

أدوار القيادة الرؤيوية وعلاقتها بمنظور زمن المستقبل لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية

بحث تقدمت به

م . د . أسيل ظاهر سليمان

Aseeltahir2@gmail.com

المديرية العامة لتربية بغداد - الرصافة الأولى

مستخلص البحث

الكلمات المفتاحية : القيادة الرؤيوية . زمن المستقبل .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ادوار القيادة الرؤيوية ومنظور زمن المستقبل لرؤساء وأعضاء الاتحادات المركزية العراقية الاولمبية , وإنتهجت الباحثة منهج البحث الوصفي بإسلوب العلاقات الارتباطية على عينة من رؤساء وأعضاء الاتحادات العراقية الاولمبية البالغ عددهم (220) فرد للمدة من (2019/3/10) الى (2019/6/5) , وتم تقسيمهم إلى ثلاث عينات على وفق متطلبات الدراسة في إعداد المقياسين ليكونا ملائمين للعينة المستهدفة , إذ تم إجراء الأسس والمعاملات العلمية للمقياسين على عينة التحليل الإحصائي , ومن ثم تجريبيهما على العينة الإستطلاعية , ومن ثم تطبيقهما على عينة التطبيق , وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً ببرنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (24) إستنتجت الباحثة أن رؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بحاجة إلى تمكينهم من القيادة الرؤيوية , وهم بحاجة إلى أن يمتلكوا منظوراً لزمن المستقبل , وترتبط القيادة الرؤيوية لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بمنظور زمن المستقبل , وترتبط أدوار القيادة الرؤيوية لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية ببعدي منظور زمن المستقبل , وأوصت الباحثة بأنه لا بد من تعميم نتائج هذه الدراسات على الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية , ومن الضروري الإهتمام بتنقيف رؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بأهمية القيادة الرؤيوية , ولا بد من إعتداد الجانب الدافعي والمعرفي في تحديد منظور علمي لزمن المستقبل.



Leadership roles of vision and its relationship to the time of the future perspective of the heads and members of the Iraqi central federations and Olympic Games

By: dr. Aseel Tahir Sulaiman
Aseeltahir2@gmail.com

Ministry of Education / Rusafa Education 1

Abstract

The study aimed to identify the relationship between leadership roles and perspective future less detail (time of the heads and members of the Iraqi central federations and Olympic Games, the researcher approached the descriptive method of searching in a relational relations on a sample of the presidents and members of the Iraqi FEDERATIONS of the Olympic Games (220) individual ,from(2019/3/10) to (2019/6/5), were divided into three samples on according to the requirements of study in the preparation of both measurements to be suited for the target sample, as they were conducting scientific foundations of transactions on a sample statistical analysis, and then be Experimented on the exploratory sample, and then applied to a sample application, and data collection and processing statistically statistical program portfolio (SPSS) version (24), the researcher concluded that the presidents and members of the Olympic Central Iraqi Unions need to empower the leadership of vision, they need to possess a perspective for the future , Leadership is linked to the vision of the heads and members of the Iraqi central unions future Olympic time perspective, leadership roles are linked to the vision of the heads and members of the Iraqi central unions Olympic future time perspective, the researcher should disseminate the results of these studies, the central Iraqi Unions Olympic Games, it is necessary to educate the presidents and members of the central importance of the Olympic Federations Iraqi leadership vision, it must be the adoption of motivation Cognitive Side in determining scientific perspective for the future.

Key word: alqayidat alruwyatu. zaman almustaqbal.

الفصل الأول

1- التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة البحث وأهميته :

