

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية واقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل

محمد مقداد سالم**

أ.م.د. عدي غانم الكواز*

*فرع العلوم الرياضية/كلية التربية الرياضية/جامعة الموصل/العراق/ البريد الالكتروني: odaygh@yajoo.com

**طالب/ماجستير/كلية التربية الرياضية/جامعة الموصل/العراق/البريد الالكتروني: Mohammedmakdad445@yahoo.com

(الاستلام ١٥ تموز ٢٠١٣ القبول ٢٦ ايلول ٢٠١٣)

المخلص

هدف البحث إلى:

١. بناء مقياس لأبعاد قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل من وجهة نظر الطلبة.
 ٢. التعرف على درجة قيادة التمكين و أبعادها لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل من وجهة نظر الطلبة.
- ولتحقيق اهداف البحث، استخدم الباحثان المنهج الوصفي بطريقة المسح، وتكونت العينة من (٢٨٦) طالب وطالبة منهم (١٩٣) طالب وطالبة من كلية التربية الرياضية و(٦٧) طالب وطالبة من كلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية و(٢٦) طالبة من كلية التربية بنات قسم التربية الرياضية، وتم بناء مقياس قيادة التمكين على عينة مكونه من (١٧٧) طالب وطالبة، وقد عولجت البيانات إحصائياً من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية واختبار (ت) لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون.

واستنتج الباحثان ما يأتي :

١. صلاحية مقياس قيادة التمكين لمدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل.
٢. يمتلك مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية درجة مرتفعة في قيادة التمكين وأبعادها.

الكلمات المفتاحية: قيادة التمكين - مدرسي التربية الكشفية - جامعة الموصل

Leadership Empowerment for scouting education teachers in colleges and departments of physical education at the University of Mosul

Assistant.Prof.Dr. Oday.G.Al-Kwaz

Mohammed Miqdad Salem

Abstract

Research aims to:

1. constructing measure of Leadership Empowerment for scouting education teachers in colleges and departments of physical education at the University of Mosul, from the students point of view .
2. Identify the degree of Leadership Empowerment and dimension for the scouting education teachers in colleges and departments of physical education at the University of Mosul, from the point of view of the students.

To achieve the goals of the research, the researchers used descriptive approach in survey style , the sample consisted of (286) female and male students , (193) of them from the College of Physical Education and (67) female and male students from the College of Basic Education Department of Physical Education and (26) female student of College of Education Girls Department of Physical Education.

Leadership Empowerment Scale was constructed on a sample of (177) female and male students, data has been processed statistically significant by using the mean, standard deviation and percentage and t-test for two independent samples and Pearson's correlation coefficient.

The researchers concluded the following:

- 1. validity measure of Leadership Empowerment to scouting education teachers in colleges and departments of physical education of at the University of Mosul.*
- 2. the scouting education teachers in colleges and departments of physical education have a high degree in Leadership Empowerment and dimension.*

Keywords: Leadership Empowerment - Scouting Education Teachers - University of Mosul

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

مما لا شك فيه أن الاهتمام بمفهوم التمكين في الجامعات يشكل عنصراً أساسياً وحاسماً لها ، ولاسيما في ظل الاتجاه نحو تبني وتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة. إذ يمثل تمكين العاملين احد المتطلبات الأساسية لنجاح تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة ، وفقاً لذلك فإن المؤسسات التربوية بحاجة ماسه إلى ثقافة تنظيمية وممارسات إدارية حديثة تتلاءم مع المتطلبات والتطورات الحاصلة (الرقاد وأبو دية، ٢٠١٢، ١٩٣) .

ويعد المدرس الجامعي القائد التربوي المسؤول عن تنظيم العمل في كليته إذ يعمل على تمكين طلبته عن طريق توفير الثقة معهم وتمكينهم من إبداء آرائهم بحرية وتمكينهم بالمعرفة اللازمة وتوزيع الأنشطة التدريبية وفقاً لقدراتهم واستعداداتهم بما يحقق لهم النمو علمياً ومهنياً فضلاً عن إعطاء الطلبة مزيداً من المسؤولية للقيام بعملهم فعضو هيئة التدريس الذي يحتك بطلبته بشكل مباشر أقرب من العميد لحل مشاكل الطلبة (القاضي، ٢٠٠٨، ١) . ووصف (اشكروفت) التمكين كقوة الشخصية، التي يمكن أن توجد في المجالات كلها الشخصية والاجتماعية. ويعتقد أشكروفت أن فلسفة التعليم ينبغي ان تستند إلى التمكين. للجامعات لتكون ناجحة في تمكين الطلبة لمستقبلهم وأنها بحاجة إلى دراسة المعتقدات الأساسية السائدة بشأن أغراض التعليم، وطبيعة المعرفة، والتعلم، والتطوير الذاتي، والعلاقات بين المدرسين والطلبة (Ashcrof,1,1987,142-156).

ودرس (كريسبرج ١٩٩٢) ، طبيعة السلطة وعلاقتها بالتمكين، مع التركيز بشكل خاص على الفرق بين الانفراد بالسلطة وتشارك السلطة. وعرف (كريسبرج) تمكين الطلبة أو المجموعات بأنه السيطرة على حياتهم الخاصة والقرارات التي تؤثر عليهم في الصف . وشدد على أهمية المدرس في تمكين الطلبة ، حيث وجد علاقة بتمكين الطلبة والسلوك التشاركي للمدرس. وهكذا، يرتبط التمكين الفردي للطلاب من تمكين جميع الطلبة في الصف. واقترح (كريسبرج) أن يتم التمكين للطلبة من خلال منحهم الثقة ومشاركتهم في السلطة والمسؤولية. ويتم عن طريق السيطرة على مفردات المادة الدراسية ومنحهم فرص لتطوير أنفسهم، وهذا هو مشاركة السلطة، من خلال تطوير المهارات الاجتماعية، والمهارات الشخصية وخاصة للمجموعة (Kreisberg,1992,44) .

فالقادة يعلمون أنهم عندما يمنحون مرؤوسيهم مزيداً من التمكين وحرية التصرف بمسؤولية واقتدار، لأن نتيجة ذلك أداء متميز وجودة مرتفعة وانتماء في العمل.(الوادي، ٢٠١٢، ٨٨)

واتساقاً مع ما سبق نجد أن مدرس التربية الكشفية هو القائد والعنصر المؤثر و الفعال في جميع الأنشطة التي تمارس داخل الصف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من خلال برامج مقننة، وهو الشخص المسؤول عن تنمية المهارات الخاصة التي تساعد في بناء و تكوين شخصية الطلبة وتنمية التفاعل الاجتماعي بينهم.

ومما سبق طرحه تتضح أهمية دراسة قيادة التمكين لما يشكله هذا المفهوم من أهمية في عمليات تطوير درس التربية الكشفية وإنجاحه وعلى وفق ذلك فان أهمية البحث الحالي تبرز من خلال الحاجة إلى بناء مقياس لأبعاد قيادة التمكين كون هذا المفهوم من المفاهيم الحديثة والمهمة حسبما أشار الكتاب والباحثون فضلاً عن ندرة الدراسات المتعلقة بهذا المفهوم الأمر الذي يسهم في الإثراء العلمي للباحثين المهتمين بهذا الموضوع إذ يمكن أن يشكل هذا البحث إطاراً مرجعياً لهم لإجراء أبحاث أخرى على عينات مختلفة لإحداث التراكم المعرفي المطلوب في البحث

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

العلمي، إذ يمكن أن تفرز نتائج الدراسة عن نتائج تسهم في مساعدة القائمين على العملية التدريسية في تعديل سلوك مدرسي مادة التربية الكشفية في حال وجود ضعف في قيادة التمكين .

١-٢ مشكلة البحث

تعاني العملية التربوية التعليمية في أنحاء العالم المختلفة من مشاكل وصعوبات عديدة، لعل أبرزها وجود هوة خطيرة بين المعلم والمتعلم. هذه الهوة، التي تزداد اتساعاً يوماً بعد يوم، نجمت عن استبعاد الطالب من المشاركة في العملية التعليمية التربوية، وحصره في دور المتلقي. فمن الناحية الأكاديمية، يُفرض على الطالب التلقين بدلاً من التعليم؛ ومن الناحية التربوية، يُفرض عليه التسيير بدلاً من التخيير، والتسييس بدلاً من التفاعل. وقد أدى هذا لتفاقم مشاعر سلبية متبادلة بين الجانبين، منها انعدام الثقة والشعور بالاضطهاد والمرارة وتفشي روح التمرد وما إلى ذلك من معوقات فعلية تؤدي إلى تأخير مسيرة التحصيل الدراسي لدى الطالب والتقدم العلمي لدى المجتمع. لمعالجة تلك المشاكل، ابتكرت (C-Pi)* برنامج "التمكين الطلابي"، الذي يعطي الطلبة فرصة فعلية للمشاركة في تسيير الدرس، يبدأ بيد مع هيئتها التعليمية. بهذه الطريقة، يدرك الجانبان أهمية الدور الذي يؤديه كل منهما في الارتقاء بالعملية التعليمية والتقدم الحضاري، ويمارسانه على أسس من التفاهم والاحترام المتبادلين .

وكما هو معلوم إن التمكين هو نقل المسؤولية والسلطة من الرؤساء إلى المرؤوسين وهذا ما ينطبق على جوهر العمل الكشفي فمدرس التربية الكشفية يقوم بتفويض السلطة إلى الطلبة فيما يتعلق بالمهارات الكشفية لتنمية المهارات القيادية لديهم والتعلم الذاتي من خلال الممارسة واتساقاً مع ما سبق يمكن تلخيص مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما درجة استخدام أبعاد قيادة التمكين من قبل تدريسي مادة التربية الكشفية في كلية و أقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل ؟

الأمر الذي يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسات سابقة في الوطن العربي والعراق تناولت قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية وعلاقتها بتفاعلهم الاجتماعي الأمر الذي تحتاج إليه مكنتات كلية التربية الرياضية في العراق لمواكبة التطور الحاصل في العالم في مجال البحث العلمي والمجال الكشفي.

١-٣ أهداف البحث

يهدف البحث إلى

١-٣-١ بناء مقياس لأبعاد قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل من وجهة نظر الطلبة.

١-٣-٢ التعرف على درجة قيادة التمكين وأبعادها لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل من وجهة نظر الطلبة.

*مصطلح C-pi هو مختصر ل (corporate publishing international) التي تعني الشركات النشر العالمية.

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

١-٤ فرضية البحث

١-٤-١ يمتلك مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الكشفية درجة مرتفعة في قيادة التمكين .

١-٥ مجالات البحث

١-٥-١ المجال البشري : طالبات السنة الدراسية الأولى في كلية التربية بنات قسم التربية الرياضية وطلبة السنة الدراسية الثالثة في كلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية وطلبة كلية التربية الرياضية .

١-٥-٢ المجال المكاني : فرع العلوم النظرية في كلية التربية الرياضية وكلية التربية بنات قسم التربية الرياضية وكلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية .

١-٥-٣ المجال الزمني : ابتداءً من ٢٥/١/٢٠١٢ ولغاية ١٥/٧/٢٠١٣ .

١-٦ تحديد المصطلحات

١-٦-١ قيادة التمكين

يعرفها (كارلوس ١٩٩٨)

هي تحقيق الشعور للموظفين بأنهم يمتلكون وظائفهم ، ويصبحون قادرين على تقديم المقترحات التي ستؤثر في نجاحهم الشخصي ونجاح المؤسسات التي يعملون فيها (Carlos & Randolph , 1998, 28) .
وعرفها (ملحم ، ٢٠٠٦)

بأنها أسلوب قيادي ينسجم مع قوة الخبرة وقوة المعرفة وقوة الإعجاب بشخص القائد (الكاريزما). فالقادة الفعالون هم الذين يقومون بتمكين مرؤوسيههم وبتوفير المعلومات والمسؤولية والصلاحيات للمرؤوسين والثقة بهم في اتخاذ القرار والتصرف باستقلالية في مجالات العمل التي يعملون بها (ملحم ، ٢٠٠٦ ، ٢٤٥) .
ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها : العملية التي من خلالها يتم إعطاء الطلبة الصلاحيات والمسؤوليات ، وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة ، ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من قبل مدرس التربية الكشفية مع تأهيلهم مهنيًا وسلوكياً لأداء العمل .

