



Sciences Journal Of Physical
Education

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

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



The Reality of Interactive Leadership Among Club Presidents Participating in the Iraqi Premier League

Ahmed Mohammed Ali, Prof. Dr. Taher Yahya Ibrahim

Iraq. University of Babylon. College of Physical Education and Sports Sciences

Phy712.ahmed.mohammed@student.uobabylon.edu.iq

Research Received: 20/1/2026

Research Published: 28/3/2026

Abstract

Football has witnessed significant and rapid development in recent years across all its aspects. This has led to a change in the nature of the game, characterized by precision and speed. Consequently, those involved in the sport have focused their efforts on establishing scientific foundations and principles for preparing club administrations and providing the necessary resources to achieve optimal results, as they are considered one of the most important pillars of successful management.

The importance of this study lies in its attempt to reveal the reality of interactive leadership among club presidents participating in the Iraqi Premier League. The problem lies in the contemporary challenges facing sports clubs. It has become essential to adopt modern leadership styles, one of which is interactive leadership, as it contributes to guiding institutions towards achieving their goals efficiently and effectively. However, the extent of interactive leadership's impact on the reality of club presidents is still under investigation. Therefore, this research aims to understand and analyze the reality of interactive leadership among the presidents of clubs participating in the Iraqi Premier League.

Keywords: Interactive leadership, club presidents, Premier League, football

واقع القيادة التفاعلية لرؤساء الأندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة القدم في العراق

أحمد محمد علي ، أ.د. طاهر يحيى إبراهيم

العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Phy712.ahmed.mohammed@student.uobabylon.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2026/1/20 تاريخ نشر البحث 2026/3/28

الملخص

إن لعبة كرة القدم شهدت تطورا كبيرا وسريعا 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 إداريا، وتهيئة المتطلبات الضرورية للوصول بهم إلى تحقيق أفضل النتائج كونهم يعتبرون إحدى أهم الركائز الأساسية بالعملية الادارية الناجحة.

وتكمن اهمية هذه الدراسة في محاولة الكشف عن واقع القيادة التفاعلية لرؤساء الأندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة القدم في العراق.

وان المشكلة هي في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه الأندية الرياضية، أصبح من الضروري اعتماد أساليب قيادة حديثة تعزز من القيادة التفاعلية أحد هذه الأساليب، حيث تساهم في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ومع ذلك، فإن مدى تأثير القيادة التفاعلية على واقع لرؤساء لا يزال محل دراسة. من هذا المنطلق، تبرز مشكلة البحث في محاولة فهم وتحليل واقع القيادة التفاعلية لرؤساء الأندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة القدم في العراق.

الكلمات المفتاحية: القيادة التفاعلية، رؤساء الأندية المشاركة، الدوري الممتاز، كرة القدم

1-المقدمة:

الإدارة احد ركائز العلمية الرئيسية التي تعتمد عليها دول العالم المتقدم ومؤسساتها في النهوض بمجالاتها كافة وتعد العملية الادارية ضرورية في المجتمع والمؤسسات مهما اختلفت انواعها وتعددت مكوناتها الاتصالية او التخطيطية أو القيادية أو غيرها والأساس في التفاعل الإنساني فبفضلها تحقق المجتمعات تقدمها وتطورها وادركت المجتمعات منذ زمن مدى اهمية علم الإدارة ولا سيما القيادة الإدارية كونها أحد مكونات الإدارة داخل هيكلها خاصة للمؤسسات الصناعية والخدمية والرياضية وبوصفها مجتمعات مصغرة اذ تشكل القيادة الإدارية وسيلة لتسيير تنمية الموارد البشرية ففاعلية الكثير من المؤسسات تتوقف على نوع القيادة الإدارية والتنظيمية التخطيطية التي تمكنها في تحقيق اهدافها، ودخلت القيادة أركان المؤسسات الرياضية حيث أصبحت الاساس الذي تبنى عليه تلك المؤسسات وتعد القيادة الشريان النابض بالحياة لتلك المؤسسات ويمثل علم الادارة بأساسه العلمي الصحيح احد العلوم المهمة التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق ما يهدف اليه الباحثون في المجال الرياضي.

وتُعد القيادة التفاعلية أحد الأساليب القيادية الحديثة التي تقوم على التفاعل المتبادل والعلاقات الإنسانية الإيجابية بين القائد (رئيس النادي) وأفراد الجماعة (الاعضاء)، حيث يسعى القائد إلى إشراكهم في اتخاذ القرار وتحفيزهم، مما يؤدي إلى بيئة تعليمية نشطة ومحفزة. وتمتاز هذه القيادة بالمرونة والانفتاح، حيث يحرص القائد التفاعلي على التواصل المستمر، وتقديم التغذية الراجعة الفورية، ومراعاة الفروق الفردية، مما يعزز من دافعية الطلبة ويوجههم نحو السلوك الإيجابي والمشاركة الفعالة في المواقف التعليمية. وتسهم القيادة التفاعلية أيضاً في خلق بيئة قائمة على التعاون والاحترام المتبادل، ما يؤدي إلى بناء علاقات إنسانية متينة بين رئيس النادي والاعضاء، ويمنح الاعضاء الشعور بالأمان والدعم والثقة بالنفس، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم داخل المؤسسة وخارجها.

