

واقع القيادة التحويلية لمدراء المدارس من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لمديريات تربية بغداد
الرصافة

أ.م.د حيدر حسن الاسدي

انعام حسين نعمه

anaamhusee450@gmail.com

الجامعة المستنصرية كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ التقديم: 2023/5/8

تاريخ القبول: 2023/6/11

تاريخ النشر: 2023/7/1



[this work is licensed under a creative commons attribution 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

المستخلص:

إن القيادة في الجانب الإداري قضية أساسية لأية منظمة وفي جميع مستوياتها التنظيمية حيث أصبحت مهارات التعامل مع الآخرين جزء لا يتجزأ من المهارات الواجب توفرها للقيادة الفاعلة، فكان ينظر إلى القيادة على أنهم أداة للضبط والرقابة أما في منظمات اليوم أصبح الدور القيادي دوراً تحفيزياً والهامياً وفرض هذا الدور لقيادة المنظمات المعاصرة وذلك لتطوير هذه المهارات لدى القادة الحاليين وكذلك التأكد من وجود مثل هذه المهارات لدى المرشحين للمواقع القيادية لذا اتجهت بحوث القيادة إلى البحث عن الخصائص والسلوكيات المطلوبة عند القادة بما يتلاءم مع الأدوار لتحقيق النجاح المطلوب هدف البحث إعداد مقياس القيادة التحويلية لمدراء المدارس الثانوية في مديريات تربية الرصافة في بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية والتعرف على القيادة التحويلية لمدراء المدارس الثانوية في مديريات تربية الرصافة في بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لمدريسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديريات تربية الرصافة في بغداد ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمتها طبيعة المشكلة وأهداف البحث. حددت الباحثة مجتمع البحث بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديريات تربية الرصافة في بغداد والمتمثلة (الرصافة الأولى والرصافة الثانية والرصافة الثالثة) والبالغ عددهم (1042) تم إعداد مقياس القيادة التحويلية تبنت الباحثة المجالات (5) مجالات لمقياس القيادة التحويلية وهي (التأثير المثالي ، التحفيز والالهام ، الاستثارة الفكرية ، الاعتبارات الفردية ، التمكين) واستنتجت الباحثة أن يمتلك مدراء المدارس نمط القيادة والتحويلية ويمتلك مدراء المدارس سمة التأثير في مدرسي التربية الرياضية . واصلت الباحثة إعطاء المزيد من السلطات وممارسة التفويض داخل المدرسة بهدف خلق جو من الثقة العالية بين المدير والمدرسين في قدراتهم

the reality of transformational leadership of school principals from Effect of the point of view of physical education teachers of Baghdad-Rusafa Education Directorates

Anaam Hassein Hiama

Dr. Haider Hassan Al-Asadi

anaamhusee450@gmail.com

University of Mustansiriya College of Physical Education and Sports Sciences

The aim of the research is to build a measure of transformational leadership for secondary school principals in the directorates of education in Rusafa in Baghdad from the point of view of teachers of physical education and to identify the transformational leadership of secondary school principals in the directorates of

education in Rusafa in Baghdad from the point of view of teachers of physical education and to identify the organizational change of teachers of physical education in secondary schools Affiliated to the Rusafa Education Directorates in Baghdad, the researcher used the descriptive method in both the survey and correlational methods due to their suitability to the nature of the problem and the objectives of the research. The researcher identified the research community by the intentional method of physical education teachers in the secondary schools of the Rusafa Education Directorates in Baghdad, represented by (First Rusafa, Second Rusafa, and Third Rusafa) and their number is (1042). The ideal influence, motivation and inspiration, intellectual stimulation, individual considerations, empowerment) The researcher concluded that school principals have the leadership and transformational style, and school principals have the characteristic of influencing physical education teachers. It recommended giving more powers and exercising delegation within the school in order to create an atmosphere of high confidence between the principal and teachers in their abilities

المقدمة وأهمية :

إن أسلوب القيادة التحويلية هي إحدى الأساليب الإدارية الملائمة لقيادة عملية التغيير في المنظمات من خلال زيادة الاهتمام بتنمية قدرات العاملين كتفويض المسؤوليات وتعزيز قدرة المرؤوسين على التفكير بمفردهم وتشجيعهم على طرح أفكار جديدة إذ "يعمل القائد التحويلي على البحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع حل المشكلات بطرق إبداعية من قبل التابعين ويقوم كذلك بحث التابعين وتشجيعهم على البحث عن طريق أفكار جديدة ومبدعة لتحسين أداء العمل في المنظمة وتحقيق أهدافها، أن القيادة التحويلية من الأنماط القيادية المعاصرة والتي تعمل على أحداث تغييرات في البيئة المدرسية لمواجهة التغييرات المتسارعة التي تحيط بالمنظمات بحيث أجبرت كتاب الإدارة على التعمق من أجل البحث و استخلاص وسائل والتي من خلالها تستطيع المنظمات من البقاء والتنافس وفق التغييرات التي يشهدها العالم، ويمكن القول بأن القيادة التحويلية هي عملية مستمرة يمارسها القادة قبل المرؤوسين وكذلك العمل لترويج مجموعة من القيم والتي من خلالها يحدث تغيير في أهداف وسلوكيات المدرسين بحيث تتناسب هذه التغييرات مع الأهداف والرؤيا المستقبلية للمدرسة وتأتي أهمية البحث من أهمية القيادة التحويلية لا تستأثر بالقوة بشكل حصري، بل تسعى إلى تفويض سلطات مهمة وتمكين الأفراد وتعمل على تطوير مهاراتهم وتعزيز ثقتهم في انفسهم، كم تعمل على ايجاد جماعات وفرق معتمدة

مشكلة البحث:

من خلال التغييرات المتسارعة والجو التنافسي في مختلف قطاعات العمل والدور الذي تلعبه المدرسة في عملية النهوض بالواقع الرياضي المدرسي والذي يساهم في رفق الحركة الرياضية باللاعبين ان التطوير يتطلب قيادة فاعلة ومن خلال اطلاع الباحث على ادبيات القيادة وجد ان للقيادة التحويلية مهارات تمكنهم من التأثير في مدارك المدرسين وسلوكهم مما يسهل عملية اجراء التطوير المطلوب في المدرسة في الاجابة على تساؤل الاتي (ما هو واقع القيادة التحويلية لمدرء المدارس من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لمديريات تربية بغداد الرصافة .

اهداف البحث:

- 1- إعداد مقياس القيادة التحويلية لمدرء المدارس الثانوية في مديريات تربية الرصافة في بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.
- 2- التعرف على القيادة التحويلية لمدرء المدارس الثانوية في مديريات تربية الرصافة في بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية .

مجالات البحث:

- 1- المجال البشري: عينة من مدراء المدارس الثانوية في مديريات تربية الرصافة في بغداد.
- 2- المجال المكاني: مديريات تربية الرصافة في بغداد .
- 3- المجال الزمني: المدة الزمنية من 2022/6/26 إلى 2023/4/29

تعريف المصطلحات:

القيادة التحويلية :

"وهي نمط قيادي لدية رؤية واضحة على المستقبل واهداف محددة يشجع المرؤوسين على المشاركة في بلورة رؤيه واضحة طويلة الأجل وتحديد اهداف واضحة وواقعية للمؤسسة ويسعى الى اهداف التغيير والتطوير والتنمية الإدارية باستمرار ويبني انظمة واساليب قيادية مرنة تمكن من التكيف والتأقلم مع التطورات والتغيرات العالمية المعاصرة"

اجراءات البحث الميدانية :

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي و العلاقات الارتباطية لملائمتها طبيعة المشكلة وأهداف البحث. حددت الباحثة مجتمع البحث بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديريات تربية الرصافة في بغداد والمتمثلة (الرصافة الاولى والرصافة الثانية والرصافة الثالثة) والبالغ عددهم (1042) , وكما مبين في الجدول (1):

جدول (1)

يبين توزيع مجتمع البحث

ت	المديريات	العدد
1	الرصافة 1	456
2	الرصافة 2	393
3	الرصافة 3	193
	المجموع	1042

التجريبي لملاءمته وطبيعة البحث، إذ " يعد الاختبار الحقيقي العلاقات الخاصة بالسبب او الاثر، ويمثل الاقتراب الاكثر صدقا لحل العديد من المشكلات العلمية بصورة عملية(2:217)".

مجتمع البحث وعينته:

تعد عينة البحث ضرورة من ضروريات البحث العلمي إذ يجب على الباحث ان يختار عينة البحث بحيث تمثل هذه العينة المجتمع الاصلي تمثيلاً دقيقاً، فالعينة تعني " طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن العناصر وحالات محددة يتم اختيارها بأسلوب معين من جميع عناصر مفردات ومجتمع الدراسة وبما يخدم ويتناسب ويعمل على تحقيق هدف الدراسة." (3:138)

إما عينة البحث فقد قسمت الباحثة عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وباسلوب القرعة الى ثلاثة اقسام وهي: عينة التجربة الاستطلاعية: اشتملت على (100مدرس) بنسبة (9.597%) من المجتمع الكلي. عينة البناء: اشتملت على (500 مدرس) بنسبة (47.89%) من المجتمع الكلي. عينة التطبيق: اما عينة التطبيق فقد شملت على (342مدرسا) بنسبة (30.71%) من المجتمع الكلي، كما مبين في الجدول (2) :

جدول (2)

يبين تقسيم عينة البحث والنسب المئوية لها

ت	مديريات	عدد المدرسين	عينة التجربة	الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التجربة الرئيسية
	رصافة 1	456	5	20	140	

1	رصافة 2	39	3	20	13
2	رصافة 3	19	2	10	7
	مجموع	104	10	50	34
	نسبة المئوية	100%	9.59 %	47.89%	32.82%

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي تُطلب من الباحثة بناء مقياس (القيادة التحويلية) ، لذا قامت الباحثة بالخطوات الأتية هناك عدد من الخطوات التي أشار إليها (محمد حسن علاوي ،محمد نصر الدين ،2000م) لبناء المقياس والتي أتبعها الباحثة في بناء المقياس وهي على النحو الآتي محمد حسن علاوي ،2000، (139):

3-2 تحديد مجالات وعبارات المقياس :

بعد اطلاع الباحثة على الادبيات والمراجع والدراسات السابقة والمقياسين ذات العلاقة المرتبطة بالقيادة التحويلية وكونها تعتمد على نظرية ثابتة في القيادة ، تبنت الباحثة المجالات الخمس (5) للقيادة التحويلية وهي (التأثير المثالي ، التحفيز والالهام ، الاستثارة الفكرية ، الاعتبارات الفردية ، التمكين) ، شرعت الباحثة بأعداد عبارات مقياس القيادة التحويلية معتمدة على العديد من الدراسات والبحوث والإطار النظري والتعريف الذي تناول مفاهيم القيادة التحويلية ، وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة الرياضية وفي ضوء ذلك أعدت الباحثة عبارات للمحاور على ان تكون هذه العبارات موزعة على المحاور التي حُددت مسبقاً ، وتعتبر كل عبارة عن المحور التي وضعت فيه على أساس التعريف النظري للمحور، ليكون لكل عبارة بدائل خمسة تمثل رأي المستجيب كالاتي (دائماً، كثيراً، احياناً ، قليلاً، نادراً) ، وبذلك اقترحت الباحثة عدد عبارات مقياس القيادة التحويلية (50) عبارة توزعت على (5) محاور ، وبموجب هذا فإن اعلى درجة يحصل المستجيب عليها لمقياس القيادة التحويلية هي (250) درجة وادنى درجة هي (50) درجة بعد اعداد عبارات مقياس القيادة التحويلية تم عرضها على السادة الخبراء لغرض ابداء آرائهم حول إبقاء او استبعاد او إضافة عبارات المقياس ، وبعد جمع الاستمارات أتفق أغلب الخبراء على صلاحية العبارات ومن خلال اجابات الخبراء تبين أن كل العبارات معنوية اذ بلغ عددها (50) عبارة ولم تحذف أي عبارة منها.

التجربة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بأجراء تجربته الاستطلاعية وتطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (500) مدرس من مديريات التربية الرصافة المتمثلة للمدة من (2023/ 1 / 5 - 2023/ 2/ 10) ، وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، حصلت الباحثة على عدد الاستبانات التي تمت الاجابة عليها والبالغ عددها (393) مدرساً من عينة البناء. جدولت الباحثة البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً. من خلال استخراج القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لاستخراج الصدق واستخدام معامل الفايرونيباخ للثبات وكان الهدف منها ما يأتي: -

- ❖ التأكد من مدى وضوح فقرات مقياس القيادة التحويلية والتعليمات.
- ❖ التعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي لتلافيها.
- ❖ التعرف على الوقت اللازم للإجابة على فقرات المقياس من قبل العينة.
- ❖ معرفة فعالية بدائل الاجابة والصعوبات التي يمكن ان تواجه العينة.

وبعد اجراء التجربة الاستطلاعية تبين إنها كانت واضحة ومفهومة لدى العينة وان الوقت المستغرق للتطبيق يتراوح بين (30) دقيقة للمقياس وان بدائل الاجابة كانت مناسبة لمستوى العينة لذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراتهم جاهز للتطبيق من اجل التحليل الإحصائي.

الأدوات والأجهزة المستعملة

وسائل جمع المعلومات :-

- (1) المصادر العربية والاجنبية .

- (2) والدراسات السابقة والدراسات المشابهة.
 (3) المقابلات الشخصية.
 (4) شبكة المعلومات العالمية (الانترنت).
 (5) المقياس المستخدم بالبحث .
 - فريق العمل المساعد

الأدوات والأجهزة المستخدمة بالبحث :

- 1- المدارس الثانوية (لمديريات تربية الرصافة في بغداد)
 2- ساعة توقيت الكترونية عدد (2) (casio) .
 3- حاسبة الكترونية.
 4- أقلام
 5- كاميرا نوع (sony) .
 6-2 التجربة الرئيسية

تم تطبيق المقياس على عينة تطبيقية قوامها (342) مدرسا واختيروا بالطريقة العمدية لـ الفترة من 2023/2/15 إلى 2023/15/3 من قبل الباحثة وفريق العمل المساعد ، وتم جمع نتائجها باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss)

الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الملائمة لحل وتحصيل البيانات بحث هذا عن طريق الاعتماد على الحقيبة الإحصائية (SPSS).

عرض ومناقشة وتحليل النتائج :

عرض النتائج وتحليلها :

عرض نتائج المستويات المعيارية ومناقشتها:

جدول (3)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والاطراف الفرضية لمقياس القيادة التحويلية لدى عينة البحث

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت)	
					محسوبة	مستوى دلالة
الدرجة الكلية للمقياس	180.195	7.046	150	305	74.645	.000
التأثير المثالي	39.837	3.275	30	305	52.63	.000
لدافعية الالهامية	39.876	3.268	30	305	52.94	.000
الاعتبارات الفردية	39.873	3.265	30	305	52.98	.000
لاستثارة الفكرية	39.879	3.245	30	305	53.34	.000
التمكين	40.886	2.054	30	305	92.86	.000

تبين من الجدول اعلاه (3) , بعد تحليل البيانات ان الوسط الحسابي لمقياس القيادة التحويلية فقد بلغ (180.195) و بانحراف معياري (7.046) اذ كان وسط فرضي (150) وكانت قيمة (ت) المحسوبة (74.64) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1.67) مما يدل على معنوية القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس في حين وبلغ الوسط الحسابي لمحور (التأثير المثالي) (39.83) وانحراف معياري (3.27) وقيمة الوسط الفرضي (30) وقيمة (ت) المحسوبة (52.63) وهب اكبر من القيمة الجدولية مما يدل على معنوية محور (التأثير المثالي) لدى مدراء المدارس اما محور (الدافعية الالهامية) فقد بلغ الوسط الحسابي (39.87) وهو اكبر من قيمة الوسط الفرضي (30) في حين بلغت قيمة ت المحسوبة (52.94) وهي اكبر من القيمة الجدولية اما محور(الاعتبارات الفردية) فقد بلغ الوسط الحسابي (39.87) وبلغ الانحراف المعياري (3.265) والوسط الفرضي (30) وهو اقل من الوسط الحسابي وبلغت قيمة ت المحسوبة (52.93) وهي اكبر من قيمة ت الجدولية مما يدل على معنوية محور (الاعتبارات الفردية) . اما محور (الاستثارة الفكرية) فقد بلغ الوسط الحسابي (39.879) وهو اكبر من قيمة الوسط الفرضي (30) والانحراف المعياري (3.24) في حين بلغت قيمة ت المحسوبة (53.34) وهي اكبر من القيمة الجدولية اما محور(التمكين) فقد بلغ الوسط الحسابي (40.88) وبلغ الانحراف المعياري (2.05) والوسط الفرضي (30) وهو اقل من الوسط الحسابي وبلغت قيمة ت المحسوبة (92.86) وهي اكبر من قيمة ت الجدولية مما يدل على معنوية محور (التمكين) .من خلال نتائج الجدول (3) يتبين لنا تمتع مدراء المدارس بنمط القيادة التحويلية بدرجة كبيرة من خلال الفروق بين الاوساط الحسابية والفرضية وقيم (ت) المحسوبة مع الجدولية حيث ان القائد التحويلي هو الذي يتمتع بقدرة على تحفيز العاملين كي يقوموا بأدوار لم يكونوا يتوقعون أن بمقدورهم القيام بها، فيعمل جاهداً على تعزيز إحساس العاملين بأهمية المهام التي يزاولونها، ويهيئ المناخ الملائم لرفع درجة التغيير إلى أعلى مستوياته ، وترى الباحثة السبب في ذلك الخبرة العلمية التي يتمتع بها افراد عينة البحث بالإضافة الى التجارب الكثيرة التي مرت عليهم اثناء مدة عملهم مكنتهم من التمتع بقدرات القيادة وادراك التعامل مع مختلف الظروف والقدرة على التحمل لضغوط العمل وتجاوزها بالشكل الذي ينسجم في المقدره على عدم تأثيرها في تقديم الخدمات التربوية لتحقيق الاهداف المنشودة التي يصبون الى تحقيقها وكذلك كيفية التعامل مع العاملين معهم بما يتناسب مع مكانتهم الوظيفية والجوانب الشخصية والنفسية لهم ان معنوية محور التأثير المثالي للمدير ويعني امتلاك المدير للرؤية والإحساس القوي بالرسالة العليا المدرسة وغرس روح الفخر والاعتزاز في نفوس المدرسين كما يؤدي إلى تحقيق الثقة و الاحترام من قبلهم ويحدث التأثير المثالي عند ما يتصرف مدراء المدارس كرموز للدور أو المنصب الذي يشغلونه ، إذ ينظر المدرسون إليهم على أنهم مثال للأخلاق و القيم وبيدون مشاعر الإعجاب والاحترام والثقة تجاههم بجانب ذلك فإن سلوك القائد و ممارساته التي تجسد الحرص على المصالح العامة تجعله أكثر تأثيراً على المدرسين (حافظ، 8، 2012) حيث تبرز سلوكيات القائد التي تثير في التابعين حب التحدي حيث تعمل تلك السلوكيات على رسم توقعات عالية وواضحة عن أداء التابعين , وتصف اسلوب الالتزام بالأهداف التنظيمية وتستنثير روح الفريق من خلال الحوافز المتميزة كماً ونوعاً (صالح ، 2010 ، 19) . أن مدراء المدارس يسعون الى ازالة الفوارق بين المدرسين وتسعى الى مراعاة الظروف الخاصة بهم هذا العامل يمثل المدراء الذين يوفرون المناخ المساند الذي ينصتون فيه بعناية لحاجات الأتباع الفردية ويتصرف المدراء كالمدرسين والمستشارين في أثناء محاولتهم مساعدة الأفراد في أن يحققوا ذواتهم وهؤلاء القادة ربما يستخدمون التفويض وسيلة لمساعدة الأتباع على النمو من خلال التحديات الشخصية، ومثال هذا النوع من القيادة هو المدير الذي يقضي الوقت وهو يتعامل مع كل المدرسين باهتمام خاص بأن اهتمام القائد بمروسيه وادراكه مبدأ الفروق فيما بينهم والتعامل مع كل منهم بطريقة معينة تتناسب واهتمامه، والعمل على تدريبه وإرشاده لتحقيق مزيد من النمو والتطور ، وهناك العديد من الفروقات الفردية التي يمكن الاستعانة بها في تفسير الاختلافات الحاصلة بين الافراد عند تعرضهم لنفس مستوى الضغط، وايضاً أكد (Covey) ويقوم القائد بالاهتمام القائد بحاجات الأتباع ، ويستمتع لاحتياجاتهم ومشاكلهم والاستجابة لهم ، وتوزيع المهام عليهم على أساس حاجاتهم وقدراتهم , والعمل على تدريبيهم وارشادهم لتحقيق المزيد من النمو والإنجاز (Covey، 2007 ، 4) . (5)

الاستنتاجات:

- 1 يمتلك مدراء المدارس نمط القيادة والتحويلية.
- 2 يمتلك مدراء المدارس سمة التأثير في مدرسي التربية الرياضية.
- 3 يطلب مدير المدرسة من مدرسي التربية الرياضية اقتراحات جديدة لإنجاز مهام العمل.
- 4 يعبر مدير المدرسة عن ثقته بمدرس التربية الرياضية في تحقيقه للأهداف الموضوعية.

التوصيات :

- 1- إعطاء المزيد من السلطات وممارسة التفويض داخل المدرسة بهدف خلق جو من الثقة العالية بين المدير والمدرسين في قدراتهم.
- 2- ضرورة مشاركة مدرسي التربية الرياضية في قرارات الخاصة للنشاطات الرياضية المدرسية.
- 3- العمل على تحويل الرؤى الى واقع ملموس .
- 4- العمل على تنظيم دورات تطويرية سنوية لمدرسي التربية الرياضية.

المصادر

- حافظ عبدالكريم الغزالي ؛ اثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار : (رسالة ماجستير ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط ، 2012) ، .
- صالح بن محمد الربيعه ؛ كفايات القيادة التحويلية لمديري مدارس التعليم العام : (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ، 2010) ،
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000م)
- محمد عبد المقصود محمد؛ القيادة الادارية (عمان، مكتبة المجتمع العربي، 2006)
- Covey , Steven , " Developing tomorrow s Transfomational leadership " www.transformationalleadership.net ,

ملحق (1) السادة الخبراء

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الجامعة
1	وليد خالد همام	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
2	قصي فوزي خلف	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
3	عبد الحليم جبر نزال	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
4	عدي غانم الكواز	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
5	خالد اسود لاخي	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
6	محمد فاضل مصلىح	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى

7	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	ادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / كلية التربية الأساسية / جامعة المستنصرية
8	عثمان محمود شحاذة	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
9	عماد عزيز نشمي	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
10	ساجت مجيد جعفر	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
11	حيدر محمد مصلىح	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
12	بهاء حيدر فليح	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
13	ثامر حماد رجه	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد

ملحق (2) مقياس القيادة التحويلية بصورته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة المستنصرية
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا / الدكتوراه

الى جناب الاستاذ المحترم .

تحية طيبة:

بين يديك قائمة من الفقرات حول مقياس القيادة التحويلية ، لذا يرجو من جنابكم الكريم قراءة فقراته بعناية والتأشير بعلامة (✓) امام الاجابة الملائمة من وجهة نظركم بما ترونه على اساس الواقع الفعلي , شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي. وتقبلوا مني بقبول فائق الاحترام والتقدير.....

مقياس القيادة التحويلية

الفقرات	ن	ا	ب	ج	د
1	حظى مدير المدرسة بالاهتمام العالي من قبل مدرسي التربية الرياضية				
2	واجه مدير المدرسة المواقف الصعبة بهمة عالية				
3	حظى مدير المدرسة بثقة مدرسي التربية الرياضية				
4	عمل مدير المدرسة على ترتيب اوليات العمل في المدرسة				
5	عمل مدير المدرسة على تحديد الواجبات الاكثر اهمية للمدرسة				
6	متك مدير المدرسة اقناع في طرح رؤيته عن مستقبل المدرسة				
7	شارك مدير المدرسة مدرسي التربية الرياضية في تشكيل الرؤية المستقبلية لمدرسة				
8	لتزم مدير المدرسة بالقيم العليا في تعاملاته				
9	ظهر مدير المدرسة سلوكا اخلاقيا رفيعا يتناسب مع رسالة المدرسة				
10	دى مدير المدرسة بعد نظر لتطوير دروس التربية الرياضية				
11	عمل مدير المدرسة على استثارة همم مدرسي التربية الرياضية من اجل تغيير				
12	عمل مدير المدرسة على اذكاء الحماس والاخلاص والتفاني في العمل لدى درسي التربية الرياضية				
13	سعى مدير المدرسة الى تحقيق تغيير في عمل الانشطة الرياضية				
14	شجع مدير المدرسة على طرح افكار حتى وان كانت تتعارض مع افكاره				
15	عمل مدير المدرسة على انجاز المهام بروح الفريق الواحد				
16	منح مدير المدرسة حوافز لمدرسي التربية الرياضية المتميزين				
17	متك مدير المدرسة القدرة على تقديم النصح والارشاد للمدرسين				
18	عمل مدير المدرسة على زيادة درجة الوعي لدى المدرسين بأهداف غايات المدرسة ونشاطاتها				
19	دير المدرسة قادر على تحويل الرؤى الى واقع ملموس				
20	شجع على الالتزام بأهداف المدرسة				
21	شجع مدير المدرسة المدرسين على الابداع ولتجديد في الافكار باستمرار				

				قوم مدير المدرسة بترسيخ مبدا المشاركة بين مدرسي التربية الرياضية	22
				شجع مدير المدرسة المدرسين على المشاركة في صنع القرارات	23
				طلب مدير النشاط الرياضي من مدرسي التربية الرياضية اقتراحات جديدة لإنجاز مهام العمل	24
				وجه مدير المدرسة مدرسي التربية الرياضية بإيجاد حلول ابداعية لمشكلات التي تواجههم	25
				طرح مدير المدرسة افكار روتينية	26
				نظم مدير المدرسة دورات تطويرية سنوية لمدرسي التربية الرياضية	27
				قدر مدير المدرسة مجهودات المدرسين	28
				فكار المدرسين الابداعية تحظى باهتمام مدير المدرسة	29
				وجه مدير المدرسة للاشتراك بدورات تدريبية سنوية لمدرسي التربية الرياضية	30
				هتم مدير المدرسة بالمدرسين من حيث التوجيه والمتابعة	31
				راعي مدير المدرسة الفروق الفردية بين مدرسي التربية الرياضية	32
				ولي مدير المدرسة اهتمام كبير لقناعات مدرسي التربية الرياضية	33
				حرص مدير المدرسة على وضع اهداف تتناسب مع قدرات مدرسي التربية الرياضية	34
				تعامل مدير المدرسة بغموض مع المدرسين	35
				حرص مدير المدرسة على التعامل بمبدأ المساواة مع مدرسي التربية الرياضية	36
				هتم مدير المدرسة بقناعات مدرسي التربية الرياضية	37
				قدر مدير المدرسة جهود مدرسية المبدعين	38
				قوم مدير المدرسة بفتح دورات للمدرسين لتطوير الضعف الاكاديمي لديهم	39
				ؤمن مدير المدرسة بأهمية مشاركة المدرسين في عملية التغيير	40
				سمح مدير المدرسة لمدرسي التربية الرياضية باتخاذ القرارات بما يضمن نجاح الاعمال	41
				قوم مدير المدرسة بتفويض بعض صلاحياته لمعاونيه لتسهيل العمل	42
				فضل مدير المدرسة المهام التي تظهر قدرات ومهارات مدرسي التربية الرياضية	43
				متلك من المعلومات والمهارات التي تؤهله على اداء عمله بصورة جيدة	44
				فضل المهام التي من خلالها يظهر قدراتي ومهاراتي	45
				عمل مدير المدرسة على تحويل الرؤيا المستقبلية الى حقيقة	46
				ساعد مدير المدرسة المدرسين لتحقيق عملهم	47
				دير المدرسة يبتعد عن اسلوب الثواب والعقاب	48
				ساهم المدرسين في وضع اهداف وخطط المديرية	49
				سيطر على الاسلوب الذي من خلاله يؤدي عمله بصورة جيدة	50