
The effect of the leadership personality on the efficiency of the educational supervisor's performance in physical education in the Babylon Governorate Center

Lect. Ahmed Malik Hammoud *

Hilla College, National University, Department of Physical Education and Sports Sciences, Iraq

Ahmed.malik@hilla-unc.edu.iq

Abstract

Researchers believe that the most of these institutions that have a positive impact on individuals and society are sports clubs, as "the sports field represents the most important field of real investment in human capital, as it is distinguished from all other fields in that it is a field of interaction and practice, which revolves around modifying the behavior of individuals in the desired direction and creating a good citizen by creating... The appropriate climate for work and the formation of positive attitudes among individuals.

In order to carry out its missions successfully, it needs qualified leaders to work with overlapping and diverse human groups, including administrators, coaches, assistant coaches, players, and the public. It is self-evident that each of these groups includes individuals who differ in their scientific, social, economic, and moral levels, and therefore they differ in their trends, opinions, and behaviors, which creates hotspots. For disagreements or conflicts, which are one of the types of social interactions such as cooperation and coordination, which are practiced openly or implicitly in order to achieve certain goals. Therefore, conflict expresses some problems of organizational behavior that sports management faces the responsibility of treating, and thus conflict management becomes an essential part of managers' jobs. The research problem is focused on the following two questions: What are the common methods of dealing with organizational conflict among administrative bodies in sports clubs in the Middle Euphrates region? Do the administrative and training staffs in sports clubs in the Middle Euphrates region have the effectiveness of dealing with sports organizational conflict? The organizational conflict scale was used, which includes methods of dealing with them. (Calming, confrontation, coercion, bargaining, avoidance) The researchers concluded that the confrontation method is the most used method by the administrative bodies of sports clubs, their coaches, and assistants in the Middle Euphrates region when dealing with organizational conflict.

Keywords: organizational conflict, administrative bodies, trainers.

تأثير الشخصية القيادية على كفاءة اداء المشرف التربوي في التربية الرياضية لمركز محافظة بابل

م. أحمد مالك حمود*

كلية الحلة الجامعة الاهلية، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، العراق

Ahmed.malik@hilla-unc.edu.iq

المخلص

أن الشخصية يمكن عدها من المواضيع الاساسية والمهمة تهتم بقدرات وقابليات الفرد وتواكبه وتلازمه طيلة فترة حياته وتتغير وتنمو وتتطور خلال مراحل حياة الفرد، والشخصية بمنظور علمي تخصصي موضوع يشترك في دراسته علوم عديدة من أهمها علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الادارة

أن للقيادة دور اجتماعي يقوم به القائد في أثناء تفاعله مع غيره من الجماعة التي يعملون معه والقيادة شكل من اشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والجماعة، فالقيادة ضرورية لتكوين الجماعات واستمرارها أي استمرار بقائها. وأن اغلب الدراسات اهتمت بالجانب المهني والمعرفي للمشرف التربوي وتركت جوانب مهمة الا وهي الجوانب النفسية لهم ومع ندرة البحوث والدراسات الخاصة بالجوانب الادارية و النفسية وخاصة ما يتعلق بشخصية المشرف لذا ارتى الباحث دراسة هذه المشكلة وايجاد الحلول المناسبة لها ومعالجتها. وهدف البحث الى التعرف على الفروقات في ابعاد الشخصية القيادية لدى المشرفين التربويين في التربية الرياضية مركز محافظة بابل و التعرف على نوع العلاقة بين الشخصية القيادية وكفاءة اداء المشرفين التربويين. وتكونت عينة البحث من المشرفين التربويين في التربية الرياضية في مركز محافظة بابل وعددهم ٢٩ مشرفا. واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالدراسة المسحية من خلال استخدام مقياسيين (مقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء العلمي) ويستنتج الباحث ما يلي:-

١. ان المشرفين التربويين في مركز محافظة بابل يمتلكون شخصية قيادية جيدة.
٢. تبين ان المشرفين التربويين في مركز محافظة بابل يمتلكون كفاءة اداء جيدة.
٣. هنالك علاقة طردية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية.

الكلمات المفتاحية: الشخصية القيادية، كفاءة اداء، المشرف التربوي

المقدمة:

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

أن الشخصية يمكن عدها من المواضيع الأساسية والمهمة وهي تهتم بقدرات وقابليات الفرد وتواكبه وتلازمه طيلة فترة حياته وتتغير وتنمو وتتطور خلال مراحل حياة الفرد، وللشخصية من سحر وجاذبية والشخصية بمنظور علمي تخصصي موضوع يشترك في دراسته علوم عديدة من أهمها علم النفس وعلم الاجتماع. وتعد دراسة الشخصية خاتمة المطاف في الدراسات السيكولوجية. أن الشخصية الأنسانية غالبا وبالتأكيد تعتبر أكبر ظاهرة معقدة درسها العلم. (العبيدي، ٢٠١١، ٢٢)

