



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



The role of visionary leadership in supporting internal coalitions of workers in youth and sports forums in Baghdad

Zaid Abdul jabbar Shahbaz ¹ 

University of Baghdad / College of Political Science Student Activities Division¹

Article information

Article history:

Received 14/3/2025

Accepted 26/4/2025

Available online 15, July ,2025

Keywords:

vision leadership, internal coalitions,
.youth and sports forums

Abstract

The research aimed to build the scales of visionary leadership and internal coalitions for workers in youth and sports forums in Baghdad. The descriptive approach was adopted using the correlational method, on a sample of (225) individuals who were randomly selected at a rate of (19.38%) from the original community represented by workers in youth and sports forums in Rusafa. The researcher concluded that the scales of visionary leadership and internal coalitions are suitable for what they were prepared for, to measure the point of view of workers in youth and sports forums. The recommendations were that it is necessary to pay attention to the specialized measurement of the point of view of workers in youth and sports forums due to its role in supporting the management and development of the work of these institutions.



website



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



دور القيادة الرؤيوية في دعم الائتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد

✉ زيد عبد الجبار شهباز¹

جامعة بغداد/كلية العلوم السياسية شعبة النشاطات الطلابية¹

المخلص	معلومات البحث
هدف البحث إلى بناء مقياسي القيادة الرؤيوية والائتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، وأعتمد المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، على عينة بلغت (225) فرداً اختيروا عشوائياً بنسبة (19.38%) من المجتمع الأصل المتمثل بالعاملين منتديات الشباب والرياضة في الرصافة، واستنتج الباحث بأن مقياسي القيادة الرؤيوية والائتلافات الداخلية يصلحان لما أعدا من أجله لقياس وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة، وكانت التوصيات بأنه من الضروري الاهتمام بالقياس التخصصي لوجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة لما لها من دور في دعم إدارة وتطوير عمل هذه المؤسسات	تاريخ البحث : الاستلام : 2025/3/14 القبول : 2025/4/26 التوفر على الانترنت: 15 يوليو، 2025
	الكلمات المفتاحية : القيادة الرؤيوية، الائتلافات الداخلية، منتديات الشباب والرياضة

1. التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تحتاج التشكيلات الإدارية في منتديات الشباب والرياضة إلى أملاك قيادتها نظرة مستقبلية واضحة كي تتمكن من التطلع إلى ما ينبئه المستقبل من تطورات على مستوى الإدارة في تعديل معظم المفاهيم التي تحفز العاملين وتدعم رضاهم وتزيد من تماسكهم في تخطيط وتطبيق الأهداف، وهو أمر طبيعي يفرضه عامل الإستمرارية في سير الأعمال والمهام الموكلة إلى هذه المؤسسات التي تعنى بالشباب، ومن الممكن الخوض بكل ما من شأنه تقديم الدعم والمساندة للإدارتها والعاملين فيها وحسب ما تتوصل إليه نتائج الأبحاث الأكاديمية في الإدارة الرياضية.

تُعرف القيادة بأنها "الأدوار أو الوظائف الاجتماعية التي يعتمد إليها الفرد (القائد) بوساطة تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، ويتصف القائد بقوته وقدرته على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكياتهم لبلوغ هدف الجماعة، وذلك بوساطة تحسين التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء والحفاظ على تماسك الجماعة وتيسير الموارد لها، أو ممارسة النفوذ من لدن عضو واحدٍ من مجموعةٍ أو منظمةٍ على الأعضاء الآخرين لمساعدة جماعة أو منظمة في تحقيق أهدافها (Saham, 2018)

أما (القيادة الرياضية Sport Leadership) فتعرف بأنها "العملية التي يعتمد إليها فرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو الأعضاء المنضمين للجماعة الرياضية لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم". (Naomi, 2020)

كما إن "الإدارة تسعى إلى الابتعاد عن النهج التقليدي، وإلى التفكير بصورة إبداعية واضحة وجريئة، والاستفادة من التكنولوجيا والابتكارات الحديثة، ولابد من أن يكون التركيز على الجودة من الأهداف الرئيسة لمنظور المستقبل، ويمكن تحقيق ذلك بوساطة تبني معايير الجودة العالمية وتطبيقها بصورة فعالة (Gharib, 2019)

إذ إنه "يتطلب وصول المؤسسات أو الهيئات الإدارية الرياضية لمبتغاها إلى أكفاء ذوي مكانة علمية وقيادية وإدارية عالية فبدونهم لا ينجح العمل الإداري، لأن هؤلاء الأشخاص يمثلون العصب المحرك لتلك الهيئة أو العقل المدير لها (Nouri, 2017)

كما إنه "ظهرت نظريات حديثة عديدة منها النظرية الرؤيوية لأنماط القيادة الذي هو نمط يركز على تصور لما قد يحدث، ويهتم بإستحضار الطول لأية حدث ممكن حدوثه في الوقت الحالي والمستقبل لتعرف بذلك القيادة الرؤيوية بأنها القدرة على خلق وصياغة رؤية واقعية جذابة ذات مصداقية لمستقبل أفضل للتشكيل الإداري (Kyrgidou & Hughes, 2010)

كذلك فإنه "تتعلق القيادة الرؤيوية بمفاهيم التوجيه والإرشاد والتأثير بالآخرين لغرض تحقيق أهداف مشتركة، فالرؤية هي المستقبل المثالي الممكن الوصول إليه، الذي يسهل الطريق أمام التطوير والتغيير المطلوب، ويتم رسمه والتخطيط له وفق التقاليد الإدارية بوساطة الأفعال التي يتبناها الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسات". (Al-Hamidawi, 2018)

إذ إن "أهمية القيادة الرؤيوية تكمن في برمجة سلوك المرؤوسين بصورة تتناسب مع تحقيق أهداف المؤسسة، بزرع الثقة العالية لديهم بوساطة قائد يتمتع بالقدرة على الإفصاح عن رؤيته المستقبلية بحيث يبعث الطاقة لدى مرؤوسيه، كما تكمن أهمية القيادة الرؤيوية بمقدرتها على تطوير الخطط الإستراتيجية بما يتناسب مع الرؤى المستقبلية للمؤسسة، ووضع القواعد والمبادئ التي توجه نظرة المؤسسة لإحداث التغيير، فالقائد الرؤيوي يضع التطلعات المستقبلية ويوصلها للعاملين ويحثهم على تبنيها وتنفيذها بهدف الارتقاء بالمؤسسة إلى المستقبل الذي يطمحون إليه". (Grieser, 2017)

كما إن "القيادة الرؤيوية وحدها لا تمكن التشكيل الإداري من تحقيق أهدافه ما لم ترتبط بعوامل أخرى تساعد القائد في تحقيق رسالتها". (Hadith & Al-Kubaisi, 2018)