تُعد الإدارة من أسس تقدم ونجاح لأي دولة متمثلة بنجاح الأنشطة كافة, وبدونها كان يصعب الوصول إلى التقدم الذي عليه عالمنا الآن , وأدركت دول عديدة هذه الحقيقة وأخذت تسعى بكل ما توافر لها من جهد وإمكانات إلى تغيير مجتمعاتها مادياً وفكرياً , وتعد القيادة من المفاهيم التي من الواجب تطويرها وتشذيبها لكونها تمثل محور تسيير العمل بالشكل الصحيح والذي يحقق الاهداف الموضوعية وأخذت القيادة بتنوع أشكالها الصدى الواسع في المؤسسات الرياضية ومنها الاتحادات الرياضية لما لها من دور في تحسين العمل المؤسسي والعاملين فيه ومن ثم تطوير الدور الرياضي على المستوى المحلي والعالمي, وان القيادي الذي يمتلك تكيف مع المواقف المتنوعة والتي تتطلب حلول تكاد تكون آنية في بعض الأوقات فهو بذلك سوف يكون ساعياً لتحقيق أهدافه المستقبلية باقتصادية المال والأفراد وهذا ما تصبو له الكثير من المؤسسات الرياضية في الاعتماد على مبدأ الاقتصادية في العمل , ويرى بيتسما " أن الذي يمتلك منظوراً مستقبلياً إيجابياً يمكنه من إنجاز المهام التي تتميز بصعوبة , ولا يتأتى ذلك إلا بوجود دافعية تجعله قادراً على الاستمرارية في انجاز تلك المهام من خلال الاستفادة إذ ترجع أهمية دراسة الزمن لكونه يحدد توجهات القياديين الرياضيين ودوافعهم نحو تحقيق شيء ما , وبذلك يكون لديهم نظرة مستقبلية ايجابية , وأنهم على دراية كاملة بأهمية الزمن لكونه يعد دعماً لهم ويتحدد ذلك بطبيعة الهدف وأهميته في ضوء الحقبة الزمنية التي يعيشونها .

لذا فالرؤية هي المستقبل والذي يمكن الوصول إليه بالسعي الدؤوب للقائد مع العاملين , وهذا ما يتطلب من القائد الرياضي أن يعمل على تحقيقه من خلال الهام العاملين وحثهم على المثابرة في الوصول للأهداف المستقبلية التي يتطلعون إليها في الإتحادات , ويعد السلوك القيادي المتبع من رؤساء وأعضاء الاتحادات الرياضية من العوامل الرئيسية في نشوء التوترات أو تقليلها العمل , لتكمن بذلك مشكلة الدراسة في محاولة من الباحثة للإجابة عن التساؤل التالي :

هل ترتبط ادوار القيادة الرؤوية بمنظور زمن المستقبل لرؤساء وأعضاء الاتحادات العراقية الاولمبية.

2-1 مشكلة البحث :

أن الملاحظ للسياسة التي يتبعها الإداريين في الاتحادات العراقية يلاحظ نوعاً من التباين والتذبذب في سلوكهم الإداري، وفي أحيان كثيرة يسبب هذا السلوك الإداري نوعاً من الإحباط والتذمر منه ، والقيادة الرياضية بمختلف أنواعها تعد أداة التغيير والتطوير والتقدم في جميع المؤسسات والتشكيلات الإدارية المختلفة , " استجابة لمواكبة المتغيرات الكثيرة والسريعة التي شهدتها بيئة العمل المنظمي

لمختلف المنظمات من خلال الربع الأخير من القرن العشرين , إذ فرضت عوامل مثل التطور الثقافي الكبير والمنافسة الشديدة والتقلبات الاقتصادية السريعة والمفاجئة وشحة الموارد والعولمة محددات جديدة وغير مألوفة لقادة المنظمات ومواكبتها للتطورات السريعة التي تحدث " (1) , ونتيجة ذلك ظهرت نظريات حديثة عديدة منها النظرية الرؤوية لأنماط القيادة هو نمط يركز على تصور لما قد يحدث واستحضار الحلول لأي حدث ممكن حدوثه في الوقت الحالي والمستقبل وبذلك فمن الضروري أن يمتلك الفرد في موقع الإدارة بشكل عام وفي القيادة بشكلها الخاص رؤية لواقع العمل والأفراد العاملين , لتتميز عن باقي الأنماط بأنها " القدرة على خلق وصياغة رؤية واقعية جذابة ذات مصداقية لمستقبل أفضل للمنظمة أو الوحدة التنظيمية" (9) وكذلك نمط القيادة برؤية مستقبلية يستوجب تطبيق هذه الرؤية وتحفيز المرؤوسين لذا لا بد أن يرتبط بمنظور المستقبل والذي يحدد الأطر الممكنة والتي يراد تحقيقها في ضوء المقدرات والإمكانات الموجودة والمتاحة .

