



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



An analytical study of the creative leadership of workers in the scouting divisions from the point of view of scouting leaders in middle schools in the Basra Education Directorate and Departments

[mansoor yousif salboohk](#) ✉ [Aqeel jareh saper](#) ✉ [Riyadh nori abbas](#) ✉

Open College of Education / Qurna Branch¹

University of Basra/ College of Education and Sports Sciences ^{2,3}

Article information

Article history:

Received 23/10/2024

Accepted 3/11/2024

Available online 15, Jan,2025

Keywords:

Analytical study , innovative
leadership , scouting branches ,
scouting leaders

Abstract

The objective of the study was to design, standardize, and implement an innovative leadership scale for employees in scouting divisions, according to the opinions of scouting leaders in intermediate schools affiliated with the Basra Education Directorate and its departments. The research used a descriptive approach, utilizing surveys and correlational studies, because they are more in line with the research objectives and the issue at hand. The selection of the research sample, which comprised (280) scouting leaders from intermediate schools in the Basra Education Directorate and its departments, was deliberate. The statistical analyses were carried out by employing SPSS software for statistical processing. As a result, the researchers discovered that there are diverse levels within the creative leadership scale for employees in the scouting branches and advised them to utilize all approaches that foster creative leadership.





مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



دراسة تحليلية للقيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية من وجهة نظر القادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة

منصور يوسف صلبوح¹ ✉ عقيل جراح صبر² ID رياض نوري عباس³ ID
الكلية التربوية المفتوحة / فرع القرنة¹ جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة^{2,3}

معلومات البحث	الملخص
تاريخ البحث : الاستلام : 2024/10/23 القبول : 2024/11/3 التوفر على الانترنت: 15 يناير 2025 الكلمات المفتاحية : دراسة تحليلية , القيادة الابداعية , الشعب الكشفية , القادة الكشفيين	هدف البحث الى بناء وتقنين وتطبيق مقياس القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية من وجهة نظر القادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة، وكان المنهج المستعمل في البحث هو المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات الارتباطية لكونها اكثر ملائمة لأهداف البحث وطبيعة المشكلة ، اما عينة البحث تم اختيارها بالطريقة العمدية التي تكونت من (280) قائدا كشافيا في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة ، وتم معالجة العمليات الاحصائية بنظام (spss) للمعالجات الاحصائية ، لذا استنتج الباحثون وجود مستويات مختلفة في مقياس القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية وأوصوا بتوجيه العاملين في الشعب الكشفية بالاعتماد على جميع الاساليب التي تعمل على القيادة الابداعية

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تشكل القيادة الابداعية بخصائصها المميزة احد اهم العناصر المؤثرة في المنظمات على اختلافها والسعي الى تكييفها بما يتناسب مع التطورات الحاصلة بالبيئة الخارجية من خلال العمل على تبني أسلوب الداعم للإبداع بما تتناسب مع متطلبات المرحلة الجديدة ولا بد من وجود خطة واضحة الأهداف من قبل العاملين في الشعب الكشفية والعمل على توضيحها للقادة الكشفيين الذين سوف يقومون بتنفيذها والتركيز في أعماله على الأعمال الأساسية والرئيسية التي تساهم في تحقيق أهداف الفرقة الكشفية .

والقائد الكشفي هو الشخص الذي يقود الفرقة ويتحمل مسؤولية أفرادها ويعمل على رفع مستوى نفسه وأعضاء فرقته وفقاً لأهداف الحركة، وعليه أن يتّصف بالأخلاق والأمانة ليصلح لقيادتهم ، وهو الذي يدير دفّة العمل في وحدته الكشفية بدقة، وتقع على كاهله كافة الأعباء والمسؤوليات، فهو الذي يتعرف على مواطن الضعف بين أفراد وحدته الكشفية ليعمل على تنميتها وتطويرها وصلها بالوجهة الصحيحة (Abbas et al., 2023)

ومن هنا تكمن أهمية البحث من خلال توجيه انظار العاملين في الشعب الكشفية في ميدان العمل المبحوث الى ضرورة انتقاء وأهمية القيادة الابداعية وتبنيها لما لها من أهمية بالغه في عمل القادة الكشفيين وكذلك التعرف على ابعاد الدراسة ومدى تأثيرها في تحقيق القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة وما تشكله هذه المتغيرات والابعاد من مجالات لتطوير عمل العاملين في الشعب الكشفية ميدانيا في هذا المجال .

1-2 مشكله البحث

الحركة الكشفية تعتمد بصورة رئيسة على القيادة ولذلك سمي من يقود الفرقة الكشفية هو قائدا كشفيا لان كل انشطتها سواء داخل المدرسة كرفعة العلم يوم الخميس او خارجها كالمخيمات الكشفية والمسيرات والتجمعات في الاعياد والمناسبات الوطنية يسيرها القائد الكشفي وهذا يتطلب من المؤسسة التي ترعى هذه الانشطة والمتمثلة بالعاملين بالشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة ان يتمتعوا بقيادة ابداعية لائقة و جيدة تنعكس على عمل الفرق الكشفية في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة وتكمن مشكلة البحث هل يتمتع العاملين في الشعب الكشفية بمستوى لائق من القيادة الإبداعية.

1-3 اهداف البحث

1. بناء وتقنين وتطبيق مقياس القيادة الإبداعية للعاملين في الشعب الكشفية من وجهة نظر القادة الكشفيين
2. وضع مستويات معيارية لمقياس القيادة الإبداعية من وجهة نظر القادة الكشفيين.
3. التعرف على مستوى القيادة الإبداعية للعاملين في الشعب الكشفية من وجهة نظر القادة الكشفيين.

1-4 مجالات البحث

- 1- المجال البشري: القادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة
- 2- المجال الزمني: للفترة من 20 / 9 / 2024 ولغاية 25 / 10 / 2024
- 3- المجال المكاني: المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث

المنهج "هو تلك الخطوات التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة لذلك تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات الارتباطية لكونها أكثر ملاءمة لأهداف البحث وطبيعة المشكلة , فالغرض الرئيس للبحث الوصفي هو وصف المتغير كما هو موجود في الوقت الحاضر دون تدخل من الباحث (Adnan Awad, 2008)

2-2 مجتمع البحث وعينه

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية التي تكونت من (280) قائدا كشفيا في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية محافظة البصرة ، وبنسبة (71.42) لمجتمع البحث وقد قسمت الى عينة البحث الاستطلاعية وقد شملت (20) بنسبة (5.10) ، وعينة البناء شملت (180) وبنسبة (45.91) ، وعينة التطبيق شملت (80) بنسبة (20.40) من مجتمع البحث كما في الجدول (1)

جدول (1)

