

## بناء وتقنين مقياس القيادة التحويلية للهيئات الإدارية في الاتحادات المركزية الأولمبية من وجهة نظر الهيئات العامة

هبة عباس الموسوي<sup>(1)</sup>، علي جلال العبادي<sup>(2)</sup>

تأريخ تقديم البحث: (2021/3/14)، تأريخ قبول النشر (2021/5/13)، تأريخ النشر (2021/6/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(2\)2021.1150](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(2)2021.1150)

### المستخلص

تكمن أهمية البحث في تناول موضوع القيادة التحويلية الذي يُعد حديث التداول في الفكر الإداري نسبياً عموماً، ومُلَازمته كسمة قيادية لأعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الأولمبية الوطنية العراقية خصوصاً، مما ينعكس إيجاباً في تحفيز وتعزيز الثقة العالية بالذات لدى اللاعبين وأعضاء الهيئة العامة في الاتحادات الأولمبية الوطنية العراقية والمنتخبات الوطنية لضمان الأداء الكفوء، فضلاً عن المشاركة الفاعلة في الرؤية ورسم الإستراتيجية والتخطيط الذي يرسمه الاتحاد المعني ويتمنى تطبيقه في ميادين اللعب وتحقيق التميز والفوز في المنافسات. وتم التوصل الى بناء مقياس القيادة التحويلية لأعضاء الاتحادات الأولمبية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية. وفق (8) مجالات، وموزعة عليها (73) فقرة. وتقنين مقياس القيادة التحويلية لأعضاء الاتحادات الأولمبية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية. وان أعضاء الاتحادات الأولمبية تميزوا بعدة مستويات معيارية. وان أعضاء الهيئات العامة على مستوى متوسط من الآراء لمقياس القيادة التحويلية.

**الكلمات المفتاحية:** القيادة التحويلية، الاتحادات الرياضية، الهيئات الإدارية، الإدارة الرياضية.

### ABSTRACT

#### ***Constructing and Standardizing Administrative Bureaus Transitional Leadership Scales in Olympic Central Federation from the General Bureau's Point of View***

*The importance of the research lies in transitional leadership as a new topic in sport administration and especially in Iraqi national Olympic federations. The researchers constructed a scale for measuring transitional administration in Olympic federation members from administrative members' point of view. The scale consisted of (8) fields and distributed on (73) items. The data was collected and treated using proper statistical operations to conclude that Olympic federations' members have many standards levels while general bureau members gained intermediate level in transitional leadership scale.*

**Keywords:** transitional leadership, sport federations, administrative bureaus, sport administrations.

(1) طالبة دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (Hiba.ali1502@coepe.uobaghdad.edu.iq)

Hiba Abbas Almusawi, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Hiba.ali1502@coepe.uobaghdad.edu.iq) (+9647733347770).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (dr.ali\_jalal@yahoo.com)

Ali Jalal Alebadi, Asst Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (dr.ali\_jalal@yahoo.com) (+9647711953025).

## المقدمة:

ان القيادة تمثل المفتاح الأساسي لنجاح التغيير، ومن هنا أصبح موضوع دور وأهمية قيادة التغيير محور اهتمام الدارسين والباحثين طوال العقود الماضية، ولا شك أن الاهتمام بمفهوم القيادة التحولية يشكل عنصراً أساسياً للمؤسسات خصوصاً في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة، ولمواجهة هذه التحديات فأن المؤسسات والهيئات الرياضية تحتاج لنموذج جديد قادر على قيادة التغيير

وبما أن الاتحادات الأولمبية الوطنية هي بمثابة الهيئات الإدارية العليا والرئيسية في الإشراف على الأداء والإنجاز الرياضي في المؤسسات الرياضية المختلفة، ولاسيما أداء المنتخب الوطني ومنافساتها، فضلاً عن الملاكات العاملة من المدربين و الحكام. لذا يجب عليها أن تضطلع بأدوار القيادات التحولية كونهم قادة وإداريين يتمنوا من أتباعهم الارتقاء بمستوى الفكر والأداء الذي يتوافق مع رؤاهم واستراتيجياتهم، كأنهم هم إدارة الاتحاد وهم القادة في الميدان، أو بما يُسمى قيادة الذات.

يرى خبراء الإدارة و القيادة و بعض الباحثين ان القيادة التحولية بما تتضمنه من جوانب قوة: تتمثل في الجاذبية المثالية، والتأثير الكاريزماتي للقائد والرؤية الواسعة للقيادة والعناية بالبعد الاخلاقي و تمكين الآخرين يُمكن ان تسهم بإيجابية في التغلب على الكثير من السلبيات التي تعاني منها القيادات التقليدية والعمليات الادارية، وهذا ما يتطلب احداث نقلة نوعية لاستفادة الإداريين والعاملين في المؤسسات الرياضية المنضوية تحت مظلة الاتحادات الأولمبية الوطنية، و هنا نتحدث عن القيادات المتمثلة بإدارات الاتحادات الاولمبية الذين يقودون و يشرفون على فعاليات و العاب دولية مهمة، و ذلك لخلق الحالة الجديدة لفلسفة القائد و أتباعه بكونهم فريق واحد في كل شيء، لذا ارتأت الباحثة الخوض في متغيرات هذه الدراسة، عسى وأن توفق في الوصول إلى نتائج إيجابية تخدم عمل الاتحادات الاولمبية والعاملين معها، وتناولت العديد من الدراسات متغير القيادة التحولية منها دراسة ( مروة العبيدي 2020) حيث اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا من ناحية العينة التي كانت اعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة العراقية لكنها تشابهت من ناحية المتغير القيادة التحولية .