وأصبح وجود القيادة التفاعلية سبباً من أسباب نجاح المؤسسات الرياضية، إذ تتبنى أسلوب اشراك جميع أصحاب المصالح في بلورة وتحديد التوجه التفاعلي لهذه المؤسسات، وهذا من شأنه ان يضمن تطبيقها على أكمل وجه، وكذلك يساعد المؤسسة الرياضية في معرفة كيفية إدارة مواردها بالشكل الذي يبني لديها مقدرات جوهرية، وأيضاً تطوير كواردها البشرية وخلق ثقافة تنظيمية مميزة. وتكمن اهمية هذه الدراسة في محاولة الكشف عن واقع القيادة التفاعلية لرؤساء الأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة القدم في العراق.

وفي ظل التحديات المعاصرة التي تواجه الأندية الرياضية ، أصبح من الضروري اعتماد أساليب قيادية حديثة تتمثل بالقيادة التفاعلية ، إذ تساهم في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومع ذلك ، فإن مدى تأثير القيادة التفاعلية على الاستقرار الوظيفي للرؤساء لا يزال محل دراسة، من هذا المنطلق ، ومن خلال مطالعة الباحث لعدد من البحوث والدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات البحث وجد ان هناك شحة في الدراسات التي تناولات متغيرات البحث في المجال الرياضي لذا ارتأى الباحث دراسة هذه المتغيرات على الاندية الرياضية في محاولة فهم وتحليل دور القيادة التفاعلية كعامل مشجع للاستقرار الوظيفي للرؤساء من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة القدم.

كما سنحاول الاجابة من خلال هذه الدراسة على التساؤلات الآتية:

1- ما هو واقع القيادة التفاعلية والاستقرار الوظيفي لرؤساء للأندية الرياضية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم؟

2- هل هناك علاقة ارتباط ما بين القيادة التفاعلية والاستقرار الوظيفي لرؤساء الأندية الرياضية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم؟

ويهدف البحث الى:

1- التعرف على درجة مقياس القيادة التفاعلية لرؤساء الأندية الرياضية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم في العراق من وجهة نظر اعضاؤها.

2- إجراءات البحث:

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

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

تكون مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع أعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدوري الممتاز للموسم 2025-2026، وعددهم 167 عضواً موزعين على (20) نادي رياضي حيث تم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل، بنسبة 100%، استُبعد رؤساء الأندية البالغ عددهم 20 عضواً، حيث أصبح المجتمع المستهدف للدراسة والعينة الفعلية هي 147 عضواً من أعضاء الهيئات الإدارية مما يضمن جمع بيانات موضوعية تعكس الممارسات الفعلية والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	النادي	عدد الأعضاء	عدد الأعضاء بعد استبعاد رئيس النادي	عينة البناء	عينة التطبيق	العينة الاستطلاعية
1	الناصرية	9	8			8
2	نفط البصرة	7	6	6	5	
3	الحدود	6	5	5	3	
4	كربلاء	9	8	8	7	
5	الجولان	10	9	9	8	
6	الكاظمية	7	6	6	6	
7	البحري	7	6	6	4	
8	مصافي الجنوب	8	7	7	5	
9	الفهد	10	9	9	6	
10	الحسين	8	7	7	5	
11	البيشمركة السلمانية	9	8	8		
12	ميسان	9	8	8	8	
13	عفك	8	7	7	3	
14	المصافي	10	9	9	8	
15	الرمادي	9	8	8	8	
16	غاز الشمال	7	6	6	4	
17	الاتصالات	7	6	6	4	
18	نفط الوسط	10	9	9	7	
19	الجيش	9	8	8	5	
20	الحشد الشعبي	8	7	7	4	
	المجموع	167	147	139	100	8
	النسبة المئوية		%100	%94.55	%68	%5.44

عينات البحث:

تضمنت عينات البحث الآتي:

- 1- عينة التجربة الاستطلاعية: اشتملت العينة على (8) اعضاء لمقياس القيادة التفاعلية.
 - 2- عينة البناء: اشتملت العينة على (139) عضواً لمقياس القيادة التفاعلية.
 - 3- عينة التطبيق: اشتملت العينة على (100) عضواً لمقياس القيادة التفاعلية.
- 2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث:
- 2-3-1 الوسائل البحثية: وتتضمن:
- الاستبانة.
 - المقابلات الشخصية (ينظر الملحق 3).
 - استمارة جمع وتفرغ البيانات.
 - المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
 - شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الإنترنت).
- 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث:
- جهاز حاسوب محمول نوع (Dell) عدد (1).
 - حاسبة الكترونية علمية يدوية نوع (CASIO) عدد (1).
 - ساعة إيقاف.
 - قرطاسية ولوازم مكتبية (أوراق وأقلام).

4-2 إجراءات البحث الميدانية:

1-4-2 تحديد متغيرات البحث:

بعد البحث والتقصي في الأدبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم (القيادة التفاعلية وابعادها) والاستعانة بأراء بعض الخبراء والمختصين من اجل الوصول الى الصيغة النهائية لإجراءات البحث، لم يجد الباحثان على حد علمه أداة لقياس متغير القيادة التفاعلية التي تلائم عينة البحث الحالية ولتحقيق ذلك وللوصول الى حل مشكلة البحث قام الباحثان ببناء مقياس (القيادة التفاعلية).