3-1 أهداف البحث :

- 1- إعداد مقياسي ادوار القيادة الرؤوية ومنظور زمن المستقبل لرؤساء وأعضاء الاتحادات المركزية العراقية الاولمبية .
- 2- التعرف على مستوى ادوار القيادة الرؤوية ، ومستوى منظور زمن المستقبل لرؤساء وأعضاء الاتحادات المركزية العراقية الاولمبية .
- 3- التعرف علاقة ادوار القيادة الرؤوية بمنظور زمن المستقبل لرؤساء وأعضاء الاتحادات العراقية المركزية الاولمبية .

4-1 فرضيتا البحث :

- 1- وجود علاقة ارتباط بين القيادة الرؤوية لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية ومنظور زمن المستقبل .
- 2- وجود علاقة ارتباط بين أدوار القيادة الرؤوية لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية وبعدي منظور زمن المستقبل .

5-1 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري :رؤساء وأعضاء الاتحادات العراقية الاولمبية البالغ عددهم (220) فرد .
- 2-5-1 المجال الزمني :للمدة من 10 / 3 / 2019 إلى 5 / 6 / 2019 .
- 3-5-1 المجال المكاني : مقرات الإتحادات العراقية الاولمبية المركزية .

الفصل الثاني

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية :

2-1 منهج البحث :

إنتهجت الباحثة منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية الذي يُعرف بأنه " المنهج الذي يقوم على دراسة العلاقة بين متغيرات تكون في موقف عادي يمارس فيه أفراد عينة البحث للعب أو خبرة معينة أو يكونوا في الحالة التي يود الباحث دراستها " . (1)

2-2 مجتمع البحث وعينة البحث :

تشمل حدود البحث الإداريين المتمثلين برئيس الاتحاد ونائبه وأمين السر والأمين المالي وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية المستمرين في مزاولة مهامهم في الموسم (2018) البالغ عددهم (220) فرد ، تم اختيار عينة البحث منهم عمدياً بنسبة (100%) لكونهم يمثلون الظاهرة الملاحظة في مشكلة الدراسة ومتاحين للباحثة لإجراء متطلبات دراستها ، ولخصوصية ومتطلبات الدراسة تم اختيار (20) فرد منهم عشوائياً ليكونوا عينة التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين ، و (10) أفراد للتجربة الإستطلاعية ، و(190) للعينة الرئيسة للتطبيق ، والجدول (1) يبين توزيع مجتمع البحث على الإتحادات المركزية الأولمبية العراقية:

الجدول (1)

يُبين توزيع مجتمع البحث على الإتحادات المركزية

ت	أسم الإتحاد المركزي	(ن) الرئيس	(ن) النائب	(ن) أمين السر	(ن) الأمين المالي	(ن) الأعضاء	المجموع
1	الكرة الطائرة	1	2	1	1	7	12
2	كرة السلة	1	2	1	1	7	12
3	المصارعة	1	2	1	1	5	10
4	التنس	1	2	1	1	5	10
5	السباحة	1	2	1	1	5	10
6	الريشة الطائرة	1	2	1	1	5	10
7	الجمناستيك	1	2	1	1	5	10
8	العاب القوى	1	2	1	1	5	10
9	التجديف و الكانوي	1	2	1	1	4	9
10	الجودو	1	2	1	1	4	9
11	تنس الطاولة	1	2	1	1	4	9
12	البيسبول وكرة السوفت	1	2	1	1	4	9
13	التايكواندو	1	2	1	1	5	10

9	4	1	1	2	1	الرماية	14
9	4	1	1	2	1	المبارزة	15
9	4	1	1	2	1	القوس والسهم	16
10	5	1	1	2	1	رفع الأثقال	17
13	8	1	1	2	1	كرة القدم	18
12	7	1	1	2	1	كرة اليد	19
10	5	1	1	2	1	الملاكمة	20
9	4	1	1	2	1	الدراجات	21
9	4	1	1	2	1	الفروسية	22
220	110	22	22	44	22	المجموع	

2-3 أدوات القياس والاختبارات في الدراسة :

