



مجلة جامعة ذي قار لعلوم التربية البدنية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



القيادة الريادية وعلاقتها بالقوة التنظيمية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من خلال اتخاذ القرار الاستراتيجي من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها

علي جبر جهاد²
المديرية العامة لتربية محافظة القادسية
alialialosmi@gmail.com

حيدر محمد مصلح¹
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
hayder.alkhalidi@qu.edu.iq

ABSTRACT

Published online: 20/6/ 2026

الكلمات المفتاحية :
– القيادة الريادية، القوة التنظيمية،
اتخاذ القرار الاستراتيجي

Sports federations are considered one of the sports institutions that seek progress and development, they take the right path to achieve this, and the first step in the right direction is to have clear goals, scientific analysis, and realistic means, logic separates the levels of work and its steps, shows the characteristics of each stage, and prepares its various means that achieve reaching the goals, and according to these data, the importance of research is highlighted through the role of the pioneering leadership and its relationship with the organizational power of the Iraqi Central Cycling Federation through strategic decision-making from the point of view The most important objectives are to prepare and apply the scale of entrepreneurial leadership and organizational strength and strategic decision-making of the Iraqi Central Cycling Federation from the point of view of its sub-federations and clubs, while the third chapter includes the research methodology and field research procedures using scientific and statistical means, and the chapter The most important conclusion is the interest by the administrations of the federations in the organizational strength because it is considered an influential factor in enhancing administrative and technical development by enhancing the dimensions of organizational power, and the most important recommendation is the need for the federation administration to focus on the members of the administrative bodies with scientific qualifications and new experiences.

تعتبر الاتحادات الرياضية من المؤسسات الرياضية التي تبحث عن التقدم والتطور، فهي تسلك الطريق الصحيح لتحقيق ذلك وأول خطوة في الاتجاه الصحيح هي ان تكون واضحة الأهداف علمية التحليل والوسائل واقعية المنطق تفصل بين مستويات العمل وخطواته وتبين صفات كل مرحلة وتهيئ وسائلها المختلفة التي تحقق الوصول إلى الأهداف، وعلى وفق تلك المعطيات تبرز أهمية البحث من خلال دور القيادة الريادية وعلاقتها بالقوة التنظيمية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من خلال اتخاذ القرار الاستراتيجي من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها، وعليه تكون مشكلة البحث بالسؤال التالي ما دور القيادة الريادية وعلاقتها بالقوة التنظيمية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من خلال اتخاذ القرار الاستراتيجي من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها، واهم الأهداف هي اعداد وتطبيق مقياس القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها، اما الفصل الثالث تضمن منهجية البحث وإجراءات البحث الميدانية باستخدامه الوسائل العلمية الإحصائية، اما الفصل الرابع فتضمن عرض وتحليل ومناقشة نتائج محاور البحث والعلاقات الارتباطية بينهما، واهم استنتاج هو الاهتمام من قبل ادارات الاتحادات بالقوة التنظيمية لأنها تعتبر عاملاً مؤثراً في تعزيز التطوير الإداري والفني من خلال تعزيز ابعاد القوة التنظيمية، واهم توصيه ضرورة التركيز من قبل إدارة الاتحاد على اعضاء الهيئات الإدارية ذوي المؤهلات العلمية والخبرات الجديدة.

1-1 مقدمة البحث وأهميته.

تعد الإدارة بكافة مستوياتها هي الأساس الذي يستند إليه نجاح العمل في المؤسسات الرياضية، وهي كغيرها من المؤسسات المجتمعية تتطلب نوعاً خاصاً من الإدارة، كونها تلامس احتياجات شريحة الشباب وتخاطب عقولهم وعواطفهم بأساليب مختلفة لما لها من دور كبير في تكوين شخصياتهم وفكرهم ومستقبلهم الرياضي، فالإدارة الرياضية يعود لها الفضل في تحسين وتطوير كافة الأنشطة الرياضية في تلك المؤسسات عن طريق تطوير أساليبها الإدارية وتحديث رؤاها المستقبلية كي تتفاعل وتتكيف مع التغيرات والتطورات المتنامية في المجال الرياضي.

حيث تواجه المؤسسات الرياضية بيئة مضطربة ذات تنافسية متسارعة، تتطلب نوعاً جديداً من القيادة وتختلف عن الأشكال الأخرى للقيادة الإدارية للمساهمة في مساعدة مروضيه على اكتشاف واستثمار وتكيف قابلياتهم وتعظيمها وكذلك للمساهمة بشكل فاعل في تحقيق سياسة الاتحاد، حيث تتسم القيادة الريادية بالشجاعة والإيمان بالأفكار والقدرة على العمل الشاق في جميع الظروف والأحوال وعادة ما يقوم هؤلاء القادة بتحدي أنفسهم ويشعرون بالرضا عن العمل والاستمتاع بالتغلب على العقبات وتحقيق النجاح.