2-4-2 خطوات بناء مقياسي القيادة التفاعلية والاستقرار الوظيفي:

لغرض التوصل الى مقاييس تتوافر فيها الاسس العلمية المطلوبة من الخطوة الاولى لبنائها حتى استكمال المستلزمات جميعها، ولأن طبيعة الدراسة الحالية واهدافها تتطلب بناء مقياس (القيادة التفاعلية)، هناك عدد من الخطوات التي أشار إليها (علاوي) لبناء المقاييس والتي أتبعها الباحثان في بناء المقاييس وهي على النحو الآتي:

1-2-4-2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

ينبغي تحديد الظواهر المطلوب دراستها وان يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً، وإن الظواهر التي يهدف البحث الى قياسها هي (القيادة التفاعلية) لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية المشاركة بالدوري الممتاز للموسم 2025-2026 في العراق.

2-2-4-2 الغرض من بناء المقاييس:

ان الهدف من بناء مقياس معين هو تحديد الغرض منه تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس وتعد هذه الخطوة من اهم الخطوات وأولها لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول للمداخل والأفكار الرئيسية التي سوف يستند اليها.

وأن أهداف البحث الحالي هو بناء مقياس (القيادة التفاعلية) للتعرف على واقعهما.

3-2-4-2 تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقاييس:

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند اليها الباحثان في بناء المقاييس لأنها تعطي رؤية نظرية واضحة ينطلق منها الباحثان للتحقق من إجراءات بناء المقاييس وعليه حددت المنطلقات النظرية من خلال اعتماد الباحثان على نظرية السمات بعد الاطلاع على الادبيات النظرية ذات العلاقة في تحديد مفهوم (القيادة التفاعلية).

4-2-4-2 تحديد مجالات المقياسين:

بعد اطلاع الباحثان على الادبيات والمراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة المرتبطة بالمقاييس والمقابلات الشخصية، اقترح الباحثان (7) مجالات لمقياس القيادة التفاعلية وهي (التواصل والانصات) (التكيف والمرونة) ، (تنمية الفريق والتمكين)، (الشفافية والمساءلة) ، (التحفيز والتوجيه) ، (الذكاء العاطفي) ، (اتخاذ القرار التشاوري) ومن اجل التعرف على مدى صلاحية مجال مقياس فقد تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال (الإدارة الرياضية) و (الاختبارات والقياس) والبالغ عددهم (11) خبيراً ، وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام اختبار (كا2) لقبول مجالات المقياس، فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا2) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) ، حيث تم قبول (6) مجالات لمقياس القيادة التفاعلية واستبعاد مجال (الذكاء العاطفي) وكما مبين في الجدول (2)

جدول (2) يبين صلاحية مجالات مقياس القيادة التفاعلية

ت	المجالات المقترحة	الصلاحية		قيمة كا2 المحسوبة	نوع الدلالة
		لا يصلح	يصلح		
1	التواصل والإنصات	0	11	11	معنوي
2	التكيف والمرونة	1	10	7.36	معنوي
3	تنمية الفريق والتمكين	1	10	7.36	معنوي
4	الشفافية والمساءلة	2	9	4.45	معنوي
5	التحفيز والتوجيه	1	10	7.36	معنوي
6	الذكاء العاطفي	5	6	0.09	غير معنوي
7	اتخاذ القرار التشاركي	1	10	7.36	معنوي

قيمة (كا²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)

2-4-2 اعداد الصيغة الاولى لفقرات المقياسين:

ان عملية اعداد الفقرات من اهم الخطوات حيث انها تتطلب توفر عدة شروط واهمها:

- التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوعات المراد قياسها.
 - الطاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة.
 - ومعرفة 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 الشيء المراد قياسه.
- وبعد الاطلاع من قبل الباحثان على المصادر ذات العلاقة في مجال الادارة الرياضية والاختبارات والقياس ومراجعة مجموعة من المقاييس التي تبحث في متغيرات قريبة من القيادة التفاعلية من اجل الاستفادة من عباراتها وبعض افكارها، بعدها قام الباحثان بتحديد عدد فقرات المقياسين بصورتها الاولى حيث بلغت (64) فقرة لمقياس القيادة التفاعلية موزعة على (6) مجالات وكالاتي:

- 1-التواصل والانصات (12) فقرة.
- 2-التكيف والمرونة (9) فقرات.
- 3-تنمية الفريق والتمكين (9) فقرات.
- 4-الشفافية والمسائلة (12) فقرة.
- 5-التحفيز والتوجيه (12) فقرة.
- 6-اتخاذ القرار التشاوري (10) فقرات.

2-4-2-6 تحديد اسلوب واسس صياغة فقرات المقياس:

اعتمد الباحثان في صياغته الفقرات على أسلوب (ليكرت) إذ يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذه الطريقة تتميز بما يأتي:

- سهولة استعمالها.
- ارتفاع درجة الثبات للمقياس وصدقه.
- تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة.
- يعد أسلوب (ليكرت) من أفضل الاساليب في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة.
- الابتعاد عن الأسلوب النفسي.
- صياغة الفقرات بعبارات واضحة وكلمات سهلة لها معان محددة لكي يسهل على عينة البحث إدراك المطلوب من السؤال ويمكن أن يفهمها اقل المختبرين حظاً من التعلم.
- تجنب الفقرات ذات الإجابة الإيحائية لأنها تكون ذات تحيز في الاجابة.

2-4-2-7 صلاحية فقرات المقياسين من الناحية اللغوية:

من اجل ان تكون فقرات المقياس سليمة وخالية من الاخطاء من الناحية اللغوية قام بعرضها على متخصص في اللغة العربية حيث تم الاخذ بالملحوظات التي ابداه المتخصص وبهذا يكون المقياسان خاليان من الاخطاء اللغوية.