وتناولت دراسة (الشكري 2019) على عينة من مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة، اختلفت هذه الدراسة كذلك من ناحية العينة لكنها اتفقت في متغير القيادة التحولية، أما دراسة (خلف 2016) فقد كانت العينة من رؤساء الاقسام الاكاديميين في الجامعة وهي تختلف كذلك مع دراستنا من ناحية العينة وبذلك نستنتج ان اغلب الدراسات السابقة استخدمت متغير القيادة التحولية لكن مع عينات مختلفة عن العينة الحالية. تذاهدف البحث الى تقنين وبناء مقياس القيادة التحولية للهيئات الإدارية في الاتحادات المركزية الاولمبية الوطنية من وجهة نظر الهيئات العامة.

## الطريقة والأدوات:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، حدد مجتمع البحث (1315) عضواً بعدد (25)، اتحاد اما عينة البحث فقد تكونت من معظم افراد المجتمع الذي ذكرهم الباحثان انفاً وبنسبة مئوية (98.32 %) من مجتمع البحث بواقع (1293) فرداً إذ تم استبعاد (22) عضواً من مجتمع البحث بسبب ان استماراتهم غير معتمدة وقد قسمت الباحثة العينة الى (8) افراد لعينة الاستطلاع، و(400) فرداً لعينة بناء المقياس، و(500) عضواً لعينة التقنين.

الجدول (1) يبين تفاصيل العينات الاستطلاعية والبناء والتقنين

ت	اسم الاتحاد	العدد	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التقنين
1	العاب القوى	162	8	51	60
2	الجودو	40		15	15
3	الفوس والسهم	52		20	20
4	سباحة	30		10	20
5	ملاكمة	134		50	40
6	شراعية	18			
7	بيسبول	21		10	11
8	كراتيه	100		25	35
9	كرة اليد	53		20	25
10	فروسية	36		10	15
11	تايكونديو	46		15	20
12	اتقال	32		10	10
13	طاولة	36		10	15
14	رماية	22		5	10
15	كرة السلة	130		30	50
16	كرة الطائرة	55		20	25
17	المصارعة	90		20	25
18	التجذيف	20		10	10
19	الدرجات	54		10	25
20	التنس	61		20	20
21	المبارزة	43		10	15
22	الجمناستك	22		10	10
23	الثلاثي	28		10	10
24	الريشة الطائرة	12		4	4
25	كانوي	18		5	10
	المجموع	1315	8	400	500

واستخدم الباحثان مجموعة من الوسائل والادوات والاجهزة منها المصادر العربية والأجنبية والزيارات الميدانية لجمع المعلومات واستطلاع آراء الخبراء والمختصون في مجال الإدارة والإدارة الرياضية والاختبار والقياس وأستبانة خاصة لغرض تحديد أهم المجالات لمقياس القيادة التحويلية وأستبانة خاصة لغرض تحديد أهم الفقرات لمقياس القيادة التحويلية واستمارة جمع وتفريغ البيانات وشبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت) وفريق عمل المساعد.

إجراءات بناء مقياس القيادة التحويلية: من خلال اطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث السابقة، لم يجدوا على حد علمها دراسات سابقة في هذا المجال، لذلك ارتأى على ان تقوم ببناء مقياس القيادة التحويلية الخاص لأعضاء الاتحادات الاولمبية وعليه بناء المقاييس او الاختبارات يحتاج الى عدة خطوات وهي:

- **تحديد فكرة المقياس:** ان تحديد فكرة المقياس يحتاج الى البحث والتقصي لتحديد الظاهرة المراد دراستها المتمثلة بعملية القيادة التحويلية الخاص لأعضاء الاتحادات الاولمبية ، "لان خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه من أهم الخطوات وأولها نظرا لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول الى المداخل والأفكار الرئيسة التي سوف يستند إليها في تصميم. (مرقص 2001).
- **تحديد هدف المقياس:** بعد أن قام الباحثان بتحديد فكرة المقياس تم تحديد الهدف من المقياس والغرض المطلوب من وراء بنائه وهو ايجاد وسيلة علمية للتعرف على الدعم القيادة التحويلية الخاص لأعضاء الاتحادات الاولمبية.
- **تحديد الإطار النظري للمقياس:** ان الإطار النظري يمكن الباحثان من تحديد مجالات المقياس واعطاء تعريفات لها وصياغة الفقرات فضلاً عن الخطوات الواجب اتباعها في بناء المقياس وهذا ما تناولته الباحثة في الفصل الخاص بالدراسات النظرية في هذه الدراسة. إذ تطرقت الى الجزء النظري الذي يفسر الظاهرة او السمة المدروسة.
- **تحديد مجالات المقياس:** قام الباحثان باقتراح وتحديد (8) مجالات وإعطاء تعريف نظري لكل مجال وأهتمت الباحثة بأن تعطى المجالات معنى للظاهرة المدروسة او المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الاستبانة التي تم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والادارة الرياضية والاختبار والمقياس ، اذ طلب منهم ابداء آرائهم بصلاحيه المجالات وتعريفاتها وإمكانية إضافة او دمج اي مجال يروونه مناسباً وحذف أو تعديل المجالات الغير مناسبة ، ومن خلال قيمة (كا<sup>2</sup>) لقبول مجالات المقياس، وتحت مستوى دلالة (0.05) وكما مبين في الجدول (1) لمقياس القيادة التحويلية.

الجدول (1) يبين اتفاق الخبراء والمختصين على مجالات القيادة التحويلية

ت	المجالات المرشحة	الموافقون	غير الموافقون	قيمة (كا <sup>2</sup> ) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
1	الاعتبارات الفردية	17	0	17	0.000	معنوي
2	التأثير المثالي	17	0	17	0.000	معنوي
3	الاستشارة الفكرية	17	0	17	0.000	معنوي
4	التخطيط	13	4	4.765	0.029	معنوي
5	التمكن	17	0	17	0.000	معنوي
6	الاتصال	17	0	17	0.000	معنوي
7	اتخاذ القرار	17	0	17	0.000	معنوي
8	العلاقات الاجتماعية والانسانية	13	4	4.765	0.029	معنوي

• إعداد فقرات المقياس: بعد تحديد (8) مجالات لمقياس القيادة التحويلية قام الباحثان بصياغة مجموعة فقرات لكل مجال ووضعها في استبانة إذ، وتعتبر كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى أساس التعريف النظري للمجال الذي وضعت فيه الفقرة مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة على المقياس والذي بلغ عدد فقراته بالصيغة الأولية (93) فقرة باستخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل (Likert) إذ تم وضع مقياس خماسي متدرج (دائماً ، غالباً ، أحياناً، نادراً، أبداً) وتم ترتيب سلم الدرجات (5-1)، وعليه قام الباحثان بمراعاة الجوانب الآتية عند صياغة المقياس: (صادق 2010)

✓ أن يكون لكل مجال فقراته الخاصة به.

✓ أن تكون فقرات كل مجال معبرة عن التعريف النظري للمجال.

✓ أن يكون للفقرة معنى واحد فقط ومحدد.

✓ أن تكون الفقرات واضحة المعنى ومفهومة الكلمات.

✓ الابتعاد عن العبارات الغير مفهومة.

وبعد ذلك تم تحديد مجالات المقياس ووضع التعريف المناسب لكل منهما، وتم عرض استبانة الفقرات على الخبراء المختصين لمعرفة مدى صلاحية وملائمة الفقرات التي وضعها الباحثان لمجالات البحث والتي تكون ملائمة لموضوع البحث.

**تحديد صلاحية الفقرات:** قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (17) خبيراً لغرض الاطلاع على فقرات المقياس ومدى ملاءمتها وصلاحيتها وإبداء الملاحظات وتعديل أو حذف الفقرات غير الملائمة، ومن خلال مربع كاي أصبح المقياس (80) فقرة من أصل (93) فقرة أي تم إهمال (13) فقرات موزعة على ثمانية (8) مجالات والجدول (3) يبين ذلك، علماً أن قيمة الدلالة تكون معنوية عندما تكون > (0.05)

الجدول (3) يبين صلاحية فقرات مقياس القيادة التحويلية

ت	الفقرات	تصلح	لا يصلح	كا <sup>2</sup> المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
1	1	16	1	13.235	0.000	معنوي
2	2	15	2	9.941	0.001	معنوي
3	3	16	1	13.235	0.000	معنوي
4	4	13	4	4.765	0.029	معنوي
5	5	11	6	1.471	0.225	غير معنوي
6	6	16	1	13.235	0.000	معنوي
7	7	16	1	13.235	0.000	معنوي
8	8	13	4	4.765	0.029	معنوي
9	9	9	8	0.059	0.808	غير معنوي
10	10	13	4	4.765	0.029	معنوي
11	11	13	4	4.765	0.029	معنوي
12	12	13	4	4.765	0.029	معنوي