هنالك العديد من الدراسات والبحوث التي قام بها الكثير من الباحثين لمحاولة التعرف على أبعاد الشخصية وهنا يمكن تقسيم اختبارات الشخصية الى اختبارات قياس السمات المعنية مثل الثقة بالنفس وقياس القدرة على التوافق مع مكونات البيئة او اختبارات للتشخيص الإكلينيكي وكذلك قياس الشخصية السوية وغير ذلك، وكذلك قياس اختبارات لتقدير الميول والقيم والاتجاهات وهناك عدد من المناهج في بناء مقاييس الشخصية مثل المنهج العقلي والمنهج الخبراتي والمنهج التجريبي والمنهج الإسقاطي. (مليكة وآخرون، ١٩٥٩، ٢٤٧-٢٤٨).

وبما ان دراسة الباحث هو حول الشخصية القيادية للمشرفين التربويين في التربية الرياضية فأن للقيادة دور اجتماعي يقوم به القائد في أثناء تفاعله مع غيره من الجماعة التي يعملون معه والقيادة شكل من اشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والجماعة (العبيدي، مصدر سابق، ٢٢).

فالقيادة ضرورية لتكوين الجماعات واستمرارها أي استمرار بقائها لان وجود جمع من الناس لا ينتظمون معا فيعتبر ذلك تجمهر، فالقيادة تعتبر نواة حولها الأفراد (مخيمر وميخائيل، ١٩٦٨، ٢٣٢).

لذا يعد مشرف التربية الرياضية شيء مهم للتأثير على الجماعة أو الاتباع الذين يكون مشرف عليهم ولكي يؤثر عليهم ويحقق ما يصبو اليه. ومن هنا جاءت اهمية البحث في معرفة العلاقة بين الشخصية القيادية و كفاءة اداء للمشرف التربوي في التربية الرياضية لمركز محافظة بابل.

من خلال خبرة الباحث البسيطة خلال عمله في التدريس والاشراف على تطبيق الطلبة وكذلك لاحظ ان هناك تفاوت في شخصية قيادة المشرفين وكفاءتهم الادائية خلال زيارتهم لمعلمي التربية الرياضية في مدارسهم او في الدروس التدريبية او النموذجية او الدورات المدرسية من ناحية فرض شخصيتهم القيادية على المعلمين والتأثير فيهم ووجد بعضهم تنقصه القيادة في حزم بعض الامور ومدى تأثير الشخصية وتأثيرها بكفاءة الاداء، ومن خلال اطلاع الباحث على عدد كبير

من المراجع العلمية والدراسات السابقة والأوراق العلمية وأن اغلب الدراسات اهتمت بالجانب المهني والمعرفي للمشرف التربوي وتركت جوانب مهمة الا وهي الجوانب النفسية لهم ومع ندرة البحوث والدراسات الخاصة بالجوانب النفسية وخاصة ما يتعلق بشخصية المشرف أرتى الباحث دراسة هذه المشكلة وايجاد الحلول المناسبة لها ومعالجتها. ويهدف البحث الى التعرف على الفروقات في ابعاد الشخصية القيادية لدى المشرفين التربويين في التربية الرياضية مركز محافظة بابل ونوع العلاقة بين الشخصية القيادية وكفاءة اداء المشرفين التربويين.بالاضافة الى التعرف على واقع كفاءة اداء مشرفين التربويين في التربية الرياضية.

٢- منهج البحث واجراءاته الميدانية

١-٢ منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية لملائمته في معالجه مشكلة البحث

٢-٢ مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع البحث من المشرفين التربويين في مديرية تربية محافظة بابل وقد بلغ عددهم (٥٥) مشرفا تربويا بالتربية الرياضية وقد حصل الباحث على عدد المشرفين التربويين المشرفين من خلال مديرية الاشراف التربوي في مديرية تربية بابل. بعد ان حصل الباحث على الموافقة على تطبيق الدراسة على المشرفين.

٢-٢-١ عينة البحث: تكونت عينة البحث من المشرفين التربويين بالتربية الرياضية العاملين بمديرية تربية محافظة بابل المركز والبالغ عددهم ٢٩ مشرفا يمثلون نسبة (٢٧,٢٥%) من مجتمع البحث وهي نسبة مقبولة احصائيا.