2-4-2-8 تحديد صلاحية فقرات مقياس القيادة التفاعلية:

قام الباحثان بعرض فقرات المقياس على الخبراء والمتخصصين وذلك بعد تصميم استمارة استبيان خاصة بكل مقياس وذلك من اجل تحديد صلاحية الفقرات لكل من المقياس، اذ طلب الباحثان من السادة الخبراء والمتخصصين ابداء ملاحظاتهم حول مدى صلاحية صياغة الفقرات ومضمونها وسلامتها والمجالات الرئيسية وارتباط كل فقرة بالمجال الذي وضعت فيه مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام وحول استخدام سلم التقدير خماسي الدرجات.

وبعد ان ابدى الخبراء والمتخصصون آراءهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس قام الباحثان بتحليل نتائج المقياس باستخراج النسبة المئوية للإجابات واستخدم مربع (كا) كمعيار لصلاحية فقرات المقياس من عدمها حيث قبلت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اقل من (0.05) واستبعدت الفقرات التي كان مستوى دلالتها

أكثر من (0.05) وهذه القيم تمثل اراء (11) خبيراً بالنسبة لمقياس القيادة التفاعلية في مجال الادارة الرياضية والاختبارات والقياس.

وبعد جمع الاستمارات قام الباحثان بتفريغ البيانات حيث تم استخدام اختبار (كا²) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها، وقد أظهرت النتائج صلاحية (52) فقرة لمقياس (القيادة التفاعلية)

جدول (3) يبين عدد الفقرات المستبعدة والمتبقية في المقياسين

مقياس القيادة التفاعلية				
ت	المجالات	الفقرات المستبعدة	تسلسل الفقرات المستبعدة	الفقرات المتبقية
1	التواصل والإنصات	2	5 - 6	10
2	التكيف والمرونة	2	18 - 20	7
3	تنمية الفريق والتمكين	2	25 - 29	7
4	الشفافية والمساءلة	2	33 - 41	10
5	التحفيز والتوجيه	4	44 - 45 - 50 - 54	8
6	اتخاذ القرار التشاركي	-	-	10

بعدها قام الباحثان بتصميم استمارة استبيان لمقياس القيادة التفاعلية لكي يتم توزيعها على عينة التجربة الاستطلاعية وعينة البناء.

2-4-2-9 تصحيح فقرات المقياسين:

استخدم الباحثان سلم التقدير الخماسي بعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، وان سلم التقدير لفقرات المقياسين (بدائل الاجابة) مكون من خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) ويكون اسلوب تصحيحها كما مبين بالجدول (4)، ولغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة يتم جمع درجات المستجيب المتقابلة مع البديل المختار.

جدول (4) يبين سلم التقدير وطريقة تصحيح فقرات المقياس

التقدير	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
التصحيح	5	4	3	2	1

2-5 التجربة الاستطلاعية للمقياسيين:

تعد التجربة الاستطلاعية "تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات واليجابيات التي تقابله خلال الاختبار لمعالجتها"، وبعد ما تم بناء مقياس القيادة التفاعلية وأصبح جاهزاً للتطبيق قام الباحثان بإجراء تجربة استطلاعية لكل مقياس وذلك قبل التطبيق النهائي للبحث بفترة مناسبة حيث قام بتوزيع المقياس (القيادة التفاعلية) على عينة مكونة من (8) أعضاء في مقرات الاندية الرياضية بتاريخ 2025/12/1، وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو تهيئة اسباب النجاح لتطبيق المقياس الرئيسي ومعرفة الوقت الذي يستغرقه العضو لملء الاستمارة وقد تبين ان ملء الاستمارة يستغرق (15) دقيقة، وايضا لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن اجل تلافي أي معوقات او صعوبات قد تواجه الباحثان مستقبلاً ، حيث قام الباحثان بإيضاح كيفية الاجابة لأفراد العينة والسماح لهم بالاستفسار والتأكد من كفاءة الكادر المساعد الذي تميز بكفاءته.

2-6 التجربة الرئيسية لعينة البناء:

قام الباحثان بتطبيق التجربة الرئيسية عن طريق توزيع استمارات الاستبيان الخاصة بالمقياس من اجل الحصول على المعلومات وتسجيلها بتاريخ (2025/12/21 الى 2026/1/25) وكان الهدف منها تحليل الفقرات عن طريق التعرف على صعوبة الفقرة لكل مقياس وقوة تميز الفقرة وفاعلية البدائل في فقرات المقياسين وكانت التجربة الرئيسية على النحو التالي:

2-6-1 تطبيق مقياسي القيادة التفاعلية والاستقرار الوظيفي على عينة البناء:

قام الباحثان بتوزيع مقياس القيادة التفاعلية على عينة البناء التي تكونت من (139) عضواً في مقرات الاندية الرياضية لأجل إجراء عملية التحليل الإحصائي للمقياس.

2-6-2 التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين:

يقصد به "هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الاحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل او ابدال او اضافة او اعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة"، اذ ان هنالك اساليب عديدة للتحليل الاحصائي وقد اعتمد الباحثان على اسلوب المجموعتين الطرفيتين لتحليل فقرات المقياسين.