معنوي	0.000	17	0	17	13	13
غير معنوي	0.808	0.059	8	9	14	14
معنوي	0.000	17	0	17	15	15
معنوي	0.000	17	0	17	16	16
معنوي	0.000	17	0	17	17	17
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	18	18
معنوي	0.000	17	0	17	19	19
معنوي	0.000	17	0	17	20	20
معنوي	0.000	13.235	1	16	21	21
معنوي	0.000	13.235	1	16	22	22
معنوي	0.000	13.235	1	16	23	23
معنوي	0.000	13.235	1	16	24	24
معنوي	0.000	13.235	1	16	25	25
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	26	26
معنوي	0.000	17	0	17	27	27
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	28	28
معنوي	0.008	7.118	3	14	29	29
معنوي	0.008	7.118	3	14	30	30
معنوي	0.008	7.118	3	14	31	31
معنوي	0.000	17	0	17	32	32
معنوي	0.000	17	0	17	33	33
معنوي	0.029	4.765	4	13	34	34
معنوي	0.000	17	0	17	35	35
معنوي	0.000	17	0	17	36	36
معنوي	0.008	7.118	3	14	37	37
معنوي	0.000	17	0	17	38	38
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	39	39
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	40	40
معنوي	0.000	13.235	1	16	41	41
معنوي	0.029	4.765	4	13	42	42
معنوي	0.000	17	0	17	43	43
معنوي	0.000	17	0	17	44	44
معنوي	0.000	17	0	17	45	45

معنوي	0.000	17	0	17	46	46
معنوي	0.000	17	0	17	47	47
معنوي	0.000	17	0	17	48	48
معنوي	0.000	17	0	17	49	49
معنوي	0.000	17	0	17	50	50
معنوي	0.000	17	0	17	51	51
معنوي	0.000	17	0	17	52	52
معنوي	0.000	17	0	17	53	53
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	54	54
معنوي	0.000	17	0	17	55	55
معنوي	0.000	17	0	17	56	56
معنوي	0.000	17	0	17	57	57
معنوي	0.000	17	0	17	58	58
معنوي	0.000	13.235	1	16	59	59
معنوي	0.000	13.235	1	16	60	60
معنوي	0.000	17	0	17	61	61
معنوي	0.000	13.235	1	16	62	62
معنوي	0.000	13.235	1	16	63	63
معنوي	0.000	17	0	17	64	64
معنوي	0.000	13.235	1	16	65	65
معنوي	0.000	17	0	17	66	66
معنوي	0.000	17	0	17	67	67
معنوي	0.000	17	0	17	68	68
غير معنوي	0.225	1.471	6	11	69	69
معنوي	0.000	17	0	17	70	70
معنوي	0.000	17	0	17	71	71
معنوي	0.000	17	0	17	72	72
معنوي	0.000	17	0	17	73	73
غير معنوي	0.808	0.059	8	9	74	74
معنوي	0.000	17	0	17	75	75
معنوي	0.000	17	0	17	76	76
معنوي	0.000	17	0	17	77	77
معنوي	0.000	17	0	17	78	78

معنوي	0.000	17	0	17	79	79
معنوي	0.000	17	0	17	80	80
معنوي	0.000	17	0	17	81	81
معنوي	0.000	17	0	17	82	82
معنوي	0.000	17	0	17	83	83
معنوي	0.000	17	0	17	84	84
معنوي	0.000	17	0	17	85	85
غير معنوي	0.808	0.059	8	9	86	86
غير معنوي	0.808	0.059	8	9	87	87
معنوي	0.000	13.235	1	16	88	88
معنوي	0.000	13.235	1	16	89	89
معنوي	0.000	17	0	17	90	90
معنوي	0.000	13.235	1	16	91	91
معنوي	0.000	17	0	17	92	92
معنوي	0.000	17	0	17	93	93

كما قام الباحثان بتطبيق التجربة الاستطلاعية على مجموعة من أعضاء الهيئات العامة للاتحادات الاولمبية والبالغ عددهم (8) عضواً بتاريخ وتبين تقبل العينة للمقياس من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم الفقرات ووضوحها للمقياس القيادة التحويلية ولم يواجه الباحثان او فريق العمل المساعد اي سلبيات او معوقات.

بعد التوصل إلى الصيغة الأولية لمقياس (القيادة التحويلية) لأعضاء الاتحادات الاولمبية عمد الباحثان وبمساعدة فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس بالصورة الاولى على افراد عينة البناء والبالغ عددها (400) عضو هيئة عامة بتاريخ 15-2020/11/18 الى يوم وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسة قام الباحثان بترتيب استمارات الاستبيان وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها، إذ قام الباحثان بتحليل نتائج عينة البناء لمقياس (القيادة التحويلية) وقد تضمن التحليل الاحصائي عدة إجراءات منها:

- **القدرة (القوة) التمييزية:** بعد ان تم جمع وتفريغ البيانات الخاصة بالمقياسين قام الباحث بترتيب الدرجات الخام تصاعدياً من "أقل درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير منها (27%) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض<sup>(1)</sup> ، وعلى وفق ذلك تم استخدام اختبار (t) الإحصائي للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات احصائياً تبين أن المقياسين ذات (قوة) تمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا لكون قيم الدلالة أصغر من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (214) لمقياس القيادة التحويلية وكانت جميع العبارات معنوية.

• الاتساق الداخلي للمقياس:

✓ أولاً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس استخرج الباحثان معامل ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل وكانت جميع معاملات الارتباط معنوية

✓ ثانياً: علاقة الفقرة بالمجال: استخرج الباحثان معامل ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي اليه وكانت جميع معاملات الارتباط معنوية

• الثبات:

✓ التجزئة النصفية: وهي طريقة لقياس ثبات المقياس عن طريق تجزئة عبارات المقياس الى جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية والجزء الاخر يشتمل على العبارات الزوجية ومن ثم ايجاد معامل الارتباط بيرسون بينهما، وعند تطبيق هذه الطريقة ظهر معامل الارتباط (0.421) وهذا يمثل ارتباط نصف الفقرات اذ قامت الباحثة فيما بعد ايجاد معادلة جيثمان عند الفقرات الفردية وقد بلغت قيمته (0.482)

✓ معامل الفاكرونباخ: استخدم الباحثان طريقة ثانية لاستخراج ثبات المقياس اذ ان طريقة الفا كرونباخ تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات، وتبين عند تطبيق مقياس القيادة التحويلية على عينة البناء والبالغة (400) عضو هيئة عامة ان معامل الثبات هو (0.607) وهي قيمة مقبولة للثبات

الإعداد النهائي للمقياس: بعد أن أنهى الباحثان تحديد المجالات وفقرات المقياس القيادة التحويلية المقياس بالصورة النهائية اصبح المقياس مكون من (37) عبارة

التجربة الرئيسة لتقنين مقياس القيادة التحويلية: بعد إتمام إجراءات عملية البناء وجاهزية المقياس بصورته النهائية، إذ احتوى المقياس القيادة التحويلية على (73) فقرة مقسمة على ثمانية مجالات، إذ أدرجت في الإستبانة بشكل متسلسل دون ذكر المجالات والجدول (13) يبين تفاصيل الفقرات وأرقامها وتوزيعها على مجالات المقياس

الجدول (8) تفاصيل فقرات مقياس القيادة التحويلية وارقامها وتوزيعها على المجالات

التسلسل	أرقام الفقرات	أسم المجال	عدد الفقرات
1	9,8,7,6,5,4,3,2,1	الاعتبارات الفردية	9
2	19,18,17,16,15,14,13,12,11,10	التأثير المثالي	10
3	29,27,26,25,24,23,22,21,20	الاستثارة الفكرية	9
4	39,38,37,36,35,34,33,31,30	التخطيط	9
5	48,47,46,45,44,43,42,41,40	التمكين	9
6	58,57,56,55,54,53,52,51,50,49	الاتصال	10
7	67,65,64,63,61,60,59	اتخاذ القرار	7
8	80,78,77,76,74,73,72,70,69,68	العلاقات الاجتماعية والانسانية	10
	المجموع		73

الوسائل الإحصائية: تم استخدام نظام (SPSS v20) للمعالجات الإحصائية من خلال:

- الأحصاء الوصفي: (الوسط الحسابي، الوسيط، الأنحراف المعياري، الإلتواء، أعلى وأدنى درجة).
- معاملات الصدق: (القدرة التمييزية، الإتساق الداخلي، معادلة جتمان) (إختبار t).
- معاملات الثبات: (الفا كرونباخ)، التجزئة النصفية.
- معامل الارتباط (بيرسن).

### النتائج:

تقنين المقياس: من اجل تكملة اهداف الدراسة عملت الباحثة على اجراء تقنين لمقياس (القيادة التحويلية)، والتقنين يكون بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث اكبر من عينة البناء للتأكد بدقة أكثر من سلامة إجراءات البناء مع ايجاد المعايير والمستويات له.

الجدول (9) يبين البيانات الاحصائية الوصفية لمقياس القيادة التحويلية (عينة التقنين)

الوسط الحسابي	218.7360
الوسيط	217.5000
الانحراف المعياري	16.28203
الالتواء	0.279
الخطأ المعياري	0.109
اقل درجة	178.00
اعلى درجة	264.00

جدول (10) يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية والمعدلة التائية لمقياس (القيادة التحويلية)

الدرجات الخام	الدرجات المعيارية	الدرجات المعيارية المعدلة التائية	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية	الدرجات المعيارية المعدلة التائية	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية	الدرجات المعيارية المعدلة التائية	الدرجات الخام
178	24.97	-2.50289	222	39	1	11	52	0.20028	
183	28.04	-2.19571	223	40	1	11	52.62	0.26172	
186	29.89	-2.01141	224	41	3	9	53.23	0.32315	
187	30.5	-1.94997	225	42	3	6	53.85	0.38459	
188	31.11	-1.88853	226	43	3	11	54.46	0.44602	
189	31.73	-1.8271	227	44	2	14	55.07	0.50746	
190	32.34	-1.76566	228	45	3	4	55.69	0.56889	
191	32.96	-1.70423	229	46	3	10	56.3	0.63033	
192	33.57	-1.64279	230	47	5	1	56.92	0.69177	
193	34.19	-1.58136	231	48	3	4	57.53	0.7532	
194	34.8	-1.51992	232	49	3	10	58.15	0.81464	
195	35.42	-1.45848	233	50	6	9	58.76	0.87607	
196	36.03	-1.39705	234	51	3	5	59.38	0.93751	
197	36.64	-1.33561	235	52	10	8	59.99	0.99895	
198	37.26	-1.27418	236	53	8	6	60.6	1.06038	
199	37.87	-1.21274	237	54	5	5	61.22	1.12182	
200	38.49	-1.15131	238	55	8	4	61.83	1.18325	
201	39.1	-1.08987	239	56	8	5	62.45	1.24469	
202	39.72	-1.02843	240	57	9	4	63.06	1.30612	
203	40.33	-0.967	241	58	4	6	63.68	1.36756	
204	40.94	-0.90556	242	59	5	5	64.29	1.429	

5	64.9	1.49043	243	60	8	41.56	-0.84413	205	22
9	65.52	1.55187	244	61	13	42.17	-0.78269	206	23
2	66.13	1.6133	245	62	9	42.79	-0.72126	207	24
6	66.75	1.67474	246	63	7	43.4	-0.65982	208	25
3	67.36	1.73617	247	64	17	44.02	-0.59838	209	26
2	67.98	1.79761	248	65	8	44.63	-0.53695	210	27
5	69.2	1.92048	250	66	10	45.24	-0.47551	211	28
2	69.82	1.98192	251	67	12	45.86	-0.41408	212	29
2	70.43	2.04335	252	68	16	46.47	-0.35264	213	30
3	71.05	2.10479	253	69	10	47.09	-0.29121	214	31
2	72.89	2.2891	256	70	17	47.7	-0.22977	215	32
1	73.51	2.35053	257	71	9	48.32	-0.16833	216	33
2	74.12	2.41197	258	72	18	48.93	-0.1069	217	34
1	74.73	2.4734	259	73	17	49.55	-0.04546	218	35
1	76.58	2.65771	262	74	12	50.16	0.01597	219	36
1	77.19	2.71915	263	75	12	50.77	0.07741	220	37
1	77.81	2.78058	264	76	13	51.39	0.13884	221	38
500				المجموع الكلي للتكرار					

تحديد مستويات المقياس

الجدول (11) المستويات والنسبة المحددة لها في التوزيع الطبيعي والدرجات الخام والمعدية (الزائفة والتائفة) وعدد

الممارسات والنسبة المئوية لعينة التقنين لمقياس (القيادة التحويلية)

النسبة	عدد العينة	حدود الدرجة المعيارية T	حدود الدرجة المعيارية z	الدرجة الخام	النسبة المقررة في التوزيع الطبيعي
صفر	----	----	----	268- فما فوق	2.14% ممتاز
2.8%	14	77.81-70.43	2.78-2.04	264-252	13.59% جيد جداً
13.8%	69	69.82-60.6	1.98-1.06	251-236	34.13% جيد
66%	330	59.99-40.33	0.99- -0.967	235-203	34.13% متوسط
16.4	82	39.72-30.5	1.02- 1.94	202-187	13.59% مقبول
1%	5	29.89- فما دون	2.01- فما دون	186- فما دون	2.14% ضعيف
500		المجموع			

نلاحظ مما سبق ان نتائج العينة انحصرت ضمن المستويات (جيد جداً وجيد ومتوسط ومقبول وضعيف). ويتبين من الجدول اعلاه عدد أفراد العينة حسب الدرجات والمستويات المعيارية والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة البحث على هذه المستويات في متغير القيادة التحويلية فقد بلغت النسبة (صفر) في المستوى الاول وبلغت النسبة (2.8%) في المستوى الثاني (جيد جداً) وهي نسبة اقل من النسبة الطبيعية للتوزيع الطبيعي، و(13.8%) في المستوى الثالث (جيد)، وهي نسبة اعلى من المقرر لها في التوزيع الطبيعي وبلغت (66%) في المستوى الرابع (متوسط) وهي نسبة اقل من المستوى الطبيعي، و(16.4%) في المستوى الخامس (مقبول)، وهي نسبة اكبر من المقرر لها في التوزيع الطبيعي وأخيراً (1%) في المستوى السادس (ضعيف) وهي نسبة اقل من المستوى الطبيعي.

وهذا يدل على ان اعضاء الهيئات العامة على مستوى متوسط من الآراء لمقياس القيادة التحويلية، وذلك ان القيادة التحويلية تعتمد على الجانب المعرفي لأعضاء الهيئات الادارية مما يتطلب منهم الادراك والفهم للوضع الذي يقع تحت تأثيره اعضاء الاتحادات لانهم هم وحدهم من يوجهون العاملين ليحققوا اهداف المؤسسة. (

راشد 2014 )

### الاستنتاجات:

- تم التوصل الى بناء مقياس القيادة التحويلية لأعضاء الاتحادات الاولمبية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية. وفق (8) مجالات، وموزعة عليها (73) فقرة.
- تم التوصل الى تقنين مقياس القيادة التحويلية لأعضاء الاتحادات الاولمبية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية.
- ان اعضاء الاتحادات الاولمبية تميزوا بعدة مستويات معيارية.
- ان اعضاء الهيئات العامة على مستوى متوسط من الآراء لمقياس القيادة التحويلية.
- ضرورة اهتمام اعضاء الاتحادات الاولمبية بالقيادة التحويلية لما لها من دور في عمل الهيئات العامة
- وضع برامج ودورات تطويرية مستمرة من قبل القائمين على اللجنة الاولمبية لتطوير القيادة التحويلية لأعضائها.
- ضرورة اشراك الجميع في تبني الافكار والقرارات لضمان الحصول على نتائج ايجابية.
- بناء علاقات متينة وجيدة بين الاتحادات واطرافها من اجل الوصول الى التنظيم الإداري الفاعل الذي يسهم بصورة او بأخرى في القيادة التحويلية

### المصادر

- اميرة حنا مرقص (2001). بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد ، (أطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد.
- حارث عبدالاله عبد الواحد الشكري (2019). التنبؤ بالقيادة التحويلية والابداع الاداري بدلالة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة لمنطقة الفرات الاوسط والجنوبية اطروحة دكتوراه – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة القادسية.
- شيخة بنت راشد (2014). القيادة التحويلية والتعاملية لدى مديرات المدارس المتوسطة من وجهة نظر المشرفات في مكاتب الاشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية على مدينة الرياض ، جامعة الاميرة نوره بنت عبد الرحمن ، كلية التربية ، العدد الرابع.
- مروة خالد خزعل (2020). مقدرات الأبداع الاستراتيجي وعلاقته بسلوكيات القيادة التحويلية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية لبعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق رسالة ماجستير – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات – جامعة بغداد.
- محمد كريم حسني سعيد خلف (2016). علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، قسم ادارة الاعمال.

### الملاحق

مقياس القيادة التحويلية بصورته النهائية

المجال الاول	الاعتبارات الفردية / الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
1	تزرع قيادات الاتحادات الثقة والقدرة والامكانية لدى أعضاء الهيئات العامة			
2	تهتم القيادات بالهيئات اكثر من كونهم مجرد عاملين لديها			
3	تتحترم القيادات في الاتحادات كل أعضاء الهيئات العامة بغض النظر عن انتماءاتهم			
4	توفر القيادات كل المستلزمات اللازمة لمساعدة الهيئات بعملهم.			
5	بث روح الثقة والاطمئنان بين الجميع			
6	تفوض بعض من مهامها لتنمية قدراتنا الإدارية			
7	يراعي الفروق الفردية بيننا في مجال الاحتياجات والرغبات			
8	تقوم القيادات بتقويم أداء الآخرين كونها تمتلك المهارات الفنية لذلك			
9	تشجع على المشاركة باتخاذ القرارات			
المجال الثاني	التأثير المثالي / الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
10	امتلاك القيادات على مهارات تزيد ثقتنا بها .			
11	هنالك طموح وتجدد بالأفكار والآراء لدى القيادات بالاتحادات			
12	تسعى القيادات الى ان تكون مثالا يقتدى به من قبل الهيئات العامة			
13	تسعى القيادات الى اكمال المهام المناطة عليها على اكمل وجه			
14	محاولة كسب ثقة الهيئات من خلال الأفعال الإيجابية للقيادات			
15	معظم الاعمال التي تقوم بها القيادات تنال اعجابنا			
16	تتخذ القيادات قراراتها بدقة عالية			
17	تعمل القيادات على بث روح الانتماء للهيئات لها			
18	تعبر القيادات بعبارات بسيطة على ما يجب علينا فعله			
19	تشارك القيادات جميع الهيئات في مواجهة المخاطر			
المجال الثالث	الاستئارة الفكرية / الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
20	تقضي القيادات وقتاً في إدارة شؤون الهيئات العامة			
21	تعامل القيادات الاعضاء بصفتهم افراد وليس جماعات			
22	تعمل القيادات على تطوير نقاط القوة لدى الهيئات العامة			
23	تساعد القيادات باختيار اكثر من طريقة في حل المشكلات			
24	تشارك القيادات في أية عملية تغيير			
25	تسمح القيادات بتداول الأفكار المتعارضة.			
26	تشجع الهيئات لابتكار أفكار جديدة لأحداث التغيرات الإيجابية			
27	استخدام القيادات أساليب تدفع المعنيين الى التفكير في التغلب على معوقات التغيير			
28	تسمح القيادات بقدر كبير من المخاطرة المحسوبة في اتخاذ القرارات			
المجال الرابع	التخطيط / الفقرات	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
29	إن القيادة في الاتحادات تجيد فن التخطيط الجيد.			

			إن القيادة في الاتحادات تعمل على تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها.	30
			تعمل القيادات على وضع أهداف متعددة المستويات (قصيرة، متوسطة، طويلة)	31
			إن الأهداف التي تضعها القيادة للاتحادات مرنة بمعنى إنها قابلة للمراجعة والتعديل.	32
			تقدم القيادات في الاتحادات الخطط الكفيلة بتحقيق الأهداف (خطة عمل / مشروع لسياستها) إلى الهيئة أو المؤسسة).	33
			إن القيادة للاتحادات تعمل بخطط مستقبلية، وليس لمدة قيادتها فقط.	34
			تعتمد القيادة للاتحادات على الإحصاءات السليمة والبحث العلمي لتحقيق الأهداف	35
			هل تعتقد بأن القيادة للاتحادات تراعي في عملها مبدأ تحديد الأولويات في تنفيذ المهام.	36
			هل تعمل القيادة للاتحادات بمبدأ تفويض السلطة إلى الأفراد التابعين لها.	37
التعديل المقترح	غير مناسبة	مناسبة	التمكين / الفقرات	المجال الخامس
			تقوم القيادات بتشجيع الهيئات على تحمل المسؤولية	38
			التعاون مع الجميع بغض النظر عن المهمات التي يكلفون بها	39
			تقدم القيادات تصوراً شاملاً للعمل تاركة الهامش الأكبر للهيئات لتنفيذه	40
			تناقش مع الهيئات متطلبات إنجازهم لأدوارهم الوظيفية	41
			تدعم ممارسة كل فرد للصلاحيات المخولة له	42
			تفوض القيادات بعض من صلاحياتها للهيئات على أسس علمية	43
			تشجع الهيئات على احترام بعضهم البعض	44
			تتخذ القيادات مواقف في الدفاع عن الآخرين	45
			توفر القيادات نظام فاعل للمعلومات يهين تدفق سريع لها	46
التعديل المقترح	غير مناسبة	مناسبة	الاتصال / الفقرات	المجال السادس
			تؤمن القيادات الاتصال مع الهيئات	47
			إن القيادات في الاتحادات لها القدرة على التحدث مع الجميع وبأسلوب لغوي صحيح.	48
			تمتاز القيادات بكونها من النوع الذي يجيد فن الاستماع الجيد لحدث الهيئات.	49
			تحدد القيادات الهدف من اللقاء مع الهيئات في الاجتماعات.	50
			الاختيار الأفضل من قبل القيادات للوسيلة التي توصل المعلومات للهيئات	51
			تعتمد القيادات وسيلة اصدار الأوامر لإيصال المعلومات للآخرين*	52
			تعتمد القيادات وسيلة الاجتماعات والندوات والمؤتمرات لإيصال أفكارها.	53
			تحمل القيادات في الاتحادات أفكار جديدة في كل اجتماع	54
			تعتمد القيادات التوقيت السليم في إجراء الاتصالات والاجتماعات مع الهيئات.	55
			إمكانية القيادات على إيصال أوامرها وأفكارها بصورة واضحة ومفهومة	56
التعديل المقترح	غير مناسبة	مناسبة	اتخاذ القرار / الفقرات	المجال السابع
			تتخذ القيادات قراراتها بما يتماشى مع أهداف المؤسسة	57
			تختار القيادات البديل الأسهل للتطبيق العملي عند اتخاذ قراراتها	58
			لا يواجه الهيئات معوقات رئيسية في تنفيذ القرارات التي تتخذها القيادات	59
			تتخذ القيادات القرارات في الوقت المناسب	60

			القرارات التي تتخذها تلاقى قبولا من قبل الهيئات العامة	61
			تستشير القيادات الهيئات عند اتخاذ القرارات مما يسهم في تسهيل قبولهم لهذه القرارات	62
			إن قرارات القيادات معقولة وتحفظ كرامة الهيئة أو المؤسسة.	63
التعديل المقترح	غير مناسبة	مناسبة	العلاقات الاجتماعية والانسانية / الفقرات	المجال الثامن
			تتفهم القيادات في الاتحادات الأولمبية المشكلات التي يعيشها المجتمع.	64
			للقيادات الاتحادية قنوات اتصال مع المؤسسات الأخرى بالمجتمع.	65
			تعتمد القيادات مستشارين للتعامل مع المؤسسات الأخرى في المجتمع.	66
			متابعة القيادات المشكلات الاجتماعية التي تتعرض لها الهيئات.	67
			تعمل القيادات على إيجاد كل ما هو مفيد للمجتمع الذي تعيش فيه.	68
			تعمل القيادات على ترسيخ العمل الجماعي.	69
			توفر القيادات فرص للأخريين على أساس مبدأ الثواب والعقاب	70
			تتعامل القيادات باحترام مع مختلف المواقف التي تصدر من الهيئات.	71
			ضرورة تحقيق الذات من قبل القيادات للهيئات.	72
			تتحلى القيادات بالعدالة في تعاملها مع الاخرين.	73