

واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفى 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 مقاييس واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفى بالعراق، والتعرف على واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفى بالعراق. واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسمى لمائته مع طبيعة المشكلة. تتمثل حدود مجتمع البحث من المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفى في العراق والبالغ عددهم (٣٣٥) مشرفاً موزعين على اقسام النشاط الرياضي والكشفى في كافة احياء العراق عدا اقليم كردستان، واشتملت عينة البحث على مجتمع البحث نفسه أي بنسبة (١٠٠٪)، ولغرض تحقيق اهداف البحث ومن اجل تحديد صلاحية العبارات الخاصة بمقاييس واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفى بالعراق، إذ قام الباحث بإعداد استبانة للمقاييس لغرض تحديد العبارات الصالحة، تضمنت (٤٠) عبارة. واعتمد الباحث طريقة Likert (Likert) في بناء استبانة المقاييس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أبداً، نادرًا، أحياناً، غالباً، دائمًا). بعدها قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للدراسة بوقت ملائم على عينة مكونه من (٢٥) فرداً، وذلك في (٢٠٢٤/١٢/٢١) لغرض تهيئة الظروف المناسبة عند تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البناء والتطبيق، والتتأكد من فهم العينة لعبارات المقاييس، ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال التجربة الرئيسية. بعد ذلك تم تطبيق المقاييس على عينة البناء البالغ عددها (٩٥) عضواً وذلك لمدة من (٢٠٢٥/١٣) لغاية (٢٠٢٥/١٣٠) وإن الغرض من إجراء هذه التجربة هو بناء مقاييس واقع القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفى بالعراق. واستكمال خطوات بناء مقاييس هذه الدراسة قام الباحث بعملية التحليل الاحصائي لعبارات المقاييس، فهو سطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توافق الشروط العلمية للمقاييس وهي الصدق والثبات. وبعدها قام الباحث بتطبيق مقاييس 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، الكشافة.

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.

تعدّ القيادة أحد المرتكزات الأساسية في نجاح المؤسسات ب مختلف 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 منارة 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 أنزع العمل التربوي والرياضي، ويسهم مباشر في بناء شخصية الطالب وتعزيز انتقامه 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 تبنيهم 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 تتمنع 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 إلى :

١. بناء وتطبيق مقياس واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق.
٢. التعرف على واقع انعكاسات القيادة الابتكارية لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي بالعراق.

٣. الطريقة والإجراءات

٣-١ العينة

أن مجتمع البحث المتألف هو "المجتمع الذي يُشير إلى العدد المتوافر من مجتمع البحث المستهدف الذي يمكن أن ترجع إلى الباحث مباشرةً 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 أقسام النشاط الرياضي والكشفي في كافة أنحاء العراق عدا إقليم كردستان، واشتملت عينة البحث على مجتمع البحث نفسه أي بنسبة (١٠٠٪)، والجدولين (٢، ٢) يبيان ذلك.

جدول (١) يُبيّن المشرفين الفنيين موزعين على أقسام النشاط الرياضي والكتشي

ت	أقسام النشاط الرياضي والكتشي	عدد العينة
١	الكرخ الأولى	١٩
٢	الكرخ الثانية	٢٢
٣	الكرخ الثالثة	١٧
٤	الرصافة الأولى	١٧
٥	الرصافة الثانية	٢٢
٦	الرصافة الثالثة	١٩
٧	كريلاء	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	الأبيار	١٦
١٩	نينوى	٢٢
٢٠	صلاح الدين	١٠
المجموع		٣٣٥

جدول (٢) يُبيّن توزيع عينة البحث

النسبة المئوية	الاعداد	التوزيع	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
%١٠٠	٣٣٥	٢٥	١٤٢	١٥٠	١٤٢	١٨
%٥,٣٧٣	%٧,٤٦٢	%٤٤,٧٧٦	%٤٢,٣٨٨	%٤٤,٧٧٦	%٤٢,٣٨٨	%٥,٣٧٣

٣: تصميم الدراسة

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المحسني، وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة البحثية التي تتطلب تحليلًا دقيقًا لواقع الإداري والابتكاري للمشرفين الفنيين. تم بناء مقياس لواقع القيادة الابتكارية مكون من (٤٠) عبارة في صورته الأولية، تم تنفيذها لاحقًا إلى (٣٣) عبارة بعد إجراء التحليلات الإحصائية الالزامية.

