



Transformational leadership and its relationship to effective management of the Iraqi Athletics Federation from the referees' perspective

Abstract

The problem can be summarized in two questions:

Does the relationship between transformational leadership and effective management contribute to improving referee performance?

Does this research support the strategic vision of the Iraqi Athletics Federation by promoting transformational leadership and effective management? The research also aims to: identify the two research scales, transformational leadership and effective management, of the Iraqi Athletics Federation from the referees' perspective; and identify the relationship between transformational leadership and effective management of the Iraqi Athletics Federation from the referees' perspective. To achieve these objectives, the researcher chose the descriptive approach. Using a survey method, he selected a sample of (100) athletics referees, dividing it into a pilot, a preliminary, and a main sample. He then developed two scales: Transformational Leadership and Effective Management. After that, the researcher identified the variables, extracted the results and correlations, and arrived at several conclusions and recommendations, including: Transformational leadership plays a positive role in achieving effective management within the Iraqi Athletics Federation. There is a growing awareness of the importance of cooperation within the federation to achieve success. It is essential to adopt a program that evaluates the federation's performance regularly. Similar studies should be conducted that address the study variables and utilize other samples.

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

Keywords: Transformational leadership, effective management, athletics, referees



القيادة التحويلية وعلاقتها بالإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى من وجهة نظر الحكام

م.د. همام اسماعيل حسين

جامعة واسط / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Humam88@uowasitedu.iq

مستخلص البحث:

مجلة واسط

ويمكن تلخيص المشكلة بسؤالين

- ❖ هل للعلاقة بين القيادة التحويلية والإدارة الفعالة تساهم في تحسين أداء الحكام.
- ❖ هل البحث يدعم الرؤية الاستراتيجية للاتحاد العراقي لألعاب القوى من خلال تعزيز القيادة التحويلية والإدارة الفعالة.

كما يهدف البحث الى: التعرف على مقياسي البحث القيادة التحويلية والإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى من وجهة نظر الحكام التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى من وجهة نظر الحكام. ولتحقيق الأهداف قام الباحث باختيار المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كما قام باختيار عينة قوامها (100) من حكام العاب القوى وقسمت الى استطلاعية واعداد ورئية ومن ثم قام بأعداد مقياسي القيادة التحويلية والإدارة الفعالة وبعدها قام الباحث بالتعرف على المتغيرات واستخراج النتائج والعلاقة الارتباطية إذ توصلت الى عدة استنتاجات وتوصيات منها هنالك دور إيجابي للقيادة التحويلية في تحقيق الإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى هنالك مستوى من الادراك لأهمية التعاون داخل الاتحاد من اجل تحقيق الانجاز ضرورة اعتماد برنامج يقيم عمل الاتحاد وبشكل دوري. اجراء دراسات مشابهة تتناول متغيرات الدراسة وعلى عينات اخرى.

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الإدارة الفعالة، العاب القوى، الحكام

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439

1- التعريف بالبحث:**1-1 المقدمة وأهمية البحث:**

ان الادارة الرياضية هي أساس نجاح الإدارات ومنها الاتحادات الرياضية التي تسعى دائما الى ان تجد سياسة متخصصة في تفضيل العناصر الأساسية لها من اجل الارتقاء بالتنظيم والتنسيق والتخطيط إذ يعد ترتيب الأهداف وتنسيقها واحدة من تلك المهام التي يسعى الاتحاد الرياضي الى الوصول لها إذ يعد الاتحاد العراقي لألعاب القوى واخذ من الاتحادات التي تعاني من التقلبات الإدارية ليأتي دور القيادة التحويلية التي تعمل بصورة او بأخرى الحفاظ على التوازن وما للقيادة التحويلية تأثير في المؤسسة كونها تتمتع بميزات تفاعلية ومتغيرات من شأنها التعجيل في حدوث التغير الفعال للمؤسسة الذي 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 أحد أساليب الإدارة 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.

ان الادارة الفعالة ضرورة من ضروريات العمل المؤسسي لان الاتحاد مسؤول عن تطور النشاطات المحلية والدولية فضلا عن إرضاء العاملين ومنهم الحكام الذي يعد عملهم ضروري في نجاح الفعالية وتوفير كل ما هو ينمي المعرفة وتقديم صورة ناصعة عن العاب القوى كما ان التخطيط الفعال يأتي بثماره على مستوى الإنجازات وتوظيف الإمكانيات البشرية والمادية في سبيل الارتقاء بمستوى الاتحاد لذا تعد الادارة الفعالة العنصر الضامن للحصول على النتائج المثلى في هذه المؤسسات على الرغم من صعوباتها واعتمادها على أساليب وشروط وعمليات شاقة جداً اذ تم فهمها بشكل خاطئ لأنها تكون على تماس مباشر مع الموارد البشرية العاملة في هذه المؤسسة.

لذا تكمن أهمية البحث بالبحث والنقصي عما يضيف لعمل الاتحاد العراقي لألعاب القوى ويزيد من إنجازاته لذلك استوجب معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية والإدارة الفعالة والتي تزيد من أداء حكام العاب القوى

1-2 مشكلة البحث:

ان التغيرات التي يواجهها أعضاء الاتحاد العراقي لألعاب القوى بسبب المشاكل الإدارية والمالية يستوجب عليهم الاخذ بنظر الاعتبار تطوير امكاناتهم القيادية والإدارية الفعالة من اجل النهوض بالواقع الحالي

وعدم تجاهل هذه المشكلات التي قد تؤثر بالجانب الفني للعاملين ومنهم الحكام ان الاجواء الداخلية المتغيرة داخل المؤسسات الرياضية وخاصة الاتحادات الرياضية تحتم على العاملين فيها الاستجابة السريعة والفورية لهذه المتغيرات ؛ وان تكون الاستجابة على وفق أسلوب علمي وابداعي مما يؤثر ايجاباً على تحسين العمل الادائي داخل هذه المؤسسات ومن ثم يؤدي الى ديمومتها واستمراريتها بشكل مستمر لمواكبة التغيرات الموجودة (كاظم، 2023).

ويمكن تلخيص المشكلة بسؤالين

- ❖ هل للعلاقة بين القيادة التحويلية والإدارة الفعالة تساهم في تحسين أداء الحكام.
- ❖ هل البحث يدعم الرؤية الاستراتيجية للاتحاد العراقي لألعاب القوى من خلال تعزيز القيادة التحويلية والإدارة الفعالة.

3-1 اهداف البحث:

1. اعداد مقياسي البحث القيادة التحويلية والإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى من وجهة نظر الحكام.
2. التعرف على مقياسي البحث القيادة التحويلية والإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى من وجهة نظر الحكام
3. التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى من وجهة نظر الحكام.

4-1 مجالات البحث:

المجال البشري: حكام العاب القوى.

المجال الزمني: المدة من 2024/12/25 – 2025/5/14

المجال المكاني: أماكن تواجد العينة.

2 منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بناء على إحصائية الحكام بالاتحاد العراقي لألعاب القوى والبالغ عددهم (119) حكماً اما عينة البحث فقد اختار الباحث (100) حكم من الذين أبدوا استعدادهم لأداء التجربة اما بقية الحكام لم يتم الوصول إليهم وبهذا أصبحت نسبة العينة (84.03%) من المجتمع الكلي

وبعدها قسم الباحث العينة الى استطلاعية (12) حكم يمثلون نسبة (12%) من العينة الكلية للبحث وعينة تجربة اعداد مقياسي البحث (50) حكم تشكل نسبة (50%) من عينة البحث وعينة التجربة الرئيسة (38) حكم تشكل نسبة (38%) من عينة البحث.

2-3 الاجهزة والادوات المستخدمة ووسائل جمع المعلومات:

استخدم الباحث الاجهزة والادوات الاتية:

المصادر العربية والاجنبية.

الخبراء والمختصون.

استبانة مقياسي البحث القيادة التحويلية والإدارة الفعالة.

حاسبة الكترونية.

الوسائل الاحصائية.