بإتباع طريقة تحليل المحتوى تم إعتقاد مقياس علي حسون وآخرون (2013) ⁽¹⁾ المؤلف من ثلاثة مجالات تمثل أدوار القيادة الرؤيوية موزع عليها (26) فقرة بخمسة بدائل ، ومقياس صلاح شريف عبد الوهاب (2011) ⁽²⁾ المؤلف من بُعدين لمنظور زمن المستقبل موزع عليها (36) فقرة بثلاثة بدائل ، عمدت الباحثة إلى تضمينهما بإستمارة إبتنانه أعدتها لإستطلاع آراء (9) متخصصين ، وأخذت بما نسبته (80%) من إتفاقهم عليهما للتحقق من الصدق الظاهري لهما ، ولم تجر أي تعديلات على مقياس أدوار القيادة الرؤيوية ، أما مقياس منظور زمن المستقبل فقد تم حذف (11) فقرة ، والتي هي (3و5و7و18و22و27و29و30و34و35و36) وأخذت الفقرات التي تليها تسلسلها في المقياس ليصبح عدد فقراته (25) فقرة بثلاثة بدائل ولم تُعدل أية من الفقرات الأخرى ، وفرض هذا التغيير بالدرجة الكلية للمقياس على الباحثة التحقق من الإتساق الداخلي للمقياس وكما مُبين في الجدول (2) :

جدول (2)

يُبين معاملات إتساق فقرات مقياس منظور زمن المستقبل

ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الإتساق	ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الإتساق
1	0.685	0.000	مقبولة	14	0.512	0.000	مقبولة
2	0.633	0.000	مقبولة	15	0.847	0.000	مقبولة
3	0.644	0.000	مقبولة	16	0.723	0.000	مقبولة
4	0.862	0.000	مقبولة	17	0.555	0.000	مقبولة
5	0.866	0.000	مقبولة	18	0.782	0.000	مقبولة
6	0.557	0.000	مقبولة	19	0.812	0.000	مقبولة
7	0.701	0.000	مقبولة	20	0.693	0.000	مقبولة
8	0.938	0.000	مقبولة	21	0.856	0.000	مقبولة

مقبولة	0.000	0.724	22	مقبولة	0.000	0.563	9
مقبولة	0.000	0.753	23	مقبولة	0.000	0.671	10
مقبولة	0.000	0.582	24	مقبولة	0.000	0.784	11
مقبولة	0.000	0.618	25	مقبولة	0.000	0.812	12
				مقبولة	0.000	0.566	13

ن = 20 درجة الحرية ن - 2 = (18) مستوى الدلالة (0.05) ، معنوي إذا كانت درجة $\geq (Sig) (0.05)$ كما وتم التحقق من ثبات كل مقياس بمعالجة نتائج التطبيق السابق الذكر بطريقة التجزئة النصفية بمعادلة بيرسون البسيط لمقياس القيادة الرؤيوية (0.832) وتم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون والذي بلغ (9.083) ، بمعادلة (هورست) لمقياس لمقياس منظور زمن المستقبل لعدم تساوي فقرات جزئي المقياس والذي بلغ (0.868) وهذه قيمتين عاليتين لقبول ثبات المقياسين عند درجة حرية (18) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة $\geq (Sig) (0.000)$ ، ولأغراض تنظيمية تم تطبيقهما إستطلاعياً على العينة الإستطلاعية البالغ عددهم (10) أفراد ولم تواجه الباحثة إي معوقات تُذكر ، من ثَمَّ تمَّ تطبيق الدراسة المسحية الرئيسية على عينة التطبيق ، وتم إستعمل النظام الحقيبة الإحصائية لأجتماعية (SPSS) الإصدار (V₂₄) ، (statistical package for social sciences) ، لمعالجة نتائج كل من قيم النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوسيط، ومعامل الإلتواء، ومعامل ارتباط (هورست) ، ومعامل ارتباط سبيرمان براون ، ومعامل الارتباط البسيط (Person) .

الفصل الثالث

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها :

جدول (3)

يبين مستوى نتائج المقياسين

المستوى	الوسط الفرضي	معامل الإلتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط الحسابي	وحدة القياس	عدد الفقرات	أسم المقياس
أدنى	78	0.371	7.975	63	65.04	الدرجة	26	القيادة الرؤيوية
أدنى	50	0.319	5.99	37	38.28	الدرجة	25	منظور زمن المستقبل

ن = 190 التوزيع الطبيعي معامل الإلتواء بين (3±)

يتبين من نتائج الجدول (3) إن مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي تشير إلى أن مستوى العينة كان أدنى من الوسط الفرضي في كلٍ من المقياسين ، وتبين نتائج إرتفاع قيمة الانحراف المعياري بأن هنالك فروق فردية واختلاف في امتلاكهم لكل الظاهرتين ، كما تبين نتائج الإلتواء بعدم وجود قيم متطرفة وبذلك فإن درجاتيهما جاهزة للشروع بالإرتباطات .

