



بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التربية البدنية والرياضة

بناء مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية

الرياضية في العراق

**Building a Measure of Leadership Character and its
Impact on the Performance Efficiency of the
Supervisors for physical Education in Iraq**

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية البدنية والرياضة

اشراف

اعداد الباحث

أ.م. د. إسماعيل علي إسماعيل

عماد نصر حسين

1437هـ - 2016م

الآية القرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى :

{ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ
الْحَكِيمُ } صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية (٣٢)

الأهداء

أهديك جهدي وعريقي
يامن حبك يجري في عروقي
أيها الوطن الحبيب
رغم بعدي فإني أحس منك قريب
اليكما مع قبلة على الراس والجبين
جزاء لذلك الود والحنين
الذي كان يجري من الوالدين
الى الذي فارقتني فجأة
وتركني نهبة للاحزان
شقيقي الشهيد ثامر رحمه الله
الذي يتجدد وحزنه في كل زمن وعصر
مع دعائي له بالجنة
والى التي رافقتني غربتي
وتحملت العناء من أجلي ، زوجتي
والى ثمرة حبنا وفلذة كبنا
وأنيس غربتنا حيث ولد
أبني محمد
والاخوة والأخوات
فرادا وبأسرهم
لهم احلى الدعوات
والى جميع الاحبة أقاربا" ، وزملاء ، وأصدقاء ، أهدي هذه الثمرة
عسى الله أن يجعلها عربون حب للجميع

الباحث

الشكر والعرفان

الشكر لله أولاً وأخراً ، وبعده أتقدم بالشكر الجزيل الى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، متمثلة بإدارة الجامعة وكلية الدراسات العليا وكلية التربية البدنية والرياضة ،أساتذة وموظفين ، كما أجزل الشكر للدكتور إسماعيل على إسماعيل الذي لم يبخل علي بزمن وجهد ونصيحة وتوجيه أثناء إشرافه على رسالة الدكتوراه ، والشكر للاستاذ الدكتور عبدالودود أحمد الزبيدي والاستاذ الدكتور مازن عبدالهادي أحمد ، والاستاذة الدكتورة سمية جعفر، والشكر موصول إلى جميع السادة الخبراء، أساتذة الجامعات الذين لم يبخلوا بأبداء اراءهم حول البحث والتوجيه في جامعات السودان والعراق ومصر ولا يفوتني أن أشكر اللجنة المشرفة على مناقشة الرسالة، والشكر والتقدير الى مقوم اللغة العربية الدكتور فاروق جاسم ، ومقوم اللغة الانجليزية الاستاذة هناء عبدالله كاظم ، والشكر الى كل موظفي المكتبات في جامعات السودان الشقيق والعراق والى كل من ساهم ولو بكلمة أو دعاء لي بالنجاح والتفوق بهذا البحث ، والشكر موصول الي سفارة جمهورية العراق في السودان الشقيق ، والى عمادة وادارة كلية اليرموك في الخرطوم لوقفهم بجانبى ومساندتي ، والشكر الى المهندس ماهر فارس والدكتور عثمان مروان والاستاذ محمد حازم والاستاذ وسام علي حسين والدكتور أحمد انتصار والاستاذ علاء خليل ، والأخ ليث رافع والى جميع الاحبة السودانيين والعراقيين في الخرطوم ، وأتوج هذا الشكر الى وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في جمهورية العراق الذين منحوني فرصة إكمال دراسة الدكتوراه وشكري لزملائي في النشاط الرياضي والكشفي في قضاء المحاويل والى زملائي في اتحاد التايكواندو في بابل وبغداد راجيا" الله أن يجزي الجميع عني خير الجزاء.

والله ولي التوفيق

الباحث

المستخلص

هدف البحث الى بناء مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في مدينة بغداد والتعرف على مدى تمتع المشرفين التربويين بالشخصية القيادية وكفاءة الاداء، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين، والتعرف على ابعاد مجال الشخصية القيادية .

استخدم المنهج الوصفي المسحي لملائمته لهذا البحث ، وتكون مجتمع البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية بوزارة التربية العراقية وقد بلغ عددهم (55) مشرفاً، تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة ، واستخدم الباحث الاحصاء الوصفي معتمداً على الحزمة لمعالجة البيانات.(spss)الاحصائية للعلوم الاجتماعية ,توصل الباحث إلى النتائج التالية:

1- بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في مدينة بغداد / العراق.

2- بناء مقياس كفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في مدينة بغداد / العراق .

3- تبين أن المشرفين التربويين يمتلكون شخصية قيادية وكفاءة اداء جيدة.

4- تبين ان هنالك علاقة ارتباطية طردية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء .

5- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ابعاد مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين.

أوصى الباحث بالآتي :

1- اعتماد مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للتعرف على إمكانيات المشرفين التربويين

.

2- ضرورة اهتمام مديرية الاشراف التربوي في وزارة التربية العراقية بالشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين.

3- اجراء دراسات لبناء مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء من قبل الاكاديميين في مديرية الاشراف التربوي بوزارة التربية العراقية للاختصاصات الاخرى من المشرفين التربويين.

4- اجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين مقياس الشخصية وكفاءة الاداء وبين متغيرات نفسية أخرى.

Abstract

The research aims at building a measure for leadership and efficiency of performance of the educational supervisors of sports education in the city of Baghdad and identifying the extent to which educational supervisors have leadership character and efficiency of performance, as well as finding out the correlation relationship between leadership character and efficiency of performance and exploring the dimensions of the field of leadership character.

The researcher used the descriptive method survey because it is appropriate for this research. The research community includes 55 educational supervisors of physical education from the Iraqi Ministry of Education. The data was collected through the questionnaire. The researcher used the descriptive statistics based based on the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for data processing, the researcher reached the following results:

1. Building the character measure of leadership of the supervisors of sports education in the city of Baghdad / Iraq.
2. Building the efficient performance measure of the supervisors of sports education in the city of Baghdad / Iraq.
3. It is found that educational supervisors own the leadership character and good performance efficiency.
4. It is found that there is a positive correlation relationship between the leadership character and efficiency of performance..
5. It is found that there are statistically significant differences amongst the dimensions of the leadership character in the supervisors of sports education.

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
أ	آية قرآنية	أ
ب	الإهداء	ب
ج	الشكر والعرفان	ج
د	مستخلص البحث العربي	د-ه
هـ	مستخلص البحث الإنجليزي	و
و	قائمة المحتويات	ز-ح-ط
ز	قائمة الجداول	ي
ح	قائمة الملاحق	ك
ط	قائمة المرفقات	ل
اولا	الفصل الاول أطار البحث	6-1
1	1- المقدمة	2-1
2	1-1 مشكلة البحث	3-2
3	2-1 أهمية البحث	3
4	3-1 أهداف البحث	4-3
5	4-1 تساؤلات البحث	4

4	5-1 إجراءات البحث	6
5	6-1 مجالات البحث	7
5	7-1 المعالجات الاحصائية	8
6-5	8-1 مصطلحات البحث	9

89-7		الفصل الثاني الأطار النظري والدراسات السابقة	ثانيا
7		1-2 الأطار النظرية	10
9-7		1-1-2 المقياس	11
35-10		2-1-2 الشخصية	12
44-35		3-1-2 القيادة	13
44		4-1-2 الشخصية القيادية	14
58-45		5-1-2 كفاءة الاداء	15
74-58		6-1-2 الاشراف التربوي	16
89-75		2-2 الدراسات السابقة	17
180-90		الفصل الثالث منهجية البحث واجرائاته الميدانية	ثالثا
90		3- اجراءات البحث	18
90		1-3 منهج البحث	19
90		2-3 مجتمع البحث	20
91		3-3 عينة البحث	21
92		4-3 وسائل جمع البيانات	22
94-92		5-3 وسائل تحليل البيانات	23
94		1-6-3 إجراءات البحث الرئيسية	24
161-94		2-6-3 إجراءات بناء مقياس الشخصية القيادية	25
180-162		2-3-3 إجراءات بناء مقياس كفاءة الاداء	26
180		7-3 المعالجات الاحصائية	27

191-181		الفصل الرابع عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها	رابعاً
182-181		1-4 عرض نتائج ومناقشة التساؤل الاول	28
183-182		2-4 عرض نتائج ومناقشة التساؤل الثاني	29
185-183		3-4 عرض نتائج و مناقشة التساؤل الثالث	30
187-186		4-4 عرض نتائج ومناقشة التساؤل الرابع	31
191-187		5-4 عرض نتائج ومناقشة التساؤل الخامس	32
194-192		الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات	خامساً
192		1-5 الاستنتاجات	33
194-193		2-5 التوصيات	34
194		3-5 المقترحات	35
196-195		ملخص البحث	36
210-197		المصادر والمراجع	37

الرقم	الجدول	الصفحة
1	مجتمع البحث (عينة البحث)	
2	نتائج إختبار (ك ²) لبيان إتفاق الخبراء و المختصين حول مجالات المقياس	
3	التوزيع الطبيعي للمحاور بالاعتماد على اختبار (Z ^K)، (Z ^S)	
4	الأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين	
5	الأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية	
6	النسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد فقراتها لكل مجال لمقياس الشخصية القيادية	
7	نتائج إختبار (ك ²) لآراء الخبراء حول صلاحية الفقرات مقياس الشخصية القيادية	
8	عدد الفقرات المستبعدة لكل مجال لمقياس الشخصية القيادية بعد اختبار (ك ²)	
9	عدد الفقرات لكل مجال لمقياس الشخصية القيادية	
10	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس الشخصية	
11	قيمة (ت) لفقرات مقياس الشخصية القيادية باستخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان	
12	نتائج إختبار (ك ²) لآراء الخبراء حول صلاحية الفقرات مقياس كفاءة الاداء	
13	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس كفاءة الاداء	
14	قيمة (ت) لفقرات مقياس كفاءة الاداء باستخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان	
15	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الشخصية القيادية وكفاءة الاداء	
16	نتائج قيمة (ت) بين مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين	
17	نتائج قيمة معامل الارتباط بين مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين	
18	نتائج قيمة تحليل التباين (f) بين ابعاد مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين	
19	نتائج اختبار دنكن لمتوسطات درجات مجالات مقياس الشخصية القيادية	

قائمة الملحق

الموضوع	الملحق	ت
استمارة استبيان لتحديد صلاحية المجالات المقترحة لمقياس الشخصية القيادية	1	1
اسماء السادة الخبراء الذين حددوا صلاحية مجالات مقياس الشخصية القيادية	2	2
استمارة استبيان تحديد الاهمية النسبية لمجالات مقياس الشخصية القيادية	3	3
اسماء السادة الخبراء الذين حددوا الاهمية النسبية لمجالات مقياس الشخصية القيادية	4	4
استمارة استبيان تحديد صلاحية فقرات مقياس الشخصية القيادية	5	5
اسماء السادة الخبراء الذين حددوا صلاحية فقرات مجالات مقياس الشخصية القيادية	6	6
استبيان مقياس الشخصية القيادية بصيغته الاولى	7	7
مقياس الشخصية القيادية بصورته النهائية	8	8
استمارة استبيان تحديد صلاحية فقرات مقياس كفاءة الاداء	9	9
اسماء السادة الخبراء الذين حددوا صلاحية فقرات مقياس كفاءة الاداء	10	10
المقياس الاولي لمقياس لكفاءة الاداء	11	11
مقياس كفاءة الاداء بصورته النهائية	12	12

قائمة المرفقات

المرفق	ت
كتاب كلية التربية البدنية والرياضة/ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	1
كتاب مديرية الاشراف التربوي في وزارة التربية العراقية الى مديريات التربية في بغداد	2

الفصل الأول

خطة البحث

1. المقدمة:

يعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيدا ، لأنها تمثل كافة الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية المتفاعلة مع بعضها البعض داخل سمات الفرد.

أن الشخصية يمكن عدها من المواضيع الاساسية والمهمة ، وهي فرع من فروع علم النفس ، تهتم بقدرات وقابليات الفرد، وتواكبه وتلازمه طيلة فترة حياته ، وتتغير وتتمو وتتطور خلال مراحل حياة الفرد، و للشخصية سحر وجاذبية ، والشخصية بمنظور علمي تخصصي موضوع يشترك في دراسته علوم عديدة ، من أهمها ؛ علم النفس وعلم الأجتماع، وتعد دراسة الشخصية خاتمة المطاف في الدراسات النفسية ونظرا لما لها في علم النفس من مكانة أفترح علماء النفس أن تسمى علم الشخصية حيث اكد ستانجر(stagner): أن الشخصية الأنسانية غالبا وبالتأكيد تعتبر أكبر ظاهرة معقدة درسها العلم(العبيدي،2011،22).

وفي مجال علم النفس الرياضي ؛ فأن هنالك العديد من الدراسات والبحوث التي قام بها الكثير من الباحثين لمحاولة التعرف على أبعاد الشخصية ، وهنا يمكن تقسيم أختبارات الشخصية : الى اختبارات قياس السمات المعنية مثل الثقة بالنفس وقياس القدرة على التوافق مع مكونات البيئة او اختبارات للتشخيص الأكلينيكي وكذلك قياس الشخصية السوية وغير ذلك، وكذلك قياس أختبارات لتقدير الميول والقيم الأتجاهات

وهناك عدد من المناهج في بناء مقاييس الشخصية ، مثل المنهج العقلي، والمنهج
الخبراتي ،والمنهج التجريبي، والمنهج الأسقاطي(ملبكة وآخرون،1959،247-248).

وبما ان دراسة الباحث تدور حول الشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية
الرياضية فأن للقيادة دور اجتماعي يقوم به القائد أثناء تفاعله مع غيره من الجماعة
التي يعمل ضمنها والقيادة شكل من اشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والجماعة
(العبيدي،مصدر سابق،22).

فالقيادة ضرورية لتكوين الجماعات واستمرارها ،أي استمرار بقائها ،لان
وجود جمع من الناس لاينتظمون معا يسمى ذلك تجمهر، فالقيادة تعتبر نواة
حولها الأفراد (مخيمر وميخائيل،1968،232)،وبما ان موضوع الدراسة
يخص بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرف التربوي في التربية الرياضية
وتأثيره على كفاءة الاداء لذا يعد مشرف التربية الرياضية شياً مهماً للتأثير
على الجماعة أو الاتباع الذين يكون مشرفاً عليهم ، ولكي يؤثر عليهم
ويحقق ما يصبوا اليه.

1-1 مشكلة البحث:

من خلال خبرة الباحث البسيطة خلال عمله في تدريس مادة التربية الرياضية في العراق ،
وكذلك عمله كمشرف فني في شعبة النشاط الرياضي والكشفي في تربية بابل ، لاحظ المشرف
ان هناك تفاوتاً في شخصية قيادة المشرفين وكفائتهم الادائية خلال زيارتهم لمعلمي التربية
الرياضية في مدارسهم ، او في الدروس التدريبية او النموذجية او الدورات المدرسية من ناحية
فرض شخصيتهم القيادية على المعلمين والتأثير فيهم ، ووجد بعضهم تتقصه القيادة في حسم

بعض الامور ومدى تاثير الشخصية وتأثيرها بكفاءة الاداء،ومن خلال أطلاع الباحث على عدد كبير من المراجع العلمية والدراسات السابقة والأوراق العلمية وأن اغلب الدراسات اهتمت بالجانب المهني والمعرفي للمشرف التربوي وتركت جوانب مهمة الا وهي الجوانب النفسية لهم،ومع ندرة البحوث والدراسات الخاصة بالجوانب النفسية وخاصة ما يتعلق بشخصية المشرف قرر الباحث دراسة هذه المشكلة وايجاد الحلول المناسبة لها ومعالجتها .

1-2 أهمية البحث:

- قد يساهم مقياس الشخصية القيادية في امتلاك المشرف شخصية قيادية .
 - قد تفيد الشخصية القيادية التي يمتلكها المشرف التربوي المعلمين وادارات المدارس وتؤثر في سلوكهم وأدائهم.
 - قد يساهم مقياس كفاءة الاداء في رفع كفاءة أداء المشرف التربوي .
 - قد يؤثر قياس الشخصية القيادية للمشرف التربوي في كفاءة المشرف التربوي.
- ومن هنا تتجلى أهمية البحث لبناء مقياس الشخصية القيادية ، ومقياس كفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالرياضة في مديريات التربية في مدينة بغداد /العراق

1-3 اهداف البحث:

- 1.بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين للتربية الرياضية في بغداد.
2. بناء مقياس كفاءة الاداء للمشرفين التربويين في التربية الرياضية.
3. التعرف على مدى تمتع المشرفين التربويين للتربية الرياضية بالشخصية القيادية وكفاءة الاداء في بغداد.

4. التعرف على العلاقة الارتباطية بين الشخصية القيادية و كفاءة اداء المشرفين التربويين في التربية الرياضية في بغداد.

5. التعرف على ابعاد مجالات الشخصية القيادية لدى المشرفين التربويين في التربية الرياضية.

4-1 تساؤلات البحث :

يسعى هذا البحث لبلوغ أهدافه بالأجابة على التساؤلات التالية:

1. هل يمكن بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في بغداد؟

2. هل يمكن بناء مقياس كفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في بغداد؟

3. هل المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء جيدة؟

4. هل توجد علاقة ارتباطية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين؟

5. هل يمكن التعرف على أبعاد مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين؟

5-1 إجراءات البحث:

1. المنهج: أستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

2. مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين في مديريات التربية في بغداد بوزارة التربية العراقية وقد بلغ عددهم (55) مشرفا .

3. عينة البحث :تكونت عينة البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين بمديريات التربية ببغداد (الكرخ 1و2و3) ، وكان عددهم (26) مشرفا، و(الرصافة 1و2و3) وكان عددهم (29) مشرفا ، وبلغ عددهم الكلي (55) مشرفا.

4. وسائل جمع البيانات : تمثلت وسائل جمع البيانات في المسح المرجعي للمراجع العلمية والكتب والدراسات السابقة والاستبانة.

1-6 مجالات البحث:

- 1.المجال البشري : أنحصر المجال البشري على المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين بمديريات التربية في بغداد الكرخ (3,2,1) والرصافة (3,2,1).
- 2.المجال الزمني:أنحصر البحث في الحدود الزمني من 2013م -2015م .
- 3.المجال المكاني: أنحصر البحث في الحدود المكانية لمديريات التربية بوزارة التربية العراقية في بغداد الكرخ (1و2و3) والرصافة (1و2و3).

1-7 المعالجات الإحصائية:

أستخدم الباحث المعالجات الإحصائية الحزم الإحصائية للعلوم الأتتماعية(SPSS).

1-8 مصطلحات البحث:

- المقياس** :عرفه جاش (Chase, 1985) بأنه: أداة قياس أو أسلوب منظم يصمم للحصول على قياس معنوي لعينة من السلوك (علام ، 2000 ، 28).
- الشخصية القيادية** :هو دور أأتتماعي يقوم به فرد (القائد) في اثناء تفاعله مع غيره من(الأأتباع)ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به تكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين ، وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة(العبيدي،2011،222).
- القيادة** : هي القدرة على المبادرة وتحمل المسؤولية وأأتخاذ القرار الصائب في الظروف التي تستوجب مثل هذا القرار .(الربيعي والبدي ، 1997،221).

الاداء :قدرة المنظمة لتحقيق اهدافها نتيجة استخدام الموارد المتاحة بأسلوب كفوء وفاعل

(Daft، 1988، 12)

الكفاءة :القدرة والكمال علي تحقيق الهدف المحدد (عبد الفتاح ، 1981،318).

كفاءة الاداء: تعني قيام المشرف باداء واجباته على اتم وجه ، ويمكن قياس الاداء بالعديد من وسائل القياس ، منها بطاقة الملاحظة او الاستبيان او المقياس المبني وفق الاسس العلمية وغيرها .(مجيد،2012)

الأشراف التربوي : تنسيق وآثارة وتوجيه نحو المعلمين لغرض آثارة وتوجيه نمو كل طفل في المجتمع والعالم الذي يعيش فيه (صليوو،2004،29).

المشرف التربوي: هو شخص عين رسميا من قبل سلطة معينة ليتفاعل مع أعضاء نظام السلوك التعليمي ، بغية احدث تغيير في العملية التعليمية في المدرسة عن طريق السلطات الممنوحة له .(احمد،2003،48).

مشرف التربية الرياضية:المشرف هو الشخص الذي يمتلك فن القيادة الإدارية التي ترمي إلى الارتقاء بالمستوى الوظيفي للمعلم ، من خلال التوجيه والتقويم المبني على أساس التعاون والثقافة المتبادلة وحسن المعاملة بعيداً عن التعسف والاستبدادية ؛ لخلق ظروف نفسية جيدة للمعلم لزيادة إنتاجه وكفاءته.(السامرائي ،محمود، 1991 ، 236) .

الفصل الثاني

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

1-2 الأطار النظري

1-1-2 مفهوم المقياس

هو مجموعة من المثيرات المقننة للحصول على عينة من السلوك ، في ظروف معينة

وغالباً ما تكون هذه المثيرات على شكل أسئلة لفظية(English and English,1958:547)

وعرفه كرونباخ وكليسر (Cronbach and Gleser,1970) بأنه : طريقة منظمة لمقارنة

سلوك شخصين أو أكثر (Cronbach and Gleser,1970,21). وعرف كود

(Good,1973) المقياس بأنه : سلسلة من العبارات أو الأسئلة التي تهدف إلى الكشف عن آراء

وخصائص شخصية معينة للمجيب عنه (Good,1973,507).

وعرفه جاش (Chase, 1985) بأنه: أداة قياس أو أسلوب منظم يصمم للحصول على قياس

معنوي لعينة من السلوك (علام ، 2000 ، 28).

وعرفه فاندالين (Vandialine,1988) بأنه : مجموعة من المثيرات المختارة والمركبة بعناية

بقصد جمع البيانات اللازمة عن المجيبين (فان دالين، 1988 ، 43).

وعرفه (عودة 1998) " بأنه أداة قياس تم اعدادها على وفق طريقة منظمة من عدة خطوات

تتضمن مجموعة من الاجراءات التي تخضع لشروط وقواعد محددة لغرض تحديد درجة

امتلاك الفرد للسمة ، من خلال اجاباته على عينة من المثيرات التي تمثل السمة او الخصيصة المراد قياسها". (عودة ، 1998 ، 59).

من خلال ما تقدم من تعريفات يمكن للباحث ان يستنتج ان المقياس : مجموعة من المثيرات لقياس عينة من الافراد على السمة او الظاهرة النفسية التي اعد لقياسها على وفق قواعد محددة.

أن الباحثين يميزون بين الاختبار والمقياس ، ولا يستخدمون احدهما محل الآخر ان مصطلح الاختبار يجب ان يحصر استخدامه عند قياس الذكاء والتحصيل الدراسي لان هنا تكون اما صحيحة او خاطئة،بينما يحصر استخدام المقياس عند قياس الطول او الوزن او الشخصية وغيرها، من الحالات النفسية الاخرى ، لان الاجابة هنا ليست صحيحة او خاطئة وإنما تعبر عن كمية معينة يراد قياسها،وفي اسس الاختبار والمقاييس تم تقسيم المقاييس الى مجالات ثلاثة ، وهي : المجال المعرفي ، والمجال الانفعالي ، والمجال النفس الحركي ، وبما ان موضوع البحث يقع ضمن المجال النفس الانفعالي سوف اتناول موضوع بناء المقاييس النفسية.

2-1-1-1 المجال الانفعالي

يعني الأنفعال أو الشعور ومن الملاحظة (Affective) تبين المعاجم المتخصصة أن مصطلح القياس والتقويم في المجال التربوي والنفسي يركزان على الجانبين المعرفي والأنفعالي، وبما أن موضوع البحث في المجال الأنفعالي فأن وحدات قياس البعد الأنفعالي ليست لها اجابات صحيحة او خاطئة وانما تحسب الدرجات على اساس مفتاح التصحيح (رضوان،2006، 32-33).

ومن أهم المقاييس للحصول على البيانات الكمية بالنسبة للمجال الانفعالي هي:

1. مقاييس ليكرت.
2. مقاييس تمايز المعاني.
3. الاستبيانات (الاستخبارات) الشخصية. (رضوان، المصدر السابق، 84).

2-1-1-2 بناء المقاييس النفسية

انطلقت حركة بناء المقاييس قبل اكثر من سبعة عقود ، وقد اعدت خلال هذه الفترة عشرات بل مئات المقاييس النفسية والتربوية ، في مختلف انحاء العالم أمكن التوصل الى طرق منهجية متعددة في بناء المقاييس ، وقد تطور بناء المقاييس من الناحية النوعية مثل (اختبارات الورقة والقلم) و(مقاييس التقدير) و(القوائم الشخصية) و(الاختبارات الشخصية)، وعلى الرغم من وجود هذا التنوع في المقاييس ورغم ان لكل مقياس خصوصيته في التصميم ، الا ان هناك خطوات رئيسية يمكن بصورة عامة استخدامها في بناء اغلب المقاييس والاختبارات النفسية في :

1. تحديد الهدف من المقياس.
2. تحديد الأطار النظري للظاهرة المراد قياسها.
3. تحديد مجالات أو محاور أو ابعاد المقياس.
4. وضع الصيغة الاولية للمقياس.
5. اجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس.
6. تصحيح المقياس.
7. تحليل فقرات المقياس.
8. تحديد الخصائص السيكومترية للمقياس. (الخيكاني، محاضرات دكتوراه ،جامعة بابل ، 2013).

2-1-2 مفهوم الشخصية:

أشتق لفظ الشخصية في العربية من فعل (شخص) والشخصية في المعنى اللغوي: هو سواد الإنسان وغيره يظهر من بعيد، وقد يراد به الذات المخصوصة، وتشاخص القوم أي إختلفوا تفاوتوا (لسان العرب، 1955، 45).

وقد يراد (بالشخص) الذات المخصوصة والهيئة المعينة في نفسها تعيناً يمتاز به عن غيره (منحيمر، 1973، 381).

أما مفهوم الشخصية في المعجم الفرنسي، فإنه يلاحظ أن المعنى الايتيمولوجي للكلمة يرتبط بكلمة (Persona) اللاتينية التي تعني القناع الذي يضعه الممثل على وجهه حتى يتقمص الدور المسند له، (صالح، 2007، 7).

ويشير لفظ (Personalicheit) بالألمانية يشبه كلمة (Personalitas) في اللغة اللاتينية (العريفي، 2007، 13).

إن كلمة الشخصية لها معانٍ كثيرة فهو معقد وتغير يصعب على المهتمين بهذا الجانب من وضع إطار وتعريف ثابت للشخصية، ولقد إهتم الفلاسفة منذ أمد بعيد، بالشخصية الإنسانية، فمثلاً: افلاطون في كتابه "الجمهورية" قد ميز الشخصية من خلال الروح في ثلاث صور: الفعل، العاطفة، الإرادة. (الميلادي، 2006، 25).

ويذكر (الطالب والويس، 1993) إن كلمة شخصية مشتقة أصلاً من الفعل (شخص). وشخص الشيء يعني بان وظهر بعد أن كان غائباً، وعلى هذا الأساس فإن المقصود بالشخصية

لغويًا: هو كل الصفات الظاهرة الخاصة بالفرد، كان بعضها خافياً أم داخلياً ثم ظهر، وكانت بمجموعها تميزه عن غيره من الناس. (الطالب والويس، 1993، 77).

أما "سيرغينم" فيذكر الصفات التي يجب أن يشتمل عليها الشخصية وهذه أهمها:

- الشخصية وحدة مميزة خاصة بالفرد.
- الشخصية تنظيم متكامل.
- الشخصية تتضمن فكرة الزمن.
- الشخصية ليست مثيراً ولا إستجابة(الميلادي، مصدر سابق، 25).

لابد للباحث ومن خلال التطرق إلى مفهوم الشخصية إلا أن دراسة الشخصية في عصرنا الآن يجب أن يعتمد على الأسس العلمية وما توصل إليه علماء النفس والذين إتبعوا طرق علمية مختلفة كلاً حسب تفسيره ، وانقسموا إلى فرق ومجاميع ومدارس ووضعوا نظريات خاصة للشخصية كلاً حسب فكره ووجهة نظره ، وسيقوم الباحث بالتطرق إلى هذه النظريات الخاصة بالشخصية أثناء التطرق إلى النظريات الخاصة بالشخصية ، ومن خلال الإختلاف في تفسير الشخصية من ناحية المفهوم والتعريف والنظريات ، ويجعل الشخصية موضوعاً مهماً في البحث العلمي ، وأن موضوع الشخصية لحد هذه اللحظة يهتم به العلماء والدارسين والباحثين.

1-2-1-2 تعريفات الشخصية:

لا يمكن حصر تعريف الشخصية بتعريف واحد ، لأن العلماء والدارسين أعطى كل منهم تعريف خاص للشخصية من خلال وجهة نظره للشخصية والنظرية التي يعتمد عليها لدراسته للشخصية، لقد أورد (إستاجنر) بعض هذه التعريفات كتعريف (بريس) (Price) ؛ الذي ينظر إلى

الشخصية بأنها كل ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزعات وشهوات وغرائز موروثية وحالة من نزعات واستعدادات مكتسبة (Stagner, 1961, P72).

وأشار (وارن) إلى "ان الشخصية تعني التنظيم المتكامل لكل خصائص الفرد المعرفية والوجدانية النزوعية والجسمية، علاوة على تميزها عن غيرها من الأفراد إذ يعتمد على التنظيم وبناء خصائص الشخص دون اعتبار لسلوكه" (Warren, 1934, 10).

أما كاتل فقد عرف الشخصية بما يمكننا من التنبؤ بما سوف يفعله الشخص في موقف معين (Cattel, 1950, 10).

ويعرف المليجي الشخصية تنظيم ديناميكي داخل الفرد من أجهزة نفس جسمية تحدد سلوكه وتفكيره المتميزين له (المليجي، 2001، 17).

ويعرف صلاح مخيمر وآخريين الشخصية أنها النموذج المميز لحياة الفرد وهو ما نستخلصه من ملاحظتنا للتوترات ذات الدلالة في سلوكه فإذا عرضنا شخصية إنسان إستطعنا أن نتنبأ بسلوكه في كثير من الظروف (العبيدي، 2011، 29).

وعرف (الوران) الشخصية بأنها التنظيم الكامل للإنسان في أي مرحلة من مراحل نموه ويذهب لوران أيضاً للتعرف التوافقي للشخصية بأنها خصائص الفرد الأكثر أهمية في تحديد توافقه الإجتماعي (صالح، 2007، 9).

ويعرف وود ورث ماركوس (Wood Worth Marquis) الشخصية هي الأسلوب العام لسلوك الفرد كما يظهر في عاداته التفكيرية واتجاهاته وميوله وطريقة سلوكه وفلسفته الشخصية في الحياة. (الإمارة، 2012، 16).

أما برت فيعرف الشخصية بأنها ذلك النظام الشامل من الميول والإستعدادات الجسمية والعقلية الثابتة نسبياً، التي تعد مميّزاً خاصاً للفرد يتحدد بمقتضاها أسلوبه الخاص في التكيف مع البيئة المادية والاجتماعية (الإمارة، المصدر سابق ، 16).

على ضوء التعاريف السابقة للشخصية يمكن تقسيمها الى أربعة مفاهيم لكل منهم مفهوم منفرداً.

أولاً: مفهوم التأثير الخارجي

وهو تعريف الشخصية بوصفها منبهاً أو مثيراً، والمقصود هنا الكفاءة أو الجاذبية الاجتماعية للإنسان ، اي تعاريف تعتني بالمظهر الخارجي للشخص ومدى قدرته بالتأثير على الآخرين، وقد عرف (عبدالخالق) الشخصية التي تقع ضمن هذا المفهوم على أن الشخصية هي المجموع الكلي لتأثيرات الفرد في الجماعة ، بمعنى عاداته وأفعاله التي تؤثر بالآخرين، فنجاح إستجابات الأشخاص الآخرين للفرد كمثير أو منبه ، يؤكد هذا التعريف على فكرة الآخرين عنك (عبدالخالق، 1991، 45).

ثانياً: مفهوم البناء الداخلي

ويقصد به هي الإستجابات التي يقوم بها الفرد للمنبهات التي تؤثر به. ومن التعاريف التي تقع ضمن هذا المفهوم في تعريف (طلبجي) الذي عرف الشخصية هي " نظام موحد للخبرة وتنظيم للقيم المتوافقة مع بعضها البعض". (المليجي، د ت، 322)

ثالثاً: مفهوم الشخصية من حيث هي مبشر وسيط بين المنبه والإستجابة

يشمل هذا التعريف ان الشخصية تكوين فرض وسيط بين المنبه والإستجابة. ومن التعاريف التي تقع ضمن هذا المفهوم تعريف عبدالخالق الذي ينص على "أن الشخصية هي التنظيم

الديناميكي داخل الفرد لتلك النظم السيكوفيزيائية التي تحدد أسلوب الفرد في التوافق مع البيئة" ويركز هذا التعريف على الجوانب التالية (عبدالخالق، 1999، 39).

1. التنظيم: تعني هنا نظام يجمع مكونات مختلفة ويربط بينها.
2. الديناميكية: تعني أنها في حالة تغير مستمر.
3. السيكوفيزيائية: وتعني التنظيم الذي يستلزم عمل كل من الجسم والعقل وتفاعلهما معاً في وحدة الشخصية.
4. كلمة تجدد: تعني أن الشخصية تتكون من ميول محددة تلعب دوراً إيجابياً في سلوك الفرد.
5. تشير كلمة فريد إلى الأهمية التي يوليها ألبورت إلى الفردية لأنه لا يوجد شخصان لهما نفس الشخصية والدقة.

وجد تعريف ألبورت المذكور أعلاه القبول لدى الكثير من العلماء والكتاب في علم النفس، الذين اعتمدوا بأن الشخصية نمط سلوكي مركب ثابت نسبياً يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم ديناميكي داخل الفرد له قدر كبير من الثبات والدوام لمجموعة من الأجهزة الإدراكية والنزوعية والإنفعالية والمعرفية والدافعية والجسمية التي تحدد طريقة الفرد المميزة في الإستجابة الموافق ما ينتج عنه من توافق أو سوء توافق.

وفي التعريف أعلاه يرى الباحث أن التعريف كان مقبولاً لدى المختصين لأنه لم يهمل التأثير الخارجي والداخلي للشخصية فكان يجمع بين تأثيرات الإثنين معاً.

رابعاً: المفهوم على أن الشخصية هي تنظيم من السمات

من التعاريف التي أكدت على هذا المفهوم تعريف صالح الذي عرف الشخصية هي "جملة من السمات الجسمية والعقلية والإنفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص عن غيره" (صالح، 1988، 55)، يلاحظ في هذا التعريف أن التعامل مع الشخصية كوحدة في الخصائص تكتسب خصوصيتها عند كل شخص من مدى إختلافها أو إتفاقها مع سمات الأشخاص الآخرين. ويمكن القول بأن الشخصية هي نمط سلوكي مركب ثابت.