يبين اعداد القادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة

ت	اقسام تربية البصرة	مجتمع البحث	عينة البناء	عينة التطبيق	التجربة الاستطلاعية	المستبعدون
1	مركز محافظة البصرة	132	70	30	10	22
2	الهارثه	6	4	0	0	2
3	ابي الخصيب	45	15	10	0	20
4	الزبير	53	22	10	0	21
5	القرنة	55	20	10	10	15
6	الفاو	10	0	0	0	10
7	شط العرب	36	19	10	0	7
8	المدينة	55	30	10	0	15
9	المجموع	392	180	80	20	112
	النسبة المئوية	%100	%45.91	%20.40	%5.10	0

2-3 وسائل جمع المعلومات و الأدوات والأجهزة المستعملة

المصادر والمراجع العربية والأجنبية و شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) المكتبة الالكترونية الافتراضية و الاستبيان وحاسوب نوع (Dell) وحاسبة الكترونية

2-4 خطوات بناء مقياس القيادة الابداعية

لتحقيق هدف البحث الأول المتمثل ببناء مقياس القيادة الابداعية قام الباحثون بالإجراءات والخطوات الآتية

2-4-1 تحديد الظاهرة المطلوب دراستها

الظاهرة قيد البحث هي القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية محافظة البصرة

2-4-2 الغرض من بناء مقياس القيادة الابداعية

الغرض من بناء مقياس القيادة الابداعية هو دراسة القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية محافظة البصرة ، وتحديد مجالاتها

2-4-3 تحديد مجالات مقياس القيادة الابداعية

من خلال الاطلاع على الأدبيات الخاصة بعلم الإدارة الرياضية والمصادر المتعلقة بمشكلة البحث ومراجعة دراسات سابقة بعلم الإدارة الرياضية واخذ اراء الخبراء الكشفيين فقد حددت خمس مجالات مقترحة للمقياس وهي : تحديد الاهداف ، الاتصال الفعال ، التمكين ، التدريب ، الحوافز

2-5-4 صلاحية مجالات مقياس القيادة الابداعية

عرضت مجالات المقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في علم الادارة الرياضية ، وكان عددهم (17) خبيراً ومختصاً لتحديد المجالات المناسبة لـ (لمقياس القيادة الابداعية) وبيان صلاحية المجالات وملاءمتها وإبداء أية ملاحظات . وبعد تحليل الإجابات باستخدام (نسبة الخطأ sig) و(كا²) , اعتمدت نسبة الخطأ (0.029) فما دون، وذلك بالاعتماد على درجة كا² (4.765) التي تكون معنوية عند مستوى دلالة (0.05) أي موافقة (13 خبيراً) من أصل (17) والجدول (2) يبين ذلك

جدول (2)

يبين مربع كاي ونسبة الخطأ لاتفاق رأي الخبراء والمختصين لمجالات المقياس

مقياس القيادة الابداعية						
ت	المجالات	الموافقون	غير الموافقون	درجة كا ²	نسبة الخطأ sig	نوع الدلالة
1	تحديد الاهداف	17	0	17	0.000	معنوي
2	التمكين	9	8	0.059	0.808	غير معنوي
3	الاتصال الفعال	16	1	13.235	0.000	معنوي
4	الحوافز	15	2	9.941	0.002	معنوي
5	التدريب	10	7	0.529	0.476	غير معنوي

2-5-5 تحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسها

ان عملية اعداد فقرات المقياس تعتبر من اهم الخطوات إذ تتطلب توافر شروط معينة لدى الباحث مصمم المقياس وهي على الباحث معرفة طريقة كتابة المفردات حتى يستطيع أن يختار منها ما يناسب هدف المقياس ويجب ان تكون لديه القدرة على التصور والابداع والابتكار والقدرة على صياغة الفقرات التي يمكن من خلالها قياس القدرة أو السمة المراد قياسها و ان يمتلك لغة عربية تمكنه من صياغة فقراته وسهولة التعبير بلغة بسيطة و ان تكون ممثلة لمجالات القياس (Ziad, 2010)

واستند الباحثون على أسس في صياغة فقرات مقياس القيادة الابداعية كما يرى (Al-Yasiri, 2010) إن تكون لكل فقرة معنى واحد واضح ومحدد و الابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي و كتابة الفقرات بلغة سهلة وواضحة ممثلة لمجالات المقياس حيث صيغت (39) فقرة لمقياس القيادة الابداعية موزعة على ثلاثة مجالات وهي مجال تحديد الاهداف ومجال الاتصال الفعال ومجال الحوافز والجدول (3) يبين ذلك .

جدول (3)

يبين عدد فقرات مقياس القيادة الابداعية موزعة على المجالات بعد عرضها على الخبراء

مقياس القيادة الابداعية		
ت	المجال	عدد الفقرات
1	تحديد الاهداف	13
2	الاتصال الفعال	13
3	الحوافز	13
	المجموع	39

2-5-6 صلاحية فقرات مقياس القيادة الابداعية

بعد إعداد المقياس بصيغته الأولى ، عُرضت على ذوي الخبرة والاختصاص في علم الإدارة الرياضية والحركة الكشفية ، وكان عددهم (19) خبيراً ومختصاً وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية الفقرات ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله فضلاً عن تقويم الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون اعتمدت نسبة الخطأ (0.039) فأكثر ، وذلك بالاعتماد على درجة كاسي² (4.263) التي تكون معنوية عند مستوى دلالة (0.05) أي بموافقة (14) خبيراً من أصل (19) خبيراً والجدول (4) يبين ذلك .

جدول رقم (4)

يبين نسبة الخطأ وقيمة كاي لمقياس القيادة الابداعية

مقياس القيادة الابداعية											
مجال تحديد الاهداف											
ت	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كاي	نسبة الخطأ	الدلالة	ت	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كاي	نسبة الخطأ	الدلالة
1	19	0	19	0.000	معنوي	8	19	0	19	0.000	معنوي
2	18	1	11.842	0.001	معنوي	9	17	2	15.211	0.000	معنوي
3	13	6	2.579	0.108	غير معنوي	10	18	1	15.211	0.000	معنوي
4	16	3	8.895	0.003	معنوي	11	19	0	19	0.000	معنوي
5	15	4	6.308	0.012	معنوي	12	16	3	8.895	0.003	معنوي
6	11	8	0.474	0.491	غير معنوي	13	15	4	6.308	0.012	معنوي
7	18	1	15.211	0.000	معنوي						
مجال الاتصال الفعال											
1	19	0	19	0.000	معنوي	8	19	0	19	0.000	معنوي
2	17	2	11.842	0.001	معنوي	9	18	1	15.211	0.000	معنوي
3	18	1	15.211	0.000	معنوي	10	16	3	8.895	0.003	معنوي
4	19	0	19	0.000	معنوي	11	15	4	6.308	0.012	معنوي
5	16	3	8.895	0.003	معنوي	12	19	0	19	0.000	معنوي
6	15	4	6.308	0.012	معنوي	13	18	1	15.211	0.000	معنوي
7	18	1	15.211	0.000	معنوي						
مجال الحوافز											
1	11	8	0.474	0.491	غير معنوي	8	16	3	8.895	0.003	معنوي
2	19	0	19	0.000	معنوي	9	15	4	6.308	0.012	معنوي
3	17	2	11.842	0.001	معنوي	10	19	0	19	0.000	معنوي

