

The reality of strategic leadership among sports club presidents from the point of view of their members

Amjad Adam Musa^{*1} , Prof. Dr Saddam Mohamed Farid² ,

Asst. Prof. Dr. Alaa Hassan Ali³ 

^{1,2,3} University of Babylon. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author: alaa.h.ali@uobabylon.edu.iq

Received: 12-05-2025

Publication: 28-06-2025

Abstract

Volleyball has witnessed a great and rapid development in recent years in all its aspects, which has led to a change in the nature of the game and its characterization by the precision and speed of performance. Therefore, the efforts of those concerned with this game have been devoted to establishing scientific foundations and rules in preparing the administrative bodies of clubs. And providing the necessary requirements to enable them to achieve the best results, as they are considered one of the most important pillars of the successful administrative process. The importance of this study lies in its attempt to uncover and predict the reality of the strategic leadership of the presidents of participating volleyball clubs from the perspective of their members. The problem is that, in light of the contemporary challenges facing sports clubs, it has become imperative to adopt modern leadership styles that enhance strategic leadership, one of which is helping to guide organizations toward achieving their goals efficiently and effectively. However, the extent to which strategic leadership impacts the reality of leaders remains under investigation. From this perspective, the research problem arises in an attempt to understand and analyze the reality of strategic leadership by presidents from the perspective of members of the administrative bodies of participating volleyball clubs. The researchers used a descriptive approach using a survey method and correlational and predictive relationships, as it is appropriate for the nature of the research. The research community was determined by the members of the administrative bodies of the volleyball sports clubs in Iraq participating in the 2023/2024 season, numbering (130) members distributed across (15) sports clubs. The statistical package (SPSS) was used for the purpose of data processing.

Keywords: Strategic Leadership, Sports Club Presidents.



واقع القيادة الاستراتيجية لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر اعضاؤها

أمجد ادم موسى ، أ.د. صدام محمد فريد ، أ.م.د. علاء حسن علي

alaa.h.ali@uobabylon.edu.iq

العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ استلام البحث 2025/5/12 تاريخ نشر البحث 2025/6/28

الملخص

إن لعبة الكرة الطائرة شهدت تطوراً كبيراً وسريعاً في السنوات الأخيرة وفي جميع جوانبها، الأمر الذي دفع إلى تغيير طابع اللعب واتسامه بدقة الأداء وسرعته، ولهذا كرست جهود المعنيين بهذه اللعبة في وضع أسس وقواعد علمية في إعداد هيئات الاندية إدارياً، وهيئة المتطلبات الضرورية للوصول بهم إلى تحقيق أفضل النتائج كونهم يعتبرون إحدى أهم الركائز الأساسية بالعملية الادارية الناجحة. وتكمن اهمية هذه الدراسة في محاولة الكشف والتنبيه عن واقع القيادة الاستراتيجية لرؤساء الاندية المشاركة للكرة الطائرة من وجهة نظر أعضائها. وإن المشكلة هي في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه الأندية الرياضية، أصبح من الضروري اعتماد أساليب قيادة حديثة تعزز من القيادة الاستراتيجية أحد هذه الأساليب، حيث تساهم في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ومع ذلك، فإن مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على واقع لرؤساء لا يزال محل دراسة. من هذا المنطلق، تبرز مشكلة البحث في محاولة فهم وتحليل واقع القيادة الاستراتيجية للرؤساء من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة للكرة الطائرة. استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية والتنبؤية وذلك لملائمته طبيعة البحث، وتحدد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بالكرة الطائرة في العراق المشاركة للموسم 2024/2023م والبالغ عددهم (130) عضواً موزعين على (15) نادي رياضي. واستخدمت الحقيبة الإحصائية (SPSS) لغرض معالجة البيانات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، رؤساء الاندية الرياضية.

1- المقدمة:

شهدت العقود الأخيرة تطورات علمية وثقافية ورياضية وتكنولوجية بشكل لم يسبق له مثيل في تاريخ البشرية الأمر الذي حتم على المؤسسات والمنظمات الإدارية مواكبة هذه التطورات والقيام بعملية مراجعة لسياساتها وأهدافها وتقنياتها ونشاطاتها المتعلقة بأسلوب الإدارة لغرض تمكين كوادرها الإدارية من اكتساب المهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة و المستقبلية، ومهما يكون الشكل الذي سيتخذه المستقبل فإن المؤسسات الرياضية التي تتجح هي تلك التي تؤمن بجدية أن ميزة منافسيها تقوم على تطوير العاملين فيها والعمل على التنمية المهنية لهم وإن تتمسك بهذا التطور والتنمية في إنشاء عملها وإن الذين سيقودون تلك المؤسسات الرياضية سوف يكونون من نوع مختلف من القادة الذين تعود الناس عليهم. وتعد القيادة الاستراتيجية عملية تنظيم وتوجيه موارد المؤسسة لتحقيق أهدافها بعيدة المدى من خلال وضع الخطة الاستراتيجية وتطوير الرؤية والرسالة، وتحديد الأهداف الكبرى، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة من أجل اتخاذ قرارات تدعم نموها وتطورها، وتهدف القيادة الاستراتيجية إلى تمكين المؤسسة من التكيف مع التغيرات، وتحقيق ميزة تنافسية دائمة في العمل، لذلك عليها توفير قيادة استراتيجية تمكنها من خلق الملاءمة والتوقع والتصور والحفاظ على المرونة وتمكين الآخرين لإحداث تغيير استراتيجي من أجل خلق مستقبل حيوي للمؤسسة، ويتم ذلك عبر فهم القيادات الإدارية كميزة تنافسية، إذ لا بد للقائد اليوم أن يكون ابداعيا ويتمتع بنظرة استباقية للمستقبل وكذلك يتبنى المخاطرة في استغلال الفرص ومتابعة الاستثمارات الكبيرة المتوقعة. وتعد القيادة الاستراتيجية بشكلها الحالي من المفاهيم الحديثة، والتي ظهرت بعد ظهور الإدارة الاستراتيجية، وجاءت بأسلوب موسع لمفهوم الإدارة الاستراتيجية، حيث شملت مختلف المستويات الإدارية، العليا والوسطى والدنيا، وأصبح وجود القيادة الاستراتيجية سبباً من أسباب نجاح المؤسسات الرياضية، إذ تتبنى أسلوب اشراك جميع أصحاب المصالح في بلورة وتحديد التوجه الاستراتيجي لهذه المؤسسات، وصياغة الاستراتيجية بالشكل الأمثل، وهذا من شأنه أن يضمن تطبيقها على أكمل وجه، وكذلك يساعد المؤسسة الرياضية في معرفة كيفية إدارة مواردها بالشكل الذي يبني لديها مقدرات جوهرية، وأيضاً تطوير كوادرها البشرية وخلق ثقافة تنظيمية مميزة. كما إن لعبة الكرة الطائرة شهدت تطوراً كبيراً وسريعاً في السنوات الأخيرة وفي جميع جوانبها، الأمر الذي دفع إلى تغيير طابع اللعب واتسامه بدقة الأداء وسرعته، ولهذا كرست جهود المعنيين بهذه اللعبة في وضع أسس وقواعد علمية في إعداد هيئات الاندية إدارياً، وتهيئة المتطلبات الضرورية للوصول بهم إلى تحقيق أفضل النتائج كونهم يعتبرون إحدى أهم الركائز الأساسية بالعملية الادارية الناجحة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة الكشف عن واقع القيادة الاستراتيجية لرؤساء الأندية المشاركة للكرة الطائرة من وجهة نظر أعضائها. في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه الأندية الرياضية، أصبح من الضروري اعتماد أساليب قيادة حديثة تعزز من واقع القيادة الاستراتيجية، حيث تساهم في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ومع ذلك، فإن مدى تأثير القيادة الاستراتيجية للرؤساء لا يزال محل دراسة. من هذا المنطلق، تبرز مشكلة البحث في محاولة فهم وتحليل واقع القيادة الاستراتيجية كعامل محفز للرؤساء من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة للكرة الطائرة.

ويهدف البحث الى:

1- التعرف على واقع القيادة الاستراتيجية لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر أعضائها.

2- إجراءات البحث:

2-1 **منهج البحث:** استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية والتنبؤية وذلك لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

من الخطوات المهمة لأجراء البحث هي تحديد مجتمع البحث، ويعرف مجتمع البحث "بأنه جميع الافراد أو الاحداث أو الاشياء الذين يكوّنون البحث" وقد تحدد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية بالكرة الطائرة في العراق المشاركة للموسم 2024/2023م والبالغ عددهم (130) عضواً موزعين على (15) نادي رياضي. والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	الاندية	عدد المجتمع	العينات		
			الاستطلاعية	البناء	التطبيق
1	غاز الجنوب	10	1	9	9
2	البيشمركة	10	1	8	8
3	البحري	8	0	7	7
4	مصافي الشمال	10	1	8	8
5	اربيل	9	1	7	7
6	الاهوار	7	1	6	6
7	الصمود	8	0	5	5
8	حديثة	8	1	6	6
9	النعمانية	7	1	5	5
10	المقدادية	9	1	6	6
11	نينوى	9	0	8	8
12	حبانية	8	0	7	7
13	ابو ريشة	9	0	6	6
14	الدغارة	9	1	5	5
15	الصناعة	9	1	7	7
المجموع			10	100	100
النسبة المئوية			%7.692	%76.923	%76.923

وبعد ان تم تحديد مجتمع البحث قام الباحثون باختيار مجموعة عينات منه تمهيداً لاستكمال اجراءات بحثه، وكالاتي:

1- عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (10) أعضاء لمقياسي القيادة الاستراتيجية والابداع الاداري، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبأسلوب القرعة.

2- عينة بناء مقياسي القيادة الاستراتيجية:

اشتملت عينة البناء لمقياس القيادة الاستراتيجية لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة للكرة الطائرة على (100) عضواً.

3- عينة التجربة الرئيسية:

اشتملت عينة التجربة الرئيسية لمقياس القيادة الاستراتيجية على (100) عضواً.

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث:

- الملاحظة.
- المقابلة.
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- استبانة الخبراء للمقياس.
- المقياس المستخدم في البحث (القيادة الاستراتيجية).
- جهاز حاسوب محمول نوع (hp) عدد (1).
- حاسبة الكترونية علمية يدوية نوع (CASIO) عدد (1).
- ساعة إيقاف.
- قرطاسية ولوازم مكتبية (أوراق وأقلام).

2-4-1 إجراءات بناء مقياس القيادة الاستراتيجية:

من أجل الوصول الى نتائج البحث الحالي ولأجل تحقيق الهدف الاول من البحث وهو بناء مقياس القيادة الاستراتيجية، قام الباحثون بالإجراءات التالية:

2-4-1-1 تحديد الهدف من بناء مقياس القيادة الاستراتيجية:

ان الهدف من بناء المقياس هو التعرف على طبيعة القيادة الاستراتيجية لدى رؤساء الأندية المشاركة للكرة الطائرة في العراق، ولعدم وجود مقياس لهذا الغرض على حد علم الباحثون.

2-1-4-2 تحديد مجالات مقياس القيادة الاستراتيجية:

لغرض بناء مقياس القيادة الاستراتيجية وبعد اطلاع الباحثون والسيدان المشرفين على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة في اختصاص الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي، تم تبني مجموعة من المجالات وهي (الشخصية الاستراتيجية (القائد الاستراتيجي)، تنظيم المعلومات الاستراتيجية، القرارات الاستراتيجية، الرؤية الاستراتيجية، التفكير الاستراتيجي، تنفيذ الاستراتيجيات، إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي) ولغرض التأكد من صلاحية هذه المجالات في قياسها للقيادة الاستراتيجية فقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال (الإدارة الرياضية، علم النفس الرياضي، الاختبار والقياس) والبالغ عددهم (15) خبيراً^(*) من خلال استمارة الاستبانة^(**) المعدة لهذا الغرض، بخصوص مدى صلاحية المحاور وإضافة أو حذف أو تعديل أي محور، وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدم الباحثون اختبار (كا²) للتعرف على المحاور الصالحة من غيرها، وقد أظهرت النتائج صلاحية (6) محاور لكون قيمة (كا²) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) البالغة (3.84) وهي (الشخصية الاستراتيجية (القائد الاستراتيجي)، تنظيم المعلومات الاستراتيجية، القرارات الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجيات، إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي)، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2) يبين النسبة المئوية وقيمة (كا²) لمجالات مقياس القيادة الاستراتيجية

ت	المحاور المقترحة	الصلاحية		قيمة كا ² المحسوبة	نوع الدلالة
		لا يصلح	يصلح		
1	الشخصية الاستراتيجية (القائد الاستراتيجي)	0	15	15	معنوي
2	تنظيم المعلومات الاستراتيجية	2	13	8.067	معنوي
3	القرارات الاستراتيجية	1	14	11.267	معنوي
4	الرؤية الاستراتيجية	9	6	0.6	غير معنوي
5	التفكير الاستراتيجي	10	5	1.667	غير معنوي
6	تنفيذ الاستراتيجيات	1	14	12.267	معنوي
7	إدارة التغيير	2	13	8.067	معنوي
8	التخطيط الاستراتيجي	0	15	15	معنوي
قيمة (كا ²) الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05).					

(*) ملحق () .

(**) ملحق () .

2-1-4-2 إعداد الصيغة الأولية لمقياس القيادة الاستراتيجية:**2-1-4-2 جمع وإعداد فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية:**

لغرض إعداد فقرات ملائمة على وفق ما يعكس التعريف النظري للقيادة الاستراتيجية فضلاً عن المفاهيم التي توضح معنى المجالات الـ (6) للمقياس، ومن خلال الاستفادة من الرسائل والاطاريج الجامعية ومراجعة المقاييس السابقة ذات العلاقة والاطلاع على المصادر العلمية، قام الباحثون بصياغة (48) فقرة تجسد جميع المجالات الـ (6) بواقع (8) فقرات لكل مجال لمقياس القيادة الاستراتيجية.

2-3-1-4-2 تحديد صلاحية فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية:

لغرض الوقوف على مدى صلاحية فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية قام الباحثون بعرض الصيغة الأولية لمقياس القيادة الاستراتيجية بشكل استبيان مغلق على مجموعة من الخبراء والمختصين وبعد تفريغ جميع البيانات التي تم الحصول عليها من الاستمارات، تم معالجتها إحصائياً عن طريق اختبار (كا²)، ومقارنة قيمته المحسوبة مع القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05)، تبين إن جميع الفقرات والبالغة (48) فقرة حصلت على اتفاق تام في صلاحيتها في قياس القيادة الاستراتيجية، لكون القيمة المحسوبة لـ (كا²) اكبر من القيمة الجدولية المقابلة لها والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) يبين آراء الخبراء والمختصين في فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية

ت	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد الخبراء ونسبهم المئوية				قيمة (كا ²) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
			الموافقون	النسبة المئوية	الغير موافقين	النسبة المئوية		
1	-15-13-12-11-8-7-4-2 45-41-37-30-27-23	14	15	%100	صفر	%0.00	15	معنوي
2	-20-19-18-16-14-9 32-25-22-21 46-48-43-35-34-	15	14	%93.33	1	%6.67	12.267	معنوي
3	-24-17-10-6-5-3-1 -36-33-31-29-28-26 47-44-42-40-39-38	19	12	%80	3	%20	5.4	معنوي

القيمة الجدولية = (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05).

2-4-1-3-3 صلاحية فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية من الناحية اللغوية:

قام الباحثون بعرض فقرات المقياس على متخصص في اللغة العربية من أجل أن تكون الفقرات سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية، وقد تم الأخذ بالملاحظات التي أبدأها المتخصص، وبهذا يكون المقياس خالياً من الأخطاء اللغوية.

2-4-1-3-4 إعداد تعليمات الإجابة عن مقياس القيادة الاستراتيجية:

تعد تعليمات الإجابة عن المقياس الدليل للمفحوص او المستجيب وقد حرص الباحثون في إعداده للتعليمات وتم مراعاة ما يأتي:

- 1-عدم ذكر الاسم.
 - 2-عدم ترك أي فقرة بلا إجابة.
 - 3-ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة.
 - 4-وضع علامة (√) في الحقل الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة.
 - 5-أن اجابتك ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي فقط.
 - 6-تكون واضحة وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى عينة البحث.
 - 7-إخفاء الغرض من المقياس وذلك من أجل الحصول على بيانات صادقة وغير مزيفة.
 - 8-ايضاح للمستجيب بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة بل هي وجهات نظر.
- كما عرض الباحثون في ورقة التعليمات انموذجا للإجابة كمثال يقتدى به المستجيب في إجابته على المقياس.

2-4-1-4 التجربة الاستطلاعية لمقياس القيادة الاستراتيجية:

لأجل وضوح فقرات المقياس وتعليماته، والوقت المستغرق للإجابة عنه، طبق مقياس القيادة الاستراتيجية على عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددها (10) اعضاء في يوم الاحد الموافق 2024/12/15 إذ سمح لهم بالاستفسار عن أي غموض في فقرات المقياس وإبداء أي ملاحظة تتعلق بالمقياس وقد اتضح من هذه التجربة أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة، إذ تمكن أفراد العينة من الإجابة عن جميع فقرات المقياس بمتوسط زمني مقداره (16) دقيقة، وبهذا اصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البناء لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (48) فقرة .

2-4-1-5 تطبيق مقياس القيادة الاستراتيجية على عينة البناء:

تم تطبيق المقياس (*) على عينة البناء والبالغ عددهم (100) عضواً للمدة من 2024/12/22 ولغاية 2025/1/22 لأجل إجراء عملية التحليل الإحصائي للمقياس.

(*) ملحق (.)

2-4-1-6 تصحيح مقياس القيادة الاستراتيجية:

صيغت فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية بالاتجاه الإيجابي بخمسة بدائل إجابة متنوعة ويتم تصحيحه على وفق هذه البدائل وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) حسب صيغة السؤال وقد أعطيت الأوزان التالية للبدائل وهي (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة لفقرات وتم حساب درجة القيادة الاستراتيجية من خلال الإجابة عن جميع فقرات المقياس البالغة (48) فقرة وبذلك يتراوح مجموع الدرجة على المقياسين (240) درجة وهي أعلى درجة، و(48) درجة وهي أقل درجة، ومتوسط فرضي مقداره (144) درجة يمثل الوسط الفرضي لدرجات المقياس، فإذا كانت درجة الإجابة على المقياس أكثر من (144) فهذا يشير إلى أن القيادة الاستراتيجية فوق المتوسط، أما إذا كانت أقل من (144) درجة فإن هذا يدل على ضعف القيادة الاستراتيجية لدى المفحوص.

2-4-1-7 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس القيادة الاستراتيجية:

أولاً/المجموعتان الطرفيتان (لقدرة التمييزية):

تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة البناء البالغة (100) استمارة، ولغرض استخراج القدرة التمييزية لفقرات بهذا الطريقة اتبع الباحثون ما يأتي:

- 1- تطبيق فقرات المقياس على عينة التطبيق وتصحيح الاستمارات.
- 2- تحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد على حدة.
- 3- ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذ أعلى وأدنى حد (27%) من الدرجات الكلية للمقياس حيث تمثل المجموعة العليا (27%) من الافراد ذوي المستويات العليا والمجموعة الدنيا (27%) من الافراد ذوي المستويات الدنيا وبعد ذلك يتم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقياس وتطبيق اختبار (t) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الاحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا وبلغ عدد الافراد في كل مجموعة (27) فرداً.
- 4- حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس وباستعمال الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين باستعمال الحقيبة الإحصائية (spss) ومنه عدت القيمة التائية دالة إحصائياً، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين لمقياس القيادة الاستراتيجية

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	الحدود الدنيا		الحدود العليا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
مميزة	0.000	6.380	0.662	3.435	0.583	4.609	1
مميزة	0.014	2.548	0.695	4.000	0.820	4.500	2
مميزة	0.000	9.111	0.302	4.000	0.344	4.870	3
مميزة	0.001	3.688	0.706	4.044	0.470	4.696	4
غير مميزة	0.054	1.983	0.662	4.435	0.518	4.783	5
مميزة	0.000	4.366	0.767	4.044	0.388	4.826	6
مميزة	0.000	6.020	0.926	3.696	0.288	4.913	7
مميزة	0.000	4.851	0.767	3.957	0.388	4.826	8
غير مميزة	0.870	0.146	0.846	4.478	0.947	4.521	9
مميزة	0.000	7.148	0.668	3.913	0.209	4.957	10
مميزة	0.001	3.400	0.712	3.900	0.571	4.467	11
مميزة	0.000	5.380	0.422	2.783	1.000	4.000	12
مميزة	0.011	2.671	0.891	4.391	0.288	4.913	13
غير مميزة	0.797	0.259	0.988	2.609	1.275	2.521	14
مميزة	0.000	5.045	0.757	4.130	0.209	4.957	15
مميزة	0.002	3.276	0.559	4.304	0.422	4.783	16
مميزة	0.001	3.561	0.747	4.167	0.450	4.733	17
مميزة	0.000	7.036	0.367	4.044	0.388	4.826	18
غير مميزة	0.115	1.610	1.238	2.522	1.325	3.130	19
مميزة	0.000	9.046	0.487	3.652	0.388	4.826	20
غير مميزة	0.143	1.491	0.848	3.913	1.112	4.348	21
مميزة	0.006	3.924	1.096	3.739	0.541	4.739	22
مميزة	0.003	3.094	0.548	4.130	0.499	4.609	23

مميزة	0.000	6.718	0.515	4.087	0.288	4.913	24
غير مميزة	0.121	1.416	0.932	2.732	0.851	3.130	25
مميزة	0.000	5.363	0.876	3.696	0.422	4.783	26
مميزة	0.000	6.240	0.475	3.957	0.422	4.783	27
مميزة	0.000	7.780	0.846	2.522	0.783	4.391	28
غير مميزة	0.161	1.413	0.848	3.917	0.612	4.184	29
مميزة	0.002	3.209	0.928	3.044	1.087	4.000	30
مميزة	0.000	5.311	0.822	3.304	0.788	4.565	31
مميزة	0.000	7.691	0.767	3.044	0.511	4.522	32
مميزة	0.000	11.345	0.647	3.348	0.209	4.957	33
مميزة	0.000	3.760	0.621	3.600	0.928	4.367	34
غير مميزة	0.117	1.259	0.889	2.960	0.725	3.321	35
مميزة	0.000	3.915	0.834	3.833	0.675	4.600	36
مميزة	0.000	4.142	0.809	3.967	0.535	4.700	37
مميزة	0.000	4.439	0.747	4.167	0.434	4.867	38
غير مميزة	0.071	1.591	0.543	4.233	0.612	4.483	39
مميزة	0.001	3.561	0.747	4.167	0.450	4.733	40
مميزة	0.009	2.711	0.817	3.767	0.702	4.300	41
مميزة	0.003	3.149	0.691	3.733	0.702	4.300	42
مميزة	0.000	4.475	0.731	3.500	0.711	4.333	43
مميزة	0.004	2.957	0.750	4.300	0.430	4.767	44
مميزة	0.005	2.923	0.999	3.633	0.750	4.300	45
غير مميزة	0.062	1.765	0.266	4.534	0.815	4.378	46
مميزة	0.014	2.548	0.695	4.000	0.820	4.500	47
مميزة	0.001	3.400	0.712	3.900	0.571	4.467	48

تبين لنا من الجدول أعلاه ان جميع فقرات المقياس مميزة لكون مستوى الدلالة لديها اقل من (0,05) باستثناء 10 فقرات وهي (5، 9، 14، 19، 21، 25، 29، 35، 39، 46) التي كانت غير مميزة (غير معنوية)، وقد تم استبعادها من المقياس، وقد أصبح عدد فقرات المقياس (38) فقرة.

ثانياً/معامل الاتساق الداخلي:

يستعمل معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة المطلوب قياسها وقد استعمل الباحثون الاجراءات التالية:

1-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحثون باستخراج العلاقة التي تربط الفقرة الواحدة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لأفراد عينة البناء، وفي ضوء ذلك يتم حذف الفقرة التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطئ لكونها لا تقيس السمة التي يقيسها الاختبار ككل، وقد اظهرت النتائج أنَّ جميع الفقرات وبالغلة (38) لديها اتساق داخلي لان قيمها المحسوبة معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0.05). والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.54	17	0.50	33	0.43
2	0.62	18	0.49	34	0.60
3	0.60	19		35	استبعدت بالقدرة التمييزية
4	0.61	20	0.51	36	0.43
5	استبعدت بالقدرة التمييزية	21	استبعدت بالقدرة التمييزية	37	0.43
6	0.59	22	0.39	38	0.43
7	0.69	23	0.61	39	استبعدت بالقدرة التمييزية
8	0.48	24	0.61	40	0.59
9	استبعدت بالقدرة التمييزية	25	استبعدت بالقدرة التمييزية	41	0.52
10	0.57	26	0.45	42	0.46
11	0.49	27	0.61	43	0.59
12	0.61	28	0.53	44	0.57
13	0.44	29	استبعدت بالقدرة التمييزية	45	0.46
14	استبعدت بالقدرة التمييزية	30	0.50	46	استبعدت بالقدرة التمييزية
15	0.43	31	0.60	47	0.61
16	0.52	32	0.43	48	0.59

2-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال، للتأكد من دلالة معنوية الارتباط أذ ظهر بأن جميع الفقرات لديها اتساق داخلي لأن معامل الارتباط معنوي عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال والدلالة الإحصائية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة أقل من (0.05)	الدالة الإحصائية
1	0.60	0.00	معنوية
2	0.69	0.00	معنوية
3	0.73	0.00	معنوية
4	0.63	0.00	معنوية
5	استبعدت بالقدرة التمييزية		
6	0.68	0.00	معنوية
7	0.74	0.00	معنوية
8	0.52	0.00	معنوية
9	استبعدت بالقدرة التمييزية		
10	0.67	0.00	معنوية
11	0.72	0.00	معنوية
12	0.63	0.00	معنوية
13	0.57	0.00	معنوية
14	استبعدت بالقدرة التمييزية		
15	0.62	0.00	معنوية
16	0.59	0.00	معنوية
17	0.67	0.00	معنوية
18	0.50	0.00	معنوية
19	استبعدت بالقدرة التمييزية		
20	0.63	0.00	معنوية
21	سقطت بالقدرة التمييزية		
22	0.68	0.00	معنوية
23	0.65	0.00	معنوية
24	0.65	0.00	معنوية
25	استبعدت بالقدرة التمييزية		
26	0.60	0.00	معنوية
27	0.59	0.00	معنوية

معنوية	0.00	0.51	28
		استبعدت بالقدرة التمييزية	29
معنوية	0.00	0.62	30
معنوية	0.00	0.58	31
معنوية	0.00	0.60	32
معنوية	0.00	0.62	33
معنوية	0.00	0.51	34
		استبعدت بالقدرة التمييزية	35
معنوية	0.00	0.57	36
معنوية	0.00	0.66	37
معنوية	0.00	0.58	38
		استبعدت بالقدرة التمييزية	39
معنوية	0.00	0.65	40
معنوية	0.00	0.60	41
معنوية	0.00	0.57	42
معنوية	0.00	0.51	43
معنوية	0.00	0.65	44
معنوية	0.00	0.63	45
		استبعدت بالقدرة التمييزية	46
معنوية	0.00	0.52	47
معنوية	0.00	0.62	48

2-4-1-8 الخصائص السايكومترية لمقياس القيادة الاستراتيجية:

2-4-1-8-1 صدق المقياس: اعتمد الباحثون على نوعين من صدق المقياس الحالي هما:

1-الصدق الظاهري: هذا النوع من الصدق تحقق عندما عرض الباحثون مقياس القيادة الاستراتيجية على مجموعه من الخبراء لإقرار صلاحية فقرات المقياس.

2-صدق البناء (التكوين الفرضي): جرى التحقق من هذا الصدق في المقياس الحالي من خلال التحليل الإحصائي لفقرات وذلك بحساب القدرة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس.

2-8-1-4-2- ثبات المقياس:

لاستخراج الثبات استخدم الباحثون الاجراءات التالية:

أولاً/ التجزئة النصفية:

تعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استعمالاً، وذلك لاقتصادها في الجهد والوقت، ولهذه الطريقة مميزات هي:

1- تجنب الفاحص اعادة الفحص او إعداد الصورة المتكافئة للاختبار.

2- تلغي أثر التغيرات التي يمكن أن تطرأ على حالة المفحوص العلمية والنفسية والصحية وتؤثر بالتالي من مستوى ادائه للاختبار.

ولغرض التحقق من هذه الطريقة تم تجزئة فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية، وتم استخراج معامل الارتباط البسيط بين مجموع درجات النصفين بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.84) وحيث ان معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحثون بتطبيق معادلة سبيرمان - براون، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار (0.91) وهو مؤشر ثبات عال يدل على ثبات المقياس.

ثانياً/معامل الفاكرونباخ:

تقوم فكرة هذه الطريقة التي تمتاز بتناسبها وإمكانية الوثوق بنتائجها على حساب التباين بين درجات فقرات المقياس جميعها. ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبق الباحثون معامل الثبات (الفاكرونباخ) على درجات الاستمارات الصالحة وعددها (100) استمارة باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وظهر بان قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0.85) وهو مؤشر عال لثبات المقياس. وبهذا أصبح المقياس جاهز للتطبيق وهو مكون من (38) فقرة. والملحق () يبين ذلك.

2-4-2 توصيف المقياس:

أولاً: مقياس القيادة الاستراتيجية:

صيغت فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية بالاتجاه الإيجابي، أما بدائل الإجابة فتمثلت في (5) بدائل هي على التوالي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) وقد أعطيت أوزان تراوحت بين (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة للفقرات وتم حساب درجة القيادة الاستراتيجية لدى المفحوصين من خلال الإجابة عن جميع فقرات المقياس البالغة (38) فقرة وبذلك يتراوح مجموع الدرجة على المقياس (190) درجة وهي أعلى درجة، و(38) درجة وهي أقل درجة، ومتوسط فرضي مقداره (114) درجة يمثل الوسط الفرضي لدرجات المقياس، فإذا كانت درجة الإجابة على المقياس أكثر من (114) فهذا يشير إلى أن القيادة الاستراتيجية فوق المتوسط، أما إذا كانت أقل من (114) درجة فإن هذا يدل على ضعف القيادة الاستراتيجية لدى المفحوص.

2-4-3 التجربة الرئيسية:

بعد أن انتهينا من بناء مقياس القيادة الاستراتيجية وبالشكل النهائي تم تطبيق المقياس على عينة التجربة الرئيسية البالغة (100) عضواً للمدة من 2025/2/22 ولغاية 2025/3/15 من قبل الباحثون وبمساعدة فريق العمل المساعد، وجمعت نتائجهم باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، من أجل إجراء العمليات الإحصائية وتحقيق أهداف البحث.

2-5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS / الإصدار 20) لمعالجة البيانات وتم استخدام الحقيبة في المواضيع الآتية:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معادلة (سبيرمان).
- اختبار (t) لعينة واحدة.
- الاختبار (t) لعينتين مستقلتين.
- معامل الفاكرونباخ.
- اختبار (كا²).

3-1 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

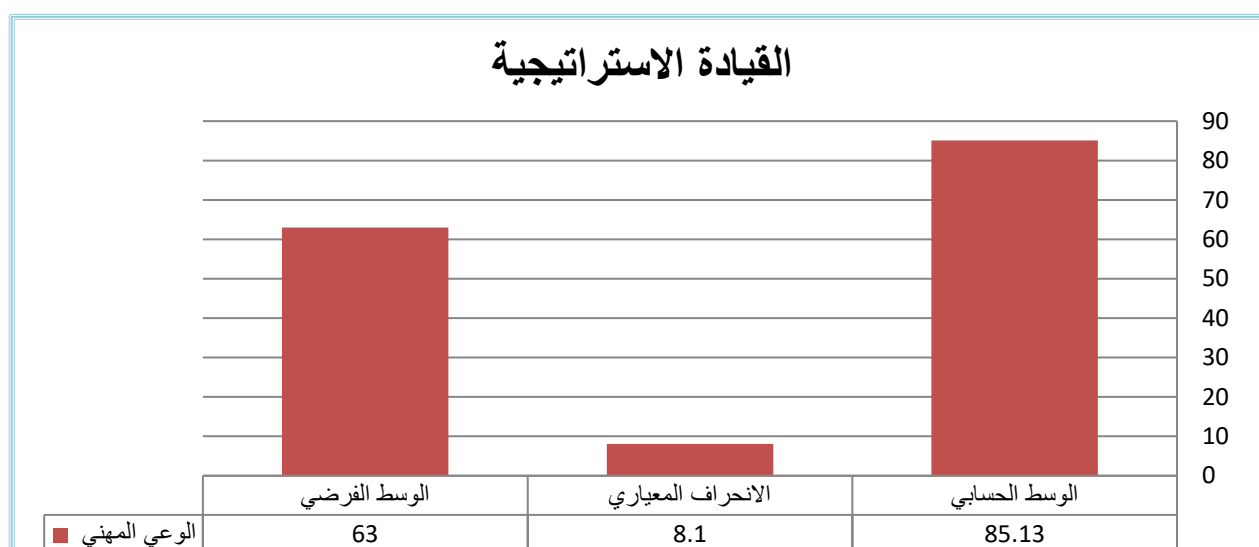
بعد أن تم تحقيق هدف البحث وهو بناء مقياس القيادة الاستراتيجية لرؤساء الاندية الرياضية في الفصل الثالث، توجه الباحثون لتحقيق هدف البحث وكالاتي:

3-1-1 عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث ومناقشتها:

3-1-2 عرض نتائج مقياس القيادة الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها:

الجدول (7) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لمقياس القيادة الاستراتيجية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	معامل الالتواء	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
القيادة الاستراتيجية	164.780	12.453	114	- 0.053	40.777	0.000	معنوية



الشكل (1) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس

القيادة الاستراتيجية

تبين نتائج الجدول (7) والشكل (1) الدرجة الكلية لمقياس القيادة الاستراتيجية الذي يتكون من (6) مجالات وهي (الشخصية الاستراتيجية (القائد الاستراتيجي)، تنظيم المعلومات الاستراتيجية، القرارات الاستراتيجية ، تنفيذ الاستراتيجيات، إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي) و(38) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان عينة البحث لديهم قيادة استراتيجية فوق المتوسط ؛ ويعزو الباحثون هذه النتائج إلى قدرة رؤساء الاندية الرياضية على تحديد مسارات وتوجهات انديتهم سعيا إلى التغلب على المجهول وتنمية القدرات القيادية اللازمة لتصور احتمالات المستقبل واستحضار الوسائل المطلوبة للمواجهة فضلاً عن إن إدراك التحديات الكبيرة المحيطة بما هو داخل المؤسسات وخارجها يتوقف إلى حد بعيد على إمكانية الإفادة الكبيرة من كل أشكال المعرفة والخبرة، ومما هو متاح لها من قدرات وإمكانيات، وهذا ما أشار اليه (Mintzberg et al) الى "أن القيادة الاستراتيجية هي القدرة و مجموعة القدرات التي تعنيه التعامل مع الأوضاع المختلفة التي يمكن أن تواجهها المنظمة الآن وفي المستقبل اما بالنسبة الى اقيام الوسط المرجح والوزن المنوي لكل فقرة من فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية وبحسب كل محور من محاور المقياس فالجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8) يبين اقيام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي وترتيب الفقرات لمجالات
مقياس القيادة الاستراتيجية

الترتيب الفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	رقم الفقرة	المجال
السادس	84.4	0.80	4.22	1	الشخصية الاستراتيجية
الاول	94.4	0.88	4.72	2	
الخامس	86.6	0.78	4.33	3	
الثالث	89	0.97	4.45	4	
الرابع	88.8	0.76	4.44	5	
الثاني	90.8	0.77	4.54	6	
السابع	76.8	1.48	3.84	7	
السادس	82.4	0.78	4.12	8	تنظيم المعلومات الاستراتيجية
الاول	93.2	0.91	4.66	9	
الخامس	86.2	0.85	4.31	10	
الثالث	88.2	0.96	4.41	11	
الرابع	87.6	0.83	4.38	12	
الثاني	91.6	0.68	4.58	13	
السادس	77.2	1.46	3.86	14	القرارات الاستراتيجية
الخامس	84	0.79	4.20	15	
الرابع	84.4	0.80	4.22	16	
الاول	94.4	0.88	4.72	17	
الثالث	86.6	0.78	4.33	18	
الثاني	89	0.97	4.45	19	
الثالث	88.8	0.76	4.44	20	تنفيذ الاستراتيجيات
الثاني	90.8	0.77	4.54	21	
السادس	76.8	1.48	3.84	22	
الخامس	82.4	0.78	4.12	23	

الاول	93.2	0.91	4.66	24	إدارة التغيير
الرابع	86.2	0.85	4.31	25	
الثاني	88.2	0.96	4.41	26	
الثالث	87.6	0.83	4.38	27	
الاول	91.6	0.68	4.58	28	
السادس	77.2	1.46	3.86	29	
الخامس	84	0.79	4.20	30	
الرابع	84.4	0.80	4.22	31	
الاول	94.4	0.88	4.72	32	التخطيط الاستراتيجي
الخامس	86.6	0.78	4.33	33	
الثالث	89	0.97	4.45	34	
الرابع	88.8	0.76	4.44	35	
الثاني	90.8	0.77	4.54	36	
السابع	76.8	1.48	3.84	37	
السادس	82.4	0.78	4.12	38	

يبين الجدول (8) اقيام الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات مقياس القيادة الاستراتيجية وبحسب كل محور من محاور المقياس نلاحظ أنَّ هناك تفاوت في الاوزان المئوية الحاصلة عليها الفقرات وكذلك اختلافها في المحور الواحد، إذ أنَّ النسب الحاصلة عليها الفقرات في محور (الشخصية الاستراتيجية) تراوحت بين (76.8 - 94.4) وهذا يدل على أنَّ تمتع افراد العينة بصفة الشخصية الاستراتيجية وهم أولئك الذين تتوفر فيهم متطلبات القيادة ويسعون إلى ترسيخ القيم العامة التي تعزز دورهم في خدمة النادي الرياضي والمجتمع. فضلاً عن الدور الذي يقومون به من خلال امتلاكهم الرؤى الشاملة لتطوير الاستراتيجيات لعموم النادي من خلال التعريف برسالة النادي وأهدافه وتحديد الأعمال التي ينبغي القيام بها. وفي ضوء ما سبق فإن رؤساء الأندية الرياضية هم في قمة مؤسساتهم الرياضية والذين تقع على عاتقهم نجاح المؤسسات الرياضية وديمومتها.

أمَّا محور (تنظيم المعلومات الاستراتيجية) فنلاحظ النسب الحاصلة عليها الفقرات تراوحت بين (82.4 - 93.2) وهذا يدل على أنَّ افراد العينة يتمتعون بقدرتهم على تنظيم المعلومات الاستراتيجية الضرورية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية حتى يستطيعون وضع الاستراتيجية وتجهيزها بأفضل البيانات والمعلومات داخل التنظيم من خلال الشبكات الداخلية والخارجية (الانترنت) وهي الطريقة الحديثة المستعملة في

تكنولوجيا المعلومات كسلاح تنافسي يساعد النادي الرياضي على سهولة إرسال المعلومات واستقبالها بالسرعة المطلوبة وبما تمتلك من قدرات تحويلية داخلية خارجية من وإلى النادي. وهذا يتفق مع ما أشار إليه (مرعي احمد) الى "أن إدارة موارد المعلومات نشاطا يؤديه القادة الاستراتيجيون على كل المستويات في المنظمة لغرض تحديد موارد المعلومات اللازمة لتحقيق احتياجات المعلومات والحصول عليها وإدارتها.

أمّا محور (القرارات الاستراتيجية) فنلاحظ النسب الحاصلة عليها فقرات هذا المحور تراوحت بين (77.2-94.4) وهذا يدل على أهمية القرارات الاستراتيجية لرؤساء الأندية الرياضية إذ إن مهمة القائد الاستراتيجي أكثر صعوبة في مجال صناعة القرارات الاستراتيجية وهذا يستلزم موارد أساسية تتطلب قدرا كبيرا من الالتزام من الأفراد في المستويات كافة، فالقرارات الاستراتيجية ليست عادية بل قرارات نموذجية غير مسبقة لكي يتبعونها لما لها من تأثير مهم في عمل النادي ومستقبله.

أمّا محور (تنفيذ الاستراتيجيات) فنلاحظ النسب الحاصلة عليها فقرات هذا المحور تراوحت بين (76.8-93.2) وهذا يدل على قابلية افراد العينة على تنفيذ الاستراتيجيات المناسبة بشكل ملائم ويسهل انسيابها بشكل طبيعي على وفق ما خطط له. وفي ضوء ذلك فإن مهمة القائد الاستراتيجي تزداد صعوبة في مجال تنفيذ الاستراتيجيات لذا يجب أن تكون الاستراتيجيات متوازنة ومنسجمة مع البيئة ولديها نظرة شمولية لمستقبل النادي الرياضي، إذ إن بناء استراتيجية تتناغم مع السياسات الوظيفية والأنشطة والفعاليات المختلفة وبما يتناسب والإمكانات والمواقف والثقافات المختلفة للتأثير في تحديد توجهات النادي الرياضي نحو الغايات العليا وبما يتلاءم مع ظروف المنافسة.

اما محور (إدارة التغيير) فنلاحظ النسب الحاصلة عليها فقرات هذا المحور تراوحت بين (77.2-91.6) وهذا يدل ترسخ هذا المحور لدى افراد عينة البحث، فإدارة التغيير عملية تسعى إلى زيادة الفعالية التنظيمية عن طريق توحيد حاجات الأفراد للنمو والتطور مع الأهداف التنظيمية باستخدام معارف وأساليب متطورة وحديثة من خلالها يتم احداث التغيير المتوقع، لذا فان دور القائد الاستراتيجي هنا هو في إحداث عمليات التغيير الضرورية وبما يتلاءم والموارد والقابليات التي يمتلكها النادي الرياضي.

وأخيراً فإن محور (التخطيط الاستراتيجي) والنسب الحاصلة عليها فقرات هذا المحور تراوحت بين (76.8-94.4) وهذا يدل على أنَّ رؤساء الأندية الرياضية يؤمنون بمدى أهمية التخطيط الاستراتيجي في المؤسسة التي يعملون فيها من أجل العمل على تحقيق أهداف وطموحات هذه المؤسسة، فالتخطيط الاستراتيجي عمل يتناغم مع الإبداع والقدرة على التصور لدى الإدارة العليا، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Hill and Jones) إلى "أن التخطيط الاستراتيجي هو الاكتشاف الجديد لتنمية الفكر ورسم صورة متكاملة لمستقبل المنظمة في الجوانب كافة التي تتعامل معها وأن يكون هذا التخطيط عقلانياً ويعمل على تنمية المهارات الفكرية لدى القادة الاستراتيجيين للمساهمة في إعطاء من عبء التقليد إلى الأفكار الجديدة والمتفتحة.

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

- 1-تبين للباحثون ان رؤساء الأندية الرياضية يتميزون بخبرات ومهارات وتمكنهم من اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي.
- 2-ابرزت اراء الكتاب والباحثون في مجال القيادة الاستراتيجية عدداً من الصفات والقدرات والادوار التي تعد ضرورة أساسية للقائد الاستراتيجي في المنظمات عموماً.
- 3-ان الأندية الرياضية تعمل اليوم في بيئة عمل متغيرة وغير مستقرة لذا أصبح من الضروري الحاجة الى قيادة استراتيجية تحمل توجهاً استراتيجياً واضحاً قادراً على مواجهة منافسيها في أوقات المنافسة.
- 4-تبين نتائج إجابات أعضاء الهيئات الإدارية مدى أهمية تنمية قدرات القادة الاستراتيجيين.

4-2 التوصيات:

- 1- الاستفادة من مقياس القيادة الاستراتيجية الذي قام الباحثون بوضعه وتطبيقه كأحد أدوات اختيار رؤساء الأندية الرياضية.
- 2- تعزيز دور القرارات الاستراتيجية بما يخدم نجاح الأندية الرياضية وتطورها.
- 3- العمل على تنمية طموحات الأندية الرياضية والاهتمام بمؤهلاتها من خلال ممارسة القيادة الاستراتيجية لرؤسائها.
- 4- العمل على إقامة الدورات التدريبية التي تؤدي الى زيادة الكفاءة والأداء لدى القادة الاستراتيجيين مما ينعكس على نتائج انديتهم.

المصادر

- وجيه محبوب وآخرون: الدولة والشباب، بغداد، مطبعة التعليم العالي، 1986.
- وجيه محبوب: البحث العلمي ومناهجه، بغداد، دار الكتب للطباعة والنشر، 2002.
- سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- احمد سليمان عودة: القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط2، عمان، دار الامل للنشر والتوزيع، 2000.
- مرعي محمد مرعي، دليل المديرين في قيادة الافراد وفرق العمل، دار الرضا للنشر، ط1، 2018.
- Mintzberg Henry. Brain James Ghoshal. Sumantry. "The strategy process". Revised European Edition. Prentice-Hall. Inc. London. 1998.
- Hill. G. and Jones. "Strategic management theory". An Integrated Approach. Boscon New York. Fifth Edition. 2021.