



The level of smart leadership of the heads of the third-division football clubs in the Middle Euphrates region from the perspective of their members

Muhammad Hussein Arar^{*1} , Prof. Dr. Muhammad Abdul-Sada² 

^{1,2} *University of Babylon. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.*

*Corresponding author:

Received: 02-05-2025

Publication: 28-06-2025

Abstract

This research aims to identify the level of smart leadership among the presidents of third-division football clubs in the Middle Euphrates region, from the perspective of the club members themselves, in light of the development of a special scale for smart leadership that is appropriate to the nature of the Iraqi sports environment. The importance of this research stems from the need for accurate measurement tools to assess modern leadership capabilities in the sports community, particularly at the administrative levels of clubs operating under conditions of limited resources and organizational challenges. The researchers adopted a descriptive approach using a scale-building method. The concept of smart leadership and its theoretical dimensions were initially defined based on modern educational and administrative literature. The scale's dimensions included: (innovative behavior, work strategy, problem-solving, work environment, and flexibility). Then a group of paragraphs was formulated, the initial number of which was (34) paragraphs, and they were presented to a group of arbitrators specializing in sports management and educational psychology to ensure apparent and content validity. After completing all the requirements of the procedures for building the (smart leadership) scale, and the readiness of this scale for application, the researchers, in the presence of the assistant work team, applied the scale to the application sample numbering (122), represented by the members of the administrative bodies of the Al-Furat Al-Awsat football clubs for the third division for the sports season 2024-2025 for the period from 4/20/2025 until 4/30/2025) and in the paper method and the electronic method. All questionnaires were received for the scale, in order to know the relationship between the research variables.

Keywords: Smart driving, Middle Euphrates, football.



مستوى القيادة الذكية لرؤساء اندية الدرجة الثالثة منطقة الفرات الأوسط لكرة القدم من وجهة نظر أعضاؤها

محمد حسين عرار ، أ.د. محمد عبد السادة

العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ استلام البحث 2025/5/2 تاريخ نشر البحث 2025/6/28

الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى القيادة الذكية لدى رؤساء أندية الدرجة الثالثة لكرة القدم في منطقة الفرات الأوسط، من وجهة نظر أعضاء الأندية أنفسهم، وذلك في ضوء بناء مقياس خاص للقيادة الذكية يتناسب مع طبيعة البيئة الرياضية العراقية. انطلقت أهمية البحث من الحاجة إلى أدوات قياس دقيقة يمكن من خلالها تقييم القدرات القيادية الحديثة في الوسط الرياضي، لا سيما في المستويات الإدارية للأندية التي تعمل في ظروف محدودة الإمكانيات والتحديات التنظيمية. اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب بناء المقاييس، حيث تم في البداية تحديد مفهوم القيادة الذكية وأبعادها النظرية بالاستناد إلى الأدبيات التربوية والإدارية الحديثة. وقد تضمنت أبعاد المقياس: (السلوك الابتكاري، استراتيجية العمل، حل المشكلات، بيئة العمل، المرونة). ثم صيغت مجموعة من الفقرات بلغ عددها الأولي (34) فقرة، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة الرياضية وعلم النفس التربوي لضمان الصدق الظاهري والمحتوى. بعد استكمال كل متطلبات اجراءات بناء مقياس (القيادة الذكية)، وجاهزية هذه المقياس للتطبيق، طبق الباحثان وبحضور فريق العمل المساعد المقياس على عينة التطبيق البالغ عددها (122) المتمثلة أعضاء الهيئات الإدارية لاندية الفرات الأوسط بكرة القدم للدرجة الثالثة للموسم الرياضي 2024-2025 للمدة من 2025/4/20 ولغاية 2025/4/30) و بالطريقة الورقية والطريقة الالكترونية ، إذ تم استلام جميع الاستمارات للمقياس، من اجل معرفة العلاقة بين المتغيرات البحث.

الكلمات المفتاحية: القيادة الذكية، الفرات الأوسط، كرة القدم.

1-المقدمة:

تُعد القيادة الذكية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة في مختلف مجالات العمل، لا سيما في البيئات التي تتطلب تكيفاً سريعاً، واتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على التفكير المرن والابتكار. وفي المجال الرياضي، تلعب القيادة دوراً محورياً في نجاح المؤسسات والأندية الرياضية، خاصةً تلك التي تعمل ضمن ظروف معقدة مثل محدودية الموارد والتحديات التنظيمية، كما هو الحال في أندية الدرجة الثالثة لكرة القدم في العراق. إن رؤساء الأندية الرياضية يُمثلون القمة الإدارية والتنظيمية، ويقع على عاتقهم مسؤولية توجيه العمل وتحقيق الأهداف وسط تحديات كبيرة. ومن هذا المنطلق، أصبح من الضروري دراسة أنماط قيادتهم وفقاً لمعايير معاصرة، مثل القيادة الذكية، التي تدمج بين الذكاء العاطفي والاجتماعي، والقدرة على التفكير الاستراتيجي، والتعامل بمرونة مع المتغيرات، وحل المشكلات بطريقة ابتكارية.

وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن الدراسات في البيئة العراقية التي تناولت مفهوم القيادة الذكية في المجال الرياضي - وبخاصة في الأندية ذات الموارد المحدودة - ما زالت محدودة. لذا، جاء هذا البحث ليسد فجوة معرفية، من خلال بناء مقياس علمي لقياس مستوى القيادة الذكية لدى رؤساء أندية الدرجة الثالثة في منطقة الفرات الأوسط، والوقوف على واقع هذه القيادة من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية لتلك الأندية.

تشهد المؤسسات الرياضية، وخصوصاً الأندية ذات الإمكانيات المحدودة مثل أندية الدرجة الثالثة، تحديات إدارية وتنظيمية تتطلب من القيادات الرياضية نمطاً متطوراً من القيادة يتجاوز الأساليب التقليدية، ويعتمد على الذكاء في إدارة الموارد، وفهم الأفراد، والتعامل مع المتغيرات المتسارعة في البيئة الرياضية. ويُعد مفهوم القيادة الذكية أحد المفاهيم الحديثة التي تدمج بين التفكير الاستراتيجي، والمرونة، والابتكار، والقدرة على اتخاذ قرارات فعالة في ظل الضغوط والتحديات. ورغم أهمية هذا النمط من القيادة، إلا أن البيئة الرياضية العراقية - وخصوصاً في أندية الدرجة الثالثة - لا تزال تفتقر إلى أدوات واضحة لقياس مدى توافر القيادة الذكية لدى رؤساء الأندية، كما تفتقر إلى الدراسات التي تسلط الضوء على هذا الجانب الحيوي من العمل الإداري الرياضي. ومن خلال اطلاع الباحثان ومتابعته الميدانية، لاحظ أن هناك تفاوتاً في أداء القيادات الرياضية، ما يثير التساؤل حول مدى امتلاكهم لسمات القيادة الذكية، وتأثير ذلك على واقع الأندية. وعليه، تتمثل مشكلة البحث في غياب مقياس علمي لقياس القيادة الذكية لدى رؤساء أندية الدرجة الثالثة. وعدم وضوح مستوى هذه القيادة من وجهة نظر أعضاء الأندية

أنفسهم، مما استدعى بناء مقياس يتلاءم مع البيئة المحلية، وتطبيقه للكشف عن واقع القيادة الذكية في هذا المستوى الرياضي.

ويهدف البحث الى:

1-بناء مقياس القيادة الذكية للأعضاء الهيئات الادارية للأندية الدرجة الثالثة الرياضية في الفرات الأوسط. خلال موسم 2025/2024.

2-التعرف على مستوى القيادة الذكية لرؤساء اندية الفرات الأوسط من وجهة نظر أعضاؤها.

2- إجراءات البحث :

2-1 منهج البحث : إستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته :

ويُعد توصيف وطريقة إختيار مجتمع البحث وعيناته من المسلمات الأساسية الضرورية في أي بحث علمي ، أن هذا التحديد لأبد من أن يكون ضمن محددات واضحة مع ذكر الأسباب لهذا الاختيار ومدى تمثيل العينة للمجتمع ، وعلى هذا الأساس تم تحديد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الإدارية لاندية الفرات الأوسط بكرة القدم للدرجة الثالثة والبالغ عددهم (41) ناديا والمشاركين في الدوري للموسم (2024-2025) ، إذ بلغ عدد المجتمع الكلي (329) فرداً التي مثلت مجتمع الأصل ، وتم استبعاد رؤساء الأندية والبالغ عددهم (41) فرداً وبالتالي اصبح العدد الكلي (288) فرداً .

- العينة الاستطلاعية : إختيار عينة للتجربة الاستطلاعية وبلغت (9) وبنسبة (3.125%) فرداً يمثلها نادي المشروع الرياضي كما مبين في جدول (1) .

- عينة البناء: اشتملت على (133) فردا وبنسبة (40.42%) ،

- وكانت عينة التطبيق بواقع (120) فرداً وبنسبة (36.47%) .

- تم استبعاد (26) لعدم الاجابة على المقاييس .

جدول (1) يبين التوزيع الكلي لأفراد عينة

ت	اسم النادي	المحافظة	عدد الاعضاء	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1.	المشروع	بابل	9	9	---	---
2.	بابل	بابل	7	---	7	---
3.	حطين	بابل	9	---	9	---
4.	المحاويل	بابل	6	---	6	---
5.	الحلة	بابل	6	---	6	---
6.	النيل	بابل	5	---	5	---
7.	الهاشمية	بابل	6	---	6	---
8.	المدحتية	بابل	8	---	8	---
9.	المسيب	بابل	6	---	6	---
10.	الشوملي	بابل	6	---	6	---
11.	ابراهيم الخليل	بابل	8	---	8	---
12.	الجنائن	بابل	8	---	8	---
13.	السدة	بابل	6	---	6	---
14.	البلادي	بابل	5	---	5	---
15.	التضامن	النجف	9	---	9	---
16.	الازدهار	النجف	8	---	8	---
17.	المشخاب	النجف	8	---	8	---
18.	الابداع	كربلاء	7	---	7	---
19.	الهندية	كربلاء	6	---	6	---
20.	الغاضرية	كربلاء	9	---	9	---
21.	الحر	كربلاء	5	---	---	5
22.	الطف	كربلاء	7	---	---	7
23.	امام المتقين	كربلاء	6	---	---	6
24.	الاسرة	كربلاء	7	---	---	7

6	---	---	6	كربلاء	عين التمر	.25
7	---	---	7	كربلاء	النضال	.26
8	---	---	8	كربلاء	الجماهير	.27
9	---	---	9	القادسية	السنية	.28
8	---	---	8	القادسية	غماس	.29
7	---	---	7	القادسية	الدغارة	.30
6	---	---	6	القادسية	الرافدين	.31
8	---	---	8	القادسية	اليقضة	.32
6	---	---	6	القادسية	الانتفاضة	.33
5	---	---	5	القادسية	نفر	.34
8	---	---	8	القادسية	الحمزة	.35
7	---	---	7	القادسية	الشامية	.36
8	---	---	8	القادسية	المهناوية	.37
7	---	---	7	القادسية	الاتفاق	.38
8	---	---	8	المتنى	اورك	.39
7	---	---	7	المتنى	المتنى	.40
6	---	---	6	المتنى	السلمان	.41

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- الاستبانة.
- المقابلات.
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- الملاحظة
- الحاسبة يدوية إلكترونية.
- حاسبة شخصية نوع (acer) عدد (1).
- أدوات مكتبية (أوراق. أقلام).
- ساعة توقيت يدوية نوع (KENKO) عدد (1).
- ويتطلب تحقيق أهداف البحث الحالي بناء الأدوات الآتية:-
- مقياس إدارة الازمات .
- مقياس القيادة الذكية.

2-4-1 إجراءات بناء مقياس (القيادة الذكية):

لتحقيق الهدف في بناء مقياس (، القيادة الذكية) لاعضاء الهيئات الإدارية لاندية الدرجة الثالثة بكرة القدم لمنطقة الفرات الأوسط قام الباحثان باتباع الخطوات العلمية لذلك والتي تلخصت بما يأتي:

2-4-1-1 تحديد الهدف من بناء مقياس (القيادة الذكية):

أن الهدف من بناء مقياس (، القيادة الذكية) هو التوصل الى بناء اداة قياس متغيرات البحث (القيادة الذكية) للوصول بها الى الحالة الرقمية لتحقيق اهداف البحث .

2-1-4-2 تحديد الإطار النظري لمقياس (القيادة الذكية):

بعد اطلاع الباحثان على الادبيات والمصادر والمراجع والدراسات المشابهة والمقاييس ذات الصلة بموضوع البحث ، تعرف الباحثان على الظاهرة ثم تحديد اهميتها ومعناها وابعادها الفرعية و محاورها وتعريف كل محور منها ، وما هية ذلك المتغير وهذا ما قام به الباحثان وتحضير الباب الثاني من هذه الدراسة بمتابعة الباحثان للدراسة النظرية حدد مجالات مقياس القيادة الذكية وصياغة الفقرات فضلا عن مراعاة وتكملة الخطوات العلمية التي من الواجب على الباحثان اتباعها فان اطلاع الباحثان على الجانب النظري امر ضروري ومهم لان بناء اي مقياس يجب ان يرتبط باطار نظري معين وخاص اذ يكون المرجع الذي يستند اليه الباحثان في تحديد المجالات الخاصة للمقياس وصياغة فقراته كونها أكثر النظريات التي تناولت هذا المصطلح من حيث الدراسة والتفسير وأن أكثر داعمي هذه النظرية أعطوا آراء واقعية للنظرية

2-1-4-3 تحديد المجالات وصلاحياتها مقياس (القيادة الذكية):

تم تحديد مجالات المقاييس بعد مراجعة الباحثان الشاملة لمختلف الدراسات والبحوث السابقة في بناء مقياس (القيادة الذكية) وتم تحديد (7) مجالات لمقياس القيادة الذكية ثم قام الباحثان بإجراء استفسارات عن طريق المقابلات مع عدد من الخبراء والمختصين لأخذ آرائهم في هذه المجالات وبعدها قام الباحثان بتحديد تعريف إجرائي لكل مجال من هذه المجالات.

ثم تم عرض المجالات المقترحة على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (15) خبيرا من أساتذة علم الادارة والتنظيم الرياضي عن طريق إستمارة لاستطلاع رأي الخبراء حول تحديد مدى صلاحية القيادة الذكية وتم إستعمال اختبار(كا)² لقبول المجالات ، لينتج عن ذلك قبول و (5) مجالات لمقياس القيادة الذكية وكما مبين في الجدولين (3،2) ، الذان يبينان قبول المجال على اساس قيمة (كا)² المحسوبة وفي ضوء اراء الخبراء تم الحصول على جميع المجالات المرشحة بعد تصحيح بسيط بأسماء المجالات وهي كالآتي:

جدول (2) يبين صلاحية مجالات مقياس القيادة الذكية حسب اجابات الخبراء

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	الصلاحية
1	السلوك الابتكاري	15	صفر	15	3,84	مقبول
2	المشاركة والتعاون الغير مقبول	1	14	11.26		غير مقبول
3	استراتيجية العمل	13	2	8.06		مقبول
4	المبادرة الغير مقبول	صفر	15	15		غير مقبول
5	حل المشكلات	12	3	5.4		مقبول
6	بيئة العمل	14	1	11.26		مقبول
7	المرونة	15	صفر	15		مقبول

مما ورد آنفا ، يتبين لنا درجة الموافقة التي حصلت عليها المجالات المقبولة والبالغ عددها (5) مجالات لكل مقياس من السادة الخبراء والمتخصصين لصلاحيتها وهذه المجالات ظهرت عندها قيم (كا²) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) عند درجة (1) ومستوى دلالة (0.05) ولصالح الاستجابة للبديل (تصلح)

ولتعزيز ما اتخذه الباحثان من اجراءات ، نسلط الضوء على ما جاء به (كريم مهدي): اذ يشيرون على انه " عندما تكون قيمة (كا²) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية فإنها تكون لصالح الإجابة التي تقابل أكثر التكرارات لآراء السادة الخبراء (تصلح أو لا تصلح) ، أما عندما تكون قيمة (كا²) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكوّن ، لأنه ليس هناك اتفاق من السادة الخبراء على صلاحيتها" .

2-4-1-4 إعداد الصيغة الأولية لمقياس (القيادة الذكية):

يحتاج إعداد الصيغة الأولية للمقياس هو القيام بعدة إجراءات بدأت بعملية إعداد فقرات المقياس وتحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسها والشروع بصياغة الفقرات وأخيراً إعداد تعليمات المقياس وفهم الفقرات من المجيبين ، وفي ما يأتي وصف لتلك الإجراءات:

2-4-1-4-1 اعداد الفقرات لمقياس (القيادة الذكية):

بعد أن تم تحديد الهدف من المقياس وتحديد مجالاته وجمع فقرات المقاييس قام الباحثان بإعداد الفقرات من خلال الإطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات الخاصة في مجال (القيادة الذكية) لأعداد فقرات المقياس ودراستها وتحليلها وتوزيعها على مجالات.

إذ أن إعداد فقرات المقياس من أهم الخطوات في الاختبارات الإدارية النفسية وتتطلب هذه العملية توفر الشروط الآتية لدى مصمم الاختبار أو المقياس :

- التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوعات المراد قياسها .
- الطلاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة .
- معرفة الطرائق المختلفة لكتابة المفردات، حتى يستطيع أن يختار منها ما يناسب هدف الاختبار .
- أن تكون لديه القدرة على تصور وابتكار المواقف التي يمكن من خلالها قياس القدرة أو السمة المراد قياسها.

- فهم خصائص المختبرين الذين وضع لهم الاختبار .
- عند صياغة وكتابة الفقرات يجب أن يتبع الباحثان ما يأتي:
- تكون الفقرات واضحة المعاني وسهلة .

- لا تصاغ الفقرة بالماضي.
- أن تعكس تعريف الاتجاه المراد قياسه.
- أن تكون الفقرة تحتوي على فكرة واحدة وغير مركبة.

2-4-1-4-2 صياغة فقرات مقياس (القيادة الذكية):

هنالك مجموعة من الأسس استخدمها الباحثان في صياغة فقرات المقياس . وهي أن تتضمن الفقرة فكرة واحدة وأن تكون لغة الفقرة بسيطة ومباشرة ، وتجنب إستعمال النفي أو نفي النفي في الفقرة لأن ذلك يربك المستجيب اتبع الباحثان أسلوب لغة المخاطب في صياغة فقراته وأيد ذلك رأي الخبراء الذين استشارهم الباحثان من خلال المقابلات والاطلاع على الدراسات السابقة والكتب والمصادر الخاصة بمتغيرات البحث استطاع الباحثان من الحصول على (50) فقرة وموزعة على خمسة مجالات (السلوك الابتكاري ، استراتيجية العمل ، حل المشكلات بيئة العمل ، المرونة) حيث بلغ عدد الفقرات في مجال السلوك الابتكاري (10) فقرات وبلغ عدد الفقرات في استراتيجية العمل (10) فقرات ، حل المشكلات (10) فقرات وعدد الفقرات في بيئة العمل (10) فقرات وعدد فقرات مجال المرونة (10) فقرات.

جدول (3) مجالات مقياس القيادة الذكية وعدد الفقرات التابعة له عند توزيعها على السادة الخبراء

ت	مجالات إدارة الازمات	عدد الفقرات
1	السلوك الابتكاري	10
2	استراتيجية العمل	10
3	حل المشكلات	10
4	بيئة العمل	10
5	المرونة	10
المجموع		50

2-4-1-4-4 السلامة اللغوية لفقرات مقياس (القيادة الذكية):

بعد أن أنهى الباحثان من صياغة الفقرات قام بعرضها على متخصص في اللغة العربية لتكون خالية وسليمة من الأخطاء اللغوية واخذ الباحثان بتلك الملاحظات التي كأنت على الفقرات وبهذا الإجراء تكون الفقرات سليمة وقد تحققت السلامة اللغوية في المقاييس.

2-4-1-4-5 عرض الفقرات وبدائل الاجابة على السادة الخبراء مقياس (القيادة الذكية):

من المؤكد أن تكون الفقرات ذات صلاحية علمية وأن أحسن طريقة ليتم التأكد من صلاحية الفقرات هو أن يقوم عدد من الخبراء والمختصين بتقييم وتقدير صلاحيتها لقياس الظاهرة المراد قياسها .واستناداً إلى ذلك و مقياس القيادة الذكية بصيغته الأولية والمكونة من (50) فقرة مع مجالاته (ينظر ملحق 9) على مجموعه من الخبراء والمختصين في مجال علم الإدارة والتنظيم الرياضي والذي بلغ عددهم (15) خبيراً ومختصاً لغرض الحكم على صلاحيتها من حيث الصياغة وملاءمتها لقياس ومجالات مقياس (، القيادة

2-4-1-4-8 التجربة الاستطلاعية لمقياس (القيادة الذكية)

بعد أن تم وضع الصيغة الأولية للمقاييس، أجرى الباحثان التجربة الاستطلاعية لمقياس (، القيادة الذكية)، بمساعدة فريق العمل المساعد على عينة بلغت (9) فرداً يمثلها (1) نادي من ضمن مجتمع البحث بتاريخ 2025/2/23 المصادف في يوم (الاحد) في مقر النادي ، وكان الغرض من اجراء التجربة الاستطلاعية معرفة ما يأتي:

- وضوح فقرات المقياسين وتعليماته.
 - الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقياسين.
 - إمكانية الفريق المساعد لمساعدة الباحثان في إجراءات تنفيذ المقياسين.
 - تلافي واجتياز بعض المعوقات في أثناء إجراءات تنفيذ المقياسين .
- وقد تم التأكد من أن المقياس بتعليماته وفقراته كأداة مناسبة لعينة البحث وأن الوقت المستغرق للإجابة للمقياس القيادة الذكية يتراوح ما بين (12-16) دقيقة، وتمتع إمكانية فريق العمل المساعد لمساعدة الباحثان في إجراءات تنفيذ المقياس ولم تحدث معوقات تذكر وبهذا أصبحت المقياس جاهزة للتطبيق .

2-4-1-4 التجربة الرئيسية لتطبيق مقياس (القيادة الذكية) على عينة البناء:

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (133) فرداً يمثلون أعضاء الهيئات الإدارية لنادية الفرات الأوسط بكرة القدم للدرجة الثالثة خلال المدة من 15 / 3 / 2025 المصادف يوم الثلاثاء ولغاية 10 / 4 / 2025 المصادف يوم الخميس وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، جدول الباحثان البيانات الخاصة بأفراد عينة البناء بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً، وتم تطبيق المقياس بمساعدة فريق العمل المساعد .

2-5 الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث:

- استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي ومن ضمنها :
- إختبار (كا²) .
 - الوسط الحسابي .
 - الانحراف المعياري .
 - إختبار (t-test) للعينتين المستقلتين .
 - معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
 - معادلة (سبيرمان - براون) .
 - معادلة الفاكرونباخ .
 - معادلة الانحدار

3-مناقشة وتحليل النتائج:

مجالات	الوسط الحسابي	القيادة الذكية		الوسط الفرضي	T	SNG.
		الانحراف معياري	الوسط			
1	21.891	3.352	18	12.716	0	
2	33.875	4.662	27	16.152	0	
3	21.391	3.459	18	10.738	0	
4	25.958	6.375	21	8.52	0	
5	21.742	4.59	18	8.93	0	
مقياس الكلي	124.858	15.601	102	16.051	0	

يمكن تفسير المقياس والمجالات بمعنوية الفروق لصالح الوسط الحسابي لأن وعي الفرد بنقاط القوة والضعف يجعله أكثر تأملاً في مهامهم وخططتهم ذلك بأنّ ذكاء الشخصية يحتاج إلى الوعي بالذات، ويظهر في كل نشاط يميز وعي الفرد بنقاط القوة والضعف في خطته وأهدافه، والتأمل في كل نشاط معرفي يميز وعي الفرد لتخيلاته، وحده، أو تنبئه، فضلاً عن استقلاليته في كل نشاط معرفي يتميز بالاعتماد الذاتي على التفكير وهذا ما اتفق عليه الباحثان مع (ابراهيم، 2008).

ويمكن تفسير ذلك بأن المهمة الأساسية لمدراء الأندية اليوم تكمن في إحداث انطباع جيد لدى العاملين أو الموظفين أو الذين ينتمون اليهم ماليا وإداريا مثل الاعضاء وهذا موجود على المستوى الفعلي لأسباب عدة، وذلك لا يحصل إلاّ عندما يخلق القائد نوعاً من الصدى الطيب لدى مرؤوسيه، من خلال تحرير أفضل ما يمتلك من طاقات، لذلك تُعد القيادة في الأساس وظيفة شعورية، الأمر الذي يمكن أن يقود إلى صياغة نماذج جديدة في الإدارة تدعو القادة الإداريين إلى وقفة تأمل كما ان كفاءة إداريين يديرون منظومة الرياضة العراقية يراد إلى ما يكفي من الذكاء للاضطلاع بمسؤولياتهم والتعامل مع التحديات ، بسبب ان القادة الموهوبون هم أولئك الذين يمتلكون مهارات تفكير تحليلية ومفاهيمية متميزة وبالتالي هم ذوو قيمة كبيرة للمنظمات ، علاوة على ذلك ، "لكي يشجع القائد مهارات الذكاء في حل المشكلات والإبداع، لهذا يحتاجون إلى نمذجة هذه المهارات المعرفية بأنفسهم "

أنّ الاتجاهات الداخلية لقادة الأندية الرياضية تشكل حافزا إلى التفوق، إذا إنّ السعي إلى التفوق والوصول إلى الكمال والإحساس بالذات والإدراك الذاتي العميقين والحكمة أو العقلانية والقدرة على

الإدراك الحسي للعلاقة بين القائد ومدى التواصل مع الآخرين، وإن هذا التفوق لا يمكن أن يحدث من دون إدراك، ووعي تام بالأهداف، والتي تستند على النظرة المتقابلة التي تستند على الإيمان والثقة، فأهداف القائد داخل النادي هي التي توجه سلوكه نحو المستقبل.

	الارتباط	
القيادة الذكية	0.599	1
	0	
مقياس إدارة الازمات	1	0.599
		0

			F	نسبة المساهمة والارتباط	
SNG.	قيمة F	الخطأ المعياري	النسبة معدلة	نسبة المساهمة	الارتباط
0	66.121	11.505	0.354	0.359	0.599

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

- 1-أظهرت نتائج الدراسة تفاوتاً في مستوى القيادة الذكية لدى رؤساء أندية الدرجة الثالثة في منطقة الفرات الأوسط، حيث تبين أن بعض الرؤساء يمتلكون مهارات قيادية ذكية بدرجات متفاوتة، في حين يعاني آخرون من ضعف واضح في بعض أبعاد القيادة الذكية.
- 2-برز البعد العاطفي للقيادة، مثل الذكاء العاطفي والتفاعل الإنساني، بشكل ملحوظ لدى أغلب الرؤساء، مقارنة بالأبعاد الاستراتيجية والمعرفية التي كانت أقل تطوراً.
- 3-لوحظ ضعف في توظيف أدوات التحليل واتخاذ القرار المبني على البيانات لدى عدد من رؤساء الأندية، مما أثر سلباً على كفاءة الإدارة الرياضية.
- 4-أظهرت الدراسة وجود فجوة بين تطلعات أعضاء الأندية والواقع الإداري والقيادي، حيث أشار عدد من الأعضاء إلى أن بعض القرارات لا تتسم بالمرونة أو الفاعلية المطلوبة.
- 5-تبين غياب واضح للبرامج التدريبية والتطويرية التي تُعنى بتنمية مهارات القيادة الذكية لدى رؤساء الأندية، مما أدى إلى محدودية في تجديد الأفكار وتطوير الأداء المؤسسي.

4-2التوصيات:

- 1-ضرورة عقد ورش عمل وبرامج تدريبية متخصصة في القيادة الذكية لرؤساء الأندية، تركز على تطوير المهارات الاستراتيجية، والعاطفية، والتحليلية.
- 2-اعتماد آليات تقييم دوري لأداء القيادة في الأندية الرياضية، مع إشراك أعضاء النادي والكوادر الفنية في تقديم التغذية الراجعة.
- 3-تعزيز ثقافة العمل الجماعي واتخاذ القرار التشاركي داخل الأندية، بما يساهم في ترسيخ مبادئ القيادة الذكية ويزيد من الانسجام بين القيادة والأعضاء.
- 4-توفير مستشارين إداريين أو فنيين لمساندة رؤساء الأندية في تحليل البيانات واتخاذ القرارات المبنية على معلومات دقيقة.
- 5-العمل على تحديث البنية الإدارية للأندية من خلال توظيف التكنولوجيا في الإدارة والتخطيط، لرفع كفاءة العمل وتحسين الاستجابة للمتغيرات.
- 6-اعتماد معايير موضوعية وواضحة لاختيار القيادات الرياضية، تركز على الكفاءة القيادية والقدرة على إدارة الفرق والمؤسسات بفعالية عالية.

المصادر

- علي عبد الله السليفاني: دور عدد من ابعاد القيادة الذكية في بناء الطاقة المنظمة (دراسة استطلاعية لآراء مديري الادارات التنفيذية في عينة من منظمات الاعمال في مدينة زاخو، رسالة ماجستير، مجلس فاكاتي القانون والادارة) جامعة دهوك 2013.
- محسن لطفي احمد: مقياس الشخصية، ب. م (القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، 2008.
- زهراء جواد عباس : اختصاص اللغة العربية ، جامعة الاسلامية، كلية العلوم الاسلامية .
- Hoffman B & Frost BC 2006. Multiple intelligences of transformational)¹ leaders: An empirical examination. International Journal of Manpower. 27(1):37-51. doi: 10.1108/01437720610652826 .