٢-٢-٢ وسائل جمع المعلومات و البيانات

- المصادر و المراجع العلمية
- الدراسات و البحوث المشابهة
- الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)
- وسائل تحليل البيانات
- إستمارات جمع البيانات
- حاسبة الكترونية
- حاسبة يدوية
- الوسائل المساعدة

• ساعة الكترونية

• أقلام حبر وأقلام رصاص

• الفريق المساعد

٣-٢ إجراءات البحث الرئيسية

١-٣-٢ مقياس الشخصية القيادية

بعد اطلاع الباحث على العديد من المصادر واجراء بعض المقابلات العلمية مع العديد من الاساتذة الاختصاص ارتأى الباحث اختيار مقياس الشخصية القيادية للباحث عماد نصر حسين. (عماد نصر حسين , ٢٠١٥) الذي يتألف من (٧٢) فقرة وتكون الاجابة عنه من خلال اختيار بديل واحد من خمسة بدائل وهي (موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق, غير موافق بشدة), اذ تعطى الدرجات (٥, ٤, ٣, ٢, ١) على التوالي, وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (٧٢ - ٣٦٠). ينظر ملحق (١)

٢-٣-٢ مقياس كفاءة الاداء

قام الباحث بالاطلاع على المصادر والمراجع والدراسات والمقاييس والاستبيانات السابقة في التربية الرياضية وعلم الادارة التي لها علاقة بالبحث الحالي , تم اختيار مقياس كفاءة الاداء العلمية الذي يتكون من (٢٠) فقرة , وتكون الإجابة عنه من خلال من خمسة بدائل هي (موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق, غير موافق بشدة), اذ تعطى الدرجات (٥, ٤, ٣, ٢, ١) على التوالي, وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٠ - ١٠٠).

وكما في الملحق (٢).

٤-٢ التجربة الاستطلاعية :

تم إجراء التجربة الاستطلاعية يوم الثلاثاء المصادف ٤ / ٢ / ٢٠٢٠ لبيان مدى صلاحية المقاييس على عينة قوامها (٦) مشرفين وكان الغرض من إجراء التجربة ما يأتي :

- ١- التعرف على ملاءمة الفقرات المقياسين المعدة لهذا الغرض.
- ٢- مدى وضوح الفقرات المقياسين لعينة البحث ودرجة استجابته لها.
- ٣- احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه اللاعب في الإجابة عن فقرات المقياسين، إذ تراوح زمن الإجابة من (١٤ - ٢٢) دقيقة.
- ٤- التأكد من وضوح تعليمات المقياسين ومدى تجاوب المختبرين وتفهمهم للاختبارات.
- ٥- اتخاذ الإجراءات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية لأعداد صورة المقياسين بحيث تكون ملائمة للمشرفين للإجابة عنها.

٢-٥ التجربة الرئيسية للمقياسين

قام الباحث بتطبيق المقياسين على العينة الرئيسية للبحث والمتمثلة بالسادة المشرفين بالتربية الرياضية العاملين بمديرية تربية محافظة بابل المركز والبالغ عددهم ٢٩ مشرفاً وذلك يوم الأحد لمصادف ١٦ / ٢ / ٢٠٢٠. في قاعة مديرية تربية بابل

٢-٦ المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكما مبين أدنا المعالجات التي استخدمها في الدراسة

- النسبة المئوية.
- اختبار (ت).
- الانحراف المعياري.
- تحليل التباين باتجاه واحد.
- اختبار (دنكن).

٣- عرض نتائج العلاقة بين الشخصية القيادية وكفاءة الأداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية لمعرفة نوع العلاقة قام الباحث باستخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء لمعرفة هل المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء والجدول رقم (١) وجدول رقم (٢) يوضحان ذلك:

الجدول (1)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الشخصية القيادية وكفاءة الاداء

| المتغير | س | ع | المتوسط الفرضي |
|------------------|---------|----------|----------------|
| الشخصية القيادية | 313.963 | 12.81881 | ٢١٦ |
| وكفاءة الاداء | 82.0556 | 6.53371 | ٦٠ |

يتبين من الجدول (1) أن الأوساط الحسابية لدرجات العينة على مقياس الشخصية القيادية كان (313.9630) وعلى مقياس كفاءة الاداء بلغ (١٢٢,٦١٤)، والانحراف المعياري لمقياس الشخصية القيادية كان (12.81881) والانحراف المعياري لمقياس كفاءة الاداء بلغ (6.53371)، وان المتوسط الفرضي لمقياس الشخصية القيادية كان (٢١٦) وعند مقارنته بالوسط الحسابي (313.963) يتبين انه اقل من الوسط الحسابي بدرجة كبيرة وهذا يدل على ان عينة البحث يتمتعون بسمات الشخصية القيادية حسب المقياس المعد لذلك

والمتوسط الفرضي لعينة البحث على مقياس كفاءة الاداء كان (٦٠) وهو اقل من الوسط الحسابي والبالغ (82.0556) وبذلك فان المشرفين التربويين يتمتعون بكفاءة اداء عالية لمهام عملهم.