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة :

١-٢ الإطار النظري

١-١-٢ مفهوم القيادة

تعد القيادة من المسائل المهمة في مجال الإدارة بصفة عامة ، وفي مجال الإدارة الرياضية على وجه الخصوص . حيث توجد القيادة حيثما وجدت الجماعة أو ظهرت الحاجة إلى العمل الجماعي ، وتتطور القيادة بتطور المجتمع الذي نعيش فيه وتزداد مسؤولياتها بازدياد مطالب الحياة وتعقدها ، إذ أن عملية القيادة تعني ذلك العنصر الإنساني الذي يجمع مجموعة العاملين ويوجههم ويحفزهم نحو تحقيق أهداف المنظمة، وإن ضخامة حجم التنظيم وتعدد المناصب الإدارية يتطلب ضرورة توافر مهارات قيادة للرؤساء الإداريين حتى يستطيعوا بث روح العمل والتعاون الاختياري في ذلك الجهاز الضخم ، وبدون القيادة الإدارية يصبح الهيكل التنظيمي مفككاً عاجزاً عن تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها ، ومن ثم تسود روح الكسل وعدم الاهتمام (أبو حليلة ، ٢٠٠٤ ، ١٠٥) .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

٢-١-٢ مفهوم قيادة التمكين

إن قيادة التمكين تعني بأن يقوم القادة بمنح جزء من سلطاتهم إلى مرؤوسيهـم وإعطائهم حرية التصرف فيما يتعلق بالعمل وتحقيق الأهداف التنظيمية، ويرى في هذا الإطار (Schemerhorn, 2002) أن تنازل القائد عن شيء من سلطته لصالح المرؤوسين لا يعني فقدانه لتلك السلطة، لأن القادة الناجحين هم الذين تزداد قوتهم عندما يشاركونهم الآخرون بها من خلال تبنيهم وانتمائهم لرؤية القائد والدفاع عنها بشكل ذاتي. فمثلاً (ماكس دبيري) في شركة هيرمان ميلر يمتدح القادة الذين يركزون في عملهم على الأمور المهمة والمصيرية في المؤسسة ويتركون للآخرين حق التصرف في أعمالهم واتخاذ القرارات الخاصة بدائرة مسؤولياتهم (Schemerhorn, 2002, 5).

فيمكن التأكيد هنا على منح المرؤوسين مزيداً من التمكين بمعنى التمكين المتفق عليه في هذا الكتاب يعدّ أسلوباً قيادياً ناجحاً ويمكن أن يعدّ التمكين مصدراً من مصادر قوة القيادة المعاصرة التي ترتفع بالكفاءة القيادية إلى أعلى مستوياتها (ملحم، ٢٠٠٦، ٢٤٥).

فالقائد الممكن يتبنى مجموعة من سلوكيات القائد المتميزة الموجهة نحو تطوير قدرات التأثير الذاتي، وتشمل التحكم الذاتي، والتنظيم الذاتي، والإدارة الذاتية، والقيادة الذاتية للتابعين، فتركيز القائد الممكن على تشجيع التابعين لأخذ زمام المبادرة، والتحكم في السلوك الذاتي، ويعنى ذلك، استخدام استراتيجيات القيادة الذاتية وهو يفوض مسؤوليات مهمة للتابعين تتصل بطبيعة وظائفهم، ويعنى ذلك، أن القائد الممكن يركز على التأثير الذاتي في التابعين بدلاً من إلقاء الأوامر والتعليمات، وخلق مناخ يمكن للتابعين من خلال إرضاء حاجاتهم للنمو والاستقلالية عن طريق ممارسة التحكم الذاتي الفعال والتوجيه الذاتي نحو الأهداف التنظيمية .

ويستمر الكاتب بقوله إن القائد الممكن شخص يقود الآخرين للتأثير على أنفسهم لتحقيق أداء عالي. ولدى القائد اعتقاد راسخ أن التابعين أنفسهم مصدر مؤثر للحكمة والتوجيه، لذلك يسعى لتطوير التابعين الفاعلين في قيادتهم الذاتية (كردبي، ٢٠١٠، ١٥).

٢-١-٣ تعريف القائد الكشفي

ليست القيادة شيئاً سحرياً يتوافر لدى فرد ولا يتوافر لدى فرد آخر . ولكنها سلوك مكتسب يستطيع الفرد تحسين نفسه في هذا المجال عن طريق الدراسة والممارسة الملائمة والاجتهاد في التقيف ويعرف القائد الكشفي بأنه المربي الذي يقوم بتربية فئة من الشباب والفتية المنخرطون في الحركة الكشفية، وهو الشخص المسؤول مسئولية كاملة عن تسيير الفرقة الكشفية وهو الذي يخطط لها ويتخذ القرارات المدروسة والمخطط لها مسبقاً ويقوم بإصدار الأوامر لتنفيذ هذه القرارات والبرامج .

٢-١-١-٣ تأثير القائد الكشفي على سلوك الكشافة :

يعد التأثير والنموذ أحد المحاور الرئيسية في التعرف إلى ظاهرة القيادة وفي اكتشاف القائد الناجح ، ويعتبر القائد ناجحاً من خلال التعرف على استخدام نفوذه وتأثيره على الكشافة ، وعليه يتوجب التعرف على كيفية تأثير القائد فيهم ومن تلك الأساليب التي تؤثر في المرؤوسين :

١. استخدام الثواب والعقاب

ويقصد بها منح أو سحب الحوافز الإيجابية والسلبية حيث تمتع القائد بهذه الصلاحيات في هذا المجال يزيد من قدرته على التأثير في الكشافة .ومن المحفزات تثمين الكشاف بصورة شخصية على انفراد، ومنحه درجات عما قام به من انجازات، أما العقاب فهو التوبيخ الشخصي أو العلني أمام الطلائع أو حرمانه من الاشتراك بفعاليات المعسكر الكشفي، أو خصم درجات من الدرس.

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

٢. تحديد أهداف العمل

القائد الناجح هو الذي يحدد أهداف العمل للفرقة الكشفية ولأفراد الجماعة التي يعمل بها، ويشترط في تحديد الأهداف أن تكون محددة وموضوعية قابلة للقياس، فيكون لديه القدرة على وضع البرامج الكشفية وتنفيذها بفاعلية من خلال استثمار الإمكانيات المادية والبشرية والمالية بواقعية.

٣. جمع وتحليل المعلومات

لكي يمارس القائد نفوذاً عالياً عليه أن يحصل على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تهتم وتمس الكشافة ثم عليه أن يقوم بتحليلها وانتقاء النافع منها والمؤثرة في دافعيتهم وأدائهم، فيتعرف على صفات كل كشاف ورجلته ليتمكن من تنظيم العمل ويوزع الأدوار عليهم بما يناسبهم لتحقيق أقصى انجاز منهم.

٤. تحديد أساليب العمل

ويتم ذلك من خلال قيام القائد بوصف مهام العمل وتحديد طرائق التنفيذ وتدريب الكشافة والعرفاء وتوجيههم بالشكل الصحيح .

٥. تهيئة ظروف العمل

أن قيام القائد بالتأثير في الظروف المحيطة بأفراد الجماعة يمكن أن يزيد من نفوذ القائد وتأثيره في الكشافة ويتحقق ذلك من خلال تأثير القائد في تشكيل جماعات العمل واختيار القدوة الصالحة من العرفاء وتهيئة مكان مناسب لاجتماعات الفرقة فضلاً عن الأدوات الخاصة بالفرقة.

٦. تقديم النصح والخبرة والمشورة

إن توجيه القائد للعرفاء والكشافة من فترة لأخرى وتقديم الخبرة والمشورة لهم في مجال العمل ، وقيامه بتقديم نصيحته في الوقت المناسب تكسبه نفوذاً أو تأثيراً في أفراد الكشافة .

٧. إشراك الكشافة في الأمور التي تهتمهم

يتميز القائد الناجح بإشراك الكشافة في اتخاذ القرارات التي تمسهم ، فالمشاركة في الظروف المناسبة تشعرهم بالرضا والاعتزاز بأنفسهم ويعطيهم الفرصة لطرح الحلول والمناقشة ، ويتخلى القائد عن دوره كقائد ويجلس بين أفراد الفرقة كفرد منهم ويشاركهم البحث كأى فرد آخر ويقنعهم بالقرار الذي يتخذه ولا يفرضه عليهم.

٨. تشجيع ورفع دافعية الكشافة

يواجه القائد كشافة ذوي دافعية وحماس منخفض لأداء العمل من وقت لآخر، حيث إن الأفراد تختلف دافعيتهم من وقت لآخر. وعلى القائد الناجح أن يتغلب على ذلك بطرائق عدة منها أن يدرس حاجاتهم أو أن يساعدهم في تحديد أهدافهم وأن يشعرهم بالعدالة . (الكواز، ٢٠١٣، ٤٠-٤٢) .

٢-١-٤ دور قيادة التمكين في درس التربية الكشفية

يرى الباحثان ضرورة قيادة التمكين في درس التربية الكشفية بما إن القائد هنا هو المدرس فيجب عليه إن يقوم بتمكين الطلبة لتحقيق الأهداف التربوية الخاصة بالدرس ، حيث يعتبر التمكين إستراتيجية لحث الطلبة وتشجيعهم لغرض توجيه مهاراتهم نحو الأفضل وذلك عن طريق منحهم حرية التصرف ، ويتضح إن فكرة التمكين تتطلب تغير الأنماط القيادية التقليدية الذي يركز على السلطة والتوجيه إلى نمط قيادي يؤمن بالمشاركة والتشاور . وهذا بدوره يتطلب تغيير جذري في ادوار العمل ومن ثم العلاقة بين المدرس والطلبة . بالنسبة لدور المدرس يتطلب التحول من التحكم والتوجيه إلى الثقة والتفويض ، أما بالنسبة لدور الطلبة فيتطلب التحول من إتباع التعليمات والقواعد إلى المشاركة في اتخاذ القرارات ، ويبرز دور القيادة بالتمكين حيث يمثل تمكين الطلبة احد الخصائص التي تميز القيادة التمكينية .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

حيث تتميز القيادة التمكينية بإتباع أساليب وسلوكيات تشجع على تمكين الطلبة كتفويض المسؤوليات ، تعزيز قدرات الطلبة على التفكير بمفردهم ، وتشجيعهم لطرح أفكار جديدة وإبداعية (Dvir et al, 2002, 735-744) .

٢-٢ الدراسات السابقة

٢-٢-٢ ١-دراسة (كاثرين ٢٠١٠)

"الربط بين قيادة التمكين وابداع الموظفين"
هدفت الدراسة إلى التعرف على

١- تأثير قيادة التمكين على آليات الإبداع على موظفي شركة المعلومات .

وقد أجريت هذه الدراسة على شركة المعلومات الرئيسة التكنولوجيا (IT) مقرها الرئيس في جمهورية الصين الشعبية .تم استخدام استبيان قيادة التمكين المتكون (١٢) عبارة متوزعة بالتساوي على اربعة ابعاد هي (التشجيع، المشاركة في اتخاذ القرار، الثقة في الاداء، دعم التحكم الذاتي) ، ولقياس الابداع تم استخدام اداة متكونة من (١٩) عبارة التي طورها (Zhou and George,2001) وتكون الاجابة عليه على وفق تدرج ليكرت الخماسي عن طريق شبكة الانترنت .

وتكونت العينة من الموظفين في المستوى المهني، مثل مهندسي البرمجيات ومطوري المنتجات الجديدة، والمشرفين والبالغ عددهم (٣٧٤) موظفا

وفي تحليل البيانات تم استخدام معادلة النمذجة لقياس الاثر على شكل أنموذج متكامل وكانت اهم النتائج ما يأتي :

١- هناك تأثير محتمل للقيادة التمكينية في اليات الابداع (النفسية، الدوافع الذاتية، المشاركة العملية).

٢- دور قيادة التمكين يكون ظاهرا في التشجيع ودعم التحكم الذاتي(Kathryn, 2010, 107-128)

٣- إجراءات البحث

٣- ١ منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح لملائمة وطبيعة البحث .