وعلاوة على ذلك فقد صنف نجاتي تعاريف الشخصية بالآتي (نجاتي، 1994، 334-337).

• الشخصية كمنبة أو مثير:

يذهب القائلون بهذا التعريف إلى: أن الوسيلة الوحيدة الممكنة لمعرفة الشخصية وتقييمها هو تأثيرها في الأفراد الآخرين.

1. التعريفات الجامعة

تحاول مثل هذه التعريفات أن تتضمن جميع أنواع النشاطات الرئيسية التي تكون لها أهمية في وصف الفرد مثل النشاط والدوافع والميول والسمات والعادات المختلفة للفرد، ومن أمثلة هذا النوع تعريف (برنس) بأنها المجموع الكلي لجميع الإستعدادات الفطرية البيولوجية والدوافع والميول والشهوات والغرائز عند الفرد وكذلك إستعداداته المكتسبة وميوله التي إكتسبها (برنس، 1986، 32).

2. التعريفات التكاملية

تؤكد هذه التعريفات فكرة التنظيم بين عناصر أو أجزاء الشخصية ، فالشخصية شئ أكثر من مجرد مجموع أجزائها، إنها نموذج تنظيم هذه الأجزاء، إن مثل هذه التعريفات تنظر إلى الشخصية بإعتبارها ما ينظم وينسق بين جميع الأنواع المختلفة لجميع نشاط الفرد فقد عرفها (دارن) بأن الشخصية هي التنظيم الكامل للإنسان في أي مرحلة من مراحل نموه (Warren, 1977, 86).

3. التعريفات الكلية

تغالي التعريفات الكلية في فكرة التنظيم بين عناصر الشخصية بحيث تكاد تفضل الإشارة لهذه العناصر كلية، ومن أمثلة هذه التعريفات (لاوش) الذي عرف الشخصية هي " النموذج العام للسلوك الكلي للفرد" (Lawshe, 1953, 70).

4. التعريفات التي تؤكد التوافق

تنظر هذه التعريفات إلى الشخصية على أنها الطريقة التي يتوافق بها الفرد مع بيئته، ويتمثل قصر هذا التوافق على التوافق الإجتماعي مع أن الإختصار على التوافق الإجتماعي فقط في تعريف الشخصية يحدد معناها تحديداً غير مقبول من كثير من علماء النفس ومن نموذج هذه التعريفات تعريف (دارن) فهو يرى أن "الشخصية هي خصائص الفرد الأكثر أهمية في تحديد توافقه الإجتماعي مع البيئة" (warren ،مصدر سابق،88) .

5. التعريفات التي تؤكد الفردية

تؤكد بعض تعريفات الشخصية صفة الفردية والتميز في سلوك الفرد، الشخصية بهذا المعنى هي : تلك النواحي من سلوك الفرد التي تميزه عن غيره من الأفراد، وفي هذا المعنى يذكر (شوين) "أن كان جميع الأفراد في أي مجتمع يتعرفون بطريقة واحدة ويفكرون تفكيراً متشابهاً ويشعرون شعوراً متشابهاً لما أصبح للشخصية وجود" (Schoen, 1983, 82).

6. التعريفات متعددة التعامل

يعرف علماء النفس الشخصية على أساس أكثر من عامل ومن العوامل التي وردت في التعريفات السابقة، ويرى (الكبيسي) عن (سول روز نرفايج) أن تعريف الشخصية يتضمن على الأقل معنيين رئيسيين هما التكامل والفردية فالشخصية ترجع دائماً من ناحية إلى نشاط الفرد بأكمله، (الكبيسي, 1987, 75).

2-1-2 نظريات الشخصية:

من خلال تطرقنا إلى تعاريف الشخصية لا يمكن إعتقاد تعريف واحد يشمل كلمة الشخصية بل كانت هنالك عدة تعاريف للشخصية عرفها العلماء ويعود ذلك على أنه لا توجد نظرية واحدة متفق عليها في تفسير الشخصية للإنسان. لذا هناك عدد من النظريات تطرق إليها العلماء ولقد أدت هذه النظريات دور أساسي في دراسة الشخصية وحاولت تفسير الشخصية وتحديد كيف تنمو وتتطور العوامل المحيطة بها إلا أنها في الأغلب تشير على النماذج المميزة والثابتة في السلوك والإدراك والتي تميز الفرد للحياة بحيث يكون هو ليس غيره (Cox, 2003, 16).

أن (الدرمان) عن (كاتل) أكد إلى أن معرفة الشخصية يؤدي إلى فهم وتوقع أداء فرد معين في موقف معين (Alderman, 1974, 454)، ولقد أولت دراسة الشخصية العديد من علماء النفس وأدت هذه الدراسة إلى التوصل إلى عدد من النظريات التي تمثل وجهة نظر كل فرد وسوف يعرض الباحث بإيجاز أهم النظريات:

أولاً : نظرية الأنماط

هي من أقدم نظريات الشخصية وحاولت تصنيف الشخصيات إلى أنماط بين الذين يندرجون تحت نمط واحد ، والنمط يلخص تجمع السمات الأساسية الفطرية والجسمية على ذلك فإن نمط الشخصية يدل على جوهر الشخصية (العبيدي، 2011، 61).

ونستعرض بعض تقسيمات العلماء لهذه النظرية كل على حسب وجهة نظره (العبيدي، المصدر سابق ، 61).

1. أبو قراط

قسم أنماط الشخصية لأربعة هي:

أ. النمط الدموي (دموي المزاج).

ب. النمط البلغمي.

ت. النمط الصفراوي.

ث. النمط السوداوي.

2. شلدون

قسم أنماط الشخصية إلى ثلاثة:

- أ. النمط الداخلي التركيب (المشوي).
- ب. النمط المتوسط التركيب (الفعلي).
- ت. النمط الخارجي التركيب (الجلدي).

3. يونج:

قسم أنماط الشخصية إلى اثنين هما:

أ. النمط البسيط.

ب. النمط الإنطوائي.

كذلك هناك البعض قسم الأنماط كالآتي:

أ. الأنماط المزاجية.

ب. الأنماط الجسمانية.

ت. الأنماط النفسية.

ث. الأنماط الإجتماعية.

ج. الأنماط في نظرية فرويد (جلال، 2001، 162-170).

ثانيا : نظرية السمات

أول من نادى بنظرية السمات (البورت)، عام (1898-1967) وساعده كاتل على أهمية السمات في قياس الشخصيات على الرغم من الإختلاف في وجهات النظر في تحديد السمات حيث قام (البورت) مع (اودبرت) بإعداد قائمة بالسمات من خلال مسح ماورد في القواميس والمراجع والمصادر من كلمات تدل على سمات الشخصية وقد توصلوا إلى (4541) سمة (الكبيسي، 1987، 28).

في حين (كاتل) إعتد منهج التحليل العاملي في تحديد سمات الشخصية على الرغم من وجود بعض الإختلافات بينهم في تحديد سمات الشخصية، وقد جمع كاتل (171) سمة للشخصية ثم حولها على شكل فقرات تقديرية لقياسها لدى عينة مكونة من (100) راشد ثم طبقها مرة أخرى على عينة مكونة من (208) راشد من الرجال باستخدام التحليل العاملي لنتائج التقديرات توصل (كاتل) إلى (16) سمة اساسية أو مصدرية والتي سماها العوامل الستة عشر للشخصية (الكبيسي، المصدر السابق، 28).

وعلى وفق هذه النظرية فإن الشخصية "عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من سمات وهي تعتمد على أن الشخص يسلك سلوكاً واحداً في المواقف المتشابهة، وأن الإختلاف بين الأفراد يعود إلى درجة امتلاك كل فرد لسمة معينة" (العيسوي، 1986، 172).

إن الحكم على الشخصية يكون بدراسة جميع سماتها وعلى ذلك فإن الشخصية في نظرهم عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من سمات (العيسوي، 1980، 215).

وسوف يتم عرض نظرية السمات عند كل من (البورت، كاتل، أبزنك).

• العالم البورت

يعد البورت عميد واضع نظرية السمات ، بل إنه واضع ومهندس مفهوم السمات (Zuroff,1986,993). حيث يعد من أوائل السيكولوجيين الأمريكيين الذين وضعوا حجر الأساس في بناء الشخصية كمجال متخصص في علم النفس (أميمة، 1981، 42)، حيث أن وحدة بناء الشخصية بالنسبة لجوردن البورت هي السمات التي يعرفها على أنها نظام عصبي نفسي خاص بالفرد وعليه القدرة على أن يصدر عدد من التنبهات ويشير ويوجه أشكالاً ثابتة من السلوك التكيفي والتعبيري (صالح،2007، 34).

فيصف البورت الشخصية من خلال مجموعة من السمات المنتظمة والمتفاعلة، والتي هي خصائص متكاملة للشخص، فهي ليست مجرد أوصاف في خيال الملاحظ بل هي خصائص نفسية عصبية، تحدد كيفية السلوك، وتعمل على جعل المثيرات متساوياً وظيفياً وعلى إصرار وتوجيه أشكال منسقة من السلوك التكيفي والتعبيري (Allport, 1961, 385). لذلك فالسمات شئ موجود فعلاً، لكننا لا نستطيع رؤيتها وإنما نستدل على وجودها عن طريق ملاحظتنا للأنماط السلوكية الثابتة لدى الفرد في مواقف عدة (لازوروس، 1981، 56). لذلك ينبغي أن تكون قياس السمات مجموعة من المثيرات أو المنبهات التي يمكن من خلالها قياس درجة توافر السمة (لازوروس، 1989، 22)

ويرى البورت أن السمات يمكن أن تصنف على ثلاث أنواع في مدرج هرمي يقع على أعلى درجة تحديدها للسلوك وهي:

أ) السمات الأهلية أو الرئيسة:

وهي السمة التي تسيطر على معظم نشاطات الفرد أو سلوكه، حتى إن الفرد قد يعرف بها، ويصبح مشهوراً من خلالها مثل الشخصية الهستيرية والإنطوائية والإستغلائية.

ب) السمات المركزية:

تميز هذه السمات بين الأفراد إذ يمكن وصف شخصياتهم والتنبؤ بسلوكهم من خلالها، لأنها تحديداً لسلوك الفرد، وأكثر شيوعاً بين الأفراد، ويمكن إستنتاجها وقياسها بسهولة.

ج) السمات الثانوية:

وهي أقل أنواع السمات أهمية وعمومية لذلك تعد هامشية أو ضعيفة في تحديد سلوك الفرد وواللتنبؤ به ، ونجد البورت يميل إلى تسمية هذه السمات بالإتجاهات (هول ولندزي، 1971، 53).

وقد قسم البعض السمات إلى:

أولاً البورت

قسم السمات إلى:

أ. السمات الوراثية: وهي تنتقل بالوراثة.

ب. السمات الظهرانية: وهي التي تحددها البيئة.

ثانياً آيزنك

حدد ما يلي من السمات:

أ. الاحباط.

ب. الإنطوائية.

ت. العصابية.

ث. الذهانية.

ويضاف إلى ذلك أبعاد مثل: (المحافظة، التطرف، البساطة، التعقيد، الليونة، الديمقراطية، التسلطية). (العبيدي، 2011، 63-64).

ثالثاً كاتل:

توصل إلى السمات التالية:

أ. الإجتماعية ضد العدوانية.

ب. التبطر ضد السذاجة.

ت. الذكاء العام ضد الصعف العقلي.

ث. التجدد ضد المحافظة.

ج. السيطرة ضد الخضوع.

ح. الواقعية ضد الرومانتيكية.

خ. الإنبساط ضد الإنطواء.

د. الثقة الكاملة بالنفس ضد الشعور بالإثم.

ذ. الإكتفاء الذاتي ضد الإعتماد على الحماية.

ر. قوة إعتبار الذات ضد ضعف إعتبار الذات.

ثالثاً : النظرية التطورية:

تؤكد هذا لنظرية على صفات الإستمرارية في بناء الشخصية، وتبرز أهمية العوامل البيولوجية في تشكيلها، وللتفاعل بين أهمية افراد البيئة أهمية كبيرة، إذ يمكن التنبؤ بسلوك فرد ما في مواقف محددة عن طريق التعرف على سلوكه في مواقف مشابهة تعرض لها في الماضي، ومن بين النظريات التطورية هي نظريات التحليل النفسي، ونظريات التعلم، ونظريات لعب الدور (محمود، 2001، 123) وهي كمايلي:

1. نظريات التحليل النفسي

رائد هذه النظرية هو (فرويد) ومن أعلامها (يونغ، أولر، هورني فروم وساليفان). لقد إهتم فرويد بالشخصية وعلق على دراستها وتحليلها وتركت أثراً كبيراً على الدراسات التي جاءت من بعده ولم يكتثر كثيراً بالصفات الظاهرة في الشخصية إلا من حيث دلالتها، وكان جل إهتمامه منصباً على أعماق الشخصية ومكوناتها الداخلية (العناني، 2000، 69).

حيث يرى ان الشخصية تتكون من ثلاث منظومات هي الهو والأنا والأنا الأعلى وتعمل هذه المنظومات بطريقة ديناميكية أي أن السلوك الذي يصدر عن الشخصية هو نتاج تفاعل المنظومات الثلاث في صراعاتها (داوود والعبيدي، 1990، 90).

ويؤكد فرويد أن السلوك عملية نشطة وأنها بعيدة عن أن توصف بالسلوك والإستقرار، وهذا يعني أن ما لدينا من خبرات في حالة عمل دائم وأن الآثار التي تأتي عن سلوك ما تؤثر في

شكل ذلك السلوك في المستقبل، فالحرمان في الطفولة على سبيل المثال يؤثر على الفرد في نواحي حياته المستقبلية (العناني، 2000، ص69).

2- نظرية التعلم:

تؤكد هذه النظرية أن لخبرات الفرد في مرحلة الطفولة المبكرة تأثيراً كبيراً على تشكيل شخصيته لكنها تؤكد أهمية الدوافع الأولية أو الدوافع الناجمة عن التعلم المبني على الدوافع الأولية (محمود، 2001، 125).

ومن بين النظريات التي أكدت على أثر التعلم في بناء الشخصية وتطورها هي:

أ) النظرية السلوكية:

يعد (واطسن وبافلوف وثورندايك وسكنر وهل دولارد وميلر) من أهم أعلام هذه النظرية، والشخصية طبقاً لهذه النظرية هي عبارة عن تنظيم من الإمكانيات السلوكية المتفردة التي يكتسبها الفرد عن ظروف خاصة بالنمو (Lundin, 1961, 8).

ب) النظرية المعرفية:

أكدت على أهمية الإدراك والإستبصار في التعلم، من أعلام هذه النظرية (كوفكا، كوهلر، ليقين) وتعد نظرية المجال لكيرت ليقين من أشهر النظريات المعرفية التي تناولت الشخصية (بلقيس ومرعي، 1983، 239).

رابعاً : نظرية التعلم الإجتماعي:

أصل هذه النظرية يرجع إلى (تلارك هل) صاحب نظرية التعلم التي تأسست علي (المثير - الإستجابة) والتي قامت على التجريب المعلمي باستخدام الحيوانات كعينات البحث، وعلى وفق ذلك فإن السلوك النجم في اي موقف ينتج من الخبرة العلمية (عبدالفتاح وباهي، 2001، 61).

يركز أصحاب هذه النظرية على الموقف الذي يتصرف فيه الفرد إذ يرون أهمية المحددات البيئية الموقفية للسلوك.

إن السلوك كما يرونه نتيجة تفاعل مستمر بين المتغيرات الشخصية والبيئية وكما تشكل الظروف البيئية السلوك خلال التعلم فإن سلوك الفرد بدوره يشكل البيئة (العبيدي، 2011، 80).

ويركز أصحاب نظرية التعلم الاجتماعي التنبؤ بنوع السلوك الذي يصدر على الشخص في موقف معين، وعلى أهمية الفروق الفردية في النمو المعرفي وفي خبرات التعلم الاجتماعي أكثر من تركيزها على السمات الدافعية (العبيدي، المصدر السابق ، 81) .

ويؤكد الربيعي 1987 عن الترميثيل أن تفسير السلوك الإنساني على وفق هذه النظرية يعتمد على عدة عوامل (الربيعي، 1987، 45).

-الظروف البيئية.

-تأثير الفرد، وهذا يشمل على قدرته وقابليته على تنظيم ذاته.

-تأثير الظروف التي تحدد فيها ظاهرة التعلم.

خامسا : النظرية السلوكية:

تتصف هذه النظرية بإعتمادها على الموقف والسلوك الظاهري كأساس للتعبير عن الشخصية، وإن الشخصية عند السلوكيين هي : شيء موضوعي يتأثر بمنبهات الوسط الذي يعيش فيه الفرد بما في ذلك الوسط أفراد المجتمع الواحد ، والفرد بدوره يعتبر فيها يؤثر في سواه (الجسماني،1984، 236).

يرى أصحاب هذه النظرية أن ليس للسلوك صفة ثابتة وليس هناك استعدادات ثابتة للفرد بل أن العمليات تبنى على المواقف المعينة وهم يركزون على تأثيرات القوى البيئية ويغفلون حقيقة الدوافع الإنسانية وهم بهذا يختلفون مع أصحاب نظرية الاستعداد. (الشماع، أقتبسه عامر سعيد، 1997، 17).

وهناك الكثير من العلماء الذين ينتمون إلى هذه النظرية فهم (تورندايك وواتسن وكنري وسكنر) الذين إهتموا بتأثير البيئة على الفرد، ويعتبرون إستجابة الفرد لهذا التأثير أساساً للشخصية وتم تقسيم استجابات الفرد من قبل (دافيدون، 1983) عن (سكنر) إلى نوعين هما: . (لندال دافيدون، 1983، 320).

1- السلوك الإيجابي: يحدث بتأثير منبهات كثيرة معروفة، يمكن ضبطها والتنبؤ بها، وهذه الإستجابات تشكل عادة جزءاً بسيطاً من السلوك الإنساني.

2- السلوك الإجرائي: يمثل الإستجابات التي تحدث بتأثير منبهات معروفة أو غير معروفة تلقائياً نتيجة لإستعداده لمثل هذا السلوك.

• النظرية المعتمدة في البحث:

لقد وجد الباحث من خلال إطلاعه على النظريات الشخصية وآراء العلماء وتقسيماتهم للشخصية في ضوء منهجية البحث العملي فيعتمد الباحث (نظرية السمات) في بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية الرياضية، إذ يرى الباحث أن شخصية المشرف التربوي تتكون من مجموعة من السمات التي تتوفر لدى مشرف من دون غيره والذي يجعله مميز في هذا الجانب عن بقية زملائه، وقد وجد الباحث أن نظرية (كاتل) التي حدد فيها (16) سمة للشخصيات التي يمكن تبنيتها لدراسة الشخصية القيادية، وان نظرية السمات تستخدم في جمع المقاييس في دراسة الشخصيات.

إن أصحاب نظرية السمات يرون أن الشخصية تتكون من مجموعة ما لدى الفرد من السمات وإذا كانت هذه السمات موجودة فإننا نتمكن من قياسها كأبعاد للشخصية، فالشخصية تبعاً لذلك تكون كالشكل الهندسي الذي له أبعاد يمكن قياسها لمعرفة خصائصه والسمات هي أبعاد الشخصية التي يمكن قياسها لمعرفة خصائصه (علاوي، 1998، 10).

إن سمات الشخصية القيادية بصورة عامة هي سمات وراثية، أي أن الفرد يولد ولديه ميول نحو القيادة متى ما اعطي المجال لإظهار هذه السمات، فإننا يمكن أن نحصل على قائد من الدرجة الأولى والعكس صحيح، أي أن شخص لديه سمات قيادية وعدم إعطائه الفرصة للقيادة فإن صفة القيادة تبدأ بالإختفاء إلى أن ينتهي (عكاب، 2011، 45).

إن مميزات نظرية السمات في قياس الشخصية تمتاز:

1.إنها نظرية مباشرة تسمح بالقياس والتجريب أكثر من الأخرى حتى أن معظم نظريات الشخصية تبدأ عادة بتقدير السمات إذ يذكر (فراج) عن (ايزنك) "أن القياس الذي يعتمد على الملاحظات القيادية أو الخبرة غير المحققة بالتجربة غير عملية ولا يجوز الإعتماد عليها" (فراج، 1970، 30).

2.إن هذه النظرية تبدأ أولاً بقياس السمات ومن ثم تشكيل هذه السمات في قياس عن طريق التحليل الإحصائي المناسب.

3.تتفرد عن باقي النظريات أنها إهتمت بالشخصية، أما النظريات الأخرى تركز على تفسير ونمو الشخصية (كامل وآخرون، 1959، 28).

4-2-1-2 المناهج العامة في بناء مقاييس الشخصية:

إن نظريات الشخصية في إحدى وظائفها هي تحديد المنهج الذي يعتمد عليه الباحث عند بناء مقياسه ، إن الهدف من القياس هو تحديد نوع المنهج ومصدر المعلومات الذي يتعين على الباحث الإستفادة من المعلومات، إن الإطار النظري الذي يكتبه الباحث في بناء مقياسه هو يحدد طبيعة المنهج ، وهناك أربعة مناهج يمكن الإعتماد على أحدها أو التوليف بين أكثر من منهج في الوقت نفسه، بحسب طبيعة الجانب المراد قياسه في الشخصية، والهدف من القياس (مليكة وآخرون، 1981، 247-248).

أولاً : المنهج الخبراتي:

يعتمد هذا المنهج على الحقائق والبيانات المستمدة من خبرة واضع المقياس أو غيره من المختصين في مجال موضوع القياس، حيث يمكن أن تكون هذه الحقائق والوقائع على شكل خبرات إكتسبها مصمم المقياس من خلال ممارسته لهذا المجال أو من خلال ما يجمع عليه الخبراء والمختصون فيه إتباعها بكل ما تفرضه من التزام بأسلوب معين في التفكير والإستنتاج لمعرفة ما إذا كان هذا الأسلوب يؤدي إلى نتائج إيجابية في قياس الشخصية أو في بعض جوانبها، ومن ثم مقارنة مقياسه بما يتغير من المشاهدات الخارجية والملاحظات العلمية المختلفة عن الجانب المقاس.

ثانيا : المنهج المنطقي أو العقلي

يعتمد هذا المنهج في بناء المقاييس على وجهة نظر معينة في الشخصية، ويتجه الى اهداف محددة من دون الرجوع الى الخبرة، او الوقائع الخارجية، بمعنى ان هذا المنهج يقوم على اساس نظرية معينة في الشخصية يتعين على مصمم المقياس اتباعها، ومعرفة ان كان هذا الاسلوب يؤدي الى نتائج ايجابية في قياس الشخصية او لقياس بعض من جوانبها، ان هذا المنهج يهدف الى تصميم الاختبار وفق اطار نظري محدد للاجابة على فروض جيدة الصياغة ومن المقاييس التي اعتمدت المنهج المنطقي او العقلي (مقياس جلفورد ومارتن للشخصية) و(مقياس البورت للسيطرة على الخسوع).

ثالثا: المنهج التجريبي أو العملي:

يعتمد هذا المنهج على ملاحظة أساليب السلوك وقياسها في مواقف معينة ومحددة إلى درجة كبيرة يتم إعدادها مسبقاً بطريقة دقيقة، ويتم تسجيل أو تقدير تصرفات أو سلوك الفرد في هذه المواقف، ويطلق عادة على المقاييس والاختبارات القائمة على أساس هذا المنهج اختبارات الأداء.

رابعا: المنهج الأسقاطي:

يكشف هذا المنهج عن الشخصية من خلال ما يسقطه الفرد على المثيرات من أشكال أو صور غير محددة البناء أو المعالم وتتيح له فرصة التعبير عن مشاعره وانفعالاته ودوافعه وحاجاته لذا فقد يختلف الأفراد فيما يرونه أو يؤكدونه بالرغم من أن المثير الذي يتعرضون إليه هو ذاته.

• المنهج المعتمد في البحث:

يعتمد الباحث في بناء هذا المقياس على الجمع بين المنهج الخبراتي والمنطقي أو العقلي لأن المنهج الخبراتي يعتمد الباحث فيه على خبرته الشخصية في هذا البحث والإعتماد على آراء وأحكام السادة المختصين والخبراء في تحديد سمات الشخصية القيادية والأهمية النسبية ومدى صلاحية فقرات القياس وطرق صياغتها وأسلوب تصحيحها، وكذلك يعتمد على المنهج المنطقي أو العقلي من خلال الإستعانة وإتباع نظرية السمات التي تم إختيارها لحل مشكلة البحث أن نظرية السمات تتميز بسهولة إجراءاتها.

2-1-2 طرق صياغة الإختبارات النفسية:

من خلال إطلاع الباحث على العديد من مصادر القياس النفسي والدراسات والبحوث السابقة وجد أن هنالك طرق متعددة لأسلوب صياغة الإختبارات المقاييس النفسية من خلال صياغة الأسئلة وطريقة الإجابة.

اولا : طريقة ترستون

ظهرت هذه الطريقة عام 1929م وهذه الطريقة تعتمد على أن يكون لسؤال معين مجموعة من الإجابات المتفاوتة في صحتها والتي حددت من قبل الخبراء والمختصين ، والتي على ضوءها يتم إعطاء درجة مقابلة لكل بديل من بدائل الإجابة، وعند الإختبار يطلب من المفحوص وضع علامة أمام العبارة التي يوافق عليها من عبارات القياس، وعليه يأخذ الدرجة المقابلة لتلك الإجابة (بركات، 1981، 126-129).

ثانيا : طريقة ليكرت

ظهرت هذه الطريقة عام 1932م ، وأسلوب صياغة العبارات فيها يعتمد على تدرج الإجابة بين الموافقة التامة والمخالفة التامة لذا فإن كل عبارة من هذه الطريقة تمثل المقياس كله ولذا يكون من الممكن الجمع بين نتائج التقدير على كل عبارة للحصول على متوسطة الرأي عند كل درجة من درجات القياس ، وذلك بمعرفة النسبة المئوية للأفراد الذين يعطون ردهم على هذه الرتبة من الرأي وهنا إعتبرات كثيرة يجب مراعاتها عند عمل المقياس بهذه الطريقة منها ما يتعلق بوضع العبارات في صورة إيجابية وبعضها الآخر في صورة سلبية ومنها ما يتعلق بإعطاء الأوزان للإجابات فهل تعطي أوزان إعتبرية مثل (5، 4، 3) أم هل يجب تقدير الأوزان بشكل أدق (بركات، المصدر السابق، 130-131).

وهذا الأسلوب شائع الاستخدام في بناء مقاييس الإتجاهات والقيم ، إذ لا يمكننا أن نتوقع حسماً في القبول أو الرفض لقيمة معينة أو إتجاه معين نتيجة لتدخل عدد كبير من المتغيرات التي يبني عليها الفرد موقفه ويصبح من الضروري توفير هذا القدر من التدرج بين ما هو أسود معتم وما هو ناصع البياض.

ثالثا : اسلوب العبارات التقريرية:

تتألف كل فقرة فيها من عبارة مصاغة بدقة وأمامها بدائل للإجابة ، وعلى المجيب أن يختار البديل الذي ينطبق عليه أكثر من غيره وقد تتكون بدائل الإجابة من بديلين مثل (صحيح، خطأ) أو (موافق ، غير موافق) أو (نعم ، لا) مثل إختبار مينيسوتا المتعدد الأوجه (MMPI, 1940) ، أو قد يكون البدائل على وفق تدرجات ثلاثية أو رباعية أو أكثر مثل مقياس التقرير الذاتي للاكتئاب (Wing, 1980, 335-336).

رابعاً: الأسلوب الإختياري الإجباري

وفيه تتكون كل فقرة من عبارتين أو أكثر لها المرغوبية الإجتماعية نفسها من أجل تحديد هذا العامل، وعلى المجيب أن يختار واحدة من هذه العبارات التي يرى أنها تنطبق عليه أكثر في كل فقرة، فقد تتكون الفقرة من عبارتين لها درجة واحدة تقريباً من القرب أو البعد عن المعايير الإجتماعية السائدة في المجتمع، وقد طور هذا الأسلوب (ادوردز) بتصميمه مقياس التفضل الشخصي (EDS, 1950). (Gronlund, 1968, 349).

خامساً: أسلوب المواقف اللفظية:

وفيه تصاغ الفقرة على شكل موقف كان قد مر بخبرة المجيب في حياته اليومية أو بتصور ذلك (السيد، 1959، 599)، ويتكون كل موقف لفظي من عبارة تسمى أصل الفقرة تليه أكثر من إجابة واحدة على شكل عبارة متدرجة في شدة قياسها للمواقف أو مختلفة في اتجاهات قياسها له، ويعبر كل بديل عن درجة معينة في شدة ظهور السمة، وهذا الأسلوب يقترب من أسلوب الاختبار الإجباري في قدرته على تحديد عامل المرغوبية الاجتماعية من خلال وضع بدائل الأجابة ذات مرغوبية إجتماعية متقاربة على الرغم من تباينها في السلوك (مليكة، 1977، 525).

كذلك هناك عدة طرق أخرى لصياغة الإختبارات.

- مقياس تقدير الآخرين (Schutz and Ruker, 1975, 31).
- المقاييس الأدائية (ثورندايك و هيجن، 1979، 392).
- مقياس التصنيف الرتبي (علام، 2000، 553).

الطريقة المعتمدة في البحث :

ومن خلال إطلاع ودراسة طرق صياغة الاختبارات النفسية وجد الباحث أن أفضل طريقة لاستخدامها في بناء المقياس هي طريقة (ليكرت) وتكون بدائل الاجابة خماسية لما وجد فيها من طرق اسئلة وطريقة إجابة الفقرات لتناسب عينة البحث.

2-1-3 مفهوم القيادة:

حظيت القيادة عند العرب بإهتمام بالغ فقد ذكرها حمورابي في مقدمة مسلته مشيداً إلى أهم الصفات والخصائص التي ينبغي أن يتحلى بها القائد النموذجي.

وأكد الإسلام على أهمية القيادة كضرورة إجتماعية ، حيث أدرك الإنسان منذ القدم أن الأهداف التي يسعى لتحقيقها ليست كلها من النوع الذي يمكن تحقيقه بجهوده الفردية، بل بتعاونه مع غيره، والقيادة بوصفها ظاهرة إجتماعية توجد في كل موقف إجتماعي إذ تؤكد موقف نشاط الأفراد والجماعات المختلفة، فهي شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد وأعضاء مجموعته فضلاً عن أنها سلوك يقوم به القائد للمساعدة على بلوغ الأهداف المراد تحقيقها من جهة لتحسين التفاعل بين الأعضاء والحفاظ على تماسكهم من جهة أخرى (زهرا ن ، 1984 ، 301).

وفي تراثنا العربي الإسلامي يوجد مكانة خاصة للقيادة في حديث رسولنا الكريم صل الله عليه وسلم: ﴿ كلكم راعٍ وكلكم مسئول عن رعيته ﴾ (خطاب، 1972 ، 31).

أما في العصر الحديث فقد أصبحت القيادة من العلوم التي تدرس أكاديمياً والإهتمام بها في كل مفاصل الدول المتقدمة.

ووصولاً إلى مفهوم القيادة لا بد أن نرى بعض المفاهيم القيادة عند المختصين والباحثين، إذ يرى علي السلمي (أن هناك اتجاهين أساسيين لدراسة موضوع القيادة فالأول يقصد به هو الاتجاه الذي يعتبر أن القيادة خاصية من خصائص القائد ، والثاني يقصد به هو الاتجاه الذي ينظر إلى القيادة على أنها ظاهرة تتوقف على الموقف المعني الذي يتيح الفرصة لبروز القائد بغض النظر عن مواهبه).(السلمي، 1999، 4).

وآختلف العلماء في وضع مفهوم محدد ومتفق عليه للقيادة ولذلك تعددت الآراء كلاً في مجال تخصصه (الدوسري، 2007، 175)، ويرى مقصود والشافعي ان مفهوم القيادة يشمل الآتي (عبد المقصود، الشافعي، 2003، 64):

- تختص القيادة بالتأثير الفعال في نشاط الجماعة وتوجيهها نحو الهدف والسعي لبلوغه.
- فن التأثير في الأنسب وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم في سبيل الوصول إلى هدف معين.
- فن التنسيق بين الأفراد والجماعات وشحذ الهمم لبلوغ غاية منشودة.
- توجيه العنصر البشري العامل في الإدارة على اختلاف أوجه النشاط التي يتولاها توجيهها متناسقاً نحو تحقيق أهدافها على أفضل نحو ممكن

2-3-1-1 تعريفات القيادة:

ومن خلال اطلاع الباحث على المصادر التي كتبت عن القيادة وكذلك المؤلفين والباحثين أعطوا أهمية للقيادة وسنسردها بعض تعريفات القيادة، فقد عرفها (هالبن) "على أنها ظاهرة اجتماعية معقدة لا يمكن التعامل معها بطريقة هادفة بمفردك بعيداً عن العوامل الموقفية المتعلقة بها وذلك

نراه يفضل استخدام تعبير سلوك قيادي بدل التركيز على ظاهرة القيادة (Halpin, 1966, 31).

ويعرف (ليترر) القيادة بأنها "ممارسة التأثير من قبل فرد على آخر لتحقيق هدف معين" (كنعان، مصدر سابق، 70) وكذلك عرفت القيادة هي توجيه الاحوال الى هدف معين بطريقة يحصل بها على ثقتهم واحترامهم وطاعتهم وتعاونهم المخلص (بصبوص، 1988، 28).

وعرفها مناف هي عملية التأثير على الاحوال ليعملوا من اجل تحقيق هدف معين (المناف، 1980، 40).

و عرف د. إبراهيم عصمت مصطلح القيادة " بأنها عملية تأثير متبادلة لتوجيه النشاط الإنساني في سبيل تحقيق هدف مشترك وهو القدرة على توجيه سلوك الجماعة في موقف معين لتحقيقه، أو إستمالة أفراد الجماعة في التعاون على تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه ويقتنعون بأهميته ويتفاعلون معاً بطريقة تضمن تماسك الجماعة في علاقتها وسيرها في الإتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف " (قوراية، 2012، 28-29).

أما (الربيعي و البدري) عرفوا القيادة " بأنها هي القدرة على المبادرة وتحمل المسؤولية، وإتخاذ القرار الصائب في الظروف التي تستوجب مثل هذا القرار " (الربيعي والبدري، 2001، 221).

