



The reality of leadership vigilance among the directors of youth and sports forums from the point of view of administrative staff in Salah Al-Din Governorate

Zaid Munther Razouki¹ and Shaima Rashid Taan²

Tikrit University / college of Physical Education and Sports Sciences, Tikrit, Iraq.

Article info.

Article history:

-Received: 05/06/2023

-Accepted: 03/07/2023

-Available online: 31/12/2023

Keywords:

- Leadership Vigilance
- Sports Leadership
- Youth and Sports

© 2023 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture

Abstract

The research aimed to identify the details of the reality of leadership vigilance among the managers of youth and sports forums from the point of view of employees, and adopted the descriptive approach in the survey style on (85) individuals representing (48.387%) of their community represented by employees working in the headquarters of (16) Youth and Sports Forum in Salah al-Din Governorate. the data were collected and the results were processed with a system (SPSS) The conclusions and applications were that the managers of youth and sports forums have an acceptable level of leadership vigilance from the point of view of the members of the youth and sports forums working in Salah al-Din Governorate.

¹Corresponding author: Zaidaldory4@gmail.com Tikrit University / college of Physical Education and Sports Sciences, Tikrit, Iraq.

²Corresponding author: sh.r.sport@tu.edu.iq Tikrit University / college of Physical Education and Sports Sciences, Tikrit, Iraq.

واقع التيقظ القيادي لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر الملاكات الإدارية في محافظة صلاح الدين

زيد منذر رزوقي

أ. د شيماء رشيد طعان

جامعة تكريت - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - تكريت - العراق

تاريخ البحث

متوفر على الانترنت

2023/12/31

الكلمات المفتاحية

التيقظ القيادي

القيادات الرياضية

الشباب والرياضة

الخلاصة:

هدف البحث إلى التعرف على تفصيلات واقع التيقظ القيادي لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين، وأعتمد المنهج الوصفي بأسلوب المسح على (85) فرد يمثلون ما نسبته (48.387 %) من مجتمعهم المتمثل الموظفين العاملين في مقرات (16) منتدى للشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين البالغ عددهم الكلي (186)، فرد اختير منهم للعينة الاستطلاعية (6) أفراد يمثلون ما نسبته (3.226 %) منهم، وبعد تحديد أداة القياس وتوصيفها وتجريبها تطبيقها جمعت البيانات وتمت معالجة النتائج بنظام (SPSS) كانت الاستخلاصات والتطبيقات بأنه لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة مستوى مقبولاً من التيقظ القيادي من وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين.

1 - التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعدُّ الإدارة الحجر الأساس الذي تركز عليه الشعوب الساعية للتطور الحضاري لكونها تحتل مكانة بارزة في حياة المجتمعات البشرية ، وذلك نظراً لما تحقّقه من فوائد عديدة للمجتمع فمن خلال الإدارة يتطور المجتمع ويواكب متغيرات العصر، فالإدارة تقوم بحشد الطاقات والإمكانات والقدرات وحثها على الإبداع والابتكار، ولاسيما وأنَّ العصر الذي نعيش فيه أصبح عصر ثورة المعرفة ، وثورة التكنولوجيا ، وثورة الاتصالات ، ولا يمكن التعامل معها إلا من خلال الإدارة الفاعلة .

والإدارة الرياضية كونها جزءاً من الإدارة العامة ونجاحها مرتبط بالعمل الإداري الناجح الذي يعدُّ ركن أساسي من أركان نجاح أي مؤسسة شبابية ورياضية والتي تسعى للارتقاء بمستوى إدارتها وتحسين انجاز فرقها لذا تعدُّ الإدارة الرياضية من أهم مقومات التطور الرياضي العلمي الحديث ، لأنها إدارة تحسين للإنجاز الرياضي وتطويره.

ولكون المؤسسات الرياضية بمختلف تشكيلاتها الحكومية في العراق منها منتديات الشباب والرياضة التابعة لوزارة الشباب والرياضة والتي تعمل ضمن الرقعة الجغرافية في كلِّ محافظة تمثل متنفساً للشباب والتي يركز عملها على استقطاب وصلل المواهب الشبابية سواء كانت رياضية أم غير رياضية وتنمية روح المواطنة لديهم ، ولهذا يجب أن تتبنى هذه المؤسسات الأسس الإدارية والأنماط القيادية الصحيحة التي يتبعها مدراء هذه المنتديات وطبيعة تيقظهم القيادي لتحقيق التفوق والازدهار .

إذ يساهم التيقظ القيادي في زيادة فرص القادة للاستثمار والقدرة على مواجهة التهديدات التي تواجه مؤسساتهم والحد من آثارها السلبية وكذلك القدرة على اختيار أفضل السبل الإدارية والتنظيمية وزيادة فاعلية أعضائها لتطوير أداءها وتحسين ميزتها التنافسية من خلال توجه قيادي يتم بالريادية .

ومن خلال ما تقدّم تكمن أهمية البحث في التيقظ القيادي ودوره في تميز مدراء مننديات الشباب والرياضة وانعكاسها الايجابي في تحسين وتطوير مستواها الإداري والتنظيمي والتنافسي وفق منهج مخطط يعزز من إبداع هذه المننديات من خلال ما يمتلكه مدراءها من توجه ريادي والذي من خلاله تستطيع هذه الإدارات الحد من المشكلات الإدارية والتنظيمية التي قد تواجهها والقدرة على مواجهة التحديات وتبني آليات التغيير المناسبة واعتماد التوجه الريادي في منهج عمل هذه المننديات ممّا يساعد على إيجاد بيئة مبدعة وشاملة تقدر خبرات ووجهات نظر ومساهمات أعضائها كافة وتحسين قدراتها بالتوظيف الأمثل لمواردها سواء كانت مادية أو بشرية لتحقيق أهدافها والسعي إلى التميز والابداع في أدائها .

1-2 مشكلة البحث :

تُعد مننديات الشباب والرياضة من المؤسسات المهمة والواعدة في احتضان ورعاية شريحة كبيرة ومؤثرة في المجتمع إنسانياً وفنياً، كون الحركة الرياضية مستكملة لتوجهات وتطلعات ومُلبية لرغبات الشباب الذي يُشكل نسبة كبيرة تُقارب الـ 70% من مجمل المجتمع العراقي، ومسؤولية القيادات الإدارية في هذه المؤسسة وتشكيلاتها ذات أبعاد مُتشعبة تربوياً وبدنياً ونفسياً واجتماعياً، ومشاركة الشباب في اتخاذ القرارات المصيرية أصبحت مطلباً أخلاقياً لهذه القيادات المتصدية للمشهد الشبابي والرياضي، ومن خلال إطلاع الباحثان على العديد من المصادر والبحوث وما توصلت إليه الدراسات الأكاديمية وإجراءهما للعديد من المقابلات مع السادة الخبراء والمختصين، لاحظا الحاجة في الخوض في دراسة ما من شأنه أن قد يساعد على برفع مستوى هذا القطاع المهم ليستدعي ذلك الامر دراسة سلوكيات بعض الإدارات التي تتعلق بموضوع التيقظ القيادي لهذه القيادات من مدراء المننديات، على اعتبار بأنها من أهم المعايير الأساسية في الأداء الأنموذج والقدوة المُلهمة للآخرين، ويستطيع الباحثان مما ذكر في أن يُحددا المشكلة بالتساؤل الذي قد يتوصل للإجابة عليها في بحثهما وهو: هل إن التيقظ القيادي متوافراً لدى مدراء مننديات الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين المنسوبين لهذه المننديات؟.

1-3 اهداف البحث :

- 1- تبني مقياس (التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين) .
- 2- التعرف على أبعاد وعوامل مقياس (التيقظ القيادي) لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين .
- 3- التعرف على تفصيلات واقع التيقظ القيادي لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر الملاكات الإدارية .

1-4 فروض البحث :

- 1- يمتلك مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مستوىً متبايناً من التيقظ القيادي .
- 2- يمتلك مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مستوىً متبايناً في أبعاد وعوامل التيقظ القيادي .

1-5 مجالات البحث :

1-5-1 المجال البشري : الملاكات الإدارية العاملة في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين للعام 2022-2023 م .

1-5-2 المجال الزمني : من 17 / 10 / 2022 إلى 14 / 5 / 2023 .

1-5-3 المجال المكاني : مقرات منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين .

2- الدراسات النظرية :

2-1 مفهوم التيقظ القيادي :

لغويًا اقترن مفهوم (اليقظة أو التيقظ) في اللغة العربية بتطابق حالة الوعي أي أن تكون حواسنا منفتحة على العالم من حولنا ، والانتباه لكل ما يحيط بنا وأخذ الحيطة منه (1) .

أمّا القيادة فتعود أصل الكلمة في اللغة العربية إلى الفعل قاد ، يقود إذ يقال (فلان سلس القيادة) أي يقاد على هواك ، وأعطى فلان القيادة أي أذعن طوعاً وقيل كرهاً (2) .

وعرّف (Sisk ، 2018) التيقظ القيادي بأنه " قدرة القائد على جمع ومعالجة وتخزين المعلومات وجميع الإشارات القوية والضعيفة التي تصدر من البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة والتي تمكنه من اتخاذ القرارات الفعالة في استغلال الفرص وتقليل التهديدات " (1) .

(1) منير النعلبكي ؛ قاموس المورد الحديث ، ط 39 : (بيروت ، دار العلم للملايين ، 2004) ، ص 420 .

(2) لمياء سليمان الزبيدي و سماح مؤيد المولى ؛ تأثير التيقظ القيادي في تحقيق الرافعة المعرفية دراسة استطلاعية في وزارة العلوم و

التكنولوجيا : (مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العدد 107 ، 2016) ، ص 161 .

وعرّف (علي , 2017) التيقظ القيادي على أنه " يشبه الرادار في المنظمة لغرض مراقبة جميع الإشارات وجمع المعلومات من حولهم للاستفادة من نقاط قوتهم , والتقاط الفرص والتغلب على نقاط الضعف " (2) .

وأخيراً عرّف (Evans , 2016) التيقظ القيادي على أنه " سباق المعلومات الذي يمكن قائد المنظمة عن طريقه الاستماع طوعاً وطوعياً إلى بيئتها الخارجية من أجل فتح فرص لاستغلالها في الوقت المناسب , وتحديد التهديدات وتجنب آثارها أو تقليلها " (3) .

ويعرّف الباحث التيقظ القيادي على أنه جزء من نظام معلوماتي يوفر معلومات جيدة للقائد في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة , عن طريق عملية بحث وتحليل المعلومات لتكون إشارات الإنذار المبكر , من أجل إضافة قيمة للمنتدى وتكوين الميزة التنافسية.

2-2 أهمية التيقظ القيادي (4) :

إنّ للتيقظ القيادي أهمية كبيرة في تحقيق أهداف العاملين وتحقيق أهداف المنظمة التي تتجلى في نقاط كثيرة يمكن ذكر منها ما يأتي :

- 1- تحسين استغلال الفرص وتجنب التهديدات التي تواجهها المنظمة وآثارها السلبية .
- 2- تشخيص وتحديد أفضل الممارسات التي تخدم المنظمة واستراتيجيتها والتي تضمن لها مواجهة المنافسة .
- 3- يسعى التيقظ القيادي لتحقيق مستوى عالي لمعالجة المعلومات والاستفادة منها في عملية صنع القرار
- 4- العمل على مقارنة أداء المنظمة مع منافسيها ومحاولة تطوير أدائها واكتسابها ميزة تنافسية.
- 5- اختيار المشروع المناسب في قطاعات النشاط الملائم والبيئة المناسبة .

(3) Sisk , Dorothy : **An Exploration of Mindfulness Practices And Leadership Creative Education** , Vol. 9 , No. 9 , 2018 (p. 15) .

(2) علي غالب شاتي ؛ دور القيادة الاستراتيجية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الصحية : (بحث دبلوم في التخطيط الاستراتيجي , كلية الإدارة والاقتصاد , جامعة القادسية , 2017) , ص 77 .

(1) Evans , Travis C. , Walukevich , Katherine A. & Britton Jennifer C. , **Vigilance - avoidance and disengagement are differentially associated with fear and avoidant behaviors in social anxiety** , Journal of Affective Disorders , Vol. 199 , 2016 (p 125) .

(2) هاجر بلعل ؛ **مساهمة اليقظة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - مستغانم** : (رسالة ماجستير في اقتصاد و تسيير مؤسسات , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم , 2018) , ص 35 .

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث:

فرضت متطلبات تناول مشكلة الدراسة الحالية اعتماد منهج البحث الوصفي والذي يُعرف بأنه "المنهج الذي يصف ظاهرة من الظواهر وفق خطة بحثية معينة تتضمن وصف الظواهر، وجمع الحقائق والمعلومات حولها، وتقويم هذه الظواهر في ضوء ما ينبغي أن تكون عليه، وفي ضوء معايير أوفق، واقتراح الخطوات التي يجب أن تكون عليها" (1).

3-2 مجتمع البحث وعيناته:

شمل الموظفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة البالغ عددهم الكلي (186) فرد موزعين بطبيعتهم على (16) منتدى ضمن حدود الرقعة الجغرافية لمحافظة صلاح الدين، اختير منهم للعينة الاستطلاعية (6) أفراد يمثلون ما نسبته (3.226 %) من مجتمعهم الأصل، وكانت عينة البناء (90) فرداً ومثلت ما نسبته (48.387 %) من المجتمع الأصل، ولعينة التطبيق اختير (85) فرد يمثلون ما نسبته (45.699 %) من المجتمع الأصل .

3-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة بالبحث :

أُعتد منها حسب احتياج الإجراءات الميدانية للبحث ، الآتي :

3-3-1 أدوات البحث :

- * المصادر العربية والأجنبية .
- * شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت) .
- * استمارة الاستبانة .
- * السجلات الرسمية في منتديات الشباب والرياضة .
- * المقابلة .

3-3-2 الأجهزة والوسائل المستخدمة بالبحث :

- * حاسبة يدوية علمية نوع (NABAA) صينية الصنع عدد (1) .

(1) مجدي صلاح المهدي؛ مناهج البحث التربوي: القاهرة، دار الفكر العربي، 2019، ص 208 .

- * حاسبة الكترونية شخصية نوع (Lenovo) صناعة صينية عدد (1) .
- * ساعة توقيت الكترونية نوع (MO) صينية الصنع عدد (1) .

3-4 أدوات القياس والإجراءات:

تبنى الباحثان التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة لزيد منذر⁽¹⁾ (زيد، 2023)، الذي يضم محاور (3) موزع عليها (30) فقرة، بدرجة كلية تتراوح (30-150)، وبوسطٍ فرضي (90) كما موضح في ملحق (1) وهذا المقياس خاص بالعينة المستهدفة للقياس نفسها واجريت له معاملات إحصائية عدة، ولم يمض على بناءه مدة طويلة، إذ تم تجريبية استطلاعها على (6) أفراد ولم يواجه الباحثان أية معوقات تذكر، ثم عمد الباحثان إلى مسح آراء وميول واتجاهات الموظفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة عن رأيهم بقيادتهم الادارية بواسطته، وهم الممثلين لعينة التطبيق المحددة مسبقاً بـ(85) فرد، بإجراء الدراسة المسحية الرئيسة عليهم باستمارات ورقية لإداة القياس وبقياس مباشر لهم وبطريقة جمعية وفردية، إذ أستمّر هذا المسح في محافظة صلاح الدين للمدة الزمنية الممتدة من يوم (2023/1/17) ولغاية يوم (2023/2/14)، والتي كانت في مقر هذه التشكيلات الادارية الرياضية في هذه المحافظة، وبعد انتهاء كل فرد مجيب من إجابته، تم سحب استمارات المقياس الورقي منه ومن ثم تبويب البيانات في استمارات خاصة تمهيداً لمعالجتها إحصائياً، تتحقق الباحثان من معالجة نتائجهما باستعمال نظام الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) الإصدار (V28) لمعالجة البيانات لكل من قيم النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومتوسط الفرق بين الوسطين الحسابي والفرضي، واختبار (t-test) لعينة واحدة.

4- النتائج ومناقشتها:

جدول (1) يبين المعالم الاحصائية لمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي لمقياس التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة

عدد افراد عينة التطبيق	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق بين الوسطين	(t)	(Sig)	الدلالة
85	30	150	90	123.08	12.348	33.082	24.7	0.000	0.05

الفرق دال إذ كانت (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (ن-1) = (84) ومستوى الدلالة (0.05) وحدة القياس (الدرجة)

(1) زيد منذر رزوقي ؛ التيقظ القيادي ودوره في التوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر الملاكات الإدارية في محافظة صلاح الدين : (رسالة ماجستير ، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023) .

تبين نتائج الجدول (20) بأن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي لمقياس التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة، وأن هذا الفرق الإحصائي بين هذين الوسطين دال حسب دلالة قيمة (t-test) لعينة واحدة، ولغرض أعزاء أسباب ظهور نتيجته درجة المقياس الكلية بهذا المستوى، يعرض الباحث إجابات عينة التطبيق تفصيلاً لكل محور منه بمقارنة وسطه الحسابي مع وسطه الفرضي، وكما تبينه نتائج الجدول (2):

جدول (2) يبين المعالم الاحصائية لمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي لكل محور من مقياس التيقظ

القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة

أسماء محاور المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للمحور	الفرق الفرضي	الوسط الحسابي	الوسط المعياري	الفرق بين الأحراف	الفرق بين	(t)	(Sig)	الدلالة	الترتيب
التيقظ الخارجي (عوامل البيئة الخارجية)	10	50	30	41.56	3.049	11.565	34.969	0.000	دال	الأول	
التيقظ الداخلي (عوامل البيئة الداخلية)	10	50	30	40.31	4.773	10.306	19.905	0.000	دال	الثالث	
التبصر الاستراتيجي (الاستشراف)	10	50	30	41.21	5.185	11.212	19.936	0.000	دال	الثاني	

الفرق دال إذ كانت (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (ن-1) = (84) ومستوى الدلالة (0.05) وحدة القياس (الدرجة)

يُلاحظ من نتائج جدول (2) أن آراء عينة التطبيق توضح بأن الأوساط الحسابية للمحاور جميعها تعدت قيم الوسط الفرضي الخاص بكلٍ منها، مما يعني أن مستوى هذه المحاور لمقياس التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة كانت إيجابية للمستوى المطلوب جميعها، لتشير بذلك النتائج إلى أنه الفرق الأعلى من المقارنة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لهذه المحاور تصدرها محور التيقظ الخارجي (عوامل البيئة الخارجية) بالمرتبة الأولى في هذه النتائج الإيجابية، أمّا الفرق الأقل فكان لمحور التيقظ الداخلي (عوامل البيئة الداخلية) الذي حل بالمرتبة الثالثة ولم يكن من بين هذه المحاور ما شهد ضعفاً في المستوى.

إذ أنه بالرجوع لنتائج المقياس في الجدول (1) ونتائج المحاور الواردة في الجدول (2) يتبين ظهور المستوى الايجابي للتيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين، ويعزو الباحث ظهور هذه النتائج إلى إن إجابات عينة التطبيق كانت منجذبة نحو ان مدراء المنتديات يولون اهتمامهم بالتيقظ الخارجي (عوامل البيئة الخارجية) من خلال تركيزهم على استقرار سياسة المنتدى مع بيئة عمل المنتديات، ومتابعتهم للتشريعات الحكومية المنظمة لعمل

المنتدى، مما يدفعهم إلى تحديث البنى التحتية على وفق مستحدثات التطورات التكنولوجية، وإن المدراء يمتلكون القدرة على تشخيص عناصر قوة وضعف وفرص وتهديدات بيئة عمل المنتدى مع المنتديات، كما يمتلكون إمكانات تبني تقنيات تكنولوجية حديثة لاستخدامها خارج حدود المنتدى، ويبدون احترامهم للعلاقات الجيدة مع مدراء المنتديات الأخرى، فضلاً عن حرصهم على توطيد علاقاتهم مع مختلف الأطراف الخارجية، مما يتبنون قواعد البيانات لمتابعة كافة المستجدات التي تحدث في البيئة المحيطة، وإن المدراء بحاجة إلى زيادة الاهتمام بمشاركة الموظفين جميعهم في التخطيط السنوي وتطبيقه، ويحتاجون إلى استقطابهم أفضل الخبرات لعمل المنتدى، وإلى زيادة الاهتمام بتوضيح مهام الموظفين في المنتدى، وإلى الحرص الاستماع إلى آراء مختلف الموظفين الخاصة بتطوير العمل الإداري.

إذ أنه على القادة تبني نظام اليقظة التي تعد من مواصفات القائد الناجح لرفع الميزة التنافسية للتشكيل الإداري" (1).

كما أنه "في ظل التغيرات العنيفة التي فرضتها البيئة المحيطة على التشكيلات الإدارية وما تمخض عن هذه التغيرات من تطور جوهري في الفكر الإداري، جيء بمدخل تمكين العاملين كصيحة جديدة تعج بها أدبيات الإدارة وكضرورة حتمية لمواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالتشكيلات الإدارية" (2).

كذلك "إن تفاعل الفرد المستمر مع بيئته الخارجية يُكسبه علاقات معينة مع الأشياء والظواهر والإحداث، مما يجعل حياته تمتلئ بالانفعالات المختلفة من فرح وسرور ومن رهب وخوف وغضب وكراهية، إذ تنشأ الانفعالات من خلال تفاعل الفرد مع الخبرات التي يتعرض لها، إذ لا يمكن صدها أو كفها على الرغم من أنها قد تسبب في شعور الفرد بعدم قدرته على السيطرة على السلوك والتحكم به" (3).

"إن الأفراد يستجيبون معرفياً وسلوكياً وبشكل فاعل تجاه الاحداث البيئية، ولكن الالهم أنهم عن طريق المعرفة يمارسون السيطرة على سلوكهم الخاص الذي لا يؤثر في البيئة فقط، وإنما في الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية وهذا ما يسميه (باندورا) بالاحتمية المتبادلة وللعمليات المعرفية دور كبير في السلوك إذ يرى (باندورا) ان الوظيفة الكبرى للأفكار هي تمكين الفرد من التنبؤ بالأحداث وتطويره لطرائق تساعد في السيطرة على ما يحدث في حياته" (4).

(1) Adeleke Akinniyi A. (2013), Knowledge Management Practices And Organisational Performance of Manufacturing Industry In NIGERIA, Archival & Information Studies, faculty of education, university of ibadan, NIGERIA.

(2) زكريا مطلق الدوري وأحمد علي صالح ؛ إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة : عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 29 .

(3) محمد العربي شمعون؛ التدريب العقلي في المجال الرياضي، ط2: (القاهرة ، دار الفكر العربي، 2009) ، ص 193 .

(4) زينب عبد الكاظم غانم؛ كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات وتوقعات الكفاءة الذاتية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة الجامعة: (أطروحة دكتوراه، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 2011) ، ص 22-23 .

كما أنه "يجب وضع خطط وأهداف أولية لمستقبل ملما بكل التغيرات والتحويلات التي قد تحدث في البيئة المحيطة خلال مراحل التقدم المختلفة، والعمل على تحديد الأنشطة المركزية والفرعية من أجل تحقيق النتائج المرجوة في الفترة الزمنية المحددة" (1).

إذ أن "التأثير يعد محور العملية القيادية الذي يكون مبنياً على قناعة المرؤوسين، وليس على خوفهم أو إذعانهم لفرد أو سلطته، كما أنه من الضروري قبول ممن يمارس الدور القيادي (القائد) ومن الأفراد (التابعين) الذين وافقوا ان يمارس عليهم القائد دور القيادة في زمن وموقف معين" (2).

كذلك "لابد أن يمتلك رؤية ثابتة ولديه رقابة ذاتية، أن يرى ما لا يراه الآخرون، ويتقبل النقد الموجه إلى خيالاته، وهو الذي يضع الخطط المبدعة ويغرس الحماسة لهذه الأفكار الجديدة المبدعة في الآخرين، والقائد لديه تمكن من الموضوع الذي يديره ومن المناخ والبيئة التي يعمل بها" (3).

5- الاستنتاجات والتوصيات :

5-1 الاستنتاجات :

في ضوء ما توصلت نتائج البحث الحالي ، تمّ التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

- 1- إنَّ مقياس التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة يصلح لما أعدَّ لأجله في قياس وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين ، ويتمتع بشروط الأسس والمعاملات العلمية لقبوله في الإدارة الرياضية .
- 2- لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة مستوى مقبولاً من التيقظ القيادي من وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين .
- 3- حققت وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين مستوى متقدماً من التيقظ الخارجي (عوامل البيئة الخارجية) التي ترفع من مستوى التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة .

(1) وفيق حلمي الاغا؛ الريادة في الشركات بمنظور استراتيجي: (مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الأزهر، غزة، المجلد11، العدد1،A،2009)، ص 12-13 .

(2) صلاح عبد القادر أنعمي، المدير القائد والمفكر الاستراتيجي: (عمان، أترأ للنشر والتوزيع، 2008)، ص 136 .

(3) إبراهيم الفقي؛ سحر القيادة - كيف تصبح قائداً فعالاً : (مصر، المنصورة، دار اليقين للنشر والتوزيع ودار أجيال للنشر والتوزيع،2008) ، ص 14-17 .

4- رفع مستوى التيقظ القيادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة الاهتمام بدعم التيقظ الداخلي (عوامل البيئة الداخلية) حسب وجهة نظر منتسبي هذه المنتديات العاملين في محافظة صلاح الدين .

2-5 : التوصيات :

- 1- العمل على تمكين مدراء منتديات الشباب والرياضة من رفع مستوى التيقظ الداخلي (عوامل البيئة الداخلية) .
- 2- العمل على تفعيل واقع الدعم وتشجيع الأداء بالمكافأة المجزية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة لما يقدمونه من أعمال متميزة .
- 3- العمل على دعم مدراء المنتديات في وزارة الشباب والرياضة بإشراكهم في دورات إعداد القادة التي تقيمها دائرة الرعاية العلمية في الوزارة .
- 4- ضرورة اهتمام وزارة الشباب والرياضة العراقية باعتماد نخبة المؤهلين من الأكاديميين المتخصصين بالإدارة الرياضية ، تتبنى فرص تطوير إمكانات مدراء منتديات الشباب والرياضة.
- 5- اعتماد نتائج الأبحاث الأكاديمية التخصصية بالإدارة الرياضية ، ودعم جهود الباحثين الأكاديميين في ميادين وزارة الشباب والرياضة لما لها من دور في تطوير مدراء منتديات الشباب والرياضة في تشكيلاتهم الإدارية .

المصادر

1. إبراهيم الفقي؛ سحر القيادة - كيف تصبح قائداً فعالاً : (مصر، المنصورة، دار اليقين للنشر والتوزيع ودار أجيال للنشر والتوزيع، 2008).
2. زكريا مطلق الدوري وأحمد علي صالح ؛ (إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة : عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر والتوزيع ، 2009) .
3. زيد منذر رزوقي ؛ التيقظ القيادي ودوره في التوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر الملاكات الإدارية في محافظة صلاح الدين : (رسالة ماجستير ، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023) .
4. زينب عبد الكاظم غانم؛ كفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات وتوقعات الكفاءة الذاتية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة الجامعة: (أطروحة دكتوراه، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 2011) .
5. صلاح عبد القادر أنعمي، المدير القائد والمفكر الاستراتيجي: (عمان، أثراء للنشر والتوزيع، 2008) .

6. علي غالب شاتي ؛ دور القيادة الاستراتيجية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الصحية : (بحث دبلوم في التخطيط الاستراتيجي , كلية الإدارة والاقتصاد , جامعة القادسية , 2017) .
7. لمياء سليمان الزبيدي و سماح مؤيد المولى ؛ تأثير التيقظ القيادي في تحقيق الرفاعة المعرفية دراسة استطلاعية في وزارة العلوم و التكنولوجيا : (مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد , الجامعة المستنصرية , العدد 107 , 2016) .
8. مجدي صلاح المهدي؛ مناهج البحث التربوي: (القاهرة، دار الفكر العربي، 2019).
9. محمد العربي شمعون؛ التدريب العقلي في المجال الرياضي, ط2: (القاهرة , دار الفكر العربي, 2009) .
10. منير البعلبكي ؛ قاموس المورد الحديث , ط 39 : (بيروت , دار العلم للملايين , 2004) .
11. هاجر بلعسل ؛ مساهمة اليقظة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر – مستغانم : (رسالة ماجستير في اقتصاد و تسيير مؤسسات , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم , 2018) .
12. وفيق حلمي الاغا؛ الريادة في الشركات بمنظور استراتيجي: (مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الازهر، غزة، المجلد 11، العدد 1، 2009) .

References :

- 1- Adeleke Akinniyi A. (2013), Knowledge Management Practices And Organisational Performance of Manufacturing Industry In NIGERIA, Archival & Information Studies, faculty of education, university of ibadan, NIGERIA.
- 2- Evans , Travis C. , Walukevich , Katherine A. & Britton Jennifer C. Vigilance - avoidance and disengagement are differentially associated with fear and avoidant behaviors in social anxiety , Journal of Affective Disorders , Vol. 199 , 2016 .
- 3- Sisk , Dorothy : An Exploration of Mindfulness Practices And Leadership Creative Education , Vol. 9 , No. 9 , 2018 .
- 4- Ibrahim El-Feki, The Magic of Leadership – How to Become an Effective Leader: Egypt, Mansoura, Dar Al-Yaqeen for Publishing and Distribution and Dar Ajyal for Publishing and Distribution, 2008.
- 5- Muhammad Al-Arabi Chamoun, Mental Training in the Sports Field, 2nd Edition: Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2009.

- 6- Wafik Helmy Al-Agha, Entrepreneurship in Companies from a Strategic Perspective: Journal of Humanities, Al-Azhar University, Gaza, Vol. 11, No. 1A, 2009, p. 12-13 .
- 7- Mounir Baalbaki, Dictionary of the modern resource, 39th edition: Beirut, Dar Al-Ilm for Millions, 2004) .
- 8- Evans , Travis C. , Walukevich , Katherine A. & Britton Jennifer C. Vigilance - avoidance and disengagement are differentially associated with fear and avoidant behaviors in social anxiety , Journal of Affective Disorders , Vol. 199 , 2016 .
- 9- Sisk , Dorothy : An Exploration of Mindfulness Practices And Leadership Creative Education , Vol. 9 , No. 9 , 2018 .
- 10- Lamia Suleiman Al-Zubaidi and Samah Muayad Al-Mawla, The effect of leadership vigilance in achieving knowledge leverage, an exploratory study in the Ministry of Science and Technology: (Journal of the College of Administration and Economics, Al-Mustansiriya University, No. 107, 2016) .
- 11- Ali Ghalib Shati ; The role of strategic leadership in applying the principles of total quality management in health institutions: (Diploma in Strategic Planning, College of Administration and Economics, University of Al-Qadisiya, 2017) .
- 12- Hajar Belassal ; The contribution of strategic vigilance to the development of the institution – a case study of Algeria Telecom – Mostaganem: (Master Thesis in Economics and Institutional Management, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Abdelhamid Ibn Badis University – Mostaganem, 2018) .
- 13- Zakaria Mutlak Al-Douri and Ahmed Ali Saleh: Managing Empowerment and the Economics of Trust in the Third Millennium

Business Organizations: Amman, Dar Al-Yazuri for Printing, Publishing and Distribution, 2009 .

14- Zaid Munther Razouki: Leadership vigilance and its role in the pioneering orientation of directors of youth and sports forums from the point of view of administrative staff in Salah al-Din Governorate: Master Thesis, University of Tikrit, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, 2023.

15- Zainab Abdul Kazem Ghanem, Cognitive Representation Efficiency of Information and Self-Efficacy Expectations and their Relationship to Learning Styles among University Students: PhD Thesis, College of Education, Al-Mustansiriya University, 2011.

16- Salah Abdul Qader Al-Nuaimi, Leading Director and Strategic Thinker: Amman, Ithraa Publishing and Distribution, 2008 .

17- Magdy Salah Al-Mahdi, Educational Research Methods: Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2019.

الملاحق

ملحق (1) يوضح مقياس التيقظ القيادي لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة

ت	عبارات فقرات المحور الأول: التيقظ الخارجي (عوامل البيئة الخارجية)	أتفق تماماً	أتفق	أتفق الى حد ما	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
	يركز المدير على استقرار سياسة المنتدى مع بيئة عمل المنتديات.					
	يتابع المدير التشريعات الحكومية المنظمة لعمل المنتدى.					
	يعمل مدير المنتدى على تحديث البنى التحتية على وفق مستحدثات التطورات التكنولوجية .					
	يشخص المدير عناصر قوة وضعف وفرص وتهديدات بيئة عمل المنتدى مع المنتديات.					
	يمتلك مدير المنتدى إمكانات تبني تقنيات تكنولوجية حديثة لاستخدامها خارج حدود المنتدى.					
	يحترم مدير المنتدى العلاقات الجيدة مع مدراء المنتديات الأخرى.					
	يراعي المدير المعايير الدولية لحماية البيئة من التلوث عند ممارسة مختلف نشاطات المنتدى.					
	يوافق مدير المنتدى مستجدات العمل الإداري لمجال الشباب والرياضة.					

					يحرص مدير المنتدى على توطيد علاقاته مع مختلف الأطراف الخارجية.	
					يتبنى مدير المنتدى قواعد البيانات لمتابعة كافة المستجدات التي تحدث في البيئة المحيطة.	
ت	عبارات فقرات المحور الثاني: التيقظ الداخلي (عوامل البيئة الداخلية)	أتفق تماماً	أتفق	أتفق الى حدا ما	لا أتفق إطلاقاً	
	يهتم مدير المنتدى بمشاركة الموظفين جميعهم في التخطيط السنوي وتطبيقه.					
	يستقطب المدير أفضل الخبرات لعمل المنتدى.					
	يوظف المدير التقنيات الحديثة لتطوير عمل المنتدى الإداري.					
	يهتم المدير بتوضيح مهام الموظفين في المنتدى.					
	يرعى المدير توطيد العلاقات بين موظفي المنتدى لتطوير الأداء الإداري.					
	يسخر المدير قدراته لمسايرة التغييرات في بيئة المنتدى.					
	يشخص المدير عناصر قوة وضعف وفرص وتهديدات بيئة العمل الداخلي في المنتدى.					
	يحرص المدير على توطيد علاقاته مع الأطراف الداخلية في المنتدى.					
	يتابع المدير تطبيق القوانين والتعليمات داخل المنتدى.					
	يستمتع لآراء مختلف الموظفين الخاصة بتطوير العمل الإداري.					
ت	عبارات فقرات المحور الثالث: التبصر الاستراتيجي (الاستشراف)	أتفق تماماً	أتفق	أتفق الى حدا ما	لا أتفق إطلاقاً	
	يهتم مدير المنتدى بالمستقبل لاستشراف الاحتمالات المثيرة.					
	يهتم مدير المنتدى باستكمال قواعد البيانات للاستفادة منها في رسم توقعات المستقبل.					
	يسبق مدير المنتدى الآخرين في وضع تصورات إزاء المواقف المختلفة.					
	يرحب مدير المنتدى بالآراء والأفكار الداعمة للعمل الإداري.					
	يستلم مدير المنتدى المعلومات بسرعة بديهية مبكرة.					
	يجد مدير المنتدى بدائل عدة تساعده عند تنفيذ القرارات.					
	يبدع مدير المنتدى بجودة عمله الإداري للحفاظ على موقعه التنافسي.					
	يستكشف مدير المنتدى استغلال فرص الميزة التنافسية.					
	يقدم مدير المنتدى الدعم والمساندة للمؤسسين في العمل.					
	يحرص مدير المنتدى على إعداد دورات تدريبية للموظفين لزيادة مهاراتهم الوظيفية.					