

القيادة التحويلية وعلاقتها بالأبداع في الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي وزارة

الشباب والرياضة في العراق

أنمار صبحي⁽¹⁾، أحمد محمد عبدالخالق⁽²⁾

تاريخ تقديم البحث: (2022/6/22)، تاريخ قبول النشر (2022/9/4)، تاريخ النشر (2023/3/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(1\)2023.1327](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(1)2023.1327)



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

المستخلص

هدف البحث الى بيان مدى تأثير القيادة التحويلية على مستوى الابداع في الأداء الوظيفي في دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة، اذ قام الباحثان ببناء مقياسي احدهما للقيادة التحويلية واخر للإبداع في الأداء الوظيفي، ولتحقيق الاهداف اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بالطريقة المسحية على عينة البحث التي تم اختيارها بالطريقة العمدية لملائمتها مع اهداف البحث والتي شملت (300) موظفاً في دائرة الأقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة، ليتم بعدها بناء واعداد مقياسي للقيادة التحويلية و للإبداع في الأداء الوظيفي من خلال توزيع استبانات على الخبراء واختيار المجالات والفقرات الأنسب للمقياس، واجراء الاسس الخاصة في بناء وتعديل المقاييس من صدق وثبات وموضوعية وبعد توزيعها على افراد عينة البحث وجمعها واجراء العمليات الاحصائية وإخراج العلاقات الارتباطية ومن ثم تحليل النتائج التي حصل عليها الباحثان في الحقيقة الإحصائية للتعرف على العلاقة بين المتغيرات المراد دراستها من قبل الباحثان، حيث أظهرت النتائج ان هنالك علاقة طردية بين المتغيرين وان هنالك تأثير معنوي للقيادة التحويلية على الابداع في الأداء الوظيفي، وأوصى الباحثان الاعتماد على القيادة التحويلية بشكل اكبر في إدارة شؤون الدائرة وباقي دوائر الوزارة.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الابداع في الأداء الوظيفي، وزارة الشباب والرياضة، الإدارة الرياضية، المقاييس الإدارية.

ABSTRACT

Transitional Leadership and Its Relation with Occupational Performance Creativity from Iraqi Ministry of Youth and Sport Employees' Point of View

The research aimed at showing the effect of transitional leadership on creativity level of occupational performance in provinces and governorates centers in the ministry of Youth and Sports. The researchers constructed two scales; one for measuring transitional leadership and the other for creativity of occupational performance. They used the descriptive method on (300) employee in provinces and governorates centers of ministry of youth and sports. Two scales were constructed and distributed on the subjects then gathered to make the proper statistical operations to conclude that transitional leadership significantly affect creativity in occupational performance. The researchers recommended relying on transitional leadership in provinces and governorates of the ministry.

Keywords: transitional leadership, creativity in occupational performance, ministry of youth and sports, administrative measurements.

(1) طالب دراسات عليا (الدكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (Anmar.ahmed1104b@cope.uobaghdad.edu.iq)
Anmar Ahmed Subhi, Post Graduate Student (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Anmar.ahmed1104b@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647711167573).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربوية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (ahmed.abd@cope.uobaghdad.edu.iq)
Ahmed, Mohameed Adbulkhaek, Assist Prof, (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (ahmed.abd@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647714541413).

المقدمة:

يشهد العالم تطورا كبيرا في مجال الرياضي من جميع النواحي اللوجستية والإدارية والفنية ، وجميع هذه المفصل بحاجة الى إدارة رياضية جيدة تسهم في النهوض بهذه النواحي، وكون المحور الرئيسي في عميلة الإدارة هو المدير والكادر المساعد له من موظفين وعاملين ،بات من الضروري إيجاد طرق جديدة المدراء لمواكبة هذا التطور السريع والتي بدورها تساعد في رفع قابياتهم الوظيفية لتحقيق افضل الأهداف في ظل هذه التغيرات المستمرة، ومن اجل توافر هذه المؤهلات فمن الضروري معرفة أنواع القيادة التي تناسب عملهم ،وما للقيادة التحويلية تأثير في المؤسسة كونها تتمتع بميزات تفاعلية ومتغيرات من شأنها التعجيل في حدوث التغير الفعال المؤسسة يتطلب وجود كادر كفوء ومتجدد ، فهذا لا يحدث الا اذا كان القائد تحويليا يتمتع بتأثير فعال او كاريزما قيادية ذات رؤية مستقبلية تساهم في سرعة انجاز الأهداف في ظل التغيرات الكثيرة، حيث عرفها (ايمان، 2014) على انها "احد أساليب الإدارية الملائمة لقيادة عملية التغير في المنظمات من خلال زيادة الاهتمام بقدرات العاملين كتفويض المسؤوليات وتعزيز قدرة المرؤوسين على التفكير بمفردهم وتساعدهم على طرح أفكار جديدة ."

حيث تكمن أهمية البحث في معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على الابداع في الأداء الوظيفي وبالتالي الوصول الى تطوير القابليات الفنية والادارية للموظفين وتحقيق نتائج افضل تصب في تحقيق اهداف الوزارة ،حيث تناولت الدراسات السابقة ومنها دراسة (مناف عبد العزيز 2019) التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والولاء التنظيمي لاتحادات العاب المضرب في العراق، ودراسة (محمد سالم 2020) التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي على عينة مدرسي ومشرفي التريبات في العراق ، ودراسة (سامية عبد الله الوداودة 2017) والتي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية واثرها على الالتزام الوظيفي لمديريات التربية والتعليم في مدارس الاردنية .حيث كانت جميع النتائج في الدراسات السابقة هي: وجود علاقة ارتباط ذات تأثير إيجابي وعلاقة طردية معنوية بين المتغيرات التي تناولتها الباحثين ، لهذا ارتأى الباحثان دراسة هذا النوع من القيادة وبيان مدى تأثيرها على عينة من موظفي وزارة الشباب والرياضة .

مشكلة البحث: تكمن المشكلة في إيجاد العلاقة بين القيادة التحويلية والابداع في الأداء من وجهة نظر الموظفين في وزارة الشباب والرياضة

اهداف البحث: بناء مقياس للقيادة التحويلية وخر للإبداع في الأداء الوظيفي والتعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والابداع في الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة وما هو مدى تأثيرها على زيادة في الابداع.

فرضية البحث: هناك علاقة طردية وتأثير إيجابي بين القيادة التحويلة والابداع في الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة في العراق

الطريقة والأدوات:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية لملائمته وطريقة اجراء البحث وبما يتناسب مع المتغيرات والعينة المراد اجراء عليها بحثه. قام الباحث باختيار العينة بطريقة العمدية والبالغة عددها (300) موظفا من موظفي وزارة الشباب والرياضة- دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات كونها ملائمة وطبيعة بحثه. علما ان هذه العينة تشكل نسبة (13%) من مجتمع الأصل والمتمثل بموظفي الوزارة والبالغ عددهم (2250) موظفا

، تكونت العينة الاستطلاعية من (50) موظفا فيما تمثلت عينة البناء من (150) موظفا ، بينما تكونت عينة التطبيق من (100) موظفا.

الجدول (1) يبين عينة البحث

ت	نوع العينة	العدد	النسبة
1	عينة الاستطلاعية	50 موظف	9.9%
2	عينة البناء	150 موظفا	49.8%
3	عينة التطبيق	100 موظفا	43.7%

بعد تكون الفكرة الكاملة عن طبيعة الموضوع والعينة قام الباحثان ببناء استبانة مكونه من مجالات وفقرات للقيادة التحويلية وأخرى للإبداع في الأداء، وتوزيعها للأصحاب الشأن من الخبراء وأصحاب اختصاص لتحديد هذه المجالات والفقرات وتوصل الى النتائج حسب النسبة المئوية للمجالات والفقرات كما موضح في اجدول ادناه:

الجدول (2) يبين اراء الخبراء في صلاحية المجالات المقترحة لمقياس القيادة التحويلية

اسم المقياس	المجال	عدد المتفقون	عدد المختلفون	النسبة المئوية للاتفاق	القرار
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	15	0	100	مقبول
	الاستشارة الفكرية	15	0	100	مقبول
	الاعتبارات الفردية	15	0	100	مقبول
	التحفيز والدافعية	15	0	100	مقبول

الجدول (3) يبين اراء الخبراء في صلاحية المجالات المقترحة لمقياس الأداء في الابداع

اسم المقياس	المجال	عدد المتفقون	عدد المختلفون	النسبة المئوية للاتفاق	القرار
الأداء في الابداع	الأداء الإداري	15	0	100	مقبول
	الأداء التنظيمي	15	0	100	مقبول

التحليل الاحصائي لمقاييس البحث: لغرض تحقيق الصدق في المقاييس استخدم الباحث نوعين من الصدق صدق المحتوى وصدق البناء، حيث تحقق صدق المحتوى من خلال عرض المقياس على الخبراء وأصحاب الشأن من اختصاص الإدارة الرياضية، حيث قام الباحثان بتعديل بعض الفقرات التي لم تحصل على موافقة الخبراء.

اما صدق البناء فقد استخدم الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين، كما بينه (مجنوب، 2010) ومعامل الاتساق الداخلي للتعرف على مدى تطابق درجات العبارة مع المفهوم المراد قياسه، حيث تعني قدرة العبارة على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون درجة عليا عن الأفراد الذين يتصفون بدرجة دنيا في المفهوم او السمة المراد قياسها من اجل الحصول على القوة التمييزية، وقام الباحث بتفريغ البيانات المسحوبة من الاستبانة

الخاصة بعينة البناء وباللغة (150) استمارة لمقياسي (القيادة التحويلية) وأخرى للإبداع في الأداء الوظيفي.
حيث جاءت النتائج كما في الجدول الموضح ادناه:

الجدول (4) يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس القيادة التحويلية

الدالة	مستوى الخطأ	ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
			±ع	س	±ع	س	
معنوي	0.00	12.999	0.708	3.561	0	5	1
معنوي	0.00	17.617	0.849	2.317	0.357	4.853	2
معنوي	0.00	13.146	0.819	3.317	0	5	3
معنوي	0.00	12.227	0.740	3.585	0	5	4
معنوي	0.00	12.826	0.706	3.585	0	5	5
معنوي	0.00	22.392	0.711	2.512	0	5	6
معنوي	0.00	15.194	0.637	3.487	0	5	7
معنوي	0.00	14.184	0.627	3.609	0	5	8
معنوي	0.00	14.066	0.799	3.243	0	5	9
معنوي	0.00	11.954	0.810	3.487	0	5	10
معنوي	0.00	11.871	0.776	3.561	0	5	11
معنوي	0.00	12.506	1.036	2.950	0	5	12
معنوي	0.00	13.218	0.661	3.634	0	5	13
معنوي	0.00	14.916	0.722	3.317	0	5	14
معنوي	0.00	11.969	0.652	3.780	0	5	15
معنوي	0.00	13.242	0.837	3.268	0	5	16
معنوي	0.00	10.566	1.049	3.268	0	5	17
معنوي	0.00	14.949	0.637	3.512	0	5	18
معنوي	0.00	12.547	0.908	3.219	0	5	19
معنوي	0.00	12.954	0.843	3.292	0	5	20
معنوي	0.00	12.651	0.777	3.463	0	5	21
معنوي	0.00	14.374	0.706	3.414	0	5	22
معنوي	0.00	25.600	0.780	1.878	0	5	23
معنوي	0.00	15.078	0.818	3.073	0	5	24
معنوي	0.00	11.446	0.955	3.292	0	5	25
معنوي	0.00	16.102	0.863	2.829	0	5	26
معنوي	0.00	13.289	0.916	3.097	0	5	27
معنوي	0.00	12.659	0.888	3.243	0	5	28
معنوي	0.00	14.274	0.842	3.122	0	5	29
معنوي	0.00	13.703	0.740	3.414	0	5	30
معنوي	0.00	15.675	0.787	3.073	0	5	31
معنوي	0.00	11.136	0.869	3.487	0	5	32

معنوي	0.00	11.680	0.949	3.268	0	5	33
معنوي	0.00	14.949	0.637	3.512	0	5	34
معنوي	0.00	12.374	0.833	3.390	0	5	35
* عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (80)							

الجدول (5) يبين القدرة التمييزية لعبارات الابداع في الاداء

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
	س	±ع	س	±ع			
1	5	0	3.024	1.012	12.499	0.00	معنوي
2	4.561	0.634	1	0	35.943	0.00	معنوي
3	5	0	2.512	0.778	20.461	0.00	معنوي
4	4.780	0.419	2.561	0.672	17.933	0.00	معنوي
5	4.902	0.300	2.073	0.818	20.784	0.00	معنوي
6	5	0	2.512	0.506	31.478	0.00	معنوي
7	5	0	2.317	0.722	23.779	0.00	معنوي
8	4.878	0.331	1.853	0.792	22.545	0.00	معنوي
9	5	0	2.073	0.818	22.904	0.00	معنوي
10	5	0	2.658	0.656	22.851	0.00	معنوي
11	5	0	3	0.316	40.497	0.00	معنوي
12	4.975	0.156	3.219	0.689	15.902	0.00	معنوي
13	5	0	3.317	0.649	16.589	0.00	معنوي
14	5	0	3.219	0.821	13.870	0.00	معنوي
15	5	0	2.341	0.761	22.343	0.00	معنوي
16	4.756	0.434	2.365	0.733	17.952	0.00	معنوي
17	5	0	3.219	0.758	15.027	0.00	معنوي
18	5	0	3.170	0.667	17.556	0.00	معنوي
19	5	0	3.122	0.842	14.274	0.00	معنوي
20	5	0	3.487	0.596	16.226	0.00	معنوي
* عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (80)							

معامل الاتساق الداخلي للعبارات: إن القوة التمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا يقاس قوة تميز كل عبارة، ولا يحدد مدى تجانس العبارة في قياسها للظاهرة المراد قياسها، إذ استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات المقياس عن طريق إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وهذا ما وضحه (فرحات، 2001) "كلما كان معامل الارتباط عاليا مع الدرجة الكلية للاختبار كان ذلك دليلا على توافر الاتساق الداخلي". ولأجل استخراج معامل الاتساق الداخلي لمقياسي البحث عمد الباحث على استبانات عينة البناء البالغة (150) موظفا وكانت النتائج كما موضحة في الجدول ادناه:

الجدول (6) بين قيم معامل الارتباط لعبارات مقياس الابداع في الاداء مع الدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	الدلالة
1	0.633**	0.00	معنوي	11	0.520**	0.00	معنوي
2	0.405**	0.00	معنوي	12	0.392**	0.00	معنوي
3	0.589**	0.00	معنوي	13	0.513**	0.00	معنوي
4	0.729**	0.00	معنوي	14	0.560**	0.00	معنوي
5	0.691**	0.00	معنوي	15	0.491**	0.00	معنوي
6	0.767**	0.00	معنوي	16	0.439**	0.00	معنوي
7	0.752**	0.00	معنوي	17	0.512**	0.00	معنوي
8	0.663**	0.00	معنوي	18	0.348**	0.00	معنوي
9	0.737**	0.00	معنوي	19	0.414**	0.00	معنوي
10	0.755**	0.00	معنوي	20	0.513**	0.00	معنوي

* عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148)

الجدول (7) يبين قيم معامل الارتباط لعبارات مقياس القيادة التحويلية مع الدرجة الكلية للمقياس.

الفقرة	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	الدلالة
1	0.718**	0.00	معنوي	19	0.813**	0.00	معنوي
2	0.497**	0.00	معنوي	20	0.735**	0.00	معنوي
3	0.705**	0.00	معنوي	21	0.829**	0.00	معنوي
4	0.750**	0.00	معنوي	22	0.618**	0.00	معنوي
5	0.763**	0.00	معنوي	23	0.651**	0.00	معنوي
6	0.468**	0.00	معنوي	24	0.801**	0.00	معنوي
7	0.736**	0.00	معنوي	25	0.794**	0.00	معنوي
8	0.680**	0.00	معنوي	26	0.743**	0.00	معنوي
9	0.768**	0.00	معنوي	27	0.823**	0.00	معنوي
10	0.740**	0.00	معنوي	28	0.797**	0.00	معنوي
11	0.710**	0.00	معنوي	29	0.806**	0.00	معنوي
12	0.799**	0.00	معنوي	30	0.807**	0.00	معنوي
13	0.715**	0.00	معنوي	31	0.816**	0.00	معنوي
14	0.703**	0.00	معنوي	32	0.800**	0.00	معنوي
15	0.767**	0.00	معنوي	33	0.819**	0.00	معنوي
16	0.773**	0.00	معنوي	34	0.850**	0.00	معنوي
17	0.792**	0.00	معنوي	35	0.867**	0.00	معنوي
18	0.725**	0.00	معنوي				

* عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148)

التحقق من الثبات لمقياسي البحث: يمكن استخراج الثبات بطرق عديدة منها التجزئة النصفية ومعادلة الفاكرونباخ، حيث اعتمد الباحث على معامل الفاكرونباخ، بعد اعتماد الاستبانة وحذف العبارة الغير مستوفية لشروط الصدق. وعند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء البالغة (150) موظفا لمقياس القيادة التحويلية تبين ان معامل الثبات هو (0.974) وهي قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05)، وعند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية كانت بقيمة (0.920) ولكون هذا الارتباط يشير الى نصف العدد من الفقرات وكما اوضحها (سلامة، 2000)، "هي العلاقة لإيجاد معامل الارتباط الكلي عن طريق استخدام معادلة التصحيح او ما تسمى معادلة التنبؤ (لسبيرمان / براون)"، اذ اصبح الارتباط الكلي او معامل التصحيح بقيمة (0.958) مما يدل على ان جميع فقرات المقياس ذات معامل ثبات عال، وعند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء البالغة (150) موظفا لمقياس الابداع في الاداء تبين ان معامل الثبات هو (0.889) وهي قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05)، وعند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية كانت بقيمة (0.693) ولكون هذا الارتباط يشير الى نصف العدد من الفقرات لذلك عمد الباحث لإيجاد معامل الارتباط الكلي عن طريق استخدام معادلة التصحيح او ما تسمى معادلة التنبؤ (لسبيرمان/ براون) ، اذ اصبح الارتباط الكلي او معامل التصحيح بقيمة (0.818).

كما اعتمد الباحثان على اجراء الموضوعية لمقاييس بحثه والتي وضحها (العوض، 2008) حيث "تعني إخراج رأي المصحح أو حكمة الشخصي من عملية التصحيح، أو عدم توقف علامة المفحوص على من يصحح ورقته، أو عدم اختلاف علامته باختلاف المصححين".
وقام الباحثان باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتطبيق الأساليب: الوسط الحسابي، والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (t) للعينات الغير مرتبطة، والتجزئة النصفية للثبات، ومعادلة سبيرمان براون، ومعامل الفاكرونباخ.

النتائج:

وبعد اجراء العمليات الإحصائية واستخراجها كانت نتائج العلاقات الارتباطية باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (24) أظهرت النتائج كما يلي:

الجدول (8) يبين قيم معامل الارتباط ونسبة الخطأ للإبداع في الاداء والقيادة التحويلية

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	نسبة الخطأ	الدلالة
1	الابداع في الاداء	74.2400	12.74846	0.639*	0.047	معنوي
2	القيادة التحويلية	162.2000	9.62635			

المناقشة:

اوضحت نتائج ارتباط متغير القيادة التحويلية بمتغير الابداع في الأداء الوظيفي ارتباطاً موجباً بلغ (0.639) وهذا يؤكد ان القيادة التحويلية تتناسب طردياً مع الابداع في الاداء، اي كلما زادت لديهم القيادة التحويلية زادت لديهم جودة الابداع في الأداء الوظيفي، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغيرين.

هذا ويستنتج الباحثان ان العلاقة الإيجابية الحاصلة بين القيادة التحويلية التي يتمتع بها الموظفون لها من التأثير الإيجابي على الابداع في الأداء الوظيفي ،هذا ما تراه أيضا (خليل، 2002) " ان محور العملية الادارية هو العنصر البشري وكيف يمكن أن نحقق التعاون بين الافراد والتنسيق بين جهودهم المختلفة ، وهذه الحقيقة هي التي تضفي على الادارة طابعا خاصا باعتبارها عملية اجتماعية وإنسانية من جهة ، واقتصادية وسياسية من جهة أخرى ، ذلك أنه يتطلب في الادارة الحسنة أن تصبح رشيدة تحقق أهدافها بكفاءة استخدام للإمكانيات المتاحة مع توفير أفضل مناخ ممكن لعمل العنصر البشري، مع اقل تضحيات من جانبه" .

وهذا ما اشار اليه (العجمي م.، الإدارة والتخطيط التربوي، 2009) من ان الإدارة" هي عملية استغلال الموارد المتاحة لتنظيم الجهود الجماعية وتنسيقها بشكل يحقق الاهداف المحددة بكفاءة وفاعلية وبوسائل إنسانية مما يساهم في تحسين حياة الانسان سواء كان عضوا في التنظيم أو مستفيد من خدماته وأيا كان المجال الذي تمارس فيه".

واوعز الباحثان هذا لما تتمتع القيادة التحويلية من الخصائص والعلاقة المتبادلة بين المدير والمرؤوسين، حيث تسهم في رفع قابلياتهم في الأداء وتحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة اعلى. ويرى أيضا ان استخدام طرق وأساليب جديدة منها القيادة التحويلية لما تتمتع من خصائص مرنة تساهم في التعامل الجيد مع المتغيرات تؤدي بالتالي الى رفع قدرة الموظف على الابداع في الأداء الوظيفي اثناء تأديته للواجبات والمهام المناطة له، كما ان الايمان بحب العمل والإخلاص وحرص روح المحبة والتعاون والثقة في الموظفين هي الأخرى أسهمت في حصول العلاقة الإيجابية بين المتغيرين كون ان المميزات الموجودة في القيادة التحويلية تحوي مثل هكذا مبادئ.

وهذا ما يراه أيضا (العزیز، 2019) حيث "ان القيادة التحويلية ساعدت على وجود مستوى عالي من الابداع يرجع ذلك الى طبيعة القيادة التحويلية التي يغلب عليها طابع الابتعاد عن التقليدية والنمطية وتهيئه الجو الملائم الذي يساعد على ظهور الافكار الجديدة ومنع العوائق لتنمية الابداع".

الاستنتاجات:

ومن خلال النتائج التي حصل عليها الباحثان استنتج ان هنالك علاقة ارتباط طردية بين المتغيرين وان هنالك التأثير معنوي بين القيادة التحويلية والابداع في الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة، كما واوصى بان يتم استخدام هذا النوع من القيادة (القيادة التحويلية) في اقسام ودوائر الوزارة لما لها من تأثير فعال في قدرتها على اتخاذ قرار صحيح وبالتالي تحقيق مصلحة واهداف الوزارة.

المصادر

- العجمي ,محمد حسنين" . 2009. الإدارة والتخطيط التربوي " .ارميسرة للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة . 8.
العزیز ,مناف عبد" . 2019. ؛القيادة التحويلية للرؤساء وعلاقتها بالولاء التنظيمي والقدرة على الابداع من وجهة نظر
أعضاء اتحادات العاب المضرب في العراق " .أطروحة دكتوراة،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة بابل . 133.
العوض ,محمد محمود أبو" . 2008. مواصفات الاختبار الجيد " .حث منشور لموقع منهل للثقافة التربوية الالكترونية
240.
ایمان ,زیانی" . 2014. ؛تأثير القيادة التحويلية على أداء المنظمة " .جامعة محمد خضير وكلية العلوم الاقتصادية
والتجارية . 3.
خليل ,شكرية" . 2002. لإدارة في المجال الرياضي " .الفنية للطباعة والنشر القاهرة . 5.
سلامة ,ابراهيم احمد" . 2000. لمدخل التطبيقي للقياس في اللياقة البدنية " .دار المعارف للنشر مصر الاسكندرية . 26.
سامية عبد الله الوداودة،"القيادة التحويلية واثرها على الالتزام التنظيمي" على مديريات التربية والتعليم الأردنية ،جامعة ال
البيت 2017
فرحات ,بليل السيد" . 2001. القياس المعرفي الرياضي " .مركز الكتاب للنشر القاهرة . 68.
مجذوب ,فاروق . 2010 " .طرائق ومنهجية البحث في علم النفس ،القاهرة،دار الكتاب للنشر . 265.محمد سالم، 2020
"القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي ودورها في التغير التنظيمي لدى مدرسي ومشرفي التربيات في
العراق،أطروحة دكتوراة .جامعة تكريت

الملاحق

الملحق (1) مقياس القيادة التحويلية بصيغته النهائية

ت	الفقرة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	اطلاقا
1	يشعرنى عملي مع مديري بالفخر والثقة بالنفس					
2	يتحدث بحماس في الأمور التي يجب إنجازها					
3	يقوم بتوفير حاجات الموظفين لتطوير العمل قبل توفير احتياجاته الخاصة					
4	يساعد المدير في إثارة الوعي والحماس لدى الموظفين لانجاح العمل بشكل ادق واسرع					
5	يقوم المدير القسم المسؤول في مكان عملك بوضع معايير للعاملين قابلة للإنجاز والتحقق					
6	يقوم المدير بتقديم تصور شامل للعمل تاركا الهامش الأكبر للعاملين ليقوموا بتنفيذه					
7	يساعدني المدير في حل المواقف المعقدة التي تواجهني في العمل ممن خلال خبرته الشخصية					
8	يكون المدير في الخطوط الامامية معنا في حل المتغيرات التي تواجهنا في العمل					
9	يعتبر انموذجا في الأداء والقدرة الحسنة للموظفين					
10	يشجع ويدعم مدير القسم العاملين معه على تحمل المسؤولية وممارسة كل فرد لصلاحياته المخولة له					
11	يفوض مدير القسم في الدائرة بعض من صلاحياته العاملين معه					
12	يقوم المدير بأثبات لي ان الثقة المتبادلة تساعدني في التغلب على المشاكل والمتغيرات الجديدة في العمل					
13	يوكد المدير ان العمل الجماعي يساهم في الوصول الى اهداف الوزارة بشكل اسرع					
14	يركز المدير على بناء أسس التعاون والمحبة بين صفوف الفريق الواحد لحل المشكلات الجديدة					
15	يشجع ويدعم مدير القسم العاملين معه على تحمل المسؤولية وممارسة كل فرد لصلاحياته المخولة له					
16	يقوم بمشاركة رأبي وطرح أفكار جديدة من اجل مداولتها مع الموظفين					
17	خلال الاجتماعات يستمع المدير الى الطرق والاليات الجديدة لحل المشكلات التي تواجهنا في العمل					
18	يؤمن بان المرونة في العمل ضرورية لحل المشكلات والمتغيرات التي تواجهنا					
19	يتحدث بتفاؤل وبصورة مستمرة بكل مايتعلق بمستقبل الأهداف الدائرة					
20	يساهم مدير القسم بوضع معايير مناسبة لقياس الأداء الوظيفي لموظفيه					

					يقوم بتقديم الكلمات والعبارات التحفيزية للموظف المميز امام زملائه الموظفين	21
					يساهم مدير القسم بحصول موظفيه على ترقيات ومكافئات عند إنجاح البطولات والمهرجانات التي تقيمها الدائرة	22
					يشجعني مدير القسم على تحمل المسؤولية في المواقف الصعبة	23
					يساعدني مدير القسم على تطوير نقاط القوة لدي	24
					يؤمن بان الثقة المتبادلة بين المدير والموظف تساهم في حل المشاكل التي تواجه العمل	25
					يقضي وقت أطول مع الموظفين الذين يحتاجون الى نمو قدراتهم بشكل اكبر	26
					يقوم بتوجيه كلمات المديح والتقدير لجميع الموظفين دون التمييز للتقديم عمل مميز	28
					يهتم المدير بتطوير القدرات الوظيفية مهنيا وشخصيا	29
					يهتم بوضع واستئارة الاهداف مشتركة لجميع الموظفين لتحقيق افضل انجاز للدائرة	30
					يحرص المدير القسم على ضرورة تكافؤ السلطة مع المسؤولية عند تفويضه لبعض صلاحياته	31
					يميز مدير القسم بين الموظفين على أساس الكفاءة ودقة الأداء اثناء تكليفهم بالمهام والواجبات	32
					يقدم مدير القسم المكافآت المادية والمعنوية للموظف نسبة لإدائه بعيدا عن العلاقات الشخصية	33
					يراعي المدير الخبرات والامكانيات التي يتمتع بها الموظفين عند تكليفهم بمهام او واجبات في العمل	34
					يهتم بوضع واستئارة الاهداف مشتركة لجميع الموظفين لتحقيق افضل انجاز للدائرة	35

الملحق (2) مقياس الابداع في الأداء الوظيفي

مجالات الابداع الاداري					اولا	
اطلاقا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	الفقرة	ت
					تقوم الادارة على زيادة ثقة الموظفين بأنفسهم من خلال تعزيز مبداء الثقة بشكل مستمر	1
					تقوم الإدارة بمنح مكافئات مادية للموظف المبدع لمواصلة ابداعه	2
					تسمح الادارة للموظفين بأبداء أفكارهم الجديدة بكل حرية وتاخذ بها	3
					تتبنى الإدارة مبدئ المنافسة في انجاز الاعمال والمهام الموكلة لهم	4
					تشجع الإدارة الأفكار والآراء المقدمة من الموظفين لزيادة ابداعهم	5
					تعطي الإدارة الوقت الكافي للموظفين بالتعبير عن ارائهم التي تساعد في تطور العمل	6
					تأخذ الإدارة الاستشارات المقدمة من قبل الموظفين وتقوم بدراستها وتحليلها	7
					تسعى الإدارة الى إيجاد بدائل وحلول جديدة للإعادة استعمال الأدوات والمعدات والأجهزة الخاصة بالدائرة	8
					تقوم الادارة بمتابعة جميع الاعمال والمهام الموكلة للموظفين وتحفيزهم لحين تحقيق اهداف الدائرة	9
					تقوم الادارة بمنح كتب شكر وتقدير للموظف المبدع تقديراً لما قدمه من تميز في عمله	10
					مجالات الابداع التنظيمي	ثانيا
					لدي القدرة على حل اكثر من مشكلة او متغير في العمل خلال بفترة قصيرة	11
					امتلك القدرة على اقتناع الاخرين بالحلول الجديدة لحل المشاكل	12
					لدي القدرة على حل المشاكل بطريقة سهلة ومنظمة وبسيطة	13
					ابحث واستعلم عن القوانين والسياقات الادارية الخاصة بالوزارة قبل تكليفي بعمل ما	14
					اسعى في البحث عن طرق ومجالات جديدة تساعدني في حل مشاكل بطريقة غير مألوفة	15
					اساعد زملائي في فهم بعض الأمور الإدارية والقانونية التي تخص عمل الوزارة	16
					اطور قابلياتي الإدارية والمعرفية بالعمل لحل المشكلات التي تواجهني في العمل	17
					امتلك روح المجازفة في تقديم اراء جديدة لمدرء ومسؤولي الدائرة	18
					لدي القدرة على متابعة الاعمال الموكلة لي خارج أوقات العمل للوصول الى افضل النتائج	19
					لدي القدرة على إيجاد حلول سريعة لحل المشاكل التي تواجهني في العمل	20