ومن خلال التعاريف التي استعرضها الباحث نجد أن القيادة تحتوي على ثلاثة عناصر هي:

1. وجود أفراد أو مرؤوسين لهم الرضا والقبول في إطاعة أوامر الرؤساء.
2. التوزيع غير المتساوي للقوى يعني أن للرئيس القدرة على إصدار الأوامر للمرؤوسين من أجل تحقيق عمل معين.

3.التأثير على المرؤوسين بمعنى أن يكون للرئيس القدرة على استخدام السياسة في إنجاز العمل أي أن للرئيس مهارات وقدرات يستخدمها في التأثير على المرؤوسين من غير استخدام السلطات الرسمية. (إبراهيم وعبدالعاطي، 2006، 186).

إن القيادة هي السيطرة والتوجيه من قبل المشرف في داخل المدرسة وكذلك في النشاطات اللاصفية من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية والوصول بمعلم ومدرس التربية الرياضية إلى درجة عالية من التقدم بمهام المعلم والمدرس.

2-3-1-2 نظريات القيادة:

بما أن موضوع القيادة أصبح من المواضيع المهمة في تاريخ الإنسانية وأهتم علماء علم النفس الاجتماعي بهذا الموضوع، ولذا تعدد وجهات النظر حول وضع نظريات القيادة محاولة لتفسير ظاهرة القيادة إلى عدد من النظريات وفيما يلي أهم هذه النظريات.

أولاً : نظرية الرجل العظيم

تترجم هذه النظرية حقيقة الإعتقاد الذي كان سائداً في التاريخ الإغريقي والروماني القديم من أن القادة يولدون ولا يصنعون، فالقيادة شئ فطري حيث لا يمكن للإنسان أن يصبح قائداً من خلال التعلم (الأغبري، 2000، 88). بما أن هذه النظرية تركز على أن القائد يولد ولا يصنع أو يعد إعداداً علمياً وتأهلياً، فإنها ترى لا يجب تضييع الوقت في تدريب أفراد لا يكونون قادة المستقبل ، حيث أن بعض الأفراد سيكونون قادة بالميلاد وهم يحملون صفات معينة تؤهلهم وتميزهم عن الآخرين (Careenberg, 1996, 208).

وظهرت العديد من الآراء والاتجاهات لدى المدارس السلوكية والنفسية التي تعارض هذه النظرية وتؤكد على أن سمات القيادة ليست وراثية ، وأن القادة يصنعون ولا يولدون (عياصرة، 2006، 53).

وقد أوضح البعض من العلماء والكتاب أن نظرية الرجل العظيم هي جزء من نظرية السمات وآخرون إعتبروها مستقلة ومهدت إلى نظرية السمات.

ثانيا : نظريات السمات

تقوم هذه النظرية على أن الفرد الذي يملك مجموعة من الصفات الشخصية مثل (الذكاء، الحزم، القدرة على التعاون، الحماس، الشجاعة) يعتبر قائداً حيث أنه غالباً ما تكون هذه السمات ذات جذور عميقة في نفسه ولا يمكن إكتسابها في فترة وجيزة من التدريب والإعداد

(Tois, L. and Others, 1994, 507). وتشير هذه النظرية إلى أن القادة يولدون ، أن

لا يمكن للشخص الذي لا يملك صفات القيادة أن يصبح قائداً (عطوي، 2001، 81).

واهتمت هذه النظرية بالسمات الشخصية للقائد وقسمتها على أربع مجموعات وهي:
(الأغيري، 2008، 89).

1. خصائص فيسيولوجية: مثل: الجاذبية والطول والقوة ونبرة الصوت.

2. خصائص إجتماعية: كالتعاون والصبر واللباقة والنضج العاطفي

والاجتماعي.

3. خصائص ذاتية: مثل الشعور بالمسئولية والإستعداد للتضحية والذكاء.

يرى الباحث ان القيادة تمر بشخصية الفرد بجزئين جزء يولد بالفطرة والجزء الآخر يمكن تعلمه واتقانه ويعتبران مكملان لبعضهما البعض.

ثالثا : النظرية الموقفية

تقوم هذه النظرية على إفتراض أساسي مؤداه أن أي قائد لا يمكن أن يظهر كقائد إلا إذا تهيئت في البيئة المحيطة به ظروف ملائمة لإظهار مهاراته، أي بمعنى أن الصفات الذاتية التي يمتلكها لا تقدر تعبر عنها بل يجب الإعتماد على قوى خارجية بالنسبة لذاته ونظرية المواقف تركز على نتيجة التفاعل بين الأفراد في مواقف معينة ، تمتاز هذه النظرية بديمقراطيتها الشديدة ، لأن القيادة تكون على الأفراد كلهم وليست أفراد محددين (أحمد، 2003، 91).

وتقوم النظرية على أساس الربط بين السمات الشخصية والموقف الإداري وبذلك تقرر هذه النظرية بدور سمات القائد.

رابعا : النظرية الوظيفية

تربط هذه النظرية القيادة بالأعمال والجهود التي تساعد الجميع على تحقيق أهدافها. والقيادة هنا في هذه النظرية يقصد بها أن فرد من الجماعة يقوم بمهام القيادة وأكثر من عضو يقوم بها في المجموعة وبذلك فإن القيادة في هذه النظرية تحدد في إطار الوظائف والأشخاص الذين يقومون بها، أن النظرية الوظيفية تصلح لإختيار القادة والمديرين في مجال إدارة المؤسسات . (أحمد، المصدر سابق، 92).

خامسا: النظرية التفاعلية

تقوم هذه النظرية على فكرة الإمتزاج الفاعل بين المتغيرات التي نادت بها النظريات الأخرى. فهي تأخذ بالإعتبار السمات الشخصية والموقفية والوظيفية معاً. والقيادة في مفهوم هذه النظرية تتوقف على الشخصية وعلى المواقف وعلى الوظائف والتفاعل بينها (أحمد، 2003، 12).

وتؤكد النظرية على أهمية المرؤوسين كعامل مؤثر في نجاح القيادة أو فشله من خلال التفاعل معهم بإحداث التكامل في سلوك بعضهم مع بعض (أرسلان وجاد الله، 2000، 136).

موقف علماء النفس والإجتماع من القائد حسب نظرية القيادة:

يؤكد علماء النفس والإجتماع في نظرية الرجل العظيم : أن الرجال العظماء الذي يكون لهم دور بارز في المجتمع بأنهم يمتلكون قدراً من القدرات والخصائص والمواهب وتضعهم في مركز القيادة مهما كانت الظروف والمواقف المختلفة التي يواجهونها. أن نظريات السمات على اعتبار أن القائد لديه خصائص تكوينية داخلية وحقائق شخصية تجعله قادراً على القيادة الناجحة بصرف النظر عن الإعتبارات الأخرى كالثقافة أو المواقف، أما النظرية الموقفية فهي تهتم بشخصية القائد في المواقف المختلفة وتغير في السلوكيات وفقاً للمواقف المختلفة والظروف والقوى الإجتماعية المحيطة به ويملك القائد قدراً قليلاً من السيطرة والنفوذ وفقاً للمواقف.

أما النظرية الوظيفية فهي : أنه يوجد أكثر من قائد في المجموعة ويحدد القائد في إطار الوظائف والأشخاص الذين يقومون بها.

أما النظرية التفاعلية فتؤكد على القائد يجمع ما بين صفات القائد في النظريات التي سبقت.

• النظرية المعتمدة في البحث

وفي ضوء ما تم إستعراضه من نظريات فإن الباحث يختار نظرية السمات لأن القيادة هي مجموعة من سمات الشخصية. وهذه السمات إذا توفرت توفر لدينا قائد جيّد وكذلك فإن منهج البحث يتناسب مع مضمون النظرية.

2-1-3 أساليب القيادة: (علاوي، 2005، 31-36)

1. القيادة السلطوية: هذا النوع يتميز بمركزية السلطة المطلقة وقيام القائد باستخدام أسلحة التهديد والوعيد والإجبار لإنجاز الأعمال والواجبات ويقوم الأفراد بإنجاز الأعمال خوفاً من العقاب.
2. القيادة السلوكية: القائد الذي يتسم بأسلوب القيادة السلوكية يقوم بعمليات التدعيم أو التعزيز أو الثواب والمكافأة عقب السلوك الناجح للأفراد.
3. القيادة الإنسانية: القائد الإنساني يحاول أن يتفهم الجوانب الإنسانية لدى الأفراد ويسعى للتعامل مع كل فرد بالطريقة التي يحب أو يحتاج هذا الفرد أن يتعامل بها كالإحترام والتعاطف.
4. القيادة الديمقراطية: يقوم القائد بإشراك الأفراد في اتخاذ القرارات بهدف خلق نوع من المسؤولية لدى الأفراد مما ينتج غالباً الإرتقاء بالروح المعنوية للأفراد.
5. قيادة عدم التدخل: يقوم القائد بإعطاء الحرية الكاملة للأفراد في تحديد الأهداف وإنجاز الأعمال واتخاذ القرارات بالإضافة إلى التأثير المحدود لسلوك القائد على الأفراد.

2-1-3-4 مميزات القيادة:

لا يستطيع الإداري أن يكون ناجحاً إلا إذا جعل من شخصيته القائد الذي يعترف رجاله بقيادته ومن مميزات القيادة هي :

1. الجدارة في استخدام التنظيم.
2. إثارة العمل الجماعي.
3. إبداء الآراء السديدة.
4. ضبط النفس.
5. الإستقامة. (إبراهيم، 2005، 142-143)

2-1-3-5 القيادة التربوية

إن القيادة التربوية لها أثر كبير في تحسين مستوى العملية التعليمية وتطويرها، فمنوط بها توفير مناخ صحي يعمل كل فرد فيه بإرتياح وتسود فيه علاقات طيبة، وتعمل على توفير النظام والإستقرار في مؤسستنا التربوية وألزام كل فرد على مراعاة القواعد والاصول التربوية، كما أنها تعمل على رفع الروح العنوية للعاملين وزيادة دافعيتهم وقدرتهم على البذل والعطاء، وتهيئتها لتنفيذ خطة وطنية تربوية شاملة. (عبده، 128، 2011)

2-1-3-6 أنماط القيادة التربوية:

- نمط الإتصال في القيادة الديمقراطية بين القائد والأتباع قائم على التفاعل بينهما.
- إن نمط الإتصال في القيادة الأونوقراطية في إتجاه واحد من القائد للإتباع فقط.

- النمط الثالث يصف القيادة الحرة وبها تكون حرية الإلتباع قائمة على المسؤولية والمحاسبة على الإنجاز وليست حرية مطلقة ويكون التعامل قائماً بين القائد والأتباع على هذا الأساس.

2-1-4 الشخصية القيادية

القيادة دور إجتماعي يقوم به فرد (القائد) في أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة (الأتباع) ويقسم هذا الدور بأن تكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ أهداف الجماعة.

والقيادة شكل من أشكال التفاعل الإجتماعي بين القائد والأتباع (العبيدي، 2011، 22).

فالقيادة ضرورية لتكوين الجماعات وإستمرارها أي إستمرار بقائها لأن وجود جمع من الناس لا ينتظمون معاً لا يخضعون لقيادة معينة ولا يعد تجمعهم إلا مجرد تجمهر ، فالقيادة نواة حولها الأفراد (منحيمر وميخائيل، 1968، 232).

تتعدد أساليب القيادة ويعد الأسلوب الديمقراطي أفضلها لأنه يقوم على مبدأ الأخذ والعطاء أي (المرونة) في قيادته (العبيدي، 2011، 223).

2-1-5 كفاءة الاداء

2-1-5-1 مفهوم الأداء

ان كلمة الاداء لغة يقابل اللفظة اللاتينية (Performare) التي تعني اعطاء كلية الشكل لشئ ما ، والتي اشتقت منها اللفظة الانكليزية (Performance) و الذي يعرف على انه انجاز العمل أو الكيفية لبلوغ الاهداف (كشمولة ، 2006 ، 60) و يعرف كذلك على أنه سجل بالنتائج المحققة حيث يجسد هذا السلوك الفعلي للفرد و يشير الى درجة بلوغ الفرد للأهداف المخططة بكفاءة و فعالية (الوظيفي ، 2007، 52 .)

ويعد عنصراً محورياً ، فعلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف منظمات الأعمال و الذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه (ادريس و الغالبي ، 2009، 37) وتطرق الى مفهوم الاداء بشكل مفصل لاراء الكثير من الكتاب و الباحثين . فقد تطرق (Daft الى مفهوم الأداء وهو " قدرة المنظمة لتحقيق اهدافها نتيجة استخدام الموارد المتاحة بأسلوب كفوء و فاعل" (Daft، 1988، 12) و تطرق (Cook) الى مفهوم الاداء الى ان هو الاداء المؤلف في السلوكيات المراقبة التي يقوم بها الاشخاص في وظائفهم و التي تكون ذات صلة بأهداف المنظمة ، ويكون محط اهتمام المنظمات بسبب أهميته العالية في مكان العمل (COOK,2008,3).

و يشير الباحث الى ارتباط الأداء بالمسؤوليات و الواجبات و المهام التي يجب على المشرف التربوي القيام بها من خلال موقعها كمشرف تربوي في التربية الرياضية، ومن خلال ما تقدم في استعراض الادبيات التي تناولت مفهوم الأداء يسعى الباحث الى محاولة الوصول الى مفهوم يخص المشرف التربوي بالنسبة للأداء، اذ يرى الباحث ان الاداء هو غاية المشرف التربوي

ووسيلته التي يسعى من خلالها الى تحقيق الغرض في الاشراف التربوي الذي يتبع استراتيجية لتطوير مهارات المشرف و المعلم و المدرسة.

2-5-1-2 عناصر الأداء

توجد للأداء عناصر ومكونات اساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود اداء فعال ، وذلك يعود لاهميتها في قياس وتحديد مستوى اداء المشرفين التربويين ، ويمكن تلخيص عناصر الأداء بالآتي (الحسيني، 1994 ، 72) :

أ. المعرفة بمتطلبات المهنة : و تشمل المهارة المهنية و المعرفة الفنية و الخلفية العامة عن العمل و المجالات المرتبطة بها.

ب. كفايات الموظف: وهي تعنى ما لدى المشرف وما يمتلكه من معرفة وخبرة واهتمامات ومعلومات ومهارات وإتجاهات و قيم ، وهي تمثل خصائصه الاساسية التي تنتج أداء فعالاً يقوم به ذلك.

ج. متطلبات العمل (الوظيفة) : وتشمل المهمات و المسؤوليات و الأدوار التي تتطلبها وظيفه (الاشراف) من الوظائف.

د. نوعية العمل: وتشمل الدقة و النظام و الاتقان و البراعة و التمكن الفني لتنفيذ العمل و التحرر من الاخطاء.

ه. بيئة العمل : وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الاداء الفعال التنظيم و هيكله وأهدافه ، اما العوامل الخارجية مثل العوامل الإقتصادية و الإجتماعية و التكنولوجية و الحضارية ، وكذلك تشمل مواصفات البيئة التنظيمية مناخ العمل و الإشراف وتوفر الموارد و الانظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي.

و. المثابرة و الوثوق : و تمثل التفاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية

وانجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف و التوجيه.

ز. كمية العمل : و يشمل حجم العمل المنجز في الظروف الطبيعية و سرعة الإنجاز.

ووصف الشنواني لعناصر الأداء وهي كما يلي:

- الوظيفة .

- الموظف .

- الموقف.(الشنواني ، 1990 ، 150).

وكذلك قسم آل الشيخ عناصر الأداء وهي (آل الشيخ ، 1994 ، 21).

أ/ المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة و المعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة
والمجالات المرتبطة بها .

ب/ نوعية العمل : وتشمل الدقة والنظام والالتقان والبراعة والتمكن الفني .

ج/ كمية العمل : وتشمل العمل : وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة

الانجاز د/المثابرة والوثوق : ويدخل فيها التفاني والجدية بالعمل والقدرة على تحمل المسؤولية

وانجاز الاعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه .

ويشير الباحث الي ان العناصر التي ذكرها المختصين اعلاه تعتبر من العناصر المهمة

والمتداخلة فيما بينها تحقق جميع تلك العناصر التي يمكن الوصول الي الاهداف المنشودة بكفاءة

وفعالية .

2-1-5-3 تقييم الاداء :

تنشأ الحاجة لمعرفة تقييم الاداء من حاجة المنظمات لمعرفة هل هي تحقق اهدافها بكفاءة و فاعلية بعد تقييم الاداء في المفاهيم الحيوية المهمة التي تناولها عدد من الكتاب و الباحثين الذين اختلفوا و اتفقوا في عدد من القضايا في شأنه .

وان التقييم للأداء بين مدى التوافق بين الفرد ووظيفته فإذا كان الفرد يؤدي وظيفته بالكامل بشكل ممتاز دل هذا على التوافق ، أن تقييم الاداء هو نشاط من نشاطات الموارد البشرية مخصص لتلبية الحاجة الى معلومات مسترجعة متعلقة بالأداء ، ويستخدم التقييم لمعرفة مدى كون العامل يؤدي العمل بصورة فعالة (Ivancevich,1995,256) .

أن تقييم الاداء يمكن اعتباره حافزاً للمشرفين التربويين اثناء اشرافهم على المدارس ، وان اي تقييم لاداء العاملين يمكن ان يكون لديه ردة فعل شعوري معين لدى الأفراد العاملين في المنظمة (DECENZO,ROBBINS,1999,258) و يعتبر تقويم الأداء أحد الركائز المؤثرة على مجالات التطوير و التنمية لمختلف المستويات التخطيطية الخاضعة للتقويم ، فتطوير الفرد و تنمية قدراته لن يأتي الا من خلال متابعة ادائه الفعلي ، والتأكد من إستمراريته في تنفيذ حجم الأعمال والواجبات والمهام المسندة إليه بشكل متطور ومتجدد (الحسني ، 2002 ، 63) . وعرفه مرشد (العملية التي من خلالها يتم التعرف على أداء الفرد لمهامه وقدرته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح).

2-1-5-4 أهمية تقييم الاداء

يعتبر موضوع تقييم الاداء من المواضيع المهمة والحساسة وذلك لأنه يتصل بصورة مباشرة بالعنصر البشري وأن عملية التقييم يجب أن تكون بصورة موضوعية وعلمية وعلى أساس العدالة والمساواة التي تحقق هدف المنظمة وتوضح أهمية التقييم من خلال ما يلي:

أولاً: أهميته للمنظمة .

ثانياً: أهميته للأفراد .

ثالثاً: أهميته للمديرين .

ويوضح (أيفانس) أن التقييم يحظى بأهمية كبيرة في مجال الخدمات (EVANS,1997,50)، ويستنتج الباحث ان اهمية تقييم الاداء تكمن في مراجعة شاملة ومستمرة لجميع أنشطة المشرف التربوي والوقوف علي نقاط القوة و الضعف ومن خلال تقييم يمكن مقارنة عمل المشرفين مع بعضهم والوقوف علي قدراتهم ومؤهلاتهم واشعارهم باهمية ما يقومو به من خلال عملهم الاشرافي .

2-1-5-5 عناصر تقييم الاداء

يري السلمي انه لايمكن تحقيق الاداء الجيد الا بتوافر عنصرين اساسين هما (السلمي ، 1977 ، 639) .

h-المقدره علي العمل وهي تلك الحصيلة من المعرفة التي يمكن اكتسابها او تحقيقها بالتعليم او التدريب او الخبرة العلمية اضافة الي توافر الاستعداد الشخصي (السمات،مهارات شخصية...) فالخبرة العلمية تصقل قدرات العاملين وتزيد من درايتهم لابعاد وظيفتهم .

أ- الرغبة بالعمل اي التحضر لادائه ويمكن ان تحدد الرغبة من خلال توفر عوامل متعددة منها ظروف العمل المادية وتوظيفها نحو رفع الروح المعنوية .

2-1-5-6 الابعاد الاساسية للاداء

ابعاد الاداء هي اسس اصدار تقديرات لتقييم الاداء ، وتتضمن جوانب ومهام ونتائج محددة تبني

علي اساسها تقديرات اداء الافراد والجماعات ولاداء المشرف ثلاث ابعاد اساسية :

أ- كمية الجهد المبذول .

ب-نوعية الجهد .

ت-نمط الاداء.

2-1-5-7 مشاكل وصعوبات تقييم الاداء :

هنالك الكثير من المشاكل والصعوبات اثناء تقييم المشرف التربوي ويمكننا تلخيصها بالنقاط

الاتية (عيشى, 2006,47-46) .

أ- التاثير بصفة معينة في الحكم محل كفاءة المرؤوسين : تظهر هذه المشكلة عندما يتأثر

المشرف بالتقييم ببعض الصفات او الحقائق المميزة للمعلم مما يفقد هذه العملية الهدف

المرجو منها نفسها ، فقد تظهر النتائج ايجابية في حالة التاثر الايجابي او سلبية في حالة

التاثر السلبي ، وفي الحالتين يعتبر الامر مشكلة .

ب-التشدد او التساهل من جانب الرؤساء في التقييم ويتعلق الامر ببعض الخصائص الذاتية لدي

المشرف القائم بالتقييم ، فلو كان المشرف حديث الخبرة في مجال عمله الاداري قد يميل الي

القسوة والصرامة على عكس المشرف ذو الخبرة في مجال عمله الاداري ، ومن جهة

اخرى نجد بعض الرؤساء يميلون الى التساهل في عملية التقييم مما ينعكس سلبا على النتائج

ولم يتحقق الهدف الاساسي من عملية التقييم .

ت- اصدار احكام عامة ومتوسطة تجاه المقيمين : وتظهر هذه المشكلة اثناء عملية قياس الاداء، اذ يعطي الاداء القيمة الوسطية في سلم التقييم بين اداء العاملين مما يؤدي الي الخروج بنتائج عند تحديد النقاط .

ث-عدم وضوح الهدف في عملية التقييم : على الادارة وضع هدف معين للتقييم ، حتى لاتكون العملية هدر للوقت والمال.

ويمكننا القول ، حتي يتمكن برنامج تقييم الاداء من تادية الغرض المطلوب ، يجب ان يكون هناك تعاون من جانب الرؤوساء واستعدادهم للاشارة الي نقاط القوة والضعف في اداء الافراد الذين يعملون تحت اشرافهم (موسى, 2003، 415).

2-1-5-8 اهداف الاداء

تسعى المنظمات في وقتنا الحاضر وبما فيها الاشراف التربوي علي ان يكون اداء المشرف التربوي فعال ومميز اثناء اشرافه المدارس والمعلمين لانه يساعد علي التعرف وتحقيق اهداف الاشراف حيث تم تحديد اهداف الاداء كمايلي :-

- القدرة علي مواجهة خطر التحديات البيئية .
- التحقيق من التنسيق بين اجزاء الاعمال والسياسات .
- التأكد من ان المعنيين بتنفيذ الخطط هم علي معرفة جيدة بها .
- مناقشة مدي ملائمة تقسيمات الهيكل التنظيمي في تنفيذ الاهداف .
- معرفة حال المشتركين في التنفيذ وملاحظة الدوافع والاتجاهات لدي المرؤوسين.

(حسن ، 2004، 97).

ويشير (الكبيسي ، 1990، 9) بان الاداء يهدف الي تقليل الموارد من خلال الاستخدام الامثل لها.

2-1-5-9 محددات الاداء :

يحاط الاداء بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة منها ، ويشمل اداء المشرف التربوي ، وقد سعي الكثير من الباحثين في علم الادارة الى تحديد محددات الاداء وقد كشفت بعض الدراسات عن وجود علاقات بين ظروف العمل والاداء (العبيدي،1989،42) ،وقد قدم بورتر وزميله لولر نموذجا يستند الى ثلاث عوامل رئيسية(عاشور،1986،38-39) :-

1. حصيلة الجهد المبذول للموظف (المشرف) .

2. الخصائص الشخصية .

3. ادراك الفرد لدوره الوظيفي .

2-1-5-10 العوامل المؤثرة في الاداء

هنالك الكثير من العوامل التي تؤثر على الاداء منها خارجية وداخلية وهي :-

1.العوامل البيئية .

2.العوامل المنظماتية .

3.العوامل التي تخص نوع الادارة والموارد البشرية وبمخرجات المنظمة)

(الشماع وحمود،2000،32)

2-1-5-11 مفهوم الاداء الوظيفي :

لقد لقي الاداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة ، وقد اجمع الكثير ان الاهتمام باداء المشرف وتوفير بيئة مناسبة له غاية كل مؤسسة من مؤسسات الاشراف التربوي ، وذلك ان اداء المشرف اصبح عاملاً مهماً من تطوير عمل وزارة التربية ، فالمشرف هو الذي يخطط ويصمم ويتخذ قرارات وينفذ ويتابع ويراقب سير عمل، المدارس والمعلمين من اجل تحقيق اهداف الاشراف التربوي ، ان مصطلح الاداء الوظيفي .يتكون من

أ- الاداء :- هو انجاز وتنفيذ وممارسة اي شي يؤمر به .(Armstong,2006,7).

ب-الوظيفة :- هي وحدة الاداء التنظيمية التي تستند الي مجموعة العاملين الذين يشغلون هذه الوظيفة ويؤدون كل ماتتضمنه من واجبات ومسئوليات وصلاحيات تتجانس مع وتتكامل من اجلها الوظيفة (الهيئي، 2010,101).

ومن خلال ماتطرقنا اليه عن المفهوم للاداء الوظيفي نستعرض بعض مفاهيم الاداء حيث عرف عاشور الاداء "هو قيام الفرد بالانشطة والمهام المختلفة ويتكون منها عمله ويمكن التمييز بين ثلاث ابعاد او معايير يمكن من خلالها ان يقاس الاداء وهذه المعايير هي كمية البذل المجهود ونوعه ونمط الاداء "(JAMAL,1995,18).

وتوصل الباحثان يوسف وايمان الى تعريفه " هو ذلك النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال اداء واجبات ومهام ومسئوليات التي يجب القيام بها كل في موقعه الوظيفي والاداء الامثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسئوليات علىأكمل وجه" (بحر وابو سويرح،2010،1158) ومن خلال ما قام التطرق من التعاريف اعلاه يمكن للباحث تعريف الاداء الوظيفي للمشرف التربوي " هو مجموعة من الانشطة والاعمال التي يقوم بها المشرف التربوي بتأديتها في عملية الاشراف في مديرية الاشراف التربوي".

12-5-1-2 عناصر الاداء الوظيفي

يتكون الاداء الوظيفي من مجموعة من العناصر اهمها:

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

ب- نوعية العمل وتمثل ما يدركه الفرد من عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة والقدرة على التنظيم وتفيذ العمل دون الوقوع بالاطاء .

ت- كمية العمل المنجز الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعه هذا الانجاز .

ث- المثابرة والثوق وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية في العمل وانجاز الاعمال في اوقاتها المحددة للعمل ومدى حاجه هذا الموظف للارشاد والتوجيه من قبل المشرفين . (الحسيني ،1994،72)، (عكاشة ،2008،34).

13-5-1-2 المحددات والعوامل المؤثره في الاداء الوظيفي

قدم بعض الخبراء المحددات الى ثلاث محددات رئيسية وهي :-

1- الجهد المبذول: يشير الجهد الى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لاداء مهمة وظيفته وذلك للوصول الى اعلى معدلات عطائه في مجال عمله .

2- القدرات: تشير القدرات الى الخصائص الشخصية التي يستخدمها لاداء وظيفته او مهامه

3- ادراك الفرد لدوره الوظيفي تتمثل في سلوك الفرد الشخصي اثناء الاداء لتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها في المنظمة (سعييري ، 2011 ، 7).

2-1-5-14 قياس الاداء الوظيفي :

ان الغرض من قياس الاداء هو اعطاء معلومات حول سلوك العمل ،
اذ ان الناتج النهائي لقياس الاداء هو المعلومات وان هذه المعلومات يمكن ان
تستعمل كاساس للتغذية العكسية والمكافئة والتحفيز والتدريب والتطوير
والتخطيط وابداع الانسان (MOORHEAD and GRIFFIN,1995,183).

وهناك مؤشرات تدل علي مستوى الاداء الوظيفي وهي (الحمامي،2006،64) وهي:

1. الرضا الوظيفي : انها حالة عاطفية ممتعة وايجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة او تجربة العمل.

(Luthans,2008,141)

2. الانتاجية :انها مقياس لمدى كفاءة المنظم التي تحول المنتجات الى مخرجات

(Reidandsander,2010,41)

3. غياب العاملين : عدم قدرة الفرد او مجموعة الافراد من الحضور للعمل

لاسباب غير متوقعه علي الرغم من انهم ملزمين بالحضور للعمل ضمت

نفس السياق فقد عرفت انها الحالة التي تنشأ عن عدم تمكن الفرد من الذهاب

الي مكان عمله وادائه رغم انه مقيد في حدود العمل (عباس,2011,241)

4. الجودة :اصبحت الجودة عامل مهم في تطوير المنظمة .

5. الوقت : يعد الوقت من اهم عناصر الادارة وهو يمر بسرعه ودون توقف ولايمكن خزن او

استبقائه (الخالدي,2011,56)

6. الابداع :هو انتاج افكار وارهاء واستجابات غير شائعة وليست عادية وتتصف

بالاصالة.(موسى,1994,111).

2-1-5-15 تقييم الاداء الوظيفي :

لقد حظي موضوع تقييم اداء العاملين باهمية واسعة في اطارالفعالية الادارية بصورة عامة اذا ان التقسيم من شأنه ان يخلق الاجواء الادارية القادرة على متابعة الانشطة الجارية في المنظمة والتحقق من مدى التزام الافراد العاملين بانجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء (حمود والخرشة،2011،152) .

ويمكن تعريف الاداء " هو دراسة وتحليل اداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل ، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوي كفاءتهم في القيام باعمالهم الحالية (عباس ،2011،259).

وعرفه علام " هو جزء اساسي في حياة المنظمات يقيم كل فرد باستمرار بواسطة رؤوسائه ومرؤوسيه" (علام ، 2000 ، 253)

2-1-5-16 كفاءة الاداء :

من المفاهيم الغامضة في علم الادارة مفهوم الكفاءة حيث عرفها عبد الفتاح هي " القدرة والكمال على تحقيق الهدف المحدد(عبد الفتاح ، 1981،318).

ويرى البعض بان الكفاءة هي التفوق في تحقيق اهداف المنظمة وليس التحقيق اهدافها فحسب (الدهلكي ،2009،20) وتعكس الكفاءة التي يوصف بها فعل معين استخدام اكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد ولا تمثل خاصية نظرية في اي فعل من الافعال ، بل تتم عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة ، والاهداف وفقا لترتيب اولوياتها(غيث ،1990،153).ومن هنا يتضح ان الكفاءة تعكس فعل معين يريد تحقيقه من خلال استخدام اكثر الوسائل قدرة على التي يمكن من خلال تحقيق ذلك الهدف المحدد ولا تمثل في حد ذاتها خاصية نظرية في اي فعل من

الافعال بل تحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة والاهداف وفقا لترتيب اولوياتها (غيث، المصدر سابق ، 153) وان الكفاءة تهتم بكمية العناصر المستخدمة اي العلاقة بين هذه العناصر كمدخلات ونسبة المخرجات، وهنا يمكن القول ان كفاءة الاداء تتحقق عن طريق التعرف السليم في استخدام الموارد سواء المادية او البشرية النادرة بحيث يكون الاستخدام على قدر الحاجة (العكاس ، 23) .

وعرف مجيد كفاءة الاداء "هي تعني قيام الفرد باداء واجباته على اتم وجه ويمكن قياس الاداء بالعديد من وسائل القياس منها بطاقة الملاحظة او الاستبيان او المقياس المبني وفق الاسس العلمية وغيرها" (مجيد، 2012).

ويرى الباحث في كفاءة الاداء في هذا البحث هو ان يؤدي المشرف التربوي الاعمال التي توكل اليه بالشكل الذي يحقق الكفاءة المطلوبة المتفقة مع متطلبات العمل الاشرافي والقدرة على تحقيق الاهداف المنشودة والخروج بنتائج تعطي كوادر يمكن استغلالها في تحقيق الاستدامة التربوية بما يرضي المنظمة التي يعمل بها مع تلك الكوادر ومن خلال التعاريف اعلاه تتضح الكثير من العوامل المساهمة او المؤثرة في الاداء وتبرز اهمية ثلاث عوامل للكفاءة وهي :

1.الموظف .

2.الوظيفة .

3.الموقف (الظرف ، 1994، 58).

2-1-5-17 عناصر كفاءة الاداء

هنالك العديد من العناصر المهمة لكفاءة الاداء وتكون علي شكل مهارات :

1. التخطيط .
2. الكفاية المعرفية
3. الكفايات الشخصية .
4. الكفايات المهنية .
5. التنمية المهنية .

.الكفاية الانتاجية (مجيد،2012، العدد 3721)

2-1-6 مفهوم وتعريف الإشراف التربوي:

من خلال الرجوع الى اصل كلمة اشرف،فقد ورد في معجم المنجد مايلي:شرف
:ارتفع،وشارف المكان :اعلاه ،وشرف الشيء : اطلع عليه من فوق واشرف الشيء :علا
وارتفع (المنجد،1992،383)،وقد عرفه قاموس التربية بانه "جميع الجهود المبذولة من قبل
المسؤولين في المدرسة،الموجهة الى تهيئة قيادة للمعلمين وغيرهم من العاملين في المدرسة،
لاجل تحسين التعليم وتطويره من خلال اثارة نموهم المهني وتطويرهم واختيار وتعديل الاهداف
التربوية ومواد التعليم، وطرائق التدريس وتقويم التعليم" (دمعة واخرون،1978،297).

تتضمن العلاقات الإنسانية من خلال الإشراف مساعدة الأفراد سواءً كانوا موظفين،
عمال، طلاب، معلمين وغيرهم من فئات المجتمع على أن يصبحوا أكثر إدراكاً لأنفسهم
وقدراتهم وميولهم.

بما أن موضوعنا عن الإشراف في التربية وبما ان التربية تمثل أداة في عملية نقل التراث وحفظه وفي تحقيق الأهداف التي يسعى المجتمع لتحقيقها لأن التربية هي التحقيق العملي لفلسفة ذلك المجتمع.

يشكل الإشراف التربوي العملية التعاونية المنظمة والتي تقوم على التخطيط والدراسة والتحليل، حيث يشمل الإشراف جميع عناصر العملية التربوية . والإشراف التربوي الحديث يتميز بالإيجابية والعمق والتين تقومان على الحوار المفتوح بين المشرفين والمعلمين وتفاعلهم (سمعان، 2000، 231).

وقد عرف الربيعي الإشراف التربوي هو "عملية منظمة ومخططة تهدف الى تحسين مخرجات التعليم من خلال تقييم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين بالمدارس ،والعمل على تهيئة الامكانيات والظروف المناسبة للتدريس الجيد الذي يؤدي الى نمو الطلبة فكريا وعمليا واجتماعيا ووجدانيا وروحيا لتحقيق الحياة السعيدة لهم "(الربيعي،2011،9).

