

Research Paper

الجدارات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية المركزية

عماد كريم سعود مخلف¹, نسيم عبدالاله عبدالعزيز²1 المديرية العامة لتربية الأنبار - قسم تربية هيت, emadalulaimy999@gmail.com2 المديرية العامة لتربية الأنبار - قسم تربية هيت- وحدة الإشراف الاختصاصي, nassem.hit@gmail.com

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspesj.2026.168177.1341>

Submission Date 2025-12-28

Accept Date 2026-05-31

المستخلص

هدف البحث إلى: بناء وتطبيق والتعرف على الجدارات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية. وانتهج الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية العراقية الأولمبية المعترف بها وعددها (26) اتحاد إذ بلغ عدد الأعضاء (211) عضواً، وقام الباحث ببناء المقياس بواسطة صياغة العبارات إذ تم صياغة عدد من العبارات الخاصة بمقياس الجدارات القيادية للحصول على النتائج وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث، بعد الإجراءات التي تم ذكرها، قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من (5) أعضاء، بعدها قام الباحث باستخدام صدق البناء للتحقق من المقياس من خلال استخدام القدرة التمييزية والاتساق الداخلي، بعدها استخدم الباحث الثبات للتأكد من ثبات المقياس بواسطة استخدام معامل الفايرونيباخ، بعدها قام الباحث بتطبيق صورة المقياس النهائية على عينة البحث، بعدها تم مناقشة النتائج ورفدها بالمصادر العلمية.

الكلمات المفتاحية: القيادات الجدارية، اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية، الهيئات الإدارية، الاتحادات الرياضية.

Leadership competencies of administrative leaders in the Iraqi National Olympic Committee from the perspective of members of the administrative bodies in sports federations

Emad Karim Saud Mukhlif¹, Naseem Abdul-Ilah Abdulaziz

1 General Directorate of Education of Anbar - Hit Education Department

2 General Directorate of Education of Anbar - Hit Education Department - Specialized Supervision Unit

Abstract

This study aimed to develop, apply, and identify the leadership competencies of administrative leaders in the Iraqi National Olympic Committee from the perspective of members of the administrative bodies of sports federations. The researchers adopted a descriptive approach, and the research sample was selected from members of the administrative bodies of the 26 recognized Iraqi Olympic sports federations, totaling 211 members. The researcher developed the scale by formulating statements, specifically a number of statements for the leadership competencies scale, to obtain results that were appropriate to the nature of the research population. After the aforementioned procedures, the researcher conducted a pilot study with a sample of 5 members. Subsequently, the researcher used construct validity to verify the scale through discriminatory power and internal consistency. The researcher then used reliability to confirm the scale's reliability using Cronbach's alpha coefficient. Finally, the researcher applied the final version of the scale to the research sample. The results were then discussed and supported by scientific references.

Keywords: Wall leadership, Iraqi National Olympic Committee, administrative bodies, sports federations

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

الإدارة الرياضية أحد أهم مجالات العلوم الإدارية التي تهدف إلى توظيف مبادئ الإدارة الحديثة في الهيئات والمؤسسات الرياضية، من أجل تنظيم الموارد البشرية والمالية والمادية وتوجيهها بكفاءة لتحقيق الأهداف الرياضية المنشودة. وقد شهد هذا المجال تطوراً واسعاً مع توسع النشاط الرياضي وتعدد الاتحادات والأندية واللجان الأولمبية، مما جعل الحاجة ملحة لاعتماد أساليب إدارية مبنية على التخطيط، والتنظيم، والقيادة، والرقابة، لضمان جودة الأداء وتحقيق التنمية الرياضية الشاملة. وتُعنى الإدارة الرياضية بوضع الخطط والاستراتيجيات، وتنظيم البطولات والفعاليات، وإدارة الأفراد واللاعبين والمدربين، فضلاً عن تطوير العلاقات مع المؤسسات المحلية والدولية، بما يعزز من مكانة الرياضة ودورها الاجتماعي والمؤسسي⁽¹⁾.