٣.٣ المتغيرات المدروسة**القيادة الابتكارية:**

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

٣.٤ الاختبارات المستخدمة**مقياس القيادة الابتكارية.**

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

الاختبار الرئيس على عينة البناء والتطبيق، والتأكد من فهم العينة لعبارات المقياس، ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال التجربة الرئيسة. بعد ذلك تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (٩٥) مشرفًا وذلك لمدة 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 والكتشي بالعراق.

ولاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة قام الباحث بعملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكيد 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 لعبارات (١٦ : ٢٩٣) وقام الباحث بالتحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

صدق البناء:

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

١. **القدرة التمييزية لعبارات:** وللحقيقة من ذلك اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية لعبارات باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وان الهدف ،من التحليل. العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في المقياس(Radhi & Wahab, 2024) ويشير الخبراء إلى أن نسبة (%) ٢٧ من المجموعة الدنيا و (%) ٢٧ من المجموعة العليا هي المناسبة. والجيدة، نسبة تحصل بواسطتها على أعلى معاملات التمييز لذا تم استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الاوسعات الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين ان جميع العبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما مُبين في الجدول (٣).

جدول (٣) يُبيّن القدرة التمييزية لعبارات المقياس بين المجموعتين العليا والدنيا

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

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

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

معنوي < ٠٠٥) عند درجة حرية (٦٨) وتحت مستوى دلالة (٠٠٥).

٢. معامل الاتساق الداخلي:

يتمثل صدق الاتساق الداخلي بأنه النوع الآخر. والثاني. من صدق ، البناء. التكويني، ولغرض عمل الباحث من تنطابق . والتجانس. كل من المقياسين الذي يعني بأن العبارات تنسق بزيادة درجتها أو نقصانها مع زيادة أو نقصان الدرجة الكلية للمقياس، إذ اعتمد الباحث إلى، 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، وإن الهدف من هذا الإجراء هو التتحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة، وأن ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس . الحالي. بن ،العبارات تمثل المفهوم أو السمة التي يُراد قياسها، ولغرض التتحقق 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 مُبين بالجدول (٣).

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

رقم العبارة	معامل الارتباط البسيط	Sig	الدالة
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

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

معنوي < (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٤٩) وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥).

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

ثبات المقياس:

ان المقياس الجيد هو المقياس الذي يتتصف بالثبات، وعليه قام الباحث بالتأكد من اتصاف المقياس بالثبات باستخدام معامل الفاکر ونباخ باستخدام الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وتبين عند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء والبالغة (١٥٠) فرداً ان معامل الثبات هو (0.958) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وكما مبين في الجدول (٤).

جدول (٤) يُبيّن قيمة معامل ثبات المقياسين

القيادة الابتكارية	عدد العبارات	قيمة AlphaCrunbach	الدلالة	الثبات	اسم المقياس
٣٣	١٥٠	0.958	معنوي	ثبت وعالٍ	

المعالم الإحصائية النهائية لدرجات المقياس:

أن الإجراءات السابقة اثبتت قبول الأساس والمعاملات العلمية للمقياس، إلا أن التحقق من ملائمتهما لعينة البحث تحتاج إلى إيجاد التوزيع الطبيعي لدرجات كل منها، وتم التتحقق منها من درجات عينة البناء البالغة (١٥٠) مشرفاً فنياً، وكما مبين بالجدول (٥).

