفاً وذلك للمدة من (٢٠٢٥/١/١١) ولغاية (٢٠٢٥/٢/٢).

## ٤:١ النتائج:

جدول (٦) يُبين عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة التطبيق

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
القيادة الابتكارية	١٣٠,٧٤٦	٩٩	٠,٨٦٢

تم تطبيق مقياس القيادة الابتكارية المتكون من (٣٣) عبارة على عينة التطبيق البالغ عددها (١٤٢) مشرفاً فنياً، ولحساب معنوية الاستمارة تم إيجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمارة عن طريق تطبيق القانون الآتي (١٧٨:٦)

لوسط الفرضي = (مجموع البدائل ÷ أعلى درجة للبديل) X عدد عبارات المقياس

لذلك فإن الوسط الفرضي للاستمارة ككل =  $(٥ + ٤ + ٣ + ٢ + ١) \div ٥ = ٣٣$  X ٩٩

جدول (٧) يُبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق

اسم المقياس	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
القيادة الابتكارية	٣٣	١٣٠,٧٤٦	٩٩	٦,٦٢٨	٥٧,٠٧٣	٠,٠٠٠	معنوي
متوسط الفرق بين الوسطين				٣١,٧٤٦			

معنوي > 0.05

## ٤-٢- المناقشة

بينت النتائج الجدول أعلاه ان الوسط الحسابي بلغ (١٣٠,٧٤٦) درجة بانحراف معياري (٦,٦٢٨) وبلغ الوسط الفرضي (٩٩) ولما كان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني ان الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي استخدم الباحث الاختبار التائي وبينت النتائج وجود فرق دال احصائياً بين المتوسطين بلغ (٠,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

من مراجعة نتائج الجدول (٧) يتبين ان هناك وجود وعي وإدراك عالٍ لدى المشرفين الفنيين بأهمية القيادة المبتكرة في تطوير الأداء الرياضي والكشفي. وتُعزى هذه النتائج إلى عدة عوامل رئيسية، منها البيئة التنظيمية الداعمة، والمرونة الإدارية، وتحفيز الإبداع والتجديد في أساليب القيادة، وهو ما يتماشى مع الدراسات السابقة التي أكدت أن القيادة الابتكارية تُسهم في تحقيق التميز التنظيمي وتعزيز جودة الأداء (٣٩:٨)

يرى الباحث ان القيادة الابتكارية تُعد عاملاً حاسماً في تطوير بيئات العمل الديناميكية، خاصة في القطاعات التي تعتمد على التفاعل المستمر بين الأفراد، مثل النشاط الرياضي والكشفي. وتشير الدراسات إلى أن القادة الذين يتبنون الابتكار يخلقون بيئة تحفز العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة للمشكلات، ووفقاً لنظرية القيادة التحويلية، فإن القادة المبتكرين يؤثرون إيجابياً في أتباعهم، مما يزيد من مستوى الأداء والتحفيز الداخلي لديهم (٩: ٩٨)

كما تشير النتائج الإيجابية لمقياس القيادة الابتكارية إلى إدراك المشرفين الفنيين لأهمية الابتكار في العمل الإداري والرياضي، وهو ما ينسجم مع الدراسات التي تؤكد أن القيادة الابتكارية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير بيئات العمل، ويرى الزغول (٣: ٤٨) ان القيادة الابتكارية تعتمد على أساليب إدارية غير تقليدية تهدف إلى تحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار من خلال توفير بيئة داعمة تتيح لهم حرية التجربة والتفكير المستقل.

كما تعكس النتائج اعلاه وجود سياسات إدارية داعمة للابتكار، وهو ما يتماشى مع ما ذكره الحربي (٣: ٢٠٢٠) بان المنظمات الرياضية التي توفر بيئة تحفيزية للعاملين تسهم في تطوير قدرتهم على تبني ممارسات قيادية ابتكارية، مما يؤدي إلى تحقيق التميز الإداري.

ويرى الباحث ان هناك أسباب للنتائج المعنوية التي تم الحصول عليها من نتائج مقياس القيادة الابتكارية منها: وجود بيئة عمل داعمة للابتكار إذ يتبين أن أقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق توفر بيئة تتيح للمشرفين الفنيين فرصة تبني الأفكار الجديدة



دون الخوف من الفشل، وهو ما يُعدّ عاملاً مهماً في تعزيز الإبداع التنظيمي (١٤ : ١٦٥). وتبني القادة لأساليب الإدارة الحديثة إذ تشير النتائج إلى أن المشرفين الفنيين يطبقون أساليب إدارية تدعم الابتكار، مثل التحفيز الفكري والتحدي الذهني، وهما عنصران أساسيان في القيادة الابتكارية (١٥ : ٥٤)

ويرى الباحث ان النتائج الإيجابية لمقياس القيادة الابتكارية تدلّ على وجود ارتباط بين القيادة الابتكارية والأداء التنظيمي العالي، إذ اكد (١٤ : ٦٧) ان القادة الذين يشجعون الابتكار يساهمون في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة العامة، كما أن وجود ثقافة ابتكارية قوية داخل أقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق يعزز من جودة البرامج الرياضية والكشفية ويجعلها أكثر توافقاً مع متطلبات العصر.