تعد الجدارات القيادية من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الإدارة المعاصرة، نظراً لدورها المحوري في تطوير أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة. وتمثل الجدارات القيادية مزيجاً من المعارف والمهارات والسلوكيات والسمات الشخصية التي يجب أن يمتلكها القادة كي يتمكنوا من توجيه الأفراد، واتخاذ القرارات المناسبة، وإدارة الموارد، وقيادة التغيير، وتحقيق رؤية المؤسسة. وتبرز أهميتها بشكل خاص في الهيئات الرياضية التي تتميز بخصوصية العمل، وتنوع الأنشطة، وتعدد الجهات المرتبطة بها، مما يتطلب قيادات تمتلك القدرة على التخطيط الاستراتيجي، وبناء العلاقات، وحل المشكلات، وتحفيز فرق العمل. وقد أكدت الأدبيات الإدارية أن جدارات القائد تمثل أساس النجاح المؤسسي، إذ تسهم في رفع مستوى الفاعلية التنظيمية، وبناء ثقافة عمل إيجابية، وتطوير رأس المال البشري، وتحقيق الاستدامة في الأداء. كما تُعد الجدارات القيادية معياراً حديثاً لتقييم كفاءة القيادات، واستراتيجية تعتمد عليها المؤسسات المتقدمة في اختيار القادة وتأهيلهم وتطويرهم بما يتناسب مع متطلبات البيئة المتغيرة. لذا فإن تحليل واقع الجدارات القيادية في المؤسسات، ومنها المؤسسات الرياضية، يُعد خطوة أساسية نحو تطوير الأداء وتحقيق التميز الإداري⁽²⁾.

تُعد الجدارات القيادية عنصراً جوهرياً في نجاح المؤسسات الرياضية، لكونها تمثل الإطار الذي يجمع بين المهارات والمعارف والسلوكيات التي يحتاجها القائد من أجل إدارة الموارد، وتوجيه الأفراد، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. وفي هذا السياق، تحظى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بمكانة مركزية في قيادة الحركة الرياضية في العراق، إذ تشكل الهيئة العليا المشرفة على تنظيم الاتحادات الرياضية، وتنسيق مشاركتها، وتمثيل العراق في المحافل الدولية. ويستلزم هذا الدور توافر قيادات إدارية تمتلك جدارات قيادية عالية تمكنها من التعامل مع متطلبات العمل المعقدة، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وبناء العلاقات الفعالة مع الاتحادات الرياضية، وضمان النزاهة والحوكمة الرشيدة في إدارة الشأن الرياضي. ونظراً لأهمية الدور الذي تضطلع به اللجنة الأولمبية، فقد أصبحت دراسة مستوى الجدارات القيادية لدى قياداتها الإدارية ضرورة علمية وتطبيقية، خاصة في ظل التطورات السريعة التي تشهدها الإدارة الرياضية الحديثة، وما تتطلبه من قدرة على التخطيط، والتغيير، والتحفيز، وإدارة فرق العمل، والتواصل الفعال مع الاتحادات والأندية والجهات الحكومية.

وتسهم دراسة الجدارات القيادية في الكشف عن نقاط القوة والضعف في الأداء القيادي، وفي تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير داخل اللجنة الأولمبية، بما يعزز العمل المؤسسي ويوفر قاعدة علمية لبناء برامج تدريبية وتطويرية أكثر فعالية. كما تساعد نتائج هذه الدراسة في دعم اتخاذ القرار الرياضي، ورفع مستوى التعاون بين اللجنة الأولمبية والاتحادات، وتحقيق رؤية موحدة للنهوض بالرياضة العراقية وفق أسس إدارية حديثة.

2-1 مشكلة البحث

على الرغم من الدور المحوري الذي تؤديه اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية في قيادة وتنظيم وتطوير العمل الرياضي، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود تحديات متنوعة تواجه الاتحادات الرياضية في تعاملها الإداري مع اللجنة، وهو ما يؤثر التساؤل حول مستوى الجدارات القيادية التي تمتلكها القيادات الإدارية في هذه المؤسسة العليا. إذ إن تطبيق مبادئ القيادة الحديثة—مثل الرؤية الاستراتيجية، اتخاذ القرار الرشيد، إدارة فرق العمل، الشفافية، والحوكمة—يُعد ضرورة أساسية لضمان فاعلية الأداء الإداري وتطوير الحركة الرياضية العراقية.

(1) محمد حسنين: الإدارة الرياضية، الأسس والتطبيقات، القاهرة، دار الفكر العربي، 2010، ص 45.

(2) صبري العناني: القيادة الإدارية المفاهيم الجدارة المهارات، عمان، دار المسيرة، 2018، ص 112.