٣-٢ مجتمع البحث

أشتمل مجتمع البحث على طلبة السنة الدراسية الاولى في كلية التربية الرياضية وطالبات السنة الدراسية الأولى لكلية التربية بنات قسم التربية الرياضية وطلبة السنة الدراسية الثالثة في كلية التربية الأساسية قسم التربية حيث بلغ مجتمع البحث (٢٨٦) على النحو الآتي كلية التربية الرياضية (١٩٣) طالباً وطالبة، وكلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية (٦٧) طالباً وطالبة ، كلية التربية بنات قسم التربية الرياضية (٢٦) طالبة والجدول (١) يبين ذلك

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

الجدول رقم (١) يبين مجتمع البحث

الشعب	كلية التربية الرياضية	كلية التربية الأساسية	كلية التربية بنات
أ	٢١	٣٤	٢٦
ب	٢٣	٣٣	
ج	٢١		
د	٢١		
هـ	٢٣		
و	٢٢		
ز	٢٤		
ح	٢٥		
ط	١٣		
المجموع	١٩٣	٦٧	٢٦
الكلية	٢٨٦		

١-٢-٣ عينة البناء

تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل التي ضمت (١٨٩) طالب وطالبة من السنة الدراسية الاولى لطلبة كلية التربية الرياضية وطالبات السنة الدراسية الأولى لكلية التربية بنات قسم التربية الرياضية وطلبة السنة الدراسية الثالثة لكلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية وبعد استبعاد التجربة الاستطلاعية البالغة (١٢) طالباً بلغت عينة صدق البناء (١٧٧) وهم يشكلون نسبة (٦١.٨٨%) من مجتمع البحث البالغ (٢٨٦) طالب وطالبة والجدول (٢) يبين عينة البناء

الجدول رقم (٢) يبين عينة البناء

ت	الشعب	تربية رياضية	النسبة المئوية	تربية أساسية	النسبة المئوية	تربية بنات	النسبة المئوية	التجربة الاستطلاعية
١	أ	١٣	٦١,٩٠	١٩	٥٥,٨٨	١٨	٦٩,٢٣	٣
٢	ب	١٤	٦٠,٨٦	١٨	٥٤,٥٤			
٣	ج	١٣	٦١,٩٠					
٤	د	١٣	٥٦,٥٢					٣
٥	هـ	١٥	٦٥,٢١					
٦	و	١٤	٦٣,٦٣					٣
٧	ز	١٥	% ٦٢,٥					٣
٨	ح	١٦	% ٦٤					
٩	ط	٩	٦٩,٢٣					
المجموع		١٢٢	٦٣,٢١	٣٧	٥٥,٢٢	١٨	٦٩,٢٣	١٢
الكلية	١٧٧			% ٦١.٨٨				

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

٣-٢-٢ عينة التطبيق

بلغ أفراد عينة التطبيق (٧٢) طالب وطالبة من السنة الدراسية الأولى لطلبة كلية التربية الرياضية وطالبات السنة الدراسية الأولى لكلية التربية بنات قسم التربية الرياضية وطلبة السنة الدراسية الثالثة لكلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية وهم يشكلون نسبة (٢٥،١٧ %) من مجتمع البحث البالغ (٢٨٦) طالب وطالبة " حيث أظهرت خلاصة الخبرات والتجارب أن حجم عينة في حدود (١٠% إلى ١٥%) من حجم المجتمع الأصلي يبدو ملائماً في معظم الدراسات والبحوث" (ميخائيل، ٢٠٠١، ١٠٤) (القصاص، ٢٠٠٧، ١٠٤) والجدول (٣) يوضح عينة التطبيق .

الجدول رقم (٣) يبين عينة التطبيق

ت	الشعب	تربية رياضية	النسبة المئوية	تربية أساسية	النسبة المئوية	تربية بنات	النسبة المئوية
١	أ	٥	% ٢٣،٨٠	٨	% ٢٣،٥٢	٨	٣٠،٧٦
٢	ب	٦	% ٢٦،٠٨	٧	% ٢١،٢١		
٣	ج	٥	% ٢٣،٨٠				
٤	د	٥	% ٢١،٧٣				
٥	هـ	٦	% ٢٦،٠٨				
٦	و	٥	% ٢٢،٧٢				
٧	ز	٦	% ٢٥				
٨	ح	٧	% ٢٨				
٩	ط	٤	% ٣٠،٧٦				
		٤٩	% ٢٥،٣٨	١٥	% ٢٢،٣٨	٨	٣٠،٧٦
	الكلية		٧٢		% ٢٥،١٧		

٣-٣ أدوات البحث

٣-٣-١ مقياس قيادة التمكين

نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة لقياس قيادة التمكين لتدريسي التربية الكشفية ، قام الباحثان ببناء المقياس على وفق الخطوات الآتية:

٣-٣-١-١ تحديد أبعاد المقياس

من خلال مراجعة البحوث والأطر النظرية والإطلاع على المصادر العلمية الخاصة بالموضوع قيد البحث، استجمع الباحثان ابعاد عدة لقياس قيادة التمكين ووجد عدم إمكانية تبني دراسة لقياس ابعاد قيادة التمكين كون هذه الابعاد كل منها يركز على ابعاد مختلفة ولكل بعد محاسن وعيوب، ولا شك بان الأبعاد التي يتم اعتمادها كمؤشر على قيادة التمكين تعتمد على الشخص أو الجهة التي تقوم بالتصنيف، وتختلف باختلاف المجتمعات ونوع المنظمات.

هذا وقد جمع الباحث الأطر النظرية الخاصة بإبعاد قيادة التمكين اعتماداً على الأدبيات الإدارية والدراسات ذات العلاقة، بعد تحديد مفاهيمها، وكما في الجدول الآتي:

جدول رقم (٤)

يبين إبعاد قيادة التمكين كما وردت في الأدبيات

الاعتراف والتقدير	الدوافع	تحديد الأهداف	العمل الجماعي	الثقة بين القائد والمرؤوس	الحوافز	الثقافة	الاتصالات الفعالة	الولاء التنظيمي	التدريب وتنمية السلوك الإبداعي	التقليد والمحاكاة	تفويض السلطة	المشاركة في اتخاذ القرار	فرص التطور الذاتي	المهمة	القوة	المعرفة	المعلومات	الإبعاد	
																		المؤلف	ن
															/	/	/	(Down ، 1992)	١
			/								/							(Bowen& Lawler ، 1992)	٢
			/								/							(Gregorey ، 1996)	٣
			/														/	(Ivancevich ، 1997)	٤
												/						(Ersted ، 1999)	٥
															/		/	(Daft ، 2001)	٦
													/			/	/	(الملوك ، ٢٠٠٢)	٧
															/	/	/	(Daft ، 2003)	٨
															/	/	/	(مصطفى ، ٢٠٠٤)	٩
						/		/						/	/			(العتيبي ، ٢٠٠٥)	١٠
				/	/		/									/		(ملحم ، ٢٠٠٦)	١١
					/						/	/	/				/	(القريوتي والغنزي ، ٢٠٠٦)	١٢
					/										/	/	/	(المغربي ، ٢٠٠٧)	١٣
			/		/				/	/	/							(القاضي ، ٢٠٠٨)	١٤

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

الاعتراف والتقدير	الدوافع	تحديد الأهداف	العمل الجماعي	الثقة بين القائد والمرؤوس	الحوافز	الثقافة	الاتصالات الفعالة	الولاء التنظيمي	التدريب وتنمية السلوك الإبداعي	التقليد والمحاكاة	تفويض السلطة	المشاركة في اتخاذ القرار	فرص التطور الذاتي	المهمة	القوة	المعرفة	المعلومات	الإبداع		
																		المؤلف	ن	
					/										/	/	/		(علي وآخرون ، ٢٠٠٨)	١٥
				/	/		/									/			(الجميلي، ٢٠٠٨)	١٦
					/										/	/			(العدواني وآخرون، ٢٠٠٩)	١٧
									/		/								(العتيبي ، ٢٠٠٩)	١٨
/	/	/	/		/		/		/		/	/					/		(الجعبري ، ٢٠١٠)	١٩
									/		/								(كردي ، ٢٠١٠)	٢٠
						/		/						/	/				(السكارنة ، ٢٠١٠)	٢١
				/	/		/									/			(الوادي ، ٢٠١٢)	٢٢
١	١	١	٥	٢	٦	٢	٤	٢	٤	١	٧	٢	٢	٢	٩	١٠	١٠		المجموع	
% ٤,٥٤	% ٤,٥٤	% ٤,٥٤	% ٢٢,٧٣	% ١٣,٦٤	% ٤٠,٩٠	% ٩,٠٩	% ١٨,١٨	% ٩,٠٩	% ١٨,١٨	% ٤,٥٤	% ٣١,٨٢	% ١٣,٦٤	% ٩,٠٩	% ٩,٠٩	% ٤٠,٩٠	% ٤٥,٤٥	% ٤٥,٤٥		النسبة المئوية	

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

من الجدول (٤) نلاحظ عدم حصول اتفاق حول ابعاد التمكين لذلك تم عرض الابعاد على السادة الخبراء وقام الباحثان بتحليل اراء الخبراء وبالتالي حصل على الأبعاد التي اعتمدها في الدراسة الحالية والملحق (١) يبين الأبعاد التي عرضت على الخبراء ومن ثم حصل الباحثان على الأبعاد المناسبة وهي (العلم والمعرفة، المشاركة في السلطة المسؤولية، الحوافز، فرص التطور الذاتي، الثقة بين القائد والمرؤوس) والملحق (٢) يبين الإبعاد التي دمجت والابعاد المحذوفة من خلال اراء الخبراء حيث يشير بلوم إلى انه "على الباحثان أن يحصلوا على نسبة اتفاق (٧٥%) فأكثر من تقديرات الخبراء" (بلوم وآخرون ، ١٩٨٣ ، ١٢٦).

٣-١-٢ صياغة عبارات المقياس

بعد تحديد أبعاد المقياس تطلب إعداد الصيغة الأولية له، إذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق الابعاد المحددة وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث، واسترشاداً بالأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة بمجالات البحث المذكورة آنفاً إذ اشتمل المقياس بصيغته الأولية على (٥٧) فقرة موزعة على ابعاد المقياس الخمسة السابق تحديدها في قيادة التمكين ، كما تم تحديد البدائل المقترحة وهي خمسة بدائل (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) وقد تم مراعاة جوانب أساسية في صياغة الفقرات منها :

أن لا تكون العبارة طويلة تؤدي إلى الملل، أن لا تكون العبارة بصيغة المتكلم، أن تكون قابلة لقياس متغير واحد، أن تقيس الفقرة أحد أبعاد المقياس ومرتبطة معه (أبوعلام وشريف، ١٩٨٩، ١٣٤)، فضلاً عن اعتماد ملاحظات السادة* في حلقة النقاش التي استمرت فصلاً دراسياً كاملاً وساعدت في تحديد الملامح الأولية للمقياس، وقد تم التحقق من أنواع صدق المقياس الآتية:

٣-١-٣ صدق المحتوى

تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل محور من محاور المقياس، وكذلك تصنيف عبارات كل محور، إذ يشير (الحكيم، ٢٠٠٤) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من اجله الاختبار" (الحكيم ، ٢٠٠٤ ، ٢٣).

٣-١-٤ الصدق الظاهري

بعد إعداد فقرات المقياس البالغ عددها (٥٧) فقرة لأبعاد قيادة التمكين وصياغتها بصورتها الأولية، تم التحقق من صدقها الظاهري بعرضها على السادة الخبراء المختصين في العلوم الإدارية والتربوية والرياضية الملحق (٣) ، حيث طلب منهم (دمج، حذف، إضافة، تعديل) ما يروونه مناسباً من

* أسماء أعضاء حلقة مناقشة البحث:

١. أ.م.د. عدي غانم الكواز / كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
٢. أ.م.د. سعد باسم جميل / كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.
٣. أ.م.د. بشينه حسين الطائي / كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل.