1-2-6-2 القدرة التمييزية:

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقاييس استعمل الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات، وتحقق الباحثان من قدرة الفقرة على التمييز هذا الأسلوب من طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (139)، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات، اتبع الباحثان الخطوات الآتية:

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس.
- تعيين ما نسبته (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز، إذ بلغ عدد الاستمارات عند كل مجموعة (38) استمارة، واستبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددها (63) استمارة.
- حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وعدت قيمة مستوى الدلالة دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات. والجدول (5) يبين النتائج.

الجدول (5) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس القيادة التفاعلية

الدلالة	قيمة Sig	قيمة (t) المحسوبة	الحدود الدنيا		الحدود العليا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
مميّزة	0.001	3.468	0.893	3.474	1.083	4.263	1
مميّزة	0.000	7.525	0.842	3.316	0.638	4.605	2
مميّزة	0.011	2.614	1.028	3.605	0.991	4.211	3
مميّزة	0.004	2.959	1.154	2.579	0.927	3.289	4
مميّزة	0.000	5.048	0.679	3.842	0.638	4.605	5
مميّزة	0.000	7.864	0.644	3.737	0.446	4.737	6
مميّزة	0.000	9.178	0.755	3.395	0.460	4.711	7
مميّزة	0.000	6.172	0.830	3.500	0.645	4.553	8
غير مميّزة	0.183	1.343	0.831	2.895	1.036	3.184	9
مميّزة	0.000	7.745	0.730	3.816	0.453	4.895	10
مميّزة	0.000	5.402	0.852	3.632	0.507	4.500	11
مميّزة	0.000	6.381	0.739	3.684	0.495	4.605	12
مميّزة	0.000	6.293	0.718	3.842	0.503	4.737	13
مميّزة	0.000	6.882	0.688	3.500	0.645	4.553	14
مميّزة	0.000	7.837	0.741	3.789	0.370	4.842	15
مميّزة	0.000	7.176	0.801	3.816	0.370	4.842	16
مميّزة	0.000	7.490	0.830	3.526	0.590	4.763	17
مميّزة	0.000	10.797	0.916	3.395	0.000	5.000	18
مميّزة	0.000	7.577	0.722	3.421	0.638	4.605	19
مميّزة	0.000	6.520	0.777	3.789	0.446	4.737	20
مميّزة	0.000	7.114	0.784	3.921	0.311	4.895	21
مميّزة	0.000	10.259	0.708	3.658	0.273	4.921	22
مميّزة	0.000	7.670	0.733	3.947	0.273	4.921	23
مميّزة	0.000	6.940	0.771	4.000	0.273	4.921	24
مميّزة	0.000	5.147	0.912	3.921	0.431	4.763	25
مميّزة	0.000	7.684	0.855	3.605	0.413	4.789	26
مميّزة	0.000	8.401	0.830	3.526	0.413	4.789	27
مميّزة	0.000	8.150	0.567	3.947	0.370	4.842	28

مميّزة	0.000	9.520	0.830	3.526	0.311	4.895	29
مميّزة	0.000	5.512	0.875	3.211	0.873	4.316	30
مميّزة	0.000	5.040	1.137	2.711	0.789	3.842	31
مميّزة	0.002	3.140	0.963	2.789	0.860	3.447	32
مميّزة	0.000	6.644	0.904	3.684	0.431	4.763	33
مميّزة	0.000	8.473	0.683	3.579	0.460	4.711	34
مميّزة	0.000	7.086	0.751	3.632	0.601	4.737	35
مميّزة	0.000	10.014	0.793	3.421	0.370	4.842	36
مميّزة	0.000	7.733	0.730	3.816	0.370	4.842	37
مميّزة	0.000	9.430	0.704	3.868	0.162	4.974	38
مميّزة	0.000	11.759	0.542	3.763	0.273	4.921	39
مميّزة	0.000	9.908	0.802	3.711	0.000	5.000	40
مميّزة	0.000	4.154	0.896	3.816	0.755	4.605	41
مميّزة	0.000	12.856	0.675	3.237	0.370	4.842	42
مميّزة	0.000	8.726	0.878	3.342	0.446	4.737	43
مميّزة	0.000	7.399	0.922	3.474	0.460	4.711	44
مميّزة	0.000	7.073	0.797	3.526	0.620	4.684	45
غير مميّزة	0.080	1.774	1.013	3.000	1.179	3.447	46
مميّزة	0.000	7.637	0.781	3.658	0.474	4.789	47
مميّزة	0.000	7.257	0.775	3.684	0.446	4.737	48
مميّزة	0.000	7.374	0.852	3.632	0.547	4.842	49
مميّزة	0.000	10.518	0.906	3.132	0.393	4.816	50
مميّزة	0.000	8.186	1.058	3.553	0.162	4.974	51
مميّزة	0.000	5.960	0.798	4.105	0.273	4.921	52

يتبين لنا من الجدول (5) ان (50) فقرة من مقياس القيادة التفاعلية ظهرت مميّزة لان قيمة (sig) كانت اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتبين ان فقرتان ظهرتتا غير مميّزتان لان قيمة (sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك الإبقاء على (50) فقرة جاهزة للتحليل بطريقة الاتساق الداخلي.

2-2-6-2 معامل الاتساق الداخلي:

1- علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس:

استخرجت قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (139) عضواً، عن طريق احتساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس. والجدول (6) يبين النتائج.

الجدول (6) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس القيادة التفاعلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة Sig	الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة Sig	الدلالة
1	.346	0.000	معنوي	27	.583	0.000	معنوي
2	.656	0.000	معنوي	28	.628	0.000	معنوي
3	.419	0.000	معنوي	29	.623	0.000	معنوي
4	.230	0.007	معنوي	30	.457	0.000	معنوي
5	.594	0.000	معنوي	31	.427	0.000	معنوي
6	.661	0.000	معنوي	32	.300	0.000	معنوي
7	.709	0.000	معنوي	33	.528	0.000	معنوي
8	.626	0.000	معنوي	34	.603	0.000	معنوي
9	استبعدت بالقدرة التمييزية			35	.683	0.000	معنوي
10	.660	0.000	معنوي	36	.701	0.000	معنوي
11	.477	0.000	معنوي	37	.679	0.000	معنوي
12	.459	0.000	معنوي	38	.704	0.000	معنوي
13	.422	0.000	معنوي	39	.646	0.000	معنوي
14	.660	0.000	معنوي	40	.693	0.000	معنوي
15	.673	0.000	معنوي	41	.590	0.000	معنوي
16	.629	0.000	معنوي	42	.802	0.000	معنوي
17	.633	0.000	معنوي	43	.760	0.000	معنوي
18	.753	0.000	معنوي	44	.693	0.000	معنوي
19	.678	0.000	معنوي	45	.629	0.000	معنوي
20	استبعدت بالقدرة التمييزية			46	استبعدت بالقدرة التمييزية		
21	.539	0.000	معنوي	47	.642	0.000	معنوي
22	.633	0.000	معنوي	48	.640	0.000	معنوي
23	.546	0.000	معنوي	49	.719	0.000	معنوي
24	.645	0.000	معنوي	50	.754	0.000	معنوي
25	.619	0.000	معنوي	51	.718	0.000	معنوي
26	.626	0.000	معنوي	52	.612	0.000	معنوي

يتبين لنا من الجدول (6) ان (50) فقرة ظهرت معنوية الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المقياس الكلية لمقياس القيادة التفاعلية وذلك لان قيمة (sig) لجميع الفقرات هي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك تم الإبقاء على (50) فقرة جاهزة لتحليل العلاقة الارتباطية بين الفقرة ودرجة المجال لتلك الفقرة.

2- علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال:

استخرجت قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (139) عضواً، عن طريق احتساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال المقابل لكل فقرة لمقياس القيادة التفاعلية، والجدول (7) يبين النتائج.

الجدول (7) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال لمقياس القيادة التفاعلية

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة sig	الدلالة	
التواصل والإنصات	1	.623	0.000	معنوي	
	2	.826	0.000	معنوي	
	3	.745	0.000	معنوي	
	4	.408	0.000	معنوي	
	5	.705	0.000	معنوي	
	6	.729	0.000	معنوي	
	7	.698	0.000	معنوي	
	8	.635	0.000	معنوي	
	9	استبعدت بالقدرة التمييزية			
	10	.652	0.000	معنوي	
التكيف والمرونة	11	.746	0.000	معنوي	
	12	.743	0.000	معنوي	
	13	.652	0.000	معنوي	
	14	.796	0.000	معنوي	
	15	.786	0.000	معنوي	
	16	.727	0.000	معنوي	
	17	.617	0.000	معنوي	
	18	.857	0.000	معنوي	

معنوي	0.000	.579	19	تنمية الفريق والتمكين
معنوي	0.000	.729	20	
معنوي	0.000	.724	21	
معنوي	0.000	.816	22	
معنوي	0.000	.726	23	
معنوي	0.000	.662	24	
معنوي	0.000	.610	25	الشفافية والمساءلة
معنوي	0.000	.592	26	
معنوي	0.000	.658	27	
معنوي	0.000	.659	28	
معنوي	0.000	.633	29	
معنوي	0.000	.617	30	
معنوي	0.000	.557	31	
معنوي	0.000	.486	32	
معنوي	0.000	.588	33	
معنوي	0.000	.593	34	
معنوي	0.000	.785	35	التحفيز والتوجيه
معنوي	0.000	.756	36	
معنوي	0.000	.818	37	
معنوي	0.000	.815	38	
معنوي	0.000	.679	39	
معنوي	0.000	.803	40	
معنوي	0.000	.680	41	
معنوي	0.000	.832	42	
معنوي	0.000	.850	43	اتخاذ القرار التشاركي
معنوي	0.000	.777	44	
معنوي	0.000	.773	45	

استبعدت بالقدرة التمييزية			46
معنوي	0.000	.799	47
معنوي	0.000	.737	48
معنوي	0.000	.808	49
معنوي	0.000	.794	50
معنوي	0.000	.797	51
معنوي	0.000	.663	52

يتبين لنا من الجدول (7) ان جميع الفقرات البالغ عددها (50) فقرة ظهرت معنوية الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المجال الكلية لتلك الفقرة لمقياس القيادة التفاعلية، وذلك لان قيمة (sig) لجميع الفقرات هي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك تم الإبقاء على (50) فقرة جاهزة للتطبيق على العينة الرئيسة.

3- علاقة الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس:

استخرجت قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (139)، عن طريق احتساب علاقة الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس القيادة التفاعلية، والجدولين (8) يبين النتائج.

الجدول (8) يبين قيمة معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية لمقياس القيادة التفاعلية

التسلسل	المجالات	معامل الارتباط	قيمة sig	الدلالة
1	التواصل والإنصات	.795	0.000	معنوية
2	التكيف والمرونة	.782	0.000	معنوية
3	تنمية الفريق والتمكين	.860	0.000	معنوية
4	الشفافية والمساءلة	.886	0.000	معنوية
5	التحفيز والتوجيه	.893	0.000	معنوية
6	اتخاذ القرار التشاركي	.883	0.000	معنوية

يتبين لنا من الجدول (8) معنوية الارتباطات بين درجة كل مجال ودرجة المقياس الكلية للقيادة التفاعلية، وذلك لان قيمة (sig) لجميع المجالات هي اقل من مستوى الدلالة (0.05).

2-6-3 الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

1-الصدق الظاهري: تحقق هذا النوع من الصدق عندما عُرضت فقرات المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من الخبراء في مجال (الإدارة الرياضية) و (الاختبارات والقياس) والبالغ عددهم (11) خبيراً ليبدى كل منهم رأيه في صلاحية الفقرات.

2-الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي): تحقق هذا الصدق في المقياس عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وذلك عن طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتين الطرفيتين، وعن طريق استخراج الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس.

ثانياً: ثبات المقياس:

1- طريقة التجزئة النصفية : من أجل التحقق من ثبات المقياس استعمل الباحثان طريقة التجزئة النصفية على عينة الاعداد البالغة (139) عضواً ، إذ جزأ الباحثان فقرات كل مقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية واستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين ، وحساب تباين العبارات الفردية والزوجية وإخضاعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين، إذ قورنت قيمة (f) المحسوبة بالقيمة الجدولية عند درجتي حرية (138-138) ومستوى دلالة (0.05) تبين عدم دلالتها الإحصائية وهذا يعني تجانس تباين العبارات الفردية والزوجية ، وبعدها حساب معامل ثبات نصف المقياس بين درجات الأفراد على قسمي المقياس باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) ، وبعدها خضع معامل الارتباط للتصحيح باستخدام معادلة (سبيرمان) وظهر معامل الثبات عال لكلا المقياس . والجدول (9) يبين النتائج.

2-طريقة الفاكرونباخ: أجرى الباحثان معادلة الفاكرونباخ على عينة الاعداد البالغة (138) عضواً، وكانت القيمة ذات معامل ثبات عال والجدول (9) يبين النتائج.

الجدول (9) يبين قيم معامل الثبات للمقاييس بطريقة التجزئة النصفية والفاكرونباخ

القيم الإحصائية للمقاييس		التقديرات الإحصائية
الاستقرار الوظيفي	القيادة التفاعلية	
98.331	104.863	الوسط الحسابي للفقرات الفردية
93.950	104.439	الوسط الحسابي للفقرات الزوجية
12.183	12.145	الانحراف المعياري للفقرات الفردية
11.454	11.840	الانحراف المعياري للفقرات الزوجية
148.426	147.510	التباين للفقرات الفردية
131.193	140.176	التباين للفقرات الزوجية
1.131	1.052	قيمة (f) المحسوبة
1.325	1.325	قيمة (f) الجدولية
0.967	0.961	معامل ارتباط نصف المقياس (بيرسون)
0.983	0.980	معامل ارتباط التام للمقياس (سبيرمان)
0.971	0.963	معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ

7-2 التجربة الرئيسية:

بعد أن انتهى الباحثان بناء مقياس القيادة التفاعلية وبالشكل النهائي تم تطبيق المقياس على عينة التجربة الرئيسية البالغة (100) عضواً للمدة من 2026/02/1 ولغاية 2026/03/10 من قبل الباحثان وبمساعدة فريق العمل المساعد، وجمعت نتائجهم باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، من أجل إجراء العمليات الإحصائية وتحقيق أهداف البحث.

2-8 الوسائل الاحصائية: اعتمد الباحثان الحقيبة الاحصائية (spss) وبرنامج اكسل للوصول الى الوسائل الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية
- مربع كأي
- الوسط الحسابي
- الوسيط
- الانحراف المعياري
- معامل الالتواء
- قانون t. test للعينات المستقلة
- معامل الارتباط بيرسون
- سبيرمان
- الفاكرونباخ
- الدرجة المعيارية الزائفة والتائية

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

3-1 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي القيادة التفاعلية والاستقرار الوظيفي:

جدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياسي القيادة المغناطيسية والاستقرار

الوظيفي على عينة التجربة الرئيسية

المقياس	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	قيمة (t) المحسوبة	الوسط الفرضي	مستوى الدلالة الاحصائية	الدلالة
القيادة التفاعلية	100	208.190	24.552	211	23.701	150	0.000	معنوي

يبين الجدول (10) نتائج الاعضاء في الهيئات الادارية للأندية الرياضية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم في العراق والبالغ عددهم (100) عضواً من أصل (147) إذ بلغ الوسط الحسابي لمقياس القيادة التفاعلية (208.190) والانحراف المعياري (24.552).

3-1-1-3 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس القيادة التفاعلية ومجالاته:

الجدول (11) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة ودلالاتها لمقياس القيادة

التفاعلية ومجالاته

المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	وسط فرضي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	قيمة (t) المحسوبة	قيمة Sig	الدلالة
التواصل والإنصات	36.860	27	38	5.055	-0.677	19.504	0.000	معنوي
التكيف والمرونة	29.480	21	29	3.883	0.371	21.837	0.000	معنوي
تنمية الفريق والتمكين	30.200	21	30.5	3.859	-0.233	23.843	0.000	معنوي
الشفافية والمساءلة	39.780	30	40	5.321	-0.124	18.379	0.000	معنوي
التحفيز والتوجيه	33.980	24	34	4.701	-0.013	21.229	0.000	معنوي
اتخاذ القرار التشاركي	37.890	27	38	5.834	-0.057	18.666	0.000	معنوي
القيادة التفاعلية	208.190	150	211	24.552	-0.343	23.701	0.000	معنوي

يبين الجدول (11) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاوساط الفرضية لكل مجال من مجالات مقياس القيادة التفاعلية إذ بلغ الوسط الحسابي لمجال التواصل والإنصات (36.860) والانحراف المعياري (5.055)

والوسط الفرضي (27) في حين بلغ الوسط الحسابي لمجال التكيف والمرونة (29.480) والانحراف المعياري (3.883) والوسط الفرضي (21) اما بالنسبة لمجال تنمية الفريق والتمكين فقد بلغ الوسط الحسابي (30.200) بانحراف معياري بلغ (3.859) والوسط الفرضي (21) في حين بلغ الوسط الحسابي لمجال الشفافية والمساءلة (39.780) بانحراف معياري (5.321) ووسط فرضي (30) اما الوسط الحسابي لمجال التحفيز والتوجيه فقد بلغ (33.980) بانحراف معياري (4.701) ووسط فرضي (34) في حين بلغ الوسط الحسابي لمجال اتخاذ القرار التشاركي (37.890) بانحراف معياري (5.834) ووسط فرضي (27) قيمة (sig) بلغ (0.00) لكل المجالات وبدلالة إحصائية (معنوية) .

من خلال كل هذا يمكن أن نقول إن القيادة التفاعلية تؤثر على العنصر البشري المحرك الأساسي لعمل المؤسسات القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية والثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية وهذا من خلال أدائهم الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسات في تحقيق أو الوصول إلى أهدافها والحفاظ على بقاءها في ظل المشهد التنافسي الذي تعرفه المنظمات والمؤسسات اليوم. فالأداء العالي الجيد الذي هو نتاج جهد سواء كان عضليا أو فكريا قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز معين للوصول الى تحقيق أهداف مسطرة سلفا، مبني على استغلال الموارد المتاحة أو مدخلات المؤسسة بأقل جهد او تكلفة وإنتاجية عالية مع الحفاظ على صحة وراحة العاملين، هذا ما يعطي للمؤسسة مكانتها في المجتمع بطبيعتها سواء كانت تربوية او اقتصادية أو خدمتية ويضمن لها البقاء والاستمرار والتميز ضمن المؤسسات الناجحة.

ولقد تبين من خلال دراستنا هذه أن القيادة التفاعلية هو من أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي تؤثر على سلوك وأداء الاعضاء وتشكل دافعها مهما نحو الانجاز، أي أنه من أهم محددات نجاح أو فشل المؤسسات وخاصة إذا وفرت الوسائل القيادة التفاعلية الحديثة التي من شأنها أن تكون ميزة تنافسية تمكن المؤسسة من تحقيق مركز تنافسي قوي، فلقد تبين لنا من خلال الجانب النظري لهذا البحث أن المؤسسات الناجحة تولي اهتماماً بالغاً للعامل واعتباره مصدراً للنجاح والتميز والإبداع فأتاحت له حرية المبادرة والإبداع وتحمل المسؤولية، وتوفير مناخ تنظيمي يتميز بالاستقلالية في حل المشاكل، بالإضافة إلى توفير منظومة من الحوافز والمكافآت التي من شأنها التقليل من الضغوط لدى العمل وأن تدفعه إلى بذل المزيد من الجهود في تحقيق أهداف عمله وأهداف المؤسسة ككل .

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

- 1-تبين للباحث أنّ رؤساء الأندية الرياضية يتميزون بخبرات ومهارات تمكنهم من اتخاذ القرارات الصحيحة.
- 2-يمكن ان تسهم القيادة التفاعلية بأبعادها المعتمدة في تحقيق الاداء الريادي وتحقيق الكفاء والفاعلية التنظيمية للأندية الرياضية.
- 3-أنّ الأندية الرياضية تعمل اليوم في بيئة عمل متغيرة وغير مستقرة لذا أصبح من الضروري الحاجة الى قيادة تفاعلية.
- 4-تبين نتائج إجابات أعضاء الهيئات الإدارية مدى أهمية تنمية قدرات القيادة التفاعلية.

4-2التوصيات:

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

المصادر

- عبد الله العواشز: القيادة متكاملة الجودة، الكويت، شركة الابداع الفكري للنشر والتوزيع، 2010.
- وجيه محبوب وآخرون: الدولة والشباب، بغداد، مطبعة التعليم العالي، 1986.
- عبد الرحمن العيسوي: أصول البحث السيكولوجي. بيروت، دار الراتب الجامعية، (2006).
- أكرم خطابية: المناهج المعاصرة في التربية الرياضية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان (1997).
- محمد حسن علاوي: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
- احمد محسن لطفي: مقياس الشخصية، القاهرة. المصرية الدولية للطباعة والنشر، (2006).
- ممدوح عبد المنعم الكناني وعيسى عبد الله: القياس والتقويم النفسي والتربوي، بيروت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1995.
- ذوفان عبيدان وآخرون: البحث العلمي - مفهومه وادواته واساليبه، ط6، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان الاردن، 1998.
- قاسم حسن المندلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية، الموصل، دار الكتاب للطباعة والنشر، 1989.
- محمد عبد السلام احمد: القياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1980.
- صالح حمد فياض؛ المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، 1995.