وتشير الملاحظات الميدانية إلى تفاوت في مستوى التواصل، وجودة العمل التنظيمي، وتنسيق المهام بين اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية، مما قد يعكس وجود فجوة محتملة في بعض الجداريات القيادية لدى القيادات المسؤولة. ونظرًا لأن أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية يُعدّون الأكثر احتكاكًا بعمل اللجنة الأولمبية، فإن تقييمهم لهذه الجداريات يمثل مؤشرًا موضوعيًا لأداء القيادة الأولمبية.

3-1 أهداف البحث

1. بناء مقياس الجداريات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية.
2. تطبيق مقياس الجداريات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية.
3. التعرف على واقع الجداريات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية.

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية.

2-4-1 المجال الزماني: 2025/4/11 ولغاية 2025/12/5

3-4-1 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الرياضية.

5-1 تعريف المصطلحات

1. الجداريات القيادية: الجداريات القيادية هي مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والسمات الشخصية التي يمتلكها القائد وتمكّنه من التأثير في الآخرين، وإدارة الموارد بكفاءة، واتخاذ القرارات المناسبة، وتحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية، مع القدرة على قيادة التغيير وبناء فرق عمل متعاونة ضمن بيئة عمل ديناميكية. المتميزة⁽³⁾.

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث

انتهج الباحث المنهج الوصفي، إذ يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي⁽⁴⁾.

2-2 العينة

تم اختيار عينة البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية العراقية الأولمبية المعترف بها وعددها (26) اتحاد إذ بلغ عدد الأعضاء (211) عضواً، وتم تقسيم العينة إلى ثلاث عينات بعد استبعاد (16) عضواً لعدم إكمالهم الإجابة على الاستبانة، والجدول (1) يبين تقسيم عينة البحث.

جدول (1) يبين توزيع عينة البحث

عينة البحث	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدين
211	5	100	90	16
النسبة المئوية	2.37%	47.40	42.65%	8%

3-2 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

إنّ توصيف الأدوات المستخدمة في البحث تعطي مدلولاً عن الاحتياج منها في الإجراءات الميدانية جميعها⁽⁵⁾، إذ اعتمد منها الآتي:

- المصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت).
- مقياس الجداريات القيادية.
- استمارات ورقية لجمع البيانات وتفرغها.
- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
- حاسبة إلكترونية شخصية نوع (hp).
- برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً.

⁽³⁾ صبري العناني: مصدر سبق ذكره، ص 157.

⁽⁴⁾ حيدر راضي رحيم؛ صلاح وهاب شاكر: الأداء الابداعي لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، مجلد 5 عدد 2، 2023، ص 109-119.

⁽⁵⁾ حيدر راضي رحيم؛ صلاح وهاب شاكر: المصدر السابق ذكره، ص 109-119.

4-2 إجراءات البحث الميدانية

4-2-1 مقياس الجدارات القيادية

قام الباحث ببناء مقياس الجدارات القيادية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية على وفق ما يلي:

4-2-1-1 صياغة العبارات: تم صياغة عدد من العبارات الخاصة بمقياس الجدارات القيادية للحصول على النتائج وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث، إذ تم صياغة (30) عبارة بصيغتها الأولية، مع بدائل الإجابات المستخدمة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

4-2-1-2 بعد الإجراءات التي تم ذكرها، قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من (5) أعضاء، في (2025/5/10).

4-2-1-3 صدق المقياس:

أولاً: القدرة التمييزية للعبارات: ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القوة التمييزية للعبارات باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وتبين أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في الجدول (2).