على اعتبار بأنه "من غير الممكن السيطرة التامة على توقع أحداث المستقبل مما يجعل القادة الإداريين أمام مهمة أخرى توازي تخطيطهم لإدارة مؤسساتهم الإدارية إلا وهي الخطط البديلة أو الطارئة وهذه تعتمد على رؤية وتوقع الأحداث من جهة وبيانات الازمات من جهة أخرى (Fandy et al., 2013)

كما إنه "من غير المنطقي ان نصف قيادة الاداريين رؤيويًا بأنها تمتلك رؤية للمستقبل وهم في حالة من التخمين الذي لا يعتمد البيانات الرقمية لما سيحدث مستقبلاً". (Dess et al., 2007)

"مما يتعين على الإداري الناجح تنمية قدراته للمساهمة في حل المشكلات (Raja & Ibrahim, 2019)

إذ إنه "لابد أن يمتلك القائد الإداري رؤية ثابتة ولديه رقابة ذاتية، أن يرى ما لا يراه الآخرون، ويتقبل النقد الموجه إلى خيالاته، وهو الذي يضع الخطط المبدعة الجديدة ويغرس الحماسة لهذه الأفكار الجديدة المبدعة في الآخرين، والقائد لديه تمكن من الموضوع الذي يديره ومن المناخ والبيئة التي يعمل بها". (Al-Faqi, 2008)

أما الائتلافات الداخلية فتعرف بأنه "السلطة داخل المؤسسات والتي تتألف من مجموعة الأفراد المؤثرين الداخليين الذين يعملون بدوام كامل داخل المنظمة، و يتميزون بثلاث خصائص أولها بأنهم جادون في المؤسسة من حيث الالتزام بالنظر إل اعتمادهم عليها، ثانياً هم يعرفون المنظمة عن كثب لأنهم يقضون معظم وقتهم داخلها، ثالثاً هم الذين يتخذون الإجراءات اللازمة ولديهم المبادرات في اتخاذ القرارات". (Henry, 2003)

كما تعرف بأنها "على أنه اتفاق تعاون متماثل بين أفراد المنظمة على أساس عقد رسمي أو غير رسمي يهدف إلى تحقيق مشروع مشترك أو إقامة تعاون مستدام". (Jaouen & Gundolf, 2009)

كذلك فإنه "من أهم أهداف الائتلافات هو حل المشكلات التي تعترض الإدارة كما أن من أهداف تشكيل الائتلاف في حد ذاته هو وجود أهداف غامضة للمؤسسة أو أهداف تشغيلية غير متسقة مما يحدث اختلاف لدى مديري ومسيرى المؤسسة في تحديد أولويات المشكلة، كما أن الهدف الأساسي للمشاركين في الائتلافات هو تعزيز أهدافهم الشخصية، على الرغم من الأهداف التي يسعى الائتلاف لتحقيقها جزء منها من أهداف الفرد العامل فيها، إذ تعتمد الأهمية النسبية لأهداف الفرد على قوتهم ونفوذهم في المؤسسة". (Daft et al., 2010)

كما إنه "برز اداء المؤسسات بالائتلافات الداخلية بما له من أثر فعال على تحسين الأداء والرضا الوظيفي واهتمامها بشكل رئيس في إقامة وتكوين الثقة بين الإدارة والعاملين وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار وكسر القيود الداخليين بين الادارة والعاملين". (Al-Otaibi, 2005)

يرى الباحث بأن توافر القيادة الرؤيوية في منتديات الشباب والرياضة يعد أمراً ذو أهمية بالغة لما لها من مردودات إستراتيجية للعاملين بتخطيط وتطبيق المهام بوساطة توطيد الائتلافات التي يمنحها المنتدى سلطات تفويضية للقيام بواجباتهم، وإن الوضوح هي غاية تصبو إليها النفس بغية استقراء المطلوب منهم لإنجاح الواجبات المناطة بهم بوساطة تقدير ما مطلوب منهم لنجاحها.

لنكمن بذلك أهمية تناول كل من القيادة الرؤيوية والائتلافات الداخلية في منتديات الشباب والرياضة في بغداد في اتجاهين

في هذا البحث هما:

الأهمية النظرية:

- محاولة توجيه أنظار الباحثين الأكاديميين في الإدارة الرياضية إلى أهمية القيادة الرؤيوية ودورها في دعم الائتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
- محاولة إثراء الإدارة الرياضية بهذا النوع من الأبحاث وتقديم الدعم الأكاديمي للباحثين بأهمية قياس وجهة نظر العاملين في المؤسسات الرياضية لكل من القيادة الرؤيوية والائتلافات الداخلية.

الأهمية التطبيقية:

- توفير مقاييس في مجال الإدارة الرياضية لقياس وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة.
- أرشاد المعنيين في وزارة الشباب والرياضة العراقية وتمكينهم من توفير المتطلبات التي تدعم القيادة الرؤيوية ودعم الأنتلاطات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

1- 2: مشكلة البحث:

تكمن المشكلة في محاولة للأستقصاء من الباحث لتوضيح المشكلات التي تعاني منها منتديات الشباب والرياضة والتي دفعت الباحث لإجراء البحث الحالي على اعتبار بأنه لا يمكن الحكم المسبق على توافرها من عدمه في منتديات الشباب والرياضة في بغداد مالم يتوافر مقاييس لكل منها، مما تدعو الحاجة إلى بناء المقاييس ومن ثم التوصل إلى العلاقات بينهما كمحاولة من الباحث في ردد الجهود العلمية الرامية إلى تحسين الواقع الإداري في هذه المؤسسات الهامة التي تعد بأنها أكثر صلة بالشباب في مختلف المواقع الجغرافية، بوساطة الإجابة عن كل من هذه الأسئلة التالية:

- ما مستوى القيادة الرؤيوية في منتديات الشباب والرياضة في بغداد؟
- ما مستوى الأنتلاطات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد؟
- هل تؤدي القيادة الرؤيوية دوراً إيجابياً في دعم الأنتلاطات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد؟

1- 3 أهداف البحث:

- 1- بناء مقاييس القيادة الرؤيوية والأنتلاطات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، والتعرف على مستوى القيادة الرؤيوية من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
- 2- التعرف على مستوى الأنتلاطات الداخلية من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
- 3- التعرف على إسهام وأثر القيادة الرؤيوية في الأنتلاطات الداخلية من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

1- 4 فرضية البحث:

- 1- تسهم وترتبط وتؤثر نتائج مقياس القيادة الرؤيوية في نتائج مقياس الأنتلاطات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة لعينة البحث.

1- 5 مجالات البحث:

- 1- 5- 1: المجال البشري: عينة من العاملين في منتدى الشباب والرياضة بغداد / الرصافة

- 1- 5- 2: المجال الزمني: 2024/9/9 ولغاية 2024/11/14

- 1- 5- 3: المجال المكاني: مقر منتدى الشباب والرياضة في بغداد / الرصافة

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

2- 1: منهج البحث:

أعتمد المنهج الوصفي بإسلوب العلاقات الارتباطية.