الجدول (٢)

يبين نتائج قيمة (ت) بين مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين

| المتغيرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) المحسوبة | مستوى الدلالة | دلالة الفروق |
|------------------|---------------|-------------------|-------------------|---------------|--------------|
| الشخصية القيادية | 313.963 | 12.81881 | ٢١.٨٤٤ | 0.000 | معنوي |
| كفاءة الاداء | 82.0556 | 6.53371 | | | |

فروق معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0,05)

يتضح من الجدول (٢) بأن قيمة (ت) المحسوبة بين درجات عينة البحث على مقياس الشخصية القيادية وكفاءة الاداء بلغت (21,844) وعند مستوى معنوية اقل من (٠.٠٥) وهي درجة عالية لكون مستوى الدلالة هو (٠.٠٠٠) وهي فروق معنوية لصالح الشخصية القيادية وهذا يدل على ان المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية اكثر من كفاءة الاداء من خلال الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة، وان هذا لايعني ان المشرفين لا يملكون كفاءة اداء لكونهم حصلوا على وسط حسابي في مقياس كفاءة الاداء اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.

ويؤكد ذلك السيف ٢٠٠٦ الى طبيعة العلاقة القائمة بين السلوك القيادي لمشرفي التربية الرياضية ودرجة رضاهم عن العمل في ان درجة الرضا يمكن ان تعتبر مؤشرا علميا دقيقا لطبيعة السلوك الذي يتخذه المشرف في عمله والذي يمكن تسجيله او ملاحظته من قبل ادارة المدرسة والمعلم والطلبة، وان هذا التفاعل يمكن ان يظهر بشكل واضح من خلال العلاقات المتبادلة واحترام الرأي ومراعاة مشاعر الاخرين وباعتماد بعدي السلوك القيادي المهتم بالعمل والمهتم بالعلاقات الانسانية، وان النمط القيادي المهتم بالعمل والعلاقات الانسانية يرتبط ايجابيا برضا المدرسين عن عملهم، وذلك يتفق مع النتائج الحالية كما يشير كوهان (Kohan,1989) الى ان السلوك القيادي المهتم بالعلاقات الانسانية يؤثر ايجابيا في رضا المعلمين عن عملهم، وان نمط الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية هو الاكثر تأثيرا في رضاهم عن عملهم (Kohan,1989,33-48)، ويقول (الدليمي، ١٩٩٠) الى ان القادة التربويين لهم الدور الفاعل في خلق رضا عال عن العمل لدى المرؤوسين (الدليمي، ١٩٩٠، ١٠٣).

٣-١ عرض نتائج علاقة الارتباط بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين
قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعرفة قيمة (ر) المحسوبة , كما
موضح ادناه في جدول رقم(٣).

الجدول (٣)

يبين نتائج قيمة معامل الارتباط بين مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين

| المتغيرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ر) المحسوبة | مستوى الدلالة | دلالة الفروق |
|------------------|---------------|-------------------|-------------------|---------------|--------------|
| الشخصية القيادية | 313.963 | 12.81881 | ٠.٩٨١ | 0.000 | معنوي* |
| كفاءة الاداء | 82.0556 | 6.53371 | | | |

يتضح من الجدول(٣) بأن قيمة (ر) المحسوبة بين درجات عينة البحث على مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء بلغت (0,981) وعند مستوى معنوية اقل من (٠.٠٥) وهي درجة عالية لكون مستوى الدلالة هو (٠.٠٠٠) وهي علاقة ارتباط معنوية عالية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء وهذا يدل على ان العلاقة هي علاقة طردية وتعني كلما زادت درجة الشخصية القيادية على المقياس المعد لذلك زادت درجة كفاءة الاداء وبالعكس.

ويعزو الباحث وجود علاقة ارتباط قوية ما بين درجات المشرفين التربويين على مقياسي الشخصية القيادية وكفاءة الاداء من خلال النتائج التي حصل عليها الباحث من عينة البحث لكونهم يعيشون في مجتمع واحد تحكمه نفس العادات والتقاليد وعملهم هو عمل تربوي يتصف بالعلاقات الانسانية للمشرفين والمعلم مع التلميذ وهذا ما يؤكد(خطاب،٢٠٠٦) ان الالتزام الاجتماعي والخلقي يعكس شخصية المشرف القيادية لهم وبالتالي ينشأ عنها القيم التي تم دمجها من خلال التعامل مع المعلم والتلميذ وبالتالي تؤدي إلى تكوين (الأنا الأعلى)، والذي يتكون بدوره من الضمير والأنا المثالية، ويتضح الالتزام على شكل تعهد أو شعور بدفع الشخص إلى القيام بأفعال معينة أو العمل من أجل تحقيق هدف محدد، ولهذا فإن حرية الاختيار تعد محددة تجاه هذا التعهد.