2-4 اجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 تحديد متغيرات البحث:

2-4-1-1 اعداد مقياس والإدارة الفعالة

اعتمد الباحث على المصادر والدراسات السابقة في تحديد ابعاد وعبارات المقياس إذ اعتمد الباحث على (6) مجالات تمثل مقياس الإدارة الفعالة (التخطيط الفعال، الأداء التنظيمي، كفاءة اتخاذ القرار، المتابعة والإشراف، القيادة الفعالة، جودة الاتصال) وإعطاء تعريف نظري لكل مجال وأهتم الباحث بأن تعطى المجالات معنى للظاهرة المدروسة او المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الاستبانة ، وتم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (17) خبير اذ طلب منهم ابداء آرائهم بصلاحيه المجالات وتعريفاتها وإمكانية إضافة او دمج اي مجال يروونه مناسباً وحذف أو تعديل المجالات الغير مناسبة ، فقد اعتمد الباحث النسبة المئوية في تحديد مجالات البحث وتحت نسبة قبول (75%) وكما مبين في الجدول (1) لمقياس الإدارة الفعالة.

الجدول (1)

يبين اتفاق الخبراء والمختصين على مجالات الإدارة الفعالة

| ت | المجالات المرشحة | الموافقون | الغير موافقون | النسبة المئوية | النتيجة |
|---|--------------------|-----------|---------------|----------------|---------|
| 1 | التخطيط الفعال | 17 | 0 | 100% | مقبول |
| 2 | الأداء التنظيمي | 17 | 0 | 100% | مقبول |
| 3 | كفاءة اتخاذ القرار | 17 | 0 | 100% | مقبول |
| 4 | المتابعة والإشراف | 17 | 0 | 100% | مقبول |
| 5 | القيادة الفعالة | 17 | 0 | 100% | مقبول |

| | | | | | |
|---|--------------|----|---|------|-------|
| 6 | جودة الاتصال | 17 | 0 | %100 | مقبول |
|---|--------------|----|---|------|-------|

بعد ان تم تحديد مجالات المقياس، قام الباحث بأعداد أستاذة تحتوي على عبارات مختارة للمجالات على ان تكون هذه العبارات موزعة ضمن المحاور (المجالات)، وتعبّر كل عبارة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى اساس التعريف النظري للمجال الذي وضعت فيه العبارة مع تحديد بدائل الاجابة المقترحة في مقياس (الإدارة الفعالة والذي بلغ عدد فقراته (44) عبارة، إذ تكون المجال الأول من (7) عبارة والثاني من (6) عبارة والثالث من (8) عبارة والرابع من (9) عبارة و الخامس من (7) عبارة والسادس من (7) عبارة وقام الباحث باستخدام أسلوب الاختيار من خمس بدائل (Likert) إذ تم وضع مقياس خماسي متدرج (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأ) وتم ترتيب سلم الدرجات ابتداء من (5-1) وعليه قام الباحث بالتأكد من صلاحية العبارات من خلال اراء الخبراء وكما مبين بالجدول (2)

الجدول (2)

يبين اتفاق الخبراء والمختصين على عبارات المقياس

| ت | المجالات المرشحة | الفقرات | الموافقون | الغير موافقون | النسبة المئوية | النتيجة |
|---|--------------------|-----------------------|-----------|---------------|----------------|---------|
| 1 | التخطيط الفعال | 3-4-6-8-10-11 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 2 | الأداء التنظيمي | 1-2-5-7-8-10 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 3 | كفاءة اتخاذ القرار | 1-4-5-7-8-11-12-13 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 4 | المتابعة والاشراف | 1-4-5-7-9-10-11-13-15 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 5 | القيادة الفعالة | 1-2-3-5-6-8-11 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 6 | جودة الاتصال | 2-3-5-7-8-10-11 | 17 | 0 | %100 | مقبول |

2-1-4-2 اعداد مقياس القيادة التحويلية:

اعتمد الباحث على المصادر والدراسات السابقة في تحديد ابعاد وعبارات المقياس إذ اعتمد الباحث على (8) مجالات تمثل مقياس القيادة التحويلية (الاعتبارات الفردية ، التأثير المثالي ، الاستشارة الفكرية ، التخطيط ، التمكين ، الاتصال ، اتخاذ القرار ، العلاقات الاجتماعية والانسانية) وإعطاء تعريف نظري لكل مجال وأهتم الباحث بأن تعطى المجالات معنى للظاهرة المدروسة او المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الاستبانة ، وتم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (17) خبير إذ طلب منهم أبداء آرائهم بصلاحية المجالات وتعريفاتها وإمكانية أضافة او دمج اي مجال يرونه مناسباً وحذف أو تعديل المجالات الغير مناسبة ، فقد اعتمد الباحث النسبة المئوية في تحديد مجالات البحث وتحت نسبة قبول (75%) وكما مبين في الجدول (3) لمقياس القيادة التحويلية.

الجدول (3)

يبين اتفاق الخبراء والمختصين على عبارات المقياس

| ت | المجالات المرشحة | الفقرات | الموافقون | الغير موافقون | النسبة المئوية | النتيجة |
|---|--------------------------------|---------|-----------|---------------|----------------|---------|
| 1 | الاعتبارات الفردية | 9 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 2 | التأثير المثالي | 10 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 3 | الاستثارة الفكرية | 9 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 4 | التخطيط | 9 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 5 | التمكين | 9 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 6 | الاتصال | 10 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 7 | اتخاذ القرار | 7 | 17 | 0 | %100 | مقبول |
| 8 | العلاقات الاجتماعية والانسانية | 10 | 17 | 0 | %100 | مقبول |

2-5 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية على (12) من حكام العاب القوى وقد تم اختيارهم بطريقة

عشوائية وكان الهدف من التجربة ما يأتي

- ❖ التعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجه الباحث عند تطبيق المقياسين.
- ❖ فهم واستيعاب العينية لمقياسي الدراسة.
- ❖ كفاءة فريق العمل المساعد.

2-6 تطبيق مقياسي البحث على عينة الاعداد:

بعد ان تم اختيار المجالات والفقرات من قبل الخبراء أصبح معدا للتطبيق أذ طبقا بمساعدة فريق العمل المساعد على عينة الاعداد والبالغ عددهم (50) حكم وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة قام الباحث بترتيب الاستثمارات التي حصلت عليها إلكترونياً وحضورياً على امل تحليلها احصائياً.

2-6-1 الخصائص السيكومترية لمقياسي البحث

2-6-1-1 صدق المقياسين:

الصدق هو مدى قدرة أداة القياس (كالاستبيان، الاختبار، المقياس النفسي... إلخ) على قياس ما صُممت لقياسه فعلاً، أي التحقق من تحقيق الهدف العلمي المرجو منها، دون تضليل أو انحراف (Anon 2024) لذلك استخدم الباحث عدة أنواع من الصدق كون كل واحد له غرضه من الفحص. وهو يشير إلى

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439

الصلاحية أو الصحة للاختبار اي هل يقيس بالفعل الوظيفة المخصص لها من دون أن يقيس وظيفة أخرى إلى جانبها" (مصطفى واخرون، 2006، 111)

2-6-1-1-1 صدق المحتوى

تحققت الباحثة من هذا النوع بوساطة التحليل العقلائي لمحتوى المقياس وتحديده استنادا الى احكام ذاتية، وهناك نوعان من انواع الصدق هما الصدق الظاهري والصدق العيني.

2-6-1-1-2 القدرة التمييزية للفقرات:

لغرض استخراجها تم الاستعانة باختبار ت للعينات الغير مرتبطة المستقلة إذ تم ترتيب درجات كل فقرة ترتيبا تصاعديا من اقل درجة الى اعلى درجة وتم اختيار (33%) من الدرجات الدنيا ومثلها من الدرجات العليا، وبعد معالجة النتائج احصائيا تبين ان العبارات صادقة كون قيم (Sig) أصغر من مستوى الدلالة البالغة (0,05) وكما في الجدولين (4,5).