2- 2 مجتمع البحث وعينته:

تمثلت حدود هذا المجتمع المطلوب تبني وجهة نظرهم لمعالجة مشكلة البحث بالعاملين المستمرين بالدوام الفعلي بدون إنقطاع حصراً في (3) منتديات الشباب والرياضة في بغداد هي: (الكرخ، الرصافة، مدينة الصدر) البالغ عددهم الكلي (1161) فرد.

أختير منهم لعينة البحث عمدياً منتدئ (الرصافة) البالغ عددهم (431) فرد بنسبة (37.123 %) من هذا المجتمع بعد استبعاد غير المشمولين بإجراءات البحث لتبلغ بذلك عينة البحث الكلية (225) فرداً بنسبة (19.38 %) من المجتمع الأصل، تم التعامل معهم كعينة واحدة والتي قسمت إلى عينات ثلاث حسب حاجة ومتطلبات البحث الحالي، إذ أختير منهم (10) أفراد عشوائياً للعينة الإستطلاعية يمثلون ما نسبته (0.861 %) من المجتمع الأصل الكلي، كما أختير منهم عشوائياً (110) أفراد لعينة بناء المقياس بنسبة (9.475 %) من المجتمع الأصل الكلي بإعتماد بأن يكون لكل فقرة من أكبر المقاييس (5) أفراد والتي بلغت (22) فقرة لتجنب أخطاء القياس لاحقاً، كما أختير المتبقي من منتدئ (الرصافة) لعينة التطبيق الرئيسة (105) أفراد بنسبة (9.044 %) من المجتمع الأصل، كما مبين في الجدول (1):

جدول (1) يبين توصيف توزيع عينة البحث

توزيع العينات الثلاث من المجتمع الأصل			عدد العينة الكلية	توصيف الأعداد من مجتمع الأصل الكلي			
عدد عينة التطبيق	عدد عينة البناء	عدد العينة الاستطلاعية		المستبعدون (206)		عينة البحث	المنتدى
				الخدميون	المجازون		
105	110	10	225	149	57	431	الرصافة
% 9.044	% 9.475	% 0.861	% 19.38	% 17.743		% 37.123	النسبة المئوية

تم تحليل خصائص العينة المستهدفة للقياس وتبين بأنهم بأعمار تتراوح ما بين (24-61) عام ميلادي، وبخدمة فعلية تتراوح ما بين (1-39) عام ميلادي، كما إنه لقياس كل من الظاهرتين المبحوثتين.

2- 3: أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

عمد الباحث إلى بناء مقياسين من نوع الورقة والقلم يختص كل منهما بقياس الظاهرة المحددة، بإتباعه أسس خطوات البناء في الإدارة الرياضية، لدواع بناء تتحدد بعدم توافر مقياسين تخصصيين للظاهرتين للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، مما تطلب التحقق من الشروط العلمية لقبول كل من المقياسين، بمراعاة مبدأ الإقتصادية بالإجراءات والمعالجات الإحصائية.

إذ إنه في البدء وضع الباحث (22) عبارة لفقرات مقياس القيادة الرؤيوية، و(20) عبارة لفقرات مقياس الأنتلاطات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، بالإلتزام بمحددات صياغة عبارات فقرات المقياس من نوع الورقة والقلم، بمراعاة أن تغطي الفقرات الإطار النظري لمفهوم كل من الظاهرتين وخصوصيتهما في الإدارة الرياضية ومراعاة خصوصية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، من ثم أغلقت عبارات كل من المقياسين ببدايات ثلاثية هي (دائماً، أحياناً، أبداً)، بإعتماد مفتاح تصحيح لأوزان هذه البدائل الثلاثة على التوالي (3، 2، 1) حسب طريقة (ليكرت)، وكلما زادت درجة الفرد كلما زاد مستوى الظاهرة المبحوثة من وجهة نظره.

الصدق الظاهري للمقياسين:

تحقق الباحث من الصدقين الظاهري والمنطقي بإعداد استبانتي أستطلاع رأي وقيتين وتضمن المقياسين فيهما، وتم عرضهما على (21) خبيراً في الإدارة الرياضية، والاختبار والقياس في علوم الرياضة، للمدة الممتدة من يوم الاثنين الموافق لتأريخ (2024/9/9) ولغاية يوم الخميس الموافق لتأريخ (2024/9/19) وأتفقوا جميعهم بنسبة (100 %) على الإبقاء على الفقرات كما هي جميعها بدون إجراءات أية حذف، أو دمج، أو تعديل، أو إضافة، لفقرات كل من المقياسين، لينتهي بذلك التحقق من الصدقين الظاهري والمنطقي لهما.

التطبيق الاستطلاعي للمقياسين:

للتأكد من وضوح عبارات الفقرات وبدائلها وتعليمات المقياسين لعينة البحث، ولحساب معدل مدة زمن إجابتها تم تجريبيهما استطلاعياً في منتدى شباب ورياضة الرصافة على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (10) أفراد للمدة الممتدة من يوم الأحد الموافق لتأريخ (2024/9/22) ولغاية يوم الأربعاء الموافق لتأريخ (2024/9/25)، ولم تواجه الباحث أية معوقات تستحق الذكر، إذ بلغ هذا الزمن (8) دقائق لمقياس القيادة الرؤيوية، و(6) دقائق لمقياس الانتلاقات الداخلية للعاملين في مننديات الشباب والرياضة في بغداد.

التحليل الإحصائي (التطبيق على عينة البناء):

لاستكمال التحقق من الأسس والمعاملات العلمية لتحليل فقرات كل مقياس، تم تطبيق المقياسين على عينة البناء البالغة (110) أفراد بإجراء العمليات الإحصائية للصدق التكويني لكل من الصدق التمييزي والاتساق الداخلي، للمدة الممتدة من يوم الخميس الموافق لتأريخ (2024/9/26) ولغاية يوم الأربعاء الموافق لتأريخ (2024/10/16)، إذ أنه بغية التحقق من القدرة التمييزية تم ترتيب كل من الفقرات تنازلياً واعتماد أسلوب المجموعتين الطريقتين المتساويتين العدد بتحديد نسبة (27%) التي بلغت لكل مجموعة (29.7) إذ تم تقريبها إلى (30) ليعتمد هذا العدد في كل من المجموعتين العليا والدنيا، ومن ثم التحقق إحصائياً بوساطة قانون (ت) للعينات غير المترابطة بين هاتين المجموعتين المتناظرتين لكل فقرة من فقرات المقياسين، كما تبينه نتائج الجدولين (2) و(3):

جدول (2) يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس القيادة الرؤيوية