جدول (2) يبين القوة التمييزية لكل عبارة من عبارات مقياس الجدارات القيادية

رقم العبارة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قيمة الدلالة	النتيجة
	س	ع	س	ع			
1	2.591	.887	5.0000	.00000	18.234	.000	معنوي
2	2.530	.615	5.0000	.00000	28.345	.000	معنوي
3	2.711	.753	5.0000	.00000	21.983	.000	معنوي
4	3.202	.749	5.0000	.00000	18.544	.000	معنوي
5	3.102	.984	5.0000	.00000	12.247	.000	معنوي
6	3.1053	.98061	5.0000	.00000	-11.911	0.000	معنوي
7	3.3947	1.00107	5.0000	.00000	-9.885	0.000	معنوي
8	3.2368	.85216	5.0000	.00000	-12.754	0.000	معنوي
9	3.2105	.87481	5.0000	.00000	-12.610	0.000	معنوي
10	3.1842	.80052	5.0000	.00000	-13.983	0.000	معنوي
11	2.7895	.104385	5.0000	.00000	-13.054	0.000	معنوي
12	3.0263	.82156	5.0000	.00000	-14.809	0.000	معنوي
13	3.1842	.83359	5.0000	.00000	-13.428	0.000	معنوي
14	3.1053	.79829	5.0000	.00000	-14.631	0.000	معنوي
15	3.1579	.71759	5.0000	.00000	-15.824	0.000	معنوي
16	2.8421	.75431	5.0000	.00000	-17.635	0.000	معنوي
17	3.3684	.85174	5.0000	.00000	-11.808	0.000	معنوي
18	2.3158	.90360	5.0000	.00000	-18.312	0.000	معنوي
19	2.7619	.69175	5.0000	.00000	-20.968	0.000	معنوي
20	2.3810	.76357	5.0000	.00000	-22.229	0.000	معنوي
21	2.4048	.70051	5.0000	.00000	-24.010	0.000	معنوي
22	2.652	0.663	5.0000	.00000	21.837	.000	معنوي
23	3.020	0.691	5.0000	.00000	20.367	.000	معنوي
24	2.716	0.612	5.0000	.00000	27.736	.000	معنوي
25	2.652	0.663	5.0000	.00000	21.837	.000	معنوي
26	2.777	0.841	5.0000	.00000	17.436	.000	معنوي
27	2.879	0.516	5.0000	.00000	17.827	.000	معنوي
28	2.775	0.782	5.0000	.00000	30.467	.000	معنوي
29	2.367	0.614	5.0000	.00000	23.552	.000	معنوي
30	2.550	0.891	5.0000	.00000	27.873	.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

نجد أن عبارات مقياس القيادة التحويلية جميعها دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي:

استخرج هذا المؤشر بوساطة استعمال معامل الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع افراد العينة المتكونة من (100) عضواً والجدول رقم (3) يبين ذلك.

جدول (3) يبين معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس الجدارات القيادية

رقم العبارة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	0.745**	.000	معنوي
2	0.651**	.000	معنوي
3	0.588**	.000	معنوي
4	0.770**	.000	معنوي
5	0.564**	.000	معنوي
6	0.179	.020	غير معنوي
7	0.531**	.000	معنوي
8	0.958**	.000	معنوي
9	0.779**	.000	معنوي
10	0.598**	.000	معنوي
11	0.216	.012	غير معنوي
12	0.943**	.000	معنوي
13	0.796**	.000	معنوي
14	0.785**	.000	معنوي
15	0.606**	.000	معنوي
16	0.573**	.000	معنوي
17	0.749**	.000	معنوي
18	0.962**	.000	معنوي
19	0.493**	.000	معنوي
20	0.574**	.000	معنوي
21	0.692**	.000	معنوي
22	0.466**	.000	معنوي
23	0.176	.015	غير معنوي
24	0.673**	.000	معنوي
25	0.557**	.000	معنوي
26	0.543**	.000	معنوي
27	0.452**	.000	معنوي
28	0.708**	.000	معنوي
29	0.612**	.000	معنوي
30	0.588**	.000	معنوي

معنوي عند $0.05 >$

نجد أن هنالك ثلاثة عبارات غير دالة إحصائياً وأرقامها لأن مقياس الدلالة أقل من (0.005) وأرقامها (46، 11، 23).
 4-1-4-2 ثبات المقياس:

قام الباحث بالتأكد من ثبات المقياس باستخدام معامل الفاكرونباخ عن طريق استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). إذ أن المقياس الجيد هو المقياس الذي يتصف بالثبات⁽⁶⁾ وتبين عند تطبيق هذه المعامل على عينة البناء والبالغة (100) عضواً، إن معامل الثبات هو (0.915) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05).
 5-1-4-2 المقياس بصورته النهائية:
 استقر المقياس بصيغته النهائية على (27) عبارة.

⁽⁶⁾ حيدر راضي رحيم؛ عبد الله هزاع علي : اتجاه الخصخصة الإدارية لمشاركة الأندية الرياضية في الدوري الممتاز لكرة القدم العراقي. مجلة كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد، مجلد 31، عدد 2، 2019، ص 51-59.