أما القرار الاستراتيجي فيعد أحد الحلقات المهمة في عملية صياغة الاستراتيجية، ويستند إلى نتائج عملية التحليل الاستراتيجي التي تقوم بها المؤسسة الرياضية، إذ يتم تكوين مجموعة بدائل متاحة، ويكون القرار الاستراتيجي أفضلها من وجهة نظر الإدارة، ويتم انتقاؤه والعمل بموجبه للفترة المستقبلية لتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف بوصفه سيؤدي إلى انتقال المؤسسة الرياضية ومنها الاتحادات نحو وضع أفضل مما هي عليه الآن.

والقوة التنظيمية في المؤسسات الرياضية والتي أخذت حيزاً مهماً في الفكر الإنساني العالمي ونالت اهتماماً كبيراً من لدن العلماء والباحثين في ميادين العلوم الاجتماعية والإدارية فلهذه القوة التنظيمية دور كبير في العمل الإداري لأنها متجسدة في العلاقات الرسمية والتفاعل القائم بينها وبين العديد من السلوكيات والاستراتيجيات المختلفة في أي مؤسسة رياضية، فتمثل القوة التنظيمية باعتبارها أداة لممارسة النفوذ داخل المؤسسات الرياضية أو كوسيلة للرقابة أو حسم النزاعات أو اتخاذ القرارات بشأن القضايا التي تتباين بشأنها وجهات النظر.

وما يتطلب من الاتحادات الرياضية أن تبحث عن التقدم والتطور وأن تسلك الطريق الصحيح لتحقيق ذلك وأول خطوة في الاتجاه الصحيح هي أن تكون واضحة الأهداف علمية التحليل والوسائل واقعية المنطق تفصل بين مستويات العمل وخطواته وتبين صفات كل مرحلة وتهيئ وسائلها المختلفة التي تحقق الوصول إلى الأهداف.

وعلى وفق تلك المعطيات تبرز أهمية البحث من خلال دور القيادة الريادية وعلاقتها بالقوة التنظيمية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من خلال اتخاذ القرار الاستراتيجي من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها.

1-2 مشكلة البحث.

تمثل التطورات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات الرياضية وارتفاع مستوى التحديات المرتبطة بالإدارة الحديثة والاحتراف الرياضي والبطولات الرياضية حافزاً ضرورياً لتبني

القيادة الريادية قوة تنظيمية جديدة قادرة على تلبية متطلبات المرحلة الراهنة كون معطيات ومتطلبات المؤسسات الرياضية متغيره وتحتاج الى ذكاء وبراعة وسرعة اتخاذ القرارات الاستراتيجية للاتحاد، حيث عزز الباحثان الخوض في غمار مشكلة قائمة بحد ذاتها تشير الى محدودية اشباعها نظرياً وعملياً وفنياً، وعليه تكون مشكلة بحثه بالإجابة على السؤال التالي (ما دور القيادة الريادية وعلاقتها بالقوة التنظيمية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من خلال اتخاذ القرار الاستراتيجي من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها؟).

3-1 اهداف البحث.

- (1) التعرف على القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها.
- (2) اعداد وتطبيق مقياس القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها.
- (3) التعرف على علاقة الارتباط بين القيادة الريادية واتخاذ القرار الاستراتيجي من جهة والقيادة الريادية والقوة التنظيمية من جهة اخرى للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها.

4-1 مجالات البحث.

- 1-4-1 المجال البشري: اقتصر البحث على رئيس وأعضاء الاتحاد وحكامهم ومدريهم التابعين للاتحادات الفرعية، والمدربين ومساعدتهم والحكام والمشرفين اختصاص اللعبة في الأندية الممارسة للعبة الدراجات في المحافظات العراقية.
- 2-4-1 المجال الزمني: للفترة (2025/10/5) الى (2026/2/11).
- 3-4-1 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الفرعية للعبة الدراجات والأندية الرياضية الممارسة للعبة في المحافظات العراقية.

الفصل الثالث

3-منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

3-1 منهجية البحث.

ان اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة معينة من أهم خطوات تحقيق الاهداف ونجاح البحث، ولغرض حل مشكلة البحث وتحقيق اهدافه استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالدراسات المسحية كونه المنهج الملائم لطبيعة مشكلة البحث.

3-2 مجتمع وعينات البحث.

لقد اشتمل مجتمع البحث على رئيس وأعضاء الاتحادات الفرعية وحكامهم ومدريهم التابعين للاتحادات الفرعية وكذلك الأندية الممارسة والمتمثلة بالمدرربين ومساعدتهم والحكام والمشرفين اختصاص لعبة الدراجات حصراً في المحافظات العراقية، حيث بلغ مجتمع البحث كاملاً (350 فرداً)، وكما مبين في الجداول (1) و(2) يبين توزيع مجتمع الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة للعبة الدراجات في المحافظات العراقية عدا إقليم كردستان، وقد تم تقسيم المجتمع الاصلي الى ثلاث عينات بالطريقة العشوائية، وبهذا يصبح لدينا ثلاث عينات مختارة وممثلة للمجتمع الأصلي، حيث بلغت عينة التجربة الاستطلاعية (49 فرداً) وعينة الاعداد (118 فرداً) وعينة التطبيق (183 فرداً) وحسب الجدول (3) يبين ذلك.