معنوي	0.000	15.211	1	18	11	معنوي	0.000	15.211	1	18	4
معنوي	0.000	19	0	19	12	معنوي	0.003	8.895	3	16	5
معنوي	0.000	15.211	1	18	13	معنوي	0.012	6.308	4	15	6
						معنوي	0.000	15.211	1	18	7

وبعد أن أبدى الخبراء والمختصون آراءهم على فقرات مقياس القيادة الابداعية أنتج التحليل الإحصائي على رفع الفقرات التي كانت نسبة الخطأ فيها اقل من (0.039) وبالاتتماد على درجة كا² (4.263) إذ بلغ عددها (3) فقرات وهي الفقرة رقم (3) و (6) من مجال تحديد الاهداف والفقرة (1) من مجال الحوافز في مقياس القيادة الابداعية وكما مبين في جدول (5)

جدول (5)

يبين فقرات المقياس قبل وبعد عرضها على الخبراء والمختصين

مقياس القيادة الابداعية				
ت	المجالات	قبل عرضها على الخبراء	بعد عرضها على الخبراء	الفقرات المستبعدة
1	تحديد الاهداف	13	11	2
2	الاتصال الفعال	13	13	0
3	الحوافز	13	12	1
	المجموع	39	36	3

2-5-7 اختيار سلم التقدير

عرض سلم تقدير المقياس على المختصين في علم الادارة الرياضية لبيان آرائهم في سلم التقدير المقترح فكان سلم التقدير الخماسي (اتفق دائماً، اتفق غالباً، اتفق احياناً، اتفق نادراً، لا اتفق ابداً) وإعطاء مفاتيح التصحيح عن السلم المقترح ، وقد اتفق الخبراء على بدائل الإجابة.

2-5-8 أسلوب تصحيح فقرات مقياس القيادة الابداعية

من اجل الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد في العينة تعطى اوزان مناسبة لبدائل المقياس و من خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية لكل فرد .وقد حددت أوزان الفقرات من (1-5) درجات لكل فقرة في المقياس ، فقد وضعت خمسة بدائل واستجابة متدرجة ، وكانت أعلى درجة يمكن الحصول عليها في المقياس هي (5) وأقل درجة هي (1) والجدول (6) يبين ذلك .

جدول (6)

يبين أوزان بدائل فقرات مقياس القيادة الإبداعية

اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا اتفق ابداً
5	4	3	2	1

2-5-9 إعداد تعليمات مقياس القيادة الابداعية

تعتبر تعليمات المقياس هي الدليل الذي يسترشد به المستجيب للإجابة عن فقرات المقياس، حيث راعى الباحث ان تكون التعليمات سهلة ومفهومة (Al-Tarfi, 2013) ، كما تم التأكيد على سرية الإجابات وان الهدف من المقياس هو لأغراض البحث العلمي فقط واكد الباحث لأفراد العينة بضرورة الاجابة عن كل فقرة بما ينطبق تماماً على الشخص المستجيب والتأكيد على الاجابة على جميع فقرات المقياس لغرض الوصول إلى نتائج موضوعية ومثمرة ، كذلك تم توضيح كيفية الاجابة على فقرات المقياس بمثال توضيحي ارفق مع استمارة المقياس، ووضع الباحث رقم هاتفه في حالة حاجة المستجيب له.

2-5-10 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية

قبل تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية تم عرضه على متخصص في اللغة العربية ، لأجل ان تكون الفقرات صحيحة وخالية من الاخطاء اللغوية وبهذا يكون المقياس خالي من الأخطاء اللغوية وتكون الفقرات سليمة.

2-6 التجربة الاستطلاعية لمقياس القيادة الابداعية

بعد ان اصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحثون بأجراء التجربة الاستطلاعية للتعرف على المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية التطبيق وكذلك لمعرفة الوقت اللازم للإجابة على فقرات المقياس بصورة كاملة , وكذلك للتأكد من فهم أفراد عينة الدراسة لأداة البحث وتبديل المصطلحات والكلمات التي تزيد الاستفسارات حولها وحتى يتأكد ويطمئن الباحث من سلامة الأداة ثم تطويرها وتعديلها ما يلزم تغييره (Ziad, 2010) وللتأكد من صحة الفقرات وسلامتها بالنسبة للعينة والتدريب على طريق التصحيح ، طُبّق المقياس على عينة من (20) من مجتمع البحث الأصلي وكانت للقادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية محافظة البصرة . وطلب من العينة قراءة الفقرات بدقة والاجابة بعلامة (√) في الحقل المناسب ، ان الوقت المستغرق للإجابة تراوح بين (20 - 25) دقيقة للمقياس وملاءمة فقرات المقياس لمستوى عينة البحث

2-7 تطبيق مقياس القيادة الابداعية على عينة البناء

بعد اتمام كافة المتطلبات وزع المقياس على عينة البناء والبالغ عددهم (180) "وتتضمن هذه العملية الكشف عن مستوى صعوبة الفقرة وقوة تمييزها وفعالية البدائل في فقرات الاختبار. وبعد استعادة الاستمارات تم تدقيقها جميعا للتأكد من الاجابة على جميع فقرات المقياس , ومن أجل تحقيق ذلك طُبّق المقياس باستمارة واحدة على عينة البناء, وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها دُفّقت كل استمارة للتأكد من الإجابة عنها بالصورة المطلوبة حيث تمت الاجابة على جميع الاستمارات البالغ عددها (180) استمارة .

2-8 تحليل فقرات المقياس إحصائياً

الهدف الرئيس من تحليل فقرات المقياس احصائياً لتحسين نوعية الاختبار, كل هذا من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها أن لم تكن صالحة .وتحليل الفقرات هو عملية فحص استجابات العينة واختبارها عن كل فقرة من فقرات المقياس وتتضمن هذه العملية الكشف عن القوة التمييزية لفقرات المقياس (Ebel, 1972) وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطريقتين والاتساق الداخلي.