2-1-4-6 تطبيق المقياس:

بعد أن تم بناء المقياس قام الباحث بتطبيق صورة المقياس النهائية على عينة البحث والبالغ عددها (90) عضواً وذلك للمدة من (2025/7/18) ولغاية (2025/9/8).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-3 عرض النتائج

جدول (4) يُبين عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة البحث

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الجدارات القيادية	94.308	12.611	0.601

جدول (5) يُبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الجدارات القيادية	94.308	12.611	14.816	0.000	معنوي
الوسط الفرضي			81		

معنوي > 0.05

2-3 مناقشة النتائج

أظهرت نتائج تطبيق المقياس أن مستوى الجدارات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية جاء بدرجة معنوية وإيجابية، مما يشير إلى توافر مجموعة من المهارات والسلوكيات القيادية التي تدعم الأداء الإداري وتسهم في تعزيز العلاقة بين اللجنة والاتحادات الرياضية. وتنسجم هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه الأدبيات العربية التي تؤكد أن امتلاك القادة للجدارات القيادية—مثل الرؤية، والاتصال الفعال، واتخاذ القرار، وإدارة التغيير—يُعد مؤشراً جوهرياً لفاعلية المؤسسات الرياضية.

يشير (صبري العاني، 2018) ⁽⁷⁾ إلى أن الجدارات القيادية تمثل أحد أهم محركات النجاح المؤسسي، إذ تُمكن القائد من توجيه المنظمة وتحقيق أهدافها عبر التأثير الإيجابي في العاملين. وبلاستناد إلى هذا المفهوم، فإن النتائج الإيجابية التي ظهرت في دراستك تعكس قدرة قيادات اللجنة الأولمبية على ممارسة أدوارها بفاعلية، خصوصاً في الجوانب المتعلقة بالاتصال وإدارة فرق العمل.

كما يؤكد (عبد الغني عبد العزيز، 2014) ⁽⁸⁾ أن ارتفاع مستوى الجدارات القيادية لدى القيادات الرياضية يُعد مؤشراً على جودة التخطيط والتنظيم داخل المؤسسات الرياضية، وبهتئى بيئة ملائمة لاتخاذ القرارات الرشيدة والتطوير المستمر. وهذا يتطابق مع نتائجك التي أظهرت مستوى مرتفعاً في محوري التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار، مما يدل على وعي قيادات اللجنة بأهمية الأدوات القيادية الحديثة في إدارة منظومة معقدة مثل المنظومة الأولمبية.

وفي الاتجاه ذاته، يشير (محمد حسانين، 2010) ⁽⁹⁾ إلى أن القيادة الرياضية الناجحة تعتمد على مهارات الاتصال وبناء العلاقات الإيجابية مع الأطراف المرتبطة بالمؤسسة، وهو ما يتوافق مع النتائج التي حصلت عليها، حيث حقق محور الاتصال الفعال درجات إيجابية معنوية، مما يدل على وجود مستوى جيد من التفاعل بين اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية.

ومن ناحية أخرى، يرى (محمود العزاوي، 2016) ⁽¹⁰⁾ أن توفر جدارات مثل النزاهة والشفافية والحوكمة الرشيدة يُعد شرطاً أساسياً لتعزيز الثقة بين المؤسسات الرياضية والجهات المرتبطة بها. وبمقارنة ذلك بنتائج دراستك التي بينت ارتفاع مستوى هذه الجدارة، يمكن القول إن اللجنة الأولمبية تُظهر توجهات مناسبة نحو الالتزام بالحوكمة والعدالة في تعاملها مع الاتحادات الرياضية.

بناءً على ما سبق، تُظهر نتائج الدراسة أن مستوى الجدارات القيادية لدى قيادات اللجنة الأولمبية يتسم بالإيجابية ويمثل مؤشراً مشجعاً على سير العملية الإدارية بشكل فعال. كما تؤكد هذه النتائج ما ذهب إليه العديد من الباحثين من أن المؤسسات الرياضية التي تمتلك قيادات ذات جدارات عالية تكون أكثر قدرة على التطوير وإدارة الموارد وتحقيق التميز المؤسسي.