جدول (4)

يبين علاقة نتائج المقياسين

أسم المقياس	معامل ارتباط بيرسون	درجة (Sig)	المعنوية	اتجاه العلاقة
القيادة الرؤيوية	0.918**	0.000	معنوي	طردية
منظور زمن المستقبل				

ن = 190 درجة الحرية ن - 2 = (188) مستوى الدلالة (0.05) ، معنوي إذا كانت درجة $(Sig) \geq (0.05)$ تبين نتائج الجدول (4) معنوية ارتباط درجات المقياسين بعلاقة طردية تعني كلما زادت الظاهرة الأولى ساعدت على ارتفاع قيم الظاهرة الثانية ، وبغية التعرف على أدوار القيادة الرؤيوية ببعدي منظور زمن المستقبل تعرض الباحثة النتائج في الجدول (5) :

جدول (5)

يبين علاقة نتائج أدوار القيادة الرؤيوية ببعدي منظور زمن المستقبل

منظور زمن المستقبل				المقياسان	الرؤيوية القيادة
الجانب المعرفي		الجانب الدافعي			
(Sig)	(r)	(Sig)	(r)		
0.000	0.86**	0.000	0.888**	دور إيصال الرؤية	
0.000	0.726**	0.000	0.81**	دور تطبيق الرؤية	
0.000	0.888**	0.000	0.902**	دور تحفيز العاملين	

درجة الحرية ن-2 ** الإرتباط معنوي إذ كانت درجة $(Sig) \geq (0.01)$

تُبين نتائج الجدول (4) أن القيادة الرؤيوية ترتبط بمنظور زمن المستقبل لدى عينة البحث وتبين نتائج الجدول (5) معنوية إرتباط أدوار القيادة الرؤيوية ببعدي منظور زمن المستقبل لدى عينة البحث ، وتعزو الباحثة ظهور هذه النتائج لحاجة القياديين من رئيس ونائبه وأمين السر والأمين المالي وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية إلى أن القائد الرياضي في الإتحادات المذكورة بحاجة إلى أن يعي بأهمية الجانب الدافعي لمنظور زمن المستقبل وما يمكن له أن يحققه من خلال رسم التخطيط الذي يحدد خطواته في المشاركة في قيادة التشكيل الإداري في إتحاده بأهداف قابلة للتحقيق على وفق ما يمتلكه من جانب معرفي ومتغيراته في زمن المستقبل ويضع خطط بديلة في حال التعثر او ظهور مستجدات في المستقبل ، وبهذا فأن ضرورة الإلمام وتمكين الإداريين من القيادة الرؤيوية يتطلب في ذات الوقت امتلاك منظور لزمن المستقبل يساعد على التقدم بالعمل الإداري بالإبتعاد عن الركود أو تصريف الأعمال ، أي أن تحسين القيادة كلما زاد كلما تمكن الإداري من توسعة رؤياه لمنظور زمن المستقبل بالإبتعاد عن التخمينات أو التكهنات التي لا تستند إلى بيانات معرفية تساعده على زيادة دافعيته لمواصلة العطاء في هذه القيادة ومن ثم تحقيق أهداف العمل المؤسسي الرياضي بمهنية وتقدم يستمد تحسيناته من الدراسات .

ويصف قاسم الحربي " التحفيز الإلهامي القائد الذي يثير في التابعين حب التحدي، ويتيح الفرصة لهم للمشاركة في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، ويذكي فيهم الحماس، ويعزز روح الفريق، ويشركهم في رسم الرؤية للمستقبل المنشود، وفي سبيل ذلك فهو يستخدم الرموز والشعارات وعبارات الثناء لتوجيه الجهود، ويوضح توقعاته العالية من تابعيه" (1).

ويرى (Dess) " من غير المنطقي ان نصف قيادة الاداريين بأنها تمتلك رؤية للمستقبل وهم في حالة من التخمين الذي لا يعتمد البيانات الرقمية لما سيحدث مستقبلاً" (2).

ويشير (Hitt & Jones) إلى " أن القيادة الرؤيوية وحدها لا تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها ما لم ترتبط بعوامل اخرى تساعد القائد في تحقيق رسالتها" (3).