الفقرة	المجموعتان الطرفيتان	العدد	س	$\pm$ ع	(t)	(Sig)	الفرق	تمييز الفقرة
1	العليا	30	2.5	0.509	11.514	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.17	0.379				
2	العليا	30	2.47	0.507	11.894	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.13	0.346				
3	العليا	30	2.77	0.43	17.309	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.1	0.305				
4	العليا	30	2.63	0.49	11.758	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.23	0.43				
5	العليا	30	2.67	0.479	16.155	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.07	0.254				
6	العليا	30	2.53	0.507	11.229	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.2	0.407				
7	العليا	30	2.6	0.498	10.88	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.27	0.45				
8	العليا	30	2.67	0.479	10.77	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.33	0.479				
9	العليا	30	2.57	0.504	10.106	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.3	0.466				
10	العليا	30	2.43	0.504	8.661	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.33	0.479				
11	العليا	30	2.57	0.504	9.016	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.4	0.498				
12	العليا	30	2.67	0.479	10.385	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.37	0.49				
13	العليا	30	2.5	0.509	8.16	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.43	0.504				
14	العليا	30	2.5	0.509	6.924	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.6	0.498				

مُميزة	دال	0.000	7.616	0.509	2.5	30	العليا	15
				0.509	1.5	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	7.403	0.507	2.53	30	العليا	16
				0.504	1.57	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	8.54	0.49	2.63	30	العليا	17
				0.507	1.53	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	8.638	0.466	2.7	30	العليا	18
				0.49	1.63	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	8.729	0.498	2.6	30	العليا	19
				0.507	1.47	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	10.155	0.43	2.77	30	العليا	20
				0.507	1.53	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	13.635	0.305	2.9	30	العليا	20
				0.504	1.43	30	الدنيا	
مُميزة	دال	0.000	14.208	0.346	2.87	30	العليا	22
				0.479	1.33	30	الدنيا	

الفقرة مميزة إذا كانت درجة (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (58)

جدول (3) يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الأتلافات الداخلية

الفقرة	المجموعتان الطرفيتان	العدد	س	± ع	(t)	(Sig)	الفرق	تميز الفقرة
1	العليا	30	2.53	0.507	10.704	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.23	0.43				
2	العليا	30	2.5	0.509	10.933	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.2	0.407				
3	العليا	30	2.8	0.407	16.089	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.17	0.379				
4	العليا	30	2.67	0.479	11.195	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.3	0.466				
5	العليا	30	2.7	0.466	14.786	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.13	0.346				
6	العليا	30	2.57	0.504	10.541	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.27	0.45				
7	العليا	30	2.63	0.49	10.385	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.33	0.479				
8	العليا	30	2.7	0.466	10.436	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.4	0.498				
9	العليا	30	2.6	0.498	9.665	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.37	0.49				
10	العليا	30	2.47	0.507	8.215	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.4	0.498				
11	العليا	30	2.6	0.498	8.729	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.47	0.507				
12	العليا	30	2.7	0.466	10.106	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.43	0.504				
13	العليا	30	2.53	0.507	7.878	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.5	0.509				
14	العليا	30	2.57	0.504	7.271	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.63	0.49				
15	العليا	30	2.53	0.507	7.403	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.57	0.504				

16	العليا	30	2.67	0.479	8.078	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.67	0.479				
17	العليا	30	2.7	0.466	8.309	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.7	0.466				
18	العليا	30	2.73	0.45	9.248	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.6	0.498				
19	العليا	30	2.63	0.49	8.54	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.53	0.507				
20	العليا	30	2.83	0.379	10.32	0.000	دال	مُميزة
	الدنيا	30	1.87	0.346				

الفقرة مميزة إذا كانت درجة (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (58) كما إنه تم التحقق من صدق الإتساق الداخلي لكل من المقياسين تم أستخراج معاملات إرتباط (person) البسيط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس المنتمية إليه، بإعتماد درجات تطبيق المقياسين على أفراد عينة البناء نفسها البالغ عددهم (110) أفراد، كما تبينه نتائج الجدولين (4)، و(5):

جدول (4) يبين الإتساق الداخلي لإرتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس القيادة الرؤيوية

ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)	ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)
1	0.625*	0.000	12	0.665*	0.000
2	0.657*	0.000	13	0.616*	0.000
3	0.612*	0.000	14	0.835*	0.000
4	0.725*	0.000	15	0.599*	0.000
5	0.713*	0.000	16	0.631*	0.000
6	0.802*	0.000	17	0.613*	0.000
7	0.636*	0.000	18	0.637*	0.000
8	0.642*	0.000	19	0.661*	0.000
9	0.552*	0.000	20	0.591*	0.000
10	0.723*	0.000	21	0.742*	0.000
11	0.621*	0.000	22	0.684*	0.000

*الفقرة متسقة إذ كانت درجة (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (108) ومستوى دلالة (0.05)

جدول (5) يبين الإتساق الداخلي لإرتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الأتلافات الداخلية

ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)	ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)
1	0.711*	0.000	11	0.642*	0.000
2	0.812*	0.000	12	0.681*	0.000
3	0.564*	0.000	13	0.829*	0.000
4	0.591*	0.000	14	0.732*	0.000
5	0.824*	0.000	15	0.691*	0.000
6	0.677*	0.000	16	0.611*	0.000
7	0.763*	0.000	17	0.583*	0.000
8	0.582*	0.000	18	0.593*	0.000
9	0.629*	0.000	19	0.631*	0.000
10	0.668*	0.000	20	0.739*	0.000

*الفقرة متسقة إذ كانت درجة (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية ن = 2 - (108) ومستوى دلالة (0.05)

ثبات المقياسين:

تم التحقق من هذا الثبات بمعالجة درجات تطبيقهما نفسها إحصائياً على عينة البناء البالغ عددهم (110) أفراد، بإستخراج معامل (ألفا-كرونباخ) الذي بلغ (0.899) لمقياس القيادة الرؤيوية، وبلغت قيمة هذا المعامل لمقياس الأتلافات

الداخلية (0.917) بدرجة الحرية (108) ومستوى الدلالة (0.05)، وتم التحقق إحصائياً من ملائمة المقياسين للعينات المستهدفة للقياس بواسطة إيجاد التوزيع الطبيعي الإعتدالي، كما مبين في نتائج الجدول (6):

جدول (6) يُبين المعالم الإحصائية النهائية وقيم التوزيع الطبيعي للمقياسين

أسم المقياس	عدد عينة البناء	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	س	$\pm$ ع	الإلتواء
القيادة الرؤيوية	110	22	66	52.45	3.034	0.901
الائتلافات الداخلية	110	20	60	53.15	3.115	-0.16

التوزيع الطبيعي إعتدالياً إذا كانت قيمة الإلتواء محددة بين (1 ±)

الصورة النهائية لألوات القياس:

تم أكمال بناء المقياسين بالإنتهاء من إجراءات التطبيق والمعالجات الإحصائية على عينة البناء المذكورة ليكونا بصورتيهما النهائية (ملحق 1و2) بدرجة كلية لمقياس القيادة الرؤيوية تتراوح بين (22-66) وبوسط فرضي (44)، وبدرجة كلية لمقياس الائتلافات الداخلية تتراوح بين (20-60) وبوسط فرضي (40).

