مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 63-84.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.4
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

Building a Leadership Support Scale for Secondary Administrations from the Perspective of Physical Education Teachers in Secondary Schools in Salah Al-Din Governorate

*Dawood Hassan Ahmed Assoc [1] Songol Bilal Murad [2]
University of Tikrit / Faculty of Physical Education and Sport Sci

ARTICLE

Received: 19/3 / 2026
Revised: 28/ 4 / 2026
Accepted: 30 / 4/ 2026
Available online: 1/8 / 2026

Keywords

- Leadership Support
- Secondary Administrations
- Physical Education
- Teachers, Schools
- Salah Al-Din Governorate

ABSTRACT

The study aims to build the Leadership Support Scale for Secondary Administrations from the Perspective of Physical Education Teachers in Secondary Schools in Salah Al-Din Governorate, and to identify the dimensions of the Leadership Support Scale for Secondary School Administrations in Salah Al-Din Governorate from the point of view of physical education teachers.

The research population consisted of (515) physical education teachers in secondary schools in Salah Al-Din Governorate for the academic year (2025-2026), and the community was divided into (35) teachers for the survey experiment, and (287) for statistical analysis, and the application sample included (154) teachers, after which the scale was built and data were collected and processed by the statistical program (SPSS)The researchers reached many conclusions, most notably: Leadership support is the main that should enhance the teacher to adapt to the surrounding environment and overcome obstacles during work, the level of leadership support among teachers meets the need for development and development in performance within the educational institution.

Corresponding Author; **Dawood Hassan Ahmed Assoc**
University of Tikrit / Faculty of Physical Education and Sport Sci
Email: davedhassanahmed@gmail.com

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

بناء مقياس الدعم القيادي للإدارات الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين

داود حسن احمد[1] صون كول بلال مراد[2]

جامعة تكريت/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تفاصيل المقال

تاريخ الاستلام: 19 /3/ 2026

النسخة المعدلة : 28 /4/ 2026

تاريخ القبول: 30/ 4 /2026

متوفر على الانترنت : 1/8 /2026

الكلمات المفتاحية

- الدعم القيادي
- الإدارات الثانوية
- مدرسي التربية الرياضية
- المدارس
- محافظة صلاح الدين

الخلاصة

تهدف الواسة إلى بناء مقياس الدعم القيادي للإدارات الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين، والتعرف على أبعاد مقياس الدعم القيادي لدى إدارات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبي (المسحي والعلاقات الارتباطية)، وتكون مجتمع البحث من (515) مدرساً للتربية الرياضية في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين للعام الواسي(2025-2026)، وقسم المجتمع إلى (35) مدرسًا للتجربة الاستطلاعية، و(287) للتحليل الاحصائي، وضمت عينة التطبيق (154) مدرسًا، وبعدها تم بناء المقياس وجمع البيانات ومعالجتها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصَّل الباحثان لعدد من الاستنتاجات أبرزها: يعد الدعم القيادي الأساس الذي يجب أن يعزز المدرس من التكيف مع البيئة المحيطة والتجاوز العقبات أثناء العمل، إنَّ مستوى الدعم القيادي لدى المدرسين يلبي الحاجة في التنمية والتطوير في الأداء داخل المؤسسة التربوية.

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث

يعد الدعم القيادي الأساس الأكثر تأثيراً لتحقيق هذه الغاية نظرًا لما يمكله من خصائص تساعد على تحفيز العاملين لتبني سلوكيات إيجابية تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز بيئة العمل.

وتعدُّ المدارس الثانوية من المؤسسات التربوية ذات الأهمية الكبيرة في نظام التعليم العراقي، لما تمتلكه من موارد وإمكانات، ودورها في إعداد الطلبة إعدادًا متكاملا بدنيا ونفسيا وتربويا، ويؤدي مدرسي التربية الرياضية دورًا أساسياً في المجال التربوي والتعليمي ممَّا يجعل من ضروري دراسة العوامل الإدارية المؤثرة في أدائهم، وفي مقدمتها الدعم القيادي، ويؤكد (محمود وعلي،2025، صفحة 128) أن الفرد الناجح قادرعلى التفكير في كيفية إدارة عمله إذ أن الانسان يمتاز بقدرته الفريدة على التفكير من أجل تجاوز العقبات وقيود الحياة.

وتبرز أهمية هذا البحث في سعيه للكشف عن الأساليب الإدارية الأكثر ملاءمة بما يسهم في تطوير الأداء الإداري داخل المؤسسات التربوية، ويدعم استدامة المؤسسات الرياضية المدرسية وفعاليتها في تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية، كما يمكن أن يشكل البحث مرجعا علميا للدراسات اللاحقة ويوفر قاعدة معرفية لصناع القرار في المجال الإداري والتربوي.

1- 2 مشكلة البحث

من خلال ملاحظة الباحثان لواقع العمل التربوي اثناء عملهما احدهما مشرفًا لمادة التربية الرياضية والأخر مطلعاً على الواقع التربوي، ومن خلال الخبرة المتواضعة للباحثان والتقصي وراء نقاط القوة والضعف في العمل الإداري فقد لاحظا ظهور بعض الممَّارسات المحدودة التي تعكس ضعفا في تبني السلوكيات المرنة والاستباقية لدى بعض المدرسين من خلال الاعتماد على أساليب تقليدية وعدم التكيف مع المستجدات التربوية، الأمر الذي يستدعي دراسة العلاقة الدعم القيادي ودوره المؤثر في تعزيز كفاءة الأداء الإداري والسلوكي للعاملين، وعليه تتمَّحور مشكلة البحث حول التساؤل الآتي:

ما مستوى الدعم القيادي لدى إدارات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين؟

هل يوجد دور للدعم القيادي في تعزيز كفاءة الأداء الإداري لدى مدرسي التربية الرياضية؟

1-3 أهداف البحث

بناء مقياس الدعم القيادي للإدارات الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين.

التعرف على أبعاد مقياس الدعم القيادي لدى إدارات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

التعرف على مستوى مقياس الدعم القيادي لدى إدارات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

1-4 مجالات البحث

- المجال البشري: مدرسو التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين للعام الدراسي (2025- 2026).
- المجال الزماني: 2025/10/6 .2026-2-28
- المجال المكاني: المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين.

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية

2-1 منهجية البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبي(المسح والعلاقات الارتباطية) لملائمة وطبيعة مشكلة البحث

2-2 مجتمَّع البحث وعيناته

2-2-1 مجتمَّع البحث

تكون مجتمَّع البحث من مدرسي التربية الرياضية للمدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (515) مدرسًا ، وموزَّعين على أقسام الأقضية في محافظة صلاح الدين

2-2-2 عينات البحث

2-2-2-1 عينة البناء

حدَّد الباحثان عينة البناء بـ (352) مدرسًا للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، بنسبة (68.35%) من مجتمع البحث الكلي. واختيرت عينة استطلاعية بلغت (35) مدرسًا من قضاء الإسحاقي بنسبة (6.80%). وبعد استبعادهم، واستبعاد (30) مدرسًا لعدم ورود إجاباتهم، اصبحت العينة النهائية (287) مدرسًا، وبنسبة (55.73%) من مجتمع البحث الكلي. والجدول (1) يبين ذلك.

2-2-2-2 عينة التطبيق

حدَّد الباحثان عينة التطبيق بـ(163) مدرساً للتربية الرياضية حيث بلغت نسبتهم المئوية(31.65%) من مجتمَّع البحث الكلي وتمَّ استبعاد (9) مدرسين منهم لعدم ورود إجاباتهم وبذلك بلغ عدد عينة التطبيق (154) مدرسًا والذين يمثلون نسبة (29.90%) من مجتمَّع البحث الكلي، والجدول (1) يبين ذلك.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

جدول(1)

توزيع عينات البحث

ت	أسماء الاقضية	عدد المدرسين	عينة البناء		عينة التطبيق	المستبعدون
			التجربة الاستطلاعية	التحليل الاحصائي		
	تكريت	70		62		8
	بيجي	18		18		
	الشرقاط	31		28		3
	الطوز	69		59		10
	امرلي	17		17		
	يثرب	34		32		2
	الدجيل	65		58		7
	اشور	8		8		
	الزوية	5		5		
	الاسحاقي	35	35			
	العلم	21			21	
	الدور	29			28	1
	سامراء	75			67	8
	بلد	22			22	
	الضلوعية	16			16	
المجموع		515	35	287	154	39
النسبة المئوية		%100	%6.80	%55.73	%29.90	%7.57

3-2 وسائل جمع البيانات

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات والتي استخدمها الباحثان في بحثه وهي: (المقابلات الشخصية1*، الاستبانة، تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية، الوسائل الإحصائية (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط (بيرسون)، قيمة (ت) لعينات مستقلة، الأهمية النسبية)، حاسبة الكترونية نوع (DELL)عدد (1).

3-4 بناء مقياس الدعم القيادي:

ابراهيم فيصل العزاوي(9نوفمبر, 2025) ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت / فرع الألعاب الفرقية / لتحديد أبعاد مقياس الدعم القيادي.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

نظرًا لعدم وجود أداة لقياس الدعم القيادي لمدراء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين قام الباحثان ببناء مقياس الدعم القيادي، إذ يشير (العزاوي ا.، 2020، صفحة 53) نقلًا عن (الطائي، 2016، صفحة 62)على أنَّ عملية بناء المقياس تمَّر بمراحل متعددة وهي التخطيط للمقياس وذلك بتحديد (الأبعاد) التي تغطي عباراته، وصياغة العبارات لكل بعد، وتطبيق العبارات على عينة ممثلة لمجتمَّع البحث، واجراء تحليل لعبارات المقياس، وتحديد هدف المقياس وذلك من خلال سد العجز لقياس الظاهرة فظلاً عن التشخيص والتقويم واختبار الفروض وكما يأتي:

2-4-1 تحديد أبعاد مقياس الدعم القيادي

من خلال التحليل المنطقي للمصادر والمراجع الخاصة بموضوع المقياس واجراء مقابلات شخصية (العزاوي، 2025)* الملحق رقم (1) ، قام الباحثان بإعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس الدعم القيادي والأهمية النسبية وتم عرضها على السادة الخبراء، للمدة من2025/11/16ولغاية 2025/12/1 لمعرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس والأهمية النسبية، وبذلك حصلت جميع الأبعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة "إذ أشار (بلوم وآخرون، 1983، صفحة 126) أنَّه يتمَّ اعتمَّاد نسبة (75%) فأكثر من آراء الخبراء". وتمَّ اعتمَّاد هذه الأبعاد للمقياس، ولتحديد الأهمية النسبية لأبعاد مقياس الدعم القيادي، قام الباحثان بعرض استمَّارة تحديد صلاحية الأبعاد والاهمية النسبية معاً على مجموعة من الخبراء وذوي الاختصاص ، وتمَّ الحصول على الأهمية النسبية لكل بعد ، وفق مقياس متدرج يتكون من (1-10) درجات، تعطى (10) درجات للبعد الأكثر أهمية، ودرجة (1) للبعد الأقل أهمية لتمَّثيل مقياس الدعم القيادي، وتمَّ إتباع الخطوات العلمية لاستخراج الأهمية النسبية، والجدول(2) يبين ذلك

جدول (2)

أبعاد مقياس الدعم القيادي وأهميته النسبية والنسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد العبارات

ت	الأبعاد	الدرجة التي حصل عليها البعد	الاهمية النسبية للبعد	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد العبارات
1	العدالة التنظيمية	133	88.67	20.09	6
2	المكافآت والتحفيز	140	93.33	21.15	7
3	التمَّكين	133	88.67	20.09	6
4	التنمية المهنية	120	80.00	18.13	6
5	التواصل الإيجابي	136	90.67	20.54	7
المجموع		662	441.33	%100	32

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3-4-2 صياغة عبارات مقياس الدعم القيادي

من خلال الاطلاع وتحليل الباحثان للمصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال الدعم القيادي، وإجراء المقابلات الشخصية* (العزاوي، شحاذة، و فهد، 2025)2 مع ذوي الاختصاص (ملحق1)، تمَّ إعداد استبانة تتضمَّن عبارات مقياس الدعم القيادي بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الاختصاص في مجال الإدارة الرياضة، وتمَّ مراعاة عدة جوانب في صياغة العبارات (الخطيب و الخطيب، 2011، الصفحات 47-48): أن يكون محتوى العبارة واضحًا ومباشرًا، والابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد والمربك في العبارة، وأن تحتوي العبارة على المتطلبات الضرورية لتساعد المجيب على انتقاء الإجابة المناسبة لها، وأن تثير المجيب بحيث تدفعه للإجابة بشكل صريح، يفضل عدم استعمال العبارات الطويلة، وتجنب مفردات النفي في العبارات، ويجب أن تحتوي العبارة على فكرة واحدة فقط، وأن تكون بدائل الإجابة قصيرة قدر الامكان.

3-4-3 الصدق الظاهري لمقياس الدعم القيادي

استعمل الباحثان الصدق الظاهري للتحقق من صدق المقياس، ويمثل الصدق الظاهري الشكل العام للمقياس أو المظهر الخارجي له من حيث المفردات ومدى وضوحها وموضوعيتها، فضلاً عن وضوح تعليماتها وكيف يبدو المقياس مناسبًا وملائماً للأفراد (حسانين، 2004، صفحة 141).

ومن أجل التعرف على صدق العبارات تمَّ عرض المقياس على السادة الخبراء، للأخذ بآرائهم في عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الدعم القيادي ومدى وملاءمتها لقياس الظاهرة لدى مدراء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، تمَّ اعتمَّاد نسبة (75%) من آراء السادة الخبراء معيارًا للإبقاء على العبارات حيث تمَّ حذف وتعديل عبارات المقياس ليصبح جاهزاً بصورته الأولية وخلص المقياس إلى:

عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من قبل السادة الخبراء لبعد (العدالة التنظيمية) هو (6) عبارات.

عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من قبل السادة الخبراء لبعد (المكافآت والتحفيز) هو(6) عبارات بعد أنَّ تمَّ حذف عبارة واحدة من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من قبل السادة الخبراء لبعد (التمَّكين) هو (6) عبارات.

عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من قبل السادة الخبراء لبعد (التنمية المهنية) هو (5) عبارات بعد أنَّ تمَّ حذف عبارة واحدة من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

*ابراهيم فيصل العزاوي، عثمان محمود شحاذة، وسالم خلف. (2 ديسمبر, 2025)، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت / مكتب معاون العميد للشؤون الادارية / لصياغة عبارات مقياس الدعم القيادي.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من قبل السادة الخبراء لبعد (التواصل الإيجابي) هو (5) عبارات بعد أنَّ تمَّ حذف عبارتان من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

وبذلك أصبح مقياس الدعم القيادي بصورته الأولية يتكون من (28) عبارة.

2-4-4 مقياس الدعم القيادي بصورته الأولية

بعد الخطوات والإجراءات التي قام بها الباحثان أنَّفة الذكر تمَّ وضع العبارات بصورة متسلسلة في استبيان الذي يعدُّ صورة أولية للمقياس من اجل إجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس وإيجاد الأسس العلمية لها.

2-4-5 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس الدعم القيادي

يشير (غيث محمد كريم وآخرون، 2023، 290) أن التطبيق الاستطلاعي "يعد تدريباً عملياً للتعرف على الصعوبات التي قد تظهر عند إجراء التجربة الرئيسة بغية تجاوزها"، لذا تمَّ إجراء التطبيق الاستطلاعي في يوم (الأحد) الموافق 2025/12/21، وبمساعدة فريق العمل المساعد ، على عينة مكونة من (35) مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في قضاء الاسحاقي في محافظة صلاح الدين وبنسبة (6.80%)، والغاية من التجربة الاستطلاعية التعرف على الآتي:

معرفة وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها لدى العينة.

معرفة الوقت اللازم للإجابة على المقياس.

تشخيص المعوقات التي قد تعترض تطبيق المقياس على عينة البحث.

التأكد من ملائمة المقياس وإمكانية تطبيقه على عينة البحث.

إعداد صورة للمقياس ليتمَّ توزيعها على عينتي البناء والتطبيق.

وأظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي ما يأتي:

إنَّ العبارات كانت تتمَّتع بالوضوح، وعدم وجود أي غموض حولها.

إمكانية تطبيق المقياس على عينة البحث وذلك لملائمته لهم من خلال قدرتهم على الإجابة عليه.

عدم وجود أي معوقات تعترض تطبيق المقياس على عينة البحث.

الوقت المناسب للإجابة على المقياس تراوح بين 14 – 20 دقيقة.

2-4-6 صدق البناء للمقياس

أن الصدق هو أن يقيس المقياس الخاصية التي وضع من أجلها وصدق المقياس يمدنا بدليل مباشر على صلاحيته للقيام بوظيفته (علي وياسين، 2025، 150).

إذ تمَّ الكشف عن صدق البناء باستعمال طريقتين:

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الأولى: بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمَّييز للعبارات إذ يتمَّ إيجاد خاصية التمَّييز لكل عبارة باستعمال أسلوب المجموعتين المتضادتين.

والثانية: عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين العبارات لقياس السمة الذي يدعي بالاتساق الداخلي إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء.

وفي أدناه وصف أسلوب التحليل الاحصائي الذي استخدم في التحقيق من صدق بناء مقياس الدعم القيادي:

2-4-6 - 1 أسلوب القوة التمَّيزية بالمجموعتين الطرفيتين

"يقصد بقوة التمَّييز للفقرة هو مدى قدرة عبارات المقياس على التمَّييز بين علامات المستويات العليا والدنيا للأفراد في الصفة التي يفسرها المقياس" (المياحي، 2011، صفحة 178).

وللكشف عن القدرة التمَّيزية للعبارات بوصفها إحدى الخصائص السيكومترية المهمة التي يمكن الاعتمَّاد عليها في تقويم وكفاءة العبارة في قياس السمة المراد قياسها إذ يتمَّ استعمال المجموعتين الطرفيتين، وهذا الأسلوب يعد من الأَساليب المناسبة لتمَّييز الفقرات لأنها تمَّيز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة المقاسة عن الذين يحصلون على درجات منخفضة (الزاملي ع.، 2017، الصفحات 54-55).

وتمَّ استخراج القوة التمَّيزية إذ تمَّ تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (287) مدرساً، وبإتباع الخطوات الآتية:

إيجاد المجموع الكلي لكل استمَّارة من استمَّارات عينة البناء.

ترتيب الاستمَّارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً.

تحديد نسبة (27%) لكل من الدرجات العليا والدنيا للمقياس أي (77) مدرس من المجموعة العليا و(77) مدرس من المجموعة الدنيا.

إيجاد القدرة التمَّيزية بين المجموعتين ولكل عبارة من فقرات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة والجدول (3) يبين ذلك.

وبعد القيام بذلك تبين أنَّ القيمة (T) المحسوبة لعبارات المقياس تراوحت بين (3.551 -20.349)، وأنَّ جميعها قادرة على التمَّيز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا إذ كانت قيمة (sig) أصغر من (0,05) وجدول (3) يبين ذلك

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

جدول (3)

قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحتسبة وقيم (sig) للمجموعتين الطرفيتين للمقياس

البعد	تسلسل الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيم (ت) المحتسبة	الدلالة (sig)
		س	±ع	س	±ع		
العدالة التنظيمية	1	3.740	1.321	4.857	0.663	6.627	0.000
	2	2.987	1.312	4.857	0.352	12.073	0.000
	3	3.039	1.129	4.805	0.398	12.944	0.000
	4	3.558	1.175	4.909	0.298	9.791	0.000
	5	3.155	1.124	4.961	0.194	13.878	0.000
	6	3.532	1.070	4.909	0.289	10.889	0.000
المكافآت والتحفيز	1	2.766	1.212	4.506	0.718	10.832	0.000
	2	3.077	1.315	4.948	0.320	12.120	0.000
	3	3.116	1.495	5.000	0.000	11.050	0.000
	4	4.337	1.008	4.779	0.417	3.551	0.000
	5	3.077	1.085	4.766	0.483	12.467	0.000
	6	3.272	1.334	5.000	0.000	11.361	0.000
التمكين	1	3.597	1.248	4.870	0.338	8.632	0.000
	2	3.883	1.038	4.818	0.555	6.967	0.000
	3	2.753	1.387	4.558	0.499	10.741	0.000
	4	3.155	1.214	5.000	0.000	13.323	0.000
	5	3.623	0.973	5.000	0.000	12.404	0.000
	6	3.857	1.304	4.844	0.365	6.391	0.000
التنمية المهنية	1	3.493	1.334	4.636	0.776	6.497	0.000
	2	3.844	1.257	4.623	0.487	5.070	0.000
	3	4.194	0.932	4.909	0.289	6.420	0.000
	4	3.155	1.442	4.909	0.289	10.457	0.000
	5	3.298	0.932	5.000	0.000	16.004	0.000
التواصل الإيجابي	1	2.805	0.946	5.000	0.000	20.349	0.000
	2	3.233	0.985	5.000	0.000	15.729	0.000
	3	2.909	0.975	5.000	0.000	18.803	0.000
	4	3.688	0.711	4.818	0.388	12.227	0.000
	5	4.636	0.626	5.000	0.000	5.094	0.000

معنوي إذا كانت قيمة sig < 0,05

2-4-6-2 معامل الاتساق الداخلي للمقياس

تمَّ استخراج معامل الاتساق، إذ أنَّ هذا الأسلوب يقدم لنا مقياسا متجانسا في عباراته بحيث تقيس كل عبارة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلا عن قدرته على إبراز الترابط بين عبارات المقياس وتمَّ إيجاد معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عبارات التمَّييز البالغة (28) عبارة، وقد تمَّ استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

وبعد حساب الاتساق تبين أنَّ قيم الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0,373 – 0,864) وأنَّ قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0,248 – 0,772)، وقد أظهرت النتائج أنَّ قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا، لأنَّ معاملات ارتباطها المحسوبة أكبر من قيمة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05)، وبعد التحليل الاحصائي أصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (28) عبارة والجدول (4) يبين ذلك

جدول رقم (4)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد وبين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وقيم (sig)

البعد	تسلسل الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
العدالة التنظيمية	1	0.573	0,000	0.440	0,000
	2	0.705	0,000	0.585	0,000
	3	0.711	0,000	0.720	0,000
	4	0.588	0,000	0.482	0,000
	5	0.704	0,000	0.600	0,000
	6	0.687	0,000	0.583	0,000
المكافآت والتحفيز	1	0.813	0,000	0.640	0,000
	2	0.760	0,000	0.645	0,000
	3	0.793	0,000	0.621	0,000
	4	0.373	0,000	0.248	0,000
	5	0.811	0,000	0.643	0,000
	6	0.758	0,000	0.660	0,000
التمكين	1	0.673	0,000	0.568	0,000
	2	0.680	0,000	0.480	0,000
	3	0.805	0,000	0.618	0,000
	4	0.803	0,000	0.706	0,000
	5	0.669	0,000	0.632	0,000
	6	0.500	0,000	0.438	0,000
التنمية المهنية	1	0.782	0,000	0.511	0,000
	2	0.430	0,000	0.300	0,000
	3	0.635	0,000	0.456	0,000
	4	0.631	0,000	0.610	0,000
	5	0.689	0,000	0.748	0,000
التواصل الايجابي	1	0.828	0,000	0.772	0,000
	2	0.822	0,000	0.733	0,000
	3	0.864	0,000	0.687	0,000
	4	0.681	0,000	0.531	0,000
	5	0.531	0,000	0.344	0,000

معنوي إذا كانت قيمة sig < 0,05

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-4-7 ثبات مقياس الدعم القيادي

يشير (مهيدي وعلي، 2025، صفحة 92) نقلاً عن (علام صلاح الدين، 2000) يعد الثبات من المؤشرات الضرورية والمتطلبات لأي مقياس، لغرض إيجاد معامل الثبات استخدم الباحثان طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما: (طريقة التجزئة النصفية وطريقة الفا كرونباخ) وذلك لقناعة الباحثان بأنَّ استخدام اكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات وكالآتي:

2-4-7-1 طريقة التجزئة النصفية

يعدُّ أسلوب التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استعمالا في اختبارات الورقة والقلم، وتتخلص إجراءات هذه الطريقة في تقسيم الاختبار على نصفين متكافئين بحيث يتضمن القسم الأول الفقرات ذات الأرقام الفردية، ويتضمن القسم الثاني الفقرات ذات الأرقام الزوجية، إذ إنَّ الثبات بين نصفي الاختبار يتضمن الارتباط بين درجات نصف الاختبار مع درجة النصف الأخر (حسانين، 2004، صفحة 150). حيث بلغ الارتباط بين نصفي المقياس (0,930)، ووجد الثبات الكامل للمقياس باستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الارتباط الكلي (0,964).

2-4-7-2 معامل الفا كرونباخ

هي الطريقة التي اقترحها وطَورها كرو نباخ (1951) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار، ويشيع استعمال هذه الطريقة في تقدير ثبات مقاييس الاتجاهات واستطلاع الرأي وفي مقاييس الشخصية، وقد استخدما الباحثان وتوصل إلى مقدار الثبات بهذهِ الطريقة إذ بلغ معامل ألفا كرو نباخ للمقياس (0,925).

2-4-8 وصف مقياس الدعم القيادي بصورته النهائية

بعد جميع الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق أصبح مقياس الدعم القيادي جاهزاً بصورته النهائية الملحق (2) والذي تكونَ من (28) عبارة موزَّعاً على خمسة أبعاد وهي:

بلغ عدد عبارات بُعد (العدالة التنظيمية) (6) عبارات، وبُعد (المكافآت والتحفيز) بلغ عدد عباراته (6) عبارات، وبُعد (التمَّكين) بلغ عدد عباراته (6) عبارات، وبُعد (التنمية المهنية) بلغ عدد عباراته (5) عبارات، وبُعد (التواصل الايجابي) بلغ عدد عباراته (5) عبارات، وأنَّ بدائل الإجابة على عبارات المقياس هي (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وأنَّ أعلى درجة يحصل عليها المستجيب في الإجابة على المقياس هي (140) وأقل درجة يحصل عليها هي (28) وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (84)، حيث تمَّ إعادة توزيع الفقرات بشكل عشوائي منتظم لتصبح جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق والجدول (5) يوضح ذلك:

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

جدول(5)

التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس الدعم القيادي بصورته النهائية

ت	الأبعاد	العبارات حسب تسلسلها بالمقياس
1	العدالة التنظيمية	1 ، 6 ، 11 ، 16 ، 21 ، 26
2	المكافآت والتحفيز	2 ، 7 ، 12 ، 17 ، 22 ، 27
3	التمكين	3 ، 8 ، 13 ، 18 ، 23 ، 28
4	التنمية المهنية	4 ، 9 ، 14 ، 19 ، 24
5	التواصل الإيجابي	5، 10، 15 ، 20 ، 25

2-5 التطبيق النهائي للمقياس

بعد القيام بالإجراءات السابقة للمقياس تمَّ التوصل إلى الصيغة النهائية وقام الباحثان بعدها بتطبيقه على عينة التطبيق والبالغة (154) مدرساً للتربية الرياضية، إذ قام الباحثان بتصميم استمَّارة الكترونية للمقياس على برنامج (Google forms)، وقام بإرساله إلى عينة التطبيق على شكل رابط عبر برنامج الواتساب الخاص لكل مدرس تربية رياضية وطلب منهم الإجابة عن المقياس، وللمدة من يوم الاحد 2025/12/28م ولغاية يوم الخميس 2026/1/15م، وبعد ذلك تمَّ الحصول على الإجابات من الرابط الإلكتروني وتمَّ تحميل البيانات بصيغة (Excel) من أجل القيام بمعالجتها إحصائياً.

الوسائل الإحصائية

بعد الحصول على البيانات قام الباحثان بمعالجتها إحصائياً على برامج الحاسوب الآلي وباستخدام عدد من الوسائل الإحصائية عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS): (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (t) لعينتين مستقلتين، معامل الارتباط البسيط بيرسون، معادلة سبيرمان براون، معامل الفا كرو نباخ).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض مستوى مقياس الدعم القيادي وأبعاده ومناقشتها

3-1-1 عرض مستوى مقياس الدعم القيادي ومقياس الرشاقة الاستراتيجية ومناقشتها

حدد مستوى إجابات العينة اعتمَّاداً على ما اعتمَّده (العزاوي ا.، 2020، صفحة 87) ، حيث اعتمدت النسبة المئوية الآتية في تفسير مستوى (الدعم القيادي).

49% فما دون مستوى (منخفض جدًا) 50%- 59% مستوى (منخفض) 60%- 69% مستوى (متوسط) 70%- 79% مستوى (جيد) 80% . فما فوق مستوى (جيد جدً).

وذلك بتحديد مستوياتها وانتمَّائها إلى أي مستوى من خلال النسبة المئوية. والجدول (6) يوضح ذلك.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الجدول (6)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى للمقياس

ت	المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	درجة مقياس الدعم القيادي	103,935	10,318	%74,239	جيد

يبين الجدول (4) أن الوسط الحسابي بلغ (103,935) وبانحراف معياري (10,318) وأن الدعم القيادي لدى مدراء المدارس الثانوية جاءت بمستوى (جيد) وبنسبة بلغت (74.239%)، إذ يعزو الباحثان مستوى الدعم القيادي إلى حصول مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية نسبة كبيرة من الدعم القيادي والتي ساعدتهم على أداء واجباتهم المناطة بهم في المدرسة وهذا الدعم ساهم في أداء عملهم بشكل أفضل مع توفير البيئة الملائمة لتحقيق الأهداف والذي عزز العلاقات الإيجابية بين المدرسين وزيادة الاحترام والثقة بالنفس والتعاون من أجل سير العمل وتنفيذ متطلبات العمل بشكل أمثل وتحقيق الأهداف الواجبة بما يعود بالفائدة للجميع إذ إنَّه "دعم المدير يعزز بيئة العمل ويقوي الاحترام والثقة والتعاون والاهتمَّام بالمدرسين بحيث يعود بذلك بفائدة للمدرسين والمدرسة " (الحارثي و الشماسي، 2023، صفحة 202).

3-1-2 عرض مستوى مقياس الدعم القيادي وأبعاده ومناقشتها

3-1-2-1 عرض مستوى بعد العدالة التنظيمية ومناقشته

الجدول (7)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد العدالة التنظيمية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يتمَّ توزيع الاعمال والمهمات في المدرسة بشكل عادل بين الجميع.	3.928	1.149	%78.57	جيد
2	يكافئ المدرسين وفقًا لمستوى الجهد المبذول داخل المدرسة	3.532	0.971	%70.65	جيد
3	يحظى الجميع بفرصة المشاركة والتدريب دون تمَّييز.	4.026	1.009	%80.52	جيد جدا
4	يتمَّ تطبيق الأنظمة والإجراءات بشكل ثابت على جميع المدرسين بدون استثناء.	3.551	1.166	%71.04	جيد
5	يسمح المدير للجميع لإبداء الآراء في القرارات المتخذة	3.915	1.059	%78.31	جيد
6	تراعي القرارات المتخذة المعايير وتبتعد عن المصالح الشخصية.	3.928	1.149	%78.57	جيد
	العدالة التنظيمية	22.883	3.965	%76,276	جيد

من خلال الجدول (5) يتبيَّن أنَّ البعد الأول (العدالة التنظيمية) بلغت مستويات عباراته ما بين (جيد –جيد جدًا) وبنسبة مئوية للأهمية النسبية تراوحت (70,65% – 80,52%) لمستويات العبارات ، وهذا يعني أنه متوفر عدالة تنظيمية في المعاملة بدرجة كبيرة لدى مدرسي التربية الرياضية ولها احتمَّالية الزيادة والتطور إذ شكلت النسبة المئوية الكلية للأهمية النسبية (76,276%) وبمستوى (جيد) إذ يعزو الباحثان ذلك إلى تطبيق القوانين

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

والسياسات على الجميع دون تمَّييز من قبل الإدارة فضلاً عن توزيع المهام والمسؤوليات بشكل عادل مع منح المكافآت والترقيات بناءً على ما يتحمله المدرس معلومة وأتت بالنسبة الأكبر بأن الجميع يحظى بنفس الفرص المتاحة للتدريب كما وأن هناك فرصة لإبداء الرأي لجميع المدرسين دون استثناء وأنَّ المصلحة العامة تغلب المصالح الشخصية في العمل في المدارس الثانوية، إذ يشير (Frazier, 2010, p. 42)أنَّ العدالة التنظيمية هي "العدالة في التعاملات مع الأشخاص والمعاملة مع الآخرين بكرامة واحترام بدلاً من الإساءة وعدم الاحترام إذ تركز العدالة هنا على المعاملة الشخصية التي يتلقاها المدرس سواء عند شرح القرارات أو تنفيذها".

3-1-2-2 عرض مستوى بعد المكافآت والتحفيز ومناقشته

الجدول (8)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد المكافآت والتحفيز

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	تمَّنح المكافآت عن وجود نتائج متحققة في العمل	3.902	0.955	%78.05	جيد
2	يتمَّ تثمن عمل المدرسين الذين تكون أعمالهم بشكل جيد	3.733	1.072	%74.68	جيد
3	تمَّنح المكافآت بصورة عادلة وفق معايير محدده.	3.701	0.848	%74.03	جيد
4	المكافآت تزيد لدينا النشاط والاندفاع للعمل بصورة أكبر	4.123	1.189	%82.47	جيد جدا
5	تحفيز الإدارة على الابتكار والمبادرة من خلال دعم الأفكار الجديدة.	3.974	1.015	%79.48	جيد
6	يقدر المدير اسهامات المدرسين في تحقيق اهداف المدرسة.	4.285	0.876	%85.71	جيد جدا
	المكافآت والتحفيز	23.720	3.144	%79,066	جيد

من خلال الجدول (6) يتبيَّن أنَّ البعد الثاني (المكافآت والتحفيز) بلغت مستويات عباراته ما بين (جيد – جيد جدًا) وبنسبة مئوية للأهمية النسبية تراوحت (74.03% – 85.71%) لمستويات العبارات ، وهذا يعد مستوى كبير أي أنّ هناك حافزاً كبيراً لمدرسي التربية الرياضية من أجل أداء عملهم وبالإمكان المحافظة عليه وتطويره نحو الأحسن فهو يظهر بشكل واضح لدى تعاملهم مع المدرسين إذ شكلت النسبة المئوية الكلية للأهمية النسبية (79,066%) وبمستوى (جيد) ، إذ يعزو الباحثان ذلك إلى أنَّ اسهامات المدراء من أجل تحقيق الأهداف ساعدت في زيادة فاعلية مدرسي التربية الرياضية وتزيد من اندفاعهم ونشاطهم في العمل وهذا ما أشارت إليه النتائج بشكل أكبر من باقي الفقرات وكذلك أنَّ المكافأة تمَّنح في ضوء ما يحققه المدرس من نتائج وتقدم على وفق معايير محددة وواضحة للجميع وأنها توازن الجهد المبذول من قبل المدرس مع ما يمنح من مكافأة وأن تثمين عملهم من قبل الإدارات يأتي نتيجة لما يقدموه من جهود في سبيل إنجاح العمل، إذ يذكر (Noorazim, 2021, p. 42) أنَّ المكافآت والتحفيز " تجسد حافز يشجع المدرسين لإظهار أداء متمَّيز مقارنة بالأداء المتوافر في المدرسة".

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3-1-2-3 عرض مستوى بعد التمَّكين ومناقشته

الجدول (9)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد التمَّكين

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يوفر المدير الفرصة امام المدرسين لإنجاز المهام الموكلين بها باستقلالية.	3.376	1.247	%67.53	متوسط
2	تقدم الإدارة المعلومات والاستشارة والتوجيه لتمَّكين المدرسين بشكل مستمَّر	3.344	1.290	%66.88	متوسط
3	يسعى المدير لتوفير الموارد المطلوبة لتمَّكين المدرسين من انجاز مهامهم بفعالية	3.720	1.296	%74.42	جيد
4	يوزع المدير المهام وفقا لإمكانيات المدرسين	3.675	1.241	%73.51	جيد
5	تمَّنح الإدارة فرص للمدرسين لاستخدام أساليب جديدة	3.357	1.316	%67.14	متوسط
6	يتمَّ تأهيل المدرسين من خلال الدورات لتطوير عمله.	3.941	0.964	%78.83	جيد
	التمَّكين	21.415	3.686	%71.38	جيد

من خلال الجدول (7) يتبيَّن ان البعد الثالث (التمَّكين) بلغت مستويات عباراته ما بين (متوسط . جيد) وبنسبة مئوية للأهمية النسبية تراوحت (66.88% – 78.83%) لمستويات العبارات ، وهذه نسبة متباينة إذ تشير النتائج إلى أنّ التمَّكين يمنح بقدر متفاوت وهذا يعني أنَّ الدعم القيادي معنوي للمدرسين أكثر من الارشادي ومساندتهم لتمَّكينهم من أداء واجباتهم في المدرسة ، إذ شكلت النسبة المئوية الكلية للأهمية النسبية (71,38%) وبمستوى (جيد) ، ويعزو الباحثان ذلك إلى أنَّ تمَّكين المدرسين يتمَّ من خلال الدورات بشكل أكبر من أجل تطوير عملهم، وأنَّ المهام التي توزع عليهم تكون وفقاً لإمكانياتهم إذ تسعى الإدارات لتوفير أكبر قدر من الإمكانات والموارد من أجل تمَّكين المدرسين لأداء عملهم بأبهى صورة، إلا أنَّ استقلالية العمل تكون لها حدود داخل المدرسة ولا تقدم لهم المعلومات من أجل تمَّكينهم بشكل كافي من قبل الإدارة، وهذا ما أشار إليه (ادريس و كوجلان، 2018، صفحة 704) أنَّ التمَّكين يزيل الحواجز بين المدير والمرؤوس ويوفر اتصال وتبادل للمعلومات تمَّكن المدرس من المشاركة الفاعلة في عملية صنع القرار".

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3-1-2-4 عرض مستوى بعد التنمية المهنية ومناقشته

الجدول (10)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد التنمية المهنية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يتمّ وضع التعليمات والارشادات لتصل بشكل واضح ومفهوم	4.162	0.959	%83.25	جيد جداً
2	توضع الأهداف والخطط بشكل واضح من اجل تنفيذها	3.948	1.130	%78.96	جيد
3	يكون العمل داخل المدرسة بروح الفريق الواحد	4.396	0.952	%87.92	جيد جداً
4	يركز المدير على إيجاد الحلول للمشكلات بدل اللوم والانتقاد	4.129	1.014	%82.6	جيد جداً
5	يؤكد المدير على تدريب المدرسين والاستفادة من قدراتهم	3.967	1.075	%79.35	جيد
	التنمية المهنية	20.603	3.278	%82,412	جيد جداً

من خلال الجدول (8) يتبيَّن ان البعد الرابع(التنمية المهنية) بلغت مستويات عباراته ما بين (جيد . جيد جدًا) وبنسبة مئوية للأهمية النسبية تراوحت (78,96% . 87,92%) لمستويات العبارات ، وهذه نسبة كبيرة إذ تتوفر تنمية مهنية بصورة كافية تجعل منهم قادرين على أداء واجباتهم المهنية بشكل مثالي ، إذ شكلت النسبة المئوية الكلية للأهمية النسبية (82,412%) وبمستوى (جيد جدًا) ، ويعزو الباحثان ذلك إلى أنَّ هناك دعم قيادي كبير من أجل تنمية المدرسين مهنياً وهذا الدعم يأتي من أجل تحقيق أهداف العمل إذ يكون العمل في المدرسة على مبدأ فريق العمل الواحد والروح الواحدة وتعمل القيادة في المدرسة متمَّثلة بمدير المدرسة بإيجاد الحل الأمثل لأي مشكلة بدلاً من إلقاء اللوم على مدرسيه فهذا يعزز روح الثقة للمدرسين ويكسبهم الخبرة ويثيرهم للاندفاع نحو العمل دون التقصير وأنَّ كافة التعليمات الصادرة تكون بشكل واضح ومفهوم لكافة المدرسين ، وأنَّ إدارة المدرسة تعتمَّد على قدرات وخبرات المدرسين بشكل كبير ممَّا يعزز من القدرات المهنية ، وهذا ما أشار إليه (Lee, 2023, p. 3) حيث يمكن استخدام الدعم من أجل تنمية الأداء الوظيفي للقادة والمرؤوسين ممَّا يعزز الفاعلية التنظيمية في العمل.

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3-1-2-5 عرض مستوى بعد التواصل الايجابي ومناقشته

الجدول (11)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد التواصل الايجابي لمقياس الدعم القيادي

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	يمنح المدير الفرص للجميع في المشاركة بوضع الخطط او السياسات المدرسية.	3.376	1.442	%67.53	متوسط
2	يترك المدير مساحة لإبداء الرأي واخذها بعين الاعتبار	3.409	1.403	%68.18	متوسط
3	يوفر المدير كم من المعلومات المتوفرة للمدرسين	3.668	0.990	%73.38	جيد
4	تطرح الأهداف والخطط بشكل واضح من اجل تنفيذها.	3.629	1.154	%72.6	جيد
5	يسود الاحترام المتبادل في جميع اشكال التواصل داخل المدرسة.	3.623	1.252	%72.47	جيد
	التواصل الإيجابي	17.707	2.823	%70.83	جيد

من خلال الجدول (9) يتبيَّن أنَّ البعد الخامس (التواصل الايجابي) بلغت مستويات عباراته ما بين (متوسط – جيد) وبنسبة مئوية للأهمية النسبية تراوحت (67,53% . 73,38%) لمستويات العبارات، وهذهِ نسبة جيدة إذ يتوفر تواصل إيجابي بين المدرسين ، إذ شكلت النسبة المئوية الكلية للأهمية النسبية (70,83%) وبمستوى (جيد) ، ويعزو الباحثان ذلك إلى أنَّ هناك تواصلاً إيجابياً ولكن يجب أن يدعم بشكل أكبر إذ أنَّ التواصل يكون من خلال طرح الخطط والأفكار بشكل جماعي من أجل فهمها وتنفيذها بشكل أفضل وأنَّ العلاقات بين المدرسين يسودها الاحترام المتبادل في كافة المجالات داخل المدرسة وأنَّ الإدارة تسعى جاهدة لتوفير معلومات للمدرسين تساعدهم على العمل والتواصل الإيجابي إلا أنَّ الأخذ بآراء المدرسين لم يعطَ الكم الكافي من ناحية الأخذ بعين الاعتبار عند التنفيذ وأنَّ ذلك كله يجب أن يتمَّ بدعم قيادي وتوفير السبل لتحسين التواصل بين المدرسين لما له من أهمية في تحسين جودة العمل، إذ يشير (سعد، 2016، صفحة 136) إلى أنَّ التواصل يعدُّ هو العصب الرئيس الذي يمكن من خلاله تنظيم العمل وتطويره بما ينعكس إيجاباً في دعم المدرسين من أجل إنجاح العمل.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

توصَّل الباحثان للعديد من الاستنتاجات وهي ما يأتي

بالإمكان استخدام مقياس الدعم القيادي للإدارات الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين وذلك لملائمته للمجتمع وقدرته على استحصال المعلومات الكافية.

الدعم القيادي يعدُّ الأساس الذي يجب أن يعزز المدرس من التكيف مع البيئة المحيطة والتجاوز العقبات أثناء العمل.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

إنَّ لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية مستوى من الدعم القيادي يلبي الحاجة في التنمية والتطوير في الأداء داخل المؤسسة التربوية ويجعلهم قادرين على المواصلة في التطور.

التوصيات

من خلال الاستنتاجات السابقة يوصي الباحثان بما يأتي:

استخدام مقياس الدعم القيادي الذي تمَّ بناؤه في تقييم مستوى الدعم القيادي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين.

العمل على رفع مستوى الدعم القيادي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية من خلال الدورات التطويرية وورش العمل للتنمية المهنية لديهم وذلك لما لدورها الكبير في تطوير الأداء لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين.

إجراء دراسات أخرى وعلى مدرسات التربية الرياضية، وعلى متغيرات أخرى.

References

1. Al-Azzawi, Ibrahim Faisal. (2020). *Visionary Leadership and Its Role in Managing Sports Talent According to the Coaching Competencies of Premier League Volleyball Club Coaches from the Players' Perspective*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Tikrit, College of Physical Education and Sport Sciences, Tikrit, Iraq.
2. Al-Azzawi, Ibrahim Faisal. (November 9, 2025). *Identifying the Dimensions of the Leadership Support Scale*. Interview by Dawood Hassan Ahmed.
3. Al-Azzawi, Ibrahim Faisal, Shehatha, Othman Mahmoud, & Khalaf, Salem. (December 2, 2025). *Formulating the Items of the Leadership Support Scale*. Interview by Dawood Hassan Ahmed.
4. Al-Harthi, Ameera Hatem, & Al-Shamasi, Areej Abdulrahman. (2023). *The Role of Supportive Leadership in Enhancing Organizational Trust: A Field Study on Employees of Non-Profit Organizations in Jeddah Governorate*. Arab Journal of Publishing, 6(52), February.
5. Bahar, Idris, & Kocoglu. (2018). *Employee Empowerment and Job Satisfaction in Civilized Malaysia: Connecting the Dots Through the Context of Organizational Change Management*. Journal of Organizational Change Management, 31(3).
6. Bloom, Benjamin S., et al. (1983). *Student Learning Assessment: Summative and Formative Evaluation* (Arabic translation by Mohammed Amin Al-Mufti et al.). Cairo: McGraw-Hill Publishing House.
7. Al-Miyahi, Jaafar Abdul Kadhim. (2011). *Educational Measurement and Evaluation* (1st ed.). Amman: Dar Kunooz Al-Ma'rifah for Publishing and Distribution.
8. Ali, Radwan Kazem, & Yaseen, Mohammed Mustafa. (2025). *Administrative Competencies of Sports Activity Unit Directors and Their Role in the Sports Selection of Athletes from the Perspective of Physical Education Teachers*. Published research, *Sports Culture Journal*, Proceedings of the First Scientific Conference, College of Physical Education and Sport Sciences, University of Tikrit.
9. Mahmoud, Issa Najm, & Ali, Jassim Abbas. (2025). *Construction of an Irrational Beliefs Scale for Students of the College of Physical Education and Sport Sciences at the University of Anbar*. Published research, *Sports Culture Journal*, Proceedings of the First

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

Scientific Conference, College of Physical Education and Sport Sciences, University of Tikrit.

10. Karim, Ghaith Mohammed, et al. (2023). *The Effect of the Microteaching Method on Learning Overhead and Underhand Passing Skills in Volleyball*. Published research, *Sports Culture Journal*, Proceedings of the First Scientific Conference, College of Physical Education and Sport Sciences, University of Tikrit.
11. Saad, Mahmoud Ibrahim. (2016). *The Role of Leadership Support and Its Relationship with Extra-Role Behavior from the Perspective of Faculty Members at the Faculties of Education, Alexandria University and King Khalid University*. Published research, Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University, Part One.
12. Al-Zamili, Ali Hussein. (2017). *Construction and Standardization of Psychological Scales*. Baghdad: Dar Al-Kutub and National Archives.
13. Al-Khatib, Mohammed Ahmed, & Al-Khatib, Ahmed Hamed. (2011). *Psychological Tests and Measurements* (1st ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
14. Al-Taie, Mohammed Khair Al-Din. (2016). *The Effect of Using the Cognitive-Behavioral Approach on Negative Emotional Responses and Self-Presentation Anxiety among Substitute Football Players*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Mosul, College of Physical Education and Sport Sciences.
15. Hassanein, Mohammed Sobhi. (2004). *Measurement and Evaluation in Physical Education and Sport Sciences* (6th ed.). Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi for Publishing and Distribution.
16. Muhaidi, Moaymen Saleh, & Ali, Jassim Abbas. (2025). *Construction of a Sport Excellence Orientation Scale for Students of the College of Physical Education and Sport Sciences at the University of Tikrit*. Published research, *Sports Culture Journal*, Proceedings of the First Scientific Conference, College of Physical Education and Sport Sciences, University of Tikrit.

Frazier, M. Lance, et al. (2010). *Organizational Justice, Trustworthiness, and Trust: A Multifoci Examination*. *Group & Organization Management*, 35(1).

Lee, C. C., et al. (2023). *The Relationships Between Leader Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Job Performance: A Mediating Model of Trust*. *Heliyon*, 9(8).

Noorazim, N. A., et al. (2021). *The Effects of Reward System on Employee Performance*. *Journal Intelek*, 16(1).

ملحق رقم (1)

أسماء الخبراء حول أبعاد وعبارات مقياسي الدعم القيادي والرشاقة الاستراتيجية

ت	اللقب واسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل	طبيعة الاستشارة		
				1	2	3
	أ.د عدي غانم محمود	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.د خالد اسود لايخ	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.د سلام حنتوش رشيد	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.د عثمان محمود شحاذه	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓
	أ.د باسم سامي شهيد	الإدارة الرياضية	جامعة ذي قار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.د رنا تركي ناجي	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.د شاهين رمزي توفيق	الإدارة والتنظيم	جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

	أ.د ثابت احسان احمد	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل / كلية التربية للبنات		✓	✓
	أ.م.د خالد محمود عزيز	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.م.د إبراهيم فيصل خلف	الإدارة الرياضية	جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓
	أ.م.د ازهار عبدالوهاب محمد	الإدارة والتنظيم	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.م.د زياد مشعل فرحان	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.م.د ياسين علي خلف	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓
	أ.م.د سالم خلف فهد	الإدارة الرياضية	جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓
	أ.م.د امجد حامد بدر	قياس والتقويم	جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓

طبيعة الاستشارة

1. المقابلات الشخصية.
2. تحديد أبعاد وعبارات مقياس الدعم القيادي.
3. تحديد الأهمية النسبية.

ملحق (2)

مقياس الدعم القيادي بصيغته النهائية

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	يتمّ توزيع الاعمال والمهمات في المدرسة بشكل عادل بين الجميع					
	تمنح المكافآت عند وجود نتائج متحققة في العمل					
	يوفر المدير الفرصة امام المدرسين لإنجاز المهام الموكلين بها باستقلالية					
	يتمّ وضع التعليمات والارشادات لتصل بشكل واضح ومفهوم.					
	يمنح المدير الفرص للجميع في المشاركة بوضع الخطط او السياسات المدرسية					
	يكافئ المدرسين وفقًا لمستوى الجهد المبذول داخل المدرسة.					
	يتمّ تثمين عمل المدرسين الذين تكون أعمالهم بشكل جيد.					
	تقدم الإدارة المعلومات والاستشارة والتوجيه لتمّكين المدرسين بشكل مستمّر					
	توضع الأهداف والخطط بشكل واضح من اجل تنفيذها.					
	يترك المدير مساحة لإبداء الرأي واخذها بعين الاعتبار.					
	يحظى الجميع بفرصة المشاركة والتدريب دون تمّييز.					
	تمّنح المكافآت بصورة عادلة وفق معايير محدده.					
	يسعى المدير لتوفير الموارد المطلوبة لتمّكين المدرسين من انجاز مهامهم بفعالية					
	يكون العمل داخل المدرسة بروح الفريق الواحد.					
	يوفر المدير كم من المعلومات المتوفرة للمدرسين من قبل .					
	يتمّ تطبيق الأنظمة والإجراءات بشكل ثابت على جميع المدرسين بدون استثناء					
	المكافآت تزيد لدينا النشاط والاندفاع للعمل بصورة اكبر					
	يوزع المدير المهام وفقا لإمكانيات المدرسين.					
	يركز المدير على إيجاد الحلول للمشكلات بدل اللوم والانتقاد.					
	تطرح الأهداف والخطط بشكل واضح من اجل تنفيذها.					
	يسمح المدير للجميع لإبداء الآراء في القرارات المتخذة.					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

	تحفيز الإدارة على الابتكار والمبادرة من خلال دعم الأفكار الجديدة					
	تمنح الإدارة فرص للمدرسين لاستخدام أساليب جديدة .					
	يؤكد المدير على تدريب المدرسين والاستفادة من قدراتهم.					
	يسود الاحترام المتبادل في جميع اشكال التواصل داخل المدرسة					
	تراعي القرارات المتخذة المعايير وتبتعد عن المصالح الشخصية					
	يقدر المدير اسهامات المدرسين في تحقيق اهداف المدرسة					
	يتمّ تأهيل المدرسين من خلال الدورات لتطوير عمله.					

ملحق (3)

المقابلات الشخصية

ت	اسم الخبير	الزمان	المكان	الهدف	اسم المحاور
1	ابراهيم فيصل العزاوي	9نوفمبر, 2025	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت / فرع الألعاب الفرقية	صياغة ابعاد مقياس الدعم القيادي	داود حسن احمد
2	ابراهيم فيصل العزاوي عثمان محمود شحاذه، سالم خلف فهد	2ديسمبر, 2025	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت / مكتب معاون العميد للشؤون الادارية	صياغة عبارات مقياس الدعم القيادي	داود حسن احمد

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0