2-8-1 المجموعتان الطريقتان (القوة التمييزية)

من خلال هذه الخطوة يتم التمييز بين القادة الكشفيين الحاصلين على درجات عالية والقادة الكشفيين الحاصلين على درجات منخفضة في استمارات المقياس .حيث قام الباحثون باحتساب الدرجة الكلية لكل قائد كشفي من خلال جمع درجات الفقرات الكلية للمقياس ولغرض حساب تمييز الفقرات أتبع الباحث الخطوات الآتية :

1. صححت الاستمارات وحسبت الدرجة الكلية لكل استمارة .
2. رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً.
3. تم تقسيم الدرجات الى مجموعتين تمثل احدهما القادة الكشفيين الذين حصلوا على اعلى الدرجات وبنسبة (27%) والمجموعة الثانية تمثل القادة الكشفيين الذين حصلوا على ادنى الدرجات وبنسبة (27%) ,اذ ان تقسيم الدرجات بنسبة (27%) من المجموعة العليا و(27%) من المجموعة الدنيا هي النسبة الافضل والتي نحصل بواسطتها على اعلى معاملات التمييز وعلى ضوء ذلك كان عدد الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا

للمقياس (18) استمارة وكذلك الدنيا (18) ليصبح مجموع الاستمارات المأخوذة (36) استمارة .كما في الجدول

(7)

جدول (7)

يُبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس القيادة الابداعية

مقياس القيادة الابداعية							
مجال تحديد الاهداف							
ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t	sig	الدلالة
	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف			
1	3.53	0.91	1.9	0.73	9.6	0.000	معنوي
2	3.61	0.93	2.40	0.57	7.7	0.000	معنوي
3	3.69	1.04	2.46	0.58	7.16	0.000	معنوي
4	3.55	1.06	1.42	0.57	6.5	0.000	معنوي
5	3.67	1.068	1.44	0.58	7.05	0.000	معنوي
6	3.75	1.05	2.51	0.58	7.25	0.000	معنوي
7	3.73	1.03	2.55	0.61	6.87	0.000	معنوي
8	3.63	1.07	2.59	0.53	6.87	0.000	معنوي
9	3.53	1.04	2.6	0.52	6.06	0.000	معنوي
10	3.65	1.03	2.67	0.51	5.94	0.000	معنوي
11	2.40	1.49	1.15	0.73	6.91	0.000	معنوي
مجال الاتصال الفعال							
1	3.42	0.49	1.15	0.73	8.47	0.000	معنوي
2	4.28	0.45	2.10	0.73	7.96	0.000	معنوي
3	4.40	0.49	1.03	0.71	9.24	0.000	معنوي
4	3.51	0.50	1.75	0.52	9.51	0.000	معنوي
5	4.33	0.47	1.28	0.72	11.10	0.000	معنوي
6	4.42	0.49	1.95	0.70	12.92	0.000	معنوي
7	4.15	0.50	1.82	0.61	11.48	0.000	معنوي
8	4.35	0.48	1.73	0.57	.630	0.000	معنوي
9	4.51	0.50	1.68	0.46	.630	0.000	معنوي
10	4.60	0.49	2.35	0.77	4.01	0.000	معنوي
11	4.53	0.50	1.93	0.68	5.35	0.000	معنوي
12	3.27	0.50	1.91	0.63	4.26	0.000	معنوي
13	3.23	0.50	2.04	0.60	7.09	0.000	معنوي
مجال الحوافز							
1	3.54	0.50	2.31	0.66	10.96	0.000	معنوي
2	4.26	0.47	1.95	0.67	10.82	0.000	معنوي
3	3.37	0.49	1.86	0.69	11.10	0.000	معنوي
4	3.46	0.50	1.84	0.36	11.14	0.000	معنوي
5	4.01	0.50	2.20	0.75	9.98	0.000	معنوي
6	4.60	0.49	1.90	0.67	4.10	0.000	معنوي
7	4.46	0.50	1.90	0.63	4.26	0.000	معنوي
8	4.43	0.49	2.02	0.69	4.60	0.000	معنوي
9	4.04	0.50	1.93	0.68	5.53	0.000	معنوي
10	4.13	0.50	2.10	0.70	5.41	0.000	معنوي
11	3.40	0.49	2.15	0.67	3.87	0.000	معنوي
12	3.01	0.50	2.24	0.74	5.42	0.000	معنوي

2-8-2 الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

الاتساق الداخلي معناه مدى ارتباط الفقرات أو الوحدات مع بعضها داخل المقياس أو الاختبار ومدى ارتباط كل فقرة أو بند مع الاختبار ككل ، فوجود الارتباطات غير الصفريّة بين بنود المقياس يؤكد اتساق هذه البنود وأن جميعها تقيس الشيء المراد قياسه نفسه (N. al-D. R. Muhammad, 2006) كما مبين في جدول (8)

جدول (8)

يبين معامل الاتساق الداخلي بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس القيادة الابداعية

مقياس القيادة الابداعية								
ت	معامل الارتباط	sig	ت	معامل الارتباط	sig	ت	معامل الارتباط	sig
1	0.83	0.00	15	0.81	0.00	29	0.79	0.00
2	0.85	0.00	16	0.71	0.00	30	0.68	0.00
3	0.84	0.00	17	0.84	0.00	31	0.81	0.00
4	0.76	0.00	18	0.73	0.00	32	0.71	0.00
5	0.86	0.00	19	0.80	0.00	33	0.81	0.00
6	0.78	0.00	20	0.78	0.00	34	0.78	0.00
7	0.77	0.00	21	0.70	0.00	35	0.81	0.00
8	0.84	0.00	22	0.84	0.00	36	0.83	0.00
9	0.89	0.00	23	0.75	0.00			
10	0.86	0.00	24	0.85	0.00			
11	0.88	0.00	25	0.72	0.00			
12	0.85	0.00	26	0.77	0.00			
13	0.75	0.00	27	0.73	0.00			
14	0.71	0.00	28	0.88	0.00			

2-9 المعاملات العلمية للمقياس

2-9-1 الصدق

يعتبر الصدق من اهم الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء المقياس ويعرف بأنه "الدرجة التي يقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه (Farhat, 2001)

2-9-2 معامل الاتساق الداخلي

استخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) .

2-9-3 الثبات

يعتبر الثبات من العناصر الاساسية في إعداد الاختبارات واعتماد نتائجها و يعرف الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها (A. Ahmed & Fathi, 1993) وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحثون من بينها طريقتين هما :

أولاً : طريقة ألفا كرونباخ

تستخدم هذه الطريقة كثيراً في الأسئلة المقالية والموضوعية، وقد استخدمت هذه الطريقة نظراً " لكون المقياس يحتويان على أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية (Al-Aqili & Al-Shaib, 1988) إذ أُستخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة (كرونباخ) على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss). إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.917) لمقياس القيادة الإبداعية وهو مؤشر ثبات عالٍ للمقياس

ثانياً : طريقة التجزئة النصفية

تعد هذه الطريقة من أكثر طرق الثبات شيوعاً وتمتاز بالاقتصادية في الجهد والوقت، فقد لا يستطيع الباحث جمع أفراد العينة ثانية في حالة إعادة تطبيق الاختبار (Bahi, 1999)

ولغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اختيار طريقة التجزئة النصفية لانسجامها مع المتطلبات، إذ تم تقسيمهم إلى جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية والثاني يتضمن درجات الفقرات الفردية إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون الذي بلغ لمقياس القيادة الإبداعية (0.836) حيث يعتبر مؤشر ثبات عالٍ للمقياس.