كما أن الإشراف التربوي عملية تقويم مستمرة تهدف إلى مساندة المعلم من خلال مناقشة القضايا الإيجابية والسلبية في عمله، وتقويم الإرشاد المستمر بهدف الرفع من مستوى خبراته ومهاراته والعمل على زيادة تفاعله (الكلبي، 2001، 67).

ويرى السامرائي بان الإشراف " هو العلاقة بين شخص موجه(المشرف) ومجموعة من الأشخاص (المشرف عليهم) يعملون مع جماعة معينة وتهدف هذه العلاقة الى مساعدة المشرف عليهم لتحقيق الاهداف" (عباس وعبد الكريم السامرائي،1991،231).

هو عملية تربوية متكاملة تعنى بالأغراض والمناهج وأساليب التعلم والتعليم وأساليب التوجيه، والتقوية، وتطابق وجهود المدرسين، وتتفق وإياهم، والسعي إلى التوفيق بين أصول الدراسات وأسسها النفسية والاجتماعية، وبين أحوال النظام التعليمي في دولة ما ومتطلبات اصلاحه وتحسينه (البسام، 1974، 17). ويرى دوجلاس إن الإشراف التربوي جهد لإثارة النمو المستمر للمعلمين وتناسقهم وإرشادهم أفراداً وجماعات، الطريقة أكثر فهماً وأداءً أكثر فعالية، لجميع مهارات التدريس كي يكون أكثر قدرة على إثارة دافعية الطلاب نحو المشاركة المنتجة في المجتمع المحلي (Douglass, 1961, 16).

وإشار برجز أن الإشراف التربوي هو المجهود المستمر المنتظم لتشجيع النمو الذاتي للمعلمين، وتوجيههم، ليكونوا أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف التربوية (البزاز، 1971، 9). ويعرف (ويت) الإشراف التربوي تقدم التعليم وتحسينه (Waite, 1995, 11).

2-1-6-1 مبادئ الإشراف التربوي

يستند العمل التربوي بصورة رئيسية إلى مجموعة من الاختصاصيين الذين يتعاونون ويتفاعلون معاً لتحقيق أهدافه، وهذا التعاون المبني على أسس سليمة ومتينة شرط لا بد منه للوصول إلى مخرجات تامة (طافش، 2004، 73) ومن هذا المنطلق يوجد عدد بارز من القواعد المهمة (منصور، زيدان، 1976، 48) وهي :

1. احترام شخصية الفرد : هو أن يحترم المشرف التربوي كل شخص يتعامل معه فأحترام شخصية المعلم ينعكس على علاقته بتلاميذه ويؤثر فيها ويأخذ هذا الاحترام عدداً من المظاهر منها، العناية بمشكلات المعلم ووضع رغباته موضع التقدير.

2.التعاون والاسهام بالعمل الجماعي : يعد التعاون الديمقراطي ارقى انواع التعاون حيث يسود كل فرد الشعور بوحدة الجماعة ،ويقلل العمل الجماعي من الوقوع بالخطأ ،ويوفر الوقت والجهد ويؤكد المتخصصون على اهمية المبدأ حيث التعاون الايجابي القائم على قناعة اعضاء الفريق الواحد باهمية العمل الذي يسعون لانجازه، وهو ذاك التعاون المنشود الذي يعتمد عليه العمل الاشرافي الديمقراطي.

3.المناقشة : ويقصد بها اشراك المعلمين في تبادل وجهات النظر عند مناقشة موضوع او مشكلة من المشكلات وتوفير الجو الديمقراطي ،مع التأكد على ضرورة اصغاء المشرف التربوي لجميع الاراء بصدر رحب.

4.تشجيع الابداع : ويتم ذلك عن طريق تنمية التفكير الابداعي حيث يستطيع المشرف التربوي تنمية الابداع والابتكار لدى المعلمين.

5.المرونة :هي القابلية على التكيف على وفق المواقف المتغيرة والجديدة بكفاءة ، واحيانا يضطر المشرف المؤمن بالتكيف لاجراء تعديلات في خطته ووسائله.

6.الاسلوب العلمي في البحث والتفكير : يجب على المشرف ان يكون ملم باساليب البحث العلمي ووسائله وضرورة تبصير المعلمين بها ومساعدتهم على استعمالها وتجريب اساليب وطرائق جديدة في العمل.

2-6-1-2 الغرض من الإشراف التربوي

تشير المصادر والأبحاث التربوية إلى الدور الكبير والتميز الذي يلعبه الأشراف التربوي في تطوير مستوى التربية والتعليم في أي مجتمع من خلال مساهمته الفعالة

في تطوير وتوجيه مقدرات العاملين على العملية التربوية ونقصد بهم المعلمين والمدرسين، مما ينعكس بشكل إيجابي على تطوير قابلية وسلوك الطلبة بشكل كبير، وهذا ما يؤكد (الأفندي، 1972، 148-149) في تحديد أغراض الإشراف التربوي فيما يلي:

1. مساعدة المدرسين على فهم الأهداف التربوية ومراجعتها وانتقاء المناسب منها.
2. مساعدة المدرسين على فهم وظائفهم والإيمان بها والإخلاص لها من أجل الإرتقاء بمستوى طلبتهم للمشاركة الإيجابية في بناء المجتمع.
3. المساعدة على وضع البرامج وأساليب النشاط التربوي التي تشبع ميول المتعلمين وتستجيب لحاجاتهم.
4. المساعدة في وضع الخطط السليمة والقائمة على أسس علمية ومناسبة خدمة المعلمين.
5. المساعدة على فهم وسائل التعليم وطرقه وأدواته وتوفيرها في خدمة المعلمين.
6. المساعدة في متابعة كل ما هو جديد من أمور التعلم، وأخذ المناسب والمفيد منها.
7. المساعدة في متابعة الخطط الموضوعية والعمل على تحسين الظروف المؤثرة في التعليم.
8. المعاونة في تقويم العملية التعليمية كلها تقويماً سليماً على أسس صحيحة.
9. المساعدة في تطوير المدرسين في مهنتهم ذاتياً، وتوجيه هذا التطور لتقديم مهمة التطوير والإرتقاء بمستوى الأداء فيها.
10. الإشراف مهنة فنية يقوم بأدائها فنيون مختصون.
11. العمل على تنسيق جهود المدرسين وإيمانهم بمبادئ مهنة التعليم .

2-1-6-3 أنواع الإشراف التربوي:

هناك ثمة تقسيمات متعددة للإشراف التربوي ومع تعدد هذه التقسيمات فإنه يمكن القول

بأن هناك أنواع الإشراف التربوي من أبرزها:

أ- الإشراف التصحيحي: يتماشى هذا النوع من الإشراف مع إحدى وظائف التربية وهي معالجة الأخطاء في الممارسات التربوية والتعليمية ولا يقف دور المشرف التربوي هنا على كشف أو تصيد الأخطاء بل يتعدى ذلك إلى معالجتها ومعالجة الموقف بما يؤدي إلى إقناع المعلم بضرورة التخلص من هذه الأخطاء بشكل بناء يؤدي إلى تصحيح الخطأ وعدم الإساءة إلى المعلم أو التشكيك في مهاراته أو قدراته التدريسية.

فالمشرف التربوي الذي يحضر إلى المدرسة وفي نيته التفتيش عن الأخطاء وتصيدها فإنه سيجدها وتكون مهمته ميسوره لأن الخطأ من سمة الإنسان ولكن إذا كان الخطأ بسيطاً ويمكن التجاوز عنه بشرط إذا لم تترتب عليه آثاراً ضارة ولم يؤثر في العملية التعليمية، أما إذا كان الخطأ جسيماً ويؤدي إلى توجيه التلاميذ توجيهاً غير سليم أو يصرفهم عن تحقيق الأهداف التربوية التي اتم التخطيط لها فالمشرف هنا يكون أحوج إلى اجراءات الشكلية التي تثير الشك أو تقيم حواجز التكلف والتصنع بين المشرف والمعلم.

فالمشرف يستطيع أن يجد الفرصة لمعالجة الخطأ في مقابلة عرضية أو حديث لم يرتب له من قبل حيث يجلس المشرف مع المعلم ويثني على أسلوبه ومدى إعجابه بقدرته ثم يجعله يدرك تمام الإدراك بأنه يجب أن يتخلص من الأخطاء التي وقع فيها وهنا تكون فعالية الإشراف

والتصحيحي وفائدة تكمن في توجيه العناية البناءة والجادة إلى إصلاح الخطاء وعدم الإساءة إلى فاعلية المعلم وقدرته.

ب - الإشراف الوقائي: إن المشرف التربوي من خلال عمله ووظيفته يساعد من يشرف عليهم على التكيف مع المواقف العملية وهو بخبرته يستطيع التنبؤ بما يمكن أن يقابلهم من معوقات ومن ثم يعاونهم على مواجهتها.

ويعتمد هذا النوع من الإشراف على خبرة المشرف التربوي التي كونها وإكتسبها أثناء عمله بالتدريس وأثناء زيارته للمعلمين وتقويم أساليب تدريسيهم وأدائهم مما يجعله قادراً على التنبؤ بما يمكن أن يقابل المعلمين من معوقات ومن ثم يعاونهم على مواجهتها.

وخير ما يمكن أن يفعله المشرف التربوي هو أن يعمل على أن تستقر في نفس المعلم بعض المبادئ التي يقوض لها وينبثق منها وعن طريقها يستطيع أن يعمل على الوقاية من المتاعب والصعوبات وعلى المشرف التربوي أن يتبع الطرق والأساليب التي تتناسب وتتوافق مع طبيعة الموقف الذي يواجهه فقد يشرح الموقف بعد ويعد المعلمين خطة لمواجهته والتغلب عليه أو تجنبه وتلافيه قبل أن يحدث مع إيمانه بثبات المعلمين وحكمتهم وحسن تصرفهم والإشراف الوقائي يعصم المعلم من أن يفقد ثقته بنفسه عندما تواجهه أي متاعب لم يعد نفسه للملاقاتها ولم يستطع أن ينتبأ بأنها توشك أن تحدث ونمنحه القدرة على الإحتفاظ بتقدير وإحترام تلاميذه له ويساعده على مواصلة التنمية المهنية ومواجهة المواقف المستحدثة التي تطرأ على العملية التربوية والتعليمية (عامر، 2010، 76-80).

ج- الإشراف العلمي: يتميز هذا النوع باستخدام الطريقة العملية وتطبيق طرق القياس على وظائف المدرسة ونتائجها وجمع البيانات الموضوعية والكمية وتحليلها وتقويمها بوسائل

إحصائية، أو بمعنى آخر يتميز هذا المفهوم بإحلال البيانات المحققة محل الأداء الخاصة بالنشاط التعليمي والمشرف التربوي هنا يتبع الأسلوب العلمي في بحث المواقف ووضع الخطط وتقدير النتائج ، لا يتعصب لفكرة معينة وينحاز لوجهة نظر خاصة، يحترم افكار الجماعة ووجهة نظرهم فيطرحوها للمناقشة فإذا ثبتت صحتها وتأكدت اخذ بها ، والا استبعدت ووضعت بدلها فروض جديدة محل التجربة حتى تصل الجماعة للحلول السليمة والنتائج المباشرة لهذا كله هي القيام بالبحث والتجريب وتحديد فاعلية وصحة الطرق والوسائل المستخدمة في التدريس وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين أساليب التدريس (الأفندي، 1979، 63).

د- الإشراف البنائي: وفيه يجب أن يرفع الإشراف إلى مرحلة البناء وأن يتجاوز مرحلة التصحيح وعلى المشرف التربوي ألا يذكر الخطأ أو يشير إليه إلا إذا كانت لديه مقترحات بديلة لإحلال الجديد الصالح محل القديم الخاطئ وبداية الإشراف هي الرؤية الواضحة للأهداف التربوية والوسائل التي تحققها إلى أبعد مدى ممكن وأن يكون تركيز المشرف التربوي والمعلم كليهما إلى المستقبل والعمل على النحو والتقدم (الأفندي، المصدر سابق ، 63).

هـ - الإشراف القيادي: يشجع هذا النوع من الإشراف على الإستقلال الفكري والتعاون بين المشرفين والمعلمين مع بذل الجهد لتنمية الفرد لقصى درجة والإعتماد في التقويم على جمع البيانات وتحليلها. ومن مميزات الإشراف القيادي ما يلي:

أ. يتمشى مع الحركات التقدمية في التربية، مع واقع الحراك الاجتماعي المتجدد يوماً بعد يوم في المفاهيم والاتجاهات والقيم.

ب. العمل التعاوني لحل المشكلات المشتركة لتحقيق الأهداف المشتركة.

ج. ينمي المواهب والقدرات الكامنة في الفرد، ويشجع روح التجديد والإبتكار، ويؤكد على أهمية النجاح في البيئة التي تحقق التوازن بين نمو الفرد ومصلحة الجماعة.

د.يقوم على الأسلوب العلمي والتقويم الموضوعي، ويشجع التجريب في إطار وقاية سليمة ويساعد المعلمين على معرفة الأساليب الحديثة للتدريس، ومعرفة الوسائل التعليمية والربط بين الناحيتين العلمية والنظرية (الظعاني، 2005، 59).

و- الإشراف الإبداعي: يعتبر الإشراف الإبداعي عملية بناءة تقوم على جهد وتعاوني تستخدم فيه نتائج البحث العلمي بذكاء متميز، وأنصاره يدعون المعلمين للتميز بالتفكير الخيالي وعدم وقوف الحقائق المهنية المعروفة عقبة في الإبتكار والتجديد والإشراف في إطار هذا المفهوم تنشط الإبتكار بين المعلمين داخل وخارج المدرسة، ويتيح الفرص للتجريب المنتظم والأفكار الجديدة، وهو بذلك يتطلب أشخاصاً مدربين تدريباً جيداً مع توفير إمكانات مادية كبيرة، مع كفاية الوقت، وتحلي المشرف المبدع بالصبر والمرونة والثقة في القدرات المهنية والرغبة في التعلم من الآخرين وتفجير طاقات المعلمين إلى اقصى درجة (عطوي، 2004، 247).

2-1-6-4 وسائل وأساليب الإشراف التربوي

هنالك وسائل وأساليب خاصة بالإشراف وهي كالأتي:

1. الزيارات الصفية.
2. إعداد وكتابة التقرير.
3. النشرات والكتب.
4. المداولات التوجيهية الفردية والاجتماعات بالمعلم الفرد.
5. الدروس التطبيقية النموذجية.
6. تبادل الزيارات بين المعلمين.

7. الدورات التجديدية أثناء الخدمة.

8. المؤتمرات التربوية والمعارض التعليمية(الربيعي، 2011، 41).

2-1-6-5 سمات الإشراف التربوي:

في ظل المفهوم الحديث للإشراف الذي تحاول الأنظمة التربوية تبنيه بما يتناسب مع إمكانيتها وفلسفتها وذلك لتلافي العيوب عن مفهوم والإشراف وتصبح سمات الإشراف التربوي المعاصر كالآتي:

1. يعتمد الإشراف الحديث في المقام الأول على الأسلوب الديمقراطي الذي لا يؤمن بأن يعمل الفرد كما يجب ولكن بما يشمله من الديناميكية والفهم والحساسية لدور القائد التربوي.
2. الإشراف الحديث هو عملية شاملة يشمل تنظيم المنهج وتحسينه وتطويره وهذه الشمولية أساسية للمعلم والمتعلم وهي تعتمد على موقف التعلم.
3. العمل على توضيح حاجات المعلمين في الحق التربوي ومنها العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس (الخرزاعلة وآخرون، 2012، 30).

2-1-6-6 مجالات الإشراف التربوي

لعل من أبرز الصعوبات التي توجه عملية الإشراف التربوي إتساع وتعدد مجالاتها بصورة تجعل من الصعوبة الإتفاق على تحديد مجالات الإشراف التربوي ، بيد أنه في ضوء الأدبيات التربوية المتاحة ، من خلال ذلك تم تحديد مجالات الإشراف التربوي وحصرها في مجالات رئيسية تنسجم إلى درجة عالية مع تطورات المشرفين التربويين والمعلمين ومن أبرز مجالات الإشراف هي

(وزارة التربية والتعليم، 1418هـ، 53-57).

(1) مجال الإتجاهات والقيم التربوية.

(2) التلميذ.

(3) المعلم.

(4) المنهج.

2-1-6-7 مهمات الاشراف التربوي:

اجمع الكثيرون بأن الاشراف التربوي بمفهومه الحديث لم يعد يقتصر على مهمة مساعدة المعلم داخل وخارج الصف ، وانما اصبح للاشراف التربوي مهام كبيرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الاشراف التربوي.

اختلف الباحثون في تحديد وصف دقيق لمهام المشرف ووظائفه ويرى الخطيب ان هنالك سبع مجالات لعمل المشرف التربوي (الخطيب وامل، 2003، 81-82).

1.التخطيط :يطلب من المشرف التربوي اعداد خطة لعمله ومساعدة مدير المدرسة

والمعلمين في اعداد خططهم المدرسية.

2.المناهج : يشارك المشرف التربوي في أعداد المناهج وتقويمها ، والعمل على تطويرها

وتوضيح الاهداف التعليمية وتحليلها الى عناصرها المختلفة.

3.التعليم : يقوم المشرف التربوي بعرض وتنفيذ مواد تعليمية واستراتيجيات تدريسية.

4. النمو المهني : ويعمل المشرف التربوي على الاطلاع على احدث المعلومات

والاساليب في مجال تخصصه ، ويتبادل مع المعلمين الخبرات المهنية.

5. الاختبارات : يسند للمشرف التربوي القيام باختبارات مختلفة وتحليلها وتفسير نتائجها وتقديم

اقتراحات بشأن تحسينها.

6. الادارة :ويقصد بها المشاركة في تقييم المعلمين وتقديراتهم السنوية.

7.ادارة الصفوف : يقوم المشرف التربوي بتقويم سلوك المعلم داخل الصف وتقديم التوصيات

والمقترحات للمعلم حول اسلوبه داخل الصف.

8. العلاقة مع الزملاء والمجتمع :يعهد على المشرف بناء علاقات انسانية مع المعلمين ومديري

المدارس، والعمل معهم بروح الفريق والمشاركة مع المجتمع.

2-1-6-8 الإشراف في التربية الرياضية:

إن الإشراف في التربية الرياضية نشاط موجه يهدف إلى خدمة العاملين فيه لتطوير قدراتهم

ورفع مستوياتهم الشخصية والمهنية بما يحقق تطوير العملية التربوية وتحقيق أهدافها والعمل

على تحسين الظروف التعليمية للطلبة ومساعدة المدرسين والمعلمين لكي يرتقوا بمستويات عدة

ولاجل تحقيق ذلك من الضروري دراسة وبحث كل ما يتعلق بتطوير معلمي ومدرسي التربية

الرياضية والتوصل إلى تقويم راقى وموضوعي لهم.

2-1-6-9 المبادئ الأساسية في الإشراف الرياضي:

إن المبادئ الأساسية للإشراف الرياضي لا تعتبر دليلاً ومرشداً للمشرف في

عمله مع المعلمين فحسب بل في عملهم مع طلبتهم لذا وجب على المشرف

تفهم هذه المبادئ في تطبيقها وان الربيعي حدد المبادئ الأساسية للإشراف الرياضي كما يلي (الربيعي،2011،138_139):

1. مبدأ حرية الإختيار وما يتبع ذلك من تحمل مسؤولية نتائجه من أجل تطوير العملية التربوية.
2. لابد ان يكون المشرف التربوي والمعلم قد أهلا تأهيلاً يمكن من إيصال التلاميذ إلى أحسن مظاهر النمو ويمكن أن نذلل مشاكل الإشراف إذا ما كان المشرفون والمعلمون معدين إعداداً جيداً في التربية الرياضية.
3. بناء الإشراف التربوي على أساس تحميل معلمي ومدرسي التربية الرياضية مسؤولية أعمالهم التي يمكن قياسها بالطرق العلمية بقدر الإمكان.
4. يجب أن يؤخذ بعين الإعتبار الإشراف التربوي التعاون التام بين معلمي ومدرسي التربية الرياضية ومعلمي ومدرسي المواد الأخرى.
5. إعتقاد الإشراف التربوي في التربية الرياضية على الحقائق العلمية قدر الإمكان.

2-1-6-10 المقومات الأساسية لنجاح الإشراف في التربية الرياضية:

إن نجاح الإشراف في التربية الرياضية يتوقف على مقومات أساسية يمكن تلخيصها فيما يلي(أبو حليلة، 2003، ص59).

1. شخصية المشرف وقدرته على القيادة.
2. تأهيل المشرف تأهيلاً يمكنه من تفهم حقائق عمله والوقوف على أحدث أساليب الإشراف.
3. حسن تنظيم الإشراف واختيار الأسلوب المناسب.
4. مراعاة الغرض من الإشراف الا وهو صالح المستفيد من البرنامج.

5. مراعاة أغراض التربية الرياضية والعمل على تحقيقها عن طريق التخطيط المناسب.

6. يجب أن يتبع الإشراف الاسس العلمية في اساليب قدرة الإمكان.

7. الإشراف السليم يضع في إعتباراته دائماً العلاقات الإنسانية.

8. المرونة في اساليب تطبيق الإشراف.

9. وجود خطة مدروسة للإشراف.

10. ان يعتبر الإشراف عملية توجيه وارشاد وتعاون.

11_6_1_2 مهمات المشرف التربوي

اجمع الكثيرون بان الاشراف التربوي بمفهومه الحديث لم يعد يقتصر على مهمة مساعدة المعلم داخل الصف او في ساحة الدرس، وانما اصبح للاشراف التربوي مهام كبيرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الاشراف التربوي.

واختلف الباحثون في تحديد وصف دقيق لمهام المشرف التربوي ووظائفه ويرى الخطيب ان هنالك سبع مجالات لعمل المشرف التربوي هي (الخطيب 2003,82,81).

1. التخطيط : ويطلب من المشرف التربوي اعداد خطة لعمله ومساعدة مدير المدرسة والمعلمين في اعداد خططهم المدرسية.

2. المناهج : يشارك المشرف التربوي في اعداد المناهج وتقويمها ، والعمل على تطويرها وتوضيح الاهداف التعليمية وتحليلها الى عناصرها المختلفة.

3. التعليم : يقوم المشرف التربوي بعرض وتنفيذ مواد تعليمية واستراتيجيات تدريسية جديدة.

4. النمو المهني : ويعمل المشرف التربوي على الاطلاع على احدث المعلومات والاساليب في مجال تخصصه ، ويتبادل مع المعلمين الخبرات المهنية.

5. الاختبارات : يسند للمشرف التربوي بالقيام باختبارات مختلفة وتحليلها وتفسير نتائجها وتقديم اقتراحات بشأن تحسينها.

6. الادارة : ويقصد بها قيام المشرف التربوي بالمشاركة في تقويم المعلمين وتقديراتهم السنوية.

7. ادارة الصفوف : ويقوم المشرف التربوي بتقويم سلوك المعلم داخل الصف وتقديم التوصيات والمقترحات للمعلم حول اسلوبه داخل الصف.

8. العلاقة مع الزملاء والمجتمع : يعهد على المشرف التربوي بناء علاقات انسانية مع المعلمين ومديري المدارس ، والعمل معهم بروح الفريق الواحد والمشاركة مع المجتمع.

2-1-6-12 مشرف التربية الرياضية

هو الشخص الذي تقع عليه مسئولية توجيه العاملين وتدريبهم تحفيزهم وتابعهم وتنسيق مجهوداتهم وتصحيح مسارهم وتقويم نتائجهم لكي يؤديوا الأعمال التي يكلفون بها بالدرجة المطلوبة. وقد عرف المشرف بأنه "الشخص الذي تتوفر فيه الصفات الشخصية والعلمية الناجحة في الإدارة ليتولى عملية مراقبة حسن سير العمل، والعمل على مساعدة الأفراد لتحسين العمل وتوجيههم بدءاً من تحديد الأخطاء وصولاً إلى هدف الموضوع" (أبو حليمة، 2003، 62).

وعرفه عباس السامرائي "المشرف هو الشخص الذي يمتلك فن القيادة والإدارة التي ترمي بالإرتقاء بالمستوى الوظيفي للمعلم من خلال التوجيه والتقويم المبني على أساس التعاون والنقطة

المتبادلة وحسن المعاملة بعيداً عن التعسف والإستبدادية لخلق ظروف نفسية جيدة للمعلم لزيادة إنتاجه وكفاءته" (السامرائي، محمود، 1991، 36).

2-1-6-13 مؤهلات المشرف التربوي في الرياضة:

يجب أن تتوفر في المشرف الرياضي صفات خاصة للشخصية منها أو العلمية أو المهنية وله القدرة على التعامل مع الجماعة وعلى الفهم وحسن تعامله مع المعلمين والمدرسين ويجب أن يتصف بالشجاعة والصبر وقوة الإرادة والمثابرة على العمل والتصميم على تحقيق الأهداف.

ومن الصفات التي يجب توفرها في المشرف:

أولاً: الكفاءة العلمية.

ثانياً: الخبرة.

ثالثاً: الصفات الشخصية.

رابعاً : المؤهلات الفنية والادارة.

2-1-6-14 خصائص المشرف الرياضي:

هناك عدة خصائص للمشرف الرياضي ومنها(الربيعي، 2011، 77):

1. الثقة بالنفس.

2. المهارة.

3. الحزم والسرعة.

4. القدرة على التأثير والإقناع.

5. إرتباط سلوكه بقيم وأهداف التنظيم
6. القدرة على التنسيق.
7. عدم اللجوء إلى السلطة التي يمتلكها.
8. القدرة على مواجهة المشاكل والتصدي لها بأسلوب ناجح.
9. القدرة على المبادرة وتوضيح الأهداف.
10. القدرة على تحمل المسؤولية.

2-1-6-15 أنماط الإشراف في المجال الرياضي:

1. الأسلوب الإستبدادي.
2. الأسلوب اللين.
3. الأسلوب الديمقراطي (الربيعي، المصدر سابق، 79).

2-2 الدراسات السابقة

تعد القراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، المساعد الرئيس للباحثين لتكوين أفكار واضحة عما يتحتم عليهم من واجبات في هذا المجال (عبيدات وآخرون ، 1999 ، 26).

لقد شعر الباحث بضرورة الإطلاع على الدراسات والبحوث والجهود التي بذلت في بناء المقاييس، لما لها الأهمية في الإستفادة العلمية، ولما يمكن ان تقدمه للباحث من خبرة في بناء مقياسه من خلال اعداد أبعاده وصيانه فقراته، واخراج صدقه وثباته وطرائق اختبار العينات والوسائل الإحصائية المناسبة لكل منها.

1-2-2 الدراسات التي تناولت بناء وتقنين مقياس لسمات الشخصية:

1-1-2-2 دراسة كامل ثامر الكبيسي (1987).

بعنوان (بناء وتقنين مقياس لسمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكليات العسكرية لدى طلاب الصف السادس الإعدادي في العراق)هدفت هذه الدراسة إلى بناء مقياس لسمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكليات العسكرية لطلاب الصف السادي الإعدادي في العراق و تقنين هذا المقياس على طلاب الصفوف السادسة الإعدادية في العراق وبناء معايير له.

قام الباحث أولاً بتحديد سمات الشخصية التي تفضل توفرها لدى الطالب المقبول في الكليات العسكرية ليكون ضابطاً بعد إعداده وتدريبه فيها، وذلك من خلال توزيع إستبيان على عدد من قادة الجيش العراقي وأمريه وضباطه، بلغ عددهم (128) فرداً اختيروا من مختلف الصنوف

البرية والبحرية والجوية، برتب مختلفة، وكذلك عمد الباحث على مقابلة أمري الكليات العسكرية وبعض الشخصيات العسكرية للمساهمة في تحديد هذه السمات، وقد توصل الباحث إلى (48) سمة. وقد نوقشت هذه السمات من لجنة محكمين لتحديد صلاحيتها فأخذت بعض السمات تتشابه مدلولاتها، ومدمج بعضها لكونها مكونات أو أجزاء لسمة واحدة. وكان عدد السمات المقاس بالصورة النهائية (10) سمات هي: (الشجاعة، الثقة بالنفس، تحمل المسؤولية، الصدق، الأمانة، قوة الإرادة، الحسم، الصبر، الإيثار وروح الجماعة).

وبلغ عدد فقرات المقياس بالصورة النهائية (150) فقرة موزعة على السمات العشرة، وبواقع (15) فقرة لكل سمة، وتكونت عينة البحث من الطلاب الذكور في الصفوف السادسة في المدارس الثانوية والإعدادية النهائية في العراق للسنة الدراسية (1985-1986م) وقد بلغ عدد أفراد عينة البناء (3120) طالباً، وعينة التقنين (2750) طالباً.

وقد إتمد الباحث طريقة المواقف اللفظية التي تحمل أكثر من أجابة واحدة متدرجة في شدة قياسها للموقف، أو متباينة في اتجاهات قياسها له، وكل اتجاه يعتبر درجة معينة في ظهور السمة.

وقام الباحث بقياس الأسس العلمية للمقياس حين تم حساب الصدق بطرائق (صدق المحتوى، الصدق التمايزي، الصدق التلازمي وصدق التكوين الفرضي).

أما الثبات فتم حسابه بطرق (إعادة الإختبار، الإتساق الداخلي، معادلة هوابت).

2-1-2-2 دراسة عبود جواد راضي (1993) .

بعنوان (بناء مقياس مقنن للشخصية القيادية لطلبة الجامعة) هدفت الدراسة بناء مقياس مقنن للشخصية القيادية لطلبة الجامعة و تقنين هذا المقياس واستخراج المعايير له، بعد أن حدد الباحث تعريف الشخصية القيادية إجرائياً، قام بتحديد المكونات السلوكية للشخصية القيادية من خلال توجيه استبيان استطلاعي إلى عينة من الطلبة الذين يحتلون بعض المواقع القيادية في الوسط الطلابي مثل: أعضاء الإتحاد الوطني والقذوة، مراقبي الصفوف، وكذلك الإطلاع على بعض المصادر والدراسات التي تناولت مفهوم الشخصية القيادية وخصائصها، توصل الباحث من خلال ذلك للكشف عن المكونات السلوكية للشخصية القيادية عند طلبة الجامعة، وبلغ عددهم (43) مكوناً سلوكياً يمكن أن تبرز من خلالها هذه الشخصية.

ثم عرض هذه المكونات السلوكية على لجنة من الخبراء بهدف التحقق من صحة صياغة المكونات السلوكية، وفي ضوء ملاحظاتهم عدلت بعض المكونات وأدمجت بعضها الآخر فأصبح عددها (38) مكوناً 4 سلوكياً ، ثم قام الباحث بتحديد الأهمية السببية لهذه المكونات.

قام الباحث بإعداد الفقرات التي تقيس كل مكون، وذلك حسب الأهمية النسبية للمكون، وتتكون بدائل الإجابة من بديلين؛ أحدهما (صحيح) يقيس الشخصية القيادية والآخر (مخطوء) لا يقيس الشخصية القيادية، لذلك أعطيت درجة واحدة للبديل الصحيح ودرجة صفر للبديل المخطوء وتحسب الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع درجات البدائل الصحيحة.

وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث (11911) طالباً وطالبة، استخرج الباحث العلاقات العلمية لقياس الصدق (صدق المحتوى، صدق البناء، الصدق التمايزي، الصدق المرتبط بمحك (التلازمي)،

والثبات (اعادة الاختبار، التجزئة النصفية، معادلة كيورد وريتشارسون، ومعادلة هوايت) وإشتق الباحث معايير مقياسه من خلال إستخراج الرتب المئينية.

2-2-1-3 دراسة وبستر واخرون (1955).

بعنوان (بناء مقياس الشخصية التسلطية عند طلبة الكليات)هدفت الدراسة إلى بناء مقياس الشخصية التسلطية لدى طلبة الجامعة ، اعتمدت الدراسة نظرية التحليل العاملي إطارا نظريا ، وجمعت بين المنهج العقلي أو المنطقي ومنهج الخبرة في بناء المقياس ، اعتمدت الدراسة على مكونات مقياس " ادورنو Adwironow" للتسلطية في تحديد مكونات الشخصية التسلطية واشتقاق الفقرات لقياسها ، واستخدمت أسلوب العبارات التقريرية في بناء فقرات المقياس وبديلين للإجابة هما (نعم ، لا) ، حلت الفقرات إحصائيا من خلال حساب القوة التمييزية لها ومعاملات صدقها باستخدام معامل الارتباط بين كل فقرة ومحك خارجي ، واستخدمت الصدق التلازمي في حساب صدق المقياس مع مقياس " ادورنو Adwironow" كمحك خارجي ، أما الثبات فقد تم حسابه بمعادلة (كيودر - ريتشاردسن 20)

(Kuder – Richardson 20)

2-2-1-4 دراسة العادلي (1995) .

بعنوان(بناء مقياس مقنن للشخصية الهستيرية لطلبة الجامعة في العراق)،أجريت الدراسة في العراق وهدفت إلى بناء مقياس مقنن للشخصية الهستيرية لطلبة الجامعة ، اعتمدت الدراسة نظرية البورت منهاج للقياس ونظرية أيزنك للأبعاد إطارا نظريا في تحديد مفهوم الشخصية الهستيرية ، كما اعتمدت المنهج العقلي او المنطقي ومنهج الخبرة في بناء المقياس ، وحددت (15) مكونا سلوكيا للشخصية الهستيرية ، واعتمدت على الأهمية النسبية في تحديد عدد

الفقرات واشتقت فقرات المقياس من مقاييس سابقة ومن آراء بعض الأطباء النفسانيين، واعتمدت أسلوب العبارات التقريرية في صياغة الفقرات وببدائل متدرجة للإجابة هي (دائما ، أحيانا ، نادرا ، لا) ، حلت الفقرات منطقيا من خلال آراء الخبراء ، وإحصائيا لحساب القوة التمييزية لها ومعاملات صدقها بمحك خارجي هو مقياس " كولبرغ " لصحة النفسية ، وتحققت الدراسة من صدق المقياس بمؤشرين هما (صدق المحتوى ، وصدق البناء) أما الثبات فقد حسب بمؤشرات أربعة هي (إعادة الاختبار 0.80 ، والتجزئة النصفية 0.86 ، ومعادلة ألفا - كرونباخ 0.90 ، وتحليل التباين باستخدام معادلة هويت 0.93) ، واشتقت للمقياس معايير الرتب المئينية والمعايير التائية من خلال درجات عينة مكونة من (1132) طالبا وطالبة .

2-1-5 دراسة الدجيلي (1995) .

