P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2, 2022

Published 30/06/2022 Open Access

DOI: https://doi.org/10.54702/msj.2022.21.2.0025

واقع القيادة التكنولوجية لمدراء مديريات الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية من وجهة نظر العاملين

سمر هادي امين [1] ، بشرى كاظم عبد الرضا [2]
[1،2] كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد
البريد الالكتروني: [1] summer.hadi1204a@copew.uobaghdad.edu.iq ، [2] bushra@copew.uobaghdad.edu.iq
College of Physical Education and Sports Sciences for Women - University of Baghdad[1,2]

Received: 20/03/2022, Accepted: 16/04/2022

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

مستخلص البحث

تكمن اهمية البحث في تناول بالوصف و التحليل مفهوم جديد للقيادة وهو القيادة التكنولوجية اذ ان القيادة التكنولوجية تحتاج الى العديد من اساليب علمية دقيقة و تقنيات تتطلب خبرات و تخصصات رائدة مما يتطلب من القائمين على اداء عملهم بصوره عالية من خلال تحقيق القيادة التكنلوجية ليتم انجازها لذلك ينبغي لها يتيح في الكليات التربية البدنية و علوم الرياضة وأن يوفران للقائمين عليها الامكانيات المادية و المالية اللازمة للوصول الى تطبيق القيادة التكنلوجية .، اما مشكلة البحث من خلال اطلاع الباحثتان على بعض المراجع و المصادر العلمية التي كانت تهتم بالتطورات الحديثة من خلال استخدام التكنولوجيا في العديد من المهام و المجالات و رغم ان العصر الحالي يعاني من الكثير من المشاكل و من اهمها سبب انتشار فايروس كورونا اذ اهتمت المؤسسات التربوية و التعليمية في استخدم التكنولوجيا في العديد من مجالاتها , اما منهج البحث استعملت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوبي المسحي , حددت الباحثتان مجتمع البحث بالطريقة العمدية من العاملين في مديرية وزارة الشباب و الرياضة و البالغ عدده (1297), إما عينة البحث فقد مثلت مجتمع البحث بأكمله , بحيث كانت اهم الاستنتاجات بناء مقياس القيادة التكنولوجية العاملين في بعض كليات التربية البدنية و علوم الرياضة , اما كانت اهم التوصيات استعمال هذه المقياس بالمؤسسات التعليمية والرياضية كافة , اجراء دراسات مشابهة لمقياس (القيادة التكنولوجية) وبكافة محاورهما للاستفادة من هذه الدراسة

الكلمات المفتاحية | **القيادة التكنولوجية , العاملين , مديريات الشباب و الرياضة**

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث واهميته

شهدت القرن الحادي ثورة علمية هائلة تحمل في طياتها متغيرات عديدة من أهمها الثورة التكنولوجية , وانتاج الكميات الكبيرة من المعلومات القادرة على النمو المتزايد ، وأصبح المستقبل مرهون بالقدرة على اختزالها وتوظيفها وبثها بكفاءة واستخدام شبكة الإنترنت وفقاً للظروف و متطلبات الحياه التي يمر بها عصرنا ، والاعتماد عليها في إدارة المؤسسات العامة والتعليمية من خلال اتباع قادتها جميع السلوكيات التي تسهم في تطبيقها كل مجالات المؤسسة بما يسهم في تطويرها والارتقاء بقدرتها على المنافسة والتميز , ومن ثم أحدثت التكنولوجيا تغيرات جذرية في كافة مجالات الحياة، فقد أدت إلى تغيير أنماط الحياة بمختلف أشكالها الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، ويعتبر دور تكنولوجيا المعلومات دوراً مهماً في جميع مجالات الحياة، وايجاد تطور حضاري كبير متناسباً مع متطلبات الحياة و الظروف التي نمر بها، والغاء جميع الحواجز الزمانية والمكانية بين الأفراد، أو الدول حول العالم، بحيث تحول إلى قرية صغيرة، ويعتبر الحاسب الآلي الوسيلة الأساسية المستخدمة في نقل الثورة المعلوماتية كما يسهم في توسيع الآفاق المعرفية للأفراد نظراً لكثرة تواجد المصادر المعرفية التي يمكن اللجوء إليها من خلاله، وسهولة طريقة الحصول على المعلومات منه كما إن الثورة العالمية في مجال المعلومات تسهم في إيجاد مستقبلاً جديد .

فالقيادة التكنولوجية هي عبارة عن التوجه القائم على سهولة استخدام التكنولوجيا لدى العاملين في مديريات الشباب والرياضة, مع امكانية التعاقد مع مقدمي التكنولوجيا داخل او خارج مديريات الشباب والرياضة من اجل انجاح عمل القيادة التكنولوجية , وكتوجه جديد , جاءت القيادة التكنولوجية لتحاكي واقع التغيير و التطور الذي يشهده الميدان في مختلف المؤسسات و المجتمع وخاصة المؤسسات التربوية و التعليمية و الظروف التي تمر بها , مما كان دور القيادة التكنلوجية منسجماً مع التوجيهات الحديثة ومن شأنها اطلاق لقب القائد التكنلوجي على المدير , حيث ان القائد يتعامل مع المواقع التكنلوجية واهتمام بأعداد العاملين لمستقبل تكنولوجي من خلال اعطاء وزن أكبر لتكنولوجيا اكثر مواءمة مع التكنولوجيا و الاهداف التعليمية , فمدير المؤسسة كقائد يلعب دوراً رائداً في مجال التكنولوجيا وتكنولوجيا الهاتف النقال .