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

الفقرات الملحق (٤) ، وبعد تحليل آراء الخبراء نتج عن ذلك تعديل بعض الفقرات ، وحذف بعض الفقرات كما في الملحق (٥) ، ليصبح عدد فقرات المقياس (٤٤) فقرة تناسب عمل مدرسي التربية الكشفية لقياس ابعاد قيادة التمكين لمدرسي التربية الكشفية بجامعة الموصل وقد تم إجراء التغييرات على وفق تطابق آراء الخبراء فقد تم الإبقاء على العبارات التي دلالة (٢كا) لها اصغر من (٠.٠٥) لصالح تكرار الإجابة (تصلح) وحذف كما في جدول (٥)

الجدول رقم (٥)

يبين أبعاد قيادة التمكين ونسب اتفاق الخبراء عليها

المحاور	الفقرات	الموافقون	الرافضون	النسبة المئوية	٢كا	الدلالة
المحور الأول	٦ ، ٣ ، ١	٢٣	صفر	%١٠٠	٢٣	٠.٠٠٠
	٩ ، ٧ ، ٥	٢٢	١	% ٩٥.٦٥	١٩.١٧٤	٠.٠٠٠
	٤ ، ٢	٢١	٢	% ٩١.٣٠	١٥.٦٩٦	٠.٠٠٠
	١٠ ، ٨	٩	١٤	% ٣٩.١٣	١.٠٨٧	٠.٢٩٧
المحور الثاني	٩ ، ٣	٢٣	صفر	%١٠٠	٢٣	٠.٠٠٠
	١٤ ، ٢ ، ١	٢٢	١	% ٩٥.٦٥	١٩.١٧٤	٠.٠٠٠
	١٣ ، ٧ ، ٦ ، ٥	٢٠	٣	% ٨٦.٩٥	١٢.٥٦٥	٠.٠٠٠
	١١ ، ١٠ ، ٤	٨	١٥	% ٣٤.٧٨	٢.١٣٠	٠.١٤٤
	١٢ ، ٨	٦	١٧	% ٢٦.٠٨	٥.٢٦١	٠.٠٢٢
المحور الثالث	٣ ، ٢	٢٣	صفر	%١٠٠	٢٣	٠.٠٠٠
	٨ ، ٥ ، ١	٢٢	١	% ٩٥.٦٥	١٩.١٧٤	٠.٠٠٠
	١٠ ، ٧	٢١	٢	% ٩١.٣٠	١٥.٦٩٦	٠.٠٠٠
	١١ ، ٩ ، ٤	٢٠	٣	% ٨٦.٩٥	١٢.٥٦٥	٠.٠٠٠
	٦	٧	١٦	% ٣٠.٤٣	٣.٥٢٢	٠.٠٦١
المحور الرابع	٤	٢٣	صفر	%١٠٠	٢٣	٠.٠٠٠
	٥ ، ٨ ، ١١ ، ٣	٢٢	١	% ٩٥.٦٥	١٩.١٧٤	٠.٠٠٠
	١	٢١	٢	% ٩١.٣٠	١٥.٦٩٦	٠.٠٠٠
	١٠ ، ٢	٢٠	٣	% ٨٦.٩٥	١٢.٥٦٥	٠.٠٠٠
	٩ ، ٦	١٠	١٣	% ٤٣.٤٨	٠.٣٩١	٠.٥٣٢
	١٢ ، ٧	٥	١٨	% ٢١.٧٤	٧.٣٤٨	*٠.٠٠٧
المحور الخامس	١ ، ٣ ، ٥ ، ٦ ، ٩	٢٢	١	% ٩٥.٦٥	١٩.١٧٤	٠.٠٠٠
	٨	٢١	٢	% ٩١.٣٠	١٥.٦٩٦	٠.٠٠٠
	١٠ ، ٤	٢٠	٣	% ٨٦.٩٥	١٢.٥٦٥	٠.٠٠٠
	٧ ، ٢	٨	١٥	% ٣٤.٧٨	٢.١٣٠	٠.١٤٤

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في

وبعد ذلك تم عرض الاستبيان على مقوم لغوي * لكي يتم تقويم الفقرات من الناحية اللغوية ليكون جاهز ومفهوم لدى العينة مما اسفر عن تعديلات طفيفة على بعض الفقرات من دون المساس بمضمون الفقرة، كما في ملحق (٦) ، وبالتالي اصبح المقياس جاهز للتطبيق على العينة.

٣-١-٥ توزيع عبارات المقياس

تم توزيع عبارات المقياس البالغة (٤٤) فقرة بواقع خمس مجالات بشكل عشوائي منتظم لكي تكون الاجابة من المجيب أكثر دقة ولا يتأثر بنمطية الفقرة والجدول الآتي يبين ذلك.

الجدول رقم (٦)

يبين التوزيع العشوائي غير المنتظم لإبعاد مقياس قيادة التمكين

ت	الابعاد	تسلسل أرقام الفقرات
١	العلم والمعرفة	١، ٦، ٧، ١٤، ٢٠، ٣١، ٢٦، ٣٩
٢	المشاركة في السلطة والمسؤولية	٢، ٨، ١٦، ١٣، ٩، ١٩، ٢٥، ٣٠، ٣٨، ٤٠
٣	الحوافز	٣، ١٠، ١٢، ١٥، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٣٢، ٣٧، ٤١
٤	فرص التطور الذاتي	٤، ١١، ٢٧، ٢٩، ٣٣، ٣٥، ٤٢، ٤٤
٥	الثقة بين القائد والمرؤوس	٥، ١٧، ١٨، ٢٢، ٢٨، ٣٤، ٣٦، ٤٣

٣-١-٦ التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس

طبق المقياس المتكون من (٤٤) فقرة على عينة من طلبة كلية التربية الرياضية والبالغ عددهم (١٢) طالبا موزعين على الشعب (أ ، د ، و ، ز) ، وامتدت فترة التطبيق من ١٧ / ٣ / ٢٠١٣ لغاية ٢٧ / ٣ / ٢٠١٣، وتم استخدام هذا الإجراء للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات ومدى ملائمة بدائل الاستجابة وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرقه تطبيق المقياس، حيث طلب منهم الإجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم إن وجد غموض في الفقرات أو صعوبة في فهمها لغويا أو من ناحية معناها أو صياغتها، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث، فضلا عن ملائمة بدائل الاستجابة للمقياس، وبلغ معدل زمن الاستجابة للمقياس (١٢) دقيقة.

٣-١-٧ صدق بناء المقياس

تم الكشف عن صدق البناء باستخدام طريقتين : الأولى- بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات (discrimination power for items)، إذ يتم إيجاد خاصية التمييز لكل فقرة باستخدام أسلوب المجموعتين المتضادتين (Extreme Groups)، والطريقة الثانية -عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين الفقرات لقياس السمة التي تدعى بالاتساق الداخلي (Internal consistency)، إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء (عودة، ١٩٩٩، ٣٨٦-٣٨٨)، وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.

* أ.م. د. ابي إبراهيم حسين / كلية التربية / قسم اللغة العربية

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

٣-١-٧-١ أسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم استخدام معامل التمييز بين المجموعتين المتطرفتين إذ " يفيد عامل التمييز في توضيح الفروق بين الأفراد في أيجاد صدق الاختبار الداخلي والخارجي" (الأمام وآخران، ١٩٩٠، ١١٤)، وبذلك تم إجراء الخطوات الآتية :

١- تحديد عينة التمييز

أثناء مراجعة الأطر النظرية المتعلقة بعينة التمييز وجد الباحثان أنها تجتمع حول زيادة عدد أفراد عينة التمييز إلى أقصى ما يمكن للحصول على مصداقية للفقرات لعلاقة ذلك بتقليل فرص الصدفة في عملية التحليل وبما أن المقياس يتكون من (٤٤) فقرة ، قام الباحثان باختيار عينة بلغت (١٧٧) فردا وإجراء الآتي :

- إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة ولجميع أفراد عينة التمييز البالغ عددهم (١٧٧) طالبا وطالبة.
- ترتيب الاستمارات تنازليا على وفق المجموع الكلي للاستمارات.
- تحديد العينتين المتطرفتين باختيار (٢٧%) من عينة التمييز كمجموعة عليا و(٢٧%) مجموعة دنيا، بحيث شملت (٤٨) استمارة للمجموعة العليا، و(٤٨) استمارة للمجموعة الدنيا.
- وتم استخراج قيمة (ت) بين المجموعتين العليا والدنيا لقيادة التمكين ، وتبين أن (٤٤) فقره تميز بين المجموعتين المتطرفتين إذ تقاربت قيمها التائية المحتسبة مابين (٩،٦٢٢ - ٣،٢٥٠)، وبلغ مستوى الدلالة لها (sig) مابين (٠.٠٠٠٠-٠.٠٠٠٢) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، والجدول الآتي يبين ذلك

الجدول رقم (٧)

يبين قيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين المتطرفتين لعينة البحث لإبعاد قيادة التمكين

الدلالة (Sig)	ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		المعياري	الوسط الحسابي	لانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٠.٠٠٠٠	٣.٨٠٩	١.٢٢٥	٣.٧٧١	٠.٦٨٣	٤.٥٤٢	١
٠.٠٠٠٠	٧.٨١٤	٠.٨٥٠	٣.٥٢١	٠.٥٨٩	٤.٦٨٨	٢
٠.٠٠٠٠	٦.٩٨١	٠.٨٩٥	٣.٥٨٣	٠.٥٩٥	٤.٦٦٧	٣
٠.٠٠٠٠	٩.٦٢٢	٠.٨٧٤	٢.٩٥٨	٠.٦٨٤	٤.٥٠٠	٤
٠.٠٠٠٢	٣.٢٦٠	١.١٨٤	٣.٢٩٢	١	٤.٠٢١	٥
٠.٠٠٠٠	٥.٠٨٧	١.١٥٥	٢.٨٣٣	٠.٩١٩	٣.٩١٧	٦
٠.٠٠٠٠	٧.١٥٢	١.٠٩٦	٢.٨٩٦	٠.٨٥٩	٤.٣٣٣	٧
٠.٠٠٠٠	٥.٤٧٥	١.٠٤٨	٣.٠٨٣	٠.٨٨٣	٤.١٦٧	٨
٠.٠٠٠٠	٥.٩٣٥	٠.٩٣٧	٣.١٢٥	٠.٨٤٩	٤.٢٠٨	٩
٠.٠٠٠٠	٣.٦٢٠	١.١٣٩	٣.٣٥٤	١.٠٥٩	٤.١٦٧	١٠
٠.٠٠٠٠	٦.٢٨٥	١.٠٤١	٣.٣٥٤	٠.٧١٥	٤.٥٠٠	١١
٠.٠٠٠٠	٧.٧٠٣	١.٠٥١	٣.٢٠٨	٠.٦١٦	٤.٥٦٣	١٢
٠.٠٠٠٠	٨.٣٤٧	١.١٦٦	٣.٠٤٢	٠.٦٠٦	٤.٦٢٥	١٣
٠.٠٠٠٠	٨.١٢٧	١.٠١٠	٣.٢٩٢	٠.٥٩٥	٤.٦٦٧	١٤
٠.٠٠٠٠	٦.٢٧٢	١.٠١٠	٣.٥٤٢	٠.٧٢٤	٤.٦٦٧	١٥