بعنوان (بناء مقياس مقنن للشخصية الانطوائية لطلبة المرحلة الإعدادية)، أجريت الدراسة في العراق وهدفت إلى بناء مقياس مقنن للشخصية الانطوائية لطلبة المرحلة الإعدادية ، اعتمدت الدراسة نظرية البورت في السمات إطارا نظريا للقياس ونظرية يونك إطارا نظريا لتحديد مفهوم الانطواء ، وجمعت بين المنهج العقلي أو المنطقي ومنهج الخبرة في البناء ، وحددت (20) مكونا سلوكيا للشخصية الانطوائية مع الأهمية النسبية لكل مكون في قياس هذه الشخصية بالاستعانة بآراء الخبراء ، وصاغت فقرات المقياس بأسلوب العبارات التقريرية وببدائل للإجابة هي (دائما ، أحيانا ، لا) ، والتي اشتقت من مقاييس سابقة ودراسة استطلاعية ، حلت الفقرات منطقيا من خلال فحص الخبراء لها ، وإحصائيا بعد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (400) طالب وطالبة ، وحسبت القوة التمييزية لها باستخدام المجموعتين المتضادتين في الخاصية ، وصدق الفقرات من خلال مؤشرين هما علاقة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقة الفقرة بمحك خارجي وهو الدرجة الكلية لمقياس أيزنك (للانطواء والانبساط) ، وتحققت الدراسة من

صدق المقياس بثلاثة مؤشرات هي (صدق المحتوى ، وصدق البناء ، والصدق التلازمي) وحسب الثبات بثلاث طرائق هي (إعادة الاختبار)، و(التجزئة النصفية) ، وتحليل التباين باستخدام معادلة هويت (855 ، 0)، واشتقت للمقياس معايير الرتب المئينية من خلال درجات عينة مكونة من (1685) طالبا وطالبة

2-2-1-6 دراسة سعيد (1999) .

بعنوان (بناء مقياس الشخصية الاضطهادية لطلبة جامعة بغداد)، أجريت الدراسة في العراق ، وهدفت الى بناء مقياس الشخصية الاضطهادية لطلبة الجامعة، اعتمدت الدراسة نظرية البورت في السمات إطارا نظريا للمقياس ، ولتحديد الشخصية الاضطهادية اعتمدت الدراسة على الدليل التشخيصي والإحصائي للأطباء النفسيين (A.P.A DSMIV , 1994) واعتمدت على المعايير التي جاءت في هذا الدليل لتحديد أبعاد اضطراب الشخصية الاضطهادية والمكونة من سبعة معايير ، جمعت الدراسة بين المنهج العقلي أو المنطقي ومنهج الخبرة في بناء المقياس ، اعتماد أسلوب التقرير الذاتي (العبارات التقريرية).

حللت الفقرات منطقيا من خلال فحص الخبراء لها ، واحصائيا بعد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (400) طالب وطالبة ، وحسبت القوة التمييزية للفقرات باستخدام العينات المتضادة ، ومعاملات صدقها من ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية وكذلك باستخدام محك خارجي (مقياس منيسوتا المتعدد الأوجه (مقياس الاضطهاد) ، وتحققت الدراسة من صدق المقياس بثلاثة مؤشرات هي (صدق المحتوى ، الصدق التلازمي ، صدق البناء) وحسب الثبات بطريقتين هما إعادة الاختبار (0.85)، وتحليل التباين باستخدام معادلة هويت (0.92) ، وحسب كذلك مؤشر حساسية المقياس بالاعتماد على معامل الحساسية .

2-2-1-7 دراسة السامرائي (1999).

بعنوان (بناء مقياس الشخصية الإيمانية لطلبة الصف السادس الإعدادي في العراق)، أجريت الدراسة في العراق وهدفت إلى بناء مقياس الشخصية الإيمانية لطلبة الصف السادس الإعدادي، اعتمدت الدراسة نظرية البورت في السمات إطارا نظريا للمقياس ، ولتحديد الشخصية الإيمانية، اعتمدت الدراسة الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة ، فقد حدد الباحث (14) مكونا للشخصية الإيمانية ، جمعت الدراسة بين المنهج العقلي او المنطقي ومنهج الخبرة في بناء المقياس، اعتماد أسلوب التقرير الذاتي (المواقف اللفظية) في صياغة فقرات المقياس وبيدائل للإجابة ، أحدهما يقيس الشخصية الإيمانية ، والثاني لا يقيس ، حلت الفقرات منطقيا من خلال فحص الخبراء لها ، واحصائيا بعد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (600) طالب وطالبة ، وحسبت القوة التمييزية للفقرات باستخدام المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ومعاملات صدقها من خلال ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية ، تحققت الدراسة من صدق المقياس بمؤشرين هما (صدق المحتوى ، وصدق البناء) وحسب الثبات بطريقتين هما إعادة الاختبار (88 ، 0) ، وتحليل التباين باستخدام معادلة هويت (92 ، 0) وحسب كذلك مؤشر حساسية المقياس .

2-2-2 الدراسات التي هدفت لبناء وتقنين مقاييس نفسية مختلفة:

2-2-2-1 دراسة صفاء طارق حبيب كرمة (1994).

بعنوان (بناء مقياس مقنن للذكاء الإجتماعي لدى طلبة الجامعة)،هدفت هذه الدراسة لبناء مقياس مقنن للذكاء الاجتماعي لطلبة الجامعة،حدد الباحث (6) مجالات تنسجم مع طبيعة الذكاء الاجتماعي من خلال إطلاعها على الأدبيات والدراسات السابقة، ووضع الباحث تعريفاً إجرائياً لكل المجالات الستة، وهذه المجالات هي (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية وتمييز الحالات النفسية من تعبيرات الوجه وسلامة الحكم على السلوك الإنساني وتذكر الأسماء والوجوه وروح الدعابة والمرح ومعرفة الأمثال والحكم)،ثم قام الباحث بإعداد التقارير التي تقيس كل مجال من مجالات القياس من خلال مراجعة الأدبيات والمقاييس والدراسات السابقة وصياغة عدد من الفقرات من الباحث نفسه، ومن خلال استبيان استطلاعي على مجموعة من طلبة الجامعة، ومن خلال ذلك كله أمكن صياغة (145) فقرة تتوزع على كل مجالات المقياس. تم عرض هذه الفقرات على مجموعة من الخبراء لتحديد صلاحيتها، أو إجراء التعديلات اللازمة عليها ، وتمت الموافقة على (138) فقرة، ولم تحصل موافقة الخبراء على (7) فقرات. ومما يذكر أن صياغة فقرات كل مجال كانت تتلائم وطبيعة ذلك المجال، فقرات المجال الأول والخامس والسادس صيغت بأسلوب الإختيار متعدد، حيث يقدم موقف اجتماعي أو موقف مضحك أو مثل أو قصة ويطلب الإختيار الصحيح من أربعة بدائل، وكذلك الحال مع المجال الثاني والرابع الذي تقدم فيه صور لشخصيات أو تعبيرات وجه ويطلب اختيار البديل الصحيح من أربعة بدائل، أما المجال الثالث فصيغت فقراته بأسلوب الإختيار من بديلين (الصح - الخطأ)، حيث تقدم معلومات اجتماعية تتطلب تحديد فيما إذا كانت صحيحة أم خاطئة

ثم استخرج الباحث القدرة التمييزية لل فقرات من خلال (المقارنة الطريفة والإتساق الداخلي) وكذلك أوجد الباحث صعوبة الفقرات، كذلك تم إيجاد الصدق بعدة طرائق (صدق المحتوى، الصدق التمايزي، الصدق العاملي، والصدق المرتبط بمحك). أما ثبات المقياس فيتم إيجاده بطرائق (إعادة الإختبار، معادلة كيورد وريتشاردسون، التحليل العاملي).

ثم قام الباحث بتقنين المقياس من خلال استخراج الأسس العلمية له. وقام الباحث ايضاً من اشتقاق المعايير من ايجاد الرتب المئينية، أما عينة البحث فتكونت من عينة البناء وبلغ عددها (8112) طالب وطالبة من جامعة بغداد للعام الدراسي (1993-1994)، وعينة التقنين بلغ عددها (2364) طالب وطالبة.

2-2-2-2 دراسة حازم عنوان الطائي (2001).

بعنوان (بناء قياس لمفهوم الذات وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد)، وهدفت هذه الدراسة البناء مقياس لمفهوم الذات لدى لاعبي أندية الدرجة الممتازة لكرة اليد في العراق و تقنين مقياس مفهوم الذات لدى لاعبي أندية الدرجة الأولى والممتازة لكرة اليد في العراق، إبتدأ الباحث بناء مقياسه بتحديد (6) مجالات لمفهوم الذات هي (الذات الجسمية، الذات العقلية، الذات الاجتماعية، الذات الإنفعالية، الذات النفسية، الذات الأدائية الحركية)، وقام الباحث بإعداد (350) فقرة تم جمعها من خلال مراجعة المقاييس ذات العلاقة، والدراسة الإستطلاعية. وزع فيها استبيان مفتوح على (15) لاعباً، وبعد عرض هذه الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس، وكرة اليد للحكم على صلاحيتها مناسبة الفقرات في قياس ما وضعت لقياسه، وبذلك تم حذف قسم منها وتبديل وتصحيح قسم آخر لتبقى (98) فقرة فقط توزعت على مجالات القياس، تم إعداد مقياس التقدير والتعليمات بشكل تناسب ومستوى اللاعبين، وبعد إجراء التجربة

الإستطلاعية طبق الباحث مقياسه على عينة البناء لإجراء التحليل الإحصائي الذي كان فيه استخراج القوة التمييزية لل فقرات بإسلوب (المجموعات المتطرفة والإتساق الداخلي)، ثم حذف (7) عبارات أخرى لتبقى (91) فقرة صالحة لقياس مفهوم الذات، كما تم التحقق من الصدق بطريقتين (صدق المحتوى وصدق البناء) وأحتوت الطريقة الأخيرة على ثلاثة مؤشرات هي: (المجموعات المتطرفة والإتساق الداخلي و الصدق العاملي) وبواسطة المؤشر الأخير تم الحصول على أربعة عوامل ذات معنى تكونت من (29) فقرة فقط وهي:

- الذات الأدائية الحركية (10) فقرات.
- الذات الإجتماعية (6) فقرات.
- الذات العقلية والإنفعالية (8) فقرات.
- الذات النفسية (5) فقرات.

2-2-2-3 دراسة عامر سعيد جاسم الخيكاني (2002).

بعنوان (بناء مقياس للعدوانية على الرياضيين وتقنية على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياتهم والمقارنة به حسب مركز اللاعب) وهدفت الدراسة الى بناء مقياس العدوانية في الألعاب الرياضية المختلفة وتقنين مقياس العدوانية على لاعبي كرة القدم و تحديد مستويات العدوانية للمقياس و مقارنة في درجة العدوانية ومجالاتها بي لاعبي كرة القدم حسب مراكز اللعب المختلفة إفترض الباحث أن هنالك فروق بن لاعبي كرة القدم في درجة العدوانية ومجالاتها حسب مراكز اللعب المختلفة وحدد الباحث (8) أبعاد أو مجالات للعدوان، وذلك من خلال الإطلاع على المصادر والدراسات السابقة وآراء السادة الخبراء وهي

1. التهجم.
2. العدوان غير المباشر
3. سرعة القابلية والإستثارة 4.
- العدوان اللفظي 5. الحقد والكراهية 6. الرفض 7. الشك 8. الشعور بالإثم
- والذنب.

ثم قام الباحث بصياغة الفقرات التي تقيس العدوانية من خلال مراجعة المقاييس المشابهة والإستبيان الإستطلاعي على (25) طالباً من طلاب المرحلة الرابعة في كلية التربية الرياضية جامعة بابل، وتم الحصول على أكثر من (900) عبارة عامة عن العدوانية، وبعد دراستها وتحليلها استبقى الباحث على (317) فقرة تقيس مجالات وأبعاد العدوان الثمانية المقترحة.

ثم عرض هذه الفقرات على مجموعة من الخبراء لبيان مدى صلاحيتها أو تعديلها، وبعد ذلك تم قبول (200) من الفقرات الـ (317) ثم أجراء الباحث التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من خلال القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان)، وكذلك إيجاد معامل الإتساق الداخلي للمقياس لتبقى (80) فقرة فقط لمقياس العدوانية موزعة على الحالات الثمانية للعدوان.

استخرج الباحث المعاملات العلمية للمقياس من خلال إيجاد الصدق (صدق المحتوى ، صدق التكوين الفرضي ، الصدق التمايزي، ، الصدق العاملي) والثبات من خلال (التجزئة النصفية، كيبورد ريشاردتسون) وكذلك أوجد الباحث الخطأ المعياري للمقياس.

أما عينة البحث فقد إشتملت على عينة البناء، بلغ عددها (120) رياضياً من المتقدمين وبواقع (15) لاعباً من ألعاب (كرة القدم والسلة واليد والطائرة والتايكواندو والمبارزة والريشة الطائرة والملاكمة) ، أما عينة التقنين فقد بلغ عددها (429) من لاعبي كرة القدم المتقدمين المشاركين في دوري النخبة للموسم (2001-2002م).

خلاصة الدراسات السابقة

أن معظم الدراسات السابقة اتبعت خطوات متشابهة في كثير من إجراءاتها من حيث اختيار العينة واسلوب تحديد مجالات البحث وصياغة فقراتها وطرائق تحليلها وايجاد معاملات الصدق والثبات والموضوعية ، ولقد استفادة الباحث كثيرا من هذه الدراسات في كيفية بناء المقاييس ويعتقد الباحث ان جديد البحث الحالي هو بناء مقياس الشخصية القيادية وكفاءة الاداء المشرفين التربويين بالتربية الرياضية اذ لم يسبق أن تم بناء مقياس اي مشرف يمتاز بشخصية قيادية وكفاءة اداء من دون زملائه الاخرين للاستفادة من هؤلاء المشرفين اثناء عملهم الوظيفي وكذلك امتاز هذا البحث عن غيره هو التعرف على تأثير بناء المقياس الشخصية القيادية على كفاءة اداء المشرف وتميز هذا البحث عن الدراسات السابقة باتخاذ اجراءات جديدة مثل تحديد الاهمية النسبية للمجالات والنسب المئوية لها لكي يتسنى تحديد الفقرات لكل مجال وأعتماذ اسلوب الكشف عن اثر التخمين للتعرف على مدى جدية العينة للاجابة على الاستبيان المعد لهم وتميز هذا البحث كذلك انه تم بناء مقياسين وهما مقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء وتم استخدام تحليل التباين للتعرف على الفروق بين مجالات الشخصية القيادية وفيما يلي مناقشة أهم ما جاء في الدراسات السابقة من عدد جوانب هي:

1- انحصرت الدراسات السابقة من سنة 1955م -2002م

2- الهدف : تباينت الدراسات السابقة من حيث تحديد الهدف فكانت دراسة كل من (وبستر، سعيد،كرمة، السامرائي.) هو بناء مقياس فقط وكانت دراسة كل من (الدجيلي، الكبيسي، راضي، العادلي، الطائي، الخيكاني) هو بناء وتقنين ، اما الدراسة الحالية فكانت بناء مقياسين ومعرفة تأثير مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة الاداء.

3- العينة : كانت معظم العينات في الدراسات السابقة متشابهة حيث كانت دراسة كل من (الكبيسي، الدجيلي، السامرائي، راضي ،وبستر، العادلي، سعيد ،كرمة) كانت عينة دراستهم طلاب الاعدادية وطلاب الجامعات، اما دراسة كل من (الطائي،

الخيكاني) فكانت عينتهم لاعبي كرة اليد والقدم ، اما الدراسة الحالية فاختلقت عن سابقتها حيث كانت عينة البحث المشرفين التربويين بالتربية الرياضية.

4- **مجالات المقياس** : أختلفت الدراسات السابقة من حيث عدد مجالاتها فكانت دراسة الكبيسي (10) مجالات والدجيلي (20) مجال والسامرائي (14) مجال وراضي (38) مجال والعدالي (16) والطائي وكرمة (6) مجالات والخيكاني (8) مجالات أما الدراسة الحالية فكانت مكونة من (6) مجالات بالاضافة الى مقياس اخر وهو كفاءة الاداء .

5- **اسلوب صياغة الفقرات وبدائل الاجابة** : تباينت الدراسات السابقة من حيث اسلوب الصياغة وبدائل الاجابة في فقرات المقاييس فأعتمدت دراسة وبستر وراضي على العبارات التقريبية وبديلين للاجابة أما الدجيلي كانت كذلك العبارات التقريبية ولكن بدائل الاجابة كانت ثلاثة ودراسة العدالي وكرمة كانت نفس العبارات ولكن بدائل الاجابة كانت اربعة وسعيد كانت نفس العبارات التقريبية ولكن الاجابة تكون خمسة بدائل وكانت دراسة السامرائي كانت مواقف لفظية وبديلين للاجابة ودراسة ودراسة الكبيسي كانت مواقف لفظية التي تحمل اكثر من اجابة ودراسة الطائي كانت مقاييس تقديرية ،أما الدراسة الحالية فاعتمدت على طريقة ليكرت فكانت بدائل الاجابة خماسية لما وجد فيها من اسئلة وطريقة اجابة الفقرات تناسب عينة البحث.

6- **تحليل الفقرات** :أستخدمت الدراسات السابقة عدد طرق مختلفة لتحليل الفقرات فاستخدمت دراسة العدالي والدجيلي صدق المحتوى وصدق البناء وفي الثبات استخدم العدالي والدجيلي تحليل التباين اعادة الاختبار والتجزئة اعادة الاختبار والتجزئة النصفية اما دراسة الخيكاني ففي الصدق استخدم صدق المحتوى وصدق التكوين الفرضي وفي الثبات استخدم التجزئة النصفية كيورد ريتشادسون والاتساق الداخلي اما دراسة الطائي فاستخدم في الصدق صدق المحتوى وصدق البناء وفي الثبات استخدم المجموعتان المتطرفتان والاتساق الداخلي اما كرمة في الصدق استخدم صدق التمايزي وصدق المحتوى والصدق العاملي وفي الثبات استخدم اعادة الاختبار والتحليل العاملي والسامرائي استخدم في الصدق صدق المحتوى وصدق البناء وفي

الثبات استخدم اعادة الاختيار وتحليل التباين واما دراسة سعيد فاستخدم في الصدق صدق المحتوى وصدق البناء والصدق التلازمي وفي الثبات استخدم تحليل التباين معادلة هوايت وفي دراسة الكبيسي استخدم في الصدق صدق المحتوى والصدق التمايزي وفي الثبات استخدم اعادة الاختبار والاتساق الدلخلي معادلة هوايت اما راضي ففي الصدق استخدم صدق المحتوى وصدق البناء والصدق التمايزي وفي الثبات استخدم التجزئة النصفية معادلة كيورد رتسادستون.

الاستفادة من الدراسات السابقة

أن اهم المجالات التي استفادة منها الباحث في صياغة البحث وهي كالاتي

- اسهمت اكثر الدراسات السابقة في تعزيز الجانب النظري للدراسة واثرائها.
- التعرف على منهجية الدراسات وتسلسل فقراتها مما سهل الطريق امام الباحث في بناء منهجية البحث الحالي.
- الاهتمام لبعض المصادر والمراجع التي لم يتسنى للباحث معرفتها والاطلاع عليها
- المساعدة في تصميم الاستبانة وذلك عن طريق الاستفادة من استمارات الاستبانة المعدة في الدراسات السابقة.
- الامام بالوسائل الاحصائية الملائمة للدراسة الحالية عن طريقة الاطلاع على الوسائل المستخدمة وتحديد الوسائل الاكثر ملائمة وجدوى البحث.
- التعرف على النتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسات السابقة والتي سهلت للباحث الانطلاق من حيث انتهى الآخرون او البت في جوانب التي لم يتناولها الآخرون.

مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- أن الدراسات السابقة اعتمدت على عينة من الطلاب واللاعبين اما الدراسة الحالية اعتمدت على عينة من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية.
- تعد هذه الدراسة مهمة للوقوف على الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية.
- تم بناء مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين والتعرف على العلاقة الارتباطية بينهم ومدى تأثير مقياس الشخصية القيادية للمشرفين على كفاءة ادائهم.

الفصل الثالث

3- إجراءات البحث

المقدمة:.. تناول هذا الفصل الخطوات الاجرائية لتطبيق البحث الذي أشتمل على منهج البحث ومجتمع البحث وطريقة اختيار العينة ووسائل جمع البيانات ثم اجراءات بناء المقياس وتطبيقه

3. 1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية لملائمتها بناء المقياس " فالبحث الوصفي بطبيعته يتلائم بدرجة كبيرة لمواجهة المشاكل بشكل واسع ، وأنه غالباً ما يستعمل كإجراء بحثي أولي من اجل فتح مجالات جديدة للدراسة (سلامة ، 1980 ، 49).

2.3 مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية في مديريات التربية في الكرخ (3,2,1) وفي الرصافة (3,2,1) لمدينة بغداد وعددهم (55) مشرفاً وكما مبين بجدول رقم

(1)

جدول رقم (1)

يبين مجتمع البحث

ت	المديرية	عدد المشرفين
1	مديرية تربية الرصافة الأولى	12
2	مديرية تربية الرصافة الثانية	8
3	مديرية تربية الرصافة الثالثة	9
4	مديرية تربية الكرخ الأولى	8
5	مديرية تربية الكرخ الثانية	11
6	مديرية تربية الكرخ الثالثة	7
	المجموع	55

3-3 طريقة اختيار عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية على وفق ما تتطلبه اجراءات بناء المقياس وتأثيره على كفاءة اداء المشرفين ، اذ أن عملية تحليل الفقرات تحتاج الى عينة يتناسب حجمها وعدد فقراتها وتكونت عينة البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين بمديريات التربية ببغداد (الكرخ 3,2,1)، وكان عددهم (26) مشرفاً ، و(الرصافة 3,2,1) وكان عددهم (29) مشرفاً وبلغ مجموعهم الكلي لمدينة بغداد (55) مشرفاً

3-4 وسائل جمع البيانات

أنحصرت وسائل جمع البيانات في المصادر والمراجع العلمية والاختبارات والمقاييس والاستبانة

3-4-1 المصادر و المراجع العلمية

أطلع الباحث على العديد من المصادر والمراجع العلمية في مجال علم النفس العام والرياضي والإشراف التربوي والاختبارات والمقاييس والدراسات السابقة لدعم هذا البحث.

3-4-2 الاستبانة

تعد الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان بشكل عدد من الاسئلة يطلب الاجابة عنها من قبل عدد من الافراد المعنيين بموضوع الاستبيان (ذوقان عبيد وآخرون، 1988، 117).

وقد أعد الباحث عدداً من الخطوات لتحديد مجالات الخاصة بالشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية واعداد فقرات المقياس حتى يصل الامر بأعداد المقياس بصيغته النهائية.

3-5 وسائل تحليل البيانات

3-5-1 إستمارات جمع البيانات وتعريفها:

كانت إجابة المشرفين التربويين في التربية الرياضية على إستمارة المقياس مباشرة ، ولغرض تفرغ الدرجات وجب إعداد إستمارات خاصة لتفرغ البيانات لغرض معالجتها احصائياً.

3-5-2 حاسبة الكترونية

استعمل الباحث حاسبة الكترونية لغرض إجراء الكثير من المعالجات الإحصائية.

3-5-3 الوسائل الإحصائية

إذ استعمل الباحث العديد من الوسائل الإحصائية الضرورية والموضحة في نهاية الباب الثالث لخطوات بناء المقياس .

3-5-4 حاسبة يدوية

إستعمل الباحث حاسبة يدوية لإجراء بعض المعالجات الإحصائية البسيطة .

3-5-5 الوسائل المساعدة

3-5-5-1 ساعة الكترونية

إستعمل الباحث ساعة الكترونية لغرض معرفة الوقت اثناء إستجابة العينة على الإستبيان المعد للبناء .

3-5-5-2 أقلام حبر وأقلام رصاص

تم توزيع الأقلام على افراد العينة لغرض الإجابة على الإستبيان .

3-5-5-3 الفريق المساعد:

ساعد الباحث في تطبيق المقياس في كافة مراحل فريق مساعد وهم:

1. وسام علي حسين

2. محمدحازم الغزالي

3. علاء خليل رؤوف

4. عثمان مروان عبد كاظم

3-6 إجراءات البحث الرئيسية

3-6-1 إجراءات بناء مقياس الشخصية القيادية

لتحقيق الهدف الأول من البحث و هو بناء قياس الشخصية القيادية سيتبع الباحث عدد من الخطوات الاساسية التي يجب اتباعها عند بناء المقياس.

(علاوي ، رضوان ، 2000 ، 319-332) .

3-6-1-2 التخطيط لبناء المقياس

أن أول خطوة يجب ان توضع بنظر الاعتبار عند بناء اي اختبار هي التخطيط للاختبار حيث تتضمن تحديد الغرض من الاختبار والذي يكمن في بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية واستعماله اثناء زيارات المشرف للمدارس واثناء تقديم المعلمين بالعمل كمشرفين تربويين ومعرفة الشخصية القيادية لديهم.

3-1-6-3 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وبما ان البحث يهدف الى بناء المقياس الشخصية القيادية للمشرفين وبما أن القيادة سمة من سمات الشخصية العامة و قد تطرق الباحث لمفهوم و تعاريف ونظريات الشخصية القيادية في الدراسة النظرية و يهدف البحث الى بناء مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة أداء المشرف.

3-1-6-4 الشروط العلمية للاختبارات والمقاييس

صدق المحتوى (المضمون)

أن صدق المحتوى يستهدف معرفة مدى تمثيل الاختبار او المقياس لعناصر مكونات المجال او الصفة أو الظاهرة المطلوب قياسها وكما اذا كان الاختبار أو المقياس يقيس جانبا محدد من هذه الظاهرة أو يقيسها كلها (رضوان، 2004، 284_285) لاكمال صدق المحتوى لل فقرات يقترح علماء النفس استخدام عدد من الخطوات لتحديد مجالات الخاصة بالبحث وعرضها للخبراء للتحكيم ومعرفة الاهمية النسبية لكل مجال لتحديد عدد الفقرات لكل مجال.

3-1-6-5 تحديد مجالات الشخصية القيادية

يشير(الحكيم، 2004) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره ،وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلا صادقا ومتجانسا وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار (الحكيم، 2004، 23)

ولغرض تحديد السمات الشخصية القيادية ، قام الباحث بالإطلاع على مجموعة من الدراسات و البحوث التي تناولت الشخصية كدراسة (الكبيسي) و دراسة (راضي) و العديد من المصادر في علم النفس العام و الرياضي ،إن عملية تحديد المجالات (الأبعاد) تعد من أهم متطلبات بناء المقاييس النفسية لكونها تبرز نطاق السلوك المراد قياسه، وتمكن الباحث من انتقاء الفقرات التي تقيس هذا السلوك بدقة (الكبيسي ،1994، 2) وتم جمع (10) مجالات للشخصية القيادية.

وقام الباحث في إعطاء تعاريف لهذه المجالات كما موضح في ملحق رقم (1) .

3-6-1-6 تحديد صلاحية المجالات واستقلالها

من أجل التعريف على صلاحية المجالات المقترحة لقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية قام الباحث بعرضها في استبيان ملحق رقم (1) على اصحاب الإختصاص في مجال علم النفس العام و الرياضي و الإدارة و عددهم (20) خبيراً كما مبين في ملحق رقم (2) لبيان صلاحيتها من عدمه ، وقد اخذ الباحث بالملاحظات المهمة التي ابداهها السادة الخبراء في صلاحية او عدم صلاحية المجالات ،وبعد تحكيم الخبراء للاستبانة تم حذف (3) مجالات لعدم حصولها على اتفاق الخبراء وهي (القيادة ، الإنجاز ، الطاعة) ، وتم الأخذ برأي الخبراء بإضافة التخطيط مع التنظيم في مجال واحدة . وتم الإتفاق على المجالات (تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار، قوة التحمل ، التخطيط و التنظيم ، قوة التحمل ، روح الجماعة ،الإنتزان الإنفعالي) ولتحليل آراء الخبراء إحصائياً استخدم الباحث إختبار (ك²) لبيان إتفاق الخبراء و المختصين حول مجالات المقياس كما موضح في الجدول رقم (2) .

جدول رقم (2)

يبين قيم (كا²) المحسوبة الإتفاق الخبراء حول مجالات المقياس

الترشيح	الدلالة الإحصائية	قيمة كا ²	لا تصلح	تصلح	المجال		
						نعم	لا
	معنوي	12,8	2	18	تحمل المسؤولية	√	
	معنوي	20	0	20	إتخاذ القرار	√	
	معنوي	16,2	1	19	الثقة بالنفس	√	
√	غير معنوي	3,2	14	6	القيادة		√
	معنوي	7,2	4	16	قوة التحمل	√	
	معنوي	9,8	3	17	التخطيط و التنظيم	√	
√	غير معنوي	3,6	13	7	الإنتاج		√
√	غير معنوي	3,2	14	6	الطاعة		√
	معنوي	5	5	15	روح الجماعة	√	
	معنوي	9,8	3	17	الإتزان والإنفعالي	√	

ومن خلال جدول أعلاه رقم (2) نجد قيمة كا² الجدولية بدرجة حرية (1-2) = 1 ومستوى الدلالة (0,05) تساوي (3,84). و بذلك تكون المجالات التي حصلت على موافقة الخبراء كما مبين في ملحق (2) لصلاحيتها في قياس الشخصية القيادية و تأثيرها على كفاءة الأداء المشرفين

في (تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار ، الثقة بالنفس ، التخطيط و التنظيم وقوة التحمل ، روح الجماعة ،الإتزان الإنفعالي)، وهي السمات التي فيها كانت قيم (ك²) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية (3,84) بدرجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) و لصالح الإجابة (تصلح) إذا اعتمد الباحث موافقة (15) خبير فأكثر لصالحية السمة وهم يشكلون نسبة (75%) من مجموع الخبراء البالغ عددهم (20) خبير، ويشير (صالح وآخرون) عندما تكون قيمة (ك²) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية فإنها تكون لصالح الإجابة التي تقابل اكثر التكرارات لأراء السادة الخبراء (تصلح ، لا تصلح) ، أما تكون قيمة (ك²) المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكون اذا لا يوجد اتفاق بين السادة الخبراء المحكمين (صالح وآخرون ، 2000، 144) .

3-6-1-7 اختبار التوزيع الطبيعي

سيتم توضيح فيما إذا كانت الدراسة تتبع للتوزيع الطبيعي باستخدام معيار (Z^S)، (Z^K)،

اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام (Z^S)، (Z^K).

لا يمكن أن تتم أي دراسة احصائية الا اذا كانت العينة المبحوثة تمثل المجتمع وذلك اذا اردنا

ان نعمم النتائج ويمكن معرفة فيما اذا كان التوزيع طبيعياً أم لا من خلال:

الميلان: (Skewness). درجة التحذب: (Kurtosis).

ولكن القيم الفعلية للتحذب، والميلان ليست بحد ذاتها غنية بالمعلومات، لذلك نأخذ القيم ونحولها

الى علامات معيارية، (علامات Z)، من أجل معرفة التوزيع الطبيعي، وكل قيمة تقع ضمن

المجال (من +1.96 الى -1.96)، عند مستوى دلالة (0.05)، تتبع للتوزيع الطبيعي. وفق

المعادلة التالية:

$$Z_{skewness} = \frac{S - 0}{SE_{skewness}}$$

$$Z_{Kurtosis} = \frac{K - 0}{SE_{Kurtosis}}$$

والجدول الآتي رقم (3) يوضح قيم المجالات التي تتبع للتوزيع الطبيعي بعد اجراء المعادلة

سابقة الذكر على المجالات:

الجدول رقم(3)

يبين التوزيع الطبيعي للمجالات بالاعتماد على اختبار (Z^S) ، (Z^K) .

Z^K	Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Z^S	Std. Error of Skewness	Skewness	المجالات
1.00	.662	.660	-.568	.337	-.191	إتخاذ القرار
0.08	.662	.054	-.399	.337	-.134	الثقة بالنفس
-0.71	.662	-.470	-.748	.337	-.252	تحمل المسؤولية
-0.32	.662	-.212	-1.225	.337	-.412	التخطيط والتنظيم
0.38	.662	.253	-1.568	.337	-.528	قوة التحمل
1.87	.662	1.239	.805	.337	.271	الإتزان الانفعالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

بالنظر الى الجدول أعلاه رقم (3) نجد أنّ جميع المجالات تتبع للتوزيع الطبيعي لأنّ قيم (Z^S) ، تقع ضمن المجال (من +1.96 الى -1.96)، عند مستوى دلالة (0.05)، فهي موزعة طبيعياً، وصالحة للدراسة.

3-1-6-8 تحديد الأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين

ان مجالات الشخصية القيادية قد تختلف في مدى تمثيلها في ابراز الشخصية القيادية للمشرفين ، ولكي يكون التمثيل كافياً وبما أن المقياس في عينة من السلوك فيجب ان تمثل مكوناته من

حيث اهمية كل مكون وكل مستوى فيتضمن فقرات يتناسب عددها مع الأهمية لكل سمة (راضي ، 1993 ، 97) . لذا اعتمد الباحث تحديد الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين من خلال استبيان ملحق رقم (3) يعرض على الخبراء و المختصين في علم النفس الرياضي و العام (ملحق 4) و البالغ عددهم (15) خبيراً ، ومن خلال هذا الإستبيان تم تحديد الأهمية النسبية لكل سمة من سمات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية، ولأهمية الأهمية النسبية سيتم توضيح خطوات إستخراج الأهمية النسبية لمجالات الشخصية (الياسري، 2003 ، محاضرات دكتوراه) .

نحسب أولاً مجموع الدرجات التي جمعت بكل سمة.

