DOI prefix: 10.33170, 2026, Vol (19), Issue (5): 144-168

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

https://joupess.uobabylon.edu.iq/

The Role of Administrative Modernity in the Creative Behavior of School Principals from the Perspective of Physical Education Teachers

Lect. Atheer Abdul-Sadah Hussein (Ph.D)
General Directorate of Education of Baghdad, Al-Karkh/2, Iraq
atheersport@yahoo.com

Submission Date: January 12, 2026 Publication Date: October 28, 2026

Abstract

The importance of this study stems from the need for primary school principals to adopt administrative modernity within educational institutions in response to rapid developments and scientific and technological advancements. Administrative modernity equips principals with the skills necessary to address administrative challenges and improve management practices, thereby fostering a work environment conducive to creative behavior. This can be achieved by generating innovative and continually evolving ideas and solutions that facilitate adaptation to societal changes, which has become an essential requirement for educational institutions seeking to achieve their objectives, attain excellence, and promote continuous improvement. Accordingly, this study sought to investigate the role of administrative modernity in the creative behavior of primary school principals from the perspective of physical education teachers. The research problem was formulated around the following question: What role does administrative modernity play in the creative behavior of primary school principals from the perspective of physical education teachers? The study aimed to develop two measurement scales to assess administrative modernity and creative behavior among primary school principals from the perspective of physical education teachers. The third chapter presented the research methodology and field procedures, including the development of the two scales, their evaluation by a panel of experts and specialists, and the statistical analysis of the collected data. The fourth chapter presented, analyzed, and discussed the findings obtained from the two scales using the statistical methods applied in the study. The principal conclusion, presented in the fifth chapter, was that the adoption of administrative modernity played a substantial and positive role in fostering creative behavior among school principals and improving their performance. The findings further indicated that greater attention to administrative modernity was associated with higher levels of creative behavior, as evidenced by a statistically significant correlation between the two variables. The study recommended that the selection of primary school principals in educational institutions should take into account the requirements of administrative modernity to ensure that school leadership keeps pace with ongoing developments and rapidly evolving technologies.

Keywords: Administrative Modernity, Creative Behavior, School Principals, Perspective, Physical Education Teachers.

دور الحداثة الادارية في السلوك الابداعي لمدراء المدارس من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية

م.د. أثير عبد السادة حسين

العراق. المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ/2

atheer sport @yahoo.com

تاريخ استلام البحث 2026/1/12 تاريخ نشر البحث 2026/10/28

الملخص

تكمن أهمية البحث بضرورة استخدام مدراء المدارس الابتدائية داخل المؤسسات التربوية لأسلوب الحداثة الادارية نتيجة للتطور المتسارع والتقدم العلمي والتكنولوجي فهو يزودهم بالمهارات لمواجهة المشكلات الإدارية، فهو تصحيح للمسار والذي بدوره سيخلق أجواءاً من السلوكيات الابداعية لمدراء المدارس من خلال ايجاد حلولاً وافكاراً حديثة ومتجددة لخلق حالة من التأقلم مع التغيرات الحاصلة بالمجتمعات والذي يعتبر مطلب اساسي ومُلح لأي أدارة مؤسسة تربوية تسعى لتحقيق الاهداف والتميزوالارتقاء،وكانت أهمية البحث في محاولة التعرف على دور الحداثة الإدارية في السلوك الإبداعي لمدراء المدراس الابتدائية من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية، وكانت مشكلة البحث بالاجابة عن السؤال التالي ما هو دور الحداثة الادارية بالسلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية، وهدف البحث هو اعداد مقياسي الحداثة الادارية والسلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية. اما الفصل الثالث فتضمن منهجية البحث واجراءاته الميدانية من اعداد المقياسين وعرضهما على مجموعة من الخبراء والمختصين ومعالجة نتائج البحث عن طريق الوسائل الإحصائية المستخدمة. اما الفصل الرابع فتضمن عرض وتحليل ومناقشة النتائج للمقياسين من خلال النتائج والمعالجات الإحصائية الموجودة والمستخدمة في البحث. وكانت أهم أستنتاجات الفصل الخامس أن ماتم اتباعه من اسلوب الحداثة الادارية له الدور الكبير والايجابي في خلق السلوك الابداعي لدى مدراء المدارس والذي رفع من مستوى اداءهم فكلما زاد الاهتمام بمستوى الحداثة الادارية لدى المدراء كلما زاد تحقق السلوك الابداعي وهذا ماظهر من خلال علاقة الارتباط المعنوية التي ظهرت بينهما وكانت أهم التوصيات هو من الضروري عند اختيار مدراء المدارس الابتدائية داخل المؤسسات التربوية أن تكون هذه الاختيارات متسايرة مع متطلبات الحداثة الادارية لمواكبة عجلة التطور والتكنولوجيا الحديثة والمتغيرة باستمرار متواصل.

الكلمات المفتاحية: الحداثة الادارية ، السلوك الابداعي ، مدراء المدارس ، وجهة نظر ، معلمي التربية الرياضية

1- المقدمة:

شهد العالم العصري كثير من الحوادث والمستجدات في الميادين المؤثرة في العملية التربوية التعليمية ومن هذه المتغيرات الاجتماعية والسلوكية والاقتصادية والتطورات السريعة كل هذه التحديات هي تواجه المؤسسات التربوية في العراق وهي تعتبر تحديات كبيرة خصوصاً في ظل الثورة المعلوماتية والنهضة الحديثة في الادارات العليا لذلك وجب تمتع القيادة الادارية في المؤسسات التربوية بالكفاءة وبالفاعلية والعقلية المتدربة للنجاح في تعاملها مع الازمات والمشكلات الادارية وهذا بحد ذاته اكبر انواع التحدي لأن نجاح اي مؤسسة تربوية مقترن بنجاح طريقة ادارته لذا وجب على ادارة المؤسسة التربوية ان تسعى جاهدة نحو الحداثة الادارية وتقنياتها للارتقاء بأداءها الوظيفي من خلال المعالجة لجوانب القصور والضعف والاستفادة من تجارب الدول الناجحة في هذا الميدان فتراجع الدور الاساسي لادارة المؤسسة التربوية وضعفها في الاداء الاداري مقترن بعدم استخدام المعايير الحديثة للاداء المهني مكتفياً بأساليب تقليدية لذلك حتى تحقق ادارة المؤسسة التربوية النجاح هي ملزمة بمواكبة الحداثة الادارية وتطوراتها ومستجداتها التكنولوجية الحديثة حتى تؤدي مسؤولياتها بكفاءة عالية. ومن الضروري تنمية السلوك الابداعي لدى القيادات الادارية في المؤسسات التربوية كونه من اساليب التفكير الناجح العملي الذي له القدرة على التكيف مع متغيرات المجتمع الناشئة وكيفية تعامله معها بصورة خلاقة لأيجاد بيئة تنافسية جديدة لمواكبة تطور التكنولوجيا والثورة المعلوماتية الحديثة ينمي السلوك الابداعي لدى ادارات المؤسسة التربوية التعليمية والافكار المتجددة وامكانية تعامله مع المتطلبات المتغيرة والمشاكل الادارية وفقاً للاهداف المراد الوصول اليها وان سر النجاح لادارة المؤسسة التربوية هو سلوكها المبدع في مواجهة كافة الصعوبات باعتباره مفتاحاً لتجاوز وعبور هذه العقبات من خلال امتلاكه لمجموعة كبيرة من الرؤيا والافكار البناءة التي من الضروري تنميتها لدى ادارة المؤسسة التربوية وفقاً لبرامج تدريبة متطورة حديثة غير تقليدية للمساهمة في تحمل كافة الصعوبات والازمات الادارية الطارئة وعدم الاهتمام بهذا الخصوص يكون مصير المؤسسة هو الضياع والتدهور، والادارة المبدعة هي ركيزة اساسية للمؤسسة التربوية لانها قادرة على التكيف والتحسين والتطوير باستمرار من اجل مواكبة الثورة الرقمية التكنولوجية مقارنة مع الدول المتقدمة النامية. وكانت أهمية البحث في محاولة التعرف على دور الحداثة الإدارية في السلوك الإبداعي لمدراء المدراس الابتدائية من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية.

تكمن مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الاتي: (ما هي دور الحداثة الادارية بالسلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية؟).

ويهدف البحث الى:

1- بناء وتطبيق مقياسي الحداثة الادارية والسلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية.

2- التعرف على الحداثة الادارية والسلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث وعيناته من حدوده المتمثلة بمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ/2، والبالغ عددهم (670) معلم ومعلمة حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد تم اختيار عينة التجربة الاستطلاعية (50 معلم ومعلمة) وعينة البناء(170 معلم ومعلمة) وعينة التطبيق(220 معلم ومعلمة) من المجتمع الاصلي.

2-3 الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:

- المقابلة.
- الملاحظة.
- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
- الأستبيان.
- أستمارة تفريغ البيانات.
- جهاز حاسوب نوع hp.
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية الأنترنيت.
- فريق العمل المساعد (ملحق1) .

2-3-1 إجراءات إعداد المقاييس:

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء المقياسين حيث تضمن المقياس الأول الحداثة الادارية والمقياس الثاني السلوك الابداعي، إذ أتبع الباحث الإجراءات الاتية: الاستعانة بالمصادر والأدبيات الخاصة بموضوع البحث والاستفادة منها في تحديد محاور المقياسين وصياغة عباراتها والاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة والاستفادة من توصياتها، فقد امكن صياغه عدد من المحاور والعبارات وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بالأدارة الرياضية (ملحق2) ، لبيان صلاحية العبارات والمحاور المقترحة لكلا المقياسين وفي ضوء الخطوات السابقة فقد أمكن بناء واعداد عبارات للمقياسين بصورته الأولية، اذ اصبحت العبارات لمقياس الحداثة الادارية (38) عبارة مكونة من (10) لمحورالتجديد الاداري و(9) عبارة لمحور الهندسة الادارية و(10) عبارة لمحورالتمكين الاداري و(9) عبارة لمحور الجودة الإدارية، اما مقياس السلوك الابداعي اصبحت عباراته (45) عبارة مكونة من (10) عبارة لمحورالتغييرو(13) عبارة لمحور الابداع و(10) عبارة لمحور اتخاذ القرار و(12) عبارة لمحور الاتصال.

2-3-2 إعداد تعليمات المقاييس:

بعد أن حُدد الباحث عبارات المقياسين قام الباحث بالأجراءات الأتية:

كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الأجابة عن عبارات المقاييس.

1- إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

2- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتكم على أساس ما تشعر به أنت حيث تعد تعليمات المقيا س بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب لعباراته.

2-4 التجربية الاستطلاعية: وهي تجربة مصغرة يتم تطبيقها على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجرى تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية الهدف منها:

- التعرف على الاخطاء والمعوقات.

- التعرف على امكانية الفريق المساعد.

- التعرف على قدرة أفراد العينة على تطبيق الاختبار.

وبعد إن أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق قام الباحث بأجراء التجربة الأستطلاعية قبل التطبيق الاولي للبحث بوقتاً مناسب لعينة متكونة من(50) معلم ومعلمة باختصاص التربية الرياضية) بتاريخ (2024/12/2).

- التطبيق الرئيسي (الاولي) لمقياسي الحداثة الادارية والسلوك الابداعي (عينة البناء).

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو التطبيق الرئيسي لمقياسي الحداثة الادارية والسلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية بصيغته النهائية على عينة البناء والبالغة (170 شخصاً) وللفترة من (8-2024/12/22) ولأجل تحقيق ذلك قام الباحث بأجراء التجربة الرئيسية بمساعدة فريق العمل المساعد وبعد الانتهاء من عملية توزيع الأستمارات والأجابة عليها تم تدقيق كل الأستمارات للتأكد من الأجابة عليها وبالصورة المطلوبة تمهيدا لمعالجتها احصائياً.

- التحليل الإحصائي:

مهما وصلت دقة ألأساليب المنطقية وحكم الخبراء فهو لا يعوض التجريب الميداني للمقياس وتحليل الدرجات لعبارات المقاييس باستخدام الأساليب الاحصائية". (رضوان ، 2007 ، 297)

ويهدف التحليل الأحصائي للمقياس إلى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لعبارات المقاييس وتشير القدرة التمييزية إلى القدرة على تفريق وتمييز بين أستمارات الإشخاص التي حصلت على درجات عالية واستمارات الأشخاص التي حصلت على درجات منخفظة بنفس المقياس فيما يشير الأتساق الداخلي إلى مدى التجانس للعبارات في قياسها للصفة او السمة المراد قياسها (من خلال تحليل العبارات) ويعني الإبقاء على العبارات الجيدة في الاختبار. (ميخائيل ، 2000 ، 43)

وأشارو أهل التخصص بمجال القياس ان الخصائص القياسية لعبارات المقاييس توصل الى أهمية كبيرة بزيادة القدرة لهذا المقياس على قياس ما وضعت لقياسه فهولايقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه،وذلك لأنّ "خصائص القياس الخاصة بالمقياس تعتمد بالدرجة الكبيرة على خصائص عباراته".

(عبد الحليم ، 1989 ، 178)

واتبع الباحث أسلوبين في تحليل عبارات مقياس الحداثة الادارية ومقياس السلوك الابداعي هما القدرة التميزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الأتساق الداخلي.

- القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

يتم أستعمال هذه الطريقة للكشف عن القدرة التمييزية لعبارات مقياسي الحداثة الادارية والسلوك الابداعي وهنا استعمل الباحث أسلوب المجموعتان الطرفيتان، أذ يعد هذا الإسلوب من الإساليب المناسبة لتمييز العبارات، وتحقق الباحث من القدرة للعبارة على التمييز بأستعمال هذا الإسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي

(عينة البناء) والبالغة (170) من معلمي ومعلمات التربية الرياضية، ولحساب القدرة التمييزية للعبارات أتبع الباحث الخطوات الإتية: في البداية قام الباحث بترتيب درجات الاستمارة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس (الدرجة الكلية لعبارات المقياس)، تم تعيين ما تشكل نسبة (27%) من الأستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الأستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتان باقصى ما يمكن من حجم و تمايز، أذ بلغ عدد الأستمارات (27) أستمارة، وأستبعاد نسبة (46%) (الوسطى)

أذ يذكر (عامر الخيكاني وايمن هاني) بأنه عند تحليل مفردات الاختبار يجب الاعتماد على النسبة (27%) من الأفراد في كل مجموعة من المجموعتان الطرفيتان وأستبعاد نسبة (46) الوسطى، لأن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى التمايز الممكن. (سعيد، هاني ، 2016 ، 88)

وعند أجراء تحليل النتائج للعبارات للمقياسين تبين لنا أن جميع عبارات المقياسين ذات دلالة معنوية كون جميعها كان عند مستوى دلالة أقل من (0.05) عند درجة حرية (90)، ولها دلالة تمييز للمقياسين.

- الاتساق الداخلي:

يعتبر معامل الاتساق الداخلي للعبارات مؤشراً لتجانس العبارات الذي نستطيع من خلاله أن نقرر بأن المقياس يقيس خصوصية العينة وبالدقة التامة، ولتحقيق هذا النوع من الصدق من أرتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس وهو يدل على أن العبارة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسة الدرجة الكلية للمقياس ولتحقيق ذلك يتم من خلال أستعمال معامل الأرتباط البسيط وبعد المعالجة لنتائج المقياسين تبين الجداول أدناه ان العبارات للمقياسين قد حققت قيماً معنوية لان قيم مستوى الخطأ لقيم الأرتباط أقل من مستوى الدلالة (0.05) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (1) يبين معامل الارتباط درجة العبارة بدرجة مقياس الحداثة الادارية

أولا: محور التجديد الاداري				ثانياً: محور الهندسة الادارية			
ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة	ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة
1	0.809	0.000	معنوي	1	0.783	0.000	معنوي
2	0.799	0.000	معنوي	2	0.798	0.000	معنوي
3	0.786	0.000	معنوي	3	0.779	0.000	معنوي
4	0.795	0.000	معنوي	4	0.752	0.000	معنوي
5	0.807	0.000	معنوي	5	0.796	0.000	معنوي
6	0.771	0.000	معنوي	6	0.803	0.000	معنوي
7	0.818	0.000	معنوي	7	0.791	0.000	معنوي
8	0.806	0.000	معنوي	8	0.823	0.000	معنوي
9	0.809	0.000	معنوي	9	0.808	0.000	معنوي
10	0.788	0.000	معنوي				

رابعاً: محورالجودة الادارية				رابعاً: محورالجودة الادارية			
ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة	ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	Sig	نوع الدلالة
1	0.783	0.000	معنوي	1	0.780	0.000	معنوي
2	0.811	0.000	معنوي	2	0.788	0.000	معنوي
3	0.818	0.000	معنوي	3	0.807	0.000	معنوي
4	0.808	0.000	معنوي	4	0.784	0.000	معنوي
5	0.779	0.000	معنوي	5	0.802	0.000	معنوي
6	0.810	0.000	معنوي	6	0.820	0.000	معنوي
7	0.796	0.000	معنوي	7	0.799	0.000	معنوي
8	0.807	0.000	معنوي	8	0.796	0.000	معنوي
9	0.826	0.000	معنوي	9	0.823	0.000	معنوي
10	0.812	0.000	معنوي				

جدول (2) يبين معامل الارتباط درجة العبارة بدرجة مقياس السلوك الابداعي

أولاً: محور التغيير			ثانياً: محور الابداع		
ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة	ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة
1	0.801	0.000	معنوي	1	0.779	0.000	معنوي
2	0.766	0.000	معنوي	2	0.809	0.000	معنوي
3	0.818	0.000	معنوي	3	0.811	0.000	معنوي
4	0.762	0.000	معنوي	4	0.778	0.000	معنوي
5	0.786	0.000	معنوي	5	0.797	0.000	معنوي
6	0.811	0.000	معنوي	6	0.800	0.000	معنوي
7	0.795	0.000	معنوي	7	0.780	0.000	معنوي
8	0.788	0.000	معنوي	8	0.800	0.000	معنوي
9	0.794	0.000	معنوي	9	0.796	0.000	معنوي
10	0.814	0.000	معنوي	10	0.793	0.000	معنوي
				11	0.793	0.000	معنوي
				12	0.793	0.000	معنوي
				13	0.788	0.000	معنوي

ثالثاً: محور اتخاذ القرار			رابعاً: محور الاتصال		
ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة	ت	معامل ارتباط درجة العبارة بدرجة المقياس الكلي	sig	نوع الدلالة
1	0.779	0.000	معنوي	1	0.785	0.000	معنوي
2	0.763	0.000	معنوي	2	0.794	0.000	معنوي
3	0.818	0.000	معنوي	3	0.749	0.000	معنوي
4	0.770	0.000	معنوي	4	0.785	0.000	معنوي
5	0.802	0.000	معنوي	5	0.776	0.000	معنوي
6	0.791	0.000	معنوي	6	0.791	0.000	معنوي
7	0.787	0.000	معنوي	7	0.803	0.000	معنوي
8	0.786	0.000	معنوي	8	0.789	0.000	معنوي
9	0.772	0.000	معنوي	9	0.817	0.000	معنوي
10	0.755	0.000	معنوي	10	0.799	0.000	معنوي
				11	0.802	0.000	معنوي
				12	0.795	0.000	معنوي

تُبين نتائج الأرتباطات في الجداول أعلاه إن العبارات للمقياسين كلها حققت الشروط العلمية لقبول الأرتباطات في الأتساق الداخلي ولم يتم حذف أي عبارة ليبقى مقياس الحداثة الادارية (38) عبارة ومقياس السلوك الابداعي (45) عبارة.

- الأسس العلمية للمقياسيين:

اولاً: صدق المقياسيين:

يعتبر الصدق من الشروط الأساسية الواجب توفرها في أدوات جمع المعلومات أذ هناك أنواعاً عديدة للصدق وقد وظف الباحث الطرق ألأتية للتحقق من صدق المقياسين وهو صدق المحتوى حيث أعتمد الباحث لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقياسين على مجموعة من الخبراء والمختصين لأقرار بصلاحية العبارات وبذلك قبلت العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين بالادارة الرياضية والنوع الاخر من الصدق هو صدق البناء حيث تحقق هذا النوع من الصدق من خلال أسلوب المجموعتان الطرفيتان (القدرة التميزية) وتم الوصول له من خلال التمييز لعبارات المقياسين (الحداثة الادارية والسلوك الابداعي).

ثانياً: ثبات المقياسيين:

من اجل تحقيق درجة عالية من الثبات لمقياسي (الحداثة الادارية والسلوك الابداعي) أعتمد الباحث في دراسته على استعماله لطريقتين:

1- طريقة التجزئة النصفية.

أعتمد الباحث على أستمارات التجربة الرئيسية (عينة البناء) والبالغ عددها(170 معلم ومعلمة) ومن اجل التحقق من هذه الطريقة قسم الباحث عبارات المقياس إلى عبارات فردية وأخرى زوجية وحسب تباين هذه العبارات الفردية والزوجية واخضعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين اذ قارن بين القيمة المحسوبة للمقياسين (الحداثة الادارية والسلوك الابداعي) والتي قيمها المحسوبة على التوالي بالحداثة الإدارية والسلوك الإبداعي وهي اكبرمن قيمتها الجدولية (0.159)عند درجة الحرية (169) ومستوى دلالة (0.05) والذي يبين عشوائية الفروق و تشير الى عدم دلالتها الأحصائية وهذا يعني تجانس (تباين) العبارات الفردية والزوجية للمقياسين، وللحصول على ثبات كامل للاختبارتم تطبيق معادلة (سبيرمان . براون) للحصول على ثبات المقاييس، وكما مبين في الجدول (3) .

جدول (3) يبين قيم الثبات لمقياسي (الحداثة الادارية والسلوك الابداعي) بطريقة التجزئة النصفية

قيم الثبات لمقياس الحداثة الادارية			قيم الثبات لمقياس السلوك الابداعي		
المحاور	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح	المحاور	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
التجديد الاداري	0.798	0.888	التغيير	0.843	0.915
الهندسة الادارية	0.823	0.903	الابداع	0.994	0.997
التمكين الاداري	0.822	0.903	اتخاذ القرار	0.835	0.910
الجودة الادارية	0.980	0.990	الاتصال	0.853	0.921

2- معامل الفا كرونباخ.

أعتمد الباحث على طريقة اخرى في الثبات لمقاييس الدراسة وهي طريقة (الفا كروبناخ) لأن هذا المعامل يشير الى مدى أنسجام العبارات والتماسك فيها الداخلي في تعرفها على الأجابات لعينة البحث وإنَ اسلوب والطريقة الخاصة ب(الفا كرونباخ) تستند على أتساق اداء الفرد من عبارة الى أخرى، ويوضح ذلك الى مدى قوة الأرتباطات بين العبارات للمقياسين وهذا بدوره سيقودنا الى تحقيق تقدير جيد لمعامل الثبات.

جدول (4) يبين قيم معامل الثبات بطريقة (ألفاكرونباخ) للمقياسين

المقياس	معامل الثبات بطريقة ألفاكرونباخ
الحداثة الادارية	0.879
السلوك الابداعي	0.858

- النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

بعد أستكمال كل المتطلبات والأجراءات لبناء المقياسين، قام الباحث بتطبيق المقاييس بالصورة النهائية على عينة التطبيق والبالغ عددها (220) من معلمي ومعلمات التربية الرياضية حيث تم الأسترجاع لجميع الأستمارات سواء كان ورقياً او ألكترونياً من العينة وتم ذلك للفترة (12 - 28 /2025/1) وبعد تحليل الأستجابات لعينة البحث تم جمع البيانات في أستمارة خاصة إذ أصبح لكل معلم من معلمي التربية الرياضية درجة خاصة به.

- **الوسائل الإحصائية:**أستعمل الباحث الحقيبة الأحصائية للعلوم الأجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1عرض نتائج مقياس الحداثة الادارية ومحاوره وتحليلها ومناقشتها.

تم أستخراج الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والأوساط الفرضية لأجابات عينة التطبيق للمقياس ولكافة محاوره، وكما مبين في الجدول (5).

جدول (5) يبين محاور مقياس الحداثة الإدارية والدرجة الكلية

ت	المحاور	الوسط الحسابي	الوسط فرضي	انحراف معياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الخطأ	الدلالة
1	التجديد الاداري	34.705	30	12.475	5.594	219	0.000	معنوي
2	الهندسة الادارية	31.209	27	11.270	5.540	219	0.000	معنوي
3	التمكين الاداري	34.636	30	12.440	5.528	219	0.000	معنوي
4	الجودة الادارية	31.205	27	11.274	5.531	219	0.000	معنوي
الدرجة الكلية لمقياس الحداثة الادارية		131.755	114	46.899	5.615	219	0.000	معنوي

معنوي عند مستوى خطأ (0.00) و مستوى دلالة (0.05)

يبين من الجدول اعلاه ان مقياس الحداثة الإدارية حقق الوسط الحسابي(131.755) وبانحراف معياري (46.899) ووسط فرضي(114) وبلغت قيمة ت المحسوبة(5.615)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة(ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي مما يشير الى ان مدراء المدارس الابتدائية يسعون لاستخدام أسلوب الحداثة الادارية من اجل تنمية القدرات الفكرية والمهارية والتحسين المستمر للاداء الوظيفي لدعم كفاءة المؤسسة التربوية وزيادة فاعليتها وتفاعلها مع الادارة كذلك سعي مدير المدرسة الى المواءمة والتوافق والتكامل بين اهداف المعلمين وبين اهداف المؤسسة التربوية الذي بدوره يؤدي الى خلق روح التعاون والمشاركة بين القيادة الادارية (مدراء المدارس) وبين معلميها وهذا سيقودنا الى احتواء التغيرات الخارجية والمعالجة الفورية للمشكلات الداخلية من خلال صنع مناخاً ملائماً لعمل المؤسسة التربوية.

(عبد ، 2015 ، 89)

3-2 عرض نتائج مقياس السلوك الابداعي ومحاوره وتحليلها ومناقشتها.

تم أستخراج الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والأوساط الفرضية لأجابات عينة التطبيق للمقياس ولكافة محاوره، وكما مبين في الجدول أدناه.

جدول (6) يبين التعرف على السلوك الابداعي مع المحاور

ت	المحاور	الوسط الحسابي	وسط فرضي	انحراف معياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الخطأ	الدلالة
1	التغيير	34.768	30	12.496	5.660	219	0.000	معنوي
2	الابداع	44.973	39	16.123	5.495	219	0.000	معنوي
3	اتخاذ القرار	34.814	30	12.515	5.705	219	0.000	معنوي
4	الاتصال	41.664	36	14.950	5.619	219	0.000	معنوي
الدرجة الكلية لمقياس السلوك الابداعي		156.218	135	55.560	5.664	219	0.000	معنوي

معنوي عند مستوى خطأ (0.00) ومستوى دلالة (0.05)

تبين من الجدول اعلاه ان مقياس السلوك الابداعي حقق الوسط الحسابي (156.218) وبانحراف معياري (55.560) ووسط فرضي بلغ (135) وبلغت قيمة ت المحسوبة (55.664)، بمستوى خطأ (0.000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي، يشير متغير السلوك الابداعي الى التوليد الممنهج نحو انتاج افكاراً أبداعية جديدة تسعى نحو التغيير كما ان الترويج عن هذه السلوكيات داخل المؤسسة التربوية نستنتج منها مخرجات ذات فائدة مدعومة بطاقات قيادتها الإدارية من خلال الأكتشاف المثالي للفرص وتطبيقها على ارض الواقع لتحقيق حالة من التطور داخل المؤسسة التربوية وللارتقاء اعلى المستويات العلمية العليا، كذلك وجب على القيادة الادارية (مدراء المدارس) ان تنتبه للمعوقات التي تعيق فكرة الابداع الذي بدوره ستحبط من الدافعية نحو تنمية السلوك الابداعي داخل المؤسسة التربوية. (مصطفى ، 2010، 112)

3-3عرض نتائج العلاقة الأرتباطية بين الحداثة الادارية والسلوك الابداعي وتحليلها ومناقشتها.

جدول (7) يبين علاقة الأرتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
	الحداثة الادارية	0.854	0.000	معنوي
	السلوك الابداعي			

معنوي عند مستوى خطأ (0.00) دلاله ≤ (0.05)

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياسي (الحداثة الادارية) و(السلوك الابداعي)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.854) وبمستوى الخطأ (0.000)عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، وان أستخدام اسلوب الحداثة الادارية من قبل مدراء المدارس في المؤسسات التربوية التي ينتمون اليها يزودهم بالقدرة الادارية والنفسية والذهنية لأداء العمل الاداري بالجودة المطلوبة كذلك تدفعه الى تبني معايير أدارية حديثة لتحسين الاداء الاداري بصورة فعالة لمواكبة التحديات المتمثلة بالتقدم العلمي والتطورات في عصر التقدم والتطور وهذا بدوره سيساهم بخلق ادارة مبدعة فالسلوك الابداعي لمدراء المدارس يمكنهم على التكيف مع الصعوبات المتغيرة لأجل الارتقاء بالمؤسسة التربوية الى اعلى المستويات وهنا ستكون القيادة الادارية للمدارس(مدراء المدارس)هي الداعمة للهيئات التعليمية من خلال ماتقدمه من أستراتيجيات وأقتراحات وطرق وأفكاراً أبداعية متجددة وهو المسؤول المباشر عن خلق بيئة تنافسية معاصرة للأبداع أذ يعتبرالسلوك الأبداعي هو من الأليات القوية الداعمة للتنمية المستدامة للمؤسسات التربوية.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- للحداثة الادارية الدور البارز في تنمية القدرات الفكرية والادارية والمهارية لدى مدراء المدارس الابتدائية الذي ينعكس أيجابياً على قدراتهم الابداعية داخل المؤسسة التربوية.

2- ماتم اتباعه من اسـلوب الحداثة الادارية له الدور الكبير والايجابي في خلق السـلوك الابداعي لدى مدراء المدارس الابتدائية والذي رفع من مستوى اداءهم فكلما زاد الاهتمام بمستوى الحداثة الادارية لدى المدراء كلما زاد تحقق السلوك الابداعي وهذا ماظهر من خلال علاقة الارتباط المعنوية التي ظهرت بينهما

3- اهمية الاهتمام بمحاور الحداثة الادارية والسـلوك الابداعي من قبل مدراء المدارس الابتدائية يقود الى الزيادة في جودة التعامل مع المعلمين وكافة العاملين داخل المؤسسة التربوية من خلال تطوير أداءهم وتحقيق الاهداف المراد الوصول اليها.

4- ماتم تحقيقه في السلوك الابداعي لمدراء المدارس الابتدائية بأستخدام اسلوب الحداثة الادارية سيشجع كافة المعلمين في المؤسسات التربوية على الاداء المثالي المتميز.

4-2 التوصيات:

1- من الضـروري عند اختيار مدراء المدارس الابتدائية داخل المؤسـسـات التربوية أن تكون هذه الاختيارات متسايرة مع متطلبات الحداثة الادارية لمواكبة عجلة التطور والتكنولوجيا الحديثة والمتغيرة باستمرار متواصل.

2- يجب توفير الرعاية المميزة للحداثة الادارية والى السـلوك الابداعي داخل المؤسـسـات التربوية كونها من الاساليب الادارية المتطورة في عصر التغيير والتقدم العلمي.

3- بغية الوصـــول الى تحقيق الاهداف المرجوة من قبل مدراء المدارس الابتدائية لابد من احتوائهم ودعمهم أللأمحدود سواء كان معنوياً ام مادياً والتشجيع بصورة مستمرة من قبل القيادات الادارية العليا في المؤسسات التربوية.

4- الدعم المتواصل من قبل وزارة التربية لاسلوب الحداثة الادارية داخل مؤسساتها التربوية لتوفير فرصاً من الابداع للقيادات الادارية (مدراء المدارس الابتدائية) الذي يوصل الى التحسين المستمر في الاداء المثالي.

المصادر

- رضـــوان ، محمد نصـــر الدين: المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضـــية ، ط2(القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2007).
- ميخائيل ، مطانيوس: القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط2 (دمشـــق ، منشـــورات جامعة دمشـــق ، 2000).
- عبد الحليم ، محمود منسي وحامد: قراءات في علم النفس ، القاهرة ، المكتب الجامعي الحديث ، 1989 .
- هاني ، عامر سعيد وايمن: الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، النجف الأشرف، دار الضياء للطباعة، 2017.
- حسـن ، احمد فليح : دراسـة تحليلية ومقارنه في الرضـا الوظيفي للحكام العاملين في الاتحادات الرياضـية الأولمبية وغير الأولمبية، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة بغداد ، 2016.
- عبد ، علي حميد رحيم: السـلوك القيادي لمديري المدارس المتوسـطة وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الهيئة التدريسية . (رسالة ماجستيرغير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الاساسية ،2015).
- مصطفى ، احمد سيد: الادارة دليل عملي للمدير العصري، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2010.

ملحق (1)

أسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل
1	حيدر محمد مصلح	أستاذ مساعد دكتور	جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	حسين علي ناصر	مدرس دكتور	المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية/ ثانوية قمر بني هاشم للبنين
3	امجد حازم محمد	مدرس مساعد	المديرية العامة لتربية النجف الاشرف/ثانوية المتفوقين في الكوفة للبنين
4	وائل حيدر عبدالامير	مدرس مساعد	المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية/ مدرسة الثبات الابتدائية

ملحق (2) أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المحاور والعبارات المقترحة للمقياسيين المستخدمين في البحث

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	د. وعدعبدالرحيم فرحان	استاذ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الانبار
2	د. خالد أسود لايخ	استاذ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة المثنى
3	د. صلاح وهاب شاكر	استاذ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد
4	د. سندس موسى جواد	استاذ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد
5	د. رنا تركي ناجي	استاذ	الإدارة الرياضية	كلية التربية الاساسية/جامعة المستنصرية
6	د. ياسين علي خلف	استاذ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الانبار
7	د. باسم سامي شهيد	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار
8	د. ثامر حماد رجا	أستاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد
9	د. بهاء حيدر فليح	أستاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة القادسية
10	د. حيدر محمد مصلح	أستاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة القادسية
11	د. ابراهيم فيصل خلف	أستاذ مساعد	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة تكريت
12	د. زياد مشعل	أستاذ مساعد	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الانبار

ملحق (3) المقاييس المستخدمة في البحث

مقياس الحداثة الادارية لمدراء المدارس من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية

أولاً: محور التجديد الاداري						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	يواكب مدير المدرسة التغيرات المستحدثة داخل المدرسة					
2	يحث معلميه على الشاركة في المسابقات العلمية والبطولات الرياضية المدرسية سواء كانت محلية او دولية					
3	يشجع المدير كافة المعلمين على تقديم ورقة تقرير علمية ميدانية عن المشاكل التي يستشعرون بها اثناء اداءهم الوظيفي					
4	يدعم مدير المدرسة معلميه على استخدام اسلوب المزاوجة مابين التدريس التقليدي والالكتروني تحقيقاً لاهداف العملية التعليمية					
5	التوظيف الفعال من قبل مدير المدرسة لاستخدام المعلمين تكنولوجيا الاتصالات والتواصل بين المعلمين والتلاميذ (الواتس اب، التلكرام)					
6	يستخدم مدير المدرسة افضل الاساليب الاحصائية في دوره الرقابي على جودة الاداء التعليمي المثالي من قبل المعلمين					
7	يفعل مدير المدرسة الاذاعة المدرسية في ترسيخ المفاهيم والسلوكيات الصحية السليمة					
8	يحرص المدير على اقامة علاقات مع المنظمات المجتمعية للوصول الى تحسين الواقع التربوي					
9	ينمي الجانب المعرفي والعلمي عند المعلمين في تطبيق النظام الاداري الالكتروني داخل المدرسة لتحقيق الاهداف					
10	يعتمد مدير المدرسة على نظام متكامل رقابي ووقائي لقياس الروح المعنوية للهيئة التعليمية					

ثانياً: محور الهندسة الادارية						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	السعي الدؤوب من مدير المدرسة على مواكبة المستجدات والتحديثات في مجال عمله الاداري					
2	يشجع المدير معلميه على استخدام افضل الطرق للاداء المثالي					
3	يسعى مدير المدرسة نحو معالجة كافة الانحرافات والصعوبات التي تواجه المعلمين في تحقيق اهداف العملية التعليمية					
4	ينمي من قدرة المعلم على استخدام اسلوب التقييم الذاتي لما لهو الاثر البالغ في التحفيز نحو اداء وظيفي ممتاز					
5	مراعاة مدير المدرسة عند التخطيط لسير العملية التعليمية بخطوات ناجحة واهمية توفير كافة متطلبات العمل المثالي وكافة احتياجات المعلمين					
6	يمتلك مدير المدرسة القدرة على التوازن بين سلطته الادارية وبين مسؤولياته الملزم بها اتجاه المعلمين					
7	الرجوع من فبل مدير المدرسة للتغذية الراجعة عندما يريد التغيير من خططه					
8	يمتلك مدير المدرسة خطط بديلة من اجل تعويض الوقت الضائع لاتمام العمل الغير منجز					
9	يسعى الى سد احتياجات المعلمين داخل المدرسة					

ثالثاً: محور التمكين الاداري						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	يحفز مدير المدرسة المعلمين على تبادل المعارف والخبرات					
2	يعتمد مدير المدرسة في تعاملاته مع المعلمين باسلوب الادارة اللامركزية					
3	يسمح للمعلمين في مشاركتهم في صنع بعض القرارات					
4	يمنح المدير الحرية للمعلمين في اختيارهم الانسب للطريقة والاسلوب لاداءهم الوظيفي					
5	يتبع اسلوب تشجيع المعلمين على التفكير العلمي لاستيعاب ومواجهة التحديات اثناء سير العملية التعلمية					
6	يحفز مدير المدرسة كافة المعلمين في مشاركتهم في الدورات التدريبية التطويرية لاداءهم					
7	يحترم مدير المدرسة الاراء الخاصة لكافة المعلمين عند تنفيذ اعماله					

8	يعمد مدير المدرسة احياناً الى تفويض جزء من واجباته الادارية للاخرين					
9	يعزز من اسلوب المعرفة الظمنية للمعلمين داخل المدرسة من الخبرات الشخصية والافكار والقيم					
10	يخصص مدير المدرسة موازنة لمعالجة الحالات الطارئة للمعلمين من خلال حملة تبرعات بين افراد الهيئة التعليمية					
رابعاً: محور الجودة الادارية						
ت	العـــــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	ينال اداء المدير بالثقة من قبل المعلمين وهو انموذج ناجح وجيد يحتذى به في المدرسة					
2	يلتزم مدير المدرسة مع معلميه بالقوانين والتعليمات وبالاجرءات الادارية المهنية المثالية الذي بدوره سيطور من قدراتهم وامكانياتهم					
3	المتابعة الدقيقة من مدير المدرسة في تنفيذ القرارات المنخذة والزيارات الدورية الميدانية لمتابعة ماتم من المناهج الدراسية الذي سيحفز المعلمين على اداء الواجبات بهمة ونشاط					
4	يتبع اسلوب النقد البناءبين المعلمين لتحسين المناخ التعليمي داخل المدرسة					
5	غرس روح العمل الجماعي القيادية في نفوس المعلمين تجعلهم يشعرون بقيمة الاهداف التي يسعون نحو تحقيقها					
6	يمتلك مدير المدرسة الخبرة الادارية المتطورة والتي تسلط الضوء على تنمية وتعزيز مواطن القوة عند المعلم					
7	يتشارك مدير المدرسة مع المعلمين بخدمة المجتمع باستخراج مخرجات تربوية علمية جيدة					
8	يسعى مدير المدرسة الى التقليل من مظاهر القلق عند المعلمين والتي تعيق وتضعف من الاداء والذي يؤدي الى الشعور بالاطمئنان عند اداءهم الوظيفي					
9	يعمد الى التوجيه والتحديد المسبق للصعوبات التي تواجه الاداء ويساهم في ارشاد المعلمين الى طرق الاداء المثالي من اجل تحقيق الاهداف المراد الوصول اليها					

القيمة التائية الجدولية = (1.986) عند درجة حرية (90) = (ن+ن−2) = (46 + 46 −2) ومستوى دلالة (0.05).

ملحق (4)

مقياس السلوك الابداعي لمدراء المدارس من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية

أولاً: محور التغيير						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	حرص مدير المدرسة على وضع الخطط المستقبلية تتضمن التغيير					
2	سعي مدير المدرسة الى خلق مناخاً تنظيمياً ملائماً للمعلمين من اجل عملية التغيير					
3	ابتعاد مدير المدرسة عن القرارات الغير مبنية على بيانات حديثة ويعمل على متابعة تنفيذ هذه القرارات					
4	يشجع مدير المدرسة المعلمين على المشاركة في البرامج التطويرية التدريبية لاكتساب مهارات المرونة في التعامل مع التلاميذ لمواكبة حالة التغيير في العملية التعليمية					
5	يتبنى مدير المدرسة استراتيجيات وتقنيات حديثة للمعلمين من اجل تطوير وتحسين العملية التعليمية					
6	المثابرة الدائمة والمتواصلة من قبل مدير المدرسة على رفد المعلمين بوسائل التكنولوجيا الحديثة (السبورات الذكية، الداتاشو)					
7	الدعم المستمر للاساليب الحديثة وللممارسات الناجحة وللافكار المتجددة الداعية على التغيير من مدير المدرسة لمعلميه دعماً لتحقيق الاهداف التعليمية					
8	يكيف مدير المدرسة المعلمين مع استراتيجيات العملية التعليمية لتلافي هدر الوقت والفرص					
9	يتشارك مدير المدرسة اراء جميع المعلمين في المساهمة في عملية التغيير					
10	عند وضع خططاً جديدة يرجع مدير المدرسة للتغذية الراجعة					

ثانياً: محور الابداع						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	الحرص الدائم من قبل مدير المدرسة على احداث تغيرات باساليب الادارة كل فترة لمواكبة كافة المعوقات التي تعترض المعلمين					
2	يمتلك مدير المدرسة رؤية دقيقة في اكتشاف المشكلات التي تعيق من تقدم العملية التعليمية داخل المدرسة					
3	حرص مدير المدرسة على تقديم افكاراً جديدة وقيمة للمعلمين					
4	يمتلك مدير المدرسة القدرة الابداعية للتطوير والعمل بأكثر من اتجاه من اجل دفع المعلمين نحو تحقيق الاهداف المراد الوصول اليها					
5	سعي دؤوب من قبل مدير المدرسة بأستخدامه الابداع كمحفز لاداء وظيفي مثالي ومميز للمعلمين داخل المؤسسة التعليمية					
6	يستخدم مدير المدرسة اسلوب تعزيز الثقة بالنفس للمعلمين وينظر للمشكلة على انها فرصة للابداع					
7	انفتاح مدير المدرسة على الافكار الجديدة من خلال مشاركته الدائمة والمستمرة في الدورات التدريبة بغية صقل القدرات الادارية بالابداع					
8	يمتلك مدير المدرسة مجموعة من الخبرات والمعلومات التي تمنحه رؤية واضحة غير تقليدية في سلوكياته مع المعلمين داخل المدرسة					
9	الحث المستمر والمدعوم من قبل مدير المدرسة للمعلم على تحقيق النجاح في اداءه داخل المؤسسة التعليمية					
10	حرص دائم من قبل مدير المدرسة على تيسير كافة الفرص الحقيقية من اجل تطوير المعلمين					
11	الاسهام الفعلي لمدير المدرسة في توفير المناخ التنظيمي المناسب للمعلم سيؤدي ذلك الى خلق افكاراً جديدة تخدم الهدف العام من العملية التعليمية					
12	امتلاك مدير المدرسة سرعة البديهية على تقديم اكثر من فكرة وفقاً للمعلومات الدقيقة المستندة على الدقة خلال فترة زمنية قصيرة					
13	سعي مدير المدرسة في تطوير اداء المعلمين والاهتمام بهم من خلال رسمه لهم استراتيجية النجاح					

ثالثاً: محور أتخاذ القرار						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	نادراً مايسمح مدير المدرسة للمعلمين عن التعبير عن اراءهم					
2	الاهتمام من مدير المدرسة بأراء المعلمين حول المشاكل المطروحة والعمل معهم على ايجاد الحلول					
3	يعطي مدير المدرسة الفرصة للمعلمين في المساهمة بالتخطيط بغية تحقيق الاهداف المراد الوصول اليها					
4	اهتمام مدير المدرسة في المناقشة للقرارات المتخذة وتقويمها في مختلف الاجتماعات لمعرفة اثرها على المعلم					
5	يمتلك مدير المدرسة المقدرة والصلاحيات القانونية في مسؤولية اتخاذ القرارات المهمة للمدرسة وتنفيذها على ارض الواقع					
6	انسجام قرارات المدير مع اهداف المدرسة العامة والتي تتكامل رؤيتها بتحقيق الاهداف متحدة مع مواردها البشرية					
7	زيادة شفافية القرارات المتخذة من قبل المدير تمنح المعلمين داخل المدرسة امكانية التمسك بالقيم الاخلاقية					
8	اشراك المعلمين في صناعة القرار وابداء الاراء والنقد من قبل مدير المدرسة يشعرهم بأنهم اكثر التزاماً					
9	اعتماد مدير المدرسة لمجموعة من السلوكيات والاجراءات ستؤدي لاداء الواجبات من قبل المعلمين بدون تقصير					
10	يقدم مدير المدرسة للمعلمين مجموعة من القرارات البديلة من دون تلكؤ وبسرعة في اتخاذه لقرار معين تجعله مميزاً					

رابعاً: محور الاتصال						
ت	العـــــبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	يبادر مدير المدرسة بمقترحات ومناقشات مفيدة وبناءة في مختلف الاجتماعات مع الهيئة التعليمية					
2	سعي مدير المدرسة الى تحسين علاقته مع زملائه من المعلمين من اجل تطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال التواصل لتكوين اجواء تسودها الايجابية					
3	سعي المدير نحو معالجة جميع الامور العالقة والعمل على تذليل الصعوبات من خلال التواصل					
4	من الممكن الاتصال بالمدير بدون عوائق وحواجز					
5	الحرص من مدير المدرسة على التواصل واستمرار العلاقة مع المعلمين حتى خارج المدرسة					
6	يبذل مدير المدرسة مجهوداً كبيرا لاجل التغلب على المعوقات التي تعيق الاتصال بين الهيئة التعليمية					
7	التفقد الدائم والمستمر من قبل مدير المدرسة للمعلمين					
8	عقد اجتماعات دورية بين المدير و المعلمين لتدارس مختلف شؤون التلاميذ وبصورة مباشرة وجهاً لوجه					
9	ينتهج المدير سياسة الباب المفتوح مع الهيئة التعليمية وتفاعله التام مع مطالبهم					
10	شعور المعلمين بأن مدير المدرسة ودي بالتحاور ومهتم بصورة كبيرة في افساح المجال امام الجميع للحديث بحرية					
11	يعمد مدير المدرسة الى مراعاة كافة المعلمين في حقوقهم بغض النظر عن سلوكياتهم					
12	يتفق على ان تكنولوجيا المعلوماتية الحديثة ومواقع التواصل الاجتماعي هي من المشاركين في خلق المبدعين وفي تنمية قدراتهم					

* القيمة التائية الجدولية = (1.986) عند درجة حرية (90) = (ن+ن−2) = (46 + 46 −2) ومستوى دلالة (0.05).