ويذكر (Kyrgidou) " من غير الممكن السيطرة التامة على توقع احداث المستقبل مما يجعل القادة الإداريين أمام مهمة اخرى توازي تخطيطهم لإدارة منظماتهم إلا وهي الخطط البديلة أو الطارئة وهذه تعتمد على رؤية وتوقع الاحداث من جهة وبيانات الازمات من جهة اخرى" (4).

الفصل الرابع

4- الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

- 1- أن رؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بحاجة إلى تمكينهم من القيادة الرؤيوية .
- 2- أن رؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بحاجة إلى إلى أن يمتلكوا منظوراً لزمناً للمستقبل .
- 3- ترتبط القيادة الرؤيوية لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بمنظور زمن المستقبل.
- 4- ترتبط أدوار القيادة الرؤيوية لرؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية ببعدي منظور زمن المستقبل .

2-4 التوصيات :

- 1- لا بد من تعميم نتائج هذه الدراسات على الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية .
- 2- من الضروري الإهتمام بتنقيف رؤساء وأعضاء الإتحادات المركزية العراقية الأولمبية بأهمية القيادة الرؤيوية .
- 3- لا بد من إعتداد الجانب الدافعي والمعرفي في تحديد منظور علمي لزمناً للمستقبل .
- 4- الإهتمام بإجراء دراسات مشابهة على رؤساء وأعضاء الإتحادات الفرعية في العراق .

المصادر

- (1) حسين علي عبد الرسول, أزهار عزيز العبيدي : (2009) ، النمط القيادي والصراع وأثرهما في فاعلية الفريق , دراسة تحليلية في عدد من فروع مصرف الرشيد والرافدين , مجلة الإدارة والاقتصاد , قسم إدارة الأعمال ,جامعة القادسية , ص175, 176.
- (2) صلاح شرف الدين عبد الوهاب (2011) ، المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، العدد (20) ، ص 24 .
- (3) علي حسون فندي وآخرون (2013) ، أثر تطبيق إدارة الإنطباع على أدوار القيادة الرؤيوية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد (34) ، ص 89 .
- (4) فاطمة عوض صابر وميرفت علي خفاجة : (2002) ، أسس ومبادئ البحث العلمي : الأسكندرية ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، ص 99 .
- (5) قاسم بن عائل الحربي (2008). القيادة التربوية الحديثة. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- (6) Dess ,G.Gregory&Lumpkin ,G.T. and Taylor ,L. Marilyn :2007"Strategic Management ",McGraw –Hall ,Irwin
- (7) Hitt ,Charles W.&Jones,G.R. :2008”Strategic Management theory an in Integrated approach “ ,8thed., Houghton Mifflin Co
- (8) peetsma . T 2000 . Future time perspective as a predictor of school investment . Scandinavian Journal of Educational Research , Vol.44,(2) ,p 177 - 191 .
- (9) Bosch ,w ., (2001) , " The Development of a Model of Factors Promoting Leadership Effectiveness in The Private Hospitals of Afrox Healthcare in The Port Elizabeth Area" , paper submitted in partial fulfillment of the requirement of the degree Magister Technologiae (Business Administration)in the Faculty of Management at the Port Elizabeth Technikon , p 36,23.
- (10) Kyrgidou P.Lida Hughes M.(2010),Strategic entrepreneurship: origins,core elements and research directions, European Business Review,Vol.22 No.1,pp. 43-63

ملحق (1)

يوضح مقياسي الدراسة

1 - مقياس ادوار القيادة الرؤوية :

ت	الفقرات	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	لا أوافق
	دور إيصال الرؤوية					
1.	يتصرف بطريقة مؤثرة تشجع استيعاب متطلبات تحقيق الرؤوية.					
2.	يحدد نوع الاتصال تماشيا مع رؤوية المنظمة.					
3.	يمتلك قناعة عالية بالرؤوية.					
4.	يوصل الرؤوية المشتركة المستقبلية إلى الآخرين بشكل فعال					
5.	ينقل شغفه بالرؤوية بجدارة.					
6.	يمتلك القدرة على التعبير عن الرؤوية.					
7.	يقدم الأمثلة والبراهين لتوضيح الأفكار المجردة في الرؤوية					
8.	يستمع لأراء الآخرين ويناقشها للتأكد من وضوح الرؤوية					
	دور تطبيق الرؤوية					
9.	يمنح العاملين الصلاحيات التي يحتاجونها لانجاز متطلباتهم.					
10.	يتأكد من أن العاملين يمتلكون أهداف واضحة وذات تحدي.					
11.	يتأكد من امتلاكنا متطلبات تحقيق الرؤوية.					
12.	يقدم مستوى قدرات العاملين وترابطها مع هيكل عمل الرؤوية.					
13.	يقوم بدور الميسر والمساعد لنقل الرؤوية.					
14.	يشجع العاملين على دعم روياه بحقائق مؤكدة وملموسة.					
15.	يوضح التوقعات العالية المرتبطة بالرؤوية لكل العاملين					
16.	يشجع التنسيق الفعال بالعمل عبر التعاون مع الآخرين					