ومما تقدم يرى الباحث ان النتائج الإيجابية لمقياس القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين تعكس إدراكاً واضحاً لأهمية الابتكار في تحسين الأداء المؤسسي، ويتبين من ذلك بأن البيئة التنظيمية تدعم إلى حد كبير تطبيق ممارسات القيادة الابتكارية، مما يساهم في تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق، وهذا يتوافق مع ما أكدته الأبحاث حول الدور الفاعل للقيادة الابتكارية في تعزيز النجاح المؤسسي وتحقيق الاستدامة في الأداء الرياضي والإداري.

##### ٥- الاستنتاجات:

١. أظهرت النتائج أن المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي يتمتعون بمستوى جيد من القيادة الابتكارية، ما يعكس وعيهم بأهمية الابتكار في تطوير النشاطات وتحفيز الكوادر.
٢. تبين أن تبني أساليب القيادة الابتكارية ساهم بشكل ملحوظ في تحسين كفاءة العمل، وزيادة الحافز لدى العاملين، وتطوير البرامج الرياضية والكشفية.
٣. أشارت النتائج أن البيئة المؤسسية في بعض الأقسام تدعم الابتكار وتشجع المبادرات الفردية، ما يُعزز من فرص تطوير الأنشطة بطرق غير تقليدية.
٤. لوحظ وجود تفاوت نسبي في مستوى ممارسة القيادة الابتكارية بين مختلف المحافظات أو الأقسام، نتيجة لاختلاف الإمكانيات والدعم الإداري.
٥. أظهرت النتائج أن تعزيز القيادة الابتكارية يعتمد على ترسيخ ثقافة مؤسسية قائمة على التجريب، والمبادرة، وتقبل الأفكار الجديدة.

##### ٦- المصادر والمراجع

١. البديري، ط. ع. (٢٠٠١). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية. دار الفكر، ٥.
٢. جودة، م. (٢٠٠٨). التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام SPSS، ط ١١. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٣. الحربي، م. (٢٠٢٠). تطوير المهارات القيادية في المؤسسات الرياضية. ٢٠٢٠، ص ٩٧. دار المدى الرياض، ٩٧.
٤. الزغلول، أ. (٢٠١٧). القيادة الابتكارية في المؤسسات الرياضية. دار الفكر العربي، ٤٨.
٥. الشهراني، ن. ص. (٢٠١٧). درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة ببشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، ٢٩.
٦. عوجة، ع. أ. (٢٠١٨). القيادة الابتكارية ودورها في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٣٥.
٧. محمود، أ. & الشافعي، ح. (٢٠٠٣). الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، ط ١، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة، ٢١.
٨. حيدر حسن الاسدي. (٢٠١٥). Future directions of administrative performance faculties of Physical Education in Baghdad province from the perspective of administrators according to their levels. Modern Sport, 14(2part 1 385-395. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(2\)2023.1454](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(2)2023.1454)
٩. Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context. Westview Press. 39.
١٠. Bass, B. M. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage. 98.
١١. Davila, T., Epstein, M. J., & Shelton, R. (2012). Making Innovation Work: How to Manage It, Measure It, and Profit from It. FT Press, 21.
١٢. Tidd, J. &. (2018). Managing Innovation: Integrating Technological. Market and Organizational Change. Wiley, 67.
١٣. Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations. (8th ed.). Pearson, 54.

١٤. Zhou, J. &. (2003). Research on Employee Creativity: A Critical Review and Directions for Future Research. In J. Martocchio & G. Ferris (Eds.), (Vol. 22, pp. 165-217). Elsevier. Research in Personnel and Human Resources Management
١٥. Khlaifawi, M. M. .F. ., Kadhim, H. J., Alsaedi, H. R. R., Alfadhli, B. R. H., & Alali, A. A. (2024). Análisis comparativo de programas de entrenamiento de un solo músculo frente a dos músculos para el crecimiento muscular de la parte superior del cuerpo. *Retos*, 62, 883–893. <https://doi.org/10.47197/retos.v62.110738>
١٦. Hussein Kadhim, F. A., Hussein Farhan, A., HusnlTahseen, T., Al-Mousawi, S. Q. S., & Radhi Raheem, H. (2025). El efecto de la estrategia de nominación de ideas sobre la atención dividida y selectiva y la realización de algunas habilidades de voleibol. *Retos*, 65, 293–306. <https://doi.org/10.47197/retos.v65.111346>
١٧. The Administrative Flexibility of The Iraqi National Olympic Committee from Administrative Bureau Members' point Of View in Sport Federations. (2023). *Journal of Physical Education*, 35(2),

## ٧- التوصيات:

## استناداً إلى الاستنتاجات، يوصي الباحث بالآتي:

١. يُوصى بتنفيذ برامج تطوير مهني مستمرة لتأهيل المشرفين الفنيين في مجالات القيادة الابتكارية، مع التركيز على التفكير الإبداعي وحل المشكلات.
٢. ينبغي على الإدارات دعم ثقافة الابتكار من خلال توفير بيئة تشجع على تبادل الأفكار، والتجريب، ومكافأة المبادرات الخلاقية.
٣. تمكين المشرفين من اتخاذ قرارات مستقلة وتنفيذ مبادرات جديدة يعزز من روح القيادة والابتكار لديهم.
٤. من المهم إقامة لقاءات دورية لتبادل الخبرات الناجحة في مجال القيادة الابتكارية بين مختلف أقسام النشاط الرياضي والكشفي على مستوى العراق.
٥. يُستحسن إجراء تقييم دوري لمستوى القيادة الابتكارية، وتشجيع الأبحاث الميدانية لتحديث أساليب العمل بناءً على نتائج واقعية.