مجموع الدرجات = مجموع (عدد التكرارات × درجة الأهمية)

يقصد بعدد التكرارات هي عدد اشارات لخبراء مقابل كل درجة الأهمية لكل سمة.

$$1. \text{ مجموع درجات مجال (تحمل المسؤولية) } = (7 \times 2) + (8 \times 4) + (9 \times 9) = 127$$

$$2. \text{ مجموع درجات مجال (إتخاذ القرار) } = 135$$

$$3. \text{ مجموع درجات مجال (الثقة بالنفس) } = 130$$

$$4. \text{ مجموع درجات مجال (قوة التحمل) } = 123$$

$$5. \text{ مجموع درجات مجال (التخطيط و التنظيم) } = 126$$

$$6. \text{ مجموع درجات مجال (روح الجماعة) } = 43$$

$$7. \text{ مجموع درجات مجال (الإتران الإنفعالي) } = 112$$

نحسب القيمة العليا لمدى الدرجات

$$\text{القيمة العليا للمدى} = \text{عدد الخبراء} \times \text{أعلى الدرجات في المدى} = 15 \times 9 = 135$$

لحساب الأهمية النسبية لكل مجال عن طريق القانون الآتي:

$$\text{الأهمية النسبية للمجال} = \frac{\text{مجموع درجات المجال}}{\text{القيمة العليا للمدى}} \times 100$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال تحمل المسؤولية} = \frac{127}{135} \times 100 = 94$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال إتخاذ القرار} = \frac{135}{135} \times 100 = 100$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال الثقة بالنفس} = \frac{130}{135} \times 100 = 96,2$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال قوة التحمل} = \frac{123}{135} \times 100 = 91,1$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال التخطيط والتنظيم} = \frac{126}{135} \times 100 = 93,3$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال روح الجماعة} = \frac{43}{135} \times 100 = 31,8$$

$$\text{الأهمية النسبية لمجال الإتران الإنفعالي} = \frac{112}{135} \times 100 = 82,9$$

وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي للأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين فإن الباحث سيبعد المجالات التي تقل الأهمية النسبية عن (50%) .
 إذا قام الباحث بحساب الأهمية النسبية لكل مكون من المكونات الأساسية التي تم تحديدها فإنه يستطيع في هذه الحالة إختصار عدد المكونات إلى عدد أقل نسبياً يمكن إختياره عملياً (مجيد ، سلمان ، 1992م ، 16) والجدول رقم (4) يبين الأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية .

جدول رقم (4)

يبين الأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية

ت	المجال	الأهمية النسبية	الملاحظات
1	إتخاذ القرار	%100	تعتمد
2	الثقة بالنفس	%96,2	تعتمد
3	تحمل المسؤولية	%94	تعتمد
4	التخطيط والتنظيم	%93,3	تعتمد
5	قوة التحمل	%91,1	تعتمد
6	الإتزان الإنفعالي	%82,9	تعتمد
7	روح الجماعة	31,8	تستبعد

وبعد استخراج الأهمية النسبية للمجالات تم الإبقاء على (6) مجالات وابعاد مجال واحد وهو مجال (روح الجماعة)لأنه لم يحقق نسبة الأهمية النسبية (50%) وكما موضح في جدول رقم

(5)

جدول رقم (5)

يبين الأهمية النسبية لمجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية

ت	المجال	الأهمية النسبية	الملاحظات
1	إتخاذ القرار	%100	تعتمد
2	الثقة بالنفس	%96,2	تعتمد
3	تحمل المسؤولية	%94	تعتمد
4	التخطيط والتنظيم	%93,3	تعتمد
5	قوة التحمل	%91,1	تعتمد
6	الإتزان الإنفعالي	%82,9	تعتمد

3-6-1-9 إعداد فقرات المقياس

بما أنه قام الباحث بالإعتماد على الأهمية النسبية للسمات الشخصية القيادية للمشرفين أساساً لبناء المقياس لذا فإن عدد الفقرات لكل مجال يتناسب مع الأهمية النسبية لكل مجال ، ولغرض إعداد فقرات المقياس هنالك عدة طرق وهي الإطلاع على المصادر ذات العلاقة والإطلاع على مقاييس نفسية متعددة مثل (الكبيسي) و (راضي) و (العبيدي).

3- 6-1-10 تحديد عدد فقرات المقياس

من خلال إستخدام عدد من الطرائق لجمع فقرات المقياس تمكن الباحث من جمع (90) فقرة لكل المقياس ولغرض تحديد عدد الفقرات لكل مجال وحسب أهميتها النسبية التي حددها الخبراء سابقاً .

$$\text{حساب النسبة المئوية للأهمية النسبية} = \frac{\text{الأهمية النسبية للسمة}}{\text{مجموع الأهمية النسبية للسّمات المتعددة}} \times 100$$

$$\text{مجموع الأهمية النسبية للمجالات المقبولة} = 82,9 + 93,3 + 91,1 + 96,2 + 100 + 94 = 557,5$$

$$\text{النسبة المئوية لمجال تحمل المسؤولية} = 100 \times \frac{94}{557,5} = 16,86\%$$

$$\text{النسبة المئوية لمجال إتخاذ القرار} = 100 \times \frac{100}{557,5} = 17,93\%$$

$$\text{النسبة المئوية لمجال الثقة بالنفس} = 100 \times \frac{96,2}{557,5} = 17,25\%$$

$$\text{النسبة المئوية لمجال قوة التحمل} = 100 \times \frac{91,1}{557,5} = 16,34\%$$

$$\text{النسبة المئوية لمجال التخطيط والتنظيم} = 100 \times \frac{93,3}{557,5} = 16,73\%$$

$$\text{النسبة المئوية لمجال الإتزان الانفعالي} = 100 \times \frac{82,9}{557,5} = 14,86\%$$

النسبة المئوية للأهمية النسبية × عدد الفقرات الكلية
حساب عدد الفقرات لكل مجال = $\frac{100}{}$

$$\text{عدد فقرات مجال تحمل المسؤولية} = \frac{90 \times 16,86}{100} = 15,1 \approx 15 \text{ فقرة}$$

$$\text{عدد فقرات مجال إتخاذ القرار} = \frac{90 \times 17,93}{100} = 16,1 \approx 16 \text{ فقرة}$$

$$\text{عدد فقرات مجال الثقة بالنفس} = \frac{90 \times 17,25}{100} = 15,5 \approx 16 \text{ فقرة}$$

$$\text{عدد فقرات مجال قوة التحمل} = \frac{90 \times 16,34}{100} = 14,7 \approx 15 \text{ فقرة}$$

$$\text{عدد فقرات مجال التخطيط والتنظيم} = \frac{90 \times 16,73}{100} = 15 \text{ فقرة}$$

$$\text{عدد فقرات مجال الإتزان والإنفعالي} = \frac{90 \times 14,16}{100} = 13,3 \approx 13 \text{ فقرة}$$

والجدول (6) يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد الفقرات لكل مجال من مجالات

الشخصية القيادية.

جدول (6)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد فقراتها لكل مجال لمقياس الشخصية القيادية

ت	المجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات
1	إتخاذ القرار	17,93%	16
2	الثقة بالنفس	17,25%	16
3	تحمل المسؤولية	16,86%	15
4	التخطيط والتنظيم	16,73%	15
5	قوة التحمل	16,34%	15
6	الإتزان الإنفعالي	14,86%	13
	المجموع	99,97%	90

3-6-1-11 تحديد أسلوب صياغة الفقرات والإجابة عنها:

اعتمد الباحث في صياغة الفقرات على أسلوب (ليكرت) المطور وهو شبيه بأسلوب الاختيار من متعدد، "إذ يقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها

أوزان مختلفة" (العجيلي وآخرون، 1990، 377)

وأن بدائل الإجابة يكون خماسي لكون عينة البحث ذات مستوى جيد من العلمية كونهم يعملون مشرفين في وزارة التربية العراقية .

إن إعداد فقرات المقياس النفسي يعد أهم خطوة في بنائها ، إذ تتوقف دقة المقياس إلى حد كبير على دقة فقراته وتمثيلها للمجال المراد قياسه .

ينبغي للباحث أن يكون على وعي تام بشروط إعداد الفقرات ومواصفاتها .
وأن الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص
القياسية للفقرات (عبد الرحمن ، 1998 ، 440) .

وإثناء صياغة الفقرات تم مراعاة ما يأتي:

- أن تحتوي الفقرة على عبارة واحدة .
- عدم إستخدام العبارات التي يحتمل أن يجيب أو لا يجيب عنها الجميع
لكي لا تتعدم الفرصة أمام الباحث .
- أن تكون العبارات مصاغة بصيغة المخاطب .
- أن تكون الفقرة خالية من أي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة
(خطاب ، 2005 ، 37) .
- تجنب الفقرات التي تعتمد على الخداع .
- إن الفقرة يجب أن تطرح مشكلة واضحة لا لبس فيها ومن شروط بناء المقاييس النفسية
أن تكون فقراتها مفهومة وتعليمات الإجابة عنها واضحة للذين يعد لهم المقياس
للحصول على بيانات صادقة (عبد الخالق ، 1989 ، 65) .

من خلال الإعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء
المقاييس ، وتمت صياغة (90) فقرة لمقياس الشخصية القيادية وتمثل المجالات (تحمل
المسؤولية ، إتخاذ القرار ، الثقة بالنفس ، التخطيط والتنظيم ، الإلتزان الإنفعالي ، قوة التحمل).

3-6-1-12 صدق وصلاحيه فقرات المقياس:

"يعد الصدق من الخصائص المهمة في الاختبارات، فالاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها (حسانين، 183، 1995).

إذ يعتبر صدق المقياس الخاصية الأكثر أهمية من بين خصائص المقياس الجيد. (عمر وآخرون، 2010، 189).

ويشير (Eble) إلى أن "عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها، يعد أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري". (Eble, 1972, 55).

ويؤكد (Ferguson, 1981) "أن اتفاق المحكمين يعد نوعاً من أنواع الصدق الظاهري". (Ferguson, 1981, 104).

بعد أن تم إعداد فقرات المقياس البالغة (90) فقرة موزعة على المجالات الستة، كما موضح في الجدول رقم (6)، تم عرض فقرات المقياس في إستمارة إستبيان ملحق رقم (5) على مجموعة من الخبراء وعددهم (16) خبيراً كما مبين في ملحق رقم (7) لغرض الحكم على صلاحية الفقرات وموافقته على صلاحية الفقرات من عدمها من حيث شمولها لمقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين وقام الباحث بتعريف المجالات الستة في الإستبيان التعاريف الإجرائية وقام الخبراء بتعديل بعض الفقرات وحذف البعض، وتم تحليل آراء الخبراء إحصائياً وإستخدم الباحث إختبار (كأ) إذ عدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة (كأ) المحسوبة عند نسبة خطأ (0,5) درجة حرية (1).

وكما مبين بالجدول رقم (7)

جدول رقم (7)

يبين نتائج إختبار (كأ²) لآراء الخبراء حول صلاحية الفقرات لمجالات الشخصية القيادية

الدالة	قيمة (كأ ²) المحسوبة	الخبراء		عدد الفقرات	رقم الفقرة	ت
		غير موافق	موافق			
معنوي	16	صفر	16	33	11 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1 ، ، 21 ، 13 ، 12 ، 33 ، 29 ، 23 ، 22 ، 56 ، 42 ، 10 ، 49 ، 59 ، 58 ، 57 ، 55 ، 40 ، 70 ، 69 ، 80 ، 76 ، 75 ، 84 ، 83 ، 82 ، 77 ، 88 ، 87 ، 85	1
معنوي	12,25	1	15	17	20 ، 9 ، 8 ، 7 ، 6 ، ، 35 ، 34 ، 28 ، 61 ، 26 ، 44 ، 43 ، 64 ، 63 ، 62 ،	2

					86 ، 78	
معنوي	9	2	14	17	27 ، 19 ، 15 ، 14 ، 32 ، 36 ، 30 ، 52 ، 51 ، 46 ، 45 ، 72 ، 66 ، 65 ، 88 ، 79 ، 73	3
معنوي	4	4	12	13	25 ، 24 ، 18 ، 16 ، 39 ، 38 ، 31 ، 54 ، 53 ، 48 ، 47 ، 68 ، 67 ،	4
عشوائي	1	6	10	10	50،41، 37 ، 17 ، 5 ، 90، ،74،81 60،71،	5

ويتضح من الجدول رقم (7) ما يأتي:

1. حصلت موافقة السادة الخبراء على صلاحية (80) فقرة في قياس ما وضعت لقياسه تتوزع

على مجالات المقياس الستة وكما موضحة في جدول رقم (8) .

جدول رقم (8)

يبين عدد الفقرات لكل مجال لمقياس الشخصية القيادية

ت	اسم المجال	عدد فقرات المجال
1	إتخاذ القرار	15
2	الثقة بالنفس	15
3	التخطيط والتنظيم	13
4	تحمل المسؤولية	13
5	قوة التحمل	13
6	الاتزان الانفعالي	11
	المجموع	80

2. لم تحصل موافقة الخبراء على صلاحية (10) فقرات موزعة على المجالات الستة لمقياس

الشخصية القيادية كما موضحة في جدول رقم (9):

جدول رقم (9)

يبين عدد الفقرات المستبعدة لكل مجال لمقياس الشخصية القيادية

ت	اسم المجال	عدد فقرات المجال
1	إتخاذ القرار	1
2	الثقة بالنفس	1
3	التخطيط والتنظيم	2
4	تحمل المسؤولية	2
5	قوة التحمل	2
6	الاتزان الانفعالي	2
	المجموع	10

3-6-1-11 كيفية حساب الدرجة على المقياس

تعد خطوة و حساب الدرجة التي يحصل عليها المشرف على المقياس من الخطوات المهمة وتختلف طرق الحساب من مقياس الى آخر وبما انه المقياس نستخدم به طريقة ليكرت (خماسي) حيث اعطيت الدرجة لمقياس ليكرت كالاتي (1,2,3,4,5) على التوالي وتحتسب الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع اجابات كل مشرف وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (80 الى 400).

3-6-1-12 فقرات الكشف عن اثر التخمين

لجأ الباحث الى اضافة (3) فقرات للمقياس في آخر الاستبيان وهذه الفقرات موجودة اصلا بالمقياس وتم تغيير في صياغتهم وهذه الفقرات المضافة لاتحتسب كدرجة للمقياس ولكن فقط

للتأكد من صدق اجابة المفحوص واذا وجد اختلاف في اجاباته لهذه الفقرات يتم ابعاد الاستمارة الخاصة به وتم تكرار الفقرات (43,41,8) وصياغتها بطريقة ثانية ووضعهم في اخر المقياس .

3-6-1-13 خطوات تطبيق مقياس الشخصية القيادية

أعداد تعليمات المقياس

قبل تطبيق المقياس على عينة البحث قام الباحث باعداد التعليمات الخاصة بالاستبيان لكي يكون المشرف والمقصود به هو العينة على دراية كاملة عند الاجابة بالفقرات ،حيث تكتب التعليمات والملاحظات الخاصة بالمقياس بالسهولة والوضوح حيث ان وضوح الفقرات لها تاثير قوي على ثبات المقياس وموضوعية الاختبار

التجربة الاستطلاعية

تم إجراء تجربة استطلاعية على عينة قوامها (6) مشرفين للإجابة عن فقرات المقياس المتكون من (80) فقرة وتم عرض المقياس على عينة البحث كما مبين في ملحق رقم (7).

. "إذ تم توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائيا منتظما لتجنب تأثر المجيب بنمط كل مجال من مجالات المقياس" (باهي والأزهري، 2006، 108) ويكون الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي

- مدى وضوح الفقرات ودرجة استجابتهم لها .
- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس .
- الإجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت .
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحث .

- الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة عن المقياس .

- معرفة كفاءة الكادر المساعد .(منصور، 2007، 2)

وقد كانت طريقة الإجابة واضحة ومفهومة وتم تحديد الوقت المستغرق للإجابة حيث بلغ (

56 - 88) دقيقة

صدق البناء

وهو عبارة عن المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناء نظريا محددًا أو ويسمى هذا الإجراء أيضا بصدق المفهوم أو الصدق (Anastasi,1976,151)خاصية معينة التكويني ، ويقصد به "مدى قياس الاختبار لتكوين فرض أو سمة معينة " وقد تم الكشف عن صدق البناء المفردة (القوة التمييزية لل فقرات)، ومعامل الاتساق الداخلي للمقياس، وتعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء (القمش وآخرون ، 2000، 135) . كما أن من مواصفات المقياس الجيد هو إجراء عملية التحليل الإحصائي لفقراته لمعرفة قدرة الفقرات للتمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه، أي استخراج القوة التمييزية لل فقرات (جابر وكاظم، 1973، 272)

3-6-1-14 حساب معامل التميز والقيمة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية القيادية

من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته للتمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية والذين حصلوا على درجات منخفضة في المقياس نفسه ، أي استخراج القوة التمييزية لل فقرات (دروان ، 1985، 176) .

إن خصائص المقياس تعتمد إلى حد كبير على الخصائص القياسية (السيكومترية) لفقراته، فكلما كانت هذه الخصائص للفقرات عالية في درجتها أو قوتها التمييزية، أعطت مؤشراً على دقة المقياس وقدرته على قياس ما وضع من أجل قياسه (Ellis, 1976,184).

وإثناء مطابقة الاستبيان لكشف أثر التخمين تم ابعاد مشرف واحد من العينة وذلك لعدم تطابق اجوبته في الاسئلة المكررة لكشف أثر التخمين ليصبح عدد الاستمارات الصحيحة لأفراد العينة (54) مشرفاً. وقد تم إجراء التحليل الإحصائي لمقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بطريقتين هما :

3-6-1-15 معامل الاتساق الداخلي

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات ، إذ أن هذه الطريقة تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته ، بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (خطاب ، 2009 ، 75) وقد استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض بواسطة نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي وكما موضح في الجدول رقم (10):

جدول رقم (10)

يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس مجالات

الشخصية القيادية

مستوى الدلالة	معامل التمييز	الفقرة									
0.001	0.321	61	0.001	0.333	41	0.000	0.312	21	0.031	0.256	.1
0.002	0.345	62	0.000	0.214	42	0.000	0.645	22	0.001	0.345	.2
0.000	0.465	63	0.000	0.322	43	0.000	0.333	23	0.000	0.842	.3
0.000	0.561	64	0.000	0.155	44	0.000	0.541	24	0.000	0.452	.4
0.000	0.674	65	0.000	0.164	45	0.000	0.221	25	0.000	0.347	.5
0.000	0.441	66	0.000	0.154	46	0.000	0.156	26	0.000	0.661	.6
0.000	0.215	67	0.000	0.466	47	0.000	0.333	27	0.000	0.252	.7
0.000	0.224	68	0.000	0.397	48	0.000	0.441	28	0.000	0.378	.8
0.000	0.336	69	0.120	0.084	49	0.000	0.242	29	0.000	0.545	.9
0.000	0.235	70	0.000	0.263	50	0.000	0.311	30	0.067	0.075	.10
0.000	0.284	71	0.000	0.256	51	0.000	0.225	31	0.000	0.674	.11
0.000	0.342	72	0.000	0.323	52	0.000	0.558	32	0.000	0.441	.12
0.000	0.125	73	0.000	0.164	53	0.000	0.242	33	0.000	0.215	.13
0.000	0.164	74	0.000	0.222	54	0.000	0.321	34	0.000	0.224	.14
0.000	0.154	75	0.000	0.328	55	0.000	0.222	35	0.000	0.336	.15
0.000	0.366	76	0.000	0.214	56	0.000	0.514	36	0.000	0.322	.16
0.000	0.294	77	0.000	0.455	57	0.000	0.455	37	0.000	0.235	.17
0.000	0.154	78	0.000	0.325	58	0.000	0.222	38	0.000	0.214	.18
0.000	0.667	79	0.000	0.255	59	0.000	0.212	39	0.000	0.231	.19
0.000	0.388	80	0.000	0.411	60	0.000	0.579	40	0.000	0.323	.20

يتضح من الجدول السابق رقم (10) أن قيم معامل الارتباط لفقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.075 - 0.842) وعند الرجوع إلى جدول دلالة الارتباط أمام مستوى معنوية (0.05) فإن الفقرات (10 ، 49) هي فقرات غير مميزة .وعليه يمكن وصف العبارات وفق معامل التمييز وكما موضح في الجدول السابق ذو الرقم (10) والذي يكون وفق الآتي:

(1) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.256)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.031) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى وثوق في النفس بأن تشرف على الميدان وبانها متفائلة.

(2) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.345)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.001)موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالسعادة و الحماس إذا تم إختياري مشرفاً أول.

(3) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.842)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى القدرة على اداء الكثير من المهارات الرياضية أمام معلمي التربية الرياضية.

4) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.452)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى توجيه الإرشادات الى معلمي التربية الرياضية بعيداً عن تلاميذهم

5) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.347)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة باقل من (0.05) ، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الميل في الرؤية و التأمل في إتخاذ القرارات

6) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.661)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة باقل من (0.05) ، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التحمل لمسؤولية القرارات التي تخص الإشراف.

7) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.252)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير في معظم الأحيان تقريباً " اجابة سريعة " عندما يكلمني الآخرون.

8) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.378)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الىأحترم قرارات مديرية الإشراف وأشارك في وضعها.

9) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.545)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير بانها ليس من الواجب أن اراقب كل من يحاول الإساءة أو العبث بممتلكات المدارس.

10) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.075)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت اصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.067)أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان دائما اكون مخلصا في اعمالى المكلف بها.

11) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.674)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير السعادة في كون المشاركة في التقويم السنوي لمعلمي التربية الرياضية.

12) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.441)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير ألتعاون مع إدارة المدرسة في وضع جدول دروس التربية الرياضية

13) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.215)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير اتباع التخطيط الجيد في الاشراف

14) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.224)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أالميول الى استخدام الكمبيوتر في عرض نهج الإشراف التربوي وحفظ المعلومات.

15) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.336)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى استخدام التكنولوجيا دائماً في المحاضرات النظرية مع معلمي التربية الرياضية.

16) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.322)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاهتمام بالضوابط والعادات الإجتماعية

17) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.235)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشيرالشعور بالسعادة عندما تقدر الادارة ولائي وانتمائي لعملي.

18) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.214)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مساعدة معلم التربية الرياضية بتجاوز عقبات إتمام دروس التربية الرياضية.

19) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.231)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير انتيابة الفرح و السرور عندما أشاهد معلمي التربية الرياضية يؤدون واجباتهم.

20) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.323)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالضجر عندما أتوجه الى الإشراف ولا اجد معلمي التربية الرياضية.

21) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.312)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالفخر عند الإنتماء الى المجال الرياضي.

22) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.645)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أقامة صداقات ودية مع معلمي التربية الرياضية لأنني منتمي لهم.

23) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.333)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ألتمتع بروح عالية مع كافة زملائي المشرفين.

(24) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.541)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى يكون ولائي الى بلادي في حالة ترشيحي لدورة خارج العراق.

(25) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.221)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى حب العمل يدفع الى بذل المزيد من الجهد لتنفيذ المهام على اتم وجه.

(26) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.156)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير أمتلاك ثقة عالية بقدراتي المهنية في المشاركة بفعاليات المدارس.

(27) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.333)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى العدالة و الاتزان مع زملائي المشرفين.

28) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.441)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التفكير قبل أن القيام بأي خطوة قبل الإشراف.

29) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.242)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير ألى توقف كثيراً للتفكير قبل القيام بأي عمل.

30) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.311)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالقدرة على المواجهة عندما ألتعرض للضغوط.

31) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.225)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالرضا عندما اتخذ قراراً يخص الإشراف.

32) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.558)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاشتراك بالمخيمات الكشفية بالنسبة لي جزء من عملي.

33) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.242)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) ، موثوقة باقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى طلب القيام بعمل ما الذي أنجزه على أحسن صورة و بأقصر وقت.

34) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.321)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى حب واجباتي و التزاماتي ضمن حدود مسؤوليتي.

35) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.222)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الحفاظ على الممتلكات العامة.

36) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.514)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى السعي الى تحقيق الإتصال مع مديرية الإشراف التربوي.

37) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.455)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى القيام كل يوم بعمل شيء يقربني من أهدافي بعيدة المدى.

38) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.222)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى استطاعة العودة الى العمل بعد مقاطعتي فيه دون أن افقد الغاية منه.

39) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.212)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة

الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التركيز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع.

40) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.579)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الحث على استخدام الأجهزة الحديثة في دروس التربية الرياضية.

41) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.333)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.001)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بان السلوك متوازن في مختلف المواقف الاجتماعية التي أتعرض لها.

42) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.214)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور عندما يلحق بي اذى في عملي فانه يبدو ذلك غير مبرر.

43) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.322)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاعتماد على النفس في حل المشكلات التي تواجههم.

44) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.155)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بسعادة غامرة عندما يتم تكريم معلمي التربية الرياضية الذين أشرف عليهم.

45) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.164)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالإحباط عند ما لم يقدر ولائي من أعمل معهم.

46) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.154)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التغيب عن الاشراف لظروف صعبة يزداد شوقي الى بذل جهدا مضاعفا.

47) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.466)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير التعامل والتصرفات مع زملائي يجب أن يكون ببسر وحكمة.

48) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.397)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تحمل إنتقادات الزملاء المشرفين لي بإعتزاز.

49) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.084)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت اصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.120)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير زيادة عدد المدارس التي اشرف عليها تزيد من ثقتي بنفسي.

50) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.263)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة

الإيجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مشاهدة الأفلام الوثائقية عن الإشراف التربوي تجعلني أكثر ثقة و إندفاعاً للعمل.

51) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.256)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أشارك مديرية الإشراف بتنفيذ القرارات.

52) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.323)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاستطاعة أن اقنع الآخرين بآرائي وقراراتي.

53) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.164)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تقديم المقترحات للمسؤولين لمصلحة العمل.

54) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.222)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05) وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تشجيع روح العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة.

55) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.328)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى رؤية مديرية الإشراف تثق بقدراتي الإشرافية.

56) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.214)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التجاوب بسرعة مع إدارة المدرسة و معلمي التربية الرياضية.

57) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.455)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التسرع في الحكم على الآخرين.

58) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.325)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تجديد أهدافي المهنية والشخصية وأطورها بإستمرار .

59) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.255)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى العثور على العناصر الخاصة بالعمل بسهولة في ملفاتي.

60) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.411)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.001)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالضييق عندما يتحدثون عن مشرف آخر.

61) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.321)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.001)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة

الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى وضع خطة منفصلة لكل عمل للإشراف اليومي.

62) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.345)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى المقدرة على الإقناع و التأثير في الآخرين.

63) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.465)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان من واجبي التعليمي غرس حب الوطن لدى معلمي التربية الرياضية.

64) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.561)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تزايد الثقة بالنفس عندما تكون التجهيزات الرياضية كاملة في المدارس.

65) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.674)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الوثوق بالقدرة على المشاركة بأداء درس متكامل أمام التلاميذ.

66) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.441)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى وضع الخطط لإنجاز عمل ما فاني لدي الثقة العالية بإنجازه.

67) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.215)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى بذل قصارى جهدي في سبيل الوصول الى أعلى المستويات الإشرافية.

68) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.224)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى انتقاد الأعمال التي يقوم بها زملائي وتقليل أهميتها.

69) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.336)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت اصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، أقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ألتعلق لمن هو صاحب القرار في العمل

70) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.235)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بامتلاك طموح لتحقيق أهدافي.

71) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.284)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى عدم القدرة على اتخاذ القرار سبب في هبوط مستوى ادائي الإشرافي.

72) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.342)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير بتوفير الحاجات الضرورية لدرس التربية.

73) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.125)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى دفع معلمي التربية الرياضية على اداء واجباتهم بهمة ونشاط.

74) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.164)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى انتماء روح القيادة لدى معلمي التربية الرياضية.

75) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.154)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى القدرة الذاتية على حل مشاكل العمل.

76) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.366)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة

الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مساعدة الآخرين بكل ما املك .

77) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.294)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى رفض انتقاص الآخرين من ذاتي أو الحط من قيمتي .

78) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.154)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الأهل والاقارب يحبون مهنتي و يتفاعلون معي .

79) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.667)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى العمل والى الاجتماعات والى الأحداث في الوقت المناسب .

80) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.388)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى وضع خطة عمل يومية لإنجاز بعض الاعمال اليومية.

3-6-1-15 اسلوب المجموعتان المتطرفتان

إن الهدف من تحليل الفقرات هو التأكد من كفايتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه المقياس ، فيتم حساب القوة التمييزية لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة وحذف الفقرات غير المميزة ، ورتبت درجات المشرفين تنازلياً استناداً إلى أسلوب المجموعتين المتطرفتين إذ تم اختيارنسبة 50% من الدرجات العليا و الدرجات الدنيا لتمثلا المجموعتين المتطرفتين ، إذ يؤكد ستانلي و هوبكنس " إن هذه النسبة تجعل المجموعتين مثاليتين من جانب الحجم والتمايز " (Stanly&Hopkins,1972,286) ، وضمت كل مجموعة (27) مشرفاً وقام الباحث بإجراء الاختبار التائي على المجموعتين المتطرفتين بهدف معرفة الفروق بينهما واعتمدت قيمة(ت) الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، والجدول (11) يوضح ذلك :

الجدول (11)

بيبنقيمة (ت) لفقرات مقياس الشخصية القيادية باستخدام اسلوب المجموعتان المتطرفتان

الفقر ة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الفقرة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الفقرة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الفقرة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
.1	2.515	0.031	21	2.021	0.000	41	2.201	0.001	61	2.899	0.001
.2	4.168	0.001	22	2.582	0.000	42	2.978	0.000	62	2.362	0.002
.3	2.001	0.000	23	1.997	0.000	43	2.515	0.000	63	2.340	0.000
.4	1.982	0.000	24	2.362	0.000	44	1.988	0.000	64	1.991	0.000
.5	2.760	0.000	25	1.141	0.222	45	2.060	0.000	65	2.760	0.000
.6	1.993	0.000	26	2.875	0.000	46	*0.760	0.087	66	2.228	0.000
.7	2.668	0.000	27	2.463	0.000	47	3.611	0.000	67	2.751	0.000
.8	2.210	0.000	28	2.291	0.000	48	3.936	0.000	68	3.362	0.000
.9	2.822	0.000	29	2.728	0.000	49	3.773	0.000	69	2.206	0.000
.10	2.362	0.001	30	2.875	0.000	50	2.668	0.000	70	2.342	0.000
.11	*1.315	0.121	31	1.997	0.000	51	2.978	0.000	71	4.760	0.000
.12	2.515	0.000	32	2.551	0.000	52	3.754	0.000	72	1.887	0.000
.13	*1.001	0.234	33	2.365	0.000	53	3.789	0.000	73	2.561	0.000
.14	1.981	0.000	34	2.632	0.000	54	2.822	0.000	74	*0.221	0.057
.15	2.437	0.000	35	2.264	0.000	55	2.564	0.000	75	2.899	0.000
.16	2.515	0.000	36	3.021	0.000	56	2.201	0.000	76	2.362	0.000
.17	*1.088	0.066	37	2.582	0.000	57	2.978	0.000	77	2.340	0.000
.18	3.001	0.000	38	1.997	0.000	58	2.515	0.000	78	1.991	0.000
.19	1.982	0.000	39	2.362	0.000	59	1.988	0.000	79	2.760	0.000
.20	2.760	0.000	40	2.971	0.000	60	2.060	0.000	80	2.228	0.000

يتضح من الجدول اعلاه رقم (11) أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (0.221 - 4.760) وعند الرجوع إلى مستوى الدلالة والاكبر من (0.05) فإن الفقرات (11، 17، 13، 17، 13، 11) هي فقرات ضعيفة التمييز ، وحصول الفقرات (10، 49) على عدم التمييز

بطريقة الاتساق الداخلي وبذلك يكون عدد الفقرات المحذوفة هي (8) فقرات لكلا الطريقتين ، إذ يصبح المقياس مؤلفاً بصيغته الحالية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (72) فقرة .

وعليه يمكن وصف العبارات وفق معامل التميز والذي يكون وفق الآتي:

(1) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.515)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.031) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أن الثقة بالنفس تكون مشرف على الميدان ومتفائل وبمصداقية عالية في تحقيق الرغبات.

(2) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.168)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.001)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالسعادة والحماس عندما يكون مشرفاً أول.

(3) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.001)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير على قدرة المشرف على اداء الكثير من المهارات الرياضية امام معلمي التربية الرياضية.

(4) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.982)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى صحة اجرائي عندما اوجه معلم التربية الرياضية بعيدا عن تلاميذه.

(5) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.760)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الرؤية والتامل في اثناء اتخاذي القرارات.

(6) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.993)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تحمل مسؤولية القرارات التي تخص الاشراف.

(7) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.668)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى اجابتي اجابة سريعة عندما يكلمني الاخرون.

(8) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.210)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى احترام قرارات مديرية الاشراف وأشارك بوضعها.

(9) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.822)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة باقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى انه ليس من واجبي ان اراقب كل من يحاول العبث او الاساءة بممتلكات المدرسة.

(10) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.001)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أن اكون مخلصا في الاعمال التي اكلف بها.

(11) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.315)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.121)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى سعادتي عندما اكون احد المشاركين في التقويم السنوي للمعلمين.

(12) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.515)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة

التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى على ان اتعاون مع ادارة المدرسة في وضع جدول درس التربية الرياضية.

13) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.001)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.234)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان اتبع التخطيط الجيد في الاشراف.

14) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.981)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى استخدام الكمبيوتر في عرض نهج الاشراف وحفظ المعلومات الخاصة بي.

15) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.437)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى استخدام التكنولوجيا في المحاضرات النظرية مع معلمي التربية الرياضية.

16) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.515)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاهتمام بالضوابط والعادات الاجتماعية.

(17) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.088)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.066)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالسعادة عندما تقدر الادارة ولائي وانتماي عملي.

(18) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.001)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مساعدة المشرف لمعلم التربية الرياضية بتجاوز عقبات درس التربية الرياضية.

(19) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.0982)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى سعادة المشرف عند مشاهدة معلمي التربية الرياضية يؤدون واجباتهم في درس الرياضة.

(20) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.760)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالضجر عندما يتوجه المشرف لزيارة معلم الرياضة ولم يجده.

(21) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.021)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالفخر عند الانتماء الى المجال الرياضي.

(22) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.582)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى قيام صداقات ودية مع معلمي التربية الرياضية لانني جزء منهم.

(23) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.997)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التمتع بروح عالية مع كافة زملائي المشرفين.

(24) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ولائي الى بلادي في حالة الترشيح لدورة خارج العراق.

25) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.141)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.222)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى حبي لعملي يدفعني الى بذل المزيد من الجهد لتنفيذ المهام على اتم وجه.

26) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.875)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أنني أمتلك ثقة عالية بقدراتي المهنية في المشاركة بفعاليات المدارس.

27) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.463)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان اكون عادلا ومنتزنا مع زملائي المشرفين.

28) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.291)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التفكير قبل ان اقوم باي خطوة قبل الاشراف.

(29) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.728)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التوقف كثيراً قبل ان اقوم باي خطوة.

(30) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.875)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالقدرة على المواجهة عندما اتعرض للضغوط.

(31) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.997)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالرضا عندما اتخذ قرارا يخص الاشراف.

(32) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.551)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان الاشتراك بالمخيمات الكشفية بالنسبة لي جزء من عملي.