التطبيق النهائي لألوات البحث:

كما إنه بعد إنتهاء الباحث من إجراءات بناء المقياسين تم تطبيقهما على عينة التطبيق الرئيسة المحددة بـ (105) أفراد، وبقياس مباشر لوجهة نظرهم عن كل من الظاهرتين المبحوثتين وبطريقة جمعية وفردية، باستثمار تواجدهم في دوامهم الرسمي في منتدى شباب ورياضة الرصافة، إذ أمتد هذا المسح من يوم الجمعة الأحد لتأريخ (2024/10/20) ولغاية يوم الخميس الموافق لتأريخ (2024/11/14)، وبإنتهاء كل فرد مجيب من إجابته، سُحبت أستمارة المقياسين الورقيتين منه وتفرغ البيانات كلاً على حدة لمعالجتها إحصائياً.

إذ تم معالجة بيانات البحث ألياً بإستعمال نظام الحقيبة الإحصائية (SPSS)

النتائج:

جدول (7) يبين نتائج مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي لكل مقياس

وحدة القياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط فرق الوسطين	(t)	(Sig)	الدلالة
القيادة الرؤيوية	22	66	44	51.3	3.32	7.305	22.546	0.000	دال
الائتلافات الداخلية	20	60	40	52	4.695	12	26.193	0.000	دال

(الدرجة)، الفرق دال إذ كانت (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (ن-1) = (104) ومستوى الدلالة (0.05)

جدول (8) يُبين نتائج الارتباط بين درجات المقياسين والانحدار الخطي البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري

المؤثر	المتأثر	معامل الارتباط البسيط (R)	معامل الانحدار الخطي (R) ² (معامل التحديد)	نسبة الإسهام	الخطأ المعياري للتقدير
القيادة الرؤيوية	الائتلافات الداخلية	0.898	0.806	0.804	2.079

ن = 105

جدول (9) يبين نتائج اختبار (F) لفحص جودة توفيق إنموذج الانحدار الخطي لدرجات المقياسين

المؤثر	المتأثر	التباين	مجموع المربعات	درجتي الحرية	متوسط المربعات	(F)	(Sig)	الدلالة
		الانحدار	1846.918	1	1846.918	427.41	0.000	دال

			4.321	103	445.082	الأخطاء	الانتلافات الداخلية	القيادة الرؤيوية
--	--	--	-------	-----	---------	---------	------------------------	---------------------

(F) دالة إذا كانت قيمة درجة (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول (10) يبين نتائج قيم تقديرات الحد الثابت والميل (الأثر) لدرجات المقياسين

المتأثر	المتغيرات	بيتا β	الخطأ المعياري	(t)	(Sig)	المعنوية
الانتلافات	الحد الثابت	-13.124	3.157	4.158	0.000	معنوي
الداخلية	القيادة الرؤيوية	1.269	0.061	20.674	0.000	معنوي

(t) معنوية إذا كانت درجة (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05)

المناقشة:

من مراجعة نتائج الجدول (7) يتبين بأن الوسط الحسابي لمقياس القيادة الرؤيوية تعدى الوسط الفرضي لمقياسها مما يعني توافر المستوى المرغوب من هذه الظاهرة حسب وجهة نظر العاملين في عينة التطبيق، وإن الوسط الفرضي لمقياس الانتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة تعدى الوسط الفرضي مما يعني بأن توافر المستوى المرغوب منها حسب وجهة نظر عينة التطبيق أيضاً، ومن مراجعة نتائج نموذج الانحدار في الجدول (8) يتبين بأن القيادة الرؤيوية ترتبط وتسهم برفع مستوى الانتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة، لتثبتته نتائج حسن مطابقة إنموذج الانحدار بين متغيري البحث الواردة في الجدول (9)، أما ما تبقى من نسبة الإسهام الواردة في الجدول (8) فإنها تعزى لعوامل عشوائية أخرى غير مبحوثة، ومن مراجعة نتائج الجدول (10) يتبين بأن زيادة مستوى القيادة الرؤيوية لها أثراً إيجابياً في رفع مستوى الانتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة بصورة طردية، لتؤكد هذه النتائج بأنه كلما زاد مستوى القيادة الرؤيوية فإنها تزيد من مستوى الانتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة، ويعزو الباحث ظهور هذه النتائج في القيادة الرؤيوية إلى إنجذاب العاملين في عينة التطبيق بأنه دائماً ما يتمكن المدير من التوفيق بين الآراء عند إتخاذ القرارات في رسم رؤية المنتدى، ودائماً ما يوضح مدير المنتدى للعاملين آليات وتفصيلات تخطيط الميزانية التقديرية لتكلفة أنشطة المنتدى السنوية، ودائماً ما يوضح مدير المنتدى تلكؤ المحتمل وقوعه عند تنفيذ الخطة السنوية، ودائماً ما يحاسب مدير المنتدى أخطاء العاملين الفنية في تنفيذ الخطة السنوية ويوجههم فوراً بعدم تكرارها مستقبلاً، ودائماً ما يضع مدير المنتدى جدولاً زمنياً يلائم تنفيذ الخطة السنوية، ودائماً ما يسعى مدير المنتدى للتخفيف من إنفعالات العاملين في المواقف الصعبة، ودائماً ما يراعي مدير المنتدى أماكنات العاملين في تنفيذ الخطة السنوية، ودائماً ما يعبر مدير المنتدى بمشاعر ود تجاه العاملين غير المتفقيين معه في تنفيذ نشاطات الخطة السنوية،، ودائماً ما يطابق مدير المنتدى بين نتائج تنفيذ نشاطات الخطة السنوية مع تحقيق الأهداف المرسومة للإنجاز المميز، وأحياناً ما يؤمن المدير بمشاركة جميع العاملين في رسم رؤية المنتدى، وأحياناً ما يستند مدير المنتدى إلى قاعدة بيانات عند وضع أهداف التخطيط السنوي، وأحياناً ما يدرس مدير المنتدى معظم احتمالات العقبات التي تحول دون تحقيق نجاح تنفيذ نشاطات الخطة السنوية، وأحياناً ما يتجنب مدير المنتدى إتخاذ قرارات إيلاء المهام للعاملين في لحظة إنفعاله، وأحياناً ما يتمكن مدير المنتدى من السيطرة على متابعة مهام العاملين في تنفيذ النشاطات المخطط لها، وأحياناً ما يبين مدير المنتدى تقييم الوزارة للمنتدى ويوضح أسباب ما جاء به ترتيبهم، وأحياناً ما يؤمن مدير المنتدى بدور الاعلام في توضيح أماكنات المنتدى المادية والبشرية لتغطية جدول النشاطات السنوية، وأحياناً ما يحد مدير المنتدى مسؤوليات كل من العاملين بدقة لتنفيذ التعليمات الواردة، والتي كان لها دوراً واضحاً في دعم الانتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة التي يعزو الباحث نتائجها إلى إنجذاب العاملين في عينة التطبيق بأنه دائماً ما يعمل العاملين في المنتدى جميعهم بروح الفريق الواحد عند مواجهة اخفاقات تنفيذ نشاطات الخطة السنوية، ودائماً ما يعتمد