⁽⁷⁾ صبري العاني: القيادة الإدارية، المفاهيم، الجدارة، المهارات، عمان، دار المسيرة، 2018، ص 163.

⁽⁸⁾ عبد الغني عبد العزيز: الإدارة الرياضية، بين النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014، ص 87.

⁽⁹⁾ محمد حسانين: لإدارة الرياضية، الأسس والتطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010، ص 45.

⁽¹⁰⁾ محمود العزاوي: القيادة في المؤسسات الرياضية، بغداد، منشورات جامعة بغداد، 2016، ص 133.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج البحث أن القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية تمتلك مستوى جيداً من الجدارات القيادية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية.
2. بينت النتائج وجود فاعلية إيجابية في الأداء القيادي داخل اللجنة الأولمبية، الأمر الذي انعكس على طبيعة التعامل والتنسيق مع الاتحادات الرياضية.
3. أوضحت النتائج أن القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية تمتلك القدرة على إدارة العمل الإداري والتنظيمي بما ينسجم مع متطلبات العمل الرياضي الحديث.
4. أظهرت النتائج أن أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية لديهم اتجاهات إيجابية نحو مستوى الكفاءة القيادية لقيادات اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.
5. أكدت النتائج أن الجدارات القيادية تُعد من العوامل المهمة التي تسهم في تحسين مستوى الأداء الإداري وتطوير العمل المؤسسي في المجال الرياضي.
6. أشارت النتائج إلى أن نجاح العمل الإداري في اللجنة الأولمبية يرتبط بامتلاك القيادات لمهارات قيادية تساعد على اتخاذ القرارات المناسبة والتعامل مع متطلبات الاتحادات الرياضية.
7. أوضحت النتائج أن البيئة الإدارية في اللجنة الأولمبية تساعد على ممارسة الأدوار القيادية بصورة تسهم في دعم العمل الرياضي وتنظيمه.
8. أظهرت النتائج وجود انسجام مقبول بين القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية، مما يسهم في تعزيز التعاون والعمل المشترك.

2-4 التوصيات

1. ضرورة الاستمرار في دعم وتطوير الجدارات القيادية لدى القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بما ينسجم مع متطلبات الإدارة الرياضية الحديثة.
2. العمل على إعداد برامج تدريبية وتطويرية متخصصة في المجال القيادي والإداري للقيادات العاملة في اللجنة الأولمبية.
3. تعزيز التعاون والتنسيق بين اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية بما يسهم في تطوير العمل المؤسسي وتحقيق الأهداف الرياضية المشتركة.
4. اعتماد أساليب إدارية حديثة تسهم في رفع مستوى الكفاءة القيادية وتحسين جودة الأداء الإداري داخل اللجنة الأولمبية.
5. الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات العلمية المتعلقة بالجدارات القيادية في تطوير الأداء الإداري للمؤسسات الرياضية.
6. الاهتمام بتقويم الأداء القيادي بصورة دورية للتعرف على نقاط القوة وتعزيزها ومعالجة نقاط الضعف.
7. توفير بيئة تنظيمية وإدارية تساعد القيادات على ممارسة مهامها بصورة أكثر فاعلية وكفاءة.
8. تشجيع القيادات الإدارية على تبني الأساليب الحديثة في الاتصال واتخاذ القرار وإدارة العمل الرياضي.
9. إجراء دراسات مشابهة على مؤسسات رياضية أخرى للتعرف على واقع الجدارات القيادية ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.

المراجع

- حيدر راضي رحيم؛ صلاح وهاب شاكر: الأداء الابداعي لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، الجامعة المستنصرية، مجلد 5 عدد 2، 2023.
- حيدر راضي رحيم؛ عبد الله هزاع علي : اتجاه الخصخصة الإدارية لمشاركة الأندية الرياضية في الدوري الممتاز لكرة القدم العراقي، مجلة كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد، مجلد 31، عدد 2، 2019. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V31\(2\)2019.911](https://doi.org/10.37359/JOPE.V31(2)2019.911)
- صبري العاني: القيادة الإدارية، المفاهيم، الجدارة، المهارات، عمان، دار المسيرة، 2018.
- صبري العاني: القيادة الإدارية المفاهيم الجدارة المهارات، عمان، دار المسيرة، 2018.
- عبد الغني عبد العزيز: الإدارة الرياضية، بين النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014.
- محمد حسنين: الإدارة الرياضية، الأسس والتطبيقات، القاهرة، دار الفكر العربي، 2010.
- محمد حسنين: الإدارة الرياضية، الأسس والتطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010.
- محمود العزاوي: القيادة في المؤسسات الرياضية، بغداد، منشورات جامعة بغداد، 2016.