جدول (1)

يبين توزيع مجتمع أفراد الاتحادات الفرعية في المحافظات العراقية

ت	الاتحادات الفرعية في المحافظات العراقية	الرئيس	الاعضاء	الحكام المعتمدين	المدرسين المعتمدين	المجموع
1	بغداد	1	2	20	22	45
2	الديوانية	1	2	5	10	18
3	بابل	1	2	2	4	9
4	النجف الاشرف	1	2	0	2	5
5	الكويت	1	2	0	4	7
6	الناصرية	1	2	5	6	14
7	البصرة	1	2	8	8	19
8	ديالى	1	2	1	2	6
9	كركوك	1	2	4	4	11
10	الموصل	1	2	6	6	15
	المجموع الكلي	10	20	51	68	149

جدول (2)

يبين توزيع مجتمع أفراد الأندية الممارسة في المحافظات العراقية

ت	الأندية الممارسة في المحافظات العراقية	اعدادهم	المدرسين ومساعدتهم	الحكام	المشرفين	المجموع
1	بغداد	18	22	20	20	80
2	الديوانية	4	10	5	5	24
3	بابل	4	4	2	2	12
4	النجف الاشرف	1	2	0	1	4
5	الكويت	4	4	0	1	9
6	الناصرية	5	6	5	2	18
7	البصرة	3	8	8	2	21
8	ديالى	1	2	1	1	5
9	كركوك	2	4	4	2	12
10	الموصل	2	6	6	2	16
	المجموع الكلي	44	68	51	38	201

جدول (3)

يبين توزيع عينات البحث كاملاً في المحافظات العراقية

ت	المحافظات العراقية	المجتمع الكلي للاتحادات فرعية	المجتمع الكلي للأندية الممارسة	المجموع الكلي	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1	بغداد	45	80	125	14	44	67
2	الديوانية	18	24	42	7	15	20
3	بابل	9	12	21	5	7	9
4	النجف الاشرف	5	4	9	0	4	5
5	الكويت	7	9	16	2	6	8
6	الناصرية	14	18	32	6	9	17
7	البصرة	19	21	40	5	11	24
8	ديالى	6	5	11	0	5	6
9	كركوك	11	12	23	4	8	11
10	الموصل	15	16	31	6	9	16
	المجموع الكلي	149	201	350	49	118	183

3-3 وسائل جمع المعلومات والادوات والأجهزة المستعملة:
 ■ المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

- المقابلات الشخصية.
- كادر فريق العمل المساعد ملحق (3).
- استبانة الخبراء للمقاييس.
- الدراسة الاستطلاعية لجمع المعلومات.
- استمارات تفرغ البيانات.
- شبكة المعلومات الدولية.
- جهاز حاسوب نوع (hp).

3-4 إجراءات البحث الميدانية:

لتحقيق أهداف البحث الحالي ولغرض التوصل الى مقاييس تتوافر فيه الاسس العلمية المطلوبة من الخطوة الاولى لإعداده حتى استكمال جميع المستلزمات قام الباحثان بالإجراءات العلمية الخاصة ببناء المقاييس.

3-4-1 إجراءات اعداد المقاييس.

لا تتحقق هذه الخطوة الا من خلال وجود مقاييس للتعرف عليها، لذا كانت اول الخطوات التي قام بها الباحثان هو اعداد مقاييس خاصة بالمتغيرات أعلاه، وبعد البحث والتقصي على المقاييس الخاصة بكل متغير تبين عدم وجود أداة لقياس هذه المتغيرات والتي تتناسب مع اهداف البحث، فمن دواعي هذا الاجراء في اعداد المقاييس هي الخصوصية بالنسبة لموضوع الدراسة وللعينة المختارة وبالتحديد الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة للعبة الدراجات، اذ لم تتناول الدراسات السابقة مثل هذه المقاييس على هكذا عينات او مؤسسة رياضية فضلاً عن توافر الشروط المطلوبة من جهة ملائمتها لهذا البحث.

3-4-2 الغرض من المقاييس المستخدمة في البحث.

إن تحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس، وأن أحد أهداف البحث الحالي هو اعداد مقياس القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها وتطبيقه على الأعضاء في الاتحادات والأندية لغرض التعرف على دور الاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها وانديتها ومستوى تطور أداء الاتحاد لهذه اللعبة.

3-4-3 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها.

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وأن يكون مفهومها وحدودها وواضحين تماماً.

3-4-4 تحديد المنطلقات النظرية لأعداد المقاييس.

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها الباحثان في اعداد المقاييس لأنها تعطي رؤية نظرية واضحة ينطلق منها الباحثان للتحقق من إجراءات اعداد المقاييس وعليه حددت المنطلقات النظرية باطلاع الباحثان على الأدبيات النظرية ذات العلاقة والاستعانة بالمصادر والأدبيات الخاصة بموضوع البحث والاستفادة منها في تحديد محاور المقاييس وصياغة عباراتها والاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة والاستفادة من توصياتها.

3-4-5 تحديد محاور المقاييس المستخدمة في البحث.