٢-٣ عرض نتائج أبعاد مجالات الشخصية القيادية للمشرفين التربويين

قام الباحث باستخراج مجموع المربعات ومتوسط المربعات وحساب قيمة (f) كما موضح

في جدول رقم (٤):

الجدول (٤)

يبين نتائج قيمة تحليل التباين (f) بين ابعاد مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة (f) المحسوبة | مستوى الدلالة | الفروق |
|----------------|----------------|-------------|----------------|-------------------|---------------|----------|
| بين المجموعات | 6862.7190 | 5 | 1372.5438 | ٣٠٣.٧١٣٩* | ٠.٠٠٠ | معنوية * |
| داخل المجموعات | 298.2670 | 66 | 4.5191 | | | |
| المجموع | 7160.9861 | 71 | | | | |

• فروق معنوية عند مستوى معنوية اقل ويساوي (٠.٠٥)

من خلال جدول رقم (٤) تم استخراج قيمة (f) المحسوبة والبالغة قيمتها (٣٠٣.٧١٣٩) وامام

مستوى دلالة (٠.٠٠٠) فانه هناك فروق ذات دلالة احصائية معنوية بين مجالات مقياس الشخصية القيادية،

ومن اجل تحديد الابعاد بين المجالات فقد استعان الباحث باختبار (دنكن) للمقارنة بين متوسطات الدرجات

لعينة البحث وفروق مجالات المقياس، حيث يعد اختبار (دنكن)

من افضل وادق الاختبارات للدلالة على الفروق بين المتغيرات على الرغم من

معنوية تحليل التباين او عدم معنويتها (الراوي، ١٩٨٠، ١٦٣)

والجدول (٥) يوضح تفاصيل ذلك :

جدول (٥)

يبين نتائج اختبار دنكن لمتوسطات درجات مجالات مقياس الشخصية القيادية

| ت | مجالات المقياس | متوسطات درجات المجالات |
|---|-----------------------|------------------------|
| ١ | مجال اتخاذ القرار | ٦٨.٧٣٣٣ |
| ٢ | مجال الثقة بالنفس | ٥٩.١٥٣٨ |
| ٣ | مجال قوة التحمل | ٥٤.٣٠٧٦ |
| ٤ | مجال التخطيط والتنظيم | ٤٩.٤١٦٦ |

| | | | |
|---|------------------------|---------|-----|
| ٥ | مجال تحمل المسؤولية | ٤٢.٦ | ج |
| ٦ | مجال الاتزان الانفعالي | ٤٠.٢٢٢٢ | ج د |

• فروق ذات دلالة معنوية

ومن خلال جدول رقم (٥) حصلنا على النتائج الآتية:

أ- حصل المشرفين التربويين في مجال اتخاذ القرار على متوسط درجات بلغ (٦٨.٧٣٣٣) وبهذه النتيجة يعني انهم على قدر كبير من القيادة في اتخاذ القرار ويثبت جراتهم في عملية اتخاذ القرار لصالح العمل، وانهم يتخذون قراراتهم بصورة سليمة خدمة للمهام المكلفين بها والرمز (أ) يعني انها اعلى درجة في المتوسطات،

أ ب - حصل المشرفين التربويين في مجال الثقة بالنفس على متوسط درجات بلغ (٥٩.١٥٣٨) وبهذه النتيجة يعني انهم يمتلكون ثقة بالنفس في اداء واجباتهم ان القائد الذي يتميز بثقته في نفسه وفي قدراته وفي معلوماته ومعارفه وخبراته يكتسب مركزا قويا بين الرياضيين ويساعد على احترامهم له وتقبلهم لتوجيهاته، والثقة بالنفس تساعد القائد على اتخاذ القرار بسهولة.

ب - يعني ان مجال قوة التحمل جاء بالمرتبة الثالثة وبلغ متوسط الدرجات (٥٤.٣٠٧٦) وان الرمز (ب) يعني الدرجة المتوسطة. ويعد السلوك القيادي احد مكونات القيادة، وان تنوعه يؤدي الى تفاوت مماثل في حجم التأثير الذي تمارسه القيادات الادارية على مجموعات التابعين.

ب ج - يعني ان مجال التخطيط والتنظيم جاء بالمرتبة الرابعة وبلغ متوسط الدرجات (٤٩.٤١٦٦) وان الرمز (ب ج) يعني الدرجة المتوسطة.

ج - يعني ان مجال تحمل المسؤولية جاء بالمرتبة الخامسة وبلغ متوسط الدرجات (٤٢.٦) القائد الناجح يكون مستعدا لتحمل المسؤولية في جميع الاوقات وخاصة في حالات الفشل، ويسعى الى ممارسة النقد الذاتي قبل نقد الاخرين، وفي محاولة مواجهة الاسباب التي ادت الى مثل هذه الحالات، وتحمل المسؤولية تتطلب قوة الارادة من القائد وشجاعة على مواجهة للأخطاء الناجمة ومحاولة بذل الجهد لتصحيح هذه الاخطاء.

ج د - يعني ان مجال الاتزان الانفعالي جاء بالمرتبة السادسة وبلغ متوسط الدرجات (٤٠.٢٢٢٢) وان الرمز (ج د) يعني ادنى درجة في المتوسطات، يعتبر التحكم في الانفعالات من الاهمية بمكان للقائد الناجح حتى يستطيع اعمام الهدوء والاستقرار في نفوس الرياضيين، وحتى يستطيع ان يعطي تعليماته ونصائحه وقراراته للمعلمين وادارة المدرسة بصورة واضحة هادئة.