(33) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.365)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى عندما يطلب مني القيام بعمل ما فاني انجزه على احسن صورة وبقصر وقت.

(34) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.632)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى احب ان تكون واجباتي والتزاماتي ضمن حدود مسؤوليتي.

(35) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.264)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان المحافظة على الممتلكات العامة هي جزء من واجباتي.

(36) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.021)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان اسعى الى تحقيق الاتصال مع مديرية الاشراف التربوي.

(37) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.582)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان القيام بعمل كل يوم من اجل التقريب من اهدافي بعيدة المدى.

(38) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.997)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاستطاعة بالعودة الى العمل بعد مقاطعتي فيه دون ان افقد الغاية منه.

(39) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التركيز على منع وقوع المشاكل قبل وقوعها.

(40) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.971)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى استخدام الاجهزة الحديثة في دروس التربية الرياضية.

(41) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.201)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان سلوكي متوازن في مختلف المواقف الاجتماعية التي اتعرض لها.

(42) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.978)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير عندما يلحق بي اذى في عملي فانه يبدو ذلك غير مبرر.

(43) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.515)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الاعتماد على نفسي في حل مشكلاتي التي تواجهني اثناء العمل.

(44) إن معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.988)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالسعادة الغامرة عندما يتم تكريم معلمي التربية الرياضية الذين اشرف عليهم.

45) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.060)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالاحباط عندما لم يقدر ولائي من أعمل معهم.

46) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.760)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.087)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان التغيب عن الاشراف لظروف صعبة يزيدني شوقا الى بذل جهد مضاعف.

47) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.611)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان التعامل مع الزملاء والتصرف معهم يكون ببسر وحكمة.

48) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.936)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تحمل انتقادات زملائي المشرفين لي باعتزاز .

49) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.773)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى زيادة عدد المدارس التي يتم الاشراف عليها وتزيد من ثقة المشرف .

50) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.668)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان مشاهدة الافلام الوثائقية عن الاشراف التربوي تجعلني أكثر ثقة واندفاعا للعمل الاشرافي .

51) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.978)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مشاركة الاشراف بتنفيذ القرارات .

52) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.754)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى استطاعة المشرف اقناع الاخرين بآرائه وقراراته.

53) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.789)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تقديم المقترحات للمسؤولين لمصلحة العمل.

54) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.822)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان اشجع على روح العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة.

55) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.564)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان مديرية الاشراف تثق بقدراته الاشرافية.

56) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.201)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى سرعة التجاوب بسرعة مع ادارة المدرسة ومعلمي التربية الرياضية.

(57) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.978)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التسرع في حكمي على الآخرين.

(58) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.515)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تجديد تحديد أهدافي المهنية والشخصية وأطورها باستمرار.

(59) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.988)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى العثور على العناصر الخاصة بالعمل بسهولة بملفاتي.

(60) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.060)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أن أضع خطة منفصلة لكل عمل للاشراف اليومي.

(61) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابقوضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.899)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بالضييق عندما يتحدثون عن مشرف أخر.

(62) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابقوضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أن لدي المقدرة على الاقناع والتأثير في الآخرين.

(63) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.340)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى أن من واجبي التعليمي غرس حب الوطن لدى معلمي التربية الرياضية.

(64) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.991)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى زيادة الثقة بالنفس عندما تكون التجهيزات الرياضية كاملة في المدارس.

(65) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.760)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى امتلاك الثقة الكاملة بقدراتي على المشاركة بأداء درس متكامل أمام التلاميذ.

(66) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول اعلاه وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.228)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى انه عند التخطيط لانجاز عمل معين له القدرة والثقة العالية بانجازه.

(67) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.751)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى بذل اقصى جهد في سبيل الوصول أعلى المستويات الاشرافية.

(68) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى انتقد الاعمال التي يقوم بها زملائي والتقليل منها.

(69) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.206)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى التملق لمن هو صاحب القرار بعلمي.

(70) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.342)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الشعور بامتلاك الطموح لتحقيق الاهداف.

(71) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.760)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى عدم القدرة على اتخاذ القرار سبب في هبوط مستوى ادائي الأشرافي.

(72) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.887)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مطالبة المشرف لادارات المدارس بتوفير الحاجات الضرورية لدرس التربية الرياضية.

(73) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.561)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى اهمية دفع المشرف لمعلمي التربية الرياضية على اداء واجبهم بهمة ونشاط

(74) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.221)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أصغر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.057)، أكبر من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة السلبية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى تنمية روح القيادة لدى معلمي التربية الرياضية.

(75) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.889)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى قدرة المشرف الذاتية على حل مشاكل العمل التي تواجهه.

(76) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى مساعدة المشرف للاخرين بما يملك.

(77) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.340)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى رفض المشرف من الانتقاص من قيمته من قبل الآخرين.

(78) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (1.991)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى ان اهلي واقاربي يحبون مهنتي ويتفاعلون معي

(79) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.760)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى الوصول الى العمل والى الاجتماعات والى الاحداث في الوقت المناسب.

(80) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.228)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000)، موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى وضع خطة عمل يومية لانجاز بعض الاعمال اليومية هو الافضل .

3-6-1-16 ثبات المقياس

يعد الثبات من المؤشرات الضرورية كونه يعني " مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها (علام ،2000، 131)، وهناك عدة طرق لحساب الثبات اعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية ؛ كونها تتطلب الاختبار لمرة واحدة فقط وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات إجابات (20) مشرفا ، إن هذه الطريقة تعتمد على تجزئة الاختبار الى جزئين ، الجزء الأول يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ، والجزء الثاني يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ، إذ تم احتساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجات المشار إليها أعلاه والذي بلغ (0.746) ، إلا إن هذه الطريقة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار ؛ لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الاختبار ككل ، وقد قام الباحث باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك اصبح ثبات المقياس (0.832) وهو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه .

3-6-1-17 الخطأ المعياري للمقياس

ترى أنستازي (Anastasi) ان الخطأ المعياري للمقياس يعبر بصورة واضحة عن ثبات المقياس، (Anastasi, 1976, 129) وكذلك هو تقدير للانحراف المعياري لدرجات الفرد الملاحظة عن درجته الحقيقية ، (Mehrens,1984, 270) فلو فحصنا أحد أفراد مجتمع البحث عدة مرات في مقياس الشخصية القيادية ضمن شروط واحدة فإننا سنحصل على درجة

إما أعلى أو أقل أو الدرجة الأولى نفسها ، وهذا التذبذب يعود إلى أن المقياس لن يكون مثالياً من غير خطأ ، سواء أكان المقياس فيزيائياً أم نفسياً ، وهذا الخطأ له مصادر متعددة ، فربما يكون خطأ المقياس نفسه أو خطأ ناتجاً عن ظروف التطبيق ، أو خطأً عن الفرد نفسه أو خطأً في الملاحظة (أبو لبدة ، 1979 ، 14) ، وعند تطبيق معادلة الانحراف المعياري بلغت درجة الخطأ $(3.022\pm)$ عندما كان معامل الثبات (0.712) وانحراف معياري (4.657) وبناءً عليه فالدرجة الحقيقية للمقياس لأي لاعب هي الدرجة التي يحصل عليها في المقياس $(3.022\pm)$.

3-6-1-18 تصحيح المقياس :

بعد أن أنجز الباحث المعاملات العلمية اللازمة لمقياس الشخصية القيادية من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (72) فقرة بصورته النهائية وتكون الإجابة عنه من خلال اختيار بديل واحد من خمسة بدائل ، وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ، إذ تعطى الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي ، وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (72 - 360) .

3-6-1-19 مقياس الشخصية القيادية بصورته النهائية

بعد أن أنجز الباحث المعاملات العلمية اللازمة لمقياس الشخصية القيادية من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من ستة مجالات وكان مجموع فقراته هو (72) فقرة بصورته النهائية كما مبين في ملحق رقم (8) .

3-6-2 إجراءات بناء مقياس كفاءة الاداء :

قام الباحث بالاطلاع على المصادر والمراجع والدراسات والمقاييس والاستبيانات السابقة في التربية الرياضية وعلم نفس النمو التي لها علاقة بالبحث الحالي واستخدم الباحث مقياسي (GomezMejia,1998). MejiaWilliam, Gomez (William,O,1990) لبناء مقياس كفاءة الاداء ومن خلال الاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس وبعد تحليل المقاييس المذكورة سابقا فقد تمت صياغة (25) فقرة لمقياس كفاءة الاداء كما موضح في الملحق (9)،

3-6-2-1 صدق وصلاحية فقرات المقياس:

"يعد الصدق من الخصائص المهمة في الاختبارات، فالاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها" (حسانين،183،1995).

إذ يعتبر صدق المقياس الخاصية الأكثر أهمية من بين خصائص المقياس الجيد. (عمر وآخرون ، 2010 ، 189).

ويشير (Eble) إلى أن "عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها، يعد أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري". (Eble ,1972,55).

ويؤكد (Ferguson) "أن اتفاق المحكمين يعد نوعاً من أنواع الصدق الظاهري". (Ferguson,1981,104) .

بعد أن تم إعداد فقرات المقياس البالغة (25) فقرة ، كما موضح في الجدول رقم (12)، وقد تم عرض الفقرات المقترحة للمقياس على السادة الخبراء لبيان مدى ملائمتها للبيئة العراقية

كما موضح في الملحق (10) وتم عرض صلاحية فقرات مقياس كفاءة الاداء على الخبراء لبيّنوا آرائهم حول صلاحية فقراته ويوضحه الجدول التالي رقم(12).

جدول رقم (12)

يبين نتائج إختبار (ك²) لآراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس كفاءة الاداء

ت	رقم الفقرة	عدد الفقرات	الخبراء		قيمة (ك ²) المحسوبة	الدلالة
			موافق	غير موافق		
1	1 ، 2 ، 8 ، 10 ، 11 ، 12 ، 18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 23	11	15	1	12,25	معنوي
2	3 ، 4 ، 5 ، 13 ، 14 ، 15 ، 17 ، 24 ، 25	9	14	2	9	معنوي
3	6 ، 7 ، 9 ، 16 ، 22	5	10	6	1	غير معنوي

وقد تم اعتماد الفقرات نفسها لمقياس كفاءة الاداء وذلك لحصولها على نسبة اتفاق اكثر من 75% ، حيث كانت نسبة اتفاق السادة الخبراء (86.55%) ، وتم عرض فقرات المقياس بعد الأخذ بآراء السادة الخبراء لغرض التطبيق الأولي للمقياس على عينة البحث كما مبين في ملحق رقم (11).

3-6-2-2 الشروط العلمية لمقياس كفاءة الاداء

الصدق

تم إجراء التجربة الاستطلاعية لبيان مدى صلاحية المقياس على عينة قوامها (6) مشرفين ، وكان الغرض من إجراء التجربة التأكد من موضوعية وصدق المقياس والتي تمثلت في

الخطوات التالية

- إعداد الصورة الأولى لل فقرات قبل القيام بتحليلها إحصائيا .
- التعرف على ملاءمة الفقرات المعدة لهذا الغرض .
- مدى وضوح الفقرات لعينة البحث ودرجة استجابته لها .
- تجنب العبارات غير الواضحة وتبديلها بعبارات ملائمة .
- احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه اللاعب في الإجابة عن فقرات المقياس ، إذ تراوح زمن الإجابة من (14 - 22) دقيقة .
- التأكد من وضوح تعليمات المقياس ومدى تجاوب المختبرين وتفهمهم للاختبارات .
- اتخاذ الإجراءات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية لاعداد صورة المقياس بحيث تكون ملائمة للمشرفين للإجابة عنها .

3-2-6-3 حساب معامل التميز والقيمة التمييزية لفقرات مقياس كفاءة الاداء

لحساب درجة التميز والقيمة التمييزية لمقياس كفاءة الاداء بطريقتين وهما (معامل الاتساق الداخلي واسلوب المجموعتان المتطرفتان) وكما يلي

3-2-6-4 معامل الاتساق الداخلي

استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون للتعرف على الفقرات ان كانت مميزة ام لا بواسطة (Spss) كما موضح في جدول التالي رقم (13).

الجدول (13)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس كفاءة الاداء

تسلسل الفقرة	معامل التمييز	مستوى الدلالة
1	0.342	0.000
2	0.520	0.000
3	0.401	0.000
4	0.328	0.000
5	0.315	0.000
6	0.411	0.000
7	0.511	0.000
8	0.325	0.004
9	0.321	0.000
10	0.414	0.000
11	0.487	0.001
12	0.425	0.000
13	0.352	0.000
14	0.351	0.000
15	0.402	0.000
16	0.415	0.006
17	0.418	0.000
18	0.362	0.000
19	0.416	0.002
20	0.544	0.000

يتضح من الجدول السابق رقم (13) أن قيم معامل الارتباط بين فقرات مقياس كفاءة الاداء والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.315 - 0.544) ، وعند الرجوع إلى جدول دلالة الارتباط وأمام مستوى الدلالة (0.05) تبين ان قيم معامل الارتباط هي قيم مميزة وبذلك تقبل جميع الفقرات لمقياس كفاءة الاداء ، وعليه يمكن وصف العبارات وفق معامل التميز كما مبينة في الجدول السابق رقم (13) والذي يكون وفق الآتي:

1) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.342)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية للمشرف تعمل على تحسين الاداء).

2) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.520)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تساعد على تقليل الفترة الزمنية لزيارة المشرف لمعلم الرياضة في المدرسة).

3) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.401)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة

الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (مساهمة الشخصية القيادية في تقليل تكلفة الاشراف في التربية الرياضية).

4) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.328)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة اتجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان المشرف التربوي يجب ان يسرع باداء الواجبات وعدم تاجيلها).

5) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.315)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تساعد على التغلب على معوقات الاشراف).

6) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.411)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تؤدي الى مواكبة التطورات الحديثة والاساليب المتقدمة بالاشراف).

7) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.511)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية

الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تساهم وتساعد في زيادة معرفة المشرف بمتطلبات عمله الاشرافي).

8) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.325)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.004) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تزيد من ثقته بنفسه مما يؤدي الى تطور مثابرتة في الاداء).

9) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.321)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان مشاركة المشرف في الدورات القيادية التي تقيمها الوزارة تزيد من قدراته على تنظيم الاعمال).

10) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.414)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (تمتع المشرف التربوي بالمعرفة الكافية حول متطلبات الاشراف).

11) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.487)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.001) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان توزيعهم على المدارس كان بما يتناسب مع مؤهلاتهم التي تساعدهم على تحقيق كفاءة الاداء).

12) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.425)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان البرامج التدريبية التي تعتمد عليها وزارة التربية تساعد على رفع كفاءتهم الادائية).

13) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.352)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان اتخاذ القرارات من قبل المشرف يساعد على تطوير كفاءة الاداء لهم).

14) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.351)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة

الاجيائية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (القدرة على العمل الاضافي يساعدهم على الوصول الى درجة الاشراف والقبول).

15) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.402)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان تزويد المشرف بالمعايير المعتمدة للاشراف تصب في صالح المشرف وتزيد من قدراته).

16) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.415)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.006) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان قدرة المشرف التربوي على حل الكثير من المشاكل والمعوقات التي تواجهه دون الرجوع الى مديرية الاشراف).

17) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.418)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الدورات التي يدخلها المشرف التربوي تساعده للوصول الى حل المشاكل بشكل يسر وسهل وافضل).

18) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.362)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان متابعة المشرف لعمله يعد عاملاً مهماً لتحقيق كفاءة الأداء).

19) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.416)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.002) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (تمتع المشرف التربوي بأسلوب مرن للتعامل مع مشرف التربية الرياضية).

20) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (0.544)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان متابعة المشرف التربوي للنشاطات اللاصفية لمعلمي التربية الرياضية يزيد من كفاءته ونجاحه).

3-6-2-5 أسلوب المجموعتان المتطرفتان

قام الباحث بإجراء الاختبار التائي للمجموعتين المتطرفتين بهدف معرفة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة واعتمدت قيمة (ت) الدالة إحصائيا مؤشرا لتمييز الفقرات على الحاسوب الآلي ، والجدول (14) يوضح ذلك باستخدام نظام (SPSS).

الجدول (14)

قيمة (ت) لفقرات مقياس كفاءة الاداء باستخدام اسلوب المجموعتان المتطرفتان

الفقرة	معامل التمييز	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل التمييز	مستوى الدلالة
1	4.077	0.000	11	2.978	0.000
2	3.104	0.000	12	3.001	0.000
3	2.997	0.008	13	2.841	0.000
4	2.822	0.000	14	2.514	0.000
5	2.978	0.000	15	4.605	0.000
6	2.947	0.000	16	4.267	0.005
7	2.784	0.000	17	3.451	0.000
8	2.888	0.000	18	4.664	0.000
9	4.521	0.000	19	3.557	0.000
10	3.292	0.000	20	2.847	0.000

يتضح من الجدول (14) أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت من (2.784 – 4.664) وعند الرجوع إلى قيمة (ت) الجدولية وأمام مستوى معنوية (0.05) نجد إن جميع فقرات مقياس كفاءة الاداء هي فقرات مميزة،وعليه يمكن وصف العبارات وفق معامل التميز كما مبين في جدول رقم(14) والذي يكون وفق الاتي:

1) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.077)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية للمشرف تعمل على تحسين الاداء).

2) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.104)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تساعد على تقليل الفترة الزمنية لزيارة المشرف لمعلم الرياضة في المدرسة).

3) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.997)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.008) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (مساهمة الشخصية القيادية في تقليل تكلفة الاشراف في التربية الرياضية).

4) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.822)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان المشرف التربوي يبادر باداء الواجبات وعدم تأجيلها).

5) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.978)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تساعد على التغلب على معوقات الاشراف).

6) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.947)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تؤدي الى مواكبة التطورات الحديثة والاساليب المتقدمة بالاشراف).

7) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.784)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس

النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تساهم وتساعد في زيادة معرفة المشرف بمتطلبات عمله الاشرافي).

8) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.888)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.004) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الشخصية القيادية تزيد من ثقته بنفسه مما يؤدي الى تطور مثابرتة في الاداء).

9) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.521)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان مشاركة المشرف في الدورات القيادية التي تقيمها الوزارة تزيد من قدراته على تنظيم الاعمال).

10) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.292)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (تمتع المشرف التربوي بالمعرفة الكافية حول متطلبات الاشراف).

11) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.978)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة

التميزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان توزيعهم على المدارس كان بما يتناسب مع مؤهلاتهم التي تساعدهم على تحقيق كفاءة الاداء).

12) ان معامل القيمة التميزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.001)، وان القيمة التميزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التميزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان البرامج التدريبية التي تعتمد عليها وزارة التربية تساعد على رفع كفاءتهم الادائية).

13) ان معامل القيمة التميزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.841)، وان القيمة التميزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التميزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان اتخاذ القرارات من قبل المشرف يساعد على تطوير كفاءة الاداء لهم).

14) ان معامل القيمة التميزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.514)، وان القيمة التميزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التميزية الجدولية ، وبدلالة احصائية (0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (القدرة على العمل الاضافي يساعدهم على الوصول الى درجة الاشراف والقبول).

15) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول اعلاه وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.605)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان تزويد المشرف بالمعايير المعتمدة للاشراف تصب في صالح المشرف وتزيد من قدراته).

16) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.267)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.005) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان قدرة المشرف التربوي على حل الكثير من المشاكل والمعوقات التي تواجهه دون الرجوع الى مديرية الاشراف).

17) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.451)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان الدورات التي يدخلها المشرف التربوي تساعده للوصول الى حل للمشاكل بشكل يسر وسهل وافضل).

18) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (4.664)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس

النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان متابعة المشرف لعمله يعد عاملاً مهماً لتحقيق كفاءة الاداء).

19) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (3.557)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (تمتع المشرف التربوي باسلوب مرن للتعامل مع مشرف التربية الرياضية).

20) ان معامل القيمة التمييزية المحسوبة لهذه العبارة وفق الجدول السابق وضمن التسلسل ذاته والتي بلغت قيمتها (2.847)، وان القيمة التمييزية المحسوبة ظهرت أكبر من القيمة التمييزية الجدولية ، وبدلالة احصائية(0.000) موثوقة بأقل من (0.05)، وكل ذلك يعكس النظرة الايجابية جداً لأفراد عينة الدراسة تجاه هذه العبارة ، مما يشير الى (ان متابعة المشرف التربوي للنشاطات اللاصفية لمعلمي التربية الرياضية يزيد من كفاءته ونجاحه).

3-6-2-6 ثبات المقياس

مفهوم الثبات:

أورد حسانيين بأن الثبات يعني ان يكون الأختبار على درجة من الدقة والأتقان والأتساق والموضوعية والاجراء فيما وضع لقياسه.

وهناك عدة طرق لحساب الثبات وقد اعتمد الباحث على نفس الاسلوب الذي اعتمد لحساب

ثبات مقياس كفاءة الاداء هي : -

3-6-2-7 طريقة التجزئة النصفية

إذ تم احتساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين الدرجات المشار إليها آنفاً والذي بلغ (0.789) ، إلا إن هذه الطريقة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الاختبار ككل ، وقد قام الباحث باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) * بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.882) وهو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه .

3-6-2-8 الخطأ المعياري للمقياس

والخطأ المعياري الذي يتم استخراجها الآن ما هو إلا تقدير كمي لهذه الأخطاء ، والذي يتم الحصول عليه عادة من الثبات ، وعند تطبيق معادلة الانحراف المعياري بلغت درجة الخطأ (± 2.612) عندما كان معامل الثبات (0.789) والانحراف المعياري قدره (3.541) وبناء عليه فإن الدرجة الحقيقية للمقياس لاي مشرف هي الدرجة التي يحصل عليها في المقياس (±2.612).

3-6-2-9 تصحيح المقياس

بعد أن أنجز الباحث المعاملات العلمية اللازمة لمقياس كفاءة الأداء من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (20) فقرة بصورته النهائية وتكون الإجابة عنه من خلال خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة)، إذ تعطى الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي، وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (20 - 100).

* معادلة سبيرمان براون = $2 \times \text{معامل الثبات} + 1$ / معامل الثبات

3-6-2-10 مقياس كفاءة الاداء النهائي:.

بعد أن أنجز الباحث المعاملات العلمية اللازمة لمقياس كفاءة الاداء من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (20) فقرة بصورته النهائية كما مبين في ملحق رقم (12).

3-7 المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحث الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتمثل بالاتي:

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط البسيط .
- معادلة سبيرمان - براون .
- اختبار (ت) .
- الخطأ المعياري .
- الانحراف المعياري .
- تحليل التباين باتجاه واحد .
- اختبار (دنكن) .
- مربع كاي.
- التوزيع الطبيعي التحذب والتدبيب.

الباب الرابع

4- عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها :

تم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء البيانات التي تم الحصول عليها من خلال مجموعة الاجراءات التي قام الباحث بها وكما يلي:

4-1 عرض نتائج التساؤل الأول والذي ينص على(هل يمكن بناء مقياس

الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في بغداد)؟

تم تحقيق الاجابة عن التساؤل الأول من خلال بناء المقياس والذي تم تحقيق بناءه من خلال خطوات بناء المقاييس(علاوي ، رضوان ،، 2000، 319-332)التي تم اجرائها في الفصل الثالث حيث قام الباحث من خلال الاطلاع على المصادر والمراجع من جمع (10) مجالات وهي (القيادة ،الانجاز ، الطاعة، تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار، قوة التحمل ، التنظيم ، قوة التحمل ، روح الجماعة ،الإتزان الإنفعالي) وقد اخذ الباحث بالملاحظات المهمة التي ابداهها السادة الخبراء في صلاحية او عدم صلاحية المجالات ،وبعد تحكيم الخبراء للاستبانة تم حذف (3) مجالات لعدم حصولها على اتفاق الخبراء وهي (القيادة ، الإنجاز ، الطاعة) ، وتم الأخذ برأي الخبراء بإضافة التخطيط مع التنظيم في مجال واحدة . وتم الإتفاق على المجالات (تحمل المسؤولية ، إتخاذ القرار، قوة التحمل ، التخطيط و التنظيم ، قوة التحمل ، روح الجماعة ، الإتزان الإنفعالي) وبعدها تم ابعاد مجال(روح الجماعة) لحصوله على الاهمية النسبية اقل من (50%) (الياسري،2003،محاضرات دكتوراه).

وتكون المقياس من (6) مجالات للشخصية القيادية وتم جمع (90) فقرة وعرضها على الخبراء لبيان صلاحية الفقرات وتم ابعاد (10) فقرات حسب راي الخبراء (Eble,1972.55).

وتم عرض المقياس الاولي على عينة البحث بعد توزيع فقراته توزيعاً عشوائياً منتظماً لتجنب تأثير المجيب بنمط كل مجال من مجالات الشخصية القيادية (باهي ، الازهري ، 2006،108).

وبعد اجراءات المعاملات العلمية تم ابعاد (8) فقرات واصبح مقياس الشخصية القيادية مكون من (72) فقرة كما موضح في ملحق رقم (8) من حيث عدد الفقرات لكل مجال من مجالات مقياس الشخصية القيادية ويقول (عودة) أن المقياس هو اداة قياس تم اعدادها على وفق طريقة منتظمة من عدة خطوات تتضمن مجموعة من الاجراءات التي تخضع لشروط وقواعد محددة لغرض تحديد درجة امتلاك المشرف للمجال من خلال اجاباته على عينة من الفقرات التي تمثل المقياس المراد بناءه (عودة، 1998، 59).

ويرى الباحث انه تم التوصل الى بناء مقياس الشخصية القيادية وكانت اجابات المشرفين بشكل جيد وكانت عينة البحث جادة بالاجابة على كافة فقرات المقياس وبالتالي تم تحقيق التساؤل الاول من البحث.

4-2 عرض نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على (هل يمكن بناء مقياس كفاءة

الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في بغداد)؟

تم تحقيق الاجابة عن التساؤل الثاني من خلال بناء المقياس والذي تم تحقيق بناءه من خلال خطوات بناء المقاييس التي تم اجرائها في الفصل الثالث حيث تم الاستعانة بمقياسي (Gomez) (MejiaWilliam) وتم عرض فقرات المقياس على الخبراء لبيان صلاحية الفقرات حيث كانت عدد فقرات المقياس (25) وبعد اجراء المعاملات العلمية تم ابعاد (5) فقرات واصبح المقياس المقدم لعينة البحث (20) فقرة (Eble,1972.55).

وبعد عرض المقياس على العينة وبعد تفرغ الدرجات الخام واجراء المعاملات العلمية تم اعتماد فقرات المقياس جميعها وتكونت فقرات المقياس من (20) فقرة كما موضح في ملحق رقم (12) ويقول (Good) ان المقياس سلسلة من العبارات أو الفقرات التي تهدف الى الكشف عن آراء وخصائص شخصية معينة للمجيب عنه لبناء المقياس (Good,1973,507) ويرى الباحث انه تم تحقيق بناء مقياس كفاءة الاداء وكانت اجابات العينة مشجعة وكانت العينة اجاباتهم مميزة وصادقة وبهذا تم تحقيق التساؤل الثاني.

3-4 عرض نتائج التساؤل الثالث والذي ينص على (هل المشرفين التربويين

بالتربية الرياضية يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء جيدة)؟

للإجابة عن التساؤل الثالث قام الباحث باستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء لمعرفة هل المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء والجدول رقم(15) وجدول رقم (16) يوضحان ذلك:

الجدول (15)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الشخصية القيادية وكفاءة الاداء

المتغير	س	ع	المتوسط الفرضي
الشخصية القيادية	313.963	12.81881	216
كفاءة الاداء	82.0556	6.53371	60

يتبين من الجدول (15) أن الأوساط الحسابية لدرجات العينة على مقياس الشخصية القيادية كان (313.9630) وعلى مقياس كفاءة الأداء بلغ (82.0556) ، والانحراف المعياري لمقياس الشخصية القيادية كان (12.81881) والانحراف المعياري لمقياس كفاءة الأداء بلغ (6.53371)، وان المتوسط الفرضي* لمقياس الشخصية القيادية كان (216) وعند مقارنته بالوسط الحسابي (313.963) يتبين انه أقل من الوسط الحسابي بدرجة كبيرة وهذا يدل على ان عينة البحث يتمتعون بسمات الشخصية القيادية حسب المقياس المعد لذلك والمتوسط الفرضي لعينة البحث على مقياس كفاءة الاداء كان (60) وهو أقل من الوسط الحسابي والبالغ (82.0556) وبذلك فان المشرفين التربويين يتمتعون بكفاءة اداء عالية لمهام عملهم .

* المتوسط الفرضي = مجموع البدائل ÷ عدد البدائل × عدد الفقرات.

الجدول (16)

يبين نتائج قيمة (ت) بين مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
الشخصية القيادية	313.963	12.81881	21.844	0.000	معنوي*
كفاءة الاداء	82.0556	6.53371			

* فروق معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0,05)

يتضح من الجدول (16) بأن قيمة (ت) المحسوبة بين درجات عينة البحث على مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء بلغت (21,844) وعند مستوى معنوية اقل من (0.05) وهي درجة عالية لكون مستوى الدلالة هو (0.000) وهي فروق معنوية لصالح الشخصية القيادية وهذا يدل على ان المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية اكثر من كفاءة الاداء من خلال الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة ، وان هذا لايعني ان المشرفين لا يملكون كفاءة اداء لكونهم حصلوا على وسط حسابي في مقياس كفاءة الاداء اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس .

ويؤكد ذلك (السياف 2006) الى طبيعة العلاقة القائمة بين السلوك القيادي لمشرفي التربية الرياضية ودرجة رضاهم عن العمل في ان درجة الرضا يمكن ان تعتبر مؤشرا علميا دقيقا لطبيعة السلوك الذي يتخذه المشرف في عمله والذي يمكن تسجيله او ملاحظته من قبل ادارة المدرسة والمعلم والطلبة ، وان هذا التفاعل يمكن ان يظهر بشكل واضح من خلال العلاقات المتبادلة واحترام الرأي ومراعاة مشاعر الآخرين وباعتماد بعدي السلوك القيادي المهتم بالعمل والمهتم بالعلاقات الانسانية ، وان النمط القيادي المهتم بالعمل والعلاقات الانسانية

يرتبط ايجابيا برضا المدرسين عن عملهم ، وذلك يتفق مع النتائج الحالية كما يشير كوهان (kohan,1989) الى ان السلوك القيادي المهتم بالعلاقات الانسانية يؤثر ايجابيا في رضا المعلمين عن عملهم، وان نمط الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية هو الاكثر تأثيرا في رضاهم عن عملهم (Kohan,1989,33-48) ، ويقول (الدليمي ، 1990) الى ان القادة التربويين لهم الدور الفاعل في خلق رضا عال عن العمل لدى المرؤوسين (الدليمي ، 1990،103) وبهذا يكون تم تحقيق الاجابة على التساؤل الثالث.

4-4 عرض نتائج التساؤل الرابع والذي ينص على (هل توجد علاقة ارتباطية

بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين)؟

للاجابة عن التساؤل الرابع قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعرفة قيمة (ر) المحسوبة ، كما موضح في الجدول الاتي رقم(17).

الجدول (17)

يبين نتائج قيمة معامل الارتباط بين مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين

التربويين

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسوبة	مستوى دلالة الفروق	دلالة
الشخصية القيادية	313.963	12.81881	0.981	0.000	معنوي*
كفاءة الاداء	82.0556	6.53371			

يتضح من الجدول (17) بأن قيمة (ر) المحسوبة بين درجات عينة البحث على مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء بلغت (0,981) وعند مستوى معنوية اقل من (0.05) وهي درجة عالية لكون مستوى الدلالة هو (0.000) وهي علاقة ارتباط معنوية عالية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء وهذا يدل على ان العلاقة هي علاقة طردية وتعني كلما زادت درجة الشخصية القيادية على المقياس المعد لذلك زادت درجة كفاءة الاداء وبالعكس .

ويعزو الباحث وجود علاقة ارتباط قوية ما بين درجات المشرفين التربويين على مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء من خلال النتائج التي حصل عليها الباحث من عينة البحث لكونهم يعيشون في مجتمع واحد تحكمه نفس العادات والتقاليد وعملهم هو عمل تربوي يتصف بالعلاقات الانسانية للمشرفين والمعلم مع التلميذ ، وهذا ما يؤكد (خطاب ، 2006) ان الالتزام الاجتماعي والخلقي يعكس شخصية المشرف القيادية لهم وبالتالي ينشأ عنها القيم التي تم دمجها من خلال التعامل مع المعلم والتلميذ وبالتالي تؤدي إلى تكوين (الأنا الأعلى، والذي يتكون بدوره من الضمير والأنا المثالية) ، ويتضح الالتزام على شكل تعهد أو شعور بدفع الشخص إلى القيام بأفعال معينة أو العمل من أجل تحقيق هدف محدد، ولهذا فإن حرية الاختيار تعد محددة تجاه هذا التعهد (الزبيدي ، 2013 ، 154) وبهذا تم الاجابة على التساؤل الرابع.