بعد أن حدد الباحثان مفهوم مقياس القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها،

وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والمصادر العلمية ذات العلاقة بمفهوم المتغيرات ومكوناتها وخصائصها ومقابلة مجموعة من المتخصصين في علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية ومحاورتهم في تحديد المحاور المقترحة ملحق(1)، توصل الباحثان إلى مجموعة من المحاور فيما يعتقد أنها تغطي هذا المفهوم الخاص بكل متغير من متغيرات البحث، وللتثبت من صحة تحديد المحاور ومدى تمثيلها لمتغيرات البحث، قام الباحثان بإعداد استبانة تتضمن المحاور والعبارات ملحق(2)، التي تم تحديدها ومن ثم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين ملحق(1)، وطلب منهم تحديد مدى صلاحيتها ومدى تغطيتها لمفهوم القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي، حيث تضمن مقياس القيادة الريادية(4 محاور لكل محور 8 عبارات)، ومقياس القوة التنظيمية على (4 محاور لكل محور 8 عبارات)، ومقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي على (4 محاور لكل محور 8 عبارات).

3-4-6 تحديد أسلوب صياغة عبارات المقاييس.

اعتمد الباحثان في صياغة عبارات المقاييس على أسلوب (ليكرت) وهو أشبه بأسلوب الاختيار المتعدد والذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس، إذ يقدم للمستجيب موقفاً ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة، لذا أتبع الباحثان القواعد الآتية في صياغة عبارات المقاييس:

- صياغة العبارات بأسلوب واضح وبسيط.
- أن تكون العبارة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد.
- أن يتكون المقياس من فقرات ايجابية وأخرى سلبية، وسبب هذا التنوع هو التحقق من نزعة المستجيب للإجابة الأولى.
- خلو العبارات من أي تلميح غير مقصود للإجابة الصحيحة.
- أن تكون العبارات ملائمة لمستوى المستجيبين.

3-4-7 إعداد تعليمات المقاييس.

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب للإجابة على عبارات المقياس، وقد راعى الباحثان عند وضعه التعليمات أن تكون سهلة ومفهومة، وبما أن المقاييس هو لأغراض البحث العلمي فقد طلب من أفراد العينة عدم ذكر أسمائهم عند الإجابة وأكدت التعليمات على ضرورة الإجابة بصراحة وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة.

3-4-8 التجربة الاستطلاعية للمقاييس.

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (49 فرداً) موزعين على الاتحادات والأندية في المحافظات العراقية، تم اختيارهم بصورة عشوائية بتاريخ (12-18/11/2025)، وتعد التجربة الاستطلاعية طريقة لاستكشاف مدى ملائمة أداة البحث المصممة وهو اختبارها قبل تنفيذها، وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو:

- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- التأكد من وضوح عبارات المقياس وعدم وجود أخطاء فيها.
- التعرف على مدى تفهم عينة البحث لاستمارة الاستبيان (المقياس).
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تحدث أثناء التجربة الرئيسية.
- التأكد من واجبات فريق العمل المساعد وكيفية تنظيم عمل ملء الاستمارة وتوزيعها.

3-4-9 التطبيق الرئيسي للمقاييس (عينة الاعداد).

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو التطبيق الرئيسي لمقاييس القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر اتحاداتها الفرعية وانديتها بصيغته النهائية، على عينة الاعداد والبالغة (118 فرداً) بتاريخ (8-2025/12/19) ولأجل تحقيق ذلك قام الباحثان بأجراء التجربة الرئيسية بمساعدة فريق العمل المساعد وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستثمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل الاستثمارات للتأكد من الإجابة عليها وبالصورة المطلوبة.

3-4-10 التحليل الإحصائي للمقاييس.

يعتبر التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس من الاساسيات المهمة والضرورية بعملية الاعداد من اجل الحصول على عبارات ممتازة تحقق الهدف من اعداد المقياس، وقد اتبع الباحثان الإجراءات الآتية بعد عملية فرز أوراق الإجابة:

3-4-10-1 أسلوب المجموعتين الطرفيتين (القدرة التمييزية).

تعتبر القدرة التمييزية القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه، وعلى ضوء ذلك تم اتباع الباحثان ذلك من خلال ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذ أعلى وأدنى (27%) من الدرجات الكلية لكل محور فرعي لتمثل المجموعة العليا (27%) من الدرجات العليا للعبارات التي استحصلت من الافراد، والمجموعة الدنيا (27%) من الدرجات الدنيا للعبارات التي استحصلت من الافراد، وكان عددهم مساوياً (32) إذ تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقاييس ومن ثم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة (ت) الجدولية البالغة (1.999) عند درجة حرية (62) ومستوى دلالة (0.05) حيث كانت النسب بالنسبة لمقياس القيادة الريادية (8.356 - 18.383) ومقياس القوة التنظيمية (4.608 - 9.356) ومقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي (7.209 - 14.283)، وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع عبارات المقاييس الثلاثة مميزة.

3-4-10-2 معامل الاتساق الداخلي.