					دور تحفيز العاملين	
					17. يخلق فرص النجاح لجميع العاملين وبعدالة	
					18. يشجعنا على إبداء أفكارنا وآرائنا بحرية.	
					19. يغرس في العاملين الفخر بارتباطهم بالمنظمة.	
					20. يشجع التنسيق الفعال بالعمل عبر التعاون مع الآخرين	
					21. يساعد العاملين للتعلم من أخطائهم	
					22. يشعر الجميع بحرية مناقشة وتبادل الأفكار.	
					23. يمتلك العاملين صلاحية تصحيح الأخطاء عند وقوعها.	
					24. يجعلنا نؤمن بإمكانية التغلب على أي مشكلة في هذه المنظمة إذا ما عملنا كفريق	
					25. يقيم نتائج التعليم والتدريب على نحو جيد	
					26. يمتلك تصميم عالي على تحقيق الرؤية	

2- مقياس منظور زمن المستقبل :

				البعد الأول : الجانب الدافعي	
				1. احدد متطلباتي في الوقت الحاضر والمستقبل وأسعى لتحقيقها.	
				2. أطور في أساليب مواجهة مشكلاتي في المستقبل للوصول لحلها.	
				3. آراء زملائي لها دورا مهما في حياتي المستقبلية.	
				4. أجد سعادتي في مساعدة الآخرين .	
				5. اشعر بالسعادة عندما يكون لدي علاقات ايجابية مع الآخرين .	
				6. أسعى لحل المشكلات التي تطلب حلول تفيد مستقبلا .	
				7. ينتابني شيء من القلق عندما لا احقق مهام في وقتها.	
				8. أسعى لإتقان العمل حتى لو استغرق وقتا طويلا.	
				9. التقرب إلى الله يشعرني بالسعادة في الوقت الحاضر والمستقبل.	
				10. ضمان المستقبل عندي هو انجاز مهام ذات قيمة.	
				11. أسعى لأكون شخصية مميزة في مهنتي مستقبلا .	

			أسعى لانجاز المهام الصعبة التي تميزني عن الآخرين مستقبلا	.12
			أسعى لانجاز مهامى لكي أحقق حياة اقتصادية أفضل مستقبلا	.13
			انجاز مهمة ما تدفعني لانجاز مهمة أخرى .	.14
			البعد الثاني : الجانب المعرفي	
			استفيد من معظم وقتي للحصول على المعارف.	.15
			اشعر بالسعادة عندما احصل على درجة علمية .	.16
			أجد متعة في تردي على مصادر المعرفة .	.17
			لدي قناعة بان النجاح لا يأتي بالخط .	.18
			اقتني العديد من الكتب في مكتبتى الخاصة سواء في العمل أو المنزل .	.19
			أسعى لتحقيق المهام التي لم أنجزها مسبقا .	.20
			لدي قناعة بان الحصول على المعارف لا يتوقف طالما على قيد الحياة .	.21
			أترى حينما يطلب منى الإجابة على أي تساؤل أو إبداء الرأي حول موضوع ما.	.22
			أتحمل أي صعوبات من اجل الحصول على أي معلومات جديدة تفيدني في المستقبل .	.23
			أتنافس مع زملائي للحصول على المعارف وانجاز المهام .	.24
			استمر في انجاز المهام التي تفيدني في المستقبل حتى أنجزها مهما كانت ظروفى .	.25



الصفحات من ص (117) إلى (130)

مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية – المجلد الخامس – العدد الواحد والعشرين (2020/12/30)
P- ISSN:2074 – 9465 E-ISSN:2706-7718