المنتدى الآليات العلمية والاختبارات في تحليل أداء مجموعات العاملين بمراجعة تقييم مستوى الإنجازات بكل مجموعة، ودائماً ما يُشجع مدير المنتدى على الأفكار التنافسية المُتجددة غير التقليدية لحل المشكلات المحتمل مواجهتها عند تنفيذ نشاطات الخطة السنوية، ودائماً ما يعزز مدير المنتدى من ولاء المنسوبين للمجموعات المتحالفة مع بعض لتنفيذ المهام بنجاح، ودائماً ما يحقق مدير المنتدى لقاءات مع مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض للتأكيد على الالتزام بمواعيد تنفيذ كل من المهام النشاطات، (Atiya & Moseekh, 2023) ودائماً ما يصدر مدير المنتدى لوائح تنفيذية للحد من إساءات المخالفات غير المنضبطة من المنسوبين في مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض، وأحياناً ما يبلغ مدير المنتدى العاملين بالتعليمات الخاصة بتنفيذ نشاطات الخطة السنوية عبر برامجيات التواصل، وأحياناً ما يحدد مدير المنتدى مسؤولية مهام كل من العاملين قبل تنفيذ نشاطات الخطة السنوية، وأحياناً ما يوضح مدير المنتدى للعاملين الترتيب المراد الوصول إليه في التنافس مع بقية المنتديات، وأحياناً ما يحترم مدير المنتدى التنسيق الاجتماعي بين تنظيم صلاحيات السلطة لقيادة مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض، وأحياناً ما يحدد مدير المنتدى الواجبات التخصصية للتوصف الوظيفي لكل من المنسوبين لمجموعات العاملين المتحالفة مع بعض، وأحياناً ما يعتمد مدير المنتدى محكات مفاضلة علمية بين مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض لتحقيق الميزة التنافسية بينهم في تحقيق الأهداف، وأحياناً ما يتم اختيار أعضاء من الأكفاء والمتخصصين لقيادة مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض، كما يشجع مدير المنتدى العاملين المُبدعين من أصحاب الأفكار الجديدة التي من شأنها إنجاح تحقيق الأهداف المرسومة على أتم وجه، إذ كانت لنتائج هذه الاستجابات على فقرات مقياس الدور الواضح في ظهور علاقة الارتباط والأسهام والأثر الإيجابي للقيادة الرؤيوية في دعم الأنتلافات الداخلية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة، وبوسطة دعم مدير المنتدى للعاملين عند تشكيل الإنتلافات الداخلية للقيام بمهامهما بإبداع (Mashkoor et al., 2021)

إذ إن "أختلاف آلية التنسيق والتكامل ما بين الأدوار التنظيمية لتصميم الوظيفة قد يساعد على تصميم أنماط لبناء تكامل وتنسيق عالي في الوظائف والأقسام ومن ثم الأدوار التي تقع في إطارها". (Al-Khafaji & Al-Ghalbi, 2009) كما إن "علماء الادارة يجمعون بأن على المسؤولين الذين يتولون إدارة المؤسسات الإدارية المعاصرة لابد من أن يحرصوا على تحسين وتطوير قدرات العاملين فيها" (Omar, 2022) إذ إن "القائد الذي يمتلك منظوراً مستقبلياً ايجابياً يمكنه أنجاز المهام التي تتميز بالصعوبة، ولا يتم ذلك إلا بوجود دافعية تجعله قادراً على الاستمرارية في انجاز تلك المهام بكفاءة". (Peetsma, 2000) كذلك فإنه "تعنى القيادة الرؤيوية بالقدرة على إيجاد رؤيا جذابة وواضحة وحقيقية لمستقبل المؤسسة أو الوحدة التنظيمية، والتي بواسطتها يتحقق النمو والتحسين ، وينظر القادة الرؤيويون إلى الواقع أبعد من حالته الآنية، وهم يوجدون رؤية عن المستقبل، ومن ثم يحققون تلك الرؤية التي تتسم بالواقعية والاعتمادية والجاذبية، وكذلك يقومون بتوليد الأفكار التي تمكن من الوصول إلى ذلك المستقبل بناء على ما موجود في الحاضر" (Dhammika, 2014) كما إن "من مسؤوليات القائد الإداري إيجاد بيئة اجتماعية إيجابية تساعد على الأبداع والأبتكار داخل التشكيل الإداري، فالقائد الذي يشعر المرؤوسين بأهميتهم في العمل يرفع بذلك من روحهم المعنوية، ومن تقّتهم بأنفسهم الأمر الذي يدفع بهم إلى بذل مزيد من الجهد والتفكير ومن ثم التقدم والأبداع والأبتكار" (Shadhan & Ali, 2021)

إذ إنه "من واجبات القائد الإداري المحكم السيطرة على آليات إصدار قراراته تفويض بعض الصلاحيات لمجموعة من الأفراد داخل المؤسسة لتشكيل إنتلافات داخلية منهم وتكليفهم بمهام على وفق حدود تلك الصلاحيات، وهذا يأتي من منظور تحديد الأدوار ودعمها جماعياً ليتعاونوا على الإلتزام والتميز". (Čirjevskis, 2021, P: 385) (Čirjevskis, 2021)

كذلك فإن "تشكيل الائتلافات الداخلية يساعد في تحسين صورة المؤسسة بتجربتها من البيروقراطية الإدارية، ولتكون الصلاحيات الممنوحة للأفراد هي بد ذاتها اختباراً لمسؤوليتهم عن تحقيق المهام، ليعمل كل ائتلاف بنظام مغلق بواسطة الاستفادة من قدرات الأفراد مهاراتهم واتاحة الفرصة لهم بإستغلال الفرص بما يخدم عمل المؤسسة بدون الرجوع للمدير إلا في حال الحاجة إلى التفويض". (Enyinnah et al., 2020) كما إن "على قيادة المؤسسة أن تكون ملتزمة بثقافة التحسين المستمر، ولابد من أن تشجع على تقديم الأفكار والمبادرات الجديدة وتنفيذ التحسينات المستمرة في أداء العمليات الإدارية، مما يعزز العمل الجماعي والتعاون بين الإدارة والمستفيدين، كما يجب تشجيع التواصل والتعاون المستمر لتحقيق أفضل نتائج". (Linda A. Hill, 2016) إذ إنه "لا شك في أن القيادة الناجحة هي عملية تأثير من فرد على مجموعة أفراد بهدف تحقيق غاية معينة ويجب أن تكون بطريقة مهذبة مقنعة لكي تحظى بالاحترام والتقدير وقابلة للتطبيق". (Abdul Rahman, 2021) كما إن "الأعتراف بقيمة ما ينجزه الأفراد وأشباع حاجاته للتقدير، إذ لابد من الاعتراف بحق من يبذلون الجهد وأتقان الأداء والأخلاص بالعمل في تشجيعهم وحثهم للاستمرار بما أمكنهم من الأبداع والحرص على دوام التقدم". (Kines et al., 2011) كذلك فإنه "يتعين على المؤسسات الحفاظ على المرونة والتكيف مع التحولات والتغييرات المستمرة في العالم الحديث". (Al-Abd Al-Rahman, 2016)