استخدام الباحثان معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات المقاييس أي حساب صدق عباراته باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس واستخدم الباحثان قانون معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة البالغة (فرداً) على كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس، ولإيجاد هذا المؤشر تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (118 فرداً) على كل عبارة وبين درجاتهم الكلية للمحور التي تنتمي اليه حيث انحصرت النسبة لمقياس القيادة الريادية (0.689 - 0.897) ومقياس القوة التنظيمية (0.724 - 0.883) ومقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي (0.827 - 0.937)، باستعمال اختبار (ر) إذ ظهر بان جميع عبارات ذات دلالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة ولجميع العبارات أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.325) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (116).

3-4-11 الأسس العلمية للمقاييس.

ان عملية حساب الخصائص القياسية السيكومترية من الادوات الأساسية للاختبارات والمقاييس، اذ ان كلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس التي تؤثر دقته وقدرته على قياس ما أعد لقياسه وبالتالي إمكانية الوثوق بها أكثر في قياس السمة التي أعدت لقياسها، أذ أن من أهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقياس، والتي اتفق عليها المختصون خاصيتها الصدق والثبات.

أولاً: صدق المقاييس/ للتحقق من صدق المقاييس ونظرا لتعدد انواع الصدق اعتمد الباحثان الطرق الاتية:

أ. صدق المحتوى.

حتى يتحقق هذا النوع من الصدق تم عرض عبارات المقاييس وبدائل الإجابة على عدد من المختصين والخبراء وذلك لتحديد صلاحيتها وعليه تم الاخذ بالعبارات التي حصلت على موافقة المختصين.

ب. صدق التكوين الفرضي.

ويقصد بصدق البناء التأكد من ان مكونات الاختبار مصممة ضمن الهدف الذي وضع من اجله، وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال ما يأتي:

1/ اسلوب المجموعتين المتطرفتين.

2/ الاتساق الداخلي.

ثانياً: ثبات المقاييس/ لتحقيق درجة عالية من الثبات لكل مقياس من مقاييس الدراسة (القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي)، اعتمد الباحثان في استعماله لطريقتي:

1) التجزئة النصفية.

اعتمد الباحثان على استمارات التجربة الرئيسية (عينة الاعداد) والبالغ عددها (65 فرداً) ولغرض التحقق من هذه الطريقة قسم الباحثان عبارات المقياس إلى عبارات فردية وأخرى زوجية، وحسب تباين عبارات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين لغرض التأكد من تجانس النصفين، إذ قارنت القيمة المحسوبة للمقياسين (القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي) والتي قيمها المحسوبة على التوالي (1.263 ، 1.645 ، 1.371) وهي اصغر من قيمتها الجدولية (3.823) عند درجة الحرية (117:117) ومستوى دلالة (0.05)، والذي يبين عشوائية الفروق، وهذا يعني تجانس تباين عبارات الفردية والزوجية بعدها يتم حساب معامل ارتباط (هورست) كون عبارات الفردية غير متساوية مع عبارات الزوجية، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سبيرمان – براون) للحصول على ثبات المقاييس، وكما مبين في جداول (4) و(5) و(6).

جدول (4)

يبين قيم الثبات لمقياس القيادة الريادية بطريقة التجزئة النصفية

ت	المحاور	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	محور العوامل الاستراتيجية	0.697	0.822
2	محور عوامل التواصل	0.746	0.854
3	محور العوامل الشخصية	0.742	0.852
4	محور العوامل التحفيزية	0.747	0.855

جدول (5)

يبين قيم الثبات لمقياس القوة التنظيمية بطريقة التجزئة النصفية

ت	المحاور	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	محور القوة الرسمية	0.752	0.859
2	محور قوة المعلومات	0.802	0.890
3	محور قوة الخبرة	0.707	0.828
4	محور قوة المرجعية	0.741	0.851

جدول (6)

يبين قيم الثبات لمقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي بطريقة التجزئة النصفية

ت	المحاور	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	محور تحديد وتشخيص المشكلة	0.771	0.871
2	محور البحث عن البدائل	0.769	0.870
3	تقييم البدائل الاستراتيجية	0.702	0.825
4	اختيار البديل الاستراتيجي المناسب	0.804	0.891
5	تنفيذ ومتابعة القرار الاستراتيجي وتقييمه	0.756	0.861

(2) طريقة معامل الفا كرونباخ.

اعتمد الباحثان على طريقة اخرى في الثبات لمقاييس الدراسة وهي طريقة (الفا كرونباخ) لأن هذا المعامل يشير الى مدى انسجام العبارات وتماسكها الداخلي في التعرف على الاجابات لعينة البحث، وأن أسلوب وطريقة (الفا كرونباخ) تعتمد على اتساق أداء الفرد من عبارة الى أخرى وكما يلي:

أولاً/ مقياس القيادة الريادية.

وبالاعتماد على عينة البناء البالغ عددهم (65 فرداً) وتطبيق معامل (الفا كرونباخ) على استجاباتهم تبين ان معامل الارتباط لكل من محاور المقياس، ظهرت أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (0.05) وكما مبين في الجدول (7).

جدول (7)

يبين معامل الثبات الفا كرونباخ لمقياس القيادة الريادية

ت	المحاور	معامل الفا كرونباخ
1	محور العوامل الاستراتيجية	0.879
2	محور عوامل التواصل	0.849
3	محور العوامل الشخصية	0.865
4	محور العوامل التحفيزية	0.879

ثانياً/ مقياس القوة التنظيمية.