الملاحق:

ملحق (1) استبانة مقياس الجدارات القيادية

ت	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تمتلك قيادة اللجنة الأولمبية رؤية واضحة لمستقبل الرياضة العراقية.					
2	تعمل القيادة على إشراك الاتحادات الرياضية في صياغة خططها الاستراتيجية.					
3	تحدد القيادة أهدافاً قابلة للقياس وقابلة للتحقيق ضمن خططها السنوية.					
4	تتابع القيادة تنفيذ الخطط وتعمل على تعديلها عند الحاجة.					
5	تعتمد القيادة في عملها على منهج إداري قائم على التخطيط طويل الأمد.					
6	تتخذ القيادة قراراتها بناءً على معلومات ودراسات دقيقة.					
7	تعالج القيادة المشكلات التي تواجه الاتحادات الرياضية بفاعلية وسرعة.					
8	تستمع القيادة لوجهات نظر الاتحادات قبل إصدار القرارات المهمة.					
9	تعتمد القيادة أساليب تحليلية عند حل المشكلات المعقدة.					
10	تتسم قرارات القيادة بالوضوح والشفافية.					
11	تحافظ القيادة على تواصل منتظم مع الاتحادات الرياضية.					
12	توفر القيادة قنوات اتصال واضحة وموثوقة لتبادل المعلومات.					
13	تستجيب القيادة لمقترحات وشكاوى الاتحادات بشكل مناسب.					
14	تتسم القيادة بالقدرة على إيصال المعلومات بوضوح ودقة.					
15	تعمل القيادة على تعزيز العلاقات الإيجابية مع الاتحادات الرياضية.					
16	تشجع القيادة العمل الجماعي داخل اللجنة الأولمبية.					
17	تحفز القيادة الكوادر الإدارية على الإبداع والابتكار.					
18	تتعامل القيادة بعدالة مع جميع العاملين والاتحادات.					
19	توفر القيادة بيئة عمل تساعد على التعاون بين الاتحادات.					
20	تقدر القيادة الإنجازات وتكافئ الأداء المتميز.					
21	تتسم القيادة بالعدالة في تعاملها مع جميع الاتحادات دون تمييز.					
22	تعتمد القيادة معايير واضحة للحوكمة في عملها الإداري.					
23	تعلن القيادة اللوائح والتعليمات الإدارية والمالية بشكل شفاف.					
24	تلتزم القيادة بالقوانين والأنظمة الدولية ذات العلاقة بالرياضة.					
25	تعمل القيادة على مكافحة الفساد الإداري وتعزيز النزاهة داخل المؤسسة.					
26	تبادر القيادة إلى تحديث سياساتها بما يواكب التطورات الرياضية الحديثة.					
27	تشجع القيادة الاتحادات على تطبيق أساليب إدارة حديثة.					
28	تتبنى القيادة برامج تطوير مهني للكوادر الإدارية والفنية.					
29	تتعامل القيادة بمرونة مع الظروف الطارئة والمتغيرات.					
30	تعمل القيادة على تحسين إجراءات العمل بما يحقق الجودة.					

ملحق (2) عدد الاتحادات الرياضية الأولمبية المعترف بها

الاتحادات الاولمبية

التسلسل	الاتحادات الاولمبية
١-	كرة القدم
٢-	كرة السلة
٣-	كرة الطائرة
٤-	كرة اليد
٥-	كرة الطاولة
٦-	المبارزة
٧-	التنس
٨-	التجديف
٩-	الجمباز
١٠-	الجودو
١١-	الملاكمة
١٢-	المصارعة
١٣-	القوس والسهم
١٤-	الدراجات
١٥-	الثلاثي
١٦-	التايكواندو
١٧-	رفع الأثقال
١٨-	العاب القوى
١٩-	السباحة
٢٠-	الفروسية
٢١-	الريشة الطائرة
٢٢-	الرماية
٢٣-	الكانوي
٢٤-	الشراع والألعاب المائية
٢٥-	الكولف
٢٦-	الركبي

