



Journal of

# STEPS

for Humanities and Social Sciences

Volume 1 | Issue 3

Article 91

## Building and codifying the capabilities of directorates for supervisors and administrators of scout units participating in the Talent Camp in Iraq

Oday Yaseen Jawad

*University of Babylon, Iraq, oday.jawad@student.uobabylon.edu.iq*

Maysalun Zuhair Hussein

*University of Babylon, Iraq*

Haidar Mahmoud Abdullah

*University of Babylon, Iraq*

Follow this and additional works at: <https://www.steps-journal.com/jshss>



Part of the Arts and Humanities Commons, Business Commons, Education Commons, Law Commons, and the Political Science Commons



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-No Derivative Works 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

### Recommended Citation

Jawad, Oday Yaseen; Hussein, Maysalun Zuhair; and Abdullah, Haidar Mahmoud (2022) "Building and codifying the capabilities of directorates for supervisors and administrators of scout units participating in the Talent Camp in Iraq," *Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences*: Vol. 1 : Iss. 3 , Article 91.

Available at: <https://doi.org/10.55384/2790-4237.1155>

This Original Study is brought to you for free and open access by Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences (STEPS). It has been accepted for inclusion in Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences by an authorized editor of Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences (STEPS).

## بناء وتقنين مقياس إمكانات المديرية للمشرفين والاداريين على الوحدات الكشفية المشاركين بمخيم الموهبين في العراق

\* م.م عدي ياسين جواد أ.م.د. ميسلون زهير حسين أ.م.د. حيدر محمود عبد الله

تاريخ القبول: 2022/08/31

تاريخ الاستلام: 2022/08/09

### المستخلص

أن المناهج كسلسلة من الخبرات المقصودة والموجة لتحقيق أهداف معينة تعتبر الاداة الاساسية للعملية التربوية, ومراحل الكشف هي الاشبال والكشاف والكشاف المتقدم والجواله ويحمل المنهاج الكشفي في طياته القواعد الاساسية التي قامت عليها الحركة الكشفية واهمها التربية الدينية والاجتماعية والوطنية والصحية والفنية والكشفية, فالمخيمات الكشفية هي ممتعه للاعداد المدرسي وصالحة لبعض التغيرات و لايمكن تلافي وجودها في المنهاج المدرسي الرسمي اي انها تسهم بفاعلية في اعداد الانسان للحياة العامة النشطة , وكل هذا يعتمد على المديرية المرتبطة باعداد مشرفين واداريين يمتلكون خبره في اعداد الكشاف وتقيم المخيمات وادارتها جيدا وتاهيلها لتنفيذ البرنامج الكشفي والحصول على نتائج ذات مستوى عالي اثناء مشاركتهم لذا يتوجب على هذه المديرية توفير الامكانيات اللازمة لهذه المرحلة.

لذا سعى الباحثون لمعرفة ماهي الامكانيات التي يجب توافرها لنجاح المخيمات الكشفية؟ واختاروا لدراسته (73) مشرف واداري من الفرق المشاركة في مخيم الموهبين وتم اختيار 24 مشرف واداري كعينة تطبيق رئيسية لمقياس الامكانيات الذي اعده الباحث وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss).

**الكلمات المفتاحية:** الكشافة، المخيمات، الحقيبة الاحصائية.

\* مدرس مساعد، ياسين جواد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل، العراق.

[oday.jawad@student.uobabylon.edu.iq](mailto:oday.jawad@student.uobabylon.edu.iq)

## Building and codifying the capabilities of directorates for supervisors and administrators of scout units participating in the Talent Camp in Iraq

**Oday Yaseen Jawad**, Assistant lecturer, Faculty of Physical Education and Sports Science, University of Babylon, Iraq

**Maysalun Zuhair Hussein**, Assistant Prof. Dr, Faculty of Physical Education and Sports Science, University of Babylon, Iraq

**Haidar Mahmoud Abdullah**, Assistant Prof. Dr, Faculty of Physical Education and Sports Science, University of Babylon, Iraq

## Abstract

The curriculum, defined as a series of experiences designed to achieve specific goals, is regarded as the fundamental tool of the educational process. Scouting is divided into four stages: cubs, scouts, advanced scouts, and roving scouts. The scout curriculum includes the fundamental rules upon which the scouting movement was founded. Religious, social, national, health, artistic, and scouting education are the most important. Scout camps are enjoyable for school preparation and are appropriate for some changes. It is possible to avoid it in the official school curriculum and achieve high-level results during their participation, so these directorates must provide the necessary capabilities for this stage. So the researcher perseveres to find out what are the possibilities that must be available for the success of scouting camps? As a result, has been chosen (73) admin to study from the participating teams in the talented camp, 24 supervisors and administrators were chosen as the main application sample to the researcher's prepared measure of capabilities. After collecting the data and processing it statistically using the statistical bag (SPSS).

**Keywords:** Scouting, camps, statistical bag.

## 1- مقدمة البحث وأهميته :

تعد التربية البدنية إحدى الوسائل والمؤسسات المهمة في تطوير طاقات وقدرات أفراد المجتمع كونها تهدف إلى تربية الأفراد بأسلوب علمي متكامل بدنياً ونفسياً وثقافياً ويكون عائداً إلى تنمية نواحي النشاطات المختلفة له في المجتمع.

إن التنمية البشرية هي قاعدة وأساس كل تنمية اقتصادية وسياسية واجتماعية وإن وضع خطط التشخيص العلمي والإصلاح التربوي للواقع الكشفي هو مدخل للتطور والتحسين.

وتأثير شخص ما على الآخرين بحيث يجعلهم يقبلون قيادة طوعية ودونما التزام قانوني وذلك لاعتراهم التلقائي بقيمة القائد في تحقيق أهدافها وكونه معبراً عن آمالهم وطموحاتهم مما يتيح له القدرة على قيادتهم الجماعية بالشكل الذي يريد.

تعد امكانية الدور القيادي في بناء الكشافين من الناحية الاجتماعية والثقافية التي ترسخ القيم والعادات في صفوف الحركة الكشفية كما إن أية منظمة أو فروعها أو أقسامها مهما كان حجمها لا تكفيها توافر الإمكانيات إن لم تكن هناك قيادة مؤهلة وخبيرة قادرة على وضع الأمور في نصابها الصحيح، ومتمكنة من السيطرة على

جميع المشاكل العابرة أو التي تحتاج الى صبر وأناة لحلها، ان مؤسسات وحركات الشباب ومنها التربية تعد من الانشطة الكشفية المهمة التي تهتم بتربية الشباب واعداده لتنمية المجتمع وتطويره ويحدد ابراهيم عبد المقصود وحسن احمد الشافعي الموارد المادية في المواد المستخدمة والاجهزة والمعدات والاموال، وان الموارد البشرية مثل المدرسين والمنفذين للانشطة الموجودة داخل المنهاج المقرر والموارد المادية تمثل جميع المواد والاجهزة والوسائل المتعلقة بالانشطة الموجودة داخل مقرر الكشافه ويجب اعداده اعدادا جيدا ليكون فردا فعالا في المجتمع. ان يكون لدى القائد الكشفي اهتمام بالاتصال وطريقة وامكانيات القادة في ايصال الافكار والمهارات والخبرات للكشفة بالشكل الافضل وان من الامور المهمة في اعداد شخصية القائد الكشفي هي امكانية التجديس والتعليم فعلية ان يمتلك صفات شخصية وامكانيات جيدة تؤهله لهذة القيادة ومن خلال ذلك فقد حدد الباحث مشكلة البحث بضرورة توفير الامكانيات اللازمة في المخيمات الكشفية والتي يجب ان يتمتع بها الاداري او المشرف لنجاح المخيم الكشفي وتحقيق غايته وهدفة وهذا يتطلب تصميم مقياس للتعرف على محاور وفقرات احتياجات الاداريين والمشرفين للامكانيات واداة نجاح عملهم.

لذا حدد الباحث هدفه دراسة في تصميم مقياس الامكانيات للاداريين والمشرفين وقد اختار عينة مكونة من 73 مشرف واداري من المشاركين في مخيم الكشفة للموهبين في مدينة الموصل للعام 2019-2020 تم تقسيمهم الى عينة استطلاع وبناء وتطبيق وبعد اجراء العمليات الاحصائية اللازمة لبناء المقياس واستخراج المستويات والدرجات المعيارية المعدلة توصل الباحث الى ان هناك خمسة مستويات للامكانيات للمشرفين والاداريين تم توزيعها حسب الاهمية وكانت بمستويات (ضعيف جداً، ضعيف، مقبول، جيد، جيد جداً). وقد اوصى الباحث بضرورة الاخذ بنظر الاعتبار وخسب الاهمية لمجالات وفقرات المقياس وتوفير الامكانيات اللازمة من موقع للمخيم الكشفي وتوفير الادوات والموارد بشرية ومالية عند اقامة لمخيمات والمعسكرات الكشفية في مديريات الانشطة الرياضية التابعة للتربية.

## 2 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

### 2-1 منهج البحث: -

أستعمل الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي بالاضافة الى الدراسات الارتباطية، وهذا مايتناسب ومواصفات البحث الحالي كونه افضل المناهج تحقيقا لاهداف هذه الدراسة.

**2-2- مجتمع البحث وعيناته:** تم تحديد مجتمع وعينة البحث بالمشرفين والاداريين على الوحدات الكشفية المشاركين في مخيم الموهبين لمرحلة الكشاف للعام 2019م المقام في الموصل وكان عددهم (73) مشرف واداري وهم يمثلون مجتمع البحث وعينته بالكامل وتم توزيعهم على الدراسة كما في الجدول (1).

### الجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع وعينات البحث والنسب المئوية لكل عينة

ت	عينات الدراسة	مجتمع البحث		العينة الاستطلاعية		عينة التطبيق	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
1	المشرفين والاداريين	73	100%	8	10.95 %	41	56.16%
						24	32.87%

### 2-3 إجراءات البحث الميدانية:

#### 2-3-1 تحديد الهدف من بناء مقياس الامكانيات:

إنّ الهدف من بناء مقياس الامكانيات هو التعرف على مستوى الامكانيات المتوفرة لدى المشرفين والاداريين وتقييم ادائهم وفق هذه الامكانيات.

#### 2-3-1-2 تحديد المجالات وصلاحياتها للمقياس:

لبناء أي مقياس جيد وموضوعي يحتاج الى عملية اعداد وتخطيط مسبق بحيث تكون للباحث صورة واضحة عن تحديد المجالات، ويؤكد موسى النبهان " لا بد من اعتماد مبدأ التحليل الى العناصر الاساسية، اذا يمثل كل عنصر مجالاً معيناً او اطاراً مرجعياً للمقياس. وتحديد هذه المجالات تساعد مصمم المقياس وضع البنود وفقاً للأهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات ومن ثم يجب على الباحث تحديد تلك المجالات بدقة معرفاً كل منها تعريفاً نظرياً محدداً، وبعد الاطلاع على مجموعة من الادبيات المراجع والمصادر والنظريات والدراسات المرتبطة بالمقياس الحالي، حدد الباحث (6) مجالات لهذا المقياس وهي (مجال الموقع للمخيمات، مجال الادوات، ادارة المخيمات، الامكانيات المالية، الامكانيات البشرية ومجال المعلومات والبرامج)، ووضع الباحث تعريف اجرائي لكل مجال من المجالات المقترحة ومن أجل التعرف

على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس هذه السمة عرضت هذه المجالات على مجموعة من الخبراء والمختصين في الاختبار والقياس والبالغ عددهم (19) خبيراً ضمن استبانة وتحليل آراء الخبراء إحصائياً استعمل الباحث اختبار (كا<sup>2</sup>) لبيان اتفاق آراء السادة الخبراء والمختصين لمجالات المقياس وكما مبين في الجدول (2).

الجدول (2) قيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة لاتفاق السادة الخبراء حول مجالات مقياس الامكانيات

ت	المجال	يصلح	لا يصلح	قيمة كا <sup>2</sup>	الدلالة المعنوية	الترشيح	
						نعم	كلا
1	موقع المخيمات	18	1	15.21	معنوي	✓	
2	ادارة المخيمات	8	11	0.47	غير معنوي		✓
3	الادوات	19	0	19	معنوي	✓	
4	الامكانيات المادية	11	8	6.14	معنوي	✓	
5	الامكانيات البشرية	19	0	19	معنوي	✓	
6	المعلومات والبرنامج	14	5	4.26	معنوي	✓	

وبذلك تكون المجالات التي حصلت على موافقة السادة الخبراء والمختصين لصلاحيتها في التعرف على مستوى امكانيات المشرفين والاداريين خمسة مجالات وهي كما في جدول (2) اذ كانت قيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) بدرجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) ولصالح الإجابة (تصلح) إذ اعتمد الباحث موافقة (14) خبيراً فأكثر لصلاحية المجال ، وهم يشكلون نسبة (73.68%) من مجموع الخبراء البالغ عددهم (19) خبيراً.

#### 2-4-1-3 تحديد نسبة المساهمة لمجالات مقياس الامكانيات :

قام الباحثون بعرض استمارة الاستبيان على 19 خبير للتعرف على الاهمية النسبية والجدول (3) يبين الاهمية النسبية لكل من المجالات المقياس المصمم

الجدول (3) درجة الأهمية والأهمية النسبية لمجالات مقياس الامكانيات للمديرين

ت	المجالات	درجة الأهمية	الأهمية النسبية	قبول الترشيح	
				نعم	كلا
1	الموقع للمخيمات	154	81.05	✓	
2	المعلومات والبرامج	153	80.53	✓	
3	الامكانيات المالية	148	77.89	✓	
4	البشرية	140	73.68	✓	
5	الادوات المستخدمة	137	72.11	✓	

#### 2-4-1-4 إعداد الصيغة الأولية لمقياس الامكانيات :

بعد الاطلاع على العديد من المصادر العلمية الخاصة ومن خلال طرائق عديدة لجمع فقرات المقياس تمكن الباحث من الحصول على (60) فقرة وبعد دراسة هذه الفقرات وتحليلها استبعدت الفقرات المتشابهة والفقرات غير الواضحة ليكون عدد الفقرات بعد ذلك (52) فقرة موزعة على المجالات الخمسة وحسب أهميتها النسبية، وكما مبين في جدول (4)

الجدول (4) النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال وعدد فقراته لمقياس الامكانيات

ت	المجالات	الأهمية النسبية	النسبة المئوية	عدد الفقرات
1	الموقع للمخيمات	81.05	20.99%	11
2	الادوات المستخدمة	80.53	20.86%	10
3	المعلومات والبرامج	72.11	18.88%	11
4	الامكانيات المالية	77.89	20.17%	10
5	البشرية	73.68	19.08%	10
	المجموع	385.26	100%	52

#### 2-4-1-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات مقياس الامكانيات:

اعتمد الباحث على أسلوب (ليكرت) المطور في صياغة بدائل فقرات المقياس، وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد الذي يُعد من الأساليب الشائعة في القياس، إذ يقدم للمستجيب موقف ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة. واستعمل بدائل الإجابة عن فقرات المقياس بعد الاتفاق عليها من السادة الخبراء والمختصين، وبلغت ثلاثة بدائل لكل فقرة.

### 2-4-1-3 صلاحية فقرات مقياس الامكانيات :

بعد تحديد صلاحية مجالات مقياس الامكانيات وتحديد فقرات كل مجال وعددها في المجال وبيان اهميتها داخل المقياس والذي تضمن (52) فقرة توزعت على مجالات المقياس الخمسة بواقع (11) فقرة لمجال موقع المخيمات و (10) فقرة لمجال امكانيات الادوات و(10) فقرة لمجال الامكانيات المالية و (10) فقرة لمجال الامكانيات البشرية و(11) فقرات لمجال امكانيات المعلومات والبرامج ومن أجل اعداد مقياس الامكانيات للمشرفين والاداريين في المديرات للمشاركين في مخيم الموهبين عُرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس وطرائق التدريس لغرض الحكم على صلاحية المجالات وبعد إطلاع السادة الخبراء والمختصين على المقياس أبدوا ملاحظاتهم واقترحوا حذف وتعديل قسم من الفقرات أما لتكرارها في المعنى مع الفقرات الأخرى أو أنها لا تصلح لقياس المجالات وتم استبعاد 6 فقرات لعدم صلاحيتها. وبذلك تم البقاء على (46) فقرة موزعة على المجالات الخمسة للمقياس (10) فقرة لمجال موقع المخيمات و (7) فقرة لمجال امكانيات الادوات و(8) فقرة لمجال الامكانيات المالية و (10) فقرة لمجال الامكانيات البشرية و(11) فقرات لمجال امكانيات المعلومات والبرامج من خلال استعمال اختبار (كا) (2) وقبول الفقرات التي تكون قيمة (كا) (2) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لها والجدول (5) يبين ذلك.

### الجدول (5) يبين آراء الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات مقياس الامكانيات وقيم (كا) المحسوبة والجدولية للموافقين وغير الموافقين

الدالة الإحصائية	قيمة كا <sup>2</sup>		عدد الخبراء				عدد الفقرات	أرقام الفقرات	مجال
	الجدولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقين	النسبة المئوية	الموافقين			
معنوي	3.84	15	صفر	صفر	%100	15	7	11,6,5,4,3,2,1	الموقع
غير معنوي		11.26	%7	1	%93	14	3	10,7,9	
معنوي		1.6	%33	5	%67	10	1	8	الادوات
غير معنوي		15	صفر	صفر	%100	15	7	7,10,6,5,4,3,2,1	
معنوي		3.2	%27	4	%73	11	3	9,8,	المالي
غير معنوي		15	صفر	صفر	%100	15	8	10,8,7,5,3,2,1,9	
معنوي		1.6	%33	5	%66	10	2	6,4	البشري
غير معنوي		15	صفر	صفر	%100	15	8	6,7,9,5,4,3,2,1,10	
معنوي		1.6	%33	5	%66	10	1	8	البرامج والمعلومات
غير معنوي		15	صفر	صفر	%100	15	11	7,6,5,4,3,2,1,10,11,9,8	

قيمة (كا<sup>2</sup>) الجدولية = 3.84 درجة الحرية = 1 مستوى الدلالة = 0.05

### 2-4-1-4-4 إعداد تعليمات الإجابة عن مقياس الامكانيات للمديرين :

إن إعداد التعليمات الخاصة بالمقياس توضح للمستجيب كيفية الإجابة عن عباراته، وروعي في إعداد هذه التعليمات أن تكون واضحة وسهلة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس. وأشير في التعليمات أن المهم الإجابة بما يلائم متطلبات المستجيب فعلاً أي

التي تنطبق على عمل المستجيب فعلاً ، وضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وستحظى الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي.

### 2-4-1-5 التجربة الاستطلاعية لمقياس الامكانيات للمديرين:

طبق المقياس على عينة استطلاعية وبالغلة (8) مشرفا واداريا من المشاركين في مخيم الموهبين للكشافة في مدينة الموصل، يوم ( الاحد - الخميس) الموافق 2021/4/29-25. واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس (15) دقيقة وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته الـ (46) جاهزة للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

### 3-4-1-6 تطبيق مقياس الامكانيات للمديرين على عينة البناء:

إن الغرض من تطبيق فقرات المقياس على عينة البناء لتحليلها إحصائيا واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية أساليب وهي (التحليل الأولي لفقرات المقياس والمجموعتين الطرفيتين) تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات، وطبق المقياس على عينة البناء والبالغ عددهم (41) اداري ومشرف، وأكد الباحث ضرورة قراءة التعليمات والفقرات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس، وذلك في المدة من يوم الاحد الموافق (2021/5/13) إلى يوم الثلاثاء الموافق (2021/6/13).

### 3-4-1-7 موضوعية الاستجابة لمقياس امكانيات المديرين:

اتبع الباحث أسلوب تكرار مجموعة من الفقرات ؛ لكونه أكثر شيوعاً، وهو من الأساليب المستعملة في الكشف عن موضوعية الاستجابة عن فقرات المقياس ، إذ اختار الباحث (5) فقرات من مقياس الامكانيات ، ثم صاغ (5) فقرات مغايرة إلى حد ما ولتحقيق موضوعية الاستجابة اتخذ الباحث الإجراءات الآتية (عبد المجيد سيد احمد وآخرون:2000، ص77). فقد حسبت درجات الدقة لـ (73) استمارة وقد تراوح مدى درجات الدقة (1-12) بمتوسط حسابي (1.87) وانحراف معياري (0.0167) في حين بلغت الدرجة المحكية (1.88) درجة الناتجة من حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الدقة وتبين ان جميع الاستمارة صالحة للتحليل الإحصائي.

### 2-4-1-8 طريقة تصحيح مقياس الامكانيات للمديرين:

استعمل الباحث مفتاح التصحيح (3-1) المعد لهذا الغرض وحسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس وبالغلة (46) فقرة، إذ منحت الدرجات لبدائل الإجابة كما يأتي: (نعم/3 درجة) ، (الى حد ما/2 درجة) ، (لا /1 درجة) ، وبهذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (219) وأدنى درجة تحصل عليها (73) ؛ وجمعت هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم الدرجة الكلية لكل استمارة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك، أما الدرجة الكلية العليا التي حصلت عليها العينة هي (203) وأدنى درجة هي (133) ، وبمتوسط حسابي مقداره (189.25) درجة ، وانحراف معياري (21.93) ، والجدول (7) يبين التوزيعات التكرارية لهذه الدرجات.

### الجدول (7) فئات الدرجات وتكراراتها والنسبة المئوية لعينة بناء مقياس الامكانيات للمديرين

النسبة المئوية	التكرارات	فئات الدرجات
7.31	3	140 – 133



7.31	3	148 – 141
14.63	6	156 - 149
14.63	6	164- 157
19.51	8	172 – 165
9.75	4	180 – 173
9.75	4	188 – 181
7.31	3	196 – 189
9.75	4	203 – 197
%100	41	المجموع
189.25		الوسط الحسابي
186		الوسيط
167		المنوال
21.93		الانحراف المعياري
0.42		الالتواء
0.998		التقاطح

#### 2-4-1-9 التحليل الإحصائي لمقياس الامكانيات للمديرين :

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس ، إذ تشير القدرة التمييزية إلى " القدرة على التفرقة أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه ، في حين يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة ، أي أن تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار ، وأشار المختصون في القياس إلى أن الخصائص القياسية لفقرات المقاييس تمثل أهمية كبيرة بزيادة قدرة هذه المقاييس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً وأنه لا يقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه ؛ لأنّ الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته، واتباع الباحث أسلوبين في تحليل فقرات مقياس الامكانيات هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

#### 2-4-1-9-1 القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقياس لـ (73) استمارة ، ولحساب القدرة التمييزية لفقرات، اتبع الباحث الخطوات الآتية :

قام الباحث بتعيين ما نسبته (33%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(33%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتميز، إذ بلغ عدد الاستمارات عند كل مجموعة (24) استمارة.

إذ بلغت العينة في كل مجموعة (24) وتراوح مدى الدرجات للمجموعة العليا بين (140-203) درجة في حين تراوح مدى الدرجات للمجموعة الدنيا بين (135-195) درجة.

وبعد تحليل نتائج فقرات المقياس تبين لنا أن القيم التائية المحسوبة لكل فقرة تراوحت بين 1.030-10.827 ومقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة مع القيمة الجدولية البالغة (2.021) عند درجة حرية 46 ومستوى دلالة 0.05 تبين لنا وجود فقرتين غير معنوية وبالتالي تم استبعاده من المقياس لتصبح عدد فقرات المقياس مكونة 44 فقرة.

#### 2-9-1-4-2 معامل الاتساق الداخلي:

استخرج الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، ودرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ، ودرجة المجال بدرجة المقياس الكلي لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (73)، والتأكد من الاتساق الداخلي إذ ظهر بان جميع الفقرات ذات دالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة ولجميع الفقرات أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.23) والجدول (10) يُبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والمجموع الكلي للمقياس وبعد اجراء العمليات الاحصائية لمعامل الارتباط تبين ان جميع الفقرات تتمتع بمعاملات ارتباط عالية مما يدل على انها معنوية

ثانياً : علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال :



وهو من الأساليب التي يمكن عن طريقها حساب الاتساق الداخلي ، فهو يقوم على إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه بعد حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال، وتبين ان جميع الفقرات معنوية وذات ارتباط قوي مع مجالاتها.

**ثالثاً : علاقة الارتباط بين درجات المجالات ودرجة المجموع الكلي للمقياس :**

إن إيجاد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للمجال الواحد والدرجة الكلية لمقياس الامكانيات وقد تبين معنوية جميع المجالات مع الدرجة الكلية للمقياس. والجدول (12) يُبين ذلك.

## 2-4-1-10 الخصائص السايكومترية لمقياس الامكانيات للمديرية:

من اهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقياس التي اتفق عليها المختصون في القياس خاصيتنا الصدق والثبات، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس. وهما:

### 1- صدق المقياس :

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس، إذ يشير إلى قدرتها على وصف ما وضعت من أجل قياسه فالصدق يتعلق بالهدف الذي يبني المقياس على أساسه واعتمد الباحث على نوعين من الصدق للتأكد من صدق مقياس الامكانيات وهما :

#### أ- الصدق الظاهري (صدق الخبراء) :

يمثل الشكل العام للاختبار أو مظهره الخارجي من حيث مفرداته وموضوعيته ووضوح تعليماته، وتحقق هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياس الامكانيات بمجالاته وبدائله وتعليماته على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال طرائق التدريس وعلم النفس التربوي والاختبار والقياس لإقرار صلاحية مجالات المقياس للدراسة

#### ب- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي) :

وتحقق الباحث من هذا الصدق في مقياس الامكانيات للمديرية عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وذلك من طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتين الطرفيتين، والاعتماد عليه لإبقاء الفقرات ذات التمييز العالي والجيد والمقبول، وعن طريق استخراج تمييز الفقرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال.

### 2- ثبات المقياس :

من أجل التحقق من ثبات المقياس استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية وهي طريقة يتم الحصول فيها على درجتين لكل شخص، وذلك بتقسيم الاختبار على نصفين متكافئين، ولغرض التحقق من هذه الطريقة جزاً الباحث فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين ، إذ قارنت القيمة المحسوبة والبالغة (0.278) بالقيمة الجدولية البالغة (1.40) عند درجتي حرية (72-72) ومستوى دلالة (0.05) وتبين عدم دلالتها الإحصائية ، وهذا يعني تجانس تباين الفقرات الفردية والزوجية ، بعدها حسب معامل ارتباط (بيرسون)، إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.87) ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سيبرمان - براون)، إذ بلغ معامل الثبات (0.93) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس.

## 2-4-1-11 تطبيق المقياس على عينة التقنيين لمقياس الامكانيات :

إنّ الدرجة الخام التي يسجلها الفرد في أيّ مقياس لا يكون لها دلالة في حد ذاتها، ولكي تكتسب هذه الدرجة معنىً أو مفهوماً يجب أن تحوّل إلى معيار، وبهذا حولنا الدرجات الخام التي حصلنا عليها من عينة البناء البالغ عددها (41) ، واستخرجنا الدرجة المعيارية المعدلة للمقياس من طريق استخراج الوسط الحسابي والبالغ (158.80) وانحراف معياري (25.93) باستعمال معادلة ثورنديك ، والجدول (8) يُبين نتائجها.

**الجدول (8) الدرجة الخام لعينة البحث والتكرارات والدرجة التائية المقابلة لمقياس الامكانيات**

ت	الدرجة الخام	التكرار	الدرجة المعيارية	ت	الدرجة الخام	التكرار
---	--------------	---------	------------------	---	--------------	---------

2	169	18	24	1	133	1
1	172	19	26	1	136	2
1	172	20	21	1	140	3
1	173	21	23	1	141	4
1	175	22	25	1	144	5
1	178	23	25	1	146	6
1	180	24	26	1	149	7
1	181	25	28	1	150	8
1	184	26	29	3	152	9
1	187	27	30	2	153	10
1	188	28	30	1	156	11
1	189	29	32	2	157	12
1	192	30	32	1	160	13
1	196	31	35	1	161	14
1	197	32	37	2	164	15
1	203	33	37	2	166	16
41	6511	مج	38	2	167	17

#### 2-1-1-4-2 تحديد مستويات مقياس الامكانيات :

أختار الباحث (5) مستويات لفقرات مقياس الامكانيات والبالغ عددها (41)، وبهذا حددت المستويات بالاعتماد على الدرجة المتحققة من العينة ، ، وكانت الدرجة الكلية العليا التي حصلت عليها العينة (203) وأدنى قيمة (133) درجة ، وطرح القيمة الدنيا من القيمة العليا مقسوماً على عدد المستويات ليستخرج طول الفئة، وبهذا حددت خمسة مستويات، كما مبين في الجدول (9).

#### الجدول (9) المدى وتسمية مستويات لمقياس الامكانيات للمديريات

ت	المدى	التسمية للمستوى	العدد المتحقق	النسبة المتحققة
1	147-133	ضعيف جداً	6	%14
2	161-148	ضعيف	11	%26.82
3	162-175	مقبول	13	%31.7
4	188 -176	جيد	7	%17.07
5	203 - 189	جيد جداً	4	%9.75
المجموع			41	%100

#### 2-5 الوسائل الإحصائية:- استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات.

#### 3. عرض ومناقشة النتائج :

بعد الانتهاء من عملية بناء مقياس الامكانيات وتقنيته ووضع مستويات معيارية له على عينة البناء، وقد تبين أن المقياس يتمتع بخصائص قياس جيدة ، ولتحقيق أهداف البحث جمعت البيانات الخاصة للمقياس وعرضت على شكل جداول ثم تفسيرها وقد ظهرت النتائج الآتية :

#### الجدول (10) نتائج الدرجة الكلية لمقياس الامكانيات

المقياس	عدد العينة	عدد العبارات	الدرجة الكلية للمقياس	الوسط الحسابي	الوسط الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسط الفرضي
الامكانيات	24	44	132	103.35	104	12.93	0.931	88

يتبين من الجدول (15) أن الوسط الحسابي لمقياس الامكانيات اكبر من الوسط الفرضي، مما يدل أن اجابات العينة بمقياس الامكانيات كانت بمستوى مقبول اذ توفر المديرات المسؤولة عن المخيمات الكشفية الإمكانات اللازمة لنجاح المخيم

#### الجدول (11) يبين ترتيب مجالات مقياس الامكانيات للمديريات والنسب المؤية المستحصلة لكل مجال

الترتيب	المحاور	الاحصائيات
-	-	-

	نسبة المئوية	الالتواء	التفطح	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	الدرجة العظمى	
2	33.55	1.32	1.14	2.81	5	6.71	20	الموقع
1	42.91	0.62	0.05-	0.88	5	5.15	12	الادوات
5	23.62	1.08	0.36-	3.29	2	3.78	16	المالية
3	30.22	0.92	0.02-	3.63	4	5.44	18	البشرية
4	28.95	0.44	0.76-	2.9	6	6.37	22	المعلومات
	31.19		-1.53		22	27.45	88	المجموع

### 3-2 مناقشة نتائج مستويات مجالات مقياس الامكانيات وفقراته

تبين لنا من خلال الجداول اعلاه أن العينة تمتعت بمستوى مقبول من الاجابات للإمكانيات المتوفرة مما يدل على توفير الادوات والامكانيات المهمة لنجاح وديمومة المخيمات الكشفية وقد تبين لنا ان المجالات تباينت في اهميتها وحسب الاهمية النسبية لكل مجال اذا جاء مجال الادوات بالمرتبة الاولى ثم مجال الموقع للمخيمات ويليه الامكانيات البشرية ثم المعلومات والبرامج والمالية بالمرتبة الخامسة وهذا يدل على ان توفر الادوات اللازمة للمخيمات الكشفية عامل مهم في نجاح المخيم بالإضافة الى اختيار الموقع المناسب لإقامة المخيم واختيار الاعداد المناسبة من قادة وكشافة بالإضافة الى توفير الامكانيات المعلوماتية والبرامج المناسبة والكلفة المالية لذلك وهذا يساعد المشرفين والاداريين القائمين على المخيم من تسهيل عملهم وبالتالي زيادة فاعلية ادائهم وهذا ما يؤيده كامل برير بان القيادة يعد جوهر وصميم عمل الادارة التي تتناسب مع خيارات المديرين في مواجهة كافة المواقف الادارية، وتزداد اهمية هذا المجال في العمل الاداري كونه الوسيلة التي يتم من طريقها حل المشكلات وتجاوز العقبات والعمل للمستقبل ونجاح المخيم وتزداد المهام صعوبة كلما قل الامكانيات المتوفرة للإداري.

وهذا ما يشير اليه "أن القائد الناجح هو الشخص الذي يعمل على خلق المناخ الملائم للعمل وتكوين روح الجماعة بين العاملين ومشاركتهم وتوفير الإمكانيات اللازمة. اذ تعرف الامكانيات بانها كل الملاعب والاجهزة والادوات والميزانيات والظروف المناخية والجغرافية والمعلوماتية والكوادر البشرية المؤهلة التي يمكن ان تساهم في تحقيق الهدف المنشود وفقا للاسلوب العلمي.

كما انها، كل ما يمكن ان يساهم في تحقيق هدف معين حالي او مستقبلي من تسهيلات وملاعب واجهزة وادوات وميزانية وظروف مناخية وجغرافية ومعلومات وكوادر متخصصة متبعين الاسلوب العلمي للتخطيط والاداره والتقييم لتحقيق تلك الاهداف.

#### المصادر

1. ابراهيم عبد المقصود, حسن احمد الشافعي(2012) : الموسوعة العلمية للاداره الرياضية, السياحة مصدر التمويل الرياضي كتاب 6 ط1, دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر, الاسكندرية, مصر.
2. ابو النجا محمد عز الدين(2003): الامكانات في التربيه الرياضية, دار الاصدقاء, المنصوره, مصر.
3. امنة فاضل محمود(2011) : تقويم الكفايات الشخصية والمهنية لتدريسي الساحة والميدان في اقسام وكليات التربية الرياضية, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, المجلد4, العدد 1.
4. جمال محمد علي ( 2008 ) : التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة, مركز الكتاب للنشر, القاهرة, ط1.
5. رائد ابراهيم الطائي, محمد رمضان, جوان زرار(2017) فلسفة وتاريخ التربية الكشفية ودورها في التنمية الشاملة للنشئ والمجتمع, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, المجلد 10, العدد1.
6. عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني الجبوري (2016) : الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية, النجف الاشرف, دار الضياء للطباعة.
7. عبد المجيد سيد احمد وآخرون(2000) : علم النفس التربوي , ط3, الرياض, مكتبة العبيكان.
8. عفاف عبد المنعم درويش : الامكانات في التربيه الرياضييه, منشاة المعارف, الاسكندرية, 1998م.
9. علي سموم الفرطوسي واخرون (2015) : القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي, بغداد, مطبعة المهيمن.

10. علي نعمان طراد, اسعد جويد عبد علي, كاظم عبد الحمزه كاظم (2020) مهارات الاتصال وعلاقتها بالكفايات التدريسية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, المجلد 13, العدد 3.
11. كامل بربر: كامل بربر (2006): الاتجاهات الحديثة في الادارة وتحديات المديرين , ط1, بيروت, دار المنهل اللبناني.
12. ماجدة حميد كمش (2011) : بناء مقاييس الكفايات التدريسية لمدرسي التربية الرياضية, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, المجلد 4, العدد 1.
13. محمد قاسم القربوتي (1997): دار الجماعه السلوك التنظيمي لدراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية عمان, الاردن.
14. محمود منسي وحامد عبد الحليم (1998) : قراءات في علم النفس , الإسكندرية , المكتب الجامعي الحديث.
15. مطانيوس ميخائيل (1999) : القياس والتقويم في التربية الحديثة , ط1 , دمشق , منشورات جامعة دمشق.
16. موسى النبهان (1004) : اساسيات القياس في العلوم السلوكية , ط1, عمان, دار الشروق للنشر والتوزيع.
17. هناء عبد الكريم حسن (2020) : معايير تربوية لتقييم اداء المشرفين التربويين والاختصاصيين للتربية الرياضية في وزارة التربية العراقية من وجهة نظر الخبراء والمشرفين التربويين المختصين, مجلة علوم التربية الرياضية, جامعة بابل, المجلد 13, العدد 6.
18. وهيب مجيد الكبسي (2010) : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق, ط1, بيروت, العالمية المتحدة.