وبالاعتماد على عينة البناء البالغ عددهم (65 فرداً) وتطبيق معامل (الفا كرونباخ) على استجاباتهم تبين ان معامل الارتباط لكل من محاور المقياس، أظهرت ان المقياس يتمتع بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (0.05) وكما مبين في الجدول (8).

جدول (8)

يبين معامل الثبات الفا كرونباخ لمقياس القوة التنظيمية

ت	المحاور	معامل الفا كرونباخ
1	محور القوة الرسمية	0.849
2	محور قوة المعلومات	0.865
3	محور قوة الخبرة	0.879

4	محور قوة المرجعية	0.858
---	-------------------	-------

ثالثاً/ مقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي.

وبالاعتماد على عينه البناء البالغ عددهم (65 فرداً) وتطبيق معامل (الفا كرونباخ) على استجاباتهم تبين ان معامل الارتباط لكل من محاور المقياس، أظهرت ان المقياس يتمتع بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (0.05) وكما مبين في الجدول (9).

جدول (9)

يبين معامل الثبات الفا كرونباخ لمقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي

ت	المحاور	معامل الفا كرونباخ
1	محور تحديد وتشخيص المشكلة	0.877
2	محور البحث عن البدائل	0.839
3	تقييم البدائل الاستراتيجية	0.835
4	اختيار البديل الاستراتيجي المناسب	0.797
5	تنفيذ ومتابعة القرار الاستراتيجي وتقييمه	0.829

3-4-12 التطبيق النهائي لمقاييس القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي (عينة التطبيق).

بعد ان تم إتمام الإجراءات الخاصة بأعداد المقاييس بصورتها النهائية من خلال عمليات التحليل الإحصائي التي أجراها الباحثان لعبارات المقاييس وحساب القدرة التمييزية لهذه العبارات وكذلك من خلال التأكد من ثبات المقاييس وصدقهما، وهنا قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقاييس على عينة التطبيق والبالغة (183 فرداً) بتاريخ (20-2026/1/29) أذ وزعت الاستبانات على العاملين بالاتحادات الفرعية والأندية الممارسة للعبة الدراجات في العراق عن طريق شركة نقل (التوصيل) وإيصال الاستثمارات الخاصة بالمقاييس اليهم ذهاباً واستعادتها منهم بعد فترة الاجابة اياًباً اضافة الى ارسال المقاييس عن طريق البريد الالكتروني لفريق العمل المساعد الذي أنبرى مشكوراً للمساهمة في اتمام الاجراءات الخاصة بالأعداد والتطبيق وأكد الباحثان على ضرورة قراءة التعليمات والعبارات بدقة والاجابة بصدق وامانة عن جميع عبارات المقاييس وبعد تطبيق المقاييس فحصت الاستثمارات وتم استلام جميع الاستثمارات بعضها ورقياً والبعض الاخر الكترونياً، وتم تفرغ البيانات للشروع بالإجراءات الإحصائية.

3-4-13 الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث.

استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي.

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل اجابات افراد عينة التجربة الرئيسية (عينة التطبيق) التي توصل اليه الباحثان بعد معالجتها احصائياً ومناقشتها.

4-1 عرض نتائج محاور مقياس القيادة الريادية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (10)

يبين الوصف الاحصائي لمقياس القيادة الريادية لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
1	محور العوامل الاستراتيجية	8	24	26.441	4.524	5.860	0.000

2	محور عوامل التواصل	8	24	26.517	4.701	5.816	0.000
3	محور العوامل الشخصية	8	24	26.424	4.603	5.720	0.000
4	محور العوامل التحفيزية	8	24	26.178	4.909	4.820	0.000

يبين الجدول أعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس القيادة الريادية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (96 فرداً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً وحسب الجدول في أعلاه من تحليل للقيم الرقمية لكل محور من محاور الدراسة، حيث يرى الباحثان أن لمحور العوامل الاستراتيجية وحسب إجابات عينة التطبيق ان جميع الخطط والتكتيكات والبرامج الاستراتيجية والتي يتبناها الاتحاد العراقي المركزي للدراجات في ظل قوة الحس والتبصر والنظرة الشاملة لمستقبلها، فتعتمد الى تشجيع افرادها وتحثهم على الابداع والتميز والمبادأة وإنجاز المهام الصعبة والجديدة بهدف التنافس والتكيف مع بيئتها بمرونة وتكيف عالي ذات طابع ابداعي يعتمد الاستباقية منهجاً في أداء عمله، حيث يركز مفهوم الرؤية ضمن استراتيجية الريادة على الرؤية الحالية للاتحاد نحو المستقبل (Maina & Omwenga. 2017.213)

اما بالنسبة لمحور عوامل التواصل فيرى الباحثان ان قدرة الاتحاد على اقناع الأعضاء والافراد العاملين بالعمل على أداء مهام وانجاز مهامهم الفنية والإدارية في ظل بيئة غير مستقرة تمنحها الفرص فتلهمهم الثقة بالنفس وتعزز بينهم المناخ الإيجابي المبتعد عن الصراع ويدعوهم للمشاركة في المهام ذات التوجه المستقبلي بروحية الفريق الواحد داخل الاتحاد او النادي، ان قوة القيادة في قدرتها على التواصل والانفتاح واستثمار هذا التواصل في بناء نظم معلومات تدعم قراراتها الاستراتيجية، فالتواصل في جوهره عملية نقل معلومات ومهارات واتجاهات من شخص لأخر ومن شخص لجماعة او من مؤسسة لأجزائها (محمود.2016.17).