الاستنتاجات:

1. إن مقياس القيادة الرؤيوية يصلح لما أعد من أجله لقياس وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة ويمكن أعماده لقياس هذه الظاهرة.
2. إن مقياس الائتلافات الداخلية يصلح لما أعد من أجله لقياس وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة ويمكن أعماده لقياس هذه الظاهرة.
3. يمتلك مديرو منتديات الشباب والرياضة مستوى مرتفعاً من القيادة الرؤيوية من وجهة نظر العاملين.
4. يمتلك مديرو منتديات الشباب والرياضة مستوى مرتفعاً من الائتلافات الداخلية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين.
5. تسهم زيادة مستوى القيادة الرؤيوية في زيادة مستوى الائتلافات الداخلية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين بعلاقة ارتباط تنحدر زيادتها طردياً في أثرها الإيجابي.

التوصيات:

1. من الضروري الاهتمام بالقياس التخصصي لوجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة لما لها من دور في دعم إدارة وتطوير عمل هذه المؤسسات.
2. من الضروري الاهتمام بدعم دورات التطوير القادة لرفع مستوى القيادة الرؤيوية في منتديات الشباب والرياضة لما لها من دور فاعل في تحسين مستوى الائتلافات الداخلية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة بالعاملين في منتديات الشباب والرياضة في الرصافة

تضارب المصالح

يعلن المؤلف انه ليس هناك تضارب في المصالح

زيد عبد الجبار شهباز Zaid.Abd2104p@cope.uobaghdad.edu.iq

References

- Abdul Rahman, I. (2021). *Leadership in Administrative Leadership* (p. 26). Dar Al Fikr.
- Al-Abd Al-Rahman, M. A. (2016). Challenges of Human Resources Management in Arab Organizations. *A Future Perspective. Human Resources Management Journal*, 6(1), 209.
- Al-Faqi, I. (2008). *The Magic of Leadership – How to Become an Effective Leader. Egypt* (pp. 14–17). Dar Al-Yaqeen for Publishing and Distribution, and Dar Ajyal for Publishing and Distribution.
- Al-Hamidawi, K. A. (2018). *Charismatic and Visionary Leadership* (p. 3). Last updated.
- Al-Khafaji, N. A., & Al-Ghalbi, T. M. (2009). *Organizational Theory: A Design Approach* (p. 118). Wael Publishing and Distribution House.
- Al-Otaibi, S. M. (2005). *The Essence of Employee Empowerment. Kingdom of Saudi Arabia. King Saud University* (p. 212). Tenth Annual Forum on Total Quality Management.
- Atiya, A. A.–S. H., & Moseekh, L. Z. (2023). The role of the organizational climate for workers in volleyball sports federations in Iraq. *Kufa Journal Physical Education Sciences*, 2(6).
- Čirjeviskis, A. (2021). Exploring Critical Success Factors of Competence-Based Synergy in Strategic Alliances: The Renault–Nissan–Mitsubishi Strategic Alliance. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(8), 385. <https://doi.org/10.3390/jrfm14080385>
- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). *Organization theory and design: Cengage learning EMEA. Hampshire.*
- Dess, G. G., Lumpkin, G. T., & Taylor, L. M. (2007). *Strategic Management* (p. 104). McGraw –Hall ,Irwin.
- Dhammika, K. A. S. (2014). Visionary leadership and organizational citizenship behavior: an assessment of impact of sectarian difference. *Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking (ME14 DUBAI Conference) Dubai*, 10–12.
- Enyinnah, N. U., Adefulu, A. D., Asikhia, O. U., & Onyia, V. (2020). Strategic alliance and market share of selected microfinance banks in Lagos Nigeria. *International Journal of Research Science and Management*, 7(2), 50–59. <https://ijrsm.com/index.php/journal-ijrsm/article/view/94>

- Fandy, A. H., Saeed, H. K., & Taha, A. (2013). The impact of applying impression management on visionary leadership roles. *Journal of Baghdad College of Economic Sciences University*, 34, 89.
- Gharib, M. A. H. (2019). *ustainable Management and Sustainable Development Goals: A Field Study in the United Arab Emirates* (p. 85). Dar Al Fikr Al Arabi.
- Grieser, R. (2017). *The Ordinary Leader: 10 Key Insights for Building and Leading a Thriving Organization*. Achieve Publishing.
- Hadith, K. I. S., & Al-Kubaisi, M. S. A. (2018). Analysis of the theoretical and applied trends of master's theses and doctoral dissertations in the College of Physical Education and Sports Sciences/University of Anbar for the period (2008–2018). *Journal of the University College of Knowledge*, 27(1), 490–505.
- Henry, M. (2003). *Le boudoir dans les organizations* (nouvelle edition, p. 173).
- Jaouen, A., & Gundolf, K. (2009). Strategic alliances between microfirms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(1), 48–70. <https://doi.org/10.1108/13552550910934459>
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ–50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634–646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
- Kyrgidou, L. P., & Hughes, M. (2010). Strategic entrepreneurship: origins, core elements and research directions. *European Business Review*, 22(1), 43–63. <https://doi.org/10.1108/09555341011009007>
- Linda A. Hill. (2016). *Measuring and Improving Administrative Performance Efficiency* (Third edition, p. 199). Strategies and Tools by.
- Mashkoor, N., Saber, A., & Falhi, H. (2021). An analytical study of the level of information sharing between members of the administrative bodies of clubs and athletics federations. *Journal of Physical Education Studies and Research*.
- Naomi, M. (2020). The Impact of Organizational Culture on the Success of Digital Transformation in Sports Organizations. Institute of Economic Sciences. *Journal of the Institute of Economic Sciences*, 23, 213.
- Nouri, H. N. M. (2017). *The Role of Administrative Leaders in Managing the Displaced Students Crisis and Its Relationship to the Administrative Performance of Colleges of Physical Education and Sports Sciences in Some Iraqi Universities* [Master's Thesis]. Al-Mustansiriya University.