4-5 عرض نتائج التساؤل الخامس والذي ينص على (هل يمكن التعرف على أبعاد

مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين)؟

للإجابة عن التساؤل الخامس قام الباحث باستخراج مجموع المربعات ومتوسط المربعات

وحساب قيمة (f) كما موضح في جدول رقم (18):

الجدول (18)

يبين نتائج قيمة تحليل التباين (f) بين ابعاد مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f) المحسوبة	مستوى الدلالة	الفروق
بين المجموعات	14836.580	5	2967.316	99.741*	0.000	معنوية *
داخل المجموعات	9460.593	318	29.750			
المجموع	24297.173	323				

• فروق معنوية عند مستوى معنوية اقل ويساوي (0.05)

من خلال جدول رقم (18) تم استخراج قيمة (f) المحسوبة والبالغة قيمتها (99.741*) وامام

مستوى دلالة (0.000) فانه هناك فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين مجالات مقياس الشخصية

القيادية ، ومن اجل تحديد الابعاد بين المجالات فقد استعان الباحث باختبار (دنكن) للمقارنة بين

متوسطات الدرجات لعينة البحث وفق مجالات المقياس، حيث يعد اختبار (دنكن) من افضل وادق

الاختبارات للدلالة على الفروق بين المتغيرات على الرغم من معنوية تحليل التباين او عدم معنويتها (الراوي ، 1980 ، 163) والجدول (19) يوضح تفاصيل ذلك :

جدول (19)

يبين نتائج اختبار دنكن لمتوسطات درجات مجالات مقياس الشخصية القيادية

ت	مجالات المقياس	متوسطات درجات المجالات
1	مجال اتخاذ القرار	68.7333 أ *
2	مجال الثقة بالنفس	59.1538 أب
3	مجال قوة التحمل	54.3076 ب
4	مجال التخطيط والتنظيم	49.4166 ب ج
5	مجال تحمل المسؤولية	42.6 ج
6	مجال الاتزان الانفعالي	40.2222 ج د

• فروق ذات دلالة معنوية

ومن خلال جدول رقم (19) حصلنا على النتائج الآتية:

أ- تفوق المشرفين التربويين في مجال اتخاذ القرار وذلك لحصولهم على متوسط درجات بلغ (68.7333) وبهذه النتيجة يعني انهم على قدر كبير من القيادة في اتخاذ القرار ويثبت جراتهم في عملية اتخاذ القرار لصالح العمل ، وانهم يتخذون قراراتهم بصورة سليمة خدمة للمهام المكلفين بها والرمز (أ) يعني انها اعلى درجة في المتوسطات ، يعني انها اعلى درجة في المتوسطات ، "ولما كانت القيادة في بعض طبياتها تحمل صفة علم قائم في ذاته تعتمد على توفر بعض السمات الشخصية المميزة لصاحبها فان حقيقة الامر بدت واضحة بان القيادة هي علم لان المشاكل (المواقف) التي تمر على الشخص ليست مواقف عادية تحل عن طريق

الاعتماد على قدرات صاحبها الضرورية ولكنها توفر اساليب علمية بغية حلها واتخاذ القرارات الملائمة لها" (الهارون، 1985، 63)

أ ب - حصل المشرفين التربويين في مجال الثقة بالنفس على متوسط درجات بلغ (59.1538) وبهذه النتيجة يعني انهم يمتلكون ثقة بالنفس في اداء واجباتهم ان القائد الذي يتميز بثقته في نفسه وفي قدراته وفي معلوماته ومعارفه وخبراته يكتسب مركزاً قوياً بين الرياضيين ويساعد على احترامهم له وتقبلهم لتوجيهاته ، والثقة بالنفس تساعد القائد على اتخاذ القرار بسهولة ، وتقبل آراء الرياضيين دون حساسية مفرطة ، كما ان القائد الواثق من نفسه لا يظهر عليه التردد او القلق او التوتر في المواقف غير المتوقعة ويستطيع بسهولة ابراز وجهة نظره للرياضيين واقناعهم بها ، والمغالاة في الثقة بالنفس او الغرور من جانب القائد من العوامل ذات الاثر العكسي على الرياضيين ولا تساعد على توطيد العلاقات الايجابية معهم (السيف ، 2006 ، 27).

ب - يعني ان مجال قوة التحمل جاء بالمرتبة الثالثة وبلغ متوسط الدرجات (54.3076) وان الرمز (ب) يعني الدرجة المتوسطة . ويعود السلوك القيادي احد مكونات القيادة ، وان تنوعه يؤدي الى تفاوت مماثل في حجم التأثير الذي تمارسه القيادات الادارية على مجموعات التابعين ، وهناك العديد من الدراسات التي تناولت انواع السلوك القيادي والتي تحدد بفعل العوامل الموقفية التي تتصل بفلسفة القائد وشخصيته فضلاً عن خبرته من جهة وطبيعة التابعين ومستواهم العلمي ونماذج شخصياتهم وطبيعة بيئة العمل من جهة اخرى" (عاشور، 1983 ، 161) .

ب ج - يعني ان مجال التخطيط والتنظيم جاء بالمرتبة الرابعة وبلغ متوسط الدرجات (49.4166) وان الرمز (ب ج) يعني الدرجة المتوسطة .

ج - يعني ان مجال تحمل المسؤولية جاء بالمرتبة الخامسة وبلغ متوسط الدرجات (42.6) القائد الناجح يكون مستعدا لتحمل المسؤولية في جميع الاوقات وخاصة في حالات الفشل ، ويسعى الى ممارسة النقد الذاتي قبل نقد الاخرين ، وفي محاولة مواجهة الاسباب التي ادت الى مثل هذه الحالات ، وتحمل المسؤولية تتطلب قوة الارادة من القائد وشجاعة على المواجهة للاخطاء الناجمة ومحاولة بذل الجهد لتصحيح هذه الاخطاء .

ج د - يعني ان مجال الاتزان الانفعالي جاء بالمرتبة السادسة ، وبلغ متوسط الدرجات (40.2222) وان الرمز (ج د) يعني ادنى درجة في المتوسطات ، يعتبر التحكم في الانفعالات من الاهمية بمكان للقائد الناجح حتى يستطيع اعمام الهدوء والاستقرار في نفوس الرياضيين ، وحتى يستطيع ان يعطي تعليماته ونصائحه وقراراته للمعلمين وادارة المدرسة بصورة واضحة هادئة وخاصة في مواقف المنافسات الرياضية ذات الطابع الانفعالي العنيف والضغط النفسية العالية.

(Shermerhorn & Osborn, 1985 : 576)، وبهذه التفسيرات والاستعانة برأي الباحث

والدراسات السابقة تمت الاجابة عن التساؤل الخامس.

الباب الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

5-1 الاستنتاجات

توصل الباحث الى اهم النتائج الاتية :

- 1- تم بناء مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في مدينة بغداد.
- 2- تم بناء مقياس كفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية في مدينة بغداد.
- 3- تبين ان المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يمتلكون شخصية قيادية جيدة.
- 4- تبين ان المشرفين التربويين بالتربية الرياضية يمتلكون كفاءة اداء جيدة.
- 5- ان المشرفين التربويين يمتلكون شخصية قيادية اكثر من كفاءة الاداء.
- 6- ان المشرفين التربويين الذين يمتلكون شخصية وكفاءة اداء لهم دور فاعل في خلق رضا عام لمروؤسيهم(مديرية الاشراف التربوي).
- 7- هنالك علاقة طردية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية
- 8- هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين مجالات مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية.

5-2 التوصيات

استنادا الى نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي

1-اعتماد مقياس الشخصية القيادية الحالي لكشف عن الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية حيث تم بناؤه حسب الاسس العلمية ليكون هذا المقياس جزءا من منظومة الاختبارات التي يخضع لها المشرفين التربويين او المتقدمين الى وظيفة المشرف التربوي بالتربية الرياضية لمعرفة شخصيتهم القيادية.

2- اعتماد مقياس كفاءة الاداء للكشف عن كفاءة اداء المشرفين التربويين بالتربية الرياضية حيث تم بناؤه وفق الاسس العلمية ويكون هذا المقياس جزءا من منظومة الاختبارات التي يخضع لها المشرفين التربويين او المتقدمين الى وظيفة المشرف التربوي بالتربية الرياضية لمعرفة كفاءة ادائهم.

3- استعمال مقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء من قبل مديرية الاشراف التربوي للتعرف على الشخصية القيادية وكفاءة اداء المشرفين التربويين اثناء تكليفه بوظيفتهم من خلال زيارات المشرف الاشرافية للمدارس.

4- ضرورة اهتمام مديرية الاشراف التربوي بتنمية الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية ، حتى يتم خلق قاعدة متينة من المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء عالية.

5- بناء مقاييس (شخصية قيادية،كفاءة الاداء) من قبل مديرية الاشراف التربوي في الاختصاصات الاخرى.

6- استعمال المقياسين المنجزين من قبل الباحث للتعرف على العلاقة بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء مع متغيرات نفسية اخرى.

7- ضرورة اطلاع مديرية الاشراف التربوي ومديرية الرياضة المدرسية على المصادر والدراسات التي تخص علم النفس بصورة عامة وعلم النفس الرياضي بصورة خاصة لتطبيقها في تخصصات الاشراف التربوي.

8- الاهتمام بالبرامج والدورات التي تطور الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية من قبل مديرية الاشراف التربوي بوزارة التربية.

3-5 المقترحات

1. بناء مقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء للمشرفين في التخصصات الاخرى من الاشراف.

2. دراسة تاثير مقياس الشخصية القيادية وكفاءة الاداء مع متغيرات نفسية اخرى.

ملخص البحث

كان الهدف الاساسي من هذه الدراسة هو بناء مقياس الشخصية القيادية وتأثيره على كفاءة أداء المشرفين التربويين في العاصمة بغداد / العراق ، ولتحقيق هدف البحث قام الباحث بتقسيم البحث الى خمسة فصول ، شمل الفصل الاول على مقدمة البحث والتي حوت على مشكلة واهمية واهداف وتساؤلات ومنهج و مجالات و مصطلحات ذات العلاقة بالبحث، أما الفصل الثاني فقد أحتوى على قسمين فالقسم الاول شمل الاطار النظري ، الذي يشمل المتغيرات الموجودة بعنوان الدراسة ، حيث تم التطرق الى الشخصية والقيادة وكفاءة الاداء والاشراف التربوي والمشرف التربوي و احتوى القسم الثاني على الدراسات السابقة والتطرق على التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ،اما الفصل الثالث فشملى اجراءات الدراسة من منهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها وتم بناء مقياس الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين حيث كان مقياس الشخصية القيادية بصورته النهائية مكون ستة مجال تحتوي هذه المجالات على (72) فقرة ، ومقياس كفاءة الاداء بصورته النهائية متكون من (20) فقرة ، واتبع الباحث كل مراحل بناء المقاييس بصورة مفصلة لما تم انجازه وفي نهاية الفصل تم وضع المعالجات الاحصائية التي استخدمت في هذه البحث، آحتوى الفصل الرابع على عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج التي توصل اليها البحث، وكما يلي ، بناء مقياس الشخصية القيادية وكفاءة الاداء وتبين ان المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء جيدة ، ووجود علاقة ارتباطية بين الشخصية القيادية وكفاءة اداء المشرفين التربويين بالتربية الرياضية تبين كذلك هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين ابعاد او مجالات الشخصية

القيادية، اما الفصل الخامس فقد شمل الاستنتاجات التي توصل اليها البحث والتوصيات التي

اوصى بها الباحث ومن اهم الاستنتاجات التي توصل لها الباحث وهي

1.تم بناء مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية.

2.تمتع المشرفين بشخصية قيادية وكفاءة اداء جيدة .

3.هنالك علاقة طردية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين.

4.هنالك فروق فردية بين ابعاد مجالات الشخصية القيادية للمشرفين.

ومن اهم التوصيات التي اوصى بها الباحث

1.اعتماد المقياسين للكشف عن مستوى الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين.

2. استعمال المقياسين المنجزين من قبل الباحث للتعرف على العلاقة بين المقياسين مع

متغيرات نفسية اخرى.

ومن اهم المقترحات التي اقترحها الباحث وهي

1.بناء مقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء للمشرفين في التخصصات الاخرى من

الاشراف.

2. دراسة تاثير مقياس الشخصية القيادية وكفاءة الاداء مع متغيرات نفسية اخرى

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر

1- القرآن الكريم، سورة البقرة آية رقم (32).

ثانياً : المراجع العربية

1. ابراهيم ، صديق بلل ، عبد العاطي ، أماني(2006) : الإدارة و التنظيم ، الخرطوم، مطبعة أرو.
2. ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد السابع ، دار صادر، بيروت . ب ت
3. أبو حليلة ، فائق حسنين (2003): الحديث في الإدارة الرياضية ، عمان، دار وائل.
4. أبو لبده ، سبع محمد (1979): مبادئ القياس و التقويم التربوي للطالب الجامعي و المعلم العربي ، ط1 ، عمان، جمعية المطابع التعاونية.
5. أحمد ، ابراهيم أحمد(2003) : الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي و العشرين ، القاهرة، دار الفكر العربي.
6. الأفندي ، محمد حامد (1976): الإشراف التربوي ، ط2 ، القاهرة، عالم الكتاب.
7. الأفندي ، محمد حامد(1972) : الإشراف التربوي ، القاهرة، المطبعة الفنية الحديثة.
8. الأكلبي ، فهد بن عبد الله آل عمرو(2001) : اتجاهات المشرفين التربويين نحو مهنة التدريس ، الكويت ، المجلة التربوية ، العدد 59 ، المجلد 15، الكويت، جامعة الكويت.
9. الخالدي ، إبراهيم بدر شهاب (2011): "معجم الإدارة موسوعة إدارية" ، الطبعة الاولى ، الاردن ، دار أسامة للنشر.
10. الأمارة، أسعد شريف(2012) :سيكولوجية الشخصية،عمان،دار صفاء للنشر .
11. بحر ، يوسف و أبو سويرح ، أيمن (2010): اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين " ، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر ، العدد الثاني .
12. بركات محمد خليفة (1989): علم النفس التعليمي ، ج2، ط3 ، عمان، دار القلم .
13. البزار ،حكمت(1971) : تقييم التفقيش الإبتدائي في العراق، العراق ، مطبعة الرشاد .
14. البسام ، عبد العزيز : مهمات الإشراف التربوي ، العدد 3 ، بغداد، التوثيق التربوي.

15. بصوص ، أحمد عبد ربه مبارك(1998) : فن القيادة في الإسلام ، الاردن ، مكتبة المنار الزرقاء.
16. بلقيس ، احمد ، مرعي توفيق(1983) : الميسر في علم النفس التربوي ، عمان ، دار الفرقان.
17. بلوم وآخرون(1983) : تقييم الطالب التجمعي و التكويني ، ترجمة ،محمد أمين المفتي وآخرون ، القاهرة، دار ماكجر وهيل.
18. ثورندايك ، روبرت ، هيجن ، اليزا بيث (1989):القياس و التقويم في علم النفس و التربية ، ترجمة عبد الله زيد و عبدالرحمن عدس ، الاردن ، مركز الكتاب الأردني.
19. الجسماني ، عبد علي(1984) : علم النفس وتطبيقاته التربوية و الإجتماعية ، بغداد، مكتبة الفكر العربي .
20. جلال، سعد(2001) : القياس النفسي ، المقاييس و الإختبارات، القاهرة، دار الفكر العربي .
21. حسانين ، محمد صبحي (2001): القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضة ،الجزء الاول ،القاهرة ،دار الفكر العربي.
22. الحسيني ، احمد عبد الله (1994): علاقة الاشراف الاداري بكفاءة اداء العاملين ، ط1 ، السعودية – الرياض .
23. حمود ، كاظم محمود و الخرشة، ياسين كاسب (2011): " ادارة الموارد البشرية ، ط4 ، الاردن – عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
24. خان ،أميمة علي (1981): علم النفس ، بغداد، مطبعة العاني.
25. الخزايلة وآخرون(2012) : الإشراف التربوي قراءة معاصرة و مستقبلية ، دار صفاء للطباعة و النشر و التوزيع .
26. خطاب، محمد شيت (1972): بين العقيدة و القيادة، بيروت، دار الفكر.
27. الخطيب ،ابراهيم ، الخطيب ،امل(2003): الاشراف التربوي فلسفته اساليبه و تطبيقه ، ط 1 ، عمان، دار قنديل للنشر و التوزيع .
28. الخيكاني، عامر سعيد جاسم(2013):محاضرات دكتوراه بناء المقاييس النفسية ،جامعة بابل ،العراق.
29. دافيدون ،لندال (1983): مدخل علم النفس ، ترجمة سيد الطوب وآخرون ،القاهرة ، مطابع الكتب المصري الحديث.

30. داود ، عزيز حسن ، العبيدي ، ناظم هاشم (1990): علم النفس الشخصية ،بغداد، مطابع التعليم العالي.
31. دروان، رودني (1985): اساسيات القياس و التقويم في تدريس العلوم ، ترجمة محمد سعيد صبار وآخرون،الأردن، دار الأمل .
32. دمعه ، مجيد وآخرون (1987): الإدارة و الإشراف ، وزارة التربية ، بغداد، مطبعة دار الساحة .
33. الدوسري، بادي حسين ، العقاب ، عبد الله عيد(2007) : الإدارة في المجال الرياضي ، ط1 ، الكويت .
34. الراوي، خاشع محمود (1980) : تصميم وتحليل التجارب ، الموصل، مطبعة جامعة الموصل.
35. الربيعي ،علي جابر(1987) : شخصية الإنسان ، تكوينها ، وطبيعتها وأضطراباتها ، بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة.
36. الربيعي ، محمود داود ، حسين ، أحمد البدري(2001) : القيادة و التدريب في الحركة الكشفية، عمان، دار المناهج .
37. الربيعي ، محمود داود(2011) : الإتجاهات الحديثة للإشراف و التقويم في المجال التربوي و الرياضي ، ط1 ، لبنان، دار الكتب العلمية.
38. رسلان ، محمد ، جاد الله ،جميلة (2000): الإدارة علم وتطبيق ، ط 1 ، عمان ، دار الميسرة للنشر و التوزيع والطباعة.
39. رضوان ،محمد نصر الدين (2004): مدخل الى القياس ،مصر ،الجيزة الهرم.
40. الزبيدي ، عبدالودود احمد (2013) : تأثير مفهوم الذات على إدارة الوقت لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في محافظة صلاح الدين : (المؤتمر الرياضي الدولي الخامس ، كلية التربية الرياضية ، جامعة السابع من ابريل ، الزاوية، ليبيا .
41. زهران ، حامد عد السلام (1984): علم النفس الإجتماعي ، ط5 ، الكويت، عالم الكتاب.
42. السامرائي ، عباس ، السامرائي ، عبد الكريم(1991) : كفايات تدريسية في طرائف تدريس التربية الرياضية،بغداد ، دار الحكمة .
43. سعيد عبد الفتاح (1981) : الادارة العامة ، الاسكندرية ، الدار المصرية الحديثة .

44. سلامة ، ابراهيم أحمد (1980): مناهج البحث في التربية البدنية ، القاهرة، دار المعارف.
45. السلطان، سلطان محمد(2004) : معايير المحاسبة الدولية ، دار الكتب العربية للعلوم المالية والمصرفية ، الرياض، الطبعة العربية .
46. السلمي ، علي (1977) :الادارة العامة ط2، ،القاهرة ،مكتبة غريب.
47. السلمي ، علي(1999) : المهارات الادارية و القيادة للمدير المتفوق ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع .
48. سمعان ، وهيب(2000) : الإدارة المدرسية الحديثة ، القاهرة، علم الكتاب .
49. السيد، فؤاد البهي(1979) : علم النفس الإحصائي و مقياس العقل البشري ، ط2 ، القاهرة ، القاهرة، دار الفكر العربي.
50. الشماع، خليل محمد حسن، ومحمود خضير كاظم (2000): نظرية المنظمة، الطبعة الأولى ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
51. الشنواني ،صلاح (1990): ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، الاسكندرية ،دار الشباب الجامعي.
52. صالح ، قاسم حسين(1988): الشخصية بين النظرية و القياس ، بغداد .
53. صالح وآخرون (2000): التقويم و القياس ، طرابلس، مطبعة طبرق.
54. صالح، مأمون(2007) : الشخصية ، بناؤها ، تكوينها ، أنماطها ، اضطرابها ، عمان ، دار اسامه.
55. صليوو ، سهى (2004): الإشراف و التنظيم التربوي، عمان، دار الصفاء .
56. الصيرفي ، محمد(2007): الشخصية الإدارية ، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر .
57. طافش ، محمود(2004) : الإبداع في الاشراف التربوي و الإدارة المدرسية ، ط1 ، عمان، دار العرفان.
58. الطالب ، نزار مجيد ، الويس ، كامل طه(1993): علم النفس الرياضي ، بغداد ، دار الحكمة للطباعة.
59. عاشور ،أحمد صقر (1983) : السلوك الإنساني في المنظمات الجامعية لدار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
60. عاشور، احمد صقر (1986) : ادارة القوى العاملة الأسس وادارات البحث والتطبيق،الاسكندرية،الدار الجامعية.

61. عامر ، طارق عبد الرؤوف(2010) : الإشراف التربوي التوجيه الفني ، ط1 ، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع.
62. عباس ، انس عبد الباسط (2011) : إدارة الموارد البشرية" ، الطبعة الاولى ، الاردن، دار المسيرة للنشر .
63. عبد الخالق ،أحمد محمد(1989): الإختبارات الشخصية ،الأسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
64. عبد الخالق، أحمد محمد(1999) : أسس علم النفس، القاهرة ،المؤسسة العربية للدراسات.
65. عبد الرحمن، سعد(1988): القياس النفسي ،عمان، دار الفكر العربي.
66. عبد الفتاح ،محمد سعيد ،(1981) :الإدارة العامة ، الاسكندرية ،الدار المصرية الحديث
67. عبد المقصود ، ابراهيم محمود ، احمد،حسن (2003): القيادة الإدارية و القيادة للمدير المتفوق ، القاهرة ، ط1 ، الاسكندرية،دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع .
68. عبده ، حسام سامر(2010) : الإدارة الرياضة الحديثة ، عمان، دار اسامة للنشر و التوزيع.
69. عبيدات ، ذوقان وآخرون (1988): علمي مفهومه أدواته أساليبه ، عمان، دار الفكر العربي للنشر و التوزيع.
70. عبيدات ، محمد وآخرون (1999): منهجية البحث العلمي و القواعد و المراحل و التطبيقات ، ط2 ، دار وائل للطباعة و النشر .
71. العبيدي ، محمد جاسم(2011): علم نفس الشخصية ، عمان، دار الثقافة.
72. عطوى ، جودت عزت(2001) : الإدارى التعليمية والإشراف التربوي ، ط1 ، عمان، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع .
73. عطوى ، جودت(2004) : الإدارة التربوية والإشراف التربوي أصولها و تطبيقاتها ، ط1 ، عمان، دار الثقافة للنشر و التوزيع .
74. العكاس، ابراهيم ، التميز في الاداء ، مقالة صحفية ، جريدة الرياض العدد10200.
75. علام، صلاح الدين محمود(2000):القياس و التقويم التربوي و النفسي ، أساسياته – تطبيقاته – توجيهات معاصرة ، ط 10، القاهرة،دار الفكر العربي.
76. علاوي ، محمد حسن(2005) : سيكولوجية القيادة الرياضية ، ط2 ، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.

77. علاوي ، محمد حسن(1987) : مدخل علم النفس الرياضي ، ط 1، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر .
78. علاوي، محمد حسن ، رضوان ، محمد نصر الدين (2000): القياس في التربية الرياضية و علم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي .
79. عنان، محمود عبد الفتاح ، باهي، مصطفى حسين(2001): مقدمة في علم النفس الرياضية، ط2 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر.
80. العناني ، حنان عبد الحميد(2000) : الصحة النفسية ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر.
81. عودة،أحمد سليمان،(1998)، القياس والتقويم في العملية التدريسية،الأردن،دار الأمل للنشر والتوزيع.
82. عياصرة ، علي أحمد عبد الرحمن (2006): القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، الاردن.
83. العيسوي ، عبد الرحمن (1986): مقومات الشخصية الإسلامية و العربية الازرابطية ، دار الفكر العربي .
84. العيسوي عبد الرحمن (1980): علم النفس العام، بيروت، النهضة العربية للطباعة و النشر .
85. الغالبي و أدريس ، طاهر محسن منصور و وائل محمد صبحي (2009):"الإدارة الإستراتيجية – منظور منهجي متكامل" الطبعة الثانية، عمان ، دار وائل للنشر.
86. فان دالين(1988): مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ترجمة : محمد نبيل نوفل واخرون، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية.
87. قوراية ، أحمد(2012) : فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي و الإجتماعي ، ط2 ، الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية.
88. لازروس ،ريتشارد(1981) : الشخصية ، ترجمة سيد محمد غنيم ، بيروت، دار الشروق.
89. لازروس ، ريتشارد (1989): الشخصية ، ترجمة سيد غنيم ومحمد عثمان نجاتي ، القاهرة ، دار الشروق.

90. لويس ، كامل وآخرون (1959): الشخصية وقياسها، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية.
91. مجيد ،سوسن شاكر (2012):الحوار المتمدن العدد (3721)
92. محمد ،عاطف غيث(1990) : قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
93. محمود ، عصام نجيب(2001) : ديناميات السلوك واستراتيجيات ضبطه وتعديله، عمان ، دار البركة.
94. ملحم، سامي محمد(2000) : مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ط1 ، عمان ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
95. المليجي ، حامد(2001) : علم نفس الشخصية ، بيروت لبنان، الأسكندرية ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر.
96. المليجي، حامد(ب ت): علم النفس المعاصر ، ط2، بيروت ، دار النهضة العربية .
97. مليكة ، لويس كامل (1977): إختبار الشخصية المتعدد الواجه، القاهرة ، دار النهضة العربية .
98. مليكة ، لويس كامل وآخرون(1981) : الشخصية وقياسها ،القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية.
99. المناف ، جميل كاظم (1980): القيادة و الأزمة الحضارية، بغداد ، دار الرشيد.
100. المنجد في اللغة و الإعلام (1992): ط 3 ، بيروت ، دار المشرق.
101. منحيمر ، صلاح (1973): المدخل الى الصحة النفسية، الاسكندرية ، مكتبة الأنجلو المصرية .
102. منحيمر، صالح ، ميخائيل عبده(1968) :مدخل الى علم النفس الإجتماعي، مصر ،مطبعة الأنجلو المصرية .
103. منصور، ، محمد ، زيدان(1976): سيكولوجية الإدارة المدرسية والاشراف الفني والتربوي ، القاهرة ، دار غريب للطباعة.
104. موسى ،خالد الدين محمد (2003) :الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، مصر ، الدار الجامعية .
105. موسى ،غانم فنجان (1994) : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، لبنان ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.

106. الميلادي ، عبد المنعم (2006): الشخصية وسماتها ، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة.
107. نجاتي ، محمد عثمان (1994): علم النفس الصناعي ، ج1 ، ط2 ، الكويت ، مؤسسة الصباح للنشر .
108. الهارون ، مساعد (1985) : الإدارة في المجال الرياضي، الكويت ،مؤسسة الكويت للتقدم العلمي.
109. الهيتي ، خالد عبد الرحيم (2010):إدارة الموارد البشرية " الطبعة الثالثة، الاردن ، دار وائل للنشر.
110. الياسري ، محمد جاسم (2003): الاهمية النسبية ، محاضرة القيت على طلبة الدكتوراه ، كلية التربية ، جامعة بابل ،العراق .

ثالثا : الرسائل

- 1- آل الشيخ، عبد الملك عبد الله(1994) : المعوقات التنظيمية والسلوكية التي تؤثر على أداء العاملين في المنظمات الامنية ، دراسة تطبيقية بوزارة الداخلية ،رسالة ماجستير،الرياض .
- 2- البابطين، سلطان عبد الرحمن (1994) : تقييم نظام أداء العاملين بالاجهزة الامنية ، دراسة تحليلية مطبقة على اماره منطقة الرياض، المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب.
- 3- الجنابي ، سلمان عكاب(2006) : بناء مقياس الشخصية القيادية للاعبين كرة القدم ، اطروحة دكتوراة ، جامعة بابل ، العراق .
- 4- حسن ،عائدة عبد الحسين(2004) : علاقة أدراك الخطر بالمتغيرات التنظيمية وأثرها في أداء المنظمة ، اطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية .
- 5- الحسني،حمد (2002): علاقة الاشراف الاداري بكفاءة أداء العاملين ، رسالة ماجستير غير منشورة ،اكاديمية نايف للعلوم الامنية.
- 6- الحمادي ، سناء محمد رشاد داوود (2006) : أساليب إدارة الصراع وأثرها في أداء العاملين " ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، بغداد .

- 7- الخيكاني ، عامر سعيد جاسم (2002): بناء مقياس للعدوانية على الرياضيين و تقنيته على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياته و المقارنة به حسب مركز اللعب ، أطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية التربية الرياضية ، بغداد .
- 8- الدجيلي ، كريمة(1995) : بناء مقياس مقنن للشخصية الأنطوائية لطلبة المرحلة الإعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد ، بغداد .
- 9- الدليمي ، طارق عبد أحمد (1990) : أنماط القيادة الإدارية السائدة في المدارس الابتدائية وعلاقتها برضا المعلمين عن عملهم ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
- 10- راضي ، عبود جواد (1993): بناء مقياس مقنن للشخصية القيادية لطلبة الجامعة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية التربية (ابن رشد)،بغداد.
- 11- سعيري ، معتز(2011) : اثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي ، بحث مقدم الى كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، قسم ادارة الاعمال في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس .
- 12- السيف ، نقي حمزة جاسم عبود :السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل.
- 13- الطائي ، حازم علوان(2001) : بناء مقياس لمفهوم الذات و تقنيته لدى لاعبي كرة اليد، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد،بغداد .
- 14- الظرف، عبد الرحمن صالح (1994): أثر الحوافز على أداء افراد حرس الحدود ، رسالة ماجستير ، الرياض ، المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب.
- 15- العادلي ، كاظم كريدي(1995) : بناء مقياس مقنن للشخصية الهستيرية لطلبة الجامعة في العراق، رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة بغداد ، كلية التربية (ابن رشد)،العراق .
- 16- العبيدي، رائد (1989) :الولاء واثره التنظيمي على اداء العاملين،رسالة ماجستير ،العراق الجامعة المستنصرية.
- 17- عكاشة ، اسعد احمد محمد (2008) : اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي " رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ،كلية التجارة، غزة.
- 18- عيشي ،عمار (2006) : دور تقييم اداء العاملين في تحديد الاحتياجات التدريبية ، رسالة ماجستير ، الجزائر، جامعة بوظياف ، كلية الدراسات العليا.

- 19- الكبيسي ، عبد الرزاق عبد العزيز (1990): تحليل وتقييم كفاءة الاداء ،دراسة مالية في الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية والبلاستيكية ،رسالة ماجستير ،ادارة واقتصاد جامعة بغداد.
- 20- الكبيسي ، كامل ثامر(1987) : بناء و تقنين مقياس لسمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكليات العسكرية لدى طلاب الصف السادس الإعدادي في العراق : أطروحة دكتوراه، كلية التربية (ابن رشيد) ، جامعة بغداد ، بغداد.
- 21- كرمة ، صفاء طارق حبيب(1994): بناء مقياس تقنين للذكاء الإجتماعي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد، كلية التربية (ابن رشد) ،بغداد .

1. Allport .GW(1961): Patterns and Growth Impersonality, New York, Holt Rine chart and Winston.
- 2-Anstasi(1976)A.10 : Pstchological Testing 4thed , Macmillan Publishing New York.
- 3-Behavior and Management”, 2nd ed, Homewood.
- 4-Cattel , Rymond , B(1950): Personality A Systematic Theoretical And Factor Study , New York, London , MC, Grow Hill book Company Inc.
- 5-Cook, Allison Laura, (2008), Job Satisfaction and Job Performance: Is the Relationship Spurious, Master Thesis of Science, Office of Graduate Studies of Texas A & M University, August.
- 6-Cox: Definition Of Personality (internet [http//www-personlity measurement/ positive/edu/htm2003](http://www-personlity measurement/ positive/edu/htm2003)).
- 7-Cron Bach L.J(1940): Essential of Psychological Testing : New York, Happer and Baw Publishers.
- 8-Cronbach L: J & Gleser (1970): Essentials of Psychological testing 3rd , New York, Harper and Row, Publisher .
- 9-Daft,R .L,(1988):Organization Theory, John Wiley & sons , Inc ,New York.
- 10-Decenzo,Divd A, Robbins Stephen P (1999):Human Resource Management", sixth Edition,John Wily & Sons ,Inc , New York .
- 11-Douglass, Harir(1961): Democratic Supervising Secondary school, Houghton.Miffinco, Boston.

- 12-Ellis, A(1976): The Validity of Personality Questionnaires, Psychological, Bulletin.
- 13-English H. B, and English A. C (1958): A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms: a guide to usage, New York: Longman
- 14-Evans, James, R.(1997): Production / Operations Management: Quality, Performance & value " 5th ed., West Publishing U.S.A.
- 15-Gomez, Mejia(1998) :managing human resource.2nd ed,prentice-hall hnc.new jersey.
- 16-Good , Carter, V , Ed (1973): Dictionary of Education 3rd ed New York Mc Graw- Hill.
- 17-Gronlund , N.E Measurement And Evaluation In Teaching
- 18-Halpin , A.W(1966): Theory and research in Administration N.Y : The macwillan Company.
- 19-Ivancevich John M. and Matteson, Michael .T.,(1995): Organizational
- 20- Jamal ,M.(1995): Relationship of job stress to job Performance, A study of Managers & work & human Relation , a journal of applied research.
- 21-Kohan , Alan (1989):Interactions Between Superintendent Leader Behavior and Locus of Control on Job Satisfaction as Perceived by Vocational teachers . D.A.I , Vol.13 , No.4.
- 22- Lawshe , GH(1953): Psychology Of Industrial Relations, New York , Moraw Hill BookCo.

- 23- Lundin, RW(1961): Personality – An Experiment Approach. N.y Mea Millan .
- 24- Luthans,Fred (2008):"Organization Behavior",eleventh edition , McGraw-Hill Irwin, USA .
- 25- Mehrens W.A(1984): Measurement and Evaluation of Education and psychology 3rd Holt Rinerhart and Winston, New York.
- 26- Moorhead,Gregory & Griffin,Ricky W, (1995):Organizational Behaviour, Houghton Mifflin , Newyork , USA .
- 27- Prince , H(1986): The Psychology Of Personal , new York , long mans, green co.
- 28- Reid,R.Dan & Sanders,Nada R (2010) :operations management" ,John Wiley & Sons , USA .
- 29- Reid,R.Dan & Sanders,Nada R (2010) :operations management" ,John Wiley & Sons , USA.
- 30- Schoen, ci(1963): Personality Assessment Critical Surrey, London , mehuen.
- 31- Schtz, H and Ruchker(1975): M A Comparison of variable configurations across scale lengths: An Empirical study , Educational psychology.
- 32- Shermer horn . J.R & Osborn , R.N (1985) Managing Human Behavior , 2nd ed , John Wilg & sons Inc , New Yourk .
- 33- Stanger, R(1961): Psychology Of Personality: MC. Graw – Hill Book Company inc , New York.
- 34- Stanly C.J and Hopkins, K.D(1972): Education and psychological Measurement and evaluation prentice hall , New jersey.
- 35- Waite, Duncan(1995): Rethinking Instructional Supervision second Education,Alyn and Bacon , Boston , USA.
- 36- Warren, H, C(1977) : Dictionary of psychology , New York, Hong ton mifflion-co.

- 37- Webster , H.etal(1955) :New instrument for steadying Authoritarian anism in personality , Journal of psychology.
- 38- Williamson,0(1990) :Organizatial theory from chester barnrd to the present & beyond New York, oxford university press.
- 39- Winging, J,J(1973): Personality And Prediction , Addison, Wesley , Pub.