ويرى الباحثان ان لمحور العوامل الشخصية تبين في قدرة الاتحاد العراقي المركزي للدراجات على توليد فرص وطرائق عمل جديدة وغير نمطية، تشجع من خلالها افرادها على التعامل مع المشكلات والاحداث الطارئة بمرونة عالية، فضلاً عن منحهم الاستقرار الإداري والابداع وامتلاك الفكر المتسامح والتواضع ووضع الافراد المناسبين في مكان العمل المناسب في الاتحادات والاندية وبما يحقق متطلبات الابداع بشكل صريح ويدفعهم للانضباط بأداء مهامهم بحيوية وكفاءة لتحقيق ما يصبوا اليه الاتحاد.

وأخيراً محور العوامل التحفيزية فيرى الباحثان انه نشاط موجه من الاتحاد بهدف إيجاد جو من المنافسة بين افرادها العاملين، وزرع الثقة بأنفسهم للوصول بأدائهم الفني والإداري للتميز والنجاح من خلال تلبية حاجاتهم الشخصية والتنظيمية، ونقل المشاعر الإيجابية بينهم والحفاظ على سلوك موجه نحو أهدافها المستقبلية وبما يعزز قدرتها على اقتناص الفرص وتطوير مزيئها التنافسية بين بقية الاتحادات والألعاب الأخرى، وجود الحوافز مهم للحفاظ على السلوك الموجه نحو انجاز أهداف معينة في المؤسسات وبما أن أكثر الأهداف تستغرق وقتاً للإنجاز فإن الأفراد الذين يحفزون باستمرار هم فقط من سينجزونها بأحسن واجمل صورة (سلمى.2017.24).

2-4 عرض نتائج محاور مقياس القوة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (11)

يبين الوصف الاحصائي لمقياس القوة التنظيمية لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
1	محور القوة الرسمية	6	18	22.508	8.916	5.493	0.000
2	محور قوة المعلومات	6	18	23.212	8.845	6.401	0.000
3	محور قوة الخبرة	6	18	23.339	9.345	6.206	0.000
4	محور قوة المرجعية	6	18	23.729	8.791	7.079	0.000

بعد اجراء عملية قياس المتغيرات عبر تطبيق المقاييس والمتضمن (4 محاور بواقع 6 عبارات لكل محور) والحصول على البيانات وتحقيقاً لهدف الدراسة، سعى الباحثان الى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة التطبيق والبالغ عددهم (96 فرداً)، بعدها تم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقاييس وتطبيقه على افراد العينة البحث الأساسية، حيث يرى الباحثان ان لمحور القوة الرسمية وحسب إجابات عينة التطبيق ان الأعضاء والافراد العاملين في الاتحادات والأندية افراد لديهم قوة تنظيمية جيدة، كون القوة من مقتضيات أي مجال من مجالات الحياة ولعل مجال الإدارة هو واحد من تلك المجالات، فإن موضوع القوة يفرض نفسه على كل المستويات التنظيمية لأنه ظاهرة تعيشها كافة المؤسسات الرياضية ومنها الاتحادات وتحيط بها من كافة الاتجاهات لذلك فإن القوة التنظيمية هي مفهوم اجتماعي بمعنى أنه مرتبط بالأفراد والعلاقات بينهم، وبما انه الأعضاء والافراد يعملون وبشكل مستمر مع بعضهم البعض فهم يحتاجون الى العلاقات والاعتماد التكاملي بين الأطراف، كما يستمد الفرد قوته الشرعية من وجوده داخل الاتحاد او الأندية بصفة رسمية أي ان استجابة الافراد الى هذا النوع من القوة هو ليس خوفاً من مدراءهم او رؤسائهم او للحصول على مكافأة انما ايماناً منهم ان هؤلاء يمتلكون الصلاحيات القانونية ولان هذه التعليمات والاورامر هي جزء من عمل المؤسسة او الاتحاد او الأندية(عبد الرزاق.2013.190).

اما بالنسبة لقوة المعلومات فيعزوا الباحثان ان العينة تمتلك معلومات تنظيمية في مجال اختصاصها فضلاً عن انها تستطيع السيطرة على المعلومات وتدقيقها وتوظيفها في المكان الصحيح ادارياً وفنياً واستغلالها لتطوير العلاقات بين الافراد العاملين على أساس تبادل المعلومات والذي يصب في مصلحة المؤسسة او الاتحاد او الأندية.

