مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 609-627.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.31
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

Transformational Leadership and its Relationship to Performance Motivation Among Members of the Iraqi National Paralympic Committees and Federations

*Zaman Abdul-Sahib Abdul-Amir[1] Abdul-Hussein Majid Mohamed[2]
University of Al-Qadisiya College of Physical Education and Sports Sciences Al-Diwaniyah – Iraq

ARTICLE

Received: 19/6/ 2026
Revised: 28/7 / 2026
Accepted: 30/7 / 2026
Available online: 1/8 / 2026

Keywords

- Transform
- Performance Motivation
- Iraqi National Paralympic Committee

ABSTRACT

The research aimed to identify transformational leadership and its relationship to performance motivation among members of the sports federations and committees within the Iraqi National Paralympic Committee. Additionally, it aimed to construct a scale to measure performance motivation among the sample members and to determine the levels of both variables among them. The researcher utilized the descriptive method, employing both survey and correlational approaches. The research population consisted of members of the federations and subcommittees within the Iraqi National Paralympic Committee for the sports season (2025–2026), totaling (163) members. The research sample comprised (117) members. The research instruments included a transformational leadership scale designed to measure leadership behavior from the members' perspective, in addition to the newly constructed performance motivation scale. The psychometric properties of the scale were verified using validity, standard deviation, Pearson correlation, and regression analysis. The researchers reached several conclusions, most notably:

1. There is a statistically significant correlation between transformational leadership and performance motivation.
2. Performance motivation can be predicted through the dimensions of transformational leadership.

The researchers proposed several recommendations, most notably:

1. The necessity for sports leaders to adopt the transformational leadership style, given its positive impact on boosting members' motivation and improving performance levels within sports institutions.

Corresponding Author; Zaman Abdul-Sahib Abdul-Amir
University of Al-Qadisiyah College of Physical Education and Sports Sciences Al-Diwaniyah – Iraq
Email: mailto:mast2025.14@qu.edu.iq

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

القيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات واللجان البارالمبية الوطنية العراقية

زمان عبد الصاحب عبد الأمير [1] عبد الحسين ماجد محمد [2]

جامعة القادسية– كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة– الديوانية– العراق

تفاصيل المقال

تاريخ الاستلام: 19/ 6/ 2026

النسخة المعدلة : 7/28 / 2026

تاريخ القبول: 7/30 /2026

متوفر على الأنترنت : 8/1 /2026

الكلمات المفتاحية

- القيادة التحويلية
- دافعية الأداء
- اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية

الخلاصة

هدف البحث إلى التعرف على القيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية الأداء لأعضاء الاتحادات واللجان الرياضية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية ، فضلاً عن بناء مقياس لقياس دافعية الأداء لدى أفراد العينة والتعرف على مستوى المتغيرين لديهم. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوبين المسحي والعلاقات الارتباطية . تمثل مجتمع البحث أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية – للموسم الرياضي (2025–2026)والبالغ عددهم (163)عضوا، فيما تكونت عينة البحث من (117)عضوا، إذ تمثلت أدوات البحث في مقياس القيادة التحويلية المعد لقياس سلوك القيادات من وجهة نظر الأعضاء فضلا عن بناء مقياس دافعية الأداء. وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من حيث الصدق، والانحراف المعياري ، وارتباط بيرسون ، وتحليل الانحدار. وتوصل الباحثان إلى عدد من الاستنتاجات أهمها:

1- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ودافعية الأداء ،

2- إمكانية التنبؤ بدافعية الأداء من خلال أبعاد القيادة التحويلية.

وأوصى الباحثان بعدد من التوصيات أهمها:

1- ضرورة تبني القيادات الرياضية لنمط القيادة التحويلية لما له من اثر إيجابي في رفع دافعية الأعضاء وتحسين مستوى الأداء للأعضاء في المؤسسات الرياضية .

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1 – التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها المنظومات الرياضية المعاصرة، برزت القيادة التحويلية بوصفها أحد الاتجاهات القيادية الحديثة التي تقوم على الإلهام والتحفيز، وبناء الثقة، وتمكين الأفراد من تطوير قدراتهم الذاتية والمهنية. فالقائد التحويلي لا يقتصر دوره على إدارة المهام الإدارية أو الفنية، بل يتعدى ذلك إلى إحداث تغيير إيجابي في ثقافة المنظمة وسلوك أعضائها. وانطلاقاً من ذلك، يأتي هذا البحث ليسلّط الضوء على العلاقة بين القيادة التحويلية ودافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات الرياضية الوطنية البارالمبية العراقية، للكشف عن الدور الذي يمكن أن تمارسه القيادة التحويلية في تنمية القدرات البشرية وتحسين جودة الأداء داخل هذه المؤسسات الحيوية، وتبرز أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى تناول موضوع متجدد يتقاطع مع مفاهيم القيادة الحديثة في المجال الرياضي، إذ يقدّم تصوراً علمياً لمدى إسهام القيادة التحويلية في تعزيز دافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات الرياضية. كما تكمن أهميته في كونه محاولة لتشخيص واقع القيادة داخل الاتحادات الوطنية البارالمبية العراقية، واستكشاف مدى تأثيرها، كما يمكن أن تسهم في تطوير السياسات الإدارية والقيادية داخل اللجنة البارالمبية العراقية، بما يرفع من كفاءة الأداء المؤسسي ويعزز مكانة الرياضة البارالمبية في المجتمع العراقي.

1-2 مشكلة البحث

تعد القيادة أحد المحاور الجوهرية في بناء المنظمات الرياضية وتطويره وفي الاتحادات الرياضية الوطنية التابعة للجنة البارالمبية العراقية تزداد أهمية القيادة التحويلية لما لهذه الاتحادات من دور حيوي في رعاية رياضة ذوي الإعاقة وتطويرها على المستويين المحلي والدولي، إذ يتطلب نجاح عملها وجود التزام تنظيمي عال من قبل أعضائها يعبر عن ولائهم واستعدادهم للمثابرة والتضحية في سبيل خدمة أهداف الحركة البارالمبية. غير أن الملاحظة الميدانية والتواصل مع عدد من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال تشير إلى وجود تفاوت في مستويات دافعية الأداء لدى بعض أعضاء الاتحادات الرياضية الوطنية وهو ما ينعكس على كفاءة الاداء المؤسسي واستقرار العمل التنظيمي. وقد ارجع هؤلاء الخبراء ذلك إلى ضعف في تطبيق أساليب قيادية حديثة قادرة على تحفيز الأعضاء وبث روح المشاركة والانتماء وفي مقدمتها القيادة التحويلية إذ ما زالت بعض الممارسات تتسم بالأسلوب التقليدي الذي يركز على الجوانب

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الإجرائية اكثر من تركيزه على بناء العلاقات الإنسانية وتعزيز الولاء المؤسسي، ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة علمية تتناول مستوى دافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات واللجان الرياضية الوطنية في اللجنة البارالمبية العراقية ومدى تأثرها بالقيادة التحويلية، بما يسهم في تعزيز الفهم العلمي لهذه العلاقة وتقديم مقترحات عملية يمكن ان تدعم كفاءة العمل المؤسسي وتطوير الاداء الرياضي لهذه الاتحادات.

1-3 أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى

1. التعرف على مستوى القيادة التحويلية لدى رؤساء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية.
2. التعرف على مستوى دافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية.
3. التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية ودافعية الأداء.
4. التحقق من كفاءة نماذج الانحدار الخطي البسيط في التنبؤ بدافعية الأداء من خلال متغير القيادة التحويلية، ومدى إمكانية تعميم هذه النماذج على مجتمع البحث.

1- 4 فروض البحث

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ودافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات واللجان الرياضية الوطنية في اللجنة البارالمبية العراقية.
2. تسهم القيادة التحويلية إسهاماً ذات دلالة إحصائية في التنبؤ بدافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات واللجان الرياضية الوطنية في اللجنة البارالمبية العراقية.

1- 5 مجالات البحث

1. **المجال البشري:** أعضاء الاتحادات الرياضية الوطنية وممثلي اللجان الفرعية المنتسبة إلى اللجنة البارالمبية العراقية للموسم الرياضي 2025 -2026.
2. **المجال المكاني:** مقرات وأنشطة الاتحادات الرياضية الوطنية التابعة للجنة البارالمبية العراقية في مختلف المحافظات.
3. **المجال الزماني:** من 25/ 10 / 2025 إلى 14 / 4 / 2026

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبي المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمتهما طبيعة المشكلة وأهداف البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث

2-2-1 مجتمع البحث

يُعرف مجتمع البحث بأنه جميع الأفراد أو الوحدات التي تنطبق عليها خصائص الدراسة ويُراد تعميم النتائج عليها (كريم،2021، 84) في هذه الدراسة، حدد الباحثان مجتمع البحث بالطريقة العمدية من أعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية المتمثلة بـ (المكتب التنفيذي، الاتحادات الرياضية، واللجان الفرعية في المحافظات)، والبالغ عددهم (163) عضواً، كما هو مبين في الجدول رقم (1).

جدول رقم(1) يبين توزيع مجتمع البحث

ت	اللجنة البارالمبية	العدد	اللجان الفرعية	العدد	الاتحادات الرياضية	العدد
1	المكتب التنفيذي	10	البصرة	5	ألعاب القوى	5
2			ميسان	5	رفع الأثقال	4
3			ذي قار	4	المبارزة على الكراسي	4
4			الديوانية	4	القوس والسهم	4
5			واسط	3	السباحة	4
6			المثنى	5	التنس الأرضي	5
7			أربيل	5	كرة الطائرة من الجلوس	4
8			النجف	4	الجودو للمكفوفين	5
9			كربلاء	4	كرة السلة على الكراسي	3
10			بابل	3	الرماية	5
11			دهوك	5	الصم	5
12			صلاح الدين	4	كرة الهدف	5
13			الأنبار	4	البوتشيا	4
14			نينوى	3	تنس الطاولة	3
15			كركوك	5	للبارتايكواندا	4
16			ديالى	5	الريشة البارالمبي	4
17			السليمانية	5	الدراجات البارالمبي	3
18					التجذيف البارالمبي	4
19					كرة القدم للمكفوفين	5
	المجموع	10		73		80

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-2-2 عينة البحث

إنَّ اختيار الباحثان للعينة يُعدُّ من أهم مراحل البحث العلمي؛ إذ يجب أن تكون العينة ممثلةً للمجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً ينسجم مع طبيعة الحالة المراد دراستها. (الصيرفي ، 2002 ، 185) وقد تمثلت عينة البحث من (أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية)، والبالغ عددهم (117) فرداً من مجتمع البحث بأكمله؛ وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (72%) من مجتمع البحث، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم(2) يبين أعداد ونسب عينة البحث

ت	اللجان الفرعية	العدد	الاتحادات الرياضية	العدد	المجموع الكلي
1	البصرة	4	ألعاب القوى	4	6
2	ميسان	4	رفع الأثقال	3	7
3	ذي قار	3	المبارزة على الكراسي	3	6
4	الديوانية	3	القوس والسهم	3	7
5	واسط	2	السباحة	3	8
6	المثنى	4	التنس الأرضي	4	6
7	أربيل	4	كرة الطائرة من الجلوس	3	8
8	النجف	3	الجودو للمكفوفين	4	8
9	كربلاء	3	كرة السلة على الكراسي	2	6
10	بابل	2	الرماية	4	8
11	دهوك	4	الصم	4	7
12	صلاح الدين	3	كرة الهدف	4	7
13	الأنبار	3	البوتشيا	3	7
14	نينوى	2	تنس الطاولة	2	5
15	كركوك	4	للباراتايكواندو	3	4
16	ديالى	4	الريشة البارالمبي	3	4
17	السليمانية	4	الدراجات البارالمبي	2	4
18			التجذيف البارالمبي	3	3
19			كرة القدم للمكفوفين	4	4
المجموع		56		61	117

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-3 الأدوات المستعملة في البحث

هي الطرق والأساليب التي يستعين بها الباحث للوصول إلى حلول لمشكلة بحثه (محجوب، 2002، 16) وقد تضمنت هذه الدراسة استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات؛ لضمان تحقيق أهدافها البحثية بدقة ومنها: الاستبانة، المقاييس والاختبارات، الحقيبة الإحصائية (**SPSS**).

2-4 إجراءات البحث الرئيسة

2-4-1 خطوات مقياس القيادة التحويلية

بعد اطلاع الباحثان على عدد من الأدبيات والمصادر العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم القيادة التحويلية، وجد الباحثان أن مقياس (مناف عبد العزيز محمد،2019، 33) هو الأنسب للبحث. إذ يتكون في الأصل من (33) فقرة، وبعد إجراء التعديلات على فقرات المقياس أصبح المقياس جاهزا بصيغته النهائية. بعد التحقق من خصائصه السيكومترية والمتمثلة بالصدق والثبات وكالآتي:

2-4-1-1 الصدق الظاهري لمقياس القيادة التحويلية

"ان صدق المقياس يتعلق بالهدف الذي يبنى المقياس من اجل قياسه وبالقرار الذي يتخذ استناداً الى درجاته" (علام، 2000، 232) اعتمد الباحثان مقياس القيادة التحويلية بوصفه أداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث. وللتأكد من ملائمته لأهداف وعينة البحث الحالي عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين، وقد أظهرت النتائج حصول جميع فقرات المقياس، على نسبة اتفاق تجاوزت نسبة الاتفاق المعتمدة بالبحث وذلك لتقارب عينة ومجتمع الدراسة الحالية مع مجتمع وعينة الدراسة التي أُعدَ فيه المقياس، وأصبح المقياس جاهزا بصيغته النهائية إذ تألف من (33) فقرة ، وتكونت بدائل الإجابة خمس خيارات هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). ومنحت الفقرات الاوزان (1،2،3،4،5) على التوالي. وبذلك أصبحت الدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (33) كحد أدنى و(165) كحد اعلى. في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (99) درجة.

2-4-1-2 ثبات مقياس القيادة التحويلية

يمكن تعريف الثبات بأنه "الاتساق والدقة في النتائج التي يتم الحصول عليها من الأداة عند تكرار تطبيقها على الأفراد أنفسهم مع توحيد شروط التطبيق في المرات المختلفة"(رضوان ،2011، 99) ومن أجل

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

التحقق من ثبات المقياس، استعمل الباحثان طريقتي الفا كرونباخ والتجزئة النصفية في حساب ثبات المقياس كما موضح في الجدولين الآتيين:

جدول رقم(4) يبين قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس القيادة التحولية

ت	مقياس القيادة التحولية	معامل الفا كرونباخ
1	التأثير المثالي	0.879
2	الدافع الإلهامي	0.849
3	التحفيز الذهني	0.865
4	الاعتبارات الفردية	0.879
5	التمكين	0.849
6	المقياس ككل (القيادة التحولية)	0.865

جدول رقم (5) يبين معاملات ثبات مقياس القيادة التحولية بالتجزئة النصفية مع معامل التصحيح

ت	مقياس القيادة التحولية	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	التأثير المثالي	0.779	0.876
2	الدافع الإلهامي	0.747	0.855
3	التحفيز الذهني	0.794	0.885
4	الاعتبارات الفردية	0.804	0.891
5	التمكين	0.736	0.848
6	المقياس ككل (القيادة التحولية)	0.738	0.849

2-4-2 بناء مقياس دافعية الاداء: نظرا لعدم وجود أداة لقياس دافعية الأداء لأعضاء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية، قام الباحثان ببناء مقياس لدافعية الأداء وفق الأسس العلمية المتبعة لبناء المقاييس. وبالتالي اتبع الباحثان في بناء المقياس الخطوات التالية:

2-4-2-1 تحديد صلاحية مجالات مقياس دافعية الأداء: بعد الاطلاع على العديد من المصادر والمقاييس التي تخص مقياس دافعية الأداء ذات العلاقة بالدراسة الحالية، توصل الباحثان إلى اقتراح وتحديد (4) مجالات لمقياس دافعية الأداء يمكن توظيفها في المجال الرياضي، وهي: (التنافس، التوجه نحو الأهداف، الطموح، المثابرة)، ثم عُرضت مجالات المقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس الرياضي وكان عددهم (17) خبيراً ومختصاً وذلك لتحديد المجالات الرئيسة، وقد تبين من

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

خلال المعالجات الإحصائية (كا^2) قبول جميع المجالات؛ لذلك اعتمدت في دراستنا. وكما مبين في الجدول الاتي :

جدول رقم (5) يبين صلاحية مجالات مقياس دافعية الأداء

ت	المجال	عدد الخبراء		قيمة كا^2 المحسوبة	نوع الدلالة
		يصلح	لا يصلح		
1	التنافس	17	صفر	17,00	معنوي
2	التوجه نحو الأهداف	17	صفر	17,00	معنوي
3	الطموح	17	صفر	17,00	معنوي
4	المثابرة	17	صفر	17,00	معنوي

2-4-2-2 إعداد فقرات مقياس دافعية الأداء :

بعد أن تم تحديد المجالات، شرع الباحثان بإعداد فقرات المقياس معتمداً على العديد من الدراسات والبحوث والإطار النظري والتعريفات التي تناولت مفاهيم دافعية الأداء ومجالاته، وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة والتنظيم الرياضي والطريقة التي تُصاغ بها الفقرات. وقد روعي عند صياغة فقرات المقياس الأسس العلمية في بناء المقاييس. ومن خلال استخدام عدة طرق لجمع فقرات المقياس، تمكن الباحثان من الحصول على (40) فقرة وُزعت على المجالات بشكل متساوٍ. وبعد إجراء التعديلات اللغوية، عُرضت الاستمارات على السادة الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي، وعددهم (11) خبيراً.

وبعد استرجاع استمارات الاستبانة المتعلقة بالمقياس من السادة الخبراء، قام الباحثان بجمع البيانات وتفريغها، واستخدام اختبار (كا^2) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (3.84). وقد أظهرت النتائج صلاحية جميع الفقرات لتمثيل المجالات التي تنتمي إليها بمقدار يتراوح بين (13,23 – 17,00).

2-4-2 -3 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس دافعية الأداء

اولاً صدق البناء: اتبع الباحثان أسلوب تحليل فقرات المقياس، هي :القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان).

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1- القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان): تعتمد كفاءة المقياس على كفاية الأجزاء المكونة له من حيث قدرتها على التمييز بين المجموعات المتباينة في الأداء على الظاهرة المدروسة. وقد تحقق صدق التمييز من خلال الإبقاء على الفقرات التي أثبت التحليل الإحصائي قدرتها التمييزية. كما مبين ادناه

جدول رقم (6) يبين القدرة التمييزية لمقياس دافعية الأداء

المجالات	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	مستوى الدلالة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
التنافس	1	3.593	0.694	2.407	1.338	4.087	0.000
	2	3.741	0.656	2.154	1.190	6.026	0.000
	3	3.556	0.698	2.077	1.129	5.745	0.000
	4	3.481	0.753	1.885	0.952	6.763	0.000
	5	3.630	0.629	2.074	1.072	6.505	0.000
	6	3.778	0.577	2.296	1.235	5.648	0.000
	7	3.556	0.641	2.296	1.265	4.614	0.000
	8	3.481	0.802	2.074	1.107	5.349	0.000
	9	3.519	0.802	2.185	1.178	4.861	0.000
	10	3.630	0.629	2.037	1.018	6.913	0.000
التوجه نحو الأهداف	1	3.778	0.577	2.185	1.178	6.308	0.000
	2	3.778	0.424	2.185	1.145	6.779	0.000
	3	3.667	0.679	2.333	1.240	4.899	0.000
	4	3.481	0.700	2.333	1.271	4.112	0.000
	5	3.741	0.594	2.077	1.129	6.727	0.000
	6	3.778	0.506	1.846	0.881	9.776	0.000
	7	3.556	0.751	2.115	1.211	5.213	0.000
	8	3.593	0.694	2.222	1.188	5.177	0.000
	9	3.593	0.694	2.037	1.018	6.559	0.000
	10	3.667	0.480	1.963	0.980	8.112	0.000
الطموح	1	3.556	0.801	2.074	1.072	5.755	0.000
	2	3.296	0.953	2.333	1.330	3.058	0.004
	3	3.593	0.694	2.111	1.155	5.714	0.000
	4	3.667	0.620	1.926	0.958	7.927	0.000
	5	3.815	0.396	2.074	1.107	7.695	0.000
	6	3.481	0.849	2.296	1.295	3.976	0.000
	7	3.630	0.688	2.259	1.289	4.875	0.000
	8	3.630	0.629	2.037	1.091	6.569	0.000
	9	3.778	0.424	2.111	1.121	7.227	0.000

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

	10	3.815	0.483	2.037	1.126	7.539	0.000
المثابرة	1	3.815	0.557	1.963	1.018	8.289	0.000
	2	3.481	0.700	2.111	1.121	5.388	0.000
	3	3.333	0.920	2.148	1.134	4.219	0.000
	4	3.519	0.753	2.222	1.219	4.700	0.000
	5	3.630	0.792	2.000	1.038	6.487	0.000
	6	3.704	0.609	1.963	1.018	7.624	0.000
	7	3.556	0.751	2.074	1.107	5.755	0.000
	8	3.815	0.483	2.037	1.126	7.539	0.000
	9	3.778	0.424	2.111	1.121	7.227	0.000
	10	3.815	0.396	2.074	1.107	7.695	0.000

2-4-3 ثبات مقياس دافعية الأداء: من أجل التحقق من ثبات المقياس، استعمل الباحثان نوعين من معاملات الثبات، وهما: طريقة التجزئة النصفية وطريقة الفا كرونباخ. وكما موضح في الجدولين الآتيين

جدول رقم(7) يبين معاملات ثبات مقياس دافعية الاداء بالتجزئة النصفية مع معامل التصحيح

ت	مقياس دافعية الاداء	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	التنافس	0.769	0.870
2	التوجه نحو الأهداف	0.702	0.825
3	الطموح	0.804	0.891
4	المثابرة	0.756	0.861
5	المقياس ككل (دافعية الاداء)	0.795	0.886

جدول رقم(8) يبين قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس دافعية الاداء

ت	مقياس دافعية الاداء	معامل الفا كرونباخ
1	التنافس	0.839
2	التوجه نحو الأهداف	0.835
3	الطموح	0.797
4	المثابرة	0.829
5	المقياس ككل (دافعية الاداء)	0.822

2-4-4 التجربة الاستطلاعية للمقياسين

التجربة الاستطلاعية هي تجربة أولية لاختبار مدى صحة التجربة الرئيسة؛ إذ يحدد الباحثان مجتمع الأصل، ويختار عينة صغيرة منه لتجري عليها التجربة بشروط التجربة الرئيسة ذاتها؛ وتكمن أهميتها في

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الوقوف على السلبيات التي قد تواجه الباحث لتفاديها في التجربة الرئيسة(عبدالحميد ، 2020 ، 45) وقد أجرى الباحثان التجربة الاستطلاعية بالتعاون مع فريق العمل المساعد على عينة مكونة من (8) أعضاء من اللجنة البارالمبية (اتحادي الرماية والجودو للمكفوفين) يوم الأربعاء الموافق 25/ 3/ 2026

2-4-5 التجربة الرئيسية للمقياسين

باشر الباحثان وفريق العمل المساعد بتطبيق المقياسين على (عينة البحث) البالغ عددهم (117) عضواً من التابعين للاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية، للفترة من 5/ 4/ 2026 ولغاية 5/ 5/ 2026. استجاب للمقياس (99) عضواً، بنسبة استجابة بلغت (85%)، أما بقية الاستمارات والبالغ عددها (18) استمارة فقد تم استبعادها لعدم الرد أو لنقص في المعلومات.

2-5 الوسائل الإحصائية

وقد عولجت البيانات التي تم الحصول عليها باستعمال الحقيبة الإحصائية (**SPSS**) وبرنامج (**Excel**).

3-عرض النتائج ومناقشتها:

3-1 التعرف على القيادة التحويلية لأعضاء الاتحادات واللجان الفرعية البارالمبية الوطنية العراقية:

جدول رقم (9) يبين دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي والفرضي لدرجات أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية البارالمبية الوطنية العراقية لمقياس القيادة التحولية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة 0.05
القيادة التحولية	161.293	33.556	150	3.349	98	0.001	دالة

لغرض تحقيق هذا الهدف، طُبِّق مقياس القيادة التحويلية على أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية البارالمبية، والبالغ عددهم (99) عضواً. وبعد تحليل إجاباتهم ومعالجتها إحصائياً، تبين أن الوسط الحسابي للمقياس بلغ (161.293) درجة، بانحراف معياري قدره (33.556)، في حين بلغ الوسط الفرضي (99). وبما أن القيمة **T** المحسوبة بلغت (3.349) عند مستوى دلالة (0.001) وبدرجة حرية (98)، وهي أكبر من القيمة **T** الجدولية البالغة (1.985) عند مستوى دلالة (0.05)، فهذا يعني أن المتوسط الحسابي يختلف جوهرياً عن الوسط الفرضي بدلالة إحصائية معنوية؛ مما يدل على أن رؤساء الاتحادات واللجان الفرعية في يتمتعون بمستوى عالٍ من القيادة التحويلية. ويرى الباحثان إلى ارتفاع

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

مستوى القيادة التحويلية جاءت من خلال سعي رؤساء الاتحادات واللجان إلى النهوض بشعور الأعضاء من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية وإشاعة روح العمل الجماعي .

2-3 التعرف على دافعية الاداء لأعضاء الاتحادات واللجان الفرعية البارالمبية الوطنية العراقية.

جدول رقم (10) يبين دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي والفرضي لدرجات أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية والبارالمبية الوطنية العراقية في مقياس دافعية الاداء

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة 0.05
دافعية الاداء	132.919	11.012	120	11.673	98	0.000	دالة

لغرض تحقيق هذا الهدف، طُبِّق مقياس دافعية الأداء على أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية والبارالمبية الوطنية العراقية، والبالغ عددهم (99) عضواً. وبعد تحليل إجاباتهم ومعالجتها إحصائياً، تبين أن الوسط الحسابي لمقياس دافعية الأداء بلغ (132.919) درجة، بانحراف معياري قدره (11.012)، في حين بلغ الوسط الفرضي (120). وبما أن القيمة **T** المحسوبة بلغت (11.673) و بمستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (98)، وهي أكبر من القيمة **T** الجدولية البالغة (1.985) عند مستوى دلالة (0.05)، فهذا يعني أن المتوسط الحسابي يختلف جوهرياً عن الوسط الفرضي بدلالة إحصائية معنوية؛ مما يدل على أن أعضاء الاتحادات واللجان الرياضية(عينة الدراسة الحالية) يتمتعون بدرجة معنوية عالية من دافعية الأداء ويرى الباحثان أن ارتفاع مستوى دافعية الأداء لدى أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية يعود إلى ما يوفره رؤساء الاتحادات واللجان الفرعية من تحفيز وتشجيع وتقدير لجهود الأعضاء، مما أسهم في تعزيز روح المبادرة والمثابرة لديهم،

3-3 بناء أنموذج التنبؤ بدافعية الأداء بدلالة القيادة التحويلية

3-3-1 إيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث لعينة بناء الأنموذج

يتمثل الهدف من دراسة الارتباط في الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات، إذ يُشير الارتباط إلى وجود علاقة قائمة بينها. ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة بين درجات متغيرات الدراسة الحالية لعينة بناء النموذج، تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون).وتجدر الإشارة إلى أن الارتباط، على الرغم من كونه أداة بحثية مفيدة– لا يوضح القدرة التنبؤية للمتغيرات، ولا يفسر علاقات السببية أو

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

العلية؛ فهو لا يدل على وجود أثر مباشر للمتغيرات التنبؤية (القيادة التحويلية) على متغير النتيجة (دافعية الأداء). لذا،سيلجأ الباحثان إلى استخراج مؤشرا معادلة الانحدار الخطي البسيط لبناء النموذج.

جدول رقم (11) يبين قيم معامل الارتباط بين دافعية الأداء والقيادة التحويلية لدى أفراد عينة بناء

ت	المتغيرات	طبيعة الارتباط	معامل الارتباط		الدلالة الإحصائية
			المحسوبة	مستوى المعنوية	
1	القيادة التحويلية	بسيط	0.810	0.000	معنوي

عند استعراض نتائج الجدول (38) نجد أن قيم معامل الارتباط بين متغير (دافعية الأداء) والقيادة التحويلية قد بلغت (0.810) وان قيمة مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (0.000) وهي أصغر من (0,025) وهذا يؤشر أن الارتباط معنوي والعلاقة حقيقية، لم تأتي عن طريق الصدفة .

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. صلاحية مقياس القيادة التحويلية في قياس درجة القيادة التحويلية لدى رؤساء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية.
2. صلاحية مقياس دافعية الأداء في قياس درجة الدافعية لدى أعضاء الاتحادات واللجان الفرعية في اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية.
3. القيادة التحويلية متغير مهم يمكن من خلالهُ التنبؤ في دافعية الأداء في الاتحادات.

التوصيات : في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحثان بالآتي:

1. ضرورة القيام بإجراء دورات تدريبية وتعريفية للمؤسسات الرياضية عن أهمية القيادة بصورة عامة والقيادة التحويلية بصورة خاصة . لما لها من أثر فعال في إدارة تلك المؤسسات
2. دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ودافعية الأداء لعينات رياضية أخرى.

References

1. Abdel Hamid, M. (2020). *Scientific research methodologies*. Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.
2. Ahmed, K. (2021). *Fundamentals of scientific research in sports sciences*. Dar Al-Fikr Al-Arabi for Publishing and Distribution.
3. Allam, S. A. M. (2000). *Educational and psychological measurement and evaluation: Fundamentals, applications, and contemporary trends* (1st ed.). Dar Al-Fikr Al-Arabi.

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

4. Al-Sairafi, M. A. F. (2002). *Scientific research: A practical guide for researchers* (1st ed.). Dar Wael for Publishing and Distribution.
5. Mahjoub, W. (2002). *Scientific research and its methodologies*. Directorate of Dar Al-Kutub for Printing and Publishing.
6. Radwan, M. N. A. (2011). *Introduction to measurement in physical education and sports* (2nd ed.). Center for Book Publishing.
7. Shaaban, M. A. A. M. (2019). *Transformational leadership of presidents and its relationship with organizational loyalty and creativity capabilities from the perspective of racket sports federation members in Iraq* (Doctoral dissertation, University of Babylon, College of Physical Education and Sports Sciences).

الملاحق

ملحق رقم (1) أسماء السادة الخبراء والمختصين

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أسيل ناجي علي	أ.د	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أغاريد سالم عبد الرضا	أ.د	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	حيدر غضبان	أ.د	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	حيدر كريم سعيد	أ.د	علم النفس الرياضي	جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	رأفت عبد الهادي كاظم	أ.د	علم النفس الرياضي	جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	زمان صالح عبد الهادي	أ.م.د	علم النفس الرياضي	جامعة كربلاء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	زينب حسن فليح	أ.د	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	سلام محمد حمزة	أ.م.د	علم النفس الرياضي	جامعة بابل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	شيماء عبد مطر	أ.م.د	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	علي نوري علي	أ.م. د	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	مازن محمد علي	أ.م.د	علم النفس الرياضي	جامعة القاسم الخضراء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (2) مقياس دافعية الأداء بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	السعي إلى تحسين إدائي بصورة مستمرة مقارنة بمستواي السابق					
2	الحرص على أن أكون من بين المتميزين في مجال عملي					
3	العمل على تطوير قدراتي والتقدم على المعايير المعتمدة في الأداء المؤسسي					
4	المنافسة الإيجابية مع الزملاء تعتبر حافزا لرفع مستوى إنجازي					
5	وضع أهداف اعلى من المعتاد للتفوق على إدائي السابق					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

6	الأداء المتميز من الأخرين يدفعني إلى بذل جهد اكبر					
7	الحرص على تحقيق نتائج افضل من المتوقع في لمهام المكلف بها					
8	استثمارفرص التحدي لإظهار قدراتي التنظيمية والإدارية					
9	السعي إلى الحفاظ على مواقع متقدمة في مستوى الإنجاز داخل المؤسسة الرياضية					
10	التعامل مع التنافس بوصفه وسيلة لتحسين جودة العمل وليس مجرد تفوق شكلي					
11	السعي إلى تحقيق الأهداف بوضوح وفق خطة زمنية محددة					
12	وضع أهداف واقعية وقابلة للتنفيذ					
13	الحرص على موائمة أهدافي الشخصية مع أهداف الجماعة التي انتمي إليها					
14	امتلاكي للدافع عند القيام بالمهام اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة					
15	تنفيذ المهام المطلوبة لتحقيق الأهداف دون تردد أو تأخير					
16	وضع معايير محددة لقياس مدى تقدمي في إنجاز الأهداف					
17	تقييم مستوى الإنجاز للأهداف باستمرار للتأكد من تحقيق النتائج المطلوبة					
18	تعديل الخطط عند مواجهة الصعوبات التي تعيق تحقيق الأهداف					
19	وضع أهداف محفزة لبذل اقصى جهد ممكن					
20	تحقيق الأهداف يعتبر مؤشر أساسي للحكم على نجاحي في أداء المهام الموكلة لي					
21	السعي لوضع أهداف تنظيمية وتحقيقها ضمن مجال عملي					
22	القدرة على تطوير إمكانياتي في قيادة الفرق واللجان أثناء المشاركة في البطولات والمنافسات					
23	المساهمة في بذل الجهود الكبيرة لتحقيق طموحي الرياضي					
24	اطمح أن أكون احد الأعضاء المؤثرين على مستوى القيادة والإنجاز					
25	الشعور بالتفاؤل عند تجاوز الفريق التوقعات في المشاركات					
26	السعي باستمرار إلى تحسين مستوى الأداء وتحقيق الطموح الذي أضعه لنفسي مقارنة بزملائي في العمل					
27	الطموح في تحقيق التميز في جميع المشاركات والأنشطة					
28	الحرص على تطوير قابليتي القيادية في إدارة العمل خلال المنافسات الرياضية					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

29	الشعور بالسعادة والحماس عند المشاركة الفاعلة في البطولات والمنافسات البارالمبية					
30	الرغبة في تقديم الجهود المكثفة لتحقيق ما اطمح اليه					
31	الشعور بالمتعة عند المشاركة في البرامج التطويرية					
32	الحرص على الالتزام بتوجيهات وخطط العمل					
33	الالتزام بالحضور قبل وأثناء إقامة المنافسات					
34	العمل بنشاط خلال فترة الأعداد للمنافسات لضمان التنظيم					
35	بذل الجهد الإضافي لتطوير القدرات الإدارية					
36	العمل بروح التحدي للتنافس والتميز عن الأخرين					
37	مواجهة المعوقات التي تعترض عملي والإصراربتواصل					
38	المحافظة على مستوى النشاط عند امتداد أوقات العمل					
39	التعامل بصبر واتزان مع الضغوط التي ترافق العمل					
40	الاستعداد والنشاط أثناء الأعداد للفعاليات والمنافسات					

ملحق رقم(3) مقياس القيادة التحويلية بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يركز رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على أهمية الالتزام بالقيم و المعتقدات في العمل					
2	يقوي رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية الإحساس بالهدف الذي يشكل أساس العمل من خلال توضيح مساراته					
3	يبرهن رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية لي علميا كيف أن الثقة المتبادلة تساعد الأعضاء في التغلب على الصعوبات					
4	يؤكد رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية أهمية أن نمتلك أساسا جماعيا بالرسالة الإدارية					
5	يأخذ بالحسبان العواقب الأدبية و الأخلاقية لقراراته					
6	يتخذ رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية موقفا حازما من التصرفات الخاطئةغيراللائقة في عمل الأعضاء الأخرين					
7	يركز رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على أهمية الالتزام بالقيم و المعتقدات في العمل					
8	يقوي رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية الإحساس بالهدف الذي يشكل أساس العمل من خلال توضيح مساراته					
9	يضع رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية معايير مناسبة لقياس الاداء المتميز للأعضاء					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

10	يتنبأ بالاحتمالات المستقبلية و يتوقع حدوثها					
11	يشجع رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على تحدي المشكلات التي تواجه الأعضاء الأخرين في العمل					
12	يحدد رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية المسائل الضرورية و خطوات الإنجاز الناجحة لأداء العمل					
13	يعبر رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية عن ثقته بقدرات بقية الأعضاء على إنجاز الأهداف المحددة					
14	يضع رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية رؤية جذابة و مقبولة و استراتيجية عن المستقبل المرغوب					
15	يمتاز رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على التعبير عن أفكاره بثقة عالية					
16	يحفز رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على استخدام المنهج العلمي في طرح المشكلات التي تواجههم					
17	يحرص رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على طرح الأسئلة المحفزة للتفاعل بينه و بين الأعضاء					
18	يبحث رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية عن أساليب جديدة لدراسة كيفية أداء العمل المطلوب					
19	يساعد رئيس الاتحاد واللجنة على دراسة المشاكل من زاوية أخرى					
20	يشجع رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية التفكير غير التقليدي و الإبداعي للتعامل مع المشكلات					
21	يعامل رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية أعضاء الاتحاد بوصفهم ليس مجرد أعضاء في مجموعة و يحترم خصوصياتهم الفردية					
22	يتعامل رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية مع باقي الأعضاء بوصفهم أشخاص لهم حاجاتهم ويلبي طموحاتهم المختلفة					
23	يهتم رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية بالأشخاص الخاملين و المتقاعسين من أعضاء اللجنة و يحاول توجيههم و مساعدتهم لتطويرهم دائما					
24	يعنى رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية بسماع الموضوعات التي تقع ضمن اهتمام اللجنة					
25	يقدم رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية بنصائح مفيدة من اجل ترسيخ العلاقات الإنسانية بين الأعضاء					
26	يميز رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية بين الأعضاء على أساس الكفاءة و دقة الاداء					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

27	يشجع رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على إمكانية حل المشكلات في الاتحاد دون الاعتماد على الأخرين					
28	يثني رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية على العمل المتميز و يفصح به					
29	يمنح رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية درجة عالية من الحرية في اختيار الطرائق المناسبة لإنجاز العمل بأفضل أسلوب في الإدارة					
30	يعزز رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية التطوير الذاتي والعمل الاداري					
31	يشجع رئيس الاتحاد واللجنةعلى تحمل المسؤولية من قبل الأعضاء					
32	يفوض رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية بعض صلاحياته للأعضاء على وفق أسس علمية و قانونية					
33	يوفر رئيس الاتحاد واللجنة الفرعية الدعم و التسهيلات اللازمة من أدوات و معلومات و خبرة للأعضاء لإنجاز الأعمال المتميزة					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0