- Omar, B. A. (2022). Administrative Creativity among Supervisors of Leisure Activities in Sports Clubs in Medina. *Journal of Physical Education (20736452)*, 34(1).
<https://jcope.uobaghdad.edu.iq/index.php/jcope/article/view/1231/1061>
- Peetsma, T. T. D. (2000). Future Time Perspective as a Predictor of School Investment. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44(2), 177–192.
<https://doi.org/10.1080/713696667>
- Raja, T. H., & Ibrahim, S. S. (2019). The Reality of Administrative Creativity among the Administrative Bodies of First Division Football League Clubs in Baghdad. *Journal of Physical Education*, 31(1), 121–159.
<https://jcope.uobaghdad.edu.iq/index.php/jcope/article/view/819/732>
- Saham, M. (2018). *Dictionary of Terminology in Education* (p. 22). Wael Publishing and Distribution House.
- Shadhan, F. H., & Ali, A. L. A. (2021). Administrative Creativity and Its Relationship to Transformational Leadership in the Directorates of Sports and School Activities in Baghdad Governorate from the Teachers' Perspective. *Journal of Physical Education (20736452)*, 33(4).
<https://jcope.uobaghdad.edu.iq/index.php/jcope/article/view/1219/1051>

ملحق (1) يوضح مقياس القيادة الرؤيوية في منتديات الشباب والرياضة

ت	عبارات فقرات المقياس	بدائل إجابة الفقرات		
		دائماً	أحياناً	أبداً
1	يحدد مدير المنتدى مسؤوليات كل من العاملين بدقة لتنفيذ التعليمات الواردة.			
2	يتمكن المدير من التوفيق بين الآراء عند اتخاذ القرارات في رسم رؤية المنتدى.			
3	يؤمن المدير بمشاركة جميع العاملين في رسم رؤية المنتدى.			
4	يوضح مدير المنتدى للعاملين آليات وتفصيلات تخطيط الميزانية التقديرية لتكلفة أنشطة المنتدى السنوية.			
5	يبتعد مدير المنتدى عن التكهن باستجابات العاملين في تعاطيهم مع المهام الموكلة بكل منهم.			
6	يوضح مدير المنتدى تلكؤ المحتمل وقوعه عند تنفيذ الخطة السنوية.			
7	يتجنب مدير المنتدى اتخاذ قرارات إيلاء المهام للعاملين في لحظة إنفعاله.			
8	يؤمن مدير المنتدى بدور الاعلام في توضيح إمكانات المنتدى المادية والبشرية لتغطية جدول النشاطات السنوية.			
9	يحاسب مدير المنتدى أخطاء العاملين الفنية في تنفيذ الخطة السنوية ويوجههم فوراً بعدم تكرارها مستقبلاً.			
10	يسعى مدير المنتدى للتخفيف من إنفعالات العاملين في المواقف الصعبة.			
11	يراجع مدير المنتدى نفسه إذا أرتكب خطأ نتج عنه مشكلة في تنفيذ النشاطات.			
12	يواجه مدير المنتدى المشكلات المعقدة بصلاية ويعلن النتائج للعاملين.			
13	يستند مدير المنتدى إلى قاعدة بيانات عند وضع أهداف التخطيط السنوي.			

14	يضع مدير المنتدى جدولاً زمنياً يلائم تنفيذ الخطة السنوية.		
15	يراعي مدير المنتدى إمكانات العاملين في تنفيذ الخطة السنوية.		
16	يمكن مدير المنتدى من السيطرة على متابعة مهام العاملين في تنفيذ النشاطات المخطط لها.		
17	يعبر مدير المنتدى بمشاعر ود تجاه العاملين غير المتفقيين معه في تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.		
18	يتحمل مدير المنتدى المسؤوليات التي توكل إليه مع تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.		
19	يدرس مدير المنتدى معظم احتمالات العقبات التي تحول دون تحقيق نجاح تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.		
20	يُبين مدير المنتدى تقييم الوزارة للمنتدى ويوضح أسباب ما جاء به ترتيبهم.		
21	يسمح مدير المنتدى بمساحة من الحرية للعاملين للتقييم تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.		
22	يطابق مدير المنتدى بين نتائج تنفيذ نشاطات الخطة السنوية مع تحقيق الأهداف المرسومة للإنجاز المُميز.		

ملحق (2) يوضح مقياس الأتلافات الداخلية في منتديات الشباب والرياضة

ت	عبارات فقرات المقياس	بدائل إجابة الفقرات		
		دائماً	أحياناً	أبداً
1	يعمل العاملين في المنتدى جميعهم بروح الفريق الواحد عند مواجهة اخفاقات تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.			
2	يشجع مدير المنتدى العاملين المُبدعين من أصحاب الأفكار الجديدة التي من شأنها إنجاح تحقيق الأهداف المرسومة على أتم وجه.			
3	يعتمد المنتدى الآليات العلمية والاختبارات في تحليل أداء مجموعات العاملين بمراجعة تقييم مستوى الإنجازات بكل مجموعة.			
4	يُشرك مدير المنتدى القائمين العاملين كافة بالاستماع لإرائهم الإدارية والفنية في وضع البرامج التي تحقق الميزة التنافسية للمنتدى.			
5	يتسامح مدير المنتدى مع منتقديه من العاملين كافة بالانطلاق معهم للعمل بروح المجموعات المتحالفة مع بعض في تنفيذ المهام.			
6	يُشجع مدير المنتدى على الأفكار التنافسية المُتجددة غير التقليدية لحل المشكلات المحتمل مواجهتها عند تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.			
7	يبلغ مدير المنتدى العاملين بالتعليمات الخاصة بتنفيذ نشاطات الخطة السنوية عبر برامجيات التواصل.			
8	يوضح مدير المنتدى للعاملين الترتيب المراد الوصول إليه في التنافس مع بقية المنتديات.			
9	يبتعد مدير المنتدى عن المبالغة بتحقيق التوقعات لنتائج مميزة في التنافس مع بقية المنتديات.			
10	يحدد مدير المنتدى مسؤولية مهام كل من العاملين قبل تنفيذ نشاطات الخطة السنوية.			
11	يعزز مدير المنتدى من ولاء المنسوبين للمجموعات المجموعات المتحالفة مع بعض لتنفيذ المهام بنجاح.			
12	يحدد مدير المنتدى الواجبات التخصصية للتوصف الوظيفي لكل من المنسوبين لمجموعات العاملين المتحالفة مع بعض.			
13	يحفز مدير المنتدى الأعمال المتميزة لكل من المنسوبين لمجموعات العاملين المتحالفة مع بعض.			
14	يتم اختيار أعضاء من الأكفاء والمتخصصين لقيادة مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض.			

15	يوضح مدير المنتدى الآليات الفنية المعتمدة بتشكيل مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض قبل إيلاء المهام لهم.		
16	يحترم مدير المنتدى التنسيق الاجتماعي بين تنظيم صلاحيات السلطة لقيادة مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض.		
17	يحقق مدير المنتدى لقاءات مع مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض للتأكيد على الالتزام بمواعيد تنفيذ كل من المهام النشاطات.		
18	يهتم مدير المنتدى بتشجيع ثقافة الاعتذار بين المنسولين لمجموعات العاملين المتحالفة مع بعض.		
19	يعتمد مدير المنتدى محكات مفاضلة علمية بين مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض لتحقيق الميزة التنافسية بينهم في تحقيق الأهداف.		
20	يصدر مدير المنتدى لوائح تنقيفية للحد من إساءات المخالفات غير المنضبطة من المنسولين في مجموعات العاملين المتحالفة مع بعض.		