تُعد مُمارسة المديريات للتكنولوجيا واستخدامها في منظومة الإدارة الكليات ضرورة ملحّة لرفع مستوى العاملين وتحسينهم

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

وتطويرهم , فقد أصبحت التكنولوجيا واقعاً في الغالبية العظمى من المديريات بما في ذلك الحكومية , وهو ما يستدعي من المدير المقدر على استخدام هذه التكنولوجيا وادارة البيئة المديرية التي أصبحت التكنولوجيا عنصراً أساسياً فيها , فالدور الجديد للمدير ضمن متطلبات الإدارة المديرية الحديثة يضع على عاتقه مسؤوليات كبيرة تستوجب، إعداداً خاصاً وتدريباً وتأهيلاً بما يمكنه من إدارة التكنولوجيا وقيادتها , وهذا ما دعا المهتمين في الإدارة التعليمية و التربوية للاهتمام المتزايد بتطوير القيادة التكنولوجية , لذا فإن هناك ما يشير إلى الحاجة لمزيد من الجهود لتطوير الإدارة المديرية تطويراً جذرياً بما في ذلك التعرّف إلى الأساليب، التكنولوجية الحديثة واستخداماتها في مجال الإدارة المديرية .

ومن هنا تكمن اهمية البحث في تناول بالوصف و التحليل مفهوم جديد للقيادة وهو القيادة التكنولوجية اذ ان القيادة التكنولوجية تحتاج الى العديد من اساليب علمية دقيقة و تقنيات تتطلب خبرات و تخصصات رائدة مما يتطلب من القائمين على اداء عملهم بصوره عالية من خلال تحقيق القيادة التكنلوجية .

وتكمن مشكلة البحث من خلال اطلاع الباحثتان على بعض المراجع و المصادر العلمية التي كانت تهتم بالتطورات الحديثة من خلال استخدام التكنولوجيا في العديد من المهام و المجالات و رغم ان العصر الحالي يعاني من الكثير من المشاكل و من اهمها سبب انتشار فايروس كورونا اذ اهتمت بالمديريات الشباب و الرياضة في استخدم التكنولوجيا في العديد من مجالاتها , اذ ارتأت الباحثتان الى دراسة القيادة التكنولوجية في المديريات الشباب و الرياضة, حيث ان القيادة التكنولوجية التي يمارسها المدير في إشرافه على مرؤوسيه تؤثر بدرجة كبيرة على جوده وفاعلية نشاط المديرية وعلى تقبل والتزام العاملين بتنفيذ اوامره وذلك باعتبارها عملية تأثير في الاخرين تعمل على توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي يضمن تحقيق الاهداف ومع متطلبات البيئة التنظيمية التي تتمتع بها المديرية في كوادرها مما تحقق النجاحات لهذه المديرية و اكتساب نجاح للمديرية و يكمن دور المدير يتوقف اساساً على خصائصه وسماته الشخصية التي تحدد نمط القيادي الذي يمارسه في التأثير على مرؤوسة , فانه مشكلة البحث تتمحور حول تحديد :

ماهي طبيعة القيادة التكنولوجية في مديريات الشباب والرياضة في منطقة الجنوبية من وجهة نظر العاملين .

2-1 اهداف البحث :

1- بناء مقياس للقيادة التكنولوجية لمدراء مديريات الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية من وجهة نظر العاملين .

2- التعرف على واقع القيادة التكنولوجية لمدراء مديريات الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية من وجهة نظر العاملين .

3-1 مجالات البحث :

1-3-1 المجال البشري : العاملين في مديرية الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية .

2-3-1 المجال الزماني : من تاريخ 7 /2021/11 الى غاية 2021/12/12 .

3-3-1 المجال المكاني : مديريات الشباب والرياضة .

4-1 تحديد المصطلحات

1-4-1 القيادة التكنولوجية :

تعرف القيادة التكنولوجية بأنها " عملية التأثير في الأفراد وتشجيعهم بدفعهم نحو إنجاز أهداف معينة من خلال استخدام التكنولوجيا؛ حيث يكون القائد قادراً على اتخاذ قرارات سريعة وفورية لما هو مطلوب منه في أي وقت ومن أي مكان مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة . (1 : 202)

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

استعملت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوبي المسحي.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

حددت الباحثتان مجتمع البحث بالطريقة العمدية من العاملين في مديرية الشاب و الرياضة في المنطقة الجنوبية للعام (2021-2022) والبالغ عددهم (1371) , إما عينة البحث فقد مثلت مجتمع البحث بأكمله, وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (100 %) من مجتمع البحث ,وقد تم تقسيم عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وباسلوب القرعة , وكما مبين في الجدول(1):

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022

Open Access

جدول (1)
يبين تقسيم عينة البحث والنسب المئوية لها

التسلسل	اسم المديرية	العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1	مديرية الشباب و الرياضة / ذي قار	376	19	244	113
2	مديرية الشباب و الرياضة / البصرة	148	7	96	44
3	مديرية الشباب و الرياضة / ميسان	230	12	150	69
4	مديرية الشباب و الرياضة / المثنى	338	17	220	101
5	مديرية الشباب و الرياضة / واسط	279	14	181	84
المجموع		1371	69	891	411
النسبة المئوية		%100	%5.281	%68.658	%31.689

3-2 الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث:

* المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

* استبانات رأي الخبراء.

