



The extent to which the transformational leadership dimensions are availability departments from the point of view of physical education teachers

Mohammed Salem Jassim ^{1*}

Faten Mohammed Rashid ¹

1- Tikrit University / College of Physical Education and Sports Sciences

Article info.

Article history:

-Received: 13/9/2020

-Accepted: 20/9/2020

-Available online: 31/12/2020

Keywords:

- Transformational Leadership
- sport activities
- Scout
- Physical education teachers

Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture

Abstract

1- Building the transformational leadership scale for sports and scout directors.

2- Knowing the availability of transformational driving axes for sports and scout directors.

The researcher used the descriptive method in the survey method for its suitability to the nature of the current study. The researcher chose the sample of the study in an intentional way, amounting to (6834) teachers, and they represent the research community. The adult (355).

The transformational leadership scale contained six areas and the total of the paragraphs was (47) paragraphs. The researcher used the five-year estimation scale and several statistical methods were used (the mean, the standard deviation, the percentage, the Pearson correlation coefficient, the T test for the two extremes, the Getman equation, Siperman Narown, Alpha Factor Method).

Corresponding Author: Mohammedsbr4@gmail.com , Tikrit University / College of Physical Education and Sports Sciences *

مدى توفر ابعاد القيادة التحويلية لدى مدراء النشاط الرياضي والكشفي من

وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية

محمد سالم جاسم

أ.د فاتن محمد رشيد

جامعة تكريت -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت: 2020/12/31

الكلمات المفتاحية

- القيادة التحويلية
- النشاط الرياضي
- الكشفي
- مدرسي التربية الرياضية

الخلاصة: هدف البحث الى:

- 1- بناء مقياس القيادة التحويلية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي.
- 2- التعرف على مدى توفر محاور القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي.

تم استخدام استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية وقد اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة العمدية والبالغة (6834) مدرس وهم يمثلون مجتمع البحث ولتحقيق اهداف البحث قسمت عينة الدراسة الى قسمين قسم لعينة بناء المقياس وكانت عينتها (380) مدرس والقسم الاخر عينة التطبيق والبالغة (355).

احتوى مقياس القيادة التحويلية على ستة مجالات ومجموع الفقرات فكانت (47) فقرة وقد استخدم الباحث مقياس التقدير الخماسي وتم استخدام عدة وسائل احصائية وهي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (ت) للمجموعتين المتطرفتين، معادلة جيتمان، سبرمان نراون، طريقة معامل الفا).

وتوصل الباحث الى ان للقيادة التحويلية رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي تسهم في تطوير عمل المؤسسة الرياضية، و إن محاور التأثير المثالي هو اكثر فاعلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي ، وكذلك فإن محور الاحساس بالآخرين ليس له تأثير ايجابي لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي. واوصى الباحث بالعمل على دعم نموذج القيادة التحويلية كونه اكثر النماذج القيادية لتدعيم عملية التغيير التنظيمي في المؤسسات المختلفة .و ضرورة الاهتمام بعملية اختيار القيادات الرياضية الكفوة لتولي المناصب القيادية واقامة دورات تطويرية مستمرة لتعزيز المعرفة وزيادة خبراتهم ومهاراتهم.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

يشهد عالمنا الحالي تغييرات متسارعة في مختلف الجوانب المعرفية والادارية التي افرزتها تكنولوجيا المعلومات ومن خلال الوسائل والتقنيات الحديثة التي ساهمت في ايجاد نظام اداري متطور يقدم تسهيلات كثيرة في جمع وحفظ المعلومات وكذلك يساهم في تبادل الافكار والخبرات ويعد السلوك القيادي المتبع من رئيس المؤسسة مهما لإحداث التطور والتغيير المنشود وهذا لا يتم الا بإيجاد" نمط قيادي جديد يضمن لها تحسين اداءها بشكل مستمر ومواكبة جميع التغيرات التي تحصل بان تكون هي

الرياضية في احداث هذا النوع من التغيير⁽¹⁾، إذ لم يعد هناك مجالاً للجدل حول الحاجة للقيادة، والتي تكون أكثر إلحاحاً بالنسبة للمنظمات التعليمية وذلك لأهمية مهامها وسمو أهدافها وغاياتها. وتكمن أهمية البحث الحالي من خلال تسليط الضوء على مدى توفر محاور القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي ومدى العمل بها في اقسام النشاط الرياضي المدرسي.

1-2 مشكلة البحث

من خلال التغيرات المتسارعة والجو التنافسي في مختلف قطاعات العمل وللدور الذي يلعبه رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي في عملية النهوض بالواقع الرياضي المدرسي الذي يساهم في رفد الحركة الرياضية باللاعبين والإداريين لتحقيق التطور الرياضي في مختلف الالعاب ومن خلال الواقع الحالي نلاحظ تراجع في اداء رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي مما اثر سلباً في تطور الحركة الرياضية لذا ارى من الضروري العمل على معرفة مدى توفر ابعاد القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي عن مدى توفر ابعاد القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي ؟

1-3 اهداف البحث

هناك العديد من الاهداف التي وضعها الباحث وهي:

- 1- بناء مقياس القيادة التحويلية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي.
- 3- التعرف على مدى توفر محاور القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي.

1-4 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري : مدرسي ومدرسات التربية الرياضية (المدارس الثانوية والمتوسطة) في العراق ماعدا (اقليم كردستان)
- 1-4-2 المجال الزمني: من 11/3/2019 لغاية 18/2/2020
- 1-4-3 المجال المكاني: اقسام النشاط الرياضي المدرسي في العراق كافة ماعدا (اقليم كردستان).

1-5 تعريف المصطلحات

القيادة التحويلية: "وهي نمط قيادي لدية رؤية واضحة على المستقبل واهداف محددة يشجع المرؤوسين على المشاركة في بلورة رؤيه واضحة طويلة الاجل وتحديد اهداف واضحة وواقعية للمؤسسة ويسعى الى اهداف التغيير والتطوير والتنمية الادارية باستمرار ويبني انظمة واساليب قيادية مرنة تمكن من التكيف والتأقلم مع التطورات والتغيرات العالمية المعاصرة"⁽²⁾.
التعريف الاجرائي: وهي اسلوب قيادي يمارسه مدرء النشاط الرياضي والكشفي لاستثارة وتحفيز مدرسي التربية الرياضية من اجل النهوض بالواقع الحالي للمديريات الى الوضع المستقبلي من خلال رؤيا مستقبلية لتحقيق اهداف المديرية واهداف المدرسين الخاصة .

2- الدراسات النظرية والدراسات المشابهة

1-2 الدراسات النظرية

(¹) زياني ايمان؛ تأثير القيادة التحويلية على اداء المنظمة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير/ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، 2014) ص3.

(²) محمد عبد المقصود محمد؛ القيادة الادارية (عمان، مكتبة المجتمع العربي، 2006) ص20.

2-1-1-1 القيادة التحويلية

2-1-1-2 مفهوم القيادة التحويلية

تعد القيادة التحويلية من الانماط القيادية المهمة التي لاقت قبولا واسعا لدى الباحثين في المجال الاداري في ظل التغييرات والمنافسات الحادة لذا وضع العديد من الباحثين تعاريف لهذا النمط اذ ويعرفها (Moorhead&Griffin) "بانها مجموعة القدرات التي تتيح للقائد فرصة ادراك الحاجة الى التغيير وخلق رؤية جديدة و توجيه وتنفيذ ذلك التغيير بما يخدم مصلحة واهداف المنظمة"⁽¹⁾.

اما (بيرنز) فقد عرفها " بانها عملية يسعى من خلالها القائد والتابعون الى نهوض كل منهم بالأخر للوصول الى اعلى مستويات الدافعية والاخلاق"⁽²⁾.

ويعرفها احمد سيد الهواري بانها " القيادة التي تحقق نتائج ابعد مما كان متصورا وابتعد مما كان متوقعا، فهي تسعى الى احداث نقلة نوعية متكاملة في القيم والقناعات والتوجهات والرؤى والاهداف وتعتمد في هذا على التغيير الحقيقي والابداع والمخاطرة البنائية، وهي قادرة على برمجة الانشطة والناس في التغيير الشامل المتكامل"⁽³⁾،

2-1-1-3 ابعاد القيادة التحويلية

2-1-1-3-1 التأثير المثالي او الكارزمي

يعرف التأثير المثالي بأنه "قدرة القائد على كسب ثقة واعجاب واحترام وتقدير التابعين ويعد المثل الاعلى بحيث يقوم التابعون بتقليد القائد والانصياع برغبة لكل مطالبة"⁽⁴⁾، ان هذا البعد يصف سلوك القائد الذي يكون قدوة حسنة للمرؤوسين ويحظى باعجاب، واحترام وتقدير المرؤوسين وهذا يتطلب المشاركة في المخاطر من قبل القائد وتقديم احتياجات التابعين قبل احتياجاته الشخصية للقائد والقيام بتصرفات ذات طابع اخلاقي ويحدث التأثير المثالي عندما يكون القائد ذو قدرات وصفات تؤثر على العاملين لإنجاز الاهداف"⁽⁵⁾.

2-1-1-3-2 الدافعية والالهام

وهو البعد الثاني للقيادة التحويلية حيث يعتبر الالهام م المكونات الرئيسية والمتصلة عمليا بالرؤية من قبل القائد التحويلي ويكون صفة ملازمة له ومتصلة به"⁽⁶⁾، حيث يمكن تعريفه " هو ذلك السلوك الذي يشجع المرؤوسين على النظر الى القادة كنماذج للدور ويتمثل جوهر التأثير المثالي في خلق القيم التي تلهم وتوفر معاني العمل للمرؤوسين"⁽¹⁾

(¹) Moorhead G .,Griffin:R.W.,(1995), Organiztional Behavior. Haman Behavior at work ,11th Ed, Mc Graw Hill company , Inc. ,New York p325.

(²) بلال السكارنة؛ القيادة الادارية الفعالة، ط1 (عمان، دار المسيرة للنشر، 2010) ص339

(³) سيد الهواري؛ القادة صناع التغيير (الرياض، ، قرطبة للنشر والتوزيع ، 2009) ص104.

(⁴)Barbuto, J. and Burbach, M. (2006). The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials. The Journa of S0cial Psychology. P54.

(⁵) عبد الرحمن سيار؛ القيادة الفعالة ، ط1(الاسكندرية ، دار الوفاء لدني الطباعة، 2014) ص183.

(⁶) Carter, Louis & Ulrich , David & Goldsmith , Marshall , (2005) , Best practices in Leadership Devlopment and organizati0nal Chang , 3Th education , Pfeiffer,USA,p224.

2-1-1-3 الاستشارة الفكرية

تعرف الاستشارة الفكرية بانها "اثارة العاملين والارتقاء بهم لجعلهم اكثر وعيا وابداعا وابتكارا في التعامل مع المشاكل التي تعترضهم ليصبحوا اكثر وعيا بها وتشجيعهم على تبني وخلق حلول ابداعية للمشكلات التي تواجه منظماتهم، ويتم ذلك من خلال الاستماع لأفكارهم ومقترحاتهم ومشاركاتهم في احاسيسهم ومشاعرهم"⁽²⁾.

2-1-1-4 الاعتبارات الفردية

تعرف الاعتبارات الفردية بانها " مجموعة السلوكيات التي يستطيع القائد من خلالها ان يعطي اهتمام شخصي لكل مرؤوس، وذلك من خلال التعرف على مستوى الحاجات والرغبات الخاصة بكل مرؤوس ومراعات الفروق الفردية بين المرؤوسين عند اشباع الحاجات"⁽³⁾، وتشير ويرى الباحث ان الاعتبارات الفردية تشير الى ايلاء مشاعر التابعين و الاهتمام المتميز من قبل القائد من خلال تلبية احتياجات كل فرد من افراد المجموعة على انفراد. مع اخذ الطرق الفردية بنظر الاعتبار عند القيام بذلك وعلية لابد من الاهتمام الفردي للقائد التحويلي بمرؤوسيه كل حسب امكاناته وقدراته.

2-1-1-5 التمكين

ان العديد من النظريات الادارية اسهمت في بلورة وارساء هذا المفهوم، فمدرسة الادارة العلمية بقيادة (تايلر) اكدت بان العاملين لا يمتلكون الكثير من الحرية بالتصرف أي ان الصفة البارزة بين الادرة والعاملين هي اذعان العاملين لإداراتهم⁽⁴⁾، لذا فعندما يمتلك الموظفون سلطة اتخاذ القرار بشأن مهامهم ويصبحون اكثر قدرة على ادارة وتنظيم عملهم ذاتيا ويشعرون بملكيتهم بنتائج عملهم، فالموظفون الذين يتمتعون بالسلطة يكونون قادرين على مواجهة المواقف الصعبة لذا ظهر مصطلح التمكين حيث اصبح ضرورة لتحقيق الكفاءة والفاعلية في الاداء وسرعة التعامل مع المتغيرات⁽⁵⁾.

2-1-1-6 الاحساس بالآخرين

ان محاولات القائد على النهوض بأعمال المنظمة يتطلب منه ان يكون حريصا على الارتقاء باعمال الموظفين وابداع درجة عالية من الانسجام وهذا ما اكده شريف احمد حسن في ان القائد التحويلي "يسعى الى جعل اعمال موظفيه اكثر قيمة ومعنى من خلال العمل على الارتقاء بمستوى كفاءتهم وفعاليتهم في اداء اعمالهم فضلا عن ذلك فانه يعمل على ايجاد درجة عالية من الانسجام والتعاون بين الافراد والجماعة ورفع الروح المعنوية بين اعضائها"⁽⁶⁾.

(¹) احمد صادق محمد ؛علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر/ كلية الاقتصاد وعلوم الادارة، 2010)ص36.

(²) سامي بشير ابو رمان ؛ اثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الازمات، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد12، العدد 3، 2016، ص717.

(³) احمد صادق محمد ؛علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر/ كلية الاقتصاد وعلوم الادارة، 2010)ص18.

(⁴) <http://uomustansiriyah.edu.iq>

(⁵) احمد صادق محمد؛ مصدر سبق ذكره، ص23.

(⁶) شريف احمد حسن ؛ سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على الابداع التنظيمي(رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا/ كلية الاعمال ، 2010)ص29.

2-2 الدراسات السابقة والمشابهة

2-2-1 دراسة: ميسون علي حسين (2013م)⁽¹⁾

دور القيادة التحويلية في تحقيق العدالة التنظيمية بحث ميداني في بعض الجامعات العراقية.

هدفت الدراسة الى:

- التعرف على تطبيق أنموذج القيادة التحويلية وتأثير هذا الأنموذج على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في قيادات جامعات الفرات الأوسط.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالطريقة المسحية اذ اشتملت عينة البحث من (115) وتكونت عينة البحث من رؤساء الاقسام العلمية في جامعات الفرات الاوسط واستخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية التالية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري ، والنسبة المئوية ،والاختبار التائي) وتوصلت الباحثة الى الاستنتاجات التالية:

- وجود علاقة ارتباط قوية بين متغيرات الدراسة وخصوصا بين بعد الاعتبارات الفردية والاستثارة الفكرية مع أبعاد العدالة التنظيمية كافة .

- وكذلك وجود علاقة تأثير قوية بينهما.

2-2-2 دراسة: ناظم جواد سلمان (2007م)⁽²⁾

العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية وأثرهما في تفوق المنظمات المصرفية.

هدفت الدراسة الى:

- دراسة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية وأثرهما في تفوق المنظمات المصرفية.

واختبرت الدراسة في أربعة مصارف تعد من أقدم المصارف العاملة في هذا القطاع اثنان منها حكوميان (مصرف الرافدين، ومصرف الرشيد) واثنان أهلية (مصرف الاستثمار العراقي، ومصرف بغداد)، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (133) مديراً موزعين في مستويات إدارية عدة، واستخدمت الدراسة الاستبيان أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، فضلا عن المقابلات الشخصية وبعض التقارير السنوية الخاصة بالمصارف، واستخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها:

- ارتفاع مستوى المتغيرات الثلاثة الرئيسية في المصارف المبحوثة ووجود علاقة ارتباط معنوية فيما بينهما .

- وجود اثر معنوي لكل من سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية في التفوق التنظيمي، وأن هذا التأثير يزداد بوجودهما معا.

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث:

(¹) ميسون علي حسين؛ دور القيادة التحويلية في تحقيق العدالة التنظيمية بحث ميداني في بعض الجامعات العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد، 2013)

(²) ناظم جواد سلمان؛ العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية وأثرهما في تفوق المنظمات المصرفية (اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد، 2007)

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للائمته مع طبيعة البحث او الدراسة.

3-2 مجتمع البحث وعينته:

3-2-1 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من (6834) من مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في اقسام النشاط الرياضي المدرسي والحاصلين على شهادة البكالوريوس فاكثراً.

3-2-2 عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينتين من مجتمع البحث تمثل العينة الأولى عينة بناء المقياس وتم اختيارها عشوائياً عن طريق القرعة واشتملت على (5) مديريات والتي تمثل 25% من مجموع مديريات النشاط الرياضي والكشفي في عموم العراق ماعدا اقليم كردستان والبالغة (20) مديرية في عموم العراق توزعت عينة البناء وعينة التطبيق كما موضح في الجدول (1).

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينة البناء وعينة التطبيق والنسبة المئوية

ت	المديرية	عدد المدرسين	عينة البناء	عينة التطبيق	النسبة المئوية	العينة الاستطلاعية
1	الرصافة الثانية	308	74		24.025%	
2	بابل	619	94		15.185%	
3	كربلاء	265	76		28.679%	
4	التجف	262	58		22.137%	
5	الانبار	328	78		23.780%	
6	البصرة	678		84	12.389%	
7	الكرخ الاولى	292		52	17.808%	
8	ديالى	655		73	11.145%	
9	نينوى	505		72	14.257%	
10	صلاح الدين	159		75	47.169%	15
	المجموع		380	355		15

بتاريخ 6-7/3/2019 في قسمي تربية الضلوعية وتربية بلد لمعرفة مدى وضوح العبارات وتشخيص المعوقات ومعرفة الوقت المطلوب للإجابة وبعد ذلك تم توزيعه على عينة البناء .

3-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات والأجهزة المساعدة :

لغرض إجراء البحث استعان الباحث بالوسائل و الأدوات التالية:

اولاً: وسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والانكليزية.

ثانياً: الأدوات والأجهزة المساعدة:

- الحاسبة الإلكترونية نوع (لاب توب).

- حاسبة يدوية.

- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

3-3 مقياس القيادة التحويلية:

نظرا لعدم توفر مقياس القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي على حد (علم الباحث) لذا تطلب العمل لبناء مقياس يتلاءم وطبيعة البحث وأهدافه، وتتم عملية بناء أي مقياس بعدة مراحل هي⁽¹⁾:

- التخطيط للمقياس وذلك بتحديد المحاور التي تغطي فقراته.

- صياغة فقرات لكل محور .

- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث.

- إجراء تحليل احصائي لفقرات المقياس.

3-3-1 تحديد مجالات المقياس

وضع مجالات الاستبيان والتي تكونت من ستة محاور وهي (التأثير المثالي، التحفيز والالهام، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية، التمكين، الاحساس بالآخرين)، ويرى الباحث ان المجالات كافية ومناسبة وتتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية.

3-3-1-2 صياغة فقرات المقياس:

وبعد تحديد المحاور الأساسية للمقياس، قام الباحث بأعداد الصيغة الأولية للمقياس بوضع عدد من الفقرات لتتناسب مع المحاور الأساسية للمقياس وتم مراعاة عدة جوانب في صياغة العبارات⁽²⁾ :

- ان يكون محتوى العبارة واضحا وصريحا ومباشرا.

- تجنب نفي النفي في العبارات.

- يجب ان تحتوي العبارة على فكرة واحدة فقط.

- ان تكون بدائل العبارة قصيرة قدر الامكان.

وبواقع (55) فقرة وزعت على محاور المقياس الستة (التأثير المثالي (11) فقرة، التحفيز والالهام (8) فقرات ، الاستثارة الفكرية (10) فقرات، الاعتبارات الفردية (9) فقرات ، التمكين (10) فقرات ، الاحساس بالآخرين (7) فقرات).

3-3-1-3 تحديد بدائل الإجابة:

من خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات المشابهة ولغرض تحقيق الدقة في الإجابة من قبل عينة البحث تم استخدام طريقة (ليكرت) والذي يعتمد على أسلوب القياس الترتيبي واختار الباحث ميزان ترتيبي خماسي التدرج لتحقيق دقة في الإجابة من قبل المدرسين.

3-3-1-4 صدق المحتوى للمقياس:

(1) Allen &Yen ,W, M; introduction to measurement the pry ,books, Cole .California (1979) p118-119.

(2) محمد احمد الخطيب وحامد اجمد الخطيب؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، ط1 (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011) ص47-48.

إن هذا النوع من الصدق قد تحقق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل مجال من مجالات المقياس وكذلك تصنيف فقرات كل مجال، إذ "إن الأساس فيه ينصب على كل مجال من مجالات المقياس، ومدى احتوائه على فقرات مناسبة، والتصميم المنطقي لفقرات كل مجال ومدى تغطيته له"⁽¹⁾.

3-1-5 الصدق الظاهري للمقياس:

بعد صياغة المحاور الرئيسية للمقياس والبالغة ستة محاور تم صياغة فقرات المقياس بصورته الأولية والبالغ عددها (55) فقرة ملحق (1) وإعداد التعليمات الخاصة بها، ولغرض التعرف على صدق الفقرات تم عرض المقياس على السادة ذوي الخبرة والاختصاص ملحق (4) في الإدارة والتنظيم والقياس والتقويم وعلم النفس الرياضي وعلم النفس التربوي ، وبعد اخذ آراء الخبراء تم حذف بعض الفقرات التي لم تحصل على (75%) من اتفاق الخبراء و كذلك تعديل بعض الفقرات و كذلك تم دمج بعض الفقرات وبذلك اعتمد الباحث (49) فقرة ملحق (1) حيث تم استبعاد (6) فقرات وهي (5، 10، 43، 47، 48، 52) لأنها لم تحصل على النسبة المطلوبة من اتفاق الخبراء" ويعد اتفاق المحكمين نوعا من أنواع الصدق الظاهري"⁽²⁾ ، لذا فقد اختار الباحث الفقرات التي حازت على اتفاق (75%) فأكثر كما في الجدول (2).

الجدول (2)

يبين عدد الخبراء والنسب المئوية لكل فقرة لمقياس القيادة التحويلية

تسلسل الفقرات	الخبراء الموافقين	الخبراء غير الموافقين	الفقرات المستبعدة	النسبة المئوية	تسلسل الفقرات	الخبراء الموافقين	الخبراء غير الموافقين	الفقرات المستبعدة	النسبة المئوية
1	12	1		92.307%	29	12	1		92.307%
2	13			100%	30	12	1		92.307%
3	12	1		92.307%	31	11	2		84.615%
4	12	1		92.307%	32	11	2		84.615%
5	9	4	مستبعدة	69.230%	33	12	1		92.230%
6	12	1		92.307%	34	13			100%
7	13			100%	35	12	1		92.230%
8	13			100%	36	11	2		84.615%
9	13			100%	37	12	1		92.230%
10	9	4	مستبعدة	69.230%	38	11	2		92.230%
11	11	2		84.615%	39	13			100%
12	13			100%	40	13			100%
13	13			100%	41	11	2		92.230%
14	11	2		84.615%	42	10	3		76.923%
15	12	1		92.307%	43	8	5	مستبعدة	61.538%
16	13			100%	44	10	3		76.923%
17	13			100%	45	12	1		92.230%
18	13			100%	46	11	2		84.615%
19	11	2		84.615%	47	9	4	مستبعدة	69.230%
20	11	2		84.615%	48	9	4	مستبعدة	69.230%
21	11	2		84.615%	49	10	3		76.923%

(1) صفوت فرج؛ القياس النفسي (القاهرة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1980) ص306.

(2)Stanly,J& Kenneth D .Nopkins(1987):Educational and psychological Measurement and evaluation (5th Ed), prentice–Hall, new york p109.

%76.923		3	10	50	%80		3	12	22
%92.307		1	12	51	%92.307		1	12	23
%61.538	مستبعدة	5	8	52	%76.923		3	10	24
%92.307		1	12	53	%69.230		4	9	25
%76.923		3	10	54	%100			13	26
%84.615		2	11	55	%92.307		1	12	27
					%100			13	28

3-1-3-6 تطبيق استطلاعي اولي

طبق المقياس بعد عرضة على السادة الخبراء على عينة قوامها (15) من مدرسي التربية الرياضية في قسيمي بلد والضلوعية بتاريخ 2019/3/7-6 للإجابة على فقرات المقياس وكان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي:

- للتعرف على وضوح الفقرات ودرجة استجابتهم لها
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحث.
- الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة عن المقياس وتم تحديد الوقت المستغرق للإجابة ب(15-20) دقيقة.

3-1-3-7 صدق البناء

وهو عبارة عن المدى الذي يمكن إن نقرر بموجبة أن المقياس يقيس بناء نظريا محدد او خاصية معينة و يسمى بصدق المفهوم، وقد تم الكشف عن صدق البناء باستخدام صدق المفردة عن طريق (القوة التمييزية للفقرات) باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين ومعامل الاتساق الداخلي للمقياس وتعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء أن وللتحقق من صدق البناء قام الباحث بالاتي .:

3-1-3-7-1 تطبيق المقياس على عينة البناء

تم توزيع استبيان لبناء مقياس القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي على مدرسي التربية الرياضية في مديريات (بابل، كربلاء، النجف، الرصافة الثانية، الانبار) من قبل الباحث وتم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية، إذ تم توزيع الفقرات داخل المقياس بصورة عشوائية حتى لا يتأثر المجيب بنمط الفقرة:

- المحور الاول (التأثير المثالي) يتكون من (1،4،8،24،28،31،35،38،44).
 - المحور الثاني (التحفيز والالهام) يتكون (2،6،11،16،21،25،33،46).
 - والمحور الثالث (الاستثارة الفكرية) يتكون (3،7،14،17،20،،22،23،27،37،45).
 - والمحور الرابع (الاعتبارات الفردية) يتكون (19،26،29،34،36،41،47،48،49).
 - والمحور الخامس (التمكين) يتكون (13،18،30،32،39،40،43).
 - والمحور السادس (الاحساس بالآخرين) يتكون (5،9،10،12،15،42).
- اذ اصبح واما إذ تم توزيع (465) استمارة وحصل ابحاث على 380 استمارة صالحة والتي تمثل (5.56)% من مجتمع البحث الكلي وكانت مدة توزيع الاستبيانات على عينة البناء من 2019/3/11 ولغاية 2019/5/27 .

3-1-3-8 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس القيادة التحويلية

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس القيادة التحويلية

من مواصفات المقياس إجراء التحليل الإحصائي لفقراته للتمييز بين الفقرات التي حصلت على درجات عالية والفقرات التي حصلت على درجات منخفضة في المقياس نفسه أي استخراج القوة التمييزية للفقرات وتم التحليل الإحصائي بطريقتين:

أولاً: المجموعتان الطرفيتان:

إن الهدف من تحليل الفقرات هو التأكد من كفاءتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه المقياس، حيث تعد القوة التمييزية إحدى الخصائص السيكومترية المهمة التي يمكن الاعتماد عليها في تقويم كفاءة الفقرة في قياس السمة المراد قياسها⁽¹⁾، وقد استخدم الباحث أسلوب المجموعتان الطرفيتان للكشف عن الفقرات المتميزة في بناء مقياس القيادة لتحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي، إذ قام الباحث بترتيب الدرجات الكلية من أعلى درجة إلى أدنى درجة وفي ضوء الترتيب التنازلي اختار الباحث نسبة (27%) من الدرجات العليا و (27%) من الدرجات الدنيا من أفراد عينة التمييز لتمثل مجموعتين طرفيتان وهذه النسبة يؤيدها المختصون في الاختبارات بوصفها "أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم والتباين"⁽²⁾، وأشار (Beuchert. A.K Mendoza) (1990) إلى "إن نتائج معامل تمييز الفقرة المحسوبة على نسبة مئوية (27%) لا تختلف كثيراً عن تلك المحسوبة على نسبة (30%) أو (50%) عند المفحوصين بواقع (100) أو أكثر"⁽³⁾، وقام الباحث بإجراء الاختبار لقيمة (t) على المجموعتين الطرفيتان بهدف معرفة الفروق بينهما واعتمدت قيمة (t) الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات باستخدام نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

يبين قيمة (ت) لفقرات مقياس القيادة التحويلية باستخدام أسلوب المجموعات المتطرفة

العبارات	المجموعتين المتطرفتين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحتسبة	الدالة	المعنوية
1	المجموعة العليا	4,20	0,600	8,597	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,20	0,858			
2	المجموعة العليا	4,47	0,726	8,191	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,22	1,162			
3	المجموعة العليا	4,17	0,505	10,192	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,04	0,828			
4	المجموعة العليا	4,36	0,598	9,184	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,10	1,079			
5	المجموعة العليا	4,33	0,612	10,738	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2,78	1,151			
6	المجموعة العليا	4,36	0,577	11,509	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2,90	1,169			
7	المجموعة العليا	4,32	0,588	8,030	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,14	1,191			
8	المجموعة العليا	4,17	0,685	8,164	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2,99	1,112			
9	المجموعة العليا	3,15	1,245	3,852	0,000	معنوي

(¹) كريم عطوي بريك؛ بناء وتقنين مقياس لاتجاهات تدريسي جامعة الانبار نحو ممارسة الرياضة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الانبار/ كلية التربية الرياضية، 2008) ص 65.

(²) عبد الجليل الزوبعي وآخرون؛ الاختبارات والمقاييس النفسية (الموصل، دار الكتاب للطباعة والنشر، 1981) ص 75.

(3) Beuchert .A.K.& Mendoza, J.L: Amount Carlo comparison of ten items discrimination indices,(Journal of Educational Measurement, vol.(16) . No(11)1990) p.118.

			1,074	2,44	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	8,561	0,880	4,00	المجموعة العليا	10
			0,918	2,79	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10,438	0,685	4,07	المجموعة العليا	11
			1,014	2,79	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	9,757	0,696	4,12	المجموعة العليا	12
			1,055	2,75	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	9,901	0,680	3,99	المجموعة العليا	13
			1,044	2,62	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	9,571	0,703	4,17	المجموعة العليا	14
			1,162	2,73	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	11,428	0,721	4,17	المجموعة العليا	15
			1,085	2,52	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	12,037	0,673	4,15	المجموعة العليا	16
			0,690	2,58	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	11,438	0,678	4,12	المجموعة العليا	17
			0,925	2,72	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	7,926	1,101	3,84	المجموعة العليا	18
			0,935	2,57	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10, 876	0,695	4,03	المجموعة العليا	19
			0,997	2,59	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10,982	0,705	3,95	المجموعة العليا	20
			1,001	2,46	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	5,848	1,056	3,62	المجموعة العليا	21
			0,957	2,69	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	6, 645	1,084	3,73	المجموعة العليا	22
			1,044	2,62	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0,475	0,716	1,145	3,20	المجموعة العليا	23
			1,047	3,18	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	12,068	0,689	3,89	المجموعة العليا	24
			1,012	2,33	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	12,417	0,700	4,10	المجموعة العليا	25
			0,962	2,46	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10,290	0,697	3,84	المجموعة العليا	26
			0,988	2,46	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	8,932	0,941	0,88	المجموعة العليا	27
			0,906	0,58	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10,884	0,775	4,00	المجموعة العليا	28
			0,923	2,54	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	13,064	0,671	4,00	المجموعة العليا	29
			1,025	2,22	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10,194	0,806	4,00	المجموعة العليا	30
			0,974	2,57	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	11,565	0,707	4,02	المجموعة العليا	31
			0,923	2,53	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	6,810	1,053	3,68	المجموعة العليا	32
			0,899	2,64	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	10,884	0,715	4,16	المجموعة العليا	33
			1,081	2,59	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	6,829	1,059	3,68	المجموعة العليا	34
			1,012	2,57	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	7,468	1,084	3,78	المجموعة العليا	35
			1,062	2,52	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	11,382	0,685	3,93	المجموعة العليا	36

			0,080	2,31	المجموعة الدنيا	
			0,715	4,04	المجموعة العليا	37
معنوي	0,000	12,371	0,946	2,41	المجموعة الدنيا	
			0,648	3,93	المجموعة العليا	38
معنوي	0,000	11,730	0,923	2,46	المجموعة الدنيا	
			0,721	4,07	المجموعة العليا	39
معنوي	0,000	11,924	0,950	2,49	المجموعة الدنيا	
			0,963	3,91	المجموعة العليا	40
معنوي	0,000	11,364	0,923	2,64	المجموعة الدنيا	
			0,685	4,14	المجموعة العليا	41
معنوي	0,000	12,336	0,950	2,53	المجموعة الدنيا	
			0,641	3,96	المجموعة العليا	42
معنوي	0,000	12,572	0,985	2,32	المجموعة الدنيا	
			1,177	3,16	المجموعة العليا	43
غير معنوي	0,396	0,851	1,032	3,31	المجموعة الدنيا	
			1,025	3,54	المجموعة العليا	44
معنوي	0,000	6,820	1,048	2,43	المجموعة الدنيا	
			0,762	3,81	المجموعة العليا	45
معنوي	0,000	12,405	0,840	2,28	المجموعة الدنيا	
			1,018	3,63	المجموعة العليا	46
معنوي	0,000	7,294	0,963	2,49	المجموعة الدنيا	
			0,689	3,89	المجموعة العليا	47
معنوي	0,000	9,220	1,018	2,63	المجموعة الدنيا	
			0,988	3,46	المجموعة العليا	48
معنوي	0,000	7,078	0,943	2,38	المجموعة الدنيا	
			0,755	3,74	المجموعة العليا	49
معنوي	0,000	10,327	0,940	2,36	المجموعة الدنيا	

نلاحظ من الجدول (9) إن جميع العبارات دالة عند مستوى دلالة (0,05) مما يدل على معنوية الفروق بين المجموعتين المتطرفتين، ماعدا الفقرتين (23، 43) علما ان القيمة الجدولية هي (1,96).

ثانيا: معامل الاتساق الداخلي

"يقدم لنا هذا الأسلوب مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل ، فضلا عن قدرته على إبراز الترابط بين فقرات المقياس"⁽¹⁾، إن هذا الأسلوب يمكن إيجاده عن طريق إيجاد العلاقة بين فقرات الاختبار والدرجة الكلية للمقياس التي تعد معيارا لصدق الاختبار، يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس⁽²⁾، ويتم حساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون لتحقيق هذا الغرض بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) كما موضح بالجدول (4) وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.144 ، 0.753).

(1) علي مهدي كاظم ؛بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى المرحلة الإعدادية(رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد / كلية التربية الرياضية ،1990) ص101.

(2) ليلي السيد فرحات ؛ القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط1 (القاهرة، مركز الكتاب للطباعة والنشر،2001) ص68.

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة بناء مقياس القيادة التحويلية

المعنوية	الدلالة	قيمة ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي	العبارات	المعنوية	الدلالة	قيمة ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي	العبارات
معنوي	0,000	0,681	26	معنوي	0,000	0,562	1
معنوي	0,000	0,587	27	معنوي	0,000	0,561	2
معنوي	0,000	0,687	28	معنوي	0,000	0,632	3
معنوي	0,000	0,740	29	معنوي	0,000	0,679	4
معنوي	0,000	0,678	30	معنوي	0,000	0,692	5
معنوي	0,000	0,719	31	معنوي	0,000	0,686	6
معنوي	0,000	0,517	32	معنوي	0,000	0,502	7
معنوي	0,000	0,704	33	معنوي	0,000	0,518	8
معنوي	0,000	0,592	34	معنوي	0,000	0,279	9
معنوي	0,000	0,604	35	معنوي	0,000	0,606	10
معنوي	0,000	0,738	36	معنوي	0,000	0,677	11
معنوي	0,000	0,723	37	معنوي	0,000	0,658	12
معنوي	0,000	0,702	38	معنوي	0,000	0,658	13
معنوي	0,000	0,724	39	معنوي	0,000	0,634	14
معنوي	0,000	0,706	40	معنوي	0,000	0,693	15
معنوي	0,000	0,699	41	معنوي	0,000	0,702	16
معنوي	0,000	0,753	42	معنوي	0,000	0,706	17
غير معنوي	0,396	0,144	43	معنوي	0,000	0,585	18
معنوي	0,000	0,545	44	معنوي	0,000	0,742	19
معنوي	0,000	0,747	45	معنوي	0,000	0,718	20
معنوي	0,000	0,609	46	معنوي	0,000	0,504	21
معنوي	0,000	0,654	47	معنوي	0,000	0,561	22
معنوي	0,000	0,583	48	غير معنوي	0,475	0,171	23
معنوي	0,000	0,668	49	معنوي	0,000	0,718	24
				معنوي	0,000	0,702	25

نلاحظ من الجدول (8) إن قيم الدلالة لجميع معاملات الارتباط اصغر من القيمة المعتمدة (0,05) مما يدل على معنوية الارتباط لجميع العبارات أي ان اجابات العينة على فقرات المقياس تتمتع بالاتساق الداخلي ماعدا الفقرتين (23، 43) كانتا غير متسقة

3-1-9 ثبات المقياس :

للتأكد من ثبات المقياس استخدم الباحث الطرائق الآتية: طريقتي التجزئة النصفية ومعامل اختبار الفا كرو نباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية

وللحصول على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة جيتمان اذ بلغ الثبات الكلي (0.86) وباستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الثبات (0.90) وهو معامل ثبات عالي.

2 - طريقة معامل (الفا كرو نباخ)

تعد طريقة (الفا كرو نباخ) من المعادلات المشهورة في مجال الإحصاء وتتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية⁽¹⁾، وتستخدم في عبارات الاستبيانات التي تتطلب إجاباتها الاختيار من بين بدائل متعددة وتكون درجاتها متدرجة من (1-5) مثلاً⁽¹⁾، وبلغت قيمة معامل الثبات (0.94) وهي قيمة ثبات عالية.

(¹) موسى النبهان؛ اساسيات القياس في العلوم السلوكية (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004) ص248.

3-3-10 وصف المقياس بصيغته النهائية

يتكون مقياس القيادة التحويلية بصيغته النهائية* من ستة محاور و(47) فقرة وزعت بطريقة عشوائية وهي:

- المحور التأثير المثالي (9 فقرات وهي (1، 4، 8، 23، 27، 30، 34، 37، 42).
- محور التحفيز والالهام (8 فقرات وهي (2، 6، 11، 16، 21، 24، 32، 44).
- محور الاستثارة الفكرية (8 فقرات وهي (3، 7، 14، 17، 20، 22، 26، 36، 43).
- محور الاعتبارات الفردية (9 فقرات وهي (19، 25، 28، 33، 35، 40، 45، 46، 47).
- محور التمكين (7 فقرات وهي (13، 18، 29، 31، 38، 39).
- محور الاحساس بالآخرين (6 فقرات وهي (5، 9، 10، 12، 15، 41).

3-3-12 التطبيق النهائي لأداة البحث:

تم تطبيق أداة البحث (مقياس القيادة التحويلية) على عينة التطبيق البالغة (425) مدرس تربية رياضية وبعد تزويد العينة بالتعليمات وحول كيفية الاجابة عن المقياس فقد امتدت فترة التطبيق من 2019/10/1 الى 2020/2/18، وقد بلغت مجموع الاستبيانات التي استطاع الباحث الحصول عليها (372) وكانت الاستبيانات ذات الاجابة الصحيحة (355) استبيان، اذ لم يستطع من الحصول على (53) استبيان و(17) استبيان كان فيها نقص في الاجابة مما اضطر الباحث الى استبعادها.

3-4 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الملائمة للبحث وهي:

الوسط الحسابي

الانحراف المعياري

النسبة المئوية

معامل ارتباط بيرسون

اختبار (ت) للمجموعتين المتطرفتين

معادلة جيتمان

سبيرمان براون

طريقة معامل الفا كرو نباخ

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

يتضمن هذا الباب عرض النتائج التي توصل اليها الباحث من خلال استخدام الوسائل الاحصائية لغرض الوصول الى اهداف البحث.

4-1: عرض وتحليل ومناقشة نتائج محاور وفقرات القيادة التحويلية لمدرء النشاط الرياضي والكشفي:

(2) صلاح الدين محمود؛ الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط1 (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2006)

لتقييم محاور القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي فقد تم استخراج الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل محور وكما مبين في الجدول (5)

جدول(5)

يبين الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لمحاور القيادة التحويلية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي

ت	محاور القيادة التحويلية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1-	التأثير المثالي	3,73	0,746	74,600%	عالي
2-	التحفيز والالهام	3,43	0,685	68,600%	متوسط
3-	الاستشارة الفكرية	3,39	0,704	67,800%	متوسط
4-	الاعتبارات الفردية	3,43	0,666	68,600%	متوسط
5-	التمكين	3,41	0,682	68,200%	متوسط
6-	الاحساس بالآخرين	3,34	0,667	66,800%	متوسط
	المحاور الكلية	20,73	4,15	69,100%	متوسط

نلاحظ من الجدول (5) ان النتائج التي ظهرت لمحاور القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي كانت (متوسطة) اذ بلغ الوسط الحسابي ما بين (3,73 - 3,34) ونسبة مئوية ما بين (74,600% - 66,684%)، اذ كان مجموع الاوساط الحسابية (20,73) ومتوسط النسبة المئوية (69,100%).

اذ حصل محور التأثير المثالي في تسلسل محاور القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي على المرتبة الاولى بوسط حسابي (3,73) ونسبة مئوية (74,600%) وبمستوى عالي وهذا يؤكد ان اغلب مدراء النشاط الرياضي والكشفي يتميزون بالشخصية المؤثرة على الآخرين وذلك لطبيعة العمل الرياضي التي تحتاج الى قادة مؤثرين على المعية من اجل تحقيق النجاح في العمل الإداريين.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة فهد الوطبان التي بينت ان اكثر السمات توفرا في القادة الامنيين هي سمة القيادة الكاريزمية⁽¹⁾. وحصل محور التحفيز والالهام على المرتبة الثانية بوسط حسابي (3,43) ونسبة مئوية (68,600%) وبمستوى (متوسط) وهذا يؤكد قدرة مدراء النشاط الرياضي والكشفي على استثارة همم العاملين معهم واذكاء الحماس فيهم بدرجة متوسطة . وحصل محور الاعتبارات الفردية على المرتبة الثالثة بوسط حسابي (3,43) ونسبة مئوية (68,600%) وبمستوى(متوسط) وهذا يؤكد ان اهتمام مدراء النشاط الرياضي والكشفي بالمدرسين ليس كما هو مطلوب للارتقاء بعمل المديرين لتحقيق التطور في اداء المدرسين في مدارسهم.

وحصل محور التمكين على المركز الرابع بوسط حسابي (3,41) ونسبة مئوية (68,200%) وبمستوى (متوسط) ومن خلال هذه النتائج يظهر لنا جليا بان هناك دور مهم يقوم به المدير من اجل تمكين المدرسين لتحقيق اداء اعمالهم. وهذه النتائج تتفق مع دراسة سامي بشير ابو رمان في ان امتلاك العاملين لهذا المحور يؤثر بشكل ايجابي لاداء العاملين في المؤسسة التي يعملون بها⁽²⁾.

(¹) فهد الوطبان؛ السلوك القيادي التحويلي لدى القيادة الامنية بوزارة الداخلية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود/ كلية العلوم الادارية، 2005)ص247.

(²) سامي بشير ابو رمان؛ اثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الازمات (المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 12، العدد3، 2016) ص725.

وحصل محور الاستثارة الفكرية على المركز الخامس بوسط حسابي (3,39) وبنسبة مئوية (67,600%) وبمستوى (متوسط)، وهذا يؤكد على ان المدراء يؤكدون على اعطاء فرصة للعاملين من اجل ابراز الافكار الجديدة والتي تعطي مجال للأبداع في مجال العمل.

وحصل محور الاحساس بالآخرين على الوسط حسابي (3,34) وبنسبة مئوية (66,800%) وبمستوى (متوسط)، وهذا مؤشر على سعي مدراء النشاط الرياضي والكشفي من خلال الرقعة بمستوى المدرسين لتحقيق الهداف العمل في هذه المديریات. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة احمد بني عيسى التي اشارت نتائجها الى تمتع المؤسسات العامة الاردنية بمستوى متوسط من خصائص القيادة التحويلية⁽¹⁾

5- الاستنتاجات والتوصيات

5 - 1 الاستنتاجات

من خلال النتائج التي توصل اليها الباحث يمكن استنتاج ما يأتي:

اولا- الاستنتاجات فيما يخص القيادة التحويلية كانت :

- 1 - صلاحية مقياس القيادة التحويلية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي.
- 2 - ان محاور القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي وبدرجة متوسطة.
- 3 - ان اكثر محور من محاور القيادة التحويلية توفرا في رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي كان محور التأثير المثالي وبدرجة عالية.
- 4 - ان اقل محور توفرا لدى رؤساء اقسام النشاط الرياضي المدرسي كان محور الاحساس بالآخرين.

5 - 2 التوصيات

في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث بما يلي:

- 1- اعتماد مقياسي القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي في الدراسات اللاحقة لتطوير عمل المؤسسات الرياضية.
- 2 - العمل على دعم نموذج القيادة التحويلية كونه اكثر النماذج القيادية لتدعيم عملية التغيير التنظيمي في المؤسسات المختلفة.
- 2- ضرورة الاهتمام بعملية اختيار القيادات الرياضية الكفوة لتولي المناصب القيادية واقامة دورات تطويرية مستمرة لتعزيز المعرفة وزيادة خبراتهم ومهاراتهم.

المصادر

- احمد بني عيسى؛ اثر القيادة التحويلية على الاداء في المؤسسات العامة في الاردن، دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، 2005).
- احمد صادق محمد ؛علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر/ كلية الاقتصاد وعلوم الادارة، 2010)ص36.

(¹) احمد بني عيسى؛ اثر القيادة التحويلية على الاداء في المؤسسات العامة في الاردن، دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، 2005) ص164.

- احمد صادق محمد ؛علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر/ كلية الاقتصاد وعلوم الادارة، 2010)ص18.
- احمد صادق محمد؛ مصدر سبق ذكره، ص23.
- بلال السكارنة؛ القيادة الادارية الفعالة، ط1 (عمان، دار المسيرة للنشر، 2010) ص339
- زياني ايمان؛ تأثير القيادة التحويلية على اداء المنظمة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير/ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية،2014) ص3.
- سامي بشير ابو رمان ؛ اثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الازمات، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد12، العدد 3، 2016، ص717.
- سامي بشير ابو رمان؛ اثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الازمات (المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 12، العدد3، 2016) ص725.
- سيد الهواري؛ القادة صناع التغيير (الرياض، ، قرطبة للنشر والتوزيع ، 2009) ص104.
- شريف احمد حسن ؛ سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على الابداع التنظيمي(رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا/ كلية الاعمال ، 2010)ص29.
- صفوت فرج؛ القياس النفسي (القاهرة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1980) ص306
- صلاح الدين محمود؛ الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط1 (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2006)
- عبد الجليل الزوبعي وآخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية (الموصل، دار الكتاب للطباعة والنشر، 1981)
- عبد الرحمن سيار؛ القيادة الفعالة ، ط1(الاسكندرية ، دار الوفاء لدني الطباعة، 2014) ص183.
- علي مهدي كاظم ؛بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى المرحلة الإعدادية(رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد / كلية التربية الرياضية ،1990) ص101.
- فهد الوطبان؛ السلوك القيادي التحويلي لدى القيادة الامنية بوزارة الداخلية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود/ كلية العلوم الادارية، 2005)ص247.
- كريم عطوي بريك؛ بناء وتقنين مقياس لاتجاهات تدريسي جامعة الانبار نحو ممارسة الرياضة(رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الانبار/ كلية التربية الرياضية ،2008) ص65.
- ليلي السيد فرحات ؛ القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط1 (القاهرة، مركز الكتاب للطباعة والنشر، 2001)
- محمد احمد الخطيب وحامد احمد الخطيب؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، ط1(عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011)
- محمد عبد المقصود محمد؛ القيادة الادارية (عمان، مكتبة المجتمع العربي، 2006) ص20.
- موسى النبهان؛ اساسيات القياس في العلوم السلوكية (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004) ص248.
- ميسون علي حسين؛ دور القيادة التحويلية في تحقيق العدالة التنظيمية بحث ميداني في بعض الجامعات العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد، 2013)
- ناظم جواد سلمان؛ العلاقة بين سلوك المواطن التنظيمية والقيادة التحويلية وأثرهما في تفوق المنظمات المصرفية (اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد، 2007)

- Moorhead G.,Griffin:,R.W.,(1995), Organizational Behavior. Haman Behavior at work ,11th Ed, Mc Graw Hill company , Inc. ,New York.
- Carter, Louis & Ulrich , David & Goldsmith , Marshall , (2005) , Best practices in Leadership Development and organizational Chang , 3Th education , Pfeiffer,USA,.
- Barbuto, J. and Burbach, M. (2006). The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials. The Journal of Social Psychology.
- Allen & Yen ,W, M; introduction to measurement the pry ,books, Cole .California (1979) ,p118-
- Stanly,J& Kenneth D .Nopkins(1987):Educational and psychological Measurement and evaluation (5th Ed), prentice-Hall, new york.
- Beuchert .A.K.& Mendoza, J.L: Amount Carlo comparison of ten items discrimination indices,(Journal of Educational Measurement, vol.(16) . No(11)1990).
- <http://uomustansiriyah.edu.iq>.

ملحق (2)

الاستبيان الذي تم عرضه على عينة البناء

مقياس القيادة التحويلية

ت	الفقرات	دائما	كثيرا	احيانا	قليلًا	نادرا
1	يحظى مدير النشاط الرياضي بالاهتمام العالي من قبل مدرسي الرياضة					
2	يعمل مدير النشاط الرياضي على استئثاره هم مدرسي التربية الرياضية من اجل التغيير					
3	يشجع مدير النشاط الرياضي المدرسين على الابداع والتجديد في الافكار باستمرار					
4	يواجه مدير النشاط الرياضي المواقف الصعبة بهمة عالية					
5	يسعى مدير النشاط الرياضي الى مشاركة مدرسي التربية الرياضية في وضع خطط المديرية					
6	يعمل على اذكاء الحماس والاخلاص والتفاني في العمل لدى مدرسي التربية الرياضية					
7	يقوم مدير النشاط الرياضي بتسيخ مبدأ المشاركة بين المدرسين					
8	يحظى مدير النشاط الرياضي بثقة مدرسي التربية الرياضية					
9	يعمل مدير النشاط الرياضي على جعل أعمال المدرسين أكثر قيمة					
10	يسعى مدير النشاط الرياضي الى الارتقاء بمستوى التربية مدرسي الرياضية					
11	يسعى مدير النشاط الرياضي الى تحقيق تغيير فيعمل المديرية					
12	يعمل مدير النشاط الرياضي على ايجاد درجة عالية من الانسجام بين التدريسين ومديرياتهم					
13	يسمح مدير النشاط الرياضي لمدرسي التربية الرياضية باتخاذ القرارات بما يضمن انجاز الأعمال					
14	يشجع مدير النشاط الرياضي المدرسين على المشاركة فيصنع القرارات					
15	يعمل مدير النشاط الرياضي على رفع الروح المعنوية لملاكات المديرية					
16	يشجع مدير النشاط الرياضي على طرح الافكار التطويرية حتى وان كانت تتعارض مع افكاره					
17	يطلب مدير النشاط الرياضي من مدرسي التربية الرياضية اقتراحات جديدة لإنجاز مهام العمل					
18	يقوم مدير النشاط الرياضي بتفويض بعض صلاحياته لمعاونيه لتسهيل العمل					
19	يهتم مدير النشاط الرياضي بالمدرسين من حيث التوجيه والمتابعة					
20	يوجه مدير النشاط الرياضي مدرسي التربية الرياضية بإيجاد حلول ابداعية للمشكلات التي تواجههم					
21	يعمل مدير النشاط الرياضي على انجاز المهام بروح الفريق الواحد					
22	ينظم مدير النشاط الرياضي دورات تطويرية سنوية لمدرسي التربية الرياضية					
23	يطرح مدير النشاط الرياضي افكار روتينية					
24	يعمل مدير النشاط الرياضي على ترتيب اولويات العمل في المديرية					
25	يمنح مدير النشاط الرياضي حوافز لمدرسي التربية الرياضية المتميزين					

26	يراعي مدير النشاط الرياضي الفروق الفردية بين مدرسي التربية الرياضية				
27	يقدر مدير النشاط الرياضي مجهودات المدرسين				
28	يمتلك مدير النشاط الرياضي قدرة اقناع في طرح رؤية عن مستقبل المديرية				
29	يولي مدير النشاط الرياضي اهتمام كبير لقناعات مدرسي التربية الرياضية				
30	يفضل مدير النشاط الرياضي المهام التي تظهر قدرات ومهارات مدرسي التربية الرياضية				
31	يشارك مدير النشاط الرياضي مدرسي التربية الرياضية في تشكيل الرؤية المستقبلية للمديرية				
32	أمتلك من المعلومات والمهارات التي تؤهلني على أداء عملي بصورة جيدة				
33	يمتلك مدير النشاط الرياضي القدرة على تقديم النصائح والارشاد للآخرين				
34	يحرص مدير النشاط الرياضي على وضع أهداف تتناسب مع قدرات ملاكاته التدريسية				
35	يلتزم مدير النشاط الرياضي بالقيم العليا في تعاملاته				
36	يتعامل مدير النشاط الرياضي بشفافية مع مدرسي التربية الرياضية				
37	يقدر مدير النشاط الرياضي أفكار المدرسين الابداعية				
38	يظهر مدير النشاط الرياضي سلوكا أخلاقيا رفيعا يتناسب مع رسالة المنظمة				
39	يعمل مدير النشاط الرياضي على تحويل الرؤيا المستقبلية الى حقيقة				
40	يساعد مدير النشاط الرياضي المدرسين لتحقيق عملهم				
41	يحرص مدير النشاط الرياضي على التعامل بمبدأ المساواة مع مدرسي التربية الرياضية				
42	يسعى مدير النشاط الرياضي الى تحقيق التطور في كل جوانب المديرية				
43	مدير النشاط الرياضي يبتعد عن اسلوب الثواب والعقاب				
44	يتردد مدير النشاط الرياضي في اتخاذ القرار في المواقف الصعبة				
45	مدير النشاط الرياضي والكشفي يستبعد اجراء دورات تطويرية سنوية لمدرسي التربية الرياضية				
46	يعمل على زيادة درجة الوعي لدى المدرسين باهداف وغايات المديرية ونشاطاتها				
47	يهتم مدير النشاط الرياضي بقناعات مدرسي التربية الرياضية				
48	يقدر مدير النشاط الرياضي جهود مدرسيه المبدعين				
49	يقوم مدير النشاط الرياضي بفتح دورات لمعالجة نواحي الضعف الاكاديمي لدى المدرسين				

ملحق (3)

الاستبيان الذي عرض على عينة التطبيق

مقياس القيادة التحويلية

ت	الفقرات	دائما	كثيرا	احيانا	قليلًا	نادرا
1	يحظى مدير النشاط الرياضي بالاهتمام العالي من قبل مدرسي الرياضة					
2	يعمل مدير النشاط الرياضي على استثارة همم مدرسي التربية الرياضية من اجل التغيير					
3	يشجع مدير النشاط الرياضي المدرسين على الابداع والتجديد في الافكار باستمرار					
4	يواجه مدير النشاط الرياضي المواقف الصعبة بهمة عالية					
5	يسعى مدير النشاط الرياضي الى مشاركة مدرسي التربية الرياضية في وضع خطط المديرية					
6	يعمل على اذكاء الحماس والاخلاص والتفاني في العمل لدى مدرسي التربية الرياضية					
7	يقوم مدير النشاط الرياضي بترسيخ مبدأ المشاركة بين المدرسين					
8	يحظى مدير النشاط الرياضي بثقة مدرسي التربية الرياضية					
9	يعمل مدير النشاط الرياضي على جعل أعمال المدرسين أكثر قيمة					
10	يسعى مدير النشاط الرياضي الى الارتقاء بمستوى مدرسي التربية الرياضية					
11	يسعى مدير النشاط الرياضي الى تحقيق تغيير في عمل المديرية					
12	يعمل مدير النشاط الرياضي على ايجاد درجة عالية من الانسجام بين التدريسين ومديرياتهم					
13	يسمح مدير النشاط الرياضي لمدرسي التربية الرياضية باتخاذ القرارات بما يضمن انجاز الأعمال					
14	يشجع مدير النشاط الرياضي المدرسين على المشاركة في صنع القرارات					
15	يعمل مدير النشاط الرياضي على رفع الروح المعنوية لملاكات المديرية					
16	يشجع مدير النشاط الرياضي على طرح الأفكار التطويرية حتى وان كانت تتعارض مع أفكار					
17	يطلب مدير النشاط الرياضي من مدرسي التربية الرياضية اقتراحات جديدة لإنجاز مهام العمل					
18	يقوم مدير النشاط الرياضي بتفويض بعض صلاحياته لمعاونيه لتسهيل العمل					
19	يهتم مدير النشاط الرياضي بالمدرسين من حيث التوجيه والمتابعة					
20	يوجه مدير النشاط الرياضي مدرسي التربية الرياضية بإيجاد					

					حلول ابداعية للمشكلات التي تواجههم	
21					يعمل مدير النشاط الرياضي على انجاز المهام بروح الفريق الواحد	
22					ينظم مدير النشاط الرياضي دورات تطويرية سنوية لمدرسي التربية الرياضية	
23					يعمل مدير النشاط الرياضي على ترتيب اولويات العمل في المديرية	
24					يمنح مدير النشاط الرياضي حوافز لمدرسي التربية الرياضية المتميزين	
25					يراعي مدير النشاط الرياضي الفروق الفردية بين مدرسي التربية الرياضية	
26					يقدر مدير النشاط الرياضي مجهودات المدرسين	
27					يمتلك مدير النشاط الرياضي قدرة اقناع في طرح رؤية عن مستقبل المديرية	
28					يولي مدير النشاط الرياضي اهتمام كبير لقناعات مدرسي التربية الرياضية	
29					يفضل مدير النشاط الرياضي المهام التي تظهر قدرات ومهارات مدرسي التربية الرياضية	
30					يشارك مدير النشاط الرياضي مدرسي التربية الرياضية في تشكيل الرؤية المستقبلية للمديرية	
31					أمتلك من المعلومات والمهارات التي تؤهلني على أداء عملي بصورة جيدة	
32					يمتلك مدير النشاط الرياضي القدرة على تقديم النصيح والارشاد للآخرين	
33					يحرص مدير النشاط الرياضي على وضع أهداف تتناسب مع قدرات ملاكاته التدريسية	
34					يلتزم مدير النشاط الرياضي بالقيم العليا في تعاملاته	
35					يتعامل مدير النشاط الرياضي بشفافية مع مدرسي التربية الرياضية	
36					يقدر مدير النشاط الرياضي أفكار المدرسين الابداعية	
37					يظهر مدير النشاط الرياضي سلوكا أخلاقيا رفيعا يتناسب مع رسالة المنظمة	
38					يعمل مدير النشاط الرياضي على تحويل الرؤيا المستقبلية الى حقيقة	
39					يساعد مدير النشاط الرياضي المدرسين لتحقيق عملهم	
40					يحرص مدير النشاط الرياضي على التعامل بمبدأ المساواة مع مدرسي التربية الرياضية	
41					يسعى مدير النشاط الرياضي الى تحقيق التطور في كل جوانب المديرية	
42					يتردد مدير النشاط الرياضي في اتخاذ القرار في المواقف الصعبة	
43					مدير النشاط الرياضي والكشفي يستبعد اجراء دورات تطويرية سنوية لمدرسي التربية الرياضية	
44					يعمل على زيادة درجة الوعي لدى المدرسين باهداف وغايات لمديرية ونشاطاتها	
45					يهتم مدير النشاط الرياضي بقناعات مدرسي التربية الرياضية	
46					يقدر مدير النشاط الرياضي جهود مدرسيه المبدعين	
47					يقوم مدير النشاط الرياضي بفتح دورات لمعالجة نواحي الضعف الاكاديمي لدى المدرسين	

ملحق(5)

اسماء الخبراء والمختصين الذين تم توزيع استمارة الاستبيان لهم لتحديد صلاحية المحاور وفقرات اداة البحث

ت	اللقب العلمي والاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. نزهان حسين العاصي	طرائق تدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت- متقاعد
2	أ.د. عبد الودود احمد خطاب	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت
3	أ.د. عبدالله هزاع الشافعي	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بغداد
4	أ.د. رياض احمد اسماعيل	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الموصل
5	أ.د. عبد المنعم احمد جاسم	قياس وتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت
6	أ.د. عدي غانم الكواز	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الموصل
7	أ.د. مثنى احمد خلف	رياضة معاقين	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت
8	أ.د. نصير قاسم خلف	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ديالى
9	أ.د. صباح مرشود منوع	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية – جامعة ديالى
10	أ.م.د. بثينة حسين علي	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الموصل
11	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بغداد
12	أ.م.د. محمد فاضل مصلح	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ديالى
13	أ.م.د. عثمان محمود شحادة	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ديالى