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

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

٥: التجربة الرئيسية

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

٤: النتائج:

جدول (٦) يُبيّن عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة التطبيق

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

تم تطبيق مقياس القيادة الابتكارية المكون من (٣٣) عبارة على عينة التطبيق البالغ عددها (١٤٢) مشرفاً فنياً، ولحساب معنوية الاستمار تم ايجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمار عن طريق تطبيق القانون الآتي (٦:١٧٨)

$$\text{لوسط الفرضي} = (\text{مجموع البدائل} \div \text{اعلى درجة للبديل}) X \text{ عدد عبارات المقياس}$$

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

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

القيادة الابتكارية	متوسط الفرق بين الوسطين	معنوي < 0.05					
القياس	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الوسط	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) المعياري	نوع الفرق
معنوي	٣٣	١٣٠,٧٤٦	٩٩	٦,٦٢٨	٥٧,٠٧٣	٠,٠٠٠	

٤- المناقشة

بيّنت 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 الثنائي وبيّنت النتائج وجود فرق دال احصائياً بين المتوسطين بلغ (٠,٠٠٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥).

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

يرى الباحث ان القيادة الابتكارية تعدّ عاملًا حاسماً في تطوير بيئة العمل الديناميكيّة، خاصة في القطاعات التي تعتمد على التفاعل المستمر بين الأفراد، مثل النشاط الرياضي والكشفي. وتشير الدراسات إلى أن القادة الذين يتبنون الابتكار يخلقون بيئة تحفّز العاملين على التفكير الإبداعي وتقدّيم حلول جديدة للمشكلات، ووفقاً لنظرية القيادة التحويلية، فإن القادة المبتكرین يؤثّرون إيجابياً في أتباعهم، مما يزيد من مستوى الأداء والتحفيز الداخلي لديهم (٩٨:٩).

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 تُسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير بيئة العمل، ويرى الزغول (٤٨:٣) 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 أعلاه وجود سياسات إدارية داعمة للابتكار، وهو ما يتماشى مع ما ذكره الحربي (٣: ٢٠٢٠) بأن المنظمات الرياضية التي توفر بيئة تحفيزية للعاملين تُسهم في تطوير قررتهم 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 يتبيّن 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، وهمما 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 أكّد (١٤ : ٦٧) ن القادة الذين يشعرون بالابتكار بسهولة 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 و يجعلها 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 يسهم 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 يعزز 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 ترسیخ ثقافة مؤسسية قائمة على التجريب، والمبادرة، وتقابل الأفكار الجديدة.

٦- المصادر والمراجع

١. البدرى, 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, ا. (٢٠١٧). القيادة الابتكارية في المؤسسات الرياضية. دار الفكر العربي, ٤٨.
٥. الشهري, ن. ص. (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة الأكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير ، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، ٢٩.
٦. عجوة, ع. ا. (٢٠١٨). القيادة الابتكارية ودورها في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي. رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين, ٣٥.
٧. محمود, ا., & الشافعى, ح. (٢٠٠٣). الموسوعة العلمية لإدارة الرياضية ، ط١ ، 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.

Zhou, J. &. (2003). Research on Employee Creativity: A Critical Review and Directions .^{١٤} for Future Research. In J. Martocchio& G. Ferris (Eds.), (Vol. 22, pp. 165-217). Elsevier.

.Research in Personnel and Human Resources Management

Khlaifawi, M. M. .F. , Kadhim, H. J., Alsaedi, H. R. R., Alfadhli, B. R. H., &Alali, A. A. .^{١٥} (2024). Análisiscomparativo de programas de entrenamiento de un solo músculofrente 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>

Hussein Kadhim, F. A., Hussein Farhan, A., HusnlTahseen, T., Al-Mousawi, S. Q. S., & .^{١٦} 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>

The Administrative Flexibility of The Iraqi National Olympic Committee from .^{١٧} 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 برنامج 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 الخلاقة.
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 والكشف على مستوى العراق.
٥. يُستحسن إجراء تقييم دوري لمستوى القيادة الابتكارية، وتشجيع الأبحاث الميدانية لتحديث أساليب العمل بناءً على نتائج واقعية.