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

توصل الباحث الى الاستنتاجات الاتية :

- ١- تبين ان المشرفين التربويين في مركز محافظة بابل يمتلكون شخصية قيادية جيدة.
- ٤- تبين ان المشرفين التربويين في مركز محافظة بابل يمتلكون كفاءة اداء جيدة.
- ٥- ان المشرفين التربويين يمتلكون شخصية قيادية اكثر من كفاء الاداء.
- ٦- ان المشرفين التربويين الذين يمتلكون شخصية وكفاءة اداء لهم دور فاعل في خلق رضا عام لمروؤوسيههم(مديرية الاشراف التربوي).
- ٧- هنالك علاقة طردية بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية.
- ٨- هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين مجالات مقياس الشخصية القيادية للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية

٤-٢ التوصيات

استنادا الى نتائج البحث يوصي الباحث بالاتي

- ١- استعمال مقياس الشخصية القيادية ومقياس كفاءة الاداء من قبل مديرية الاشراف التربوي للتعرف على الشخصية القيادية وكفاءة اداء المشرفين التربويين اثناء تكليفه بوظيفتهم من خلال زيارات المشرف الاشرافية للمدارس.
- ٢- ضرورة اهتمام مديرية الاشراف التربوي بتنمية الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية حتى يتم خلق قاعدة متينة من المشرفيين التربويين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة اداء عالية.
- ٣- لابد من التعرف على العلاقة بين الشخصية القيادية وكفاءة الاداء مع متغيرات نفسية اخرى.
- ٤- الاهتمام بالبرامج والدورات التي تطور الشخصية القيادية وكفاءة الاداء للمشرفين التربويين بالتربية الرياضية من قبل مديرية الاشراف التربوي بوزارة التربية.

المصادر

١. إبراهيم، مروان عبد المجيد. (١٩٩٩). " الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية "، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الأردن.

٢. أبو الزيت، سعد رزق. (١٩٩٧). "تقويم مستوى أداء معلمي التربية الرياضية في بعض مدارس الضفة الغربية محافظة جنين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، الجامعة الأردنية.
٣. أبو دلبوح، موسى. (٢٠٠٢). "مدى ممارسة معلمي التربية الرياضية لمبادئ التدريس الفعال وعلاقتها ببعض المتغيرات"، أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٨، العدد.
٤. أبو شنار، إبراهيم. (١٩٩٠). "تقويم فاعلية معلم التاريخ في المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء ولواء مادبا"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
٥. الأسد، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد. (٢٠٠٣). "الأشراف التربوي"، عمان.
٦. الأمام، مصطفى محمد وآخرون. (٢٠٠٠). "القياس والتقويم"، وزارة التربية، بغداد.
٧. البدر، طارق عبد الحميد. (٢٠٠١). "تطبيقات ومفاهيم في الأشراف التربوي"، عمان، الأردن.
٨. بلوم، بنيامين وآخرون. (١٩٨٣). "تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني"، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، دار ماكدهيل للنشر، الطبعة العربية، القاهرة.
٩. البيطار، إيفا زهير. (١٩٩٨). "دراسة تحليلية لواقع الممارسات التدريسية لمعلمي التربية الرياضية للصفوف الثلاثة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي الدنيا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، الجامعة الأردنية
١٠. نصار، عيسى. (١٩٩٧). "معايير تقويم أداء مديري المدارس"، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العدد (١٢٢).

ملحق رقم (١)