كما يعزوا الباحثان ان لمجال قوة الخبرة له دور مهم في عمل الاتحاد وذلك لان الخبرة أساسها العمل الطويل في الاتحادات والأندية فضلاً عن امتلاك المعلومات والدورات واللقاءات والإمكانات التي من شأنها تمكن الافراد سواء كان مدير او أعضاء او افراد عاملين من حل المشكلات وإعطاء النصائح وتذليل الصعاب ومواجهة الظرف كافة سواء كانت إيجابية او سلبية وتستمد قوة الخبرة من الفرد نفسه بغض النظر عن المركز الوظيفي الذي يشغله او يكون فيه، وتتمثل قوة الخبرة في القدرة على التحكم في سلوك الآخرين أو التأثير فيهم من خلال امتلاك المعرفة أو الخبرة ذات العلاقة بالوظيفة(ثابت جمال.2001.59).

اما بالنسبة لمحور قوة المرجعية فيبين الباحثان ان عينة البحث تتميز بالقوة المرجعية اي ارتباط الأعضاء او الأفراد العاملين بالجهات العليا او الرؤساء من اجل إنجاح العمل والوصول الى بر الأمان من خلال الاهتمام بأمور لها أهمية كبيرة لدى الافراد حتى يتسنى لهم من الارتباط بها لتنفيذها، حيث يعتبر هذا النوع من القوة شكلاً من أشكال التبادل الاجتماعي، أي أن رئيس الاتحاد واعضائه الذي يريد الارتباط بأعضاء الهيئات الادارية ويكون بينهم انسجام وتفاهم لاتخاذ القرارات وايجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجههم.

3-4 عرض نتائج محاور مقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي وتحليلها ومناقشتها.

جدول (12)

يبين الوصف الاحصائي لمقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
1	محور تحديد وتشخيص المشكلة	9	27	32.864	9.652	6.600	0.000
2	محور البحث عن البدائل	9	27	32.983	9.826	6.614	0.000
3	تقييم البدائل الاستراتيجية	9	27	34.856	8.983	9.500	0.000
4	اختيار البديل الاستراتيجي المناسب	9	27	34.424	8.965	8.996	0.000
5	تنفيذ ومتابعة القرار الاستراتيجي وتقويمه	9	27	34.559	8.930	9.195	0.000

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (96 فرداً)، وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، حيث يرى الباحثان ان عملية اتخاذ القرارات في العصر الحاضر من أهم المقومات الاساسية للإدارة الناجحة وهي ملازمة لعمل القيادات الادارية في مختلف المستويات التنظيمية، ويمثل القرار الاستراتيجي أحد الحلقات الاساسية في عملية صياغة الاستراتيجية التي يقوم بها صناع القرار الاستراتيجي في المؤسسات ومنها الرياضية.

حيث يعتبر الباحثان ان لمحور تحديد وتشخيص المشكلة يعد من أولى الخطوات وأهمها بعملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، حيث تتطلب تعريف وتشخيص المشكلة وفق أسس علمية وموضوعية والاستعانة بأصحاب الاختصاص من داخل الاتحاد او خارجه، لذلك فإن أول ما يحتاجه المدير الاستراتيجي هو تحديد المشكلة التي تواجهه بطريقة واضحة مهما مع الافراد كان نوع المشكلة سواء كانت متوقّعة أو غير متوقّعة فلا بد من ايجاد حل لها، ففي هذه المرحلة يتطلب التركيز على التفهم الواسع والعميق للمشكلة الذي هو بصدد تصحيحها أو معالجتها، المشكلة يتطلب من الادارة التعمق بدراستها والبحث عن أسبابها لمعرفة جوهر المشكلة الحقيقي وليس الاعراض الظاهرة فقط(حسين.2010.89).

اما بالنسبة لمحور البحث عن البدائل فيرى الباحثان ان هذه المرحلة من المراحل الجوهرية بعملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، لأنها تتضمن تحديد مجموعة من البدائل لمعالجة وتصحيح المشكلة، ويشترط بهذه المرحلة وجود أكثر من بديل لأنه البديل الواحد لا يمثل اتخاذ قرار استراتيجي، لهذا يتم بهذه المرحلة انتقاء المعلومات المتوفرة واعادتها بطريقة أكثر نفعاً ولها قيمة مدركة بالاستعمال الحالي من اجل التعامل مع المواقف التي تواجه متخذ القرار، فكلما كان هناك تحليل منطقي للمعلومات المنتقاة أمكن السيطرة على الموقف ويكون اتخاذ القرار الاستراتيجي صائب (عمار.2016.86).

ويعتبر محور تقييم البدائل الاستراتيجية فيفسر الباحثان عملية المقارنة بين البدائل الاستراتيجية المتاحة تتم بموجب معايير التقييم من حيث استجابة الأعضاء والافراد العاملين والاثار الاجتماعية والتوقيت والسرعة وغيرها، فتمثل هذه المرحلة تقييم البدائل الاستراتيجية من حيث مزاياها وعيوبها وذلك لمعرفة نتيجة كل بديل مسبقاً أو تكوين صورة واضحة ودقيقة والتي تتم من خلال المفاضلة بين البدائل المتاحة من حيث ايجابيات وسلبيات كل بديل داخل عمل الاتحاد.

اما بالنسبة لمحور اختيار البديل الاستراتيجي المناسب فