



واقع القيادة التحويلية لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في  
العراق

زهراء رياض فائز

أ.د عماد عزيز نشمي

جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

معلومات البحث

تاريخ استلام البحث:

تاريخ قبول البحث :

1-التعريف بالبحث :

مستخلص البحث باللغة العربية

ان هدف البحث يتضمن اعداد مقياس للقيادة التحويلية لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في المحافظات الوسطى وتقنين المقاس و معرفة القيادة التحويلية لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في المحافظات الوسطى.

ان مشكلة الدراسة بصيغة التساؤل هل هناك علاقة بين الولاء التنظيمي والقيادة التحويلية لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية للمنطقتين الوسطى والجنوبية؟ وهل للولاء التنظيمي ارتباط بالقيادة التحويلية لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية للمنطقتين الوسطى والجنوبية؟

الكلمات المفتاحية

**The reality of transformational  
leadership among members of the**



1-التعريف بالبحث administrative bodies of sports clubs  
in the central governorates in Iraq

مقدمة البحث 1-1

وأهميته :

Prof. Dr Imad Azez Nashmie  
Zahraa Riad Fayez

**Abstract**

إن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة، تولدت لديه الرغبة وتطابقا القوية في المحافظة على عمله ، وبذل أعلى درجات الجهد في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله. كما تعد مشاعر الولاء الوسيلة التي يمكن من خلال غرسها في نفوس الموظفين كسب ودهم وتوجيه جهودهم نحو خدمة أهداف المنظمة والحرص على سمعتها ومصالحها والسعي بها نحو أعلى استمرار علاقته معها، وأكثر الأفضل ، فكلما زاد ارتباط الموظف بمنظمتها، كان أشد حرصا رضا عن عمله بها، وأقوى رغبة في بذل المزيد من الجهد لتطويرها ورفع إنتاجيته حيث يرى إن وجود مستوى عال من الولاء التنظيمي يعد من العوامل التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، وكذلك يعد مطلبا للكثير من المنظمات الحديثة، لأن المنظمات التي يتميز موظفوها بدرجة عالية من الولاء التنظيمي هي منظمات ذات فعالية عالية، ومن ثم تتحقق الإنتاجية الكبيرة والأداء العالي من قبل موظفيها الولاء التنظيمي للأفراد يتأثر بعدة عوامل ومن ضمنها العوامل التنظيمية، ويعد النمط القيادي أحد أهم العوامل التنظيمية المرتبطة بالولاء التنظيمي، حيث تعمل القيادة

The aim of the research includes preparing a scale for the transformational leadership of the members of the administrative bodies of sports clubs in the central governorates, measuring techniques, and knowing the transformational leadership of the members of the administrative bodies of sports clubs in the central governorates.

The problem of the study is in the form of the question: Is there a relationship between organizational loyalty and the transformational leadership of members of the administrative bodies of sports clubs in the central and southern regions? Is organizational loyalty linked to the transformational leadership of members of the administrative bodies of sports clubs in the central and southern regions?

على توفير الرؤية الصحيحة من نابغ للحاضر 1-2 مشكلة البحث والمستقبل، حيث إنها لا تصدر أوامر وتعليمات فقط، بل توجد تأثير الأمانة ولاستقامه، بحيث ينتج عنه الثقة والولاء من قبل التابعين يعتبر الولاء التنظيمي بأنه يتمثل في رد الفعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها ، كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بأهداف وقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف والالتزام بالقيم الوظيفية من اجل المنظمة وليس من اجل مصلحة الخاصة . وتكمن أهمية البحث في تغطية جوانب مهمة في الكشف عن أهمية الولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمنطقة الجنوبية في العراق ولأجل تحقيق التقدم والرقي الى الأمام في العملية الادارية وتقديم الأفضل.

1. هل يوجد قيادة تحويلية لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق ؟  
1- هل للقيادة التحويلية تأثير لدى الاعضاء في الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق ؟

تسعى الأندية الرياضية في الوقت الحاضر للتكيف مع

المتغيرات المحلية والعالمية المعقدة والمتشابكة والسريعة من اجل تحقيق الميزة التنافسية المستدامة وعليها إن تنهض بكافة السبل لمواكبة هذه المتغيرات و التعايش معها جنباً الى جنب ومن اجل تحقيق ذلك لابد إن تعتمد على الموارد البشرية ولأيمكن للعاملين إن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق أهداف الأندية الرياضية بكفاءة وفاعلية من دون تخطيط مسبق لهم حتى يبادلوها أيضا بتقنتهم عن طريق بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافه.

1-3 أهداف البحث  
1- إعداد مقياس للقيادة التحويلية لأعضاء الهيئات لإدارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق.  
2- التعرف على مدى تأثير الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق .  
1-4 مجالات البحث



- ١-٤-١ المجال البشري :- اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق .
- ٢-٤-١ المجال الزمني :- المدة ٨ / ١ / ٢٠٢١ لغاية ٢٠٢١ / ٥ / ٩
- ٣-٤-١ المجال المكاني :- مقرات الأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق .
- ٢-٣-١ مجتمع البحث وعينته
- ١-٢-٣-١ مجتمع البحث
- شمل مجتمع البحث اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق
- ٢-٢-٣ عينه البحث
- هم أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية...الخ من الهيئات الادارية للمحافظات الوسطى وهم محافظة المثنى والقادسية وبابل وكربلاء والنجف ، كما مبين في الجدول

(١)

جدول (١)

اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمحافظات الوسطى

٣-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

١-٣ منهج البحث

أعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، لملائمته لطبيعة مشكلة البحث

تفاصيل العينة										
النسبة المئوية	الاستطلاع	النسبة المئوية	التطبيق	الإعداد	العدد الكلي لكل محافظة	عدد الهيئة الادارية لكل نادي	عدد الأندية الرياضية	المحافظة	ت	
		10,42 %	100	36	136	8	17	القادسية	1	
		12,88 %	100	68	168	8	21	النجف	2	



		14,72 %	142	50	192	8	24	بابل	5	
		10,42 %	100	36	136	8	17	كربلاء	6	
	0,77	10	4,90%	40	14	64	8	8	المثنى	7
			15%	482	204	696	40	87	المجموع	

٦- حاسوب محمول، نوع (DELL).

٧- فريق العمل، المساعد.

٣-٣ الأدوات والوسائل والأجهزة

أدوات البحث هي " الوسيلة أو، الطريقة التي يستطيع بها

الباحثان، حل مشكلته مهما كانت تلك، الأدوات، بيانات أو

أجهزة أخرى، " لذا استعان الباحثان بالأدوات والوسائل،

الآتية: -

١-المصادر، والمراجع.

٢-المقابلات، الشخصية.

٣-استمارة، الاستبيان.

٤-استمارة جمع، البيانات.

٥-شبكة المعلومات الدولية، (الانترنت)

٣-٤ المجالات المقترحة للمقياس قيد الدراسة ( مقياس القيادة

التحويلية )

تم عرض المقياس على السادة الخبراء والمختصين في

المجال الرياضي ملحق ( ١ ) لبيان مدى صلاحية المجالات

وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢)

يبين المجالات المقترحة على السادة الخبراء والمختصين في

المجال الرياضي لمجال القيادة التحويلية

الدالة	Sig	كا <sup>2</sup>	لا يصلح	يصلح	مجالات القيادة التحويلية	ت
معنوي	11,27	17,190	1	14	التأثير المثالي	1
معنوي	0.000	15	صفر	15	الدافعية الإلهامية	2
معنوي	0.000	15	صفر	15	الاستثارة الفكرية	3
معنوي	0.000	15	صفر	15	الاعتبارات الفردية	4



معنوي	11,27	17,190	1	14	التمكين	5	
-------	-------	--------	---	----	---------	---	--

قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية ( 3,84 ) عند مستوى دلالة ( 0,05 ) وتحت درجة حرية (1)

والموضوعية ولما كان، البحث يهتم باستطلاع آراء  
اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمنطقة  
الوسطى في العراق .

3-5 تحديد صلاحية فقرات المقياس :

3-5-1 مقياس الولاء التنظيمي

3-6-2 الهدف من اعداد من المقياس  
إعداد مقياس القيادة التحويلية لأعضاء الهيئات الادارية لأندية  
الرياضية للمحافظات الوسطى في العراق .

بعد إجراء التعديلات اللغوية تم عرض الاستبانة على مجموعة

من السادة الخبراء والمختصين في مجال الإدارة

الرياضية والاختبارات والمقياس وعددهم (15) خبيراً

ومختصاً ملحق(1) وذلك من اجل التعرف على

3-6-3 تحديد مجالات المقياس

لغرض تحديد مجالات المقياس قامت الباحثة بالاطلاع على  
الأدبيات والمصادر، والمراجع العلمية والدراسات  
السابقة ومصادر، الانترنت التي تخص علم الإدارة،  
العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس، والاستعانة  
بآراء بعض الخبراء في، هذا المجال من خلال  
المقابلات الشخصية ملحق (3) لمناقشة المجالات  
التي تم أعدادها كما مبين في الجدول ( 3 ) .

صلاحية الفقرات ومضمونها وانتمائها للمحاور المدرجة

فيها هذه الفقرات وكذلك انتمائها للمقياس ككل ملحق

(2)، وبعد جمع الاستمارات استخدمت الباحثان قانون

( كا<sup>2</sup> ) لتحديد صلاحية فقرات مقياس القيادة

التحويلية ،

3-6-7 خطوات الاعداد والإجراءات الميدانية

جدول ( 3 )

يبين درجة ( كا<sup>2</sup> ) المحسوبة لإجابات الخبراء على عبارات  
مقياس القيادة التحويلية

3-6-1 إجراءات اعداد المقياس

تتضمن إجراءات اعداد مقياس ضمن، الخطوات التي أتبع في

بنائه، بغية الحصول على مقاييس تتوافر، فيه شروط

الخصائص السيكو مترية مثل، الصدق والثبات

ت	الفقرات	عدد الخبراء	موافقون	غير موافقون	كا <sup>2</sup>	Sig	الدلالة



						التأثير المثالي	أولاً
معنوي	0,00	15	0	15	15	يركز مسؤولي المباشر على القيم والمعتقدات المهمة جداً في العمل	1
معنوي	0,00	15	0	15	15	يؤكد مسؤولي المباشر على أهمية الولاء بمعتقداتنا وقيمنا	2
معنوي	0,001	26.11	1	14	15	يعرض الإيمان بأفكاره وقيمته ومعتقداته	3
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعمل على تقوية الإحساس بالهدف من خلال تبصيرنا بمساراته	4
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتميز بالقدرة على تحديد الهدف المركزي إلى يشكل أساس إعمالنا	5
معنوي	0,001	26.11	1	14	15	يعلمنا أن الثقة المتبادلة تساعدنا في التغلب على صعوباتنا	6
معنوي	0,001	26.11	1	14	15	يتخذ كافة التدابير الاحترازية للحد من العواقب الأدبية والأخلاقية في العمل	7
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتميز بالقدرة على حسم القضايا الصعبة	8



زهراء رياض / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2022) ص 53-70

معنوي	0,00	15	0	15	15	يتصرف بطرائق تتسجم مع القيم التي يحملها	9
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه القدرة على إثارة الوعي والحماس لدينا بالقضايا المتعلقة بالعمل	10
الدافعية الإلهامية							ثانياً
معنوي	0,00	15	0	15	15	يضع مسؤولي المباشر معايير عالية لقياس الأداء المتميز	11
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه رؤية مشرقه حول طبيعة العمل	12
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعمل على رفع الهمم ويتجنب الأساليب التقليدية في العمل	13
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعتمد مسؤولي المباشر على خطوات العمل الناجحة	14
معنوي	0,005	07.8	2	13	15	يتميز بالقدرة على توضيح المسائل الضرورية لأداء العمل	15
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه إرادة وحماس عاليا نحو انجاز العمل	16
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه ثقة واضحة بأننا سننجز أهدافنا	17



زهراء رياض / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2022) ص 53-70

معنوي	0,00	15	0	15	15	يتكلم بتقاؤل وأمل حول المستقبل	18
معنوي	0,00	15	0	15	15	يضع رؤية مشرقه ومقبولة عن المستقبل	19
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعمل على وضع معايير عالية لقياس الأداء المتميز	20
الاستشارة الفكرية							ثالثاً
معنوي	0,00	15	0	15	15	يشجعي مسؤولي المباشر على التعبير عن أفكاره بثقة عالية .	21
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه القدرة على تحفيزي لطرح المشكلات بأسلوب علمي	22
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتجنب العمل بأساليب التقليدية في العمل	23
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتميز بإثارة أساليب الشك في الافتراضات لجعل المهمة أكثر تحديدا	24
معنوي	0,00	15	0	15	15	يحرص على إعادة اختبار الافتراضات الحرجة ليتأكد مدى ملامتها	25
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه القدرة على إثارة انتباهنا لإعادة التفكير بالأفكار التي لم يجري	26



						أثاره الشك حولها في الماضي	
معنوي	0,00	15	0	15	15	يؤكد على دراسة المشكلات من زوايا مختلفة	27
معنوي	0,005	07,8	2	13	15	دائما يبحث عن طرائق جديدة وغير تقليديه لدراسة كيفية أداء أعمالنا.	28
معنوي	0,00	15	0	15	15	يبحث من منظورات مختلفة عند حل المشكلات .	29
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعمل على تشجيع التفكير غير التقليدي للتعامل مع المشكلات.	30
الاعتبارات الفردية							رابعاً
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتعامل معنا بكل شفافية وإنسانية في تحديد حاجات وقابليات المجموعة	31
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتميز بالقدرة على تعزيز نقاط القوى لدى العاملين	32
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعامل كل واحد منا بوصفه شخصا له حاجات وقابليات وطموحات مختلفة .	33



زهراء رياض / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2022) ص 53-70

معنوي	0,00	15	0	15	15	يعزز التطوير الذاتي للمرؤوسين من خلال تنمية مهارتهم في العمل	34
معنوي	0,00	15	0	15	15	يهتم اهتماماً شخصياً للأعضاء الذين يبدو أنهم مهملين ويحاول مساعدتهم .	35
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعنى بسماع الموضوعات التي تقع ضمن اهتمامات المرؤوسين	36
معنوي	0,00	15	0	15	15	يقدم نصائح مفيدة من اجل تطوير عملي	37
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعمل على تعليم وتدريب العاملين من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية	38
معنوي	0,00	15	0	15	15	يحترم خصوصيتي الفردية .	39
معنوي	0,00	15	0	15	15	يميز بيننا على أساس الكفاءة والأداء	40
التمكين							خامساً
معنوي	0,00	15	0	15	15	يؤكد لنا وثيقة عالية إن المشكلات يمكن حلها دون الاعتماد على الآخرين	41



زهراء رياض / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2022) ص 53-70

معنوي	0,00	15	0	15	15	يثني على العمل المتميز	42
معنوي	0,001	26,11	1	14	15	هناك درجة عالية من الحرية في اختيار طرق انجاز الأعمال المكلفين بها	43
معنوي	0,00	15	0	15	15	يمنحنا الفرص لإنجاز أعمالنا دون الرجوع إلى الإدارة العليا	44
معنوي	0,00	15	0	15	15	يشجعنا على تحمل المسؤولية	45
معنوي	0,00	15	0	15	15	يتعاون مع الجميع بغض النظر عن الجهد الذي يبذلونه	46
معنوي	0,00	15	0	15	15	يمنحنا مساحة واسعة للعمل دون قيد	47
غير معنوي	0,071	3,27	11	4	15	لديه القدرة على مناقشة الية العمل كل حسب طبيعة عمله	48
معنوي	0,00	15	0	15	15	يعمل على فتح الصلاحيات في انجاز العمل	49
معنوي	0,00	15	0	15	15	لديه الثقة في تفويض العاملين على انجاز عملهم	50
معنوي	0,00	15	0	15	15	يسمح للعاملين بالرأي	51



						والإبداع في العمل	
--	--	--	--	--	--	-------------------	--

أسلوب تصحيحها كما مبين بالجدول (٤) ولغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة يتم جمع درجات المستجيب المتقابلة مع البديل المختار .

من خلال الجدول ( ٣ ) تبين انه لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس وعليه تبقى العبارات كما هي مع بقاء عدد البدائل وطريقة احتساب أوزان هذه البدائل .

جدول (٤) يبين سلم التقدير وطريقة تصحيح فقرات المقياس

٣-٧ تصحيح فقرات المقياس

إن سلم التقدير لفقرات المقياس (بدائل الإجابة) مكون من خمسة بدائل (دائما ،غالبا ،أحيانا ،نادرا ،أبدا ) ويكون

التقدير	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
التصحيح	5	4	3	2	1

إضافة أو إعادة، ترتيب هذه العبارات حتى يتسنى، الوصول إلى اختبار ثابت، وصادق من حيث الطول، والصعوبة.

٣-١٠ الاسس العلمية للمقياس

إن لشروط لأعداد لمقياس أهمية، كبيرة في تأكيد سلامة وعلمية، هذا البناء وتعد الشروط العامة، لأدوات القياس الأهمية الكبيرة في، إنجاح عملية القياس وأهم تلك، الشروط صدق أداة القياس وثباتها، وموضعيته، إذ إن العبارة تكون، صادقة إذا حصلت على معامل، ارتباط دال بينها وبين البُعد، وبينها وبين المقياس ككل، وبالعكس، كما تُحذف العبارة التي تحصل، على معامل ارتباط

1-10-3 صدق المقياس

يعد مفهوم الصدق من، أكثر المفاهيم الأساس أهمية في، مجال الاختبارات والقياس فصدق، الاختبار يعرف أنه (المدى، الذي تكون به أداة القياس مفيدة، لهدف معين) ، إذ يذكر (وهيب مجيد، الكبيسي) <sup>١</sup>، يتمثل هذا النوع من، الصدق من خلال عرض الباحثان، عبارات مقياسه وبدائله وتعليماته، على مجموعة من المحكمين الذين، يتصفون بالخبرة التي تمكنهم،

٣-٨ التجربة الاستطلاعية

وهي تجربة مصغرة تطبق، على عينة صغيرة من نفس، مجتمع البحث تجري تحت ظروف، مشابهة لظروف التجربة الرئيسية، بتاريخ ١٥ / ١ / ٢٠٢١ الهدف منها:

١- التعرف على الأخطاء، والمعوقات

٢- التعرف على إمكانية الكادر، المساعد.

٣- التعرف على إمكانية أفراد العينة، على تطبيق الاختبار.

٣-٩ تحليل العبارات الإحصائية

إن الهدف من تحليل عبارات، المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية، الاختبار من خلال اكتشاف ضعف، العبارة ومن ثم العمل على، إعادة صياغتها أو استبعادها إن، لم تكن صالحة ، حيث، يعرف تحليل العبارات بأنه الدراسة، التي تعتمد على التحليل المنطقي، الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض، معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو، إبدال أو

ويشير ثبات، الاختبار إلى الدرجات التي، يحصل عليها الأفراد أنفسهم في، مرات الإجراء المختلفة، ومعنى، هذا أن وضع الفرد بالنسبة، لجماعته لا يتغير جوهرياً في، هذه الحالة، كما يعني ثبات الاختبار، الاستقرار بمعنى أنه لو كررت، عمليات قياس الفرد الواحد لبينت، درجته شيء من الاستقرار

من الحكم على صلاحية عبارات، المقياس في قياس الخاصية والمتغير، المراد قياسه، وصلاحية تعليمات المقياس، وبدائلها بحيث تجعل الباحثان مطمئناً، إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي، يتفق عليها معظمه، وللصدق، أنواع عديدة وهذه الأنواع ما، هي إلا طرائق تستعمل في، جمع الأدلة التي تثبت تمتع، المقياس به لذا عمد الباحثان، إلى التحقق من صدق المقياس.

### ٣-١٠-٣ طريقة التجزئة النصفية

### ٣-١٠-١-١ صدق المحتوى

تعتمد هذه الطريقة على، تقسيم فقرات الاختبار إلى نصفين، الاول يحتوي على الفقرات التي، ذات الأرقام الفردية (١,٣,٥,٧,٩) والآخر يحتوي، على الفقرات ذات الأرقام الزوجية (٢,٤,٦,٨,١٠) وبذلك تعطي هذه الطريقة، درجات متكافئة، لنصفي الفقرات، ولحساب الثبات لهذه الطريقة، فقد تم استخدام بيانات

حيث يقصد به قياس، مدى الاختبار للنواحي أو المكونات، المختلفة للجانب المراد، قياسه، وتحقق هذا النوع من الصدق، عندما قام الباحثان ببناء المقياس، وتحديد مجالاته وعباراته بالاستعانة، بمجموعة من الاساتذة الخبراء، في مجال الإدارة الرياضية وعلم، النفس الرياضي والاختبارات والقياس، وتم التعديل في ضوء ملاحظتهم، عليها وبذلك تم قبول العبارات، التي حصل على موافقة، الخبراء، وحذفت العبارات التي لم، تحصل على موافقتهم

### ٣-١١ التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف العبارة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة<sup>(٢)</sup>، ويعرف تحليل الفقرات أنه الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف العبارات أو تعديلها أو إبدالها أو إعادة ترتيب حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة<sup>(٣)</sup>.

### ٣-١٠-١-٢ صدق التكوين الفرضي

أما صدق التكوين الفرضي، والذي يطلق عليه أيضاً صدق البناء أو صدق المفهوم فإنه، يعتمد على التحقق التجريبي من، مدى مطابقة درجات المقياس للمفاهيم، التي اعتمدت عليها الباحثان في، بنائه، إن صدق البناء من أكثر، أنواع الصدق أهمية في مراحل، اعداد المقياس لأنه يشكل الإطار النظري للمقياس وإن حسابه يعد، أكثر تعقيداً من أنواع الصدق، الآخر لأنه يعتمد على افتراضات، نظرية يتحقق منها تجريبياً.

<sup>٢</sup>Scannel.D:Tsting and Measurement in the classroom,Boston,Houghton,1973,P55

٣-١٠-٢ ثبات المقياس

<sup>٣</sup>محمد عبد السلام أحمد: القياس النفسي والتربوي، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٤٣.

٣-١١-٢ معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في

محور الاختبارات والقياس فصدق الاختبار يعرف إنه الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه<sup>(٦)</sup>، والصدق هو مفهوم مهم في محور القياس ويعد دليلاً إذا كان الاختبار يقيس السمة أو الظاهرة المراد قياسها وقد اعتمدت الباحثان نوعان من الصدق للتأكد من صدق المقياس هما:

إن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات مكررة لكنها تقيس أبعاداً مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثير من الدراسات التي استخدمها لهذا الأسلوب لأنه يمتاز بمميزات عديدة هي: (٤)

١- يوفر لنا مقياساً متجانساً في فقراته

٣-١١-٣-٢ صدق المحتوى:

٢- إن القوة التمييزية للفقرة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية

يهدف هذا النوع من الصدق إلى معرفة مدى تمثيل الاختبار أو المقياس لجوانب السمة أو الصفة المطلوب قياسها دعماً إذا كان الاختبار أو المقياس يقيس جانباً محدداً من الظاهرة أم يقيسها كلها أي مدى مطابقة محتواه لما يريد قياسه ويستخدم في تحديده آراء الخبراء والمختصين في المجال الذي يحاول قياسه<sup>(٧)</sup>. وتحقق هذا النوع من الصدق عندما تم عرض مقياس الولاء التنظيمي على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الإدارة العامة والرياضة وعلم النفس وعلم النفس الرياضي والاختبار والقياس لإقرار صلاحية فقراته ومدى قدرة تلك الفقرات على قياس مكونات الولاء التنظيمي التي تقيسها وكان عددهم (١٥) خبيراً.

٣- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس

وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل بوساطة الحقيبة الإحصائية (sass) وبعد إتمام التحليل الإحصائي اتضح أن جميع الفقرات متسقة

٣-١١-٣ الخصائص السيكومترية لمقياس القيادة التحويلية

أن عملية إعداد المقاييس تتطلب توفر شروط أساسية ومهمة لضمان سلامة وعلمية المقياس ولعل من أهم تلك الشروط امتيازه بالصدق والثبات وهذا ما تؤكد (ل- دافيد وف)، إذ تشير إلى أنه يجب أن يقيم مصممو الاختبارات الدليل على ثبات وصدق أدواتهم<sup>(٥)</sup>.

٣-١١-٣-٣ صدق التكوين الفرضي:

٣-١١-٣-١ صدق المقياس:

<sup>(٤)</sup> باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء

مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد ٧، ١٩٨٧، ص ٩٦.

<sup>(٥)</sup> ليندا ل. دافيد وف: مدخل علم النفس (ترجمة سيد

الطواب وآخرون)، دار المريخ

للنشر، ١٩٨٣، ص ٥٣٨.

<sup>(٦)</sup> إيلي السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي، مركز

الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٦٧.

<sup>(٧)</sup> محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان:

القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي،

القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٢، ص ٣٥٨.

ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل . إذ أن معدل معاملات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل (الفكرونباخ) وتشير العديد من المصادر بأنه إذا كانت درجة الفكرونباخ من (٣٠) فما فوق كانت فقراته أفضل.<sup>(١١)</sup>

وقام الباحثان بحساب معامل الثبات بطريقة الفكرونباخ لكل أفراد عينة باستعمال الحقيبة الإحصائية (sass) ١٢-٣ معامل الالتواء:

إن أغلب توزيعات العينات ليست متماثلة تماما وقد تميل إلى أحد الجانبين للقيمة العظمى بمعدل أكثر من الآخر وهذا الحيود عن التماثل يطلق عليه الالتواء<sup>(١٢)</sup> فإذا كانت قيم المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة فإن توزيع هذا المتغير ملتويا نحو اليمين ويسمى موجب الالتواء أما إذا كان العكس فيسمى سالب الالتواء<sup>(١٣)</sup>. وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قام الباحثان بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج

يطلق على هذا الصدق أحيانا صدق المفهوم أو صدق البناء لأنه يعتمد على التحقق تجريبيا من مدى تطابق درجات المقياس مع الخاصية أو المفهوم المقاس ويعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق أهمية في مراحل بناء المقياس لأنه يشكل الإطار النظري للمقياس<sup>(٨)</sup>، لذلك تم التحقق من صدق المقياس المعد لهذه الدراسة للصدق من هذا النوع أولا باستعمال المجموعتين الطرفيتين وثانيا استعمال معامل الاتساق الداخلي وعدد الفقرات ذوات القدرة التمييزية العالية .

١١-٣-٤ ثبات المقياس:

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات والاعتماد على نتائجها ويعني استقرار النتائج عند إعادة تطبيق الاختبار على الأفراد والمحافظة على التباين الحقيقي للاختبار<sup>(٩)</sup>، أي إن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها<sup>(١٠)</sup>. وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد اختار الباحثان من بينهما طريقتين هما:

أولا: طريقة الاتساق الداخلي (الفكرونباخ):

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعا وأكثر ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج إذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك

- <sup>(٨)</sup> ميخائيل إبراهيم أسعد : المقياس النفسي، دمشق، مطبعة الجمهورية، ١٩٨١، ص ٣٣١.
- <sup>(٩)</sup> عصام النمر: المقياس والتقويم في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة، الأردن، ٢٠٠٨، ص ٧٧.
- <sup>(١٠)</sup> موفق أسعد: الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، دار دجلة، الأردن، ٢٠٠٧، ص ٢٢.

<sup>(١١)</sup> مصطفى باهي: المعاملات العلمية والعملية بين

النظرية والتطبيق، ط١، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٩، ص ١٨.

<sup>(١٢)</sup> وديع ياسين محمد وحسن محمد عبد : التطبيقات

الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٩٩، ص ١٧٨.

<sup>(١٣)</sup> علي سلوم ومازن حسن جاسم: الاحصاء وتطبيقاته

في المحور الرياضي باستخدام برنامج sass، النجف لأشرف، مطبعة الغزي الحديثة، ٢٠٠٨، ص ١٣٧.



الإحصائي (sass) وقد بلغ ( ٠,٣٥ ) لمقياس الولاء اعتمد الباحثان الحقيبة الإحصائية SASS ومستخدمها الوسائل التنظيمي والجدول يبين ذلك .  
الإحصائية الآتية:

- ١٣-٣ إعداد المقياس بصيغته النهائية :
- ١- الوسط الحسابي
- ٢- بعد أن حددت فقرات المقياس قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:
- ٢- النسبة المئوية
- ١- إيضاح الغرض من المقياس
- ٣- مربع كأي
- ٢- كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويوضح فيها طريقة الإجابة عن الفقرات.
- ٤- إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.
- ٥- معامل الارتباط البسيط (بيرسون)
- ٦- معامل (سبيرمان - براون)
- ٧- الانحراف المعياري
- ٤- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجابتك على أساس ما تشعر به أنت
- ٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: -
- ٤-١ التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث.
- ٣-١٤ التطبيق النهائي للمقياس:
- تناولت الباحثة في هذا الفصل ومن خلال الإجابة على السؤالين الآتيين:
١. هل تتوافق النماذج مع البيانات المشاهدة بشكل جيد ، أم انها تتأثر بعدد صغير من الحالات.
٢. هل يمكن تعميم النماذج على عينات أخرى.
- ٤-١ التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث لعينة بناء الانموذج:
- جدول ( ٥ )
- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار ( كولموجوروف سمير نوف ) لعينة اعداد
- ٣-١٥ الوسائل الإحصائية:

اختبار (k-s)		الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط	المتغيرات
مستوى الدلالة	المحسوبة				
0,062	1,220	6.162	156.033	745.637	القيادة التحويلية

إن نتائج الجدول (٥) تُوّشّر حسن انتشار درجات عينة بناء الانموذج عند كل من متغيرات البحث ( القيادة التحويلية ،

حيث دلت قيم مستوى الدلالة المرافقة للقيم المحسوبة لاختبار (k-S) والتي جاءت جميعها أكبر من (0,05) على ان جميع المتغيرات قد حققت المنحنى الاعتدالي. ولم يقف الأمر عند هذا الحد ، فقيم الخطأ المعياري الصغيرة (الصفرية) تؤكد حسن اختيارها وصحتها في تمثيل المجتمع المدروس لاجزاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية للمنطقة الوسطى في العراق.

من أجل تقييم دقة الانموذج للنتيجة في عينة اعداد ، ولغرض امكانية تعميمه ، يجب ان يكون الانموذج قادرا على مجالات القيادة التحويلية عند تطبيقه على عينة مختلفة.

٤-٢-١ استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار (الانموذج):  
القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الأنموذج

٤-٢ استخراج مؤشرات معادلة الانحدار الخطي:

الإحصائية	قيمة (t)		المعاملات			
	المحسوبة	توى المعنوية	قيمة المعامل للمعادلة			طبيعة المعامل
			المعيارية (بيتا)	الخطأ المعياري	الغير معيارية	
معنوي	0.007	2.963		13.992	39.845	أ
معنوي	0.000	4.223	0.401	0.701	2.989	ب ١
معنوي	0.000	5.632	0.374	0.632	3.741	ب ٢
معنوي	0.000	4.741	0.366	0.689	3.623	ب ٣

#### ٤-٣ مناقشة النتائج

أكدت الدراسات الحالية على وجود ارتباط طردي عالي بين مقياس القيادة التحويلية ومجالاته وهذا يدل على أهمية القيادة ودورة الفعال لدى الاعضاء ، من خلال مدى اهتمام عينة الدراسة بالقيادة التحويلية والذي من خلاله يكون قادراً على أن يمكن الآخرين من خلال دعمهم والتعاطف معهم والتعبير عن الثقة بهم بان يعطيهم الإحساس بانهم يعاملون كأشخاص متميزين ، أي انه كلما كانت درجة القيادة التحويلية مرتفعة كان هنالك ارتباط معنوي لدى الاعضاء مما ينعكس إيجابيا على رفع الروح المعنوية للأعضاء بالأندية الرياضية ويحفز لديهم الشعور بالقيادة إلى أنديةهم

الجدول (٦) يشير إلى معنوية معامل التقاطع (أ) وكذا معامل الانحدار - الميل - (ب ١ ، ب ٢ ، ب ٣) حيث أن قيم مستوى الدلالة المرافقة لقيم (t) المحسوبة ، جاءت أصغر من (0,025) مما يدل على معنوية المعلمات (أ ، ب ١ ، ب ٢ ، ب ٣) لأنموذج الانحدار المتعدد . ان المقدار الثابت يشير الى العلاقة بين مجالات القيادة .

٤-٢-٢ تطبيق الانموذج:

بعد ان تحققت الباحثة بان الانموذج قادر على التنبؤ بالقيادة التحويلية بشكل جيد، فإنه سيقوم بتطبيق الانموذج للقيام ببعض التوقعات، حيث سيأخذ الانموذج الشكل الآتي:  
المعادلة الغير معيارية:

$$ص = أ + ب ١ \times س ١ + ب ٢ \times س ٢ + ب ٣ \times س ٣$$

ويرى الباحثان ان نجاح عمل الأندية الرياضية في تحقيق أهدافها لا يرتبط بتوفر أفراد أكفاء فقط بل افراد يشعرون بالولاء إلى انديتهم ويمتلكون بعض القرارات لنجاحها وقادرين على إنجاز وظائفهم بدرجة عالية من المسؤولية، وإن كمية ونوعية الخدمات هي من المؤشرات المهمة التي تبين مستوى الأداء في الأندية الرياضية حيث أن هذه الاندية وجدت لتقدم خدمات محددة لإشباع حاجات مجتمعية عامة لذلك فمن المنطقي ان تكون العلاقة منطقية بين أعضاء الأندية الرياضة والولاء التنظيمي لديهم. وايضا تزداد حالة التفاعل كلما أعطى الأعضاء فرص أكبر إذ أن " شعور العامل بالقدرة على التأثير في مجريات العمل الذي يقوم به بشكل ملموس، وكأنه يعمل لنفسه وليس بصفته أجيراً أو مجبراً على العمل ، الأمر الذي يعزز لديه روح المبادرة والرغبة في العمل، وفي إطلاق أفضل الطاقات الكامنة لديه، ويساعده على النمو والتطور الشخصي، مما ينعكس إيجابيا على أدائه في العمل". ، اذ كلما ازدادت ثقة الفرد بالمنظمة كلما ازداد التزامه لها اضافة الى ذلك ان القيادة التحويلية سبب رئيسي في تكوين وتعزيز الولاء التنظيمي<sup>(١٦)</sup>

التي ينتمون إليها ، و من خلال رفع مستوى الشعور بالمسؤولية تجاه النادي الذي ينتمي اليه وتدفع بالعضو ان يكون قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه من اجل السعي باتجاه تنمية مهارات على النحو الذي يمكنهم من تحسين أدوارهم ونوعية الاداء بالنهوض بأعباء وظيفته الحالية ومدى استعداده لتقلد الموقع الاداري . ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما ارتفع مستوى التمكين الولاء التنظيمي زاد ذلك من مستوى قيادته . وهذا ما يؤكد محمود داوود الربيعي (٢٠١٠) " الإدارة نشاط يهدف الى إنجاز الأعمال عن طريق الآخرين للوصول الى غايات واهداف تنظيمية محددة وذلك باستخدام الموارد المتاحة وفقاً لأسس ومفاهيم علمية " (١٤). ويؤكد ذلك أيضاً فائق حسني أبو حليلة (٢٠٠٤) " ان وضع السياسات المختلفة والإجراءات والقواعد يوحد الجهود ويرشدها لتحقيق الأهداف " (١٥) حيث ان رفع مستوى الولاء إلى النادي والعمل على نجاحه وهي من اهداف القيادة التحويلية و دافع رئيسي للأعضاء على أداء مهمة ما بنشاط وحماس كبيرين ، رغبة منه في اكتساب خبرة النجاح الممكن ، ويستطيع الاعضاء من خلال الخبرات و المهارات و المعارف التي اكتسبوها والتي أوصلتهم إلى رفع الاداء وتوظيف هذه الخبرات واستغلالها لتحسين الأداء لديهم ، و المشاركة في تطوير نوعية القرارات التي تتعكس إيجاباً على أداء مهامهم بالصورة المثالية لان الأداء الاداري يعتمد بصورة أساسية على مستوى أداء الأفراد في المؤسسات الرياضية .

<sup>١٤</sup>(١) محمود داوود الربيعي: التنظيم الاداري في العمل

الرياضي، ط٢، النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة، ٢٠١٠، ص ١٠.

<sup>١٦</sup> (1) Ongori, H. and shunda, , Managing Behind the scenes Employee Empowermen International Journal Applied Economic, 21 2), 2008, p 84.

<sup>١٥</sup>(٢) فائق حسني أبو حليلة: الحديث في الإدارة الرياضية، ط١، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤، ص ٤٨.



- ميخائيل إبراهيم أسعد : القياس النفسي، دمشق، مطبعة الجمهورية، ١٩٨١، ص ٣٣١.
- عصام النمر: القياس والتقويم في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة، الأردن، ٢٠٠٨، ص ٧٧.
- موفق أسعد: الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، دار دجلة، الأردن، ٢٠٠٧، ص ٢٢.
- مصطفى باهي: المعاملات العلمية والعملية بين النظرية والتطبيق، ط١، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٩
- محمود داوود الربيعي: التنظيم الاداري في العمل الرياضي، ط٢، النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة ، ٢٠١٠، ص ١٠.
- فائق حسني أبو حليلة: الحديث في الادارة الرياضية، ط١، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤
- Ongori, H .and shunda, , Managing Behind the scenes Employee Empowermen International Journal Applied Economic, 21 2), 2008
- وديع ياسين محمد وحسن محمد عبد : التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٩٩، ص ١٧٨.
- علي سلوم ومازن حسن جاسم: الاحصاء وتطبيقاته في المحور الرياضي باستخدام برنامج sass، النجف لأشرف، مطبعة الغري الحديثة، ٢٠٠٨،

#### قائمة المصادر

- محمد عبد السلام أحمد: القياس النفسي والتربوي، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٤٣.
- باسم نزهت السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد ٧، ١٩٨٧، ص ٩٦.
- ليندا ل. دافيد وف: مدخل علم النفس (ترجمة سيد الطواب وآخرون)، دار المريخ للنشر، ١٩٨٣، ص ٥٣٨.
- ليلي السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة،
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٢، ص ٣٥٨.