مقياس الشخصية القيادية بصورته النهائية

| ت | الفقرة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----|---|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| ١ | واثق من نفسي بأنني مشرف ميداني ومتفائل | | | | | |
| ٢ | أشعر بالسعادة و الحماس إذا تم إختياري مشرفاً أول | | | | | |
| ٣ | أنا قادر على اداء الكثير من المهارات الرياضية أمام معلمي التربية الرياضية | | | | | |
| ٤ | أوجه الإرشادات الى معلمي التربية الرياضية بعيداً عن تلاميذهم | | | | | |
| ٥ | أميل الى الرؤية و التأمل في إتخاذ قراراتي | | | | | |
| ٦ | أتحمل مسؤولية القرارات التي تخص الإشراف | | | | | |
| ٧ | لدي في معظم الأحيان تقريباً " اجابة سريعة " عندما يكلمني الآخرون | | | | | |
| ٨ | أحترم قرارات مديرية الإشراف وأشارك في وضعها | | | | | |
| ٩ | ليس من واجبي أن اراقب كل من يحاول الإساءة أو العبث بممتلكات المدارس | | | | | |
| ١٠ | أتعاون مع إدارة المدرسة في وضع جدول دروس التربية الرياضية | | | | | |
| ١١ | أميل الى استخدام الكمبيوتر في عرض نهج الإشراف التربوي وحفظ المعلومات | | | | | |
| ١٢ | استخدم التكنولوجيا دائماً في المحاضرات النظرية مع معلمي التربية الرياضية | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|
| | | | | أهتم بالصواب و العادات الإجتماعية | ١٣ |
| | | | | أساعد معلم التربية الرياضية بتجاوز عقبات إتمام دروس التربية الرياضية | ١٤ |
| | | | | ينتابني الفرح و السرور عندما أشاهد معلمي التربية الرياضية يؤدون واجباتهم | ١٥ |
| | | | | أشعر بالضجر عندما أتوجه الى الإشراف و لا اجد معلمي التربية الرياضية | ١٦ |
| | | | | اشعر بالفخر عند الانتماء للمجال الرياضي | ١٧ |
| | | | | أقيم صداقات ودية مع معلمي التربية الرياضية لأنني منتمي لهم | ١٨ |
| | | | | أتمتع بروح عالية مع كافة زملائي المشرفين | ١٩ |
| | | | | يكون ولائي الى بلادي في حالة ترشيحي لدورة خارج العراق | ٢٠ |
| | | | | أمتلك ثقة عالية بقدراتي المهنية في المشاركة بفعاليات المدارس | ٢١ |
| | | | | يسعدني أن أكون عادلاً و متزناً مع زملائي المشرفين | ٢٢ |
| | | | | بشكل عام، افكر قبل أن اقوم بأي خطوة قبل الإشراف | ٢٣ |
| | | | | أتوقف لأفكر كثيراً قبل القيام بأي عمل | ٢٤ |
| | | | | أشعر بالقدرة على المواجهة عندما أتعرض للضغوط | ٢٥ |
| | | | | اشعر بالرضا عندما اتخذ قراراً يخص الإشراف | ٢٦ |
| | | | | الاشترك بالمخيمات الكشفية بالنسبة لي جزء من عملي | ٢٧ |
| | | | | عندما يطلب مني القيام بعمل ما، فإنني أنجزه على أحسن صورة و بأقصر وقت | ٢٨ |
| | | | | أحب أن تكون واجباتي و التزاماتي ضمن حدود مسؤوليتي | ٢٩ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|
| | | | | من واجبي أن احافظ على الممتلكات العامة | ٣٠ |
| | | | | أسعى الى تحقيق الإتصال مع مديرية الإشراف التربوي | ٣١ |
| | | | | أقوم بكل يوم بعمل شئ يقربني من أهدافي بعيدة المدى | ٣٢ |
| | | | | استطيع العودة الى العمل بعد مقاطعتي فيه دون أن أفقد الغاية منه | ٣٣ |
| | | | | اركز على منع وقوع المشكلات أكثر من محاولة حلها عندما تقع | ٣٤ |
| | | | | احث على استخدام الأجهزة الحديثة في دروس التربية الرياضية | ٣٥ |
| | | | | أشعر ان سلوكي متوازن في مختلف المواقف الاجتماعية التي أتعرض لها | ٣٦ |
| | | | | امتلك قوة الارادة والحزم بالمواقف الصعبة | ٣٧ |
| | | | | أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي التي تواجهني | ٣٨ |
| | | | | أشعر بسعادة غامرة عندما يتم تكريم معلمي التربية الرياضية الذين أشرف عليهم | ٣٩ |
| | | | | أشعر بالإحباط عند ما لم يقدر ولائي من أعمل معهم | ٤٠ |
| | | | | تعاملني و تصرفاتي مع زملائي يجب أن يكون ببسر وحكمة | ٤١ |
| | | | | أتحمل إنتقادات زملائي المشرفين لي بإعتزاز | ٤٢ |
| | | | | مشاهدة الأفلام الوثائقية عن الإشراف التربوي تجعلني أكثر ثقة و إندفاعاً للعمل | ٤٣ |
| | | | | أشارك مديرية الإشراف بتنفيذ القرارات | ٤٤ |
| | | | | باستطاعتي أن اقنع الآخرين بأرائي وقراراتي | ٤٥ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|----|
| | | | | أقدم المقترحات للمسؤولين لصلحة العمل | ٤٦ |
| | | | | اشجع على روح العمل الجماعي بين المعلمين في المدرسة | ٤٧ |
| | | | | ارى ان مديرية الإشراف تثق بقدراتي الإشرافية | ٤٨ |
| | | | | أتجاوب بسرعة مع إدارة المدرسة و معلمي التربي الرياضية | ٤٩ |
| | | | | أتسرع في حكمي على الآخرين | ٥٠ |
| | | | | أجدد تحديد أهدافي المهنية و الشخصية وأطورها باستمرار | ٥١ |
| | | | | أعثر على العناصر الخاصة بالعمل بسهولة في ملفاتي | ٥٢ |
| | | | | أضع خطة منفصلة لكل عمل للإشراف اليومي | ٥٣ |
| | | | | أشعر بالضيق عندما يتحدثون عن مشرف آخر | ٥٤ |
| | | | | لدي المقدرة على الإقناع و التأثير في الآخرين | ٥٥ |
| | | | | أرى من واجبي التعليمي غرس حب الوطن لدى معلمي التربية الرياضية | ٥٦ |
| | | | | تزداد ثقتي بنفسي عندما تكون التجهيزات الرياضية كاملة في المدارس | ٥٧ |
| | | | | لدي ثق بقدرتي على المشاركة بأداء درس متكامل أمام التلاميذ | ٥٨ |
| | | | | عندما أخطط لإنجاز عمل ما فاني لدي الثقة العالية بإيجازه | ٥٩ |
| | | | | ابذل قصارى جهدي في سبيل الوصول الى أعلى المستويات الإشرافية | ٦٠ |
| | | | | أنتقد الأعمال التي يقوم بها زملائي وتقليل أهميتها | ٦١ |
| | | | | أتملق لمن هو صاحب القرار في عملي | ٦٢ |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | ٦٣ | أشعر بأنني أمتلك طموح لتحقيق أهدافي |
| | | | | | ٦٤ | عدم قدرتي على إتخاذ القرار سبب في هبوط مستوى ادائي الأشرافي |
| | | | | | ٦٥ | أطالب إدارة المدرسة بتوفير الحاجات الضرورية لدرس التربية الرياضية |
| | | | | | ٦٦ | أدفع معلمي التربية الرياضية على على اداء واجبهم بهمة ونشاط |
| | | | | | ٦٧ | لدي القدرة الذاتية على حل مشاكل العمل |
| | | | | | ٦٨ | أحب مساعدة الآخرين بكل ما املك |
| | | | | | ٦٩ | أرفض انتفاض الآخرين من ذاتي و الحط من قيمتي |
| | | | | | ٧٠ | أرى أن أهلي وأقاربي يحبون مهنتي و يتفاعلون معي |
| | | | | | ٧١ | أصل الى العمل و الى الاجتماعات و الى الأحداث في الوقت المناسب |
| | | | | | ٧٢ | أضع خطة عمل يومية لانجاز بعض الامال اليومية |