جدول (9)

يبين معامل الثبات بالتجزئة النصفية وبطريقة ألفا كرونباخ للمقياس

المقياس	بيرسون	ألفا كرونباخ
القيادة الإبداعية	0,836	0.917

4-9-2 الموضوعية

الموضوعية هي عدم تأثر المقياس حتى وإن تغير المحكمون أو المصححون، وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر بمعنى يقيّم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي. وهي تعني تحرر المحكم أو الفاحص من العوامل الذاتية كالتحيز، وذلك بتحديد درجة اتفاق الحكام أو الفاحصين إذ يكون المحكم مستقلاً ، ففي المجال الرياضي لابد من إيضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار من حيث إجراءاته، إدارته ، تسجيل النتائج (Ali & Mazen, 2008)

2-10 معامل الالتواء

إن أغلب توزيعات العينات ليست متماثلة تماماً وقد تميل إلى أحد الجانبين للقيمة العظمى بمعدل أكثر من الآخر ، وهذا يعود عن التماثل يطلق عليه الالتواء. فإذا كانت قيم المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة ، فإن توزيع هذا المتغير ملتو نحو اليمين ويسمى موجب الالتواء أما إذا كان العكس فيكون سالب الالتواء (S. H. Muhammad, 1995) وللتعرف على مدى قرب إجابات العينة أو بعدها من التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) لمقياس القيادة الإبداعية وكما في الجدول (10)

جدول (10)

يبين معامل الالتواء للمقياس

المقياس	بيرسون	ألفا كرونباخ
القيادة الإبداعية	0,836	0.917

2-11 الدرجات المعيارية

أن الدرجات الأولية (البيانات الخام) لا تكون ذات فائدة، ما لم تقارن بدرجة أخرى ، فهذه الدرجات وحدها لا تعطينا فكرة عن مستوى ما تم قياسه إلا بمقارنتها بدرجات معيارية. وعليه لابد من التعامل إحصائياً مع الدرجة الخام لتحويلها إلى درجة

معيارية (Mashkoo & Othman, 2023) لذلك قام الباحثون بمعالجة نتائج المقياس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائفة للمقياس لاستخراج الدرجات المعيارية للمقياسين ومجالاته

2- 12 المستويات المعيارية للمقياس

الجنول (11)

يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات لمقياس القيادة الابداعية

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدل	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	1.8+ 3+	68 - 80	151 -180	9	5%
جيد	0.6+ 1.8+	56 - 68	121-150	33	18.33%
متوسط	0.6- 0.6+	44 - 56	92-120	97	53.88%
مقبول	1.8- 0.6-	32- 44	63-91	29	16.11%
ضعيف	3- 1.8-	20 - 32	36-62	12	6.66%
المجموع					
				180	100%

جنول (12)

يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات لمجالات مقياس القيادة الابداعية

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجات الخام للمقياس	مجال تحديد الاهداف	مجال الاتصال الفعال	مجال الحوافز
جيد جداً	68-80	151 -180	46-55	54-65	51-60
جيد	56-68	121-150	37-45	44-53	41-50
متوسط	44-56	92-120	28-36	33-43	31-40
مقبول	32-44	63-91	19-27	23-32	22-30
ضعيف	20-32	20.7-62	11-18	13 -22	12-21

2- 13 التطبيق النهائي لمقياس القيادة الابداعية

بعد اكتمال اجراءات البناء والتصميم والتقنين اصبح المقياس جاهز للتطبيق النهائي, فقد بلغ عدد فقرات المقياس النهائية (36فقرة), حيث تم تطبيقه على عينة التطبيق والبالغ عددهم (80) قائدا كشفا في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية محافظة البصرة وللفترة الزمنية من 2024/9/20 لغاية 2024/10/25, بعد ذلك قام الباحثون بتحليل اجابات عينة التطبيق النهائية فقد تم حساب الدرجة النهائية التي حصل عليها المجيب من الفقرات والتي تمثل رأيه الشخصي.

3- 14 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث نظام (spss) للمعالجات الاحصائية

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3- 1 عرض نتائج مقياس القيادة الإبداعية وتحليلها ومناقشتها :

جنول (14) يبين

المستويات والدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والعدد والنسبة المئوية لعينة التطبيق لمقياس

القيادة الابداعية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	1,8+ 3+	68-80	151 -180	4	5%
جيد	0,6+ 1,8+	56-68	121-150	12	15%
متوسط	0,6- 0,6+	44-56	92-120	48	60%

مقبول	1,8- 0,6-	32-44	63-91	11	13.75%
ضعيف	3- 1,8-	20-32	36-62	5	6.25%

يعزوا الباحثون هذا الى اهتمام بعض العاملين في الشعب الكشفية بالقادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام مديرية تربية البصرة اي ان هؤلاء العاملين في الشعب الكشفية الذين حصلوا على مستوى (جيد جدا) هم يتمتعون بمستوى عالٍ من القيادة الابداعية من خلال اهتمامهم بالقادة الكشفيين وإعطاءهم ادوارا قيادية من خلال قيادتهم الابداعية مما يؤدي الى الاسهام في تطوير كل ما يتعلق بنشاطات الفرقة الكشفية في المدرسة كمراسيم رفعة العلم وعمل الانشطة التطوعية والفعاليات في المهرجانات والاحتفالات حيث نرى ان القائد الكشفي وفرقته الكشفية هم محور كل هذه الانشطة كلك الانشطة خارج المدرسة كالمشاركة في المخيمات الكشفية التي تقيمها مديرية التربية داخل المحافظة او التي تقيمها الوزارة على مستوى البلد او التجمعات الكشفية في الاعياد والمناسبات الوطنية كل سوف يتحقق وبصورة جيدة اذا كان هناك قيادة صحيحة وجيدة للقادة الكشفيين وبتأثير القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية وبالتالي يعود على ان العمل الذي يتمتع بقيادة ابداعية للعاملين في الشعب الكشفية يؤثر ايجابيا في القادة الكشفيين (Kadhim et al., 2024)، اما القادة الكشفيين الذين حصلوا على المستوى (جيد) في مقياس القيادة الابداعية يعود الى قدرة القادة الكشفيين على استخدام السلوك الامثل والافضل في المواقف والواجبات التي من ضمن مسؤولياتهم بدءا من تشكيل الفرقة الكشفية الى اقامة الانشطة الكشفية في المدرسة او خارجها المتمثلة في فعاليات رفعة العلم يوم الخميس والمهرجانات والاحتفالات التي تقام في المدرسة في الاعياد والمناسبات الوطنية او الانشطة خارج المدرسة كالمخيمات الكشفية والتجمعات والمسيرات التي تقيمها الوزارة او الشعبة الكشفية في مديرية التربية كل هذا سوف يكون بمستوى جيد اذا ما كانت هناك قيادة ابداعية للعاملين في الشعب الكشفية من خلال تطبيق المنهاج المعد من قبل الوزارة وتقوم بتنفيذه الشعب الكشفية في مديريات التربية في المحافظات كافة لان تنفيذ هذا المنهاج يعتمد على الملاحظة العلمية والتجارب والخبرة السابقة خلال العمل الكشفي لذلك يكون اختيار العاملين في الشعب الكشفية وفق الخبرة والكفاءة العلمية وما يتمتعون به من قيادة ابداعية وقدرتهم على مواجهة التحديات من اجل الاستمرار في عمل الفرقة الكشفية ونجاحها وفعاليتها (Hamed & Ahmed, 2023)

اما القادة الكشفيين الذين حصلوا على مستوى (متوسط) في مقياس القيادة الابداعية يرى الباحث ان هذا يدل على ان بعض العاملين في الشعب الكشفية يحاولون ان يطوروهم من انفسهم فضلا عن العمل على تطوير الفرقة الكشفية من خلال القادة الكشفيين بما يحقق اهداف الحركة الكشفية لذا لا يمكن للقادة الكشفيين ان يستمروا في عملهم وواجباتهم الكشفية من دون ان يعملوا العاملين في الشعب الكشفية على تطوير وتعزيز قيادتهم الابداعية من خلال مبدأ الاحترام وتبادل الآراء والافكار الابداعية بينهم هذا يؤدي الى التعاطف والتسامح والتعاون بين العاملين في الشعب الكشفية والقادة الكشفيين وهذا ما اكده (T. Muhammad, n.d) ان القيادة الابداعية تعمل على تحقيق طول مبتكرة خاصة في مواجهة المواقف المعقدة او المتغيرة حيث اشار الى الاشخاص الذين عندما يتغير كل شيء ولا تزال الاساليب الجديدة غير معروفة لا يزال لهم بإمكانهم خلق وضوح الهدف لفرقهم هؤلاء هم القادة الذين يسعون الى تحقيق الاهداف الى ابعد الحدود ليس فقط من اجل المؤسسة او انفسهم ولكن للمجتمع ككل ، ان الحاجة الى القيادة الابداعية لها طبقات مختلفة ولا يمكن ربطها بميزة تنافسية فقط حيث يأتي افضل ابداع من الرغبة في المساهمة في حياة الآخرين اما عن طريق تقديم شيء جديد يحسن من جودة حياتهم او يظهر للناس ما يمكن تحقيقه (Abdul Hussein et al., 2023)

اما وقوع بعض القادة الكشفيين في المستويين (مقبول وضعيف)، في مقياس القيادة الابداعية يعزوه الباحث الى ان نمط بعض العاملين في الشعب الكشفية قد يغلب عليه الجانب الفردي ، كما ان بعض العاملين في الشعب الكشفية يتبع الأساليب التقليدية عند دعم القادة الكشفيين وافراد الفرقة الكشفية كالدعم المادي مبتعدين عن الايمان بالدعم المعنوي او

النفسي للقادة الكشفيين وبالنتائج المتأتية منه كذلك افتقارهم الى تحمل المسؤولية في اداء المهام والواجبات وضعفهم في ادارة فرقهم الكشفية سواء كانت داخل المدرسة أم من خلال المشاركة في المبادرات الكشفية و يرى الباحث وقوعهم بالمستويين مقبول وضعيف يعزوه الى عدم تطوير انفسهم من خلال القراءة والمتابعة للتطورات التي تحدث في المجال الكشفى او عدم قناعتهم للدخول بهذا العمل ، تبذل الوزارة جهود كثيرة في سبيل الارتقاء بالمستوى المهارى والفنى للعاملين في مجال التربية الكشفية من خلال برامج التدريب التي تقدم الدعم لهم أثناء الخدمة ، إلا أن هذه البرامج لم تقدم الدعم المهني المطلوب الكافي لهم أو تحقيق الارتقاء بمستوى القيادة الابداعية، ولم تمنح فرص كافية للتنمية المهنية للعاملين في الشعب الكشفية حيث يؤكد (Al-Shamaa, 2007) على أن القيادة الابداعية تتطلب إدارة استراتيجية ، وأن احد أسس الإدارة الاستراتيجية المشاركة من قبل جميع أعضاء شعب التربية الكشفية في العملية الإدارية ، لأنه يسهم في تدريب الكوادر كافة على عملية التخطيط ، وكنتيجة لذلك فأن القيادة الابداعية تساعد في إعداد العاملين في الشعب الكشفية ، حيث يؤكد (Abdul Bari, 1988) على أن البرامج التي تضعها الوزارة عبارة عن جهد منظم يقوم على التخطيط وتخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية يهتم بتحديد وتقدير وتطوير الكفاءات الرئيسة للقوى البشرية ، كالمعارف ، والمهارات ، والابداع مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية

ويراها (Abu Kloub, 2017) هي التأثير في الآخرين، ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة، ولكي يصبح هذا التأثير فعال وحقيقيا لا بد أن تكون القيادة مبنية على الإبداع في إعدادها واختيارها، لتترجم المعرفة التي اكتسبتها إلى اختيارات جديدة تتسم بالجودة، وتحقق الفائدة من خلال اهتمامها بحل المشكلات بطرق إبداعية تختلف عن غيرها من الطرق، حيث إن المبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خطأ لم يلاحظه الآخرين، وأن هناك طريقة للحل، أو من خلال إعادة تركيب الأنماط المعروفة في أشكال فريدة وخطوط تتميز بالأصالة وتصل إلى طول مبدعة ، فالقيادة الإبداعية مرنة، متجددة، متحدية، موجهة، والقائد المبدع شخصية فذة، واثقة، مثابرة تأخذ بزمام المبادرة وتترك عواقب الأمور ولديه نظرة شاملة ورؤية مستقبلية

3-2 عرض نتائج مجالات مقياس القيادة الإبداعية وتحليلها ومناقشتها :

3-2-1 عرض نتائج مجال تحديد الأهداف :