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

الدلالة (Sig)	ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		المعياري	الوسط الحسابي	لانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٠.٠٠١	٣.٤٥٣	٠.٩١٧	٣.٢٧١	١.١٩٤	٤.٠٢١	١٦
٠.٠٠٠	٤.٦٧٣	١.٠٨٨	٣.٠٨٣	١.٠٠٧	٤.٠٨٣	١٧
٠.٠٠٠	٧.٦٧٢	١.٢٥٠	٢.٧٢٩	٠.٨٧١	٤.٤١٧	١٨
٠.٠٠٠	٧.١٠٥	٠.٩٦٧	٣.٠٤٢	٠.٧٤٣	٤.٢٩٢	١٩
٠.٠٠٠	٦.٠٢٦	٠.٩٠٧	٣.٣٣٣	٠.٨١٨	٤.٣٩٦	٢٠
٠.٠٠٢	٣.٢٥٠	٠.٨٨٧	٣.٦٤٦	٠.٩٣٤	٤.٢٥٠	٢١
٠.٠٠٠	٣.٧١٨	١.١٣٠	٣.٥٢١	٠.٩٤٩	٤.٣١٣	٢٢
٠.٠٠٠	٦.٤٩٢	١.٢٠٢	٣.٠٤٢	٠.٧٦١	٤.٣٧٥	٢٣
٠.٠٠٠	٧.٥٧٦	٠.٩٨٨	٣.٢٩٢	٠.٦٤٧	٤.٥٨٣	٢٤
٠.٠٠٠	٦.٨٦٩	٠.٩٨٢	٣.١٨٨	٠.٨٢٤	٤.٤٥٨	٢٥
٠.٠٠٠	٦.٤٨٥	١.٠٣٨	٣.١٦٧	٠.٧٢٩	٤.٣٥٤	٢٦
٠.٠٠٠	٧.٤٢٥	٠.٨٧٤	٣.٢٩٢	٠.٦١٦	٤.٤٣٨	٢٧
٠.٠٠٠	٩.٢٣٢	١.٠٥١	٣.٢٠٨	٠.٤٨٤	٤.٧٥٠	٢٨
٠.٠٠٠	٥.٧٠٦	١.١٥٥	٣.١٦٧	٠.٧٧٦	٤.٣١٣	٢٩
٠.٠٠٠	٥.٦٥٠	١.١٣٤	٣.٢٢٩	٠.٧٨٥	٤.٣٥٤	٣٠
٠.٠٠٠	٥.٧٩٨	١.١٤٨	٢.٩٥٨	٠.٩٩٤	٤.٢٢٩	٣١
٠.٠٠٠	٤.٩٨٢	١.٠٧١	٣.٥٤٢	٠.٥٧٧	٤.٤١٧	٣٢
٠.٠٠٠	٧.٧٦٥	٠.٩٦٢	٣.٣٩٦	٠.٥٦٥	٤.٦٤٦	٣٣
٠.٠٠٠	٧.٦٧٢	١.٠٣٦	٣.١٠٤	٠.٦٨٤	٤.٤٧٩	٣٤
٠.٠٠٠	٦.٩٣٠	٠.٨٩١	٣.١٨٨	٠.٨٤٦	٤.٤١٧	٣٥
٠.٠٠٠	٤.٧٥٦	١.٠٢٦	٣.٣٩٦	٠.٨٥٤	٤.٣١٣	٣٦
٠.٠٠٠	٨.٧٣٢	٠.٩٣٢	٣.٠٦٣	٠.٧١٣	٤.٥٤٢	٣٧.
٠.٠٠٠	٧.٨٩٣	٠.٩٩٤	٣.١٠٤	٠.٦٨٤	٤.٤٧٩	٣٨.
٠.٠٠٠	٦.٥٧٧	١	٣.٢٥٠	٠.٦٧٦	٤.٣٩٦	٣٩.
٠.٠٠٠	٧.٨٥٥	١.٠٨٨	٢.٩١٧	٠.٨٧٥	٤.٥٠٠	٤٠.
٠.٠٠٠	٤.٣٤٦	١.٠٨٨	٢.٩١٧	١.٢٥٤	٣.٩٥٨	٤١.
٠.٠٠٠	٥.٧٠٦	١.٠١١	٣.٠٠٠	٠.٨٨١	٤.١٠٤	٤٢.
٠.٠٠٠	٦.٥٨٠	٠.٩٧٦	٣.٠٦٣	٠.٨٤٩	٤.٢٩٢	٤٣.
٠.٠٠٠	٤.١٣٩	٠.٩٥٦	٣.٣٥٤	٠.٨٦٦	٤.١٢٥	٤٤.

٢- أسلوب الاتساق الداخلي

يعني الاتساق أن علامة المفحوص على جزء من الاختبار تكون مرتبطة ارتباطاً عالياً بعلامته على الاختبار بشكل كامل (أبو مغلي وسلامة ، ٢٠١٠ ، ٤٣) كما انه عبارة عن معاملات تجانس لفقرات الاختبار أو أنها تعكس مدى ترابط الاستجابات على أ فقره الواحدة مع درجة الاختبار الكلية (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ٢٤٣) ولتحريير درجة صدق الفقرات وانسجامها الداخلي ويصار إلى إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (التميمي والطائي ، ٢٠٠٥ ، ١٧٦) إذ تم التوصل إليه من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين الفقره وكل من مجموع البعد والمجموع الكلي للمقياس، وذلك

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

للكشف عما إذا كان الارتباط القائم بين المتغيرين حقيقياً أم لا، وبهذا تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي لـ (١٧٧) استمارة و (٤٤) فقره بعد التمييز ، وتبين أن (٤٤) فقره متسقة داخليا، إذ تقاربت قيم ارتباطاتها ما بين (٠,٢٩٣ - ٠,٦٩٦) وبلغ مستوى الدلالة لها (٠,٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥)، وكما في الجدول الآتي .

الجدول رقم (٨)

يبين قيم الاتساق الداخلي للفقرات مع المحور والكلية لعينة البحث لإبعاد قيادة التمكين

ت	ارتباط الفقره بالمحور	الدلالة	ارتباط الفقره بالكلية	ت	الدلالة	ارتباط الفقره بالكلية	الدلالة	ارتباط الفقره بالمحور	ت
١.	*٠.٤٦١	٠.٠٠٠	*٠.٣٣٩	٢٣	٠.٠٠٠	*٠.٣٣٩	٠.٠٠٠	*٠.٢٩٣	٠.٠٠٠
٢.	*٠.٥٦٦	٠.٠٠٠	*٠.٤٢٦	٢٤	٠.٠٠٠	*٠.٤٢٦	٠.٠٠٠	*٠.٤٧٤	٠.٠٠٠
٣.	*٠.٦٩٦	٠.٠٠٠	*٠.٥٥٧	٢٥	٠.٠٠٠	*٠.٥٥٧	٠.٠٠٠	*٠.٤٨٨	٠.٠٠٠
٤.	*٠.٦٢١	٠.٠٠٠	*٠.٥٥٩	٢٦	٠.٠٠٠	*٠.٥٥٩	٠.٠٠٠	*٠.٤٦٥	٠.٠٠٠
٥.	*٠.٥٣٨	٠.٠٠٠	*٠.٤٨٥	٢٧	٠.٠٠٠	*٠.٤٨٥	٠.٠٠٠	*٠.٥٤٧	٠.٠٠٠
٦.	*٠.٥٨٧	٠.٠٠٠	*٠.٥٣٥	٢٨	٠.٠٠٠	*٠.٥٣٥	٠.٠٠٠	*٠.٣٤٦	٠.٠٠٠
٧.	*٠.٥١٦	٠.٠٠٠	*٠.٤١٦	٢٩	٠.٠٠٠	*٠.٤١٦	٠.٠٠٠	*٠.٦١٢	٠.٠٠٠
٨.	*٠.٥٢٦	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٣	٣٠	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٣	٠.٠٠٠	*٠.٥٤٣	٠.٠٠٠
٩.	*٠.٤٩٧	٠.٠٠٠	*٠.٥١٩	٣١	٠.٠٠٠	*٠.٥١٩	٠.٠٠٠	*٠.٥٩١	٠.٠٠٠
١٠.	*٠.٥٣٣	٠.٠٠٠	*٠.٤٠٧	٣٢	٠.٠٠٠	*٠.٤٠٧	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٧	٠.٠٠٠
١١.	*٠.٥٥١	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٦	٣٣	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٦	٠.٠٠٠	*٠.٥٢٤	٠.٠٠٠
١٢.	*٠.٦٥٨	٠.٠٠٠	*٠.٦٢٤	٣٤	٠.٠٠٠	*٠.٦٢٤	٠.٠٠٠	*٠.٤٧٩	٠.٠٠٠
١٣.	*٠.٤٠٠	٠.٠٠٠	*٠.٣٤٤	٣٥	٠.٠٠٠	*٠.٣٤٤	٠.٠٠٠	*٠.٥٤٥	٠.٠٠٠
١٤.	*٠.٥٨٥	٠.٠٠٠	*٠.٥٧٠	٣٦	٠.٠٠٠	*٠.٥٧٠	٠.٠٠٠	*٠.٤٠٩	٠.٠٠٠
١٥.	*٠.٥١٠	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٦	٣٧	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٦	٠.٠٠٠	*٠.٣٣٨	٠.٠٠٠
١٦.	*٠.٥٣١	٠.٠٠٠	*٠.٣٩٢	٣٨	٠.٠٠٠	*٠.٣٩٢	٠.٠٠٠	*٠.٣٩٦	٠.٠٠٠
١٧.	*٠.٥٥٧	٠.٠٠٠	*٠.٥٤٠	٣٩	٠.٠٠٠	*٠.٥٤٠	٠.٠٠٠	*٠.٥٠٨	٠.٠٠٠
١٨.	*٠.٥٩٨	٠.٠٠٠	*٠.٥٣٦	٤٠	٠.٠٠٠	*٠.٥٣٦	٠.٠٠٠	*٠.٤١٣	٠.٠٠٠
١٩.	*٠.٥١٨	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٤	٤١	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٤	٠.٠٠٠	*٠.٦٢٠	٠.٠٠٠
٢٠.	*٠.٤٠٦	٠.٠٠٠	*٠.٣٠٧	٤٢	٠.٠٠٠	*٠.٣٠٧	٠.٠٠٠	*٠.٤٤٧	٠.٠٠٠
٢١.	*٠.٥٨٠	٠.٠٠٠	*٠.٥٥٣	٤٣	٠.٠٠٠	*٠.٥٥٣	٠.٠٠٠	*٠.٣٩٥	٠.٠٠٠
٢٢.	*٠.٥٦٢	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٧	٤٤	٠.٠٠٠	*٠.٤٩٧	٠.٠٠٠	*٠.٥٠٧	٠.٠٠٠

٣-١-٨ ثبات المقياس

"عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في نفس الإجراء أو أكثر من إجراء " (أبو علام, ٢٠٠٥, ٣٧٤), "حيث كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (ميخائيل , ٢٠٠١,

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

(٢٦٨)، " وتعتمد طرائق تقدير ثبات المقياس على مفهوم معامل الارتباط بين متغيرين " (علام ، ١٩٨٦ ، ٦٧) ، ولغرض الحصول على الثبات استخدمت الطرائق الآتية:

٣-٣-١-٨-١ طريقة التجزئة النصفية

ويسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف أو معامل الثبات الداخلي (زكريا وآخران، ٢٠٠٢، ١٤٤)، تم تصحيح (١٧٧) استمارة ول(٤٤) فقره لمقياس قيادة التمكين وباستخدام معادلة (جتمان) بلغ الثبات الكلي (٠.٧٤) لقيادة التمكين وباستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الثبات (٠.٧٣).

٣-٣-١-٨-٢ طريقة معامل ألفا

" تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية " (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٤٨)، وفقرات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، وتكون درجاتها متدرجة من (١ إلى ٥) مثلاً " (علام ، ٢٠٠٦، ١٠٠)، اذ بلغ معامل ألفا (٠.٩٣).

٣-٣-١-٩ وصف المقياس بصيغته النهائية وتصحيحه

استقر المقياس بصيغته النهائية على (٤٤) عبارة، تم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة والذي يقرب بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، بدرجة قليلة جداً)، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقا للبدائل المختارة عن كل عبارة والتي تتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على وفق البدائل، وتبلغ القيمة العليا للاستجابة (٢١٨) درجة، والقيمة الدنيا (٩٦) درجة ، والملحق (٧) يبين المقياس بصيغته النهائية .

٣-٤ التطبيق النهائي لمقياس قيادة التمكين

تم تطبيق أداة البحث على عينة التطبيق البالغة (٧٢) فرداً، بعد تزويد العينة بالتعليمات حول كيفية الإجابة عن المقياس استرشاداً بالملاحظات الواردة في التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس التي أجريت في مراحل إعداد الأداة، وقد امتدت فترة التطبيق مابين ٣ / ٤ / ٢٠١٣ لغاية ٢٣ / ٤ / ٢٠١٣.

٣-٥ الوسائل الإحصائية

تم معالجة البيانات باستخدام الوسائل الإحصائية الآتية :

- ١- الوسط الحسابي لحساب النسبة المئوية مستوى الإجابة.
 - ٢- مربع كأي لحساب حسن مطابقة الإجابة بين الخبراء حول فقرات مقياس البحث.
 - ٣- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لعبارات المقياسين.
 - ٤- معامل ارتباط بيرسون. لإيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقياس .
 - ٥- معامل الفا. لحساب ثبات المقياس (الإمام وآخران، ١٩٩٠، ١٣٩) .
- وقد تم معالجة البيانات باستخدام برنامجي (spss و excel).

٤- عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن الفصل الرابع اختبار فرضيات البحث وقبل الولوج في ذلك يتطلب الأمر اختبار التوزيع الطبيعي لإجابات عينة البحث في قيادة التمكين والتفاعل الاجتماعي وكما في الجدول الآتي :

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

الجدول رقم (١١)

يبين التوزيع الطبيعي لعينة البحث

الدلالة	اختبار كولموجروف - سميير نوف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قيادة التمكين
٠.١٨٠	١.٠٩٧	٥.٠٧٩	٣١.٨٧٥	العلم والمعرفة
٠.٤٧٨	٠.٨٤٢	٦.٨٣٧	٣٩.٢٧٨	المشاركة في السلطة والمسؤولية
٠.٢٨٥	٠.٩٨٦	٧.١٠٠	٣٨.٩٥٨	الحوافز
٠.٤٤٤	٠.٨٦٥	٥.٦١٩	٣٠.٨٧٥	فرص التطور الذاتي
٠.٥٨٢	٠.٧٧٧	٥.٥٤٦	٢٩.٧٣٦	الثقة بين القائد والمرؤوس
٠.٦٦٠	٠.٧٣١	٢٥.٥٦٢	١٧٠.٧٢٢	قيادة التمكين

نلاحظ من الجدول (١١) إن قيم اختبار (كولموجروف - سميير نوف) تراوحت ما بين (١.٠٩٧ - ٠.٧٣١) بمستوى دلالة تتراوح ما بين (٠.٦٦٠ - ٠.١٨٠) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (٠,٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق بين التوزيع الطبيعي وتوزيع العينة أي أن إجابات العينة تتوزع توزيعاً طبيعياً .

٤-١ عرض نتائج الهدف الأول

بناء مقياس إبعاد قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل .

تم التحقق من الهدف الأول من خلال إجراءات البحث في الفصل الثالث المتعلق بالخطوات العلمية لبنائه.

الفرضية المتعلقة بالهدف الثاني

يمتلك مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية درجة مرتفعة في قيادة التمكين

الجدول رقم (١٢)

يبين درجة قيادة التمكين وإبعادها

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قيادة التمكين
مرتفعة	٧٩.٦٨٨%	٥.٠٧٩	٣١.٨٧٥	العلم والمعرفة
مرتفعة	٧٨.٥٥٦%	٦.٨٣٧	٣٩.٢٧٨	المشاركة في السلطة والمسؤولية
مرتفعة	٧٧.٩١٧%	٧.١٠٠	٣٨.٩٥٨	الحوافز
مرتفعة	٧٧.١٨٨%	٥.٦١٩	٣٠.٨٧٥	فرص التطور الذاتي
مرتفعة	٧٤.٣٤٠%	٥.٥٤٦	٢٩.٧٣٦	الثقة بين القائد والمرؤوس
مرتفعة	٧٧.٦٠١%	٢٥.٥٦٢	١٧٠.٧٢٢	قيادة التمكين الكلية

من الجدول (١٢) بلغت الأوساط الحسابية لإبعاد قيادة التمكين (العلم والمعرفة ، المشاركة في السلطة والمسؤولية، الحوافز، فرص التطور الذاتي ، الثقة بين القائد والمرؤوس) على التوالي

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

(٣١.٨٧٥، ٣٩.٢٧٨، ٣٨.٩٥٨، ٣٠.٨٧٥، ٢٩.٧٣٦) وبدرجة (مرتفعة) وبنسب مئوية على التوالي (٧٩.٦٨٨، %٧٨.٥٥٦، %٧٧.٩١٧، %٧٧.١٨٨، %٧٤.٣٤٠) وكانت درجة قيادة التمكين بشكل عام (مرتفعة) بوسط حسابي قدره (١٧٠.٧٢٢) وبنسبة مئوية بلغت (٧٧.٦٠١%). وهذه النتيجة تتطابق مع فرضية البحث.

ولعل السبب في ذلك هو طبيعة التربية الكشفية التي تهدف إلى تربية الفرد على الاعتماد على النفس وعلى القيادة المبكرة وهذا ما يدركه مدرسي التربية الكشفية من خلال عملهم الطويل في المجال الكشفي الذي يحوي العديد من الممارسات العملية المتنوعة التي ترمي إلى تمكين الطلبة من متطلبات المادة الدراسية بالاعتماد على أنفسهم والتعاون فيما بينهم لتحقيق متطلبات المادة الدراسية وهنا يشير (يوسف وجواد ٢٠١١) إلى " أن الأهداف الأساسية التي تسعى الحركة الكشفية لتحقيقها هي مساعدة الشباب على الحياة والنمو لتحقيق مزيد من الاستقلالية والتعاون والمسؤولية والالتزام كأفراد لاغني عنها في تنمية المجتمع على المدى الطويل (يوسف وجواد، ٢٠١١، ١٥٩).

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات

١- صلاحية مقياس قيادة التمكين لمدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل.

٢- يمتلك مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية درجة مرتفعة في قيادة التمكين وابعادها.

٥-٢ التوصيات

١- اعتماد مقياس قيادة التمكين وتطبيقه على الطلبة في الجامعات العراقية الاخرى.

٢- تدعيم اسلوب قيادة التمكين المتبع من قبل مدرسي التربية الكشفية بجامعة الموصل ، ومحاولة تعميمه على مدرسي الدروس العملية في كلية التربية الرياضية.

٥-٣ المقترحات

١- اجراء دراسات عن قيادة التمكين لمدرسي التربية الكشفية ودورها بإبداع الطلبة.

٢- اجراء دراسات عن قيادة التمكين لدى مدرسي المواد العملية في كلية التربية الرياضية.

المصادر

١. أبو حليلة ، فائق حسني (٢٠٠٤) : الحدث في الإدارة الرياضية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٢. أبو علام، رجاء محمود، (٢٠٠٥) : تقويم التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
٣. أبو علام، رجاء محمود وشريف، (١٩٨٩) : الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، ط٢، دار القلم، الكويت.
٤. أبو مغلي ، سمير وسلامه ، عبد الحافظ (٢٠١٠) : القياس والتشخيص في التربية الخاصة ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٥. الإمام، حسن وآخران (١٩٩٠) : التقويم والقياس، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
٦. بلوم ، بنيامين وآخرون (١٩٨٣) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
٧. التميمي ، محمد كاظم والطائي ، حريم محمد (٢٠٠٥) : جوده اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، العدد (٩) ، جامعة بغداد .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

٨. الحكيم، علي سلوم جراد، (٢٠٠٤) : الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، العراق.
٩. الرقاد ، هناء و أبو دية ، عزيزة (٢٠١٢) : القيادة التحويلية لدى القادة الاكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) مجلد (٢٦) ، العدد (٥)
١٠. ضحيك، محمد سلمان مسلم (٢٠٠٤): القيم المتضمنة في سلوكيات قادة النشاط الكشفي في مدارس محافظات غزة وعلاقتها بالانفعال، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، غزة.
١١. علام، صلاح الدين محمود، (١٩٨٦) : تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
١٢. علام، صلاح الدين محمود، (٢٠٠٦) : الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٣. عودة، احمد سليمان، (١٩٩٩) : القياس والتقويم في العملية التدريسية، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.
١٤. القاضي ، نجاح (٢٠٠٨) : إبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري ، أطروحة دكتوراه ، جامعة اليرموك ، الأردن .
١٥. القصاص، مهدي محمد، (٢٠٠٧) : مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي ، عامر للطباعة والنشر، المنصورة، مصر.
١٦. كردي ، احمد السيد طه (٢٠١٠) : بور الدعم القيادي والتنظيمي في تمكين العاملين ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١٧. الكواز ، عدي غانم (٢٠١٣) : التقاليد الكشفية ومهاراتها ، مطبعة الشهباء ، موصل ،العراق .
١٨. ميخائيل، امطانيوس، (٢٠٠١) : القياس والتقويم في التربية الحديثة، مطبعة نفحة إخوان، دمشق، سوريا.
١٩. النبهان، موسى، (٢٠٠٤) : أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٠. الوادي ، محمود حسين (٢٠١٢) : التمكين الإداري في العصر الحديث ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٢١. يوسف ،علي وجواد ، ضياء الدين برع (٢٠١١) : تطبيقات في التربية الكشفية ، دار الكتب والوثائق ، بغداد .
22. Ashcroft, L. (1987): Defusing "empowering": The what and the why. Language Arts, 64, 142-156.
23. Carlos,J.P. &Randolph ,A.(1998): Empowerment Takes More Than a Minute. San Francisco: Berrett-Koehler.
24. Dvir, T, Eden , D. , Avolio, B.J.,Shamir, B (2002) : Impact of transformational leadership on follower development and performance a field experiment " , A cademy of management , Journal Vol , 45 , pp. 735- 744 .
25. Kathryn.M.B(2010):Linking empowering leadership andemployee, creativity, Academy of management journal ,Vol(53), No(1) .
26. Kreisberg, S. (1992): Transforming power: Domination, empowerment, and education. Albany, NY: State University of New York Press.
27. Schermerhorn, J (2002): Management, 7th ed. John Wiley & Sons, Inc.
28. [http:// www.cpieducation.com/arabic/astudentempowerment.htm](http://www.cpieducation.com/arabic/astudentempowerment.htm).

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

ملحق رقم (١)

استبيان آراء الخبراء حول مقياس أبعاد قيادة التمكين

السيد الدكتور..... المحترم

في النية إجراء بحث بعنوان " قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل " .

وقد قام الباحث بتحليل محتوى الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بغية تحديد المحاور الرئيسية لقيادة التمكين . فتبين أن هناك تبايناً في تحديد المحاور من قبل الدراسات وكل حسب طبيعة منظّمته وأهداف دراسته .

ونظراً لخبرتكم العلمية والعملية في مجال الإدارة والبحث العلمي . يرجى من سيادتكم اختيار المحور المناسب من خلال وضع إشارة ﴿ √ ﴾ أمام المحور الملائم من وجهة نظركم للدراسة الحالية وإبداء الملاحظات السديدة وإضافة وحذف ودمج ما ترونه مناسباً وإحاطتكم بموضوع الدراسة تم تعريف الأبعاد حسبما وردت في الدراسات التي أشارت إليها:

ت	المحاور	يصلح	لا يصلح
١.	تفويض السلطة : نقل المدير الإداري بعض صلاحياته إلى بعض مرؤوسيه ليمارسوها دون الرجوع إليه ، مع بقاء مسؤوليته على تلك الصلاحيات المفوضه .		
٢.	المعلومات : هي بيانات ترتبط ضمناً بسياق وهدف أو هي التمييز الذي يعطي تمايزاً أو يعطي أدراكاً وتعد من مصادر القوة في المنظمة بحيث تسهم في نقل المعرفة لكل العاملين في المنظمة .		
٣.	المعرفة : إن المعرفة كل شي ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة .		
٤.	المشاركة في اتخاذ القرار : توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار حيث يتم الأخذ بالاقتراحات والتوصيات والآراء الفردية والجماعية التي يبديها المرؤوسين مما يمكن الوصول للقرارات الأكثر فعالية وضمان سهولة تنفيذها		
٥.	التدريب وتنمية السلوك الإبداعي : هو تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة أو أفكار أو آراء لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد .		
٦.	التقليد والمحاكاة : هي ميل العامل إلى تقليد ومحاكاة سلوك الأشخاص والذين يكونون لهم الاحترام وتعد المحاكاة أكثر الوسائل في تطوير المهارات وتغيير السلوك .		
٧.	العمل الجماعي : هو تجمع أو مجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم لدرجة ملحوظة لتحقيق هدف مشترك ، ويؤثر سلوك الجماعات في أداء المنظمة وفي السلوك الفردي وفيها ايضاً .		
٨.	الدوافع : هي أشياء كامنّة في النفس البشرية ، أو قوة داخلية تتبع من داخل الفرد وتقضي إلى تصرف أو سلوك يتجه نحو تحقيق هدف أو أهداف تمثل حاجات يطمح الإنسان إلى إشباعها .		
٩.	الحوافز : معنوياً: هي مجموعة الظروف التي تتوفر في جو العمل وتشبع رغبات		

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

ت	المحاور	يصلح	لا يصلح
	الأفراد التي يسعون إلى إشباعها عن طريق العمل . مادياً : مجموعة الحوافز التي تشبع احتياجات العاملين المادية فقط دون غيرها ومن هذه الحوافز الأجور العادلة ، ديمومة العمل التي تحفز الفرد على بذل المزيد من الجهد للحفاظ عليه .		
١٠ .	تحديد الأهداف : هو الجزء الأساس لأية خطة هو قائمة من الأهداف التي يجب تحقيقها فمن الضروري تحديد هذه القائمة بدقة لأنها تؤثر على كل الخطوات الأخرى يمكن أن تبدأ بالتنبؤ ثم تحديد الأهداف أو بالعكس .		
١١ .	الاعتراف والتقدير : هو احد أقوى الطرائق والأقل تكلفة لتمكين العاملين وتعزيزهم ومكافأتهم إذ انه عندما يتم الاعتراف بجهود العاملين فان ذلك يعزز من احترام الذات لديهم .		
١٢ .	الاتصالات الفعالة : بأنه تمرير بين فردين أو أكثر من اجل زيادة الفهم وتبادل وجهات النظر أو لتنسيق المواقف الفكرية والسلوكية ، ومن ثم فان كل وظيفة من وظائف الهيكل التنظيمي تعد مركز للاتصال ، كما أن الهيكل التنظيمي نفسه يعتبر نظاماً لمراكز الاتصال وبالتالي فأن عملية الاتصال هي أساس ترتكز عليه عناصر العملية الإدارية كاهه .		
١٣ .	الولاء التنظيمي : بأنه مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها.		
١٤	الثقافة : أنها نظام ذو معان مشتركة يمسك بإفراد المنظمة ويميزها عن غيرها .		
١٥ .	الثقة بين القائد والمرؤوس : إن الثقة هي استعداد الفرد للتعامل مع الآخرين معتقداً بكفاءتهم أو أمانتهم ، أو صدقهم ، أو اهتمامهم بمصلحته ، وعدم توقع إساءتهم ، وهي شعور متبادل بين القائد والمرؤوسين .		
١٦	فرص التطور الذاتي : هو وسيلة تمكن الفرد من ممارسة العمل واستغلال حصيلة التعليم من اجل الحياة العملية في حين اهتم التعليم بالمعارف كوسيلة التأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية .		
١٧	المهمة : هي مسؤولية واضحة المعالم تفرض على الشخص من طرف آخر ويجب عليه انجازها ليحصل على أجرها .		
١٨	القوة : هي قدرة القائد الإداري على التأثير في الأشخاص ويمكن إن يستمدها من مركزة الوظيفي أو خبرته أو صفاته الشخصية .		

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

ملحق رقم (٢)

يبين أبعاد قيادة التمكين المدموجة والمحذوفة.

أولاً : الأبعاد المدموجة		
الأبعاد بعد الدمج	الأبعاد قبل الدمج	
العلم والمعرفة .	المعلومات .	١ .
	المعرفة .	٢ .
المشاركة في السلطة والمسؤولية .	تفويض السلطة .	٣ .
	المشاركة في اتخاذ القرار .	٤ .
	الاتصالات الفعالة .	٥ .
الحوافز .	الدوافع .	٦ .
	الحوافز .	٧ .
	الاعتراف والتقدير .	٨ .
فرص التطور الذاتي .	التدريب وتنمية السلوك الإبداعي .	٩ .
	فرص التطور الذاتي .	١٠ .

يتبع الملحق رقم (٢)

ثانياً: الأبعاد المحذوفة			
الثقافة	١٥	التقليد والمحاكاة	١٢
المهمة	١٦	تحديد الأهداف	١٣
العمل الجماعي	١٧	الولاء التنظيمي	١٤
		القوة	١٨

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في

الملحق رقم (٣)

أسماء السادة الخبراء المحكمين حول صلاحية أبعاد وفقرات مقياس قيادة التمكين

ت	اللقب	الاسم	الكلية	الجامعة	الاختصاص
١	أ . د	راشد حمدون ذنون	التربية الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٢	أ . د	وليد خالد همام	التربية الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٣	أ . د	ميسر إبراهيم احمد	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال
٤	أ . د	مكي محمود حسين	التربية الرياضية	الموصل	قياس وتقويم
٥	أ . د	عبد الكريم قاسم غزال	التربية الرياضية	الموصل	قياس وتقويم
٦	أ . م . د	رياض احمد إسماعيل	التربية الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٧	أ . م . د	سبهان محمود احمد	التربية الرياضية	الموصل	قياس وتقويم
٨	أ . م . د	بثينه حسين الطائي	التربية الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٩	أ . م . د	خالد محمود عزيز	التربية الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
١٠	أ . م . د	سعد باسم جميل	التربية الرياضية	الموصل	قياس وتقويم
١١	أ . م . د	ثائر غانم ملا علو *	التربية الأساسية	الموصل	بايوميكانيك
١٢	أ . م . د	نشوان محمود الصفار *	التربية الأساسية	الموصل	طرائق تدريس
١٣	أ . م . د	محمد علي عباس	التربية	الموصل	إدارة تربوية
١٤	أ . م . د	سرمد غانم صالح	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال
١٥	أ . م . د	أكرم احمد الطويل	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة صناعية
١٦	أ . م . د	نجله يونس آل مراد	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة إستراتيجية
١٧	أ . م . د	معن وعد الله المعاضيدي	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال
١٨	أ . م . د	علاء احمد حسن	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة إستراتيجية
١٩	أ . م . د	محمد مصطفى القصيمي	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة منظمة
٢٠	م . د	محمد عصام المعاضيدي	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة مالية
٢١	م . د	ندى عبد الباسط	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة تسويق
٢٢	م . د	محمد ذاكر سالم	التربية الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٢٣	م . د	احمد عزيز فندي	التربية	الموصل	إدارة تربوية

* مدرسي مادة التربية الكشفية في كلية التربية الأساسية قسم التربية الرياضية .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

ملحق رقم رقم (٤)

جامعة الموصل
كلية التربية الرياضية
الدراسات العليا

م/استبيان آراء السادة الخبراء حول صدق مقياس قيادة التمكين

الأستاذ الفاضل -----المحترم

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم " قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في كلية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل " ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في مجال العلوم التربوية والإدارية ومجال التربية الرياضية لذا يرجى بيان مدى صدق مقياس قيادة التمكين وتدوين ملاحظاتكم العلمية بما ترونه مناسبا بوضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الملائم (تصلح, لا تصلح, تصلح بعد التعديل) على المقياس المرفق طيا، في ضوء ما يأتي:

١. وضوح العبارات
٢. ملائمتها في البعد المخصص.
٣. ملائمة بدائل الإجابة (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).
٤. أية ملاحظات أخرى.

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

ملاحظة : يتضمن مقياس قيادة التمكين توجيه السؤال الاتي للمجيبين :

المقياس الذي بين يديك هو لمعرفة تصرفات مدرس التربية الكشفية مع الطلبة وتصرفات الطلبة بدرس

التربية الكشفية

البعد الأول : العلم والمعرفة .

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١.	يهتم بالأفكار والحلول التي يقترحها الطلبة لمعالجة وحل المشكلات التي تواجههم في العمل الكشفي .			
٢.	يحدد لنا مواطن الضعف لكل طالب .			
٣.	يحث على التبادل المعرفي بين الارهاط .			
٤.	يؤكد على المشاركة في أداء الأعمال الريادية من قبل الطلبة لزيادة المعرفة .			
٥.	يوجه الطلبة على المصادر (المكتبة أو الانترنت) لتساعدهم في اكتساب المعرفة والخبرة عن العمل الكشفي .			
٦.	يحث الطلبة على إقامة الحلقات النقاشية بينهم لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية .			
٧.	يعتمد على الطلبة من ذوي المهارات الفنية الكشفية في انجاز أعمال ونشاطات مجموعته .			
٨.	يعد الحوار اليومي بين الطلبة الذي يسبق البدء بالعمل فرصة جيدة للحصول على المعلومات المفيدة لانجاز الأعمال المكلفين بها .			
٩.	يشرك الطلبة بالمعرفة التي يمتلكها .			
١٠.	يهتم بالتعليم الفردي حسب القدرات الذاتية لكل طالب .			

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

البعد الثاني : المشاركة في السلطة والمسؤولية .

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١.	يشارك الطلبة في تنمية وتطوير العمل الكشفي .			
٢.	يشاركنا في اتخاذ القرارات الخاصة باختيار الأنشطة الكشفية .			
٣.	يترك لنا حرية اختيار الأعمال الريادية في العمل الكشفي .			
٤.	يسمح للطلبة بالتعبير عن حاجاتهم بطريقة مقبولة اجتماعياً .			
٥.	يقوم بمشاركة الطلبة في الأنشطة الصفية .			
٦.	يشارك الطلبة الذين يعبرون عن المشاكل التي تواجههم أثناء العمل الكشفي .			
٧.	يحاول إن يتعرف على ميول واتجاهات الطلبة من خلال الحوار والمناقشة .			
٨.	يعمل على احترام دور الطلبة في تطوير واقع العمل الكشفي .			
٩.	يعطي الطلبة فرصة للتعبير عن آرائهم حول سير الدرس .			
١٠.	يشارك الطلبة بالمناقشة وإبداء الرأي حول نوع الأنشطة التي يراود ممارستها.			
١١.	يعطي الفرصة في اختيار الطالب المتميز في رفعة العلم ضمن مجموعتنا.			
١٢.	يترك الحرية في اختيار من يلقي قصيدة العلم .			
١٣.	تقع مسؤولية تشكيل الارهاط على الطلبة.			
١٤.	يعطي الحرية في اختيار قائد لمجموعتنا دون تدخل.			

البعد الثالث : الحوافز

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١.	يقدر السلوك الحسن في العمل .			
٢.	يمنح درجات إضافية للعمل المتميز .			
٣.	يخصم درجات تجاه السلوك الغير منضبط			
٤.	يقوم بتوبيخ الطلبة المقصرين .			
٥.	يثني على الأداء المتميز أمام الطلبة .			
٦.	يعطي الفرصة لكل طالب لممارسة دور قيادة المجموعة .			
٧.	يعلن أسماء الطلبة الحاصلين على درجة عالية بالامتحان النظري أمام الجميع			
٨.	يختار الطالب المتميز في الجانب العملي ليكون قدوة للآخرين .			
٩.	ينادي الطلبة بأسمائهم عند تكليفهم بعمل معين .			
١٠.	يعطي الطلبة فرصة ثانية لإعادة الامتحان لرفع مستواهم .			
١١.	يمنح الدرجات للطلبة المواظبين على الدوام .			

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في

البعد الرابع : فرص التطور الذاتي .

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١.	يستخدم الطلبة مهارة حل المشكلات بطريقة إبداعية .			
٢.	يشارك الطلبة في المعارض المتنوعة بالإعمال الريادية .			
٣.	يتيح فرصة تقديم المقترحات لتطوير العمل الكشفي .			
٤.	يمنح الطلبة الاستقلالية اللازمة للعمل والتصرف في المواقف الأنية .			
٥.	يتيح الفرصة أمام الطلبة للتدريب واكتساب مهارات جديدة.			
٦.	يشجع الطلبة على تحمل المسؤولية في العمل الكشفي.			
٧.	يدفعنا لاستخدام أساليب تكنولوجيا حديثة لتطوير العمل .			
٨.	يحث الطلبة على تبني أفكار جديدة في الدرس .			
٩.	يسمح بتطبيق أفكار جديدة في الدرس .			
١٠.	للطلاب القدرة على التوسع في الأفكار التي تخص عملهم وابتكار أفكار جديدة .			
١١.	يشجع مدرس التربية الكشفية الطلبة لتطوير القدرات الذاتية لديهم .			
١٢.	يشجع الطلبة على التجديد والابتكار .			

البعد الخامس : الثقة بين القائد والمرؤوس .

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١.	يترك للطلبة حرية جلب الأدوات التي يحتاجها الدرس دون مراقبتهم.			
٢.	لديه ثقة كبيرة في الطلبة.			
٣.	يمتلك الطلبة داخل المجاميع صلاحيات تصحيح الأخطاء عند وقوعها دون الرجوع إلى المدرس .			
٤.	لا يشكك في تصرفات الطلبة.			
٥.	لا اشعر بالقلق عندما يكلفني المدرس بواجب ما .			
٦.	لا اشعر بالحرج عندما اخطأ في أداء متطلبات مادة الكشافة.			
٧.	استطيع إن أصارح مدرس الكشافة بمشاكلي الخاصة.			
٨.	يستمتع إلى مشاكل الطلبة.			
٩.	يصدق أعدار الطلبة حين يتأخروا عن المحاضرة.			
١٠.	هناك ثقة متبادلة بين الطلبة وبين مدرس الكشافة.			