الجدول (4)

يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الإدارة الفعالة

| رقم العبارة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | قيمة (t) المحسوبة | قيمة الدلالة | النتيجة |
|-------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-------------------|--------------|---------|
| | ع | س | ع | س | | | |
| 1 | 2.1786 | 4.8571 | 3.5203 | 4.8571 | 34.264 | 0.000 | معنوي |
| 2 | 1.7500 | 4.5000 | .50300 | 4.5000 | 37.878 | 0.000 | معنوي |
| 3 | 2.0119 | 4.8690 | .33937 | 4.8690 | 46.302 | 0.000 | معنوي |
| 4 | 1.7500 | 4.5833 | .49597 | 4.5833 | 39.339 | 0.000 | معنوي |
| 5 | 2.3571 | 5.0000 | .00000 | 5.0000 | 37.149 | 0.000 | معنوي |
| 6 | 1.8333 | 4.7738 | .42088 | 4.7738 | 47.813 | 0.000 | معنوي |
| 7 | 1.8690 | 4.9167 | .27805 | 4.9167 | 56.935 | 0.000 | معنوي |
| 8 | 1.9643 | 4.8690 | .33937 | 4.8690 | 40.172 | 0.000 | معنوي |
| 9 | 2.2024 | 4.8214 | .38529 | 4.8214 | 35.531 | 0.000 | معنوي |
| 10 | 1.9524 | 4.8452 | .36385 | 4.8452 | 55.713 | 0.000 | معنوي |
| 11 | 1.8929 | 4.9643 | .18669 | 4.9643 | 53.559 | 0.000 | معنوي |
| 12 | 2.1905 | 4.8571 | .35203 | 4.8571 | 37.509 | 0.000 | معنوي |
| 13 | 2.0119 | 4.9405 | .23802 | 4.9405 | 52.505 | 0.000 | معنوي |
| 14 | 2.0238 | 4.9405 | .23802 | 4.9405 | 49.047 | 0.000 | معنوي |

تحت

تحت

| | | | | | | | |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| معنوي | 0.000 | 47.674 | .31115 | 4.8929 | .47469 | 1.9405 | 15 |
| معنوي | 0.000 | 41.042 | .45447 | 4.7143 | .42088 | 1.9405 | 16 |
| معنوي | 0.000 | 63.121 | .23802 | 4.9405 | .38529 | 1.8214 | 17 |
| معنوي | 0.000 | 44.817 | .32579 | 4.8810 | .49088 | 2.0000 | 18 |
| معنوي | 0.000 | 37.241 | .33937 | 4.8690 | .55143 | 2.2381 | 19 |
| معنوي | 0.000 | 39.202 | .32579 | 4.8810 | .54132 | 2.1786 | 20 |
| معنوي | 0.000 | 40.587 | .36385 | 4.8452 | .52627 | 2.0119 | 21 |
| معنوي | 0.000 | 50.825 | .00000 | 5.0000 | .51092 | 2.1667 | 22 |
| معنوي | 0.000 | 49.926 | .32579 | 4.8810 | .43314 | 1.9286 | 23 |
| معنوي | 0.000 | 42.489 | .44859 | 4.7262 | .38023 | 2.0000 | 24 |
| معنوي | 0.000 | 45.684 | .43561 | 4.7500 | .34628 | 1.9762 | 25 |
| معنوي | 0.000 | 40.569 | .45447 | 4.7143 | .42359 | 1.9643 | 26 |
| معنوي | 0.000 | 63.607 | .18669 | 4.9643 | .39937 | 1.9048 | 27 |
| معنوي | 0.000 | 41.982 | .45447 | 4.7143 | .38023 | 2.0000 | 28 |
| معنوي | 0.000 | 49.400 | .00000 | 5.0000 | .54554 | 2.0595 | 29 |
| معنوي | 0.000 | 22.824 | .92023 | 5.1429 | .61907 | 2.3810 | 30 |
| معنوي | 0.000 | 42.166 | .39504 | 4.8095 | .46569 | 2.0000 | 31 |
| معنوي | 0.000 | 45.199 | .00000 | 5.0000 | .55039 | 2.2857 | 32 |
| معنوي | 0.000 | 42.166 | .23802 | 4.9405 | .54830 | 2.1905 | 33 |
| معنوي | 0.000 | 40.937 | .15337 | 4.9762 | .59352 | 2.2381 | 34 |
| معنوي | 0.000 | 37.892 | .44231 | 4.7381 | .51969 | 1.9167 | 35 |
| معنوي | 0.000 | 29.299 | .79901 | 4.8452 | .45573 | 1.9048 | 36 |
| معنوي | 0.000 | 37.526 | .32579 | 4.8810 | .57735 | 2.1667 | 37 |
| معنوي | 0.000 | 35.033 | .33937 | 4.8690 | .58806 | 2.2738 | 38 |
| معنوي | 0.000 | 48.721 | .23802 | 4.9405 | .46937 | 2.1429 | 39 |
| معنوي | 0.000 | 35.644 | .41279 | 4.7857 | .51651 | 2.2143 | 40 |
| معنوي | 0.000 | 43.882 | .32579 | 4.8810 | .47605 | 2.1190 | 41 |
| معنوي | 0.000 | 39.632 | .37492 | 4.8333 | .45447 | 2.2857 | 42 |
| معنوي | 0.000 | 32.639 | .46507 | 4.6905 | .52587 | 2.1905 | 43 |
| معنوي | 0.000 | 40.287 | .45447 | 4.7143 | .41000 | 2.0238 | 44 |

معنوي عن مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (32)

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439



الجدول (5)
يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس القيادة التحويلية

| النتيجة | قيمة الدلالة | قيمة (t) المحسوبة | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | رقم العبارة |
|---------|-----------------|----------------------|-----------------|--------|-----------------|--------|----------------|
| | | | ع | س | ع | س | |
| معنوي | 0.000 | 52.390 | .18669 | 4.9643 | .47710 | 2.0357 | 1 |
| معنوي | 0.000 | 35.471 | .44859 | 4.7262 | .52299 | 2.0595 | 2 |
| معنوي | 0.000 | 39.811 | .45447 | 4.7143 | .44859 | 1.9405 | 3 |
| معنوي | 0.000 | 43.471 | .21424 | 4.9524 | .55493 | 2.1310 | 4 |
| معنوي | 0.000 | 39.398 | .25909 | 4.9286 | .59098 | 2.1548 | 5 |
| معنوي | 0.000 | 35.180 | .41279 | 4.7857 | .55493 | 2.1310 | 6 |
| معنوي | 0.000 | 36.098 | .27805 | 4.9167 | .60073 | 2.3095 | 7 |
| معنوي | 0.000 | 31.822 | .47830 | 4.6548 | .57884 | 2.0476 | 8 |
| معنوي | 0.000 | 48.482 | .00000 | 5.0000 | .51762 | 2.2619 | 9 |
| معنوي | 0.000 | 41.867 | .25909 | 4.9286 | .55493 | 2.1310 | 10 |
| معنوي | 0.000 | 40.638 | .25909 | 4.9286 | .58119 | 2.1071 | 11 |
| معنوي | 0.000 | 21.043 | .19245 | 4.9630 | .62017 | 2.3333 | 12 |
| معنوي | 0.000 | 20.987 | .50637 | 4.4444 | .42366 | 1.7778 | 13 |
| معنوي | 0.000 | 18.720 | .44658 | 4.7407 | .57735 | 2.1111 | 14 |
| معنوي | 0.000 | 11.009 | .00000 | 5.0000 | .89156 | 3.1111 | 15 |
| معنوي | 0.000 | 18.107 | .32026 | 4.8889 | .63605 | 2.4074 | 16 |
| معنوي | 0.000 | 26.247 | .39585 | 4.8148 | .39223 | 2.0000 | 17 |
| معنوي | 0.000 | 18.420 | .00000 | 5.0000 | .70002 | 2.5185 | 18 |
| معنوي | 0.000 | 25.781 | .26688 | 4.9259 | .51750 | 2.0370 | 19 |
| معنوي | 0.000 | 18.012 | .19245 | 4.9630 | .73380 | 2.3333 | 20 |
| معنوي | 0.000 | 18.420 | .00000 | 5.0000 | .70002 | 2.5185 | 21 |
| معنوي | 0.000 | 30.192 | .46532 | 4.7037 | .00000 | 2.0000 | 22 |
| معنوي | 0.000 | 25.637 | .42366 | 4.7778 | .44658 | 1.7407 | 23 |
| معنوي | 0.000 | 23.049 | .50071 | 4.5926 | .36201 | 1.8519 | 24 |
| معنوي | 0.000 | 33.804 | .36201 | 4.8519 | .26688 | 1.9259 | 25 |
| معنوي | 0.000 | 19.092 | .75107 | 4.1111 | .32026 | 1.1111 | 26 |
| معنوي | 0.000 | 25.234 | .42366 | 4.7778 | .50071 | 1.5926 | 27 |
| معنوي | 0.000 | 18.028 | .00000 | 5.0000 | .64051 | 2.7778 | 28 |

تحت

تحت

| | | | | | | | |
|-------|-------|---------|---------|--------|---------|--------|----|
| معنوي | 0.000 | 18.466 | .75107 | 4.1111 | .36201 | 1.1481 | 29 |
| معنوي | 0.000 | 20.809 | .50071 | 4.4074 | .50637 | 1.5556 | 30 |
| معنوي | 0.000 | 13.618 | .00000 | 5.0000 | .83376 | 2.8148 | 31 |
| معنوي | 0.000 | 20.471 | .46532 | 4.2963 | .46532 | 1.7037 | 32 |
| معنوي | 0.000 | 20.559 | .49210 | 4.3704 | .50071 | 1.5926 | 33 |
| معنوي | 0.000 | 23.000 | .32026 | 4.8889 | .48038 | 2.3333 | 34 |
| معنوي | 0.000 | 28.504 | .00000 | 5.0000 | .50637 | 2.2222 | 35 |
| معنوي | 0.000 | 25.934 | .00000 | 5.0000 | .54171 | 2.2963 | 36 |
| معنوي | 0.000 | 20.476 | .32026 | 4.8889 | .50918 | 2.5185 | 37 |
| معنوي | 0.000 | 21.026 | .49210 | 4.3704 | .39585 | 1.8148 | 38 |
| معنوي | 0.000 | 20.471 | .49210 | 4.6296 | .43690 | 2.0370 | 39 |
| معنوي | 0.000 | 20.429 | .49210 | 4.3704 | .48038 | 1.6667 | 40 |
| معنوي | 0.000 | 21.043 | .19245 | 4.9630 | .62017 | 2.3333 | 41 |
| معنوي | 0.000 | -54.591 | 0.37442 | 4.8333 | 0.47021 | 1.6759 | 42 |
| معنوي | 0.000 | -56.435 | 0.34744 | 4.8611 | 0.47679 | 1.6574 | 43 |
| معنوي | 0.000 | -50.647 | 0.42375 | 4.7685 | 0.48756 | 1.6204 | 44 |
| معنوي | 0.000 | -50.208 | 0.42953 | 4.7593 | 0.47977 | 1.6481 | 45 |
| معنوي | 0.000 | -56.27 | 0.34744 | 4.8611 | 0.49364 | 1.5926 | 46 |
| معنوي | 0.000 | -56.277 | 0.34744 | 4.8611 | 0.48516 | 1.6296 | 47 |
| معنوي | 0.000 | -71.625 | 0.13545 | 4.9815 | 0.45449 | 1.713 | 48 |
| معنوي | 0.000 | -52.092 | 0.40463 | 4.7963 | 0.48756 | 1.6204 | 49 |
| معنوي | 0.000 | -53.345 | 0.44525 | 4.7315 | 0.48256 | 1.3611 | 50 |
| معنوي | 0.000 | -47.833 | 0.47021 | 4.6759 | 0.50224 | 1.5093 | 51 |
| معنوي | 0.000 | -49.087 | 0.45875 | 4.7037 | 0.50224 | 1.4907 | 52 |
| معنوي | 0.000 | -47.673 | 0.47679 | 4.6574 | 0.50199 | 1.4815 | 53 |
| معنوي | 0.000 | -50.727 | 0.4918 | 4.6019 | 0.46279 | 1.3056 | 54 |
| معنوي | 0.000 | -54.481 | 0.39026 | 4.8148 | 0.50199 | 1.4815 | 55 |
| معنوي | 0.000 | -50.313 | 0.47021 | 4.6759 | 0.48977 | 1.3889 | 56 |
| معنوي | 0.000 | -53.974 | 0.38253 | 4.8241 | 0.47021 | 1.6759 | 57 |
| معنوي | 0.000 | -50.569 | 0.44027 | 4.7407 | 0.50224 | 1.4907 | 58 |
| معنوي | 0.000 | -51.918 | 0.41131 | 4.787 | 0.49922 | 1.5556 | 59 |
| معنوي | 0.000 | -55.377 | 0.36588 | 4.8426 | 0.50095 | 1.537 | 60 |

| | | | | | | | |
|-------|-------|---------|---------|--------|---------|--------|----|
| معنوي | 0.000 | -49.513 | 0.49364 | 4.5926 | 0.4736 | 1.3333 | 61 |
| معنوي | 0.000 | -53.463 | 0.44027 | 4.7407 | 0.48516 | 1.3704 | 62 |
| معنوي | 0.000 | -52.729 | 0.46661 | 4.6852 | 0.47021 | 1.3241 | 63 |
| معنوي | 0.000 | -53.311 | 0.39026 | 4.8148 | 0.49679 | 1.5741 | 64 |
| معنوي | 0.000 | -55.582 | 0.3569 | 4.8519 | 0.4918 | 1.6019 | 65 |
| معنوي | 0.000 | -51.73 | 0.47021 | 4.6759 | 0.47679 | 1.3426 | 66 |
| معنوي | 0.000 | 35.471 | .44859 | 4.7262 | .52299 | 2.0595 | 67 |
| معنوي | 0.000 | 39.811 | .45447 | 4.7143 | .44859 | 1.9405 | 68 |
| معنوي | 0.000 | 43.471 | .21424 | 4.9524 | .55493 | 2.1310 | 69 |
| معنوي | 0.000 | 39.398 | .25909 | 4.9286 | .59098 | 2.1548 | 70 |
| معنوي | 0.000 | 35.180 | .41279 | 4.7857 | .55493 | 2.1310 | 71 |
| معنوي | 0.000 | 36.098 | .27805 | 4.9167 | .60073 | 2.3095 | 72 |
| معنوي | 0.000 | 31.822 | .47830 | 4.6548 | .57884 | 2.0476 | 73 |

معنوي عن مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (32)

2-6-1-1-3 الاتساق الداخلي لمقياسي البحث :

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس فضلا عن درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس على عينة الاعداد والجدولين (6،7) يبين الاتساق الداخلي للمقياسين.

الجدول (6)

يبين قيمة معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإدارة الفعالة

| رقم العبارة | معامل الارتباط البسيط | قيمة الدلالة | النتيجة | رقم العبارة | معامل الارتباط البسيط | قيمة الدلالة | النتيجة |
|-------------|-----------------------|--------------|---------|-------------|-----------------------|--------------|---------|
| 1 | .237** | 0.000 | معنوي | 25 | .312** | 0.000 | معنوي |
| 2 | .213** | 0.000 | معنوي | 26 | .342** | 0.000 | معنوي |
| 3 | .630** | 0.000 | معنوي | 27 | .127* | 0.018 | معنوي |
| 4 | .654** | 0.000 | معنوي | 28 | .105* | 0.049 | معنوي |
| 5 | .676** | 0.000 | معنوي | 29 | .127* | 0.018 | معنوي |
| 6 | .623** | 0.000 | معنوي | 30 | .512** | 0.000 | معنوي |
| 7 | .619** | 0.000 | معنوي | 31 | .473** | 0.000 | معنوي |
| 8 | .174** | 0.001 | معنوي | 32 | .337** | 0.002 | معنوي |
| 9 | .218** | 0.000 | معنوي | 33 | .192* | 0.019 | معنوي |
| 10 | .269** | 0.002 | معنوي | 34 | .302** | 0.006 | معنوي |
| 11 | .253** | 0.004 | معنوي | 35 | .490** | 0.000 | معنوي |

تحت

تحت

| | | | | | | | |
|-------|-------|--------|----|-------|-------|--------|----|
| معنوي | 0.000 | .483** | 36 | معنوي | 0.000 | .265** | 12 |
| معنوي | 0.000 | .387** | 37 | معنوي | 0.000 | .485** | 13 |
| معنوي | 0.000 | .522** | 38 | معنوي | 0.000 | .289** | 14 |
| معنوي | 0.000 | .508** | 39 | معنوي | 0.000 | .295** | 15 |
| معنوي | 0.000 | .483** | 40 | معنوي | 0.000 | .477** | 16 |
| معنوي | 0.000 | .343** | 41 | معنوي | 0.000 | .500** | 17 |
| معنوي | 0.000 | .284** | 42 | معنوي | 0.000 | .288** | 18 |
| معنوي | 0.000 | .284** | 43 | معنوي | 0.000 | .307** | 19 |
| معنوي | 0.000 | .425** | 44 | معنوي | 0.000 | .214** | 20 |

الجدول (7)

يبين قيمة معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس القيادة التحويلية

| رقم العبارة | معامل الارتباط البسيط | قيمة الدلالة | النتيجة | رقم العبارة | معامل الارتباط البسيط | قيمة الدلالة | النتيجة |
|-------------|-----------------------|--------------|---------|-------------|-----------------------|--------------|---------|
| 1 | .339** | 0.000 | معنوي | 39 | .463** | 0.000 | معنوي |
| 2 | .380** | 0.000 | معنوي | 40 | .460** | 0.000 | معنوي |
| 3 | .487** | 0.000 | معنوي | 41 | .463** | 0.000 | معنوي |
| 4 | .408** | 0.000 | معنوي | 42 | .334** | 0.000 | معنوي |
| 5 | .439** | 0.000 | معنوي | 43 | .304** | 0.000 | معنوي |
| 6 | .344** | 0.000 | معنوي | 44 | .541** | 0.000 | معنوي |
| 7 | .251** | 0.000 | معنوي | 45 | .383** | 0.000 | معنوي |
| 8 | .333** | 0.000 | معنوي | 46 | .438** | 0.000 | معنوي |
| 9 | -.274** | 0.000 | معنوي | 47 | .466** | 0.000 | معنوي |
| 10 | .419** | 0.000 | معنوي | 48 | .418** | 0.000 | معنوي |
| 11 | .284** | 0.000 | معنوي | 49 | .455** | 0.000 | معنوي |
| 12 | .339** | 0.000 | معنوي | 50 | .463** | 0.000 | معنوي |
| 13 | .477** | 0.000 | معنوي | 51 | .460** | 0.000 | معنوي |
| 14 | .229** | 0.000 | معنوي | 52 | .463** | 0.000 | معنوي |
| 15 | .456** | 0.000 | معنوي | 53 | .334** | 0.000 | معنوي |
| 16 | .581** | 0.000 | معنوي | 54 | .304** | 0.000 | معنوي |
| 17 | .581** | 0.000 | معنوي | 55 | .541** | 0.000 | معنوي |
| 18 | .575** | 0.000 | معنوي | 56 | .383** | 0.000 | معنوي |
| 19 | .427** | 0.000 | معنوي | 57 | .438** | 0.000 | معنوي |
| 20 | .427** | 0.000 | معنوي | 58 | .466** | 0.000 | معنوي |
| 21 | .413** | 0.000 | معنوي | 59 | .564** | 0.000 | معنوي |
| 22 | .391** | 0.000 | معنوي | 60 | .543** | 0.000 | معنوي |
| 23 | .471** | 0.000 | معنوي | 61 | .516** | 0.000 | معنوي |
| 24 | .339** | 0.000 | معنوي | 62 | .586** | 0.000 | معنوي |
| 25 | .380** | 0.000 | معنوي | 63 | .579** | 0.000 | معنوي |
| 26 | .487** | 0.000 | معنوي | 64 | .416** | 0.000 | معنوي |

| | | | | | | | |
|-------|-------|--------|----|-------|-------|--------|----|
| معنوي | 0.000 | .565** | 65 | معنوي | 0.000 | .408** | 27 |
| معنوي | 0.000 | .316** | 66 | معنوي | 0.000 | .485** | 28 |
| معنوي | 0.000 | .330** | 67 | معنوي | 0.000 | .544** | 29 |
| معنوي | 0.000 | .373** | 68 | معنوي | 0.000 | .615** | 30 |
| معنوي | 0.000 | .478** | 69 | معنوي | 0.000 | .504** | 31 |
| معنوي | 0.000 | .401** | 70 | معنوي | 0.000 | .485** | 32 |
| معنوي | 0.000 | .386** | 71 | معنوي | 0.000 | .218* | 33 |
| معنوي | 0.000 | .536** | 72 | معنوي | 0.000 | .389** | 34 |
| معنوي | 0.015 | .232* | 73 | معنوي | 0.000 | .586** | 35 |
| | | | | معنوي | 0.000 | .579** | 36 |
| | | | | معنوي | 0.000 | .416** | 37 |
| | | | | معنوي | 0.000 | .586** | 38 |

يتبين من الجدولين (6،7) ان جميع فقرات المقياسين لان قيم الدلالة أصغر > 0.05 عند درجة حرية (48).

2-6-1-2 ثبات المقياس:

طريقة التجزئة النصفية والفا كرونباخ: تقيس هذين الطريقتين تجانس العينة في الإجابة عن عبارات المقياس إذ استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية وهي احدى طرق الثبات كون المقياس يتم الإجابة عليه ورقياً وليس عملياً إذ تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل الارتباط بين درجات الافراد على نصفي الاختبار وقد اعتمد الباحث على بيانات عينة الاعداد والبالغ عددهم (50) لاعباً في احتساب الثبات بهذه الطريقة تم استخراج معامل الارتباط لمقياس للمقياسين فضلا عن استخراج الفا كرونباخ والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9)

يبين معاملات الثبات لمقاييس البحث

| ت | المقياس | التجزئة النصفية | |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|
| | | معامل الثبات | ثبات نصف الاختبار |
| 1 | الإدارة الفعالة | 0.906 | 0.839 |
| 2 | القيادة التحويلية | 0.756 | 0.608 |

2-7 التجربة الرئيسية

طبق الباحث المقياسين الإدارة الفعالة والقيادة التحويلية على العينة الرئيسية والبالغ عددهم (38) حكماً إذ تم توزيع المقياسين على العينة إذ استمر الباحث حتى تم جمع الاستثمارات ال (38).

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439

2-8 الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية Spss:

الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، الوسيط، الخطأ المعياري، اختبار (T)، الفا كرونباخ معامل الارتباط البسيط بيرسون، الوسط الفرضي.

3- عرض النتائج وتحليل النتائج ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج:

3-1-1 عرض نتائج وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الإدارة الفعالة ومناقشتها:

الجدول (10)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس الإدارة الفعالة

| المتغيرات | الوسط الفرضي | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الالتواء | قيمة T | قيمة الدلالة | نوع الفرق |
|-----------------|--------------|---------------|-------------------|----------|--------|--------------|-----------|
| الإدارة الفعالة | 132 | 157.5 | 18.21 | 0.087 | 6.767 | 0.002 | معنوي |

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > من 0.05

3-1-2 مناقشة نتائج مقياس الإدارة الفعالة:

يتبين من خلال الجدول (10) يتبين ان الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي كما ان قيمة الدلالة البالغة (0.002) بعد اجراء اختبار (T) أصغر من مستوى الدلالة البالغ (0.05) في مقياس الإدارة الفعالة وهذا يعني يدل على معنوية الدلالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ان افراد العينة يتمتعون بمستوى عال من الادارة الفعالة. من خلال الاطلاع على جدول (10) نلاحظ معنوية مقياس الادارة الفعالة الذي يظهر مدى قدرة اعضاء الاتحاد العراقي لألعاب القوى على ادارة شؤون الاتحاد بمستوى عال من المهنية والفاعلية والتي بدورها تحقق كل الاهداف التي يبتغيها الحكام وذلك كون الأخير يحتاج وبشكل دوري الى تحديثات إدارة تجعله مواكباً للتطورات ويعزو الباحث هذا الى ان اعضاء الاتحاد لديهم الالمام العلمي والمهني الكافي بالعمل الذي يقومون به من خلال الخبرات المتراكمة لدى هؤلاء الاعضاء ؛ كون الاغلبية منهم جاء للعمل في الاتحاد عن طريق التدرج بالمهام من لاعب الى مدرب الى عضو اتحاد كما أن الاتحاد يتبنى ويضع في عين الاعتبار تطوير اعضاءه المهني والعلمي كذلك توفير كل مستلزمات النجاح لهم مما يدفع أعضاء الاتحاد الى الابداع في عملهم وتأدية اعمالهم والمهام الموكلين بها بأبهى وافضل صورة. (Aldewan et al. 2015).

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439

3-1-3 عرض نتائج وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس القيادة التحويلية وتحليلها:

الجدول (11)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس القيادة التحويلية

| المتغيرات | الوسط الفرضي | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الالتواء | قيمة T | قيمة الدلالة | نوع الفرق معنوي |
|-------------------|-----------------|------------------|----------------------|----------|--------|-----------------|-----------------------|
| القيادة التحويلية | 219 | 228.7360 | 6.72300 | .2790 | 3.913 | 0.020 | |

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > من 0.05

3-1-4 مناقشة نتائج مقياس القيادة التحويلية:

يتبين من الجدول اعلاه لعينة التطبيق لمقياس القيادة التحويلية معنوية الفروق بين الوسط الحسابي والفرضي ليكون مستوى القيادة التحويلية وهذا يدل ان مستوى القيادة التحويلية للاتحاد العراقي لالعاب القوى جيد وملبي لطموح الحكام كون ان القيادات بالاتحاد تعمل بشكل دائم على تغيير سياستها بما يتلاءم مع تطوير كوادرها الفنية والإدارية ويعزو الباحث ان الاتحاد لديهم رؤية واضحة عن المستقبل وأهداف محددة وواضحة تشجع المرؤوسين على المشاركة في بلورتها كما انه سعى الى التغيير والتطوير والتنمية باستخدام أنظمة قيادية منظمة ومرنة تمكنها من تحقيق اهدافها فالقائد التحويلي يسعى لإحداث تغييرات إيجابية في طرائق أداء العاملين وحثهم بأهمية عملهم وخلق الشعور لديهم بالولاء والانتماء للمنظمة بما يجعلهم يضعون المصلحة العامة في مرتبة أعلى من المصالح الشخصية (قنديل، 2010، 60).

ان القيادة التحويلية يكمن دورها في توفير محفزات غير اعتيادية للعاملين او المرؤوسين او الاعضاء ترفع الروح المعنوية وتنشط سيادة القيم وتثير تفكيرهم نحو إيجاد معالجات جديدة وإبداعية للمشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ أعمالهم، ويشعرهم بالثقة والولاء والإعجاب والاحترام لقيادتهم، والقائد يستطيع تحفيز مرؤوسيه بتنشيط انتباههم تجاه الأمور المهمة والأساسية، وكذلك تجاه قيمة عملهم ومكانته باعتبار أن أهداف المنظمة مكملة لأهدافهم (Bratton, J., Grint, K., and Nelson, D. L. (2005)).

3-1-5 عرض ومناقشة نتائج العلاقة الارتباطية لمقياس الدراسة:

جدول (12)

يبين العلاقة الارتباطية لمقياس لمقياس البحث القيادة التحويلية والإدارة الفعالة ومناقشتها:

| الارتباط | | | |
|----------------------|--------------|----------------------|-----------------|
| | | القيادة التحويلية | الإدارة الفعالة |
| القيادة التحويلية | الارتباط | 1 | .449** |
| | قيمة الدلالة | | .002 |

| | | | |
|---------|--------------|--------|---|
| الإدارة | الارتباط | .449** | 1 |
| الفعالة | قيمة الدلالة | .002 | |

3-1-6 مناقشة نتائج العلاقة الارتباطية:

ومن خلال الجدول (12)، يتبين لنا ان علاقة الارتباط بين القيادة التحويلية والإدارة الفعالة وهذا يتفق تماماً مع نتائج المقياسين للعينة وتشير هذه النتائج إلى أن إلى خصوصية القيادة وما تلقي بظلاله على تغيير واقع الحال بصورة غامضة والإدارة الفعالة بصورة خاصة وكذلك تبين من خلال النتائج ان هنالك دوراً أساسياً للاتحاد في اعداد الهيكل التنظيمي مما ساعد في تحقيق إدارة فعالة لجميع المفاصل والكوادر الإدارية والفنية ومنها الحكام وكذلك يمتلك الاتحاد الكثير من اللجان العاملة من خارج أعضاء الاتحاد وهذا ما ساعد في زيادة الفكر الإداري بأشراك العديد من العقول العلمية المتخصصة كأساتذة الجامعات والمدربين المحترفين وزجهم في لجان المتابعة والاشراف، يتمتع ويجعلهم فاعلين دائماً اذ يتبنى الاتحاد الأسلوب الديمقراطي أي يتخذ من اسلوب التشاور فيما بينهم، يؤكد ذلك (سعد جاسم ومروان عبد المجيد، 2003، 189) اذ يرى ان الإدارة العلمية الحديثة تتحقق من خلال الاستخدام العلمي الرياضي الحديث ، لأنها الإدارة الفعالة لتطوير الإنجاز الرياضي لجميع المستويات للعمل الإداري وتعد الإدارة الرياضية من أهم مقومات التطور.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

استنادا الى النتائج التي توصل اليها الباحث تم التوصل الى الاستنتاجات الاتية:

1. تقبل العينة للإجابة عن مقياسي الدراسة لوضوح فقراته واهميته في تحقيق تطور الحكام العاملين بالاتحاد العراقي لألعاب القوى.
2. هنالك تقييم واضح للقيادة التحويلية والإدارة الفعالة.
3. هنالك دور إيجابي للقيادة التحويلية في تحقيق الإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لألعاب القوى
4. هنالك مستوى من الادراك لأهمية التعاون داخل الاتحاد من اجل تحقيق الانجاز.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439

4-2 التوصيات:

1. ضرورة الاهتمام بالجوانب الإدارية والقيادية.
2. ضرورة تفعيل الدورات الإدارية واشراك الحكام فيها.
3. ضرورة اعتماد برنامج يقيم عمل الاتحاد وبشكل دوري.
4. اجراء دراسات مشابهة تتناول متغيرات الدراسة وعلى عينات اخرى.

المصادر العربية والأجنبية:

- ❖ ايمان زيانى " 2014. تأثير القيادة التحويلية على أداء المنظمة "جامعة محمد خضير وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية. 3.
- ❖ حمد كاظم ك. (2023). الادارة الفعالة وعلاقتها بكفاءة الاداء لدى اعضاء الاتحاد العراقي للقوس والسهم. مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية. 95-105. (2)33 ,
<https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i2.426>
- ❖ Aldewan, L. H., Mohammed, R. , & AbdulQadir, A. (2015). Building and the application of a measure to evaluate the curriculum volleyball according to the overall quality from the standpoint of the teaching staff standards. Journal of Studies and Researches of Sport Education, , 44, 21-45.
<https://www.iasj.net/iasj/article/108021>
- ❖ علاء سيد قنديل، القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، دار الفكر، عمان، 2010.
- ❖ Bratton, J., Grint, K., and Nelson, D. L. (2005). Organizational Leadership. United States: Library of Congress Publishing.p35
- ❖ سعيد جاسم الاسدي ومروان عبد المجيد إبراهيم (2003). الإشراف التربوي، ط1، (عمان، الدار العلمية الدولية.
- ❖ سامي مصطفى وآخرون؛ القياس والتشخيص في التربية. عمان، دار يافا للنشر والتوزيع، 2006،
- ❖ ابراهيم يعقوب، مفهوم الذات في مراحل المراهقة ابعاده وفروق الجنس والمستوى الدراسي (دراسة ميدانية)، (مجلة ابحات اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 4، 1992،
- ❖ Mohammed, K. S., Shamkhi, D. A., & Mohammed, M. J. (2023). Determining the grades and standard levels of some mental skills as an indicator for the selection of young volleyball players. *SPORT TK-Revista*

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439

EuroAmericana de Ciencias del Deporte, 12, 28.

<https://doi.org/10.6018/spork.581681>

❖ Jasem, Z. K., Mohammed, K. S., Dawood, M. S., & Liayth Abd Alkreem, K. (2024). The Psychological Well-being and Its Relationship with the Functional Creativity of Female Gymnastics' Trainers. *Annals of Applied Sport Science*, 12(2), 0-0.

الملاحق الملحق للعلوم الرياضية

| الملاحظات | كلا | نعم | المجالات |
|-----------|-----|-----|---|
| | | | التخطيط الفعال: تحديد الاعمال او الانشطة وتقدير الموارد واختيار السبيل الافضل لاستعمالها من أجل تحقيق اهداف معينة. |
| | | | الاداء التنظيمي: هي عملية تجميع وتحديد للعمل المطلوب ادائه، مع تحديد السلطة والمسؤولية وتصحيح العلاقات لهدف تمكين الافراد من العمل بأكثر فاعلية لتحقيق الاهداف. |
| | | | كفاءة اتخاذ القرار: عملية اختيار بين أفضل البدائل وأفضل السبل لتحقيق الهدف وهي اختبار لمدى كفاية الرؤساء وقدرتهم على تحمل المسؤولية والبت في الامور. |
| | | | فاعلية المتابعة والاشراف: هي الإشراف على وظيفة أو عمل ما، وتعتمد على دور الإدارة في التأكد من تطابق أنشطة بيئة العمل مع القوانين. |
| | | | القيادة الفعالة: نشاط متخصص يمارسه شخص للتأثير على الآخرين لكي يتعاونوا على تحقيق هدف لهم فيها رغباتهم الخاصة وحاجتهم. |
| | | | جودة الاتصال: عملية نقل المعلومات او التفاهم من شخص الى آخر. |

مقياس الإدارة الفعالة

| ت | العبارات | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابدأ |
|----|--|--------|--------|---------|--------|------|
| 1. | يسعى الاتحاد إلى تحقيق أهدافه الاستراتيجية بشكل واقعي تغني غايات المستفيدين | | | | | |
| 2. | عند تنفيذ الخطة الموضوعية يضع الاتحاد بعين الاعتبار حدوث أي طارئ. | | | | | |
| 3. | يقسم الاتحاد أهدافه إلى مفاصل قابلة للقياس والتقييم المستمر على مدار السنة. | | | | | |
| 4. | يتبنى الاتحاد معايير معتمدة عالمياً لتقييم أدائه السنوي. | | | | | |
| 5. | يقوم العاملين في الاتحاد بأعداد التقارير والتحليلات الضرورية لتطوير العمل. | | | | | |
| 6. | يضع الاتحاد خطط تستهدف الحصول على مصادر لتمويل نشاطاته. | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | 7. يتم التخطيط للبرنامج السنوي للاتحاد على ضوء الموارد المالية المتاحة. |
| | | | | 8. يستعين الاتحاد بالخبرات من خارج منظومته للاستفادة منهم تنظيمياً. |
| | | | | 9. يعتمد الاتحاد على تكنولوجيا المعلومات في تنمية النواحي التنظيمية لعمله. |
| | | | | 10. تشجع ادارة الاتحاد المقترحات التي تقدمها اللجان العاملة لدية لتحسين الاداء التنظيم |
| | | | | 11. يعلن الاتحاد عقوبات الإخلال بالنظام والتعليمات واللوائح بشكل واضح ومفهوم لجميع الحكام. |
| | | | | 12. لا يوجد ازدواجيه وتداخل في الاعمال والوظائف داخل الاتحاد. |
| | | | | 13. يعتمد الاتحاد على تكنولوجيا المعلومات في تنمية النواحي التنظيمية لعمله. |
| | | | | 14. يعتمد الاتحاد مبدأ المشاورة والحوار في اتخاذ قراراته. |
| | | | | 15. يشرك الاتحاد الحكام في اتخاذ القرارات الخاصة باللوائح والشروط للبطولات. |
| | | | | 16. يعتمد الاتحاد قرارات استخدام مبدأ الثواب والعقاب في تسيير العمل. |
| | | | | 17. تمارس الضغوط على الاتحاد لتغيير بعض القرارات المهمة. |
| | | | | 18. لا يتخذ الاتحاد قراراته إلا بعد جمع دقيق للمعلومات وتحليلها ودراستها. |
| | | | | 19. يتمتع اعضاء الاتحاد بمعرفة ودراية تأولهم لاتخاذ قرارات مدروسة. |
| | | | | 20. لدى الاتحاد القدرة على اتخاذ القرارات المفاجئة دون التأثير على سير العمل. |
| | | | | 21. عند اتخاذ القرار يحدد الهدف المراد الوصول اليه بوضوح. |
| | | | | 22. يعتمد الاتحاد الإشراف المباشر من قبل اعضاءه على البطولات. |
| | | | | 23. يعتمد الاتحاد على تقييم اداء الحكام لمعرفة مستوى كفاءتهم في العمل. |
| | | | | 24. يوفر المشرف الاتحادي جو من الود مع ممثلي الاندية الممارسة للعبة. |
| | | | | 25. يتابع المشرف سير العمل أولاً بأول منذ البداية حتى النهاية. |
| | | | | 26. يحرص المشرف الاتحادي على متابعة الأخطاء التي تحدث ويعمل على حلها بشكل فوري. |
| | | | | 27. يحترم المشرف الاتحادي اراء وطروحات الاخرين ويخذ بها ويتداولها مع باقي الاعضاء الاتحادي |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 28. يعتمد المشرف العلاقات الاجتماعية لتحسين العلاقة مع العاملين خارج أوقات الدوام الرسمي |
| | | | | | 29. يستند المشرف في بناء خطة الاشرافية على الاحتياجات التحكيمية التي حددها مسبقاً. |
| | | | | | 30. يعتمد المشرف الاتحادي القوانين واللوائح في الإثابة أو معاقبة الحكم. |
| | | | | | 31. يتخذ الرئيس والاعضاء القرارات جريئة والتي فيها ابداع اداري ويضع الحكام المبدعين في لمراكز مهمة في عمل الاتحاد. |
| | | | | | 32. يعزز الرئيس والاعضاء الابداع الاداري الجيد كي يشعر الحكام بالرضا الوظيفي. |
| | | | | | 33. يشرف الرئيس والاعضاء ويتابع على الانشطة ويقوم اداء الحكام في الاتحاد. |
| | | | | | 34. يمتلك الرئيس والاعضاء القدرة على مقاومة الضغوط ويتقبلون النقد البناء ويتعامل بموضوعية بدون تحيز. |
| | | | | | 35. عند التخطيط يراعي الرئيس والاعضاء الامكانيات الادارية ويستخدم المرونة في تصحيح الاخطاء. |
| | | | | | 36. يدعم الرئيس والاعضاء ويقدمون المكافأة للحكام المتميزون. |
| | | | | | 37. يتابع الرئيس والاعضاء اعمال الاتحاد ويتأكد من تحقيق الاهداف المرسومة مسبقاً. |
| | | | | | 38. تعتمد ادارة الاتحاد على الوسائل الحديثة في الاتصالات مع الحكام |
| | | | | | 39. تتسم نظم الاتصال المستخدمة في الاتحاد والاتحادات الفرعية بالوضوح. |
| | | | | | 40. انتشار اجهزة الاتصال له اثر ايجابي على عملية الاتصال مع الاتحاد |
| | | | | | 41. غالباً ما تحل المعوقات والمشاكل في البطولات من خلال الاتصال المباشر مع الحكام. |
| | | | | | 42. تصل المعلومات للحكام في الوقت المناسب. |
| | | | | | 43. مهارة الاتصال تتيح للحكام في الاتحاد امكانيات البحث والتطوير. |
| | | | | | 44. يتخذ الرئيس والاعضاء القرارات جريئة والتي فيها ابداع اداري ويضع الحكام في سباقات مهمة |

مقياس القيادة التحويلية بصورته النهائية

| المجال الاول | الاعتبارات الفردية / الفقرات | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابداً |
|--------------|--|--------|--------|---------|--------|-------|
| 1 | تزرع قيادة الاتحاد الثقة والقدرة والامكانية لدى الحكام | | | | | |
| 2 | تهتم القيادة بالحكام أكثر من كونهم مجرد عاملين لديها | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | تحتزم القيادة في الاتحاد كل الحكام بغض النظر عن انتماءاتهم | 3 |
| | | | | | توفر القيادة كل المستلزمات اللازمة لمساعدة الحكام. | 4 |
| | | | | | بث روح الثقة والاطمئنان بين الجميع | 5 |
| | | | | | تفوض بعض من مهامها لتنمية قدراتنا الإدارية | 6 |
| | | | | | يراعي الفروق الفردية بيننا في مجال الاحتياجات والرغبات | 7 |
| | | | | | تقوم قيادة الاتحاد بتقويم أداء الآخرين كونها تمتلك المهارات الفنية لذلك | 8 |
| | | | | | تشجع على المشاركة باتخاذ القرارات | 9 |

مجلة واسط

| المجال الثاني | التأثير المثالي / الفقرات | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|---------------|--|--------|--------|---------|--------|-------|
| 10 | امتلاك القيادة على مهارات تزيد ثقتنا بها. | | | | | |
| 11 | هنالك طموح وتجدد بالأفكار والآراء لدى قيادة الاتحاد | | | | | |
| 12 | تسعى القيادة الى ان تكون مثالا يقتدى به من قبل الحكام. | | | | | |
| 13 | تسعى القيادة الى اكمال المهام المناطة عليها على أكمل وجه | | | | | |
| 14 | محاولة كسب ثقة الحكام من خلال الأفعال الإيجابية للقيادة | | | | | |
| 15 | معظم الاعمال التي تقوم بها القيادة تنال اعجابنا | | | | | |
| 16 | تتخذ القيادة قراراتها بدقة عالية | | | | | |
| 17 | تعمل القيادة على بث روح الانتماء للحكام لها | | | | | |
| 18 | تعبر القيادة بعبارات بسيطة على ما يجب علينا فعله | | | | | |
| 19 | تشارك القيادة جميع الحكام في مواجهة المخاطر | | | | | |

P-ISSN:2707-7845

| المجال الثالث | الاستثارة الفكرية / الفقرات | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|---------------|--|--------|--------|---------|--------|-------|
| 20 | تقضي القيادة وقتاً في إدارة شؤون الحكام | | | | | |
| 21 | تعامل القيادة الحكام بصفتهم افراد وليس جماعات | | | | | |
| 22 | تعمل القيادة على تطوير نقاط القوة لدى الحكام | | | | | |
| 23 | تساعد القيادة باختيار أكثر من طريقة في حل المشكلات | | | | | |
| 24 | تشارك القيادة في أية عملية تغيير | | | | | |
| 25 | تسمح القيادة بتداول الأفكار المتعارضة. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | تشجيع الحكام لابتكار أفكار جديدة لأحداث التغيرات الإيجابية | 26 |
| | | | | | استخدام القيادة أساليب تدفع الحكام الى التفكير في التغلب على معوقات التغيير | 27 |
| | | | | | تسمح القيادة بقدر كبير من المخاطرة المحسوبة في اتخاذ القرارات | 28 |

| المجال الرابع | التخطيط / الفقرات | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|---------------|--|--------|--------|---------|--------|-------|
| 29 | إن القيادة في الاتحاد تجيد فن التخطيط الجيد. | | | | | |
| 30 | إن القيادة في الاتحاد تعمل على تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها. | | | | | |
| 31 | تعمل القيادة على صنع أهداف متعددة المستويات (قصيرة، متوسطة، طويلة) | | | | | |
| 32 | إن الأهداف التي تضعها القيادة للاتحاد مرنة بمعنى إنها قابلة للمراجعة والتعديل. | | | | | |
| 33 | تقدم القيادة في الاتحاد الخطط الكفيلة بتحقيق الأهداف (خطة عمل / مشروع لسياسته) إلى الهيئة أو المؤسسة). | | | | | |
| 34 | إن القيادة للاتحاد تعمل بخطط مستقبلية، وليس لمدة قيادتها فقط. | | | | | |
| 35 | تعتمد القيادة للاتحاد على الإحصاءات السليمة والبحث العلمي لتحقيق الأهداف | | | | | |
| 36 | هل تعتقد بأن القيادة للاتحاد تراعي في عملها مبدأ تحديد الأولويات في تنفيذ المهام. | | | | | |
| 37 | هل تعمل القيادة للاتحاد بمبدأ تفويض السلطة إلى الأفراد التابعين لها. | | | | | |

| المجال الخامس | التمكين / الفقرات | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|---------------|--|--------|--------|---------|--------|-------|
| 38 | تقوم القيادة بتشجيع الحكام على تحمل المسؤولية | | | | | |
| 39 | التعاون مع الجميع بغض النظر عن المهمات التي يكلفون بها | | | | | |
| 40 | تقدم القيادة تصوراً شاملاً للعمل تاركة الهامش الأكبر للهيئات لتنفيذه | | | | | |
| 41 | تناقش مع الحكام متطلبات إنجازهم لأدوارهم الوظيفية | | | | | |
| 42 | تدعم ممارسة كل فرد للصلاحيات المخولة له | | | | | |
| 43 | تفوض القيادة بعض من صلاحياتها للهيئات على أسس علمية | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | تشجيع الحكام على احترام بعضهم البعض | 44 |
| | | | | | تتخذ القيادة مواقف في الدفاع عن الآخرين | 45 |
| | | | | | توفر القيادة نظام فاعل للمعلومات يهين تدفق سريع لها | 46 |

| المجال السادس | الاتصال / الفقرات | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابدأ |
|------------------|--|--------|--------|---------|--------|------|
| 47 | تؤمن القيادة الاتصال مع الحكام | | | | | |
| 48 | ان القيادة في الاتحاد لها القدرة على التحدث مع الجميع وبأسلوب لغوي صحيح. | | | | | |
| 49 | تمتاز القيادة بكونها من النوع الذي يجيد فن الاستماع الجيد لحديث الحكام. | | | | | |
| 50 | تحدد القيادة الهدف من اللقاء مع الحكام في الاجتماعات. | | | | | |
| 51 | الاختيار الأفضل من قبل القيادة للوسيلة التي توصل المعلومات للحكام | | | | | |
| 52 | تعتمد القيادة وسيلة اصدار الأوامر لإيصال المعلومات للحكام* | | | | | |
| 53 | تعتمد القيادة وسيلة الاجتماعات والندوات والمؤتمرات لإيصال أفكارها. | | | | | |
| 54 | تحمل القيادة في الاتحاد أفكار جديدة في كل اجتماع | | | | | |
| 55 | تعتمد القيادة التوقيت السليم في اجراء الاتصالات والاجتماعات مع الحكام. | | | | | |
| 56 | إمكانية القيادة على إيصال اوامرها وافكارها بصورة واضحة ومفهومة | | | | | |

E-ISSN:2707-7853

| المجال السابع | اتخاذ القرار / الفقرات | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابدأ |
|---------------|---|--------|--------|---------|--------|------|
| 57 | تتخذ القيادة قراراتها بما يتماشى مع أهداف المؤسسة | | | | | |
| 58 | تختار القيادة البديل الأسهل للتطبيق العملي عند اتخاذ قراراتها | | | | | |
| 59 | لا يواجه الحكام معوقات رئيسية في تنفيذ القرارات التي تتخذها القيادة | | | | | |

٦٦

٦٦

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | تتخذ القيادة القرارات في الوقت المناسب | 60 |
| | | | | | القرارات التي تتخذها تلاقي قبولا من قبل الحكام العامة | 61 |
| | | | | | تستشير القيادة الحكام عند اتخاذ القرارات مما يسهم في تسهيل قبولهم لهذه القرارات | 62 |
| | | | | | إن قرارات القيادة معقولة وتحفظ كرامة الحكام. | 63 |

| المجال الثامن | العلاقات الاجتماعية والانسانية / الفقرات | دائماً | غالباً | احياناً | نادراً | ابداً |
|---------------|---|--------|--------|---------|--------|-------|
| 64 | تتفهم القيادة في الاتحاد المشكلات التي يعيشها الحكم. | | | | | |
| 65 | للقيادة الاتحادية قنوات اتصال مع المؤسسات الأخرى بالمجتمع. | | | | | |
| 66 | تعتمد القيادة مستشارين للتعامل مع المؤسسات الأخرى في المجتمع. | | | | | |
| 67 | متابعة القيادة المشكلات الاجتماعية التي تتعرض لها الحكام. | | | | | |
| 68 | تعمل القيادة على إيجاد كل ما هو مفيد للمجتمع الذي تعيش فيه. | | | | | |
| 69 | تعمل القيادة على ترسيخ العمل الجماعي. | | | | | |
| 70 | توفر القيادة فرص للآخرين على أساس مبدأ الثواب والعقاب | | | | | |
| 71 | تتعامل القيادة باحترام مع مختلف المواقف التي تصدر من الحكام. | | | | | |
| 72 | ضرورة تحقيق الذات من قبل القيادة للحكام. | | | | | |
| 73 | تتحلى القيادة بالعدالة في تعاملها مع الآخرين. | | | | | |

E-ISSN:2707-7853

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439