* مقاييس البحث.

* جهاز حاسوب محمول نوع (DELL) . عدد(1)

* حاسبة يدوية نوع (kenko). عدد(1)

4-2 إجراءات البحث الميدانية:

1-4-2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

بعد البحث والتقصي في الادبيات والمراجع والمصادر والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم (القيادة التكنولوجية) والاستعانة باراء الخبراء والمختصين من اجل الوصول الى الصيغة النهائية لاجراءات البحث , قامت الباحثتان ببناء المقياس (القيادة التكنولوجية), وتم تطبيق اجراءات العلمية لغرض جعل هذين المقياس ملائمين لطبيعة عينة الدراسة الحالية

ارتأتا الباحثتان بناء مقياس خاص القيادة التكنولوجية لعينة البحث المتمثلة بالعاملين في مديرية الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية .

وقد استندت الباحثتان على اسس في صياغة عبارات المقياس المتمثلة في ان تكون للعبارة معنى واحد ومحدد, وعلى ضوء ذلك اعدت الباحثتان استبانة لمقياس تحتوي على عبارات للمحاور على ان تكون هذه العبارات موزعة على المحاور , ليكون لكل عبارة بدائل خمسة تمثل رأي المستجيب كالاتي (اتفق دائما ، اتفق غالبا , اتفق احياناً , اتفق نادراً , لا اتفق) وبدرجات تصحيح (1,2,3,4,5) للعبارات الإيجابية , وبذلك اقترحت الباحثتان عدد عبارات مقياس ثقة مدير المدرسة (40) عبارة توزعت على (6) محاور , واعتمدت الباحثتان على أسلوب (Likert) لتصحيح اوزان البدائل الخمسة بالاتجاه الإيجابي فقط لمقياس القيادة التكنولوجية وكالآتي : (اتفق دائما) 5 ، (اتفق غالباً) 4،(اتفق احياناً) 3، (اتفق نادراً) 2، (لا اتفق) 1, وبموجب هذا فأن اعلى درجة يحصل المستجيب عليها لمقياس الثقة مدير المدرسة هي (200) درجة وادنى درجة هي (40) درجة .

2-4-2 الهدف من بناء المقياس :

ان الهدف من بناء مقياس معين هو تحديد الغرض منه تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس وتعد هذه الخطوة من اهم الخطوات واولها لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول للمداخل والأفكار الرئيسة التي سوف يستند اليها ( )،وأن أهداف البحث الحالي هو بناء مقياس القيادة التكنولوجية لمدراء مديريات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين .

3-4-2 تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس :

من خلال عرض الاطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند اليها الباحثتان في بناء المقياس لأنها تعطي رؤية نظرية واضحة ينطلق منها الباحثتان للتحقق من إجراءات بناء المقياس ,وعليه حددت المنطلقات النظرية من خلال اعتماد الباحثة على الادبيات النظرية ذات العلاقة في تحديد مفاهيم القيادة التكنولوجية والاعتماد على مبدأ تحليل السمة الى العناصر الأولية اذ يمثل كل عنصر مجالاً معينا يتم اشتقاق العبارات وكتابتها منه.

4-4-2 تحديد محاور القيادة المغناطيسية:

بعد الاطلاع على العديد من المصادر والمقياس التي تخص القيادة التكنولوجية ذات العلاقة بالدراسة الحالية توصلت الباحثتان الى تحديد واقتراح(6) محور لمقياس القيادة التكنولوجية يمكن توظيفها في المجال الرياضي , ثم عرضت محاور المقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة والتنظيم والتربية البدنية وعلوم الرياضة وكان عددهم (13) خبيراً و مختصاً ، وذلك لتحديد المحاور الرئيسة ,وتبين من خلال الجدول (2) ومن خلال المعالجات الإحصائية لمحاور(القيادة التكنولوجية) حققت قيم(مربع كا2)معنوية وبذلك تكون هي المحاور المعتمدة في المقياس

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

جدول (2)

يبين نسبة اتفاق الخبراء(كا^2) لمحاور مقياس القيادة التكنولوجية

ت	المحاور	عدد الخبراء الموافقين	عدد الخبراء الغير موافقين	كا^2 المحتسبة	Sig	الدلالة
1	أداء القيادة ورؤيته	13	0	13	0,000	معنوي
2	التدريب المهني	13	0	13	0,000	معنوي
3	التعلم و التعليم	13	0	13	0,000	معنوي
4	التأثير الاجتماعي	13	0	13	0,000	معنوي
5	الخبرة	12	1	9,3	0,001	معنوي
6	التقويم الاداء	12	1	9,3	0,001	معنوي
معنوي عند مستوى دلالة 0,05						

5-4-2 صلاحية العبارات (صدق المقياس):

من اجل التعرف على صلاحية العبارات ومضمونها وبدائلها ونوع وطريقة احتساب اوزان بدائلها وانتمائها للمحاور المدرجة فيها هذه العبارات وانتمائها للمقياس ، وبعد أن ابدى الخبراء والمختصون أراءهم على عبارات المقاييس تم معالجتها للعبارات إحصائيا" وذلك من خلال تطبيق قانون (كا2) , والجدول (3) يبين ذلك

جدول (3)

يبين درجة كا2 المحسوبة لإجابات الخبراء على كل عبارة من عبارات مقياس القيادة التكنولوجية

ت	عدد الخبراء		قيمة كا^2 المحتسبة	Sig	الدلالة	ت	عدد الخبراء		قيمة كا^2 المحتسبة	Sig	الدلالة
	تصلح	لا تصلح					تصلح	لا تصلح			
مقياس القيادة التكنولوجية											
أولاً: محور أداء القيادة ورؤيته											
1	15	0	15	0,000	معنوية	5	15	0	15	0,000	معنوية
2	15	0	15	0,000	معنوية	6	14	1	11,26	0,001	معنوية
3	12	3	5,40	0,022	معنوية	7	14	1	11,26	0,001	معنوية
4	12	3	5,40	0,022	معنوية	8	15	0	15	0,000	معنوية
ثانياً: محور التدريب المهني											
9	15	0	15	0,000	معنوية	12	15	0	15	0,000	معنوية
10	13	2	8,06	0,014	معنوية	13	13	2	8,06	0,014	معنوية
11	15	0	15	0,000	معنوية	14	14	1	11,26	0,001	معنوية
ثالثاً: محور التعلم و التعليم											
15	15	0	15	0,000	معنوية	18	15	0	15	0,000	معنوية
16	15	0	15	0,000	معنوية	19	13	2	8,06	0,014	معنوية
17	15	0	15	0,000	معنوية	20	15	0	15	0,000	معنوية
رابعاً: محور التأثير الاجتماعي											
21	14	1	11,26	0,001	معنوية	26	15	0	15	0,000	معنوية
22	15	0	15	0,000	معنوية	27	13	2	8,06	0,014	معنوية
23	12	3	5,40	0,022	معنوية	28	15	0	15	0,000	معنوية
24	12	3	5,40	0,022	معنوية	29	12	3	5,40	0,022	معنوية
25	15	0	15	0,000	معنوية	30	15	0	15	0,000	معنوية
خامساً: محور الخبرة											
ت	عدد الخبراء		قيمة كا^2	Sig	الدلالة	ت	عدد الخبراء		قيمة كا^2	Sig	الدلالة

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

	تصلح	لا تصلح	المحتسبة				تصلح	لا تصلح	المحتسبة	
31	15	0	15	معنوية	0,000		15	0	15	معنوية
32	13	2	8,06	معنوية	0,014		13	2	8,06	معنوية
33	15	0	15	معنوية	0,000					
	سادساً: محور التقويم الاداء									
ت	عدد الخبراء		قيمة كا^2 المحتسبة	الدلالة	Sig	ت	عدد الخبراء		قيمة كا^2 المحتسبة	الدلالة
	تصلح	لا تصلح					تصلح	لا تصلح		
36	15	0	15	معنوية	0,000	39	15	0	15	معنوية
37	12	3	5,40	معنوية	0,022	40	13	2	8,06	معنوية
38	14	1	11,26	معنوية	0,001					

- **معنوية اقل او تساوي (0.05)**

وتبين من الجدول (3) ان عدد العبارات بلغت (40) عبارةً توزعت على محاور المقياس , وأبقي على عدد البدائل وطريقة احتساب اوزان هذه البدائل وانتماء العبارات للمحاور المنفصلة عن بعضها .

2-4-6 المقياس بصيغته الأولية :

اصبح مقياس القيادة التكنولوجية في صيغتها الأولية يتكون من (40) عبارة موزعة على (6)محاور المقياس, محور اداء القيادة ورؤيته مكون من (8)عبارة , ومحور التدريب المهني كون من(6) عبارة , ومحور التعلم و التعليم مكون من (6) عبارة , ومحور التأثر الاجتماعي من (10) عبارة , ومحور الخبرة مكون من (5) عبارة , ومحور التقويم الاداء مكون من (5) عبارة .

وبخمسة بدائل للإجابة (اتفق دائما ، اتفق غالبا , اتفق احياناً , اتفق نادراً , لا اتفق) وتعطى عند التصحيح الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي, وبلغت اعلى درجة للمقياس (200) واقل درجة (40).

2-4-7 التجربة الاستطلاعية :

أجريت التجربة الاستطلاعية لمقياس (القيادة التكنولوجية) على عينة مكونة من (69) من العاملين في مديرية الشباب والرياضة بالمنطقة الجنوبية تم اختيارهم عشوائيا من بين العاملين في عينة البحث بتاريخ (2021/11/14) المصادف يوم الاحد , وذلك لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس للمجيبين وفهمهم لعباراته والتعرف على فعالية بدائل الإجابة والتعرف على الصعوبات التي تواجه الباحثتان .

2-4-8 تطبيق المقياس على عينة البناء بصيغته الاولية:

طبقت الباحثتان المقياسين على عينة البناء والبالغة (891) عاملاً من العاملين في مديرية الشباب والرياضة بالمنطقة الجنوبية للمدة من (2021/11/21) المصادف يوم الاحد الى غاية (2021/12/28) المصادف يوم الاحد، وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها حصلت الباحثتان على (800) اجابة على مقياس القيادة التكنولوجية التي اعتمدت عليها الباحثتان لتطبيق المقياس ، بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

2-4-9 التحليل الاحصائي لعبارات المقياس:

2-4-9-1 القوة التميزية للمقياس :

يعد استخراج القدرة التمييزية للعبارات من الخطوات المهمة التي في ضوئها يتم التعرف على قدرتها وعلى التمييز بين العاملين الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في استمارة المقياس إذ تحققت الباحثتان من القدرة التمييزية لكل عبارة من عبارات المقياس باعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين متساويتي العدد ، طبق المقياس بصورتهما الاولية على عينة البناء الخاصة بالتحليل الإحصائي البالغ عددهم (891) عاملاً وتمت الاجابة على (800) عاملاً ، من ثم جمع استمارات المقياس وتفريغها وترتيب درجات المستجيبين عن كل عبارة تنازليا ، ومن ثم ضرب هذهِ الاستجابات في نسبة (27%) لتحديد المجموعة العليا والدنيا منها والتي بلغت (216) إذ ليكون العدد في المجموعة العليا (216) و في المجموعة الدنيا (216)، ومعالجة نتائج درجات المجموعتين بقانون (t-test) للعينات غير المترابطة لكل عبارة من عبارات المقياسين وكالاتي :

اجري اختبار (ت) بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين ,وقد حصلت على النتائج المبينة في الجدول(4) :

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

جدول(4)
يبين القدرة التميزية لعبارات مقياس القيادة التكنولوجية

العبارات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
1	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.324	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.929	0.678			
2	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.441	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.467	0.500			
3	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.441	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.467	0.500			
4	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.620	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.462	0.500			
5	المجموعة العليا	5.000	0.000	52.412	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.272	0.446			
6	المجموعة العليا	5.000	0.000	40.517	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.962	0.680			
7	المجموعة العليا	5.000	0.000	40.517	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.962	0.680			
8	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.324	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.929	0.678			
9	المجموعة العليا	5.000	0.000	32.818	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.380	1.080			
10	المجموعة العليا	5.000	0.000	69.771	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.745	0.437			
11	المجموعة العليا	5.000	0.000	29.147	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.201	0.835			
12	المجموعة العليا	5.000	0.000	29.147	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.201	0.835			
13	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.324	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.929	0.678			
14	المجموعة العليا	5.000	0.000	29.234	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.190	0.837			
15	المجموعة العليا	5.000	0.000	29.234	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.190	0.837			
16	المجموعة العليا	5.000	0.000	29.147	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.201	0.835			
17	المجموعة العليا	5.000	0.000	69.169	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.734	0.443			
18	المجموعة العليا	5.000	0.000	117.208	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.940	0.237			
19	المجموعة العليا	5.000	0.000	41.441	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.467	0.500			
20	المجموعة العليا	5.000	0.000	38.648	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.734	0.443			
21	المجموعة العليا	5.000	0.000	61.361	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.196	0.398			
22	المجموعة العليا	5.000	0.000	62.097	0.000	معنوي

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

			0.470	2.842	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	41.324	0.000	5.000	المجموعة العليا	23
			0.678	2.929	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	41.324	0.000	5.000	المجموعة العليا	24
			0.678	2.929	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	69.169	0.000	5.000	المجموعة العليا	25
			0.443	2.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	62.209	0.000	5.000	المجموعة العليا	26
			0.394	3.190	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	62.209	0.000	5.000	المجموعة العليا	27
			0.394	3.190	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	38.648	0.000	5.000	المجموعة العليا	28
			0.443	3.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	29.147	0.000	5.000	المجموعة العليا	29
			0.835	3.201	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	61.361	0.000	5.000	المجموعة العليا	30
			0.398	3.196	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	41.324	0.000	5.000	المجموعة العليا	31
			0.678	2.929	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	69.169	0.000	5.000	المجموعة العليا	32
			0.443	2.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	69.169	0.000	5.000	المجموعة العليا	33
			0.443	2.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	69.169	0.000	5.000	المجموعة العليا	34
			0.443	2.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	69.169	0.000	5.000	المجموعة العليا	35
			0.443	2.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	68.680	0.000	5.000	المجموعة العليا	36
			0.500	2.462	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	90.033	0.000	5.000	المجموعة العليا	37
			0.417	2.223	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	61.361	0.000	5.000	المجموعة العليا	38
			0.398	3.196	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	69.169	0.000	5.000	المجموعة العليا	39
			0.443	2.734	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	68.893	0.000	5.000	المجموعة العليا	40
			0.446	2.728	المجموعة الدنيا	
*المعنوية عند مستوى الدلالة اقل او يساوي0,05						

وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع عبارات المقياس مميزة كما في جدول (4) لمقياس القيادة التكنولوجية والبالغ عددهم (40) فقرة معنوية.

2-4-9-2 الاتساق الداخلي للعبارات (علاقة العبارة بالدرجة المديرية للمقياس):

استخدمت الباحثتان معامل الاتساق الداخلي للعبارات باعتباره مؤشراً لتجانس العبارات الذي نستطيع من خلاله أن نقرر بأن المقياس يقيس خصوصية معينة وبدقة تامة، لإيجاد هذا المؤشر تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة المديرية للاختبار لمقياسين (القيادة التكنولوجية) , ولإفراد عينة البناء البالغ عددهم (800) عضواً, ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة العبارة بالدرجة المديرية للمقياس , أن العبارات للمقاييس حققت قيم معنوية ، لان قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى الدلالة (0,05) والتي أظهرت معنوية جميع معاملات الارتباط ولجميع المقاييس, كما في الجدول (5) .

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022

Open Access

جدول (5)
الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات مقياس القيادة التكنولوجية مع الدرجة المديرية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	Sig	دلالة الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	Sig	دلالة الارتباط
1	0.435	0.000	معنوية	21	0.372	0.002	معنوية
2	0.470	0.000	معنوية	22	0.241	0.044	معنوية
3	0.437	0.000	معنوية	23	0.495	0.000	معنوية
4	0.597	0.000	معنوية	24	0.489	0.000	معنوية
5	0.385	0.001	معنوية	25	0.405	0.000	معنوية
6	0.496	0.000	معنوية	26	0.471	0.000	معنوية
7	0.439	0.000	معنوية	27	0.475	0.000	معنوية
8	0.337	0.004	معنوية	28	0.367	0.000	معنوية
9	0.264	0.027	معنوية	29	0.555	0.000	معنوية
10	0.423	0.000	معنوية	30	0.611	0.000	معنوية
11	0.525	0.000	معنوية	31	0.291	0.014	معنوية
12	0.540	0.000	معنوية	32	0.637	0.000	معنوية
13	0.430	0.000	معنوية	33	0.496	0.000	معنوية
14	0.337	0.004	معنوية	34	0.429	0.000	معنوية
15	0.433	0.000	معنوية	35	0.546	0.000	معنوية
16	0.611	0.000	معنوية	36	0.544	0.000	معنوية
17	0.538	0.000	معنوية	37	0.452	0.000	معنوية
18	0.408	0.000	معنوية	38	0.356	0.003	معنوية
19	0.375	0.001	معنوية	39	0.546	0.000	معنوية
20	0.429	0.000	معنوية	40	0.544	0.000	معنوية

* معنوية عند مستوى دلالة (0,05)

تبين نتائج الارتباط التي في الجدول أعلاه أن عبارات المقياس جميعها حققت الشروط العلمية لقبول الارتباط التي في الاتساق الداخلي ليبقى المقياس يحوي (40)عبارة.

2-4-10 الخصائص السايكومترية للمقياس:

2-4-10-1 الصدق:

أولاً: صدق المحتوى:

عمدت الباحثتان لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقاييس على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها , كما ذكر في الجداول السابقة للمجالات جدول رقم (2) و (3) خلال استخراج (كا2).

ثانياً : صدق البناء:

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي للمقاييس كما مبين في الجدول (4) و (5)

2-4-10-2 الثبات:

يعد الثبات شرطاً اساسياً في الاختبارات النفسية والتربوية ذات النوعية الجيدة، و استخراج معامل الثبات وقد عن طريق معامل الفا كرونباخ و تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج , اذ تم استخراج الثبات من خلال تطبيق معادلة الفا كرونباخ على أفراد عينة الاعداد البالغة (800) عضواً اذ تبين إنَّ قيمة معامل الثبات عال للمقياس و التي كانت قيمتها . (0.883)

2-4-11 تطبيق مقياسين على عينة التطبيق:

بعد استكمال كل متطلبات واجراءات بناء لمقياس (القيادة لتكنولوجية) وإجراءاته ، أصبحت المقياس جاهزة للتطبيق , طبقت الباحثتان المقياس على عينة التطبيق البالغ عددها (411) عاملاً في مديريات الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية للمدة من (2021/11/28- 5 /2021/12) , , إذ استرجعت (300) استمارة صالحة.

2-5 الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث:

استعملت الباحثتان الحقيبة الإحصائية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي.

3 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

يتناول هذا الباب عرض وتحليل اجابات افراد عينة التطبيق التي توصلنا اليها ومناقشتها بعد معالجتها احصائيا ولكل مقياس من مقياسين (القيادة التكنولوجية)

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

3-1عرض نتائج مقياس القيادة التكنولوجية وتحليله ومناقشته:

للتحقق من الهدف الثاني من الدراسة (التعرف على واقع القيادة التكنولوجية لمدراء مديريات الشباب و الرياضة في المنطقة الجنوبية من وجهة نظر العاملين) . فقد تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والاوساط الفرضية لإجابات عينة التطبيق للمقياس ولكل محور من المحاور, وكما مبين في الجدول: (6)

جدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والاوساط الفرضية لمقياس القيادة التكنولوجية لدى عينة البحث

ت	مقياسين	سَ	ع	الوسط الفرضي	قيمة ت للعينة الواحدة	مستوى الخطأ	الدلالة
1	القيادة التكنولوجية	150	6,782	120	10,835	0,000	معنوية
معنوية عند مستوى خطأ(0,00) و مستوى دلالة ≤ (0,05)							

يتبين من الجدول اعلاه ان مقياس القيادة التكنلوجية , حقق الوسط الحسابي (150) ، وبانحراف معياري (6,782) , ووسط فرضي بلغ (120) ,وبلغت قيمة ت المحسوبة (10,835)، بمستوى خطأ (0.000), وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي , اذ ان للقيادة التكنولوجية تسعى الى تحقيق الاهداف التي تضعها المديرية من خلال تحقيق اهداف ديناميكية وانجاز الاعمال التي يحققها اعضاء العاملين حيث يرى (غنيم احمد ,2004) ان الوظيفة التكنولوجية تتطلب وجود القيادات التكنولوجية و التي تسعى الى تفعيل دور الاهداف الديناميكية و العمل على تحقيقها كما تعتمد ايضا على وجود قيادات قادرة على التعامل الفعال بطريقة الكترونية و العمل مع الافراد الاخرين , من خلال القدرة على تحفيزهم وتعاونهم لإنجاز الاعمال المطلوبة , كما تعتمد التطبيق الكفء للتوجيه الالكتروني على استخدام شبكات الالكترونية المتقدمة بحيث يتم انجاز وتنفيذ كل عمليات التوجه من خلالها (2 : 71 -73) , حيث ويعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في النظام الإداري يعتبر ثورة مهمة في عالم القيادة ، إذ يهدف إدخال التكنولوجيا إلى إحداث في تحويل الأعمال والخدمات الإدارية من صورتها التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية، تحقيقا للاستخدام الأحسن في الكفاءة والفاعلية لصالح أي منظمة وعلى رأسها المديريات. (3 : 178) , حيث يمكن الاستفاده من المعلومات و الاتصالات في تحقيق نقلة نوعية للمؤسسات لتسهم في تأهيل جهاز إداري إلكتروني في تسهيل عملية الاندماج في الحكومة الإلكترونية والترابط مع كافة أجهزة الدولة، كما أن لها دور في مشاركة العاملين للمؤسسات في الإدارة الإلكترونية . (4 : 18) , وتشجيع وتحفيز جميع العاملين في المديرية ، وعقد الاجتماعات المرئية بين والمدير والعاملين ، ونقل المؤتمرات ذات العلاقة بمهام بالمدير والعاملين للاستفادة منها، وعقد الدورات التدريبية أو التأهيلية للعاملين وانشاء قوائم بريدية للعاملين لتسهيل عملية الإرسال والتواصل، وانشاء مجموعات رسائل الجوال للعاملين للتواصل السريع عند الحاجة لذلك. (5: 120) ,هذا ماكدته دراسة (حيدر نزار ، واخرون) (113:8)

4 - الخاتمة :

استنتجت الباحثتان:

1- يتميز المدراء في مديريات الشباب والرياضة في المنطقة الجنوبية بمستوى عالٍ من القيادة التكنولوجية من وجهة نظر العاملين .

2- يعد المقياس الحالي اداة للكشف عن المستوى الايجابي من القيادة التكنولوجية من وجهة نظر العاملين .

3- القيادة التكنولوجية لها دور فعال في مساعدة المدراء على تنظيم امورهم الادارية و تحقيق اهداف المديرية .

واوصت الباحثتان:

1- استعمال هذه المقياس بالمؤسسات التعليمية والرياضية كافة.

2- اجراء دراسات مشابهة لمقياس (القيادة التكنولوجية) وبكافة محاورهما للاستفادة من هذه الدراسة.

References:

1.Al-Ammar S Abdullah; 2008,Traditional management and electronic transformation, Riyadh, King Fahd National Library,.

2.Mohamed A Ghoneim; 2004,Electronic Administration: Present Horizons and Future Aspirations, Mansoura, The Egyptian Library,.

3.Al-Ani S Muzhir , Jawad N Shawqi ; 2014,Electronic Administration, Amman, Jordan, House of Culture for Publishing and Distribution,.

4.Abdel Nasser Musa , Al-Quraishi Muhammad ; 2011,The contribution of electronic administration to the development of administrative work in higher education institutions, a case study of the Faculty of Science and Technology, University of Biskra, Algeria, researcher volume (9), No. 78,.

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

https://doi.org/10.54702/msj.2021.20.2.0064

7.Taylor & Francis: 2014,Human Service Organizations Management, Leadership and Governance , ISSN:2330-3131E-ISSN:2330-314X.

8. Jawoosh, H. N., Hatim, A. D., & ABDUL RAZAK, M. (2021). Leadership theories in management and psychologist educational filed. Modern Sport, 20(2), 0109. https://doi.org/10.54702/msj.2021.20.2.0109.

5.Al-Ghamdi A Muhammad ; 2010, The Importance and Obstacles of E-Educational Supervision by Using E-Learning Systems for Educational Supervisors and Teachers in Achieving Some Supervisory Tasks, Master Thesis, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia,.

6.Reem Abbas Karim and Intisar Awaid ; 2021,Smart leadership and its relationship to decision-making for some handball coaches from the players' point of view, Modern Sport, Vol.20 Issue 2.

ملحق (1) الصيغة النهائية لمقياس القيادة التكنولوجية

ت	العبـــــــــــارات	أتفق دائما	أتفق غالبا	اتفق احيانا	اتفق نادرا	لا اتفق
1	تسهيل مشاركة العاملين في تطوير الرؤية الخاصة بالتكنولوجيا في المديرية					
2	حث العاملين المشاركة بعمليات التخطيط التكنولوجي في المديرية					
3	الإنخراط العاملين في أنشطة تهدف لتحديد أفضل التطبيقات التكنولوجية					
4	إبلاغ العاملين بمتطلبات التخطيط التكنولوجي وسبل تنفيذه في المديرية					
5	المشاركة العاملين في عملية التخطيط التكنولوجي					
6	توفير فرص الترقية العاملين مع منح المكافئات للمتميزين في أدائهم لتطوير قدراتهم					
7	التغلب على العقبات التي تخفض من مستوى الاداء لدى العاملين حتى التحقق على افضل النتائج في القيادة					
8	توليد الثقة العاملين من خلال ممارسات القيادة التكنولوجية و تعزز الرؤيا الواضحة لتحقيق اهداف المديرية					
9	يسعى لتحفيز و تطوير و تحسين الاداء و المعارف و المهارات و تطوير مايتم تعلمهم من خلال الاشتراك بالوحدات التدريبية التكنولوجية					
10	تدريب العاملين على توظيف التكنولوجيا للتواصل مع بعضهم البعض					
11	التدريب على استخدام التكنولوجيا المساعدة في إكمال المهام اليومية مثل (تطوير المهارات المهنية و تطوير الميزانية و جمع المعلومات)					
12	استمرار نشر الوعي بالتكنولوجيا الناشئة ومدى أهميتها في التعليم من خلال الاشتراك في الدورات التدريبية					
13	المشاركة في أنشطة التنمية المهنية لتحسين و توسيع استخدام التكنولوجيا في المديرية					
14	التدريب على استخدام أنظمة الادارة التكنولوجية للوصول الى البيانات اعضاء الهيئة التدريبية و الموظفين					
15	تسهيل أو توفير استخدام التكنولوجيا المتعلقة بالتنمية العاملين المديرية					
16	تسهيل استخدام التكنولوجيا لدعم وتعزيز أساليب التدريس التي تنمي مستوى عالي من التفكير , وصنع القرار , ومهارات حل المشكلات					
17	توفير المساعدة العاملين المديرية باستخدام التكنولوجيا لتفسير و تحليل بيانات وتقييم الطلبة					
18	توفير وضمان استفادة تدريسي المديرية من فرص التعلم المعني لتطوير التعلم و التعليم باستخدام التكنولوجيا					
19	تقديم أنموذج أفضل العاملين المدرسة باستخدام التكنولوجيا في التعلم و التعليم .					
20	تنظيم أو إجراء تقييم لاحتياجات العاملين المديرية باستخدام التكنولوجيا المتعلقة بالتنمية المهنية					
21	اشتراك العاملين في تبادل المعلومات بينهم من خلال البرامج التكنولوجية					
22	العمل على تحقيق استقرار العاملين في المديرية					
23	مراعاة الجوانب الإنسانية عند التعامل مع العاملين في المديرية					

P-ISSN: 1992-0091
E-ISSN: 2708-3454

Modern Sport
Vol.21 No.2 ,2022

Published 30/06/2022 Open Access

					تشجيع العاملين على المشاركة في المناسبات الاجتماعية	24
					الاستماع الى مشاكلك في العمل حتى التمكن من الوصول الى حلول مناسبة	25
					العمل على غرس الثقافة التميز الأخلاقي فكرياً و عقلياً و فنياً	26
					ضمان المساواة في الحصول على التكنولوجيا واستخدامها في المديرية	27
					تعزيز فرص المساهمات الآمنة بيئياً وصحياً في استخدام التكنولوجيا	28
					ضمان المساواة في الحصول على موارد التكنولوجيا التي تعمل على تمكين جميع العاملين	29
					تنفيذ سياسات أو برامج تهدف لزيادة التواصل الاجتماعي للتكنولوجيا لكل العاملين	30
					الحرص على توطين الخبرات في المجال التكنولوجي	31
					امتلاك القدرة على التنبؤ بالطلب الموجه نحو التدريس	32
					امتلاك القدرة على تدريب العاملين على استيعاب متطلبات القيادة التكنولوجية	33
					امتلاك القدرة على التأثير في سلوك العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية	34
					التشجيع على التشارك بالمعرفة بين جميع العاملين تكنولوجياً	35
					استخدام التكنولوجيا لجمع وتحليل البيانات , وتفسير النتائج ونشرها لتحسين الممارسات التعليمية وتعلم الطلبة	36
					تقييم معارف ومهارات وأداء العاملين المديرية في التكنولوجيا واستخدام النتائج لتسهيل جودة التطور المهني و الإبلاغ بالقرارات الادارية	37
					القيام بتطوير أوتعزيز نموذج لنظام تكنولوجي لجمع بيانات تقييم العاملين	38
					تعزيز وتقييم الممارسات المطبقة القائمة على التكنولوجيا لتقييم مدى فعاليتها	39
					التزام الاستخدام الفعال للتكنولوجيا كمعيار لتقييم أداء العاملين المديرية	40

The reality of technological leadership in youth and sports directorates in the southern region from the point of view of employees

Samar Hadi Ameen[1] **Bushra Kadhum Abdul-ridha**[2]
College of Physical Education and Sports Sciences for Women - University of Baghdad[1,2]

Abstract

The importance of the research lies in describing and analyzing a new concept of leadership, which is technological leadership, as technological leadership requires many accurate scientific methods and techniques that require expertise and pioneering specializations, which requires those in charge of performing their work in a high manner through achieving technological leadership to be accomplished. It allows in the faculties of physical education and sports sciences and to provide those in charge of them with the financial and material capabilities necessary to reach the application of technological leadership., As for the research problem by informing the researchers of some references and scientific sources that were concerned with recent developments through the use of technology in many Tasks and areas Although the current era suffers from many problems, the most important of which is the cause of the spread of the Corona virus, as educational and educational institutions have been interested in using technology in many of its fields. As for the research method, the two researchers used the descriptive approach in my survey style. Of the (297) faculty members in some faculties of physical education and sports sciences, either the research sample was It represented the entire research community, so that the most important conclusions were to build a technological leadership scale for faculty members in some faculties of physical education and sports sciences. studying

Keywords **Technological leadership, employees, youth and sports directorates**