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في

ملحق رقم (٥)

الفقرات المعدلة حسب آراء الخبراء

ت	الإبعاد	الفقرات قبل التعديل	والفقرات بعد التعديل
١	العلم والمعرفة	يهتم بالأفكار والحلول التي يقترحها الطلبة لمعالجة وحل المشكلات التي تواجههم في العمل الكشفي .	يهتم بالأفكار والحلول التي يقترحها الطلبة لمعالجة وحل المشكلات التي تواجههم في العمل الكشفي .
٢		يحدد لنا مواطن الضعف لكل طالب .	يعالج مواطن الضعف الكشفي لكل طالب .
٣		يحث على التبادل المعرفي بين الإرهاط.	يحث على التبادل المعرفي بين المجاميع .
٥		يوجه الطلبة على المصادر (المكتبة أو الانترنت) لتساعدهم في اكتساب المعرفة والخبرة عن العمل الكشفي .	يوجه الطلبة على المصادر (المكتبة أو الانترنت) لتساعدهم في اكتساب المعرفة حول العمل الكشفي .
٦		يحث الطلبة على إقامة الحلقات النقاشية بينهم لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية .	يحث الطلبة على المشاركة في حفلات السمر لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية.
٧		يعتمد على الطلبة من ذوي المهارات الفنية الكشفية في انجاز أعمال ونشاطات مجموعته.	يشجع الطلبة على الاقتداء بالطالب من ذوي المهارات الفنية الكشفية في انجاز أعمال ونشاطات مجموعته .
٥		المشاركة في السلطة والمسؤولية	يقوم بمشاركة الطلبة في الأنشطة الصفية.
٦	يشارك الطلبة الذين يعبرون عن المشاكل التي تواجههم أثناء العمل الكشفي .		يساعد الطلبة الذين يعبرون عن المشكلات التي تواجههم أثناء العمل الكشفي .
٧	يحاول إن يتعرف على ميول واتجاهات الطلبة من خلال الحوار والمناقشة .		يحاول إن يتعرف على ميول الطلبة عبر خلال الحوار والمناقشة .
١٣	تقع مسؤولية تشكيل الإرهاط على الطلاب.		يحول مسؤولية تشكيل المجاميع من قبل الطلبة أنفسهم .
١	الحوافز	يقدر السلوك الحسن في العمل .	يقدر السلوك الحسن في العمل الكشفي .
١٠		يعطي الطلبة فرصة ثانية لإعادة الامتحان لرفع مستواهم .	يعطي الطلبة أكثر من فرصة لإعادة الامتحان لرفع مستواهم .
١١		يمنح الدرجات للطلبة المواظبين على الدوام .	يراعي دوام الطلبة المواظبين عند تقييمهم .
١	فرص التطور الذاتي	يستخدم الطلبة مهارة حل المشكلات بطريقة إبداعية .	يسمح للطلبة استخدام حل المشكلات بطريقة إبداعية .
٤		يمنح الطلبة الاستقلالية اللازمة للعمل والتصرف في المواقف الآتية .	يشجع الطلبة على الاستقلالية اللازمة للعمل والتصرف في المواقف الآتية .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في

ت	الإبعاد	الفقرات قبل التعديل	والفقرات بعد التعديل
٥		يتيح الفرصة أمام الطلبة للتدريب واكتساب مهارات جديدة .	يتيح الفرصة أمام الطلبة للتدريب على اكتساب مهارات جديدة .
١٠		لطلاب القدرة على التوسع في الأفكار التي تخص عملهم وابتكار أفكار جديدة	يدعم قدرة الطلبة على التوسع في الأفكار التي تخص عملهم .
١١		يشجع مدرس التربية الكشفية الطلبة لتطوير القدرات الذاتية لديهم .	يشجع الطلبة على تطوير القدرات الذاتية لديهم .
١	الثقة بين القائد والمرووس	يترك للطلاب حرية جلب الأدوات التي يحتاجها درس دون مراقبتهم.	يترك للطلبة حرية جلب الأدوات التي يحتاجها درس .
٣		يمتلك الطلبة داخل المجاميع صلاحيات تصحيح الأخطاء عند وقوعها دون الرجوع إلى المدرس .	يمتلك الطلبة داخل المجاميع صلاحيات تصحيح الأخطاء عند وقوعها دون الرجوع إلى المدرس .
٤		لا يشكك في تصرفات الطلاب.	يتجنب التشكيك في تصرفات الطلبة .
٥		لا اشعر بالقلق عندما يكلفني المدرس بواجب	أشعر بالثقة عندما يكلفني المدرس بواجب ما .
٦		لا اشعر بالحرص عندما اخطأ في أداء متطلبات مادة الكشافة.	يتقبل بروح ايجابية أخطاء الطلبة في أداء متطلبات درس
٨		يستمع إلى مشاكل الطلبة.	يخصص وقتاً للاستماع لمشكلات الطلبة الخاصة.
٩		يصدق أعذار الطلبة حين يتأخروا عن المحاضرة.	يتفهم أعذار الطلبة حين يتأخروا عن المحاضرة .
١٠		هناك ثقة متبادلة بين الطلبة وبين مدرس الكشافة.	يعزز الثقة المتبادلة بينه وبين الطلبة .

يتبع الفقرات المحذوفة

ثانياً : الفقرات المحذوفة		
البعد الأول	فقره ٨ ، ١٠	
البعد الثاني	فقره ٤ ، ٨ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢	
البعد الثالث	فقره ٦	
البعد الرابع	فقره ٧ ، ٩ ، ١٢	
البعد الخامس	فقره ٢ ، ٧	
كما وتم إضافة فقره إلى البعد الثاني من البعد الرابع (٦)		

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

ملحق رقم (٦)

الفقرات المعدلة حسب رأي المقوم اللغوي بعد تصفية الفقرات والأخذ بآراء الخبراء

ت	الإبعاد	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
٥	العلم والمعرفة	يوجه الطلبة على المصادر (المكتبة أو الانترنت) لتساعدهم في اكتساب المعرفة والخبرة عن العمل الكشفي .	يوجه الطلبة إلى المصادر (المكتبة أو الانترنت) لتساعدهم في اكتساب المعرفة والخبرة عن العمل الكشفي .
٨		يشارك الطلبة بالمعرفة التي يمتلكها .	يشارك الطلبة بالمعرفة التي يمتلكها .
٣	المشاركة في السلطة والمسؤولية	يترك لنا حرية اختيار الأعمال الريادية في العمل الكشفي .	يترك للطلبة حرية اختيار الأعمال الريادية في العمل الكشفي .
٩		يحول مسؤولية تشكيل المجاميع من قبل الطلبة أنفسهم .	يحول مسؤولية تشكيل المجاميع إلى الطلبة أنفسهم .
١٠		يعطي الحرية في اختيار قائد لمجموعتنا دون تدخل .	يعطي الحرية في اختيار قادة المجموعات دون تدخل .
٤	الحوافز	يقوم بتوبيخ الطلبة المقصرين .	يوبخ الطلبة المقصرين .
١٠		يراعي دوام الطلبة المواظبين عند تقييمهم .	يراعي في تقويم الطلبة مستوى الانضباط في الدوام .
١	فرص التطور الذاتي	يسمح للطلبة استخدام مهارة حل المشكلات بطريقة إبداعية .	يسمح للطلبة باستخدام مهارة حل المشكلات بطريقة إبداعية .
٢		يشارك الطلبة في المعارض المتنوعة بالإعمال الريادية .	يشارك الطلبة في المعارض المتنوعة بالإعمال الريادية .
٢٢	الثقة بين المرؤوس والقائد	اشعر بالثقة عندما يكلفني المدرس بواجب ما .	يحرص على منحي الثقة بنفسي من خلال تكليفي بواجب ما .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في.....

ملحق رقم (٧)

الصيغة النهائية لمقياس قيادة التمكين

عزيزي الطالب

عزيزتي الطالبة

نضع بين أيديكم مجموعة من العبارات لمعرفة رأيكم فيها خدمة للبحث العلمي ونظراً لما نعهده فيكم من موضوعية وصراحة نرجو تعاونكم معنا في إجاباتكم عن جميع هذه العبارات بوضع علامة (✓) للبدل الذي يعبر عن رأيكم بشكل صريح وكما تروه أنتم وليس كما يريد منكم المجتمع ،علماً بأن إجاباتكم ستستخدم لإغراض البحث العلمي فقط وإن إجاباتكم محاطة بسرية تامة .

لا داعي لذكر اسمك

الشعبة الأول ()

مع خالص تقديري وشكري

ت	يمارس مدرس التربية الكشفية السلوكيات الآتية				
	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
١					يهتم بالأفكار التي يقترحها الطلبة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل الكشفي .
٢					يشارك الطلبة في تنمية وتطوير العمل الكشفي .
٣					يقدر السلوك الحسن في العمل الكشفي .
٤					يسمح للطلبة باستخدام مهارة حل المشكلات بطريقة إبداعية .
٥					يترك للطلبة حرية جلب الأدوات التي يحتاجها للدرس .
٦					يعالج مواطن الضعف الكشفي لكل طالب.
٧					يحث الطلبة على المشاركة في حفلات لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية .
٨					يترك للطلبة حرية اختيار الأعمال الريادية في العمل الكشفي .
٩					يساعد الطلبة الذين يعبرون عن المشكلات التي تواجههم أثناء العمل الكشفي .
١٠					يخصم درجات تجاه السلوك غير المنضبط .
١١					يتيح الفرصة أمام الطلبة للتدريب على اكتساب مهارات جديدة .
١٢					يراعي في تقويم الطلبة مستوى الانضباط في الدوام .
١٣					يعطي الطلبة فرصة للتعبير عن آرائهم حول سير الدرس.
١٤					يشجع الطلبة على الاقتداء بالطالب من ذوي المهارات الفنية الكشفية في انجاز أعمال ونشاطات مجموعته .
١٥					يمنح درجات إضافية للعمل الكشفي المتميز .
١٦					يحول مسؤولية تشكيل المجاميع إلى الطلبة أنفسهم .
١٧					يمنح الطلبة داخل المجاميع صلاحيات تصحيح الأخطاء عند وقوعها دون الرجوع إليه .

قيادة التمكين لدى مدرسي التربية الكشفية في

ت	يمارس مدرس التربية الكشفية السلوكيات الآتية				
	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
١٨					يتقهم أعدار الطلبة حين يتأخروا عن المحاضرة.
١٩					يحاول إن يتعرف على ميول الطلبة عبر الحوار والمناقشة
٢٠					يشارك الطلبة بالمعرفة التي يمتلكها .
٢١					ينادي الطلبة بأسمائهم عند تكليفهم بعمل معين .
٢٢					يحرص على منحي الثقة بنفسه من خلال تكليفي بواجب ما .
٢٣					يعطي الطلبة أكثر من فرصة لإعادة الامتحان لرفع مستواهم .
٢٤					يثني على الأداء الكشفي المتميز أمام الطلبة .
٢٥					يقوم بمشاركة الطلبة في الأنشطة الكشفية .
٢٦					يحث على التبادل المعرفي بين المجاميع .
٢٧					يدعم قدرة الطلبة على التوسع في الأفكار التي تخص عملهم.
٢٨					يعزز الثقة المتبادلة بينه وبين الطلبة .
٢٩					يشرك الطلبة في المعارض المتنوعة بالإعمال الريادية .
٣٠					يعطي الحرية في اختيار قادة المجموعات دون تدخل.
٣١					يوجه الطلبة إلى المصادر (المكتبة أو الانترنت) لتساعدهم في اكتساب المعرفة حول العمل الكشفي .
٣٢					يختار الطالب المتميز في الجانب العملي ليكون قدوة للآخرين .
٣٣					يشجع الطلبة على تطوير القدرات الذاتية لديهم .
٣٤					يخصص وقتاً للاستماع لمشكلات الطلبة الخاصة .
٣٥					يتيح للطلبة فرصة تقديم المقترحات لتطوير العمل الكشفي
٣٦					يتقبل بروح ايجابية أخطاء الطلبة في أداء متطلبات الدرس
٣٧					يعلن أسماء الطلبة الحاصلين على درجة عالية بالامتحان النظري أمام الجميع .
٣٨					يشارك الطلبة في اتخاذ القرارات الخاصة باختيار الأنشطة الكشفية .
٣٩					يؤكد على المشاركة في أداء الأعمال الريادية من قبل الطلبة لزيادة المعرفة .
٤٠					يشجع الطلبة على تحمل المسؤولية في العمل الكشفي .
٤١					يوبخ الطلبة المقصرين .
٤٢					يحث الطلبة على تبني أفكار جديدة في الدرس .
٤٣					يتجنب التشكيك في تصرفات الطلبة.
٤٤					يشجع الطلبة على الاستقلالية اللازمة للعمل والتصرف في المواقف الآتية .