ملحق (٢)

المقياس النهائي لكفاءة الاداء

| ت | الفقرة | موافق | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|-------|-------|-------|-----------|----------------|
| ١ | الشخصية القيادية لمشرفي التربية الرياضية تعمل على تحسين الاداء | | | | | |
| ٢ | الشخصية القيادية تقلل من الفترة التي يقضيها المشرف مع معلمي التربية الرياضية اثناء زيارته في مدرسته | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | ٣ | تساهم الشخصية القيادية في تقليل تكلفة الاشراف في التربية الرياضية |
| | | | | | ٤ | يقوم الشرف التربوى باداء الواجبات وعدم تاجيلها |
| | | | | | ٥ | تساهم الشخصية القيادية في التغلب علي معوقات الاشراف |
| | | | | | ٦ | ان الشخصية القيادية تؤدي الي مواكبة التطورات الحديثة والاساليب المتقدمة في الاشراف |
| | | | | | ٧ | تساهم الشخصية القيادية في زيادة معرفة المشرف بمتطلبات الاشراف |
| | | | | | ٨ | ان ثقة المشرف التربوى بشخصيته القيادية يزيد من مئابرته في الاداء |
| | | | | | ٩ | ان مشاركة المشرفين في الدورات القيادية يزيد من قدرتهم علي تنظيم الاعمال |
| | | | | | ١٠ | يتمتع المشرف التربوى في التربه الرياضية بالمعرفة الكافية حول متطلبات الاشراف |
| | | | | | ١ | ان توزيع الميريات العامة للتربية للمشرفين بما يتناسب مع مؤهلاتهم التي تساعد في تحقيق كفاءة الاداء |
| | | | | | ١ | تعتمد التربية علي برامج تدريبية تقدم الي المشرفين بشكل دورى الهدف منها رفع كفاءتهم |
| | | | | | ١ | مشاركة المشرف التربوى في اتخاذ القرار يساعد علي كفاءة الاداء |
| | | | | | ٣ | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--------|---|
| | | | | | ١ ٤ | لدى المشرف التربوي الاستعداد للعمل في وقت اضافي للوصول الي درجة الاشراف والقبول |
| | | | | | ١ ٥ | يتم تزويد المشرف التربوي بالمعايير المعتمدة للاشراف سنويا |
| | | | | | ١ ٦ | للمشرف التربوي علي حل الكثير من المشاكل التي تواجهه دون الرجوع الي مديرية الاشراف التربوي |
| | | | | | ١ ٧ | الدورات التدريبية تساعد المشرف التربوي علي التوصل الي حلول للمشاكل بشكل افضل |
| | | | | | ١ ٨ | متابعة المشرف لعملة يعد من عوامل تحقيق كفاءة الاداء |
| | | | | | ١ ٩ | يتمتع المشرف التربوي باسلوب مرن للتعامل مع معلمي التربية الرياضية |
| | | | | | ٢ ٠ | يتابع المشرف التربوي النشاطات اللاصفية لمعلمي التربية الرياضية |