يرى الباحثون ان مجال الاهداف في مقياس القيادة الابداعية مهم جدا لأنه يعتبر المجال الاول والرئيسي من مجالات القيادة الابداعية كون تحديد الاهداف سوف يحدد المجالات الاخرة ويرتكز عليه انجاز العمل في الفرقة الكشفية اي عندما يكون هناك تحديد جيد للأهداف من قبل العاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة سوف ينعكس على قيادتهم الابداعية وبالتالي يؤثر على قيادة الفرقة الكشفية من قبل القادة الكشفيين بصورة ايجابية اما اذا كان العكس عدم تمتع العاملين في الشعب الكشفية بهذا النوع من القيادة سيكون التأثير سلبى في المشاركة في الانشطة الكشفية داخل المدرسة وخارجها لذلك على العاملين في الشعب الكشفية ان يتلوا خطوات علمية في تحديد الاهداف ويقترحوا على القادة الكشفيين الاهداف التي سوف تحدد وتكون لديهم اكبر قدر ممكن من المعلومات عن العمل التي سوف توضع وتحدد له الاهداف وتوظيف تلك الاهداف المحددة وبما ان مجال تحديد الاهداف قد اوقعته عينة التطبيق في المستوى متوسط هذا يعني ان العاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة تحديدهم للأهداف متوسط وليس بصورة جيدة او جيدة جدا لذلك عليهم ان يعملوا على كل ما من شأنه ان يطور التحديد الجيد للأهداف مثل التوظيف الجيد والابتعاد عن الروتين في تحديدهم للأهداف ويشاطروا القادة الكشفيين في هذا المجال والالتزام في التعليمات التي تخص الحركة الكشفية ، وهذا ما اكده (T. Muhammad, n.d). القيادة الابداعية تعمل على تحقيق حلول مبتكرة خاصة في مواجهة المواقف المعقدة او المتغيرة حيث اشار الى الاشخاص الذين عندما يتغير كل شيء ولا تزال الاساليب الجديدة غير معروفة لا يزال لهم بإمكانهم خلق وضوح الهدف لفرقهم هؤلاء هم القادة الذين يسعون الى تحقيق الاهداف الى ابعد الحدود ليس فقط من اجل

المؤسسة او انفسهم ولكن للمجتمع ككل ، ان الحاجة الى القيادة الابداعية لها طبقات مختلفة ولا يمكن ربطها بميزة تنافسية فقط حيث يأتي افضل ابداع من الرغبة في المساهمة في حياة الآخرين اما عن طريق تقديم شيء جديد يحسن من جودة حياتهم او يظهر للناس ما يمكن تحقيقه

3-2-2 عرض نتائج مجال الاتصال الفعال :

يعزو الباحثون هذا الى ان مجال الاتصال الفعال بكل انواعه بين العاملين في الشعب الكشفية والقادة الكشفيين هو من صلب عملهم بأن يكونوا على تواصل مستمر وتشجيع وابداء الآراء والافكار واقامة الورش والدورات والمهرجانات وحضورها ودعمهم ماديا ومعنويا كل هذا بالتالي ينعكس على القادة الكشفيين ويؤثر في عملهم في قيادة فرقهم الكشفية وتطويرها في المخيمات الكشفية والمسيرات والتجمعات والانشطة الكشفية داخل المدرسة والعمل بروح الفريق الواحد مما يؤدي الى تكامل العمل الكشفي وتنعكس اثاره على اعضاء الفرقة الكشفية والقادة الكشفيين انفسهم ومن المميزات المهمة للاتصال الفعال بين العاملين في الشعب الكشفية والقادة الكشفيين هو ان يكون العمل بروح الفريق الواحد وخاصة بعد ما انفتح العالم على ثورة كبيرة من وسائل الاتصال والتواصل بكل انواعها حيث حصل تطور كبير وواسع في مجال الاتصال يسهل من عمل التواصل وتعدد مصادر هذه الاجهزة والبرامج والسعي في استخدامها لخدمة الجانب الكشفي بين العاملين في الشعب الكشفية والقادة الكشفيين بأسهل الطرق والوقت المناسب ويجب ان تكون هناك ثقة متبادلة في تحقيق عملية الاتصال وان يكون بلغة مفهومة وواضحة ومعلومات تخص الموضوع لذلك يجب ان يتصف الاتصال بالوضوح والدقة لان نجاح الاتصال الفعال يؤدي الى نجاح العمل الكشفي بكل اشكاله ويرى (Nazza, 2016) يعتمد الاتصال الفعال أساساً على معرفة ما هو مطلوب إن يوصل إلى الطرف الآخر أو المستقبل من قبل المرسل بوضوح وعلى فهم الطرف الآخر من خلال المعرفة التامة بالمعلومات والبيانات المطلوب إيصالها ، فالاتصال يبدأ بالفهم العميق لما مطلوب تحقيقه وقبول المستقبل للرسالة يتأثر بمدى الثقة ، وبدون توفر عمل الثقة فلن تحقق عملية الاتصال أهدافها ويجب أن تكون بلغة مفهومة وواضحة ومعلومات محددة وفي التوقيت المناسب ، فكلما كان الاتصال متعلقاً بالهدف الذي من اجله زادت فاعليته في تحقيق الهدف منه ، ولذا يجب إن ينتم الاتصال بالوضوح والتحديد والدقة والاتصالات بجانب كونها عملية إدارية هي عملية اجتماعية عن طريقها تتفاعل الجماعة أيضاً ، وهي كذلك عملية نفسية تتطلب قدراً مناسباً من فهم النفس البشرية واتجاهات الآخرين ، وهي تنمي عند الأشخاص الإحساس بالإسهام في الإدارة والشعور بالأهمية وكلها تفرز شعورهم بالرضا والاستقرار النفسي (M. Ahmed, 2004) ان الاتصالات وسيلة المديرين في ادارة انشطتهم الادارية وفي ادارة الاهداف وتحقيقها لان الاتصالات تساعد على تحديد الاهداف الواجب تنفيذها ومعرفة المشكلات وطريقة علاجها وتقييم الاداء وانتاجية العمل

3-2-3 عرض نتائج مستوى مجال الحوافز :

يرى الباحثون ان العاملين في الشعب الكشفية يجب ان يمتلكوا مهارات التحفيز للأفراد والمجموعات وتشجيع القادة الكشفيين من اجل انجاح العمل والاداء وتحقيق الاهداف فالتشجيع والثناء ليس اعطاء الاوامر ولكنه صورة من صور التواصل الراقي والمهذب مع الآخرين واطهار ما لديهم من مميزات حقيقية دون مبالغة هذا من جهة واستخدام الطريقة التي يحفز بها العاملين في الشعب الكشفية القادة الكشفيين من جهة اخرى ويمكن ان يكون هذا التحفيز ماديا او معنويا في دعم الانشطة الكشفية وتمكين القادة الكشفيين لأداء اعمالهم بالشكل المناسب والمطلوب كل هذا يعود ويعمل على تطوير العمل الكشفي الا ان مجال الحوافز قد وقعت فيه عينة التطبيق في المستوى مقبول لذلك يرى الباحث ان الحوافز والتحفيز لم يكن بالمستوى المطلوب بين العاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة والقادة الكشفيين في المدارس المتوسطة وبالتالي سوف يكون عائق في عمل القادة الكشفيين ولا يمكن لهم ان ينفذوا الخطط الموضوعة للفرقة الكشفية خلال السنة الدراسية ، وترى (Nadia, 2002) ان مجال الحوافز في القيادة الابداعية هو ممارسة التحفيز باستمرار واكتشاف مواهب الفرقة او

المجموعة وتحتاج الى استجابتهم بشفافية ووضوح واهتمام وحسن خلق في سبيل تطوير عمل المؤسسة وتميزها ويرى (Gamal, 2008) ان الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية تعتبر رافداً مهماً للعاملين في الشعب الكشفية في رفع كفاءتهم ويتطلب وضوح الصورة لدى مسؤولي الشعب الكشفية في استغلال هذا الجانب المهم والمؤثر وتوفير جميع الإمكانيات المتاحة لإنجاح الأهداف الموضوعية , وكذلك اهتمام الإدارة بإشعار العاملين بروح العدالة يشكل حافزاً كبيراً في إعطاء القدرة على التطور والإبداع والاستمرار بالعمل , "كلما اجتهد العاملون في أداء العمل وأتموا العمل على أكمل وجه فأنهم ينتظرون المكافآت المادية التي تعقب الإثابة والاستحسان المعنوي خلال العمل

4-الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

1. بناء مقياس القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية محافظة البصرة
2. وجود مستويات مختلفة في مقياس القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة
3. الاتصال الفعال في مقياس القيادة الابداعية له دور مهم وبارز بين العاملين في الشعب الكشفية والقادة الكشفيين
4. من المجالات المهمة والرئيسية في مقياس القيادة الابداعية للعاملين في الشعب الكشفية هو الحوافز

4-2 التوصيات

1. توجيه العاملين في الشعب الكشفية في مديرية واقسام تربية البصرة بالاعتماد على جميع الاساليب التي تعمل على القيادة الابداعية
2. يجب ان تكون معرفة واضحة للعاملين في الشعب الكشفية في تحديد الاهداف
3. توجيه العاملين في الشعب الكشفية باتباع كل ما من شأنه تطوير الاتصال الفعال بينهم وبين القادة الكشفيين
4. حث العاملين في الشعب الكشفية على استخدام الحوافز سواء كانت مادية او معنوية مع القادة الكشفيين

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في القادة الكشفيين في المدارس المتوسطة في مديرية واقسام تربية البصرة

تضارب المصالح

يعلن المؤلفون انه ليس هناك تضارب في المصالح

منصور يوسف صليوخ mansooriousif88@gmail.com

References

- Abbas, R. N., Razzaq, M. A., & Alsaeed, R. (2023). Designing and codifying special tests to evaluate the performance of some scouting skills for middle school scout teams. *Journal of Physical Education Studies and Research*, 33(1), 46–63.
<https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.419>
- Abdul Bari, D. et al. (1988). *Training Facts* (1st ed, p. 18). Arab Encyclopedia House.
- Abdul Hussein, A. Z., Aldewan, L. H., Al-Saeed, R. A. A., & Amin, H. A. A. (2023). Building and codifying a scale of cognitive achievement of badminton lecture for students of the faculties of Physical Education and sports Sciences. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.416>
- Abu Kloub, R. (2017). *Creative leadership and its relationship to enhancing motivation among secondary school teachers in the Ministry of Education and Higher Education in the Gaza Strip* [Unpublished Master's Thesis]. Al-Aqsa University.
- Adnan Awad. (2008). *Scientific Research Methods*. Arab Marketing and Supplies Company.
- Ahmed, A., & Fathi, M. (1993). *Fundamentals of Scientific Research* (2nd ed, p. 194). Al-Kanani Library.
- Ahmed, M. (2004). *How to improve your administrative communication skills* (p. 31). University House for Publishing.
- Al-Aqili, S. A., & Al-Shaib, S. M. (1988). *Statistical Analysis Using the Program (Spss)* (1st ed, p. 282). Dar Al-Shorouk Publishing.
- Ali, S., & Mazen, H. J. (2008). *Statistics and its applications in the mathematical axis using the SPSS program* (p. 137). Al-Ghari Modern Press.
- Al-Shamaa, S. M. M. (2007). *Strategy and Strategic Planning – A Contemporary Approach* (p. 17). Dar Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution.
- Al-Tarfi, A. S. (2013). Applied tests in physical education–physical–motor–skill. *Baghdad, Al-Nour Office*.
- Al-Yasiri, M. J. (2010). Theoretical foundations of physical education tests. *Dar Al-Diyaa for Printing and Publishing. Al-Najaf Al-Ashraf*, 72.
- Bahi, M. H. (1999). *Scientific Practical Transactions between Theory and Application* (1st ed, p. 16). Kitab Publishing Center.
- Ebel, R. L. (1972). *Essentials of Education Measurement* prentice. Hall, New York.
- Farhat, L. E.–S. (2001). *Measurement and testing in physical education*. Cairo: Book Center for Publishing.
- Gamal, M. A. (2008). *Administrative Development* (1st ed, p. 43). Book Center for Publishing.

- Hamed, N., & Ahmed, A. (2023). Perceived Self-Efficacy and Its Relationship to Dexterous Thinking Among Third-Stage Female Students in the College of Physical Education and Sports Sciences–University of Basra. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(1), 2023. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.376>©Authors
- Kadhim, H. K., Labid, A. R., & Zughair, H. O. (2024). An analytical study of the levels of field intelligence among scout leaders in the Sports and School Activities Department. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 34(1). <https://doi.org/10.55998/jsrse.v34i1.484>
- Mashkoo, N. H., & Othman, I. A. (2023). Design and standardization of the self-talk scale for students applied in the fourth stage of the College of Physical Education and Sports Sciences, University of Basra. *Sciences Journal Of Physical Education*, 16(6).
- Muhammad, N. al-D. R. (2006). *Introduction to Measurement in Sports and Physical Education* (1st edition, p. 49). Al-Kitab Publishing Center.
- Muhammad, S. H. (1995). *Measurement and Evaluation in Physical Education and Sports* (3rd edition, p. 202). Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Muhammad, T. (n.d.). Creative leadership and enhancing their skills. *Arab Journal of Science and Research Publishing*, 2012.
- Nadia, A.-S. (2002). *Introduction to Creativity* (p. 32). Wael Printing and Publishing House.
- Nazzal, A. H. J. (2016). *Basics of Work in Sports Administration* (1st ed, p. 58). Al-Ghadeer Press.
- Ziad, bin A. bin M. (2010). *Educational Methodological Rules for Building a Questionnaire* (2nd ed, p. 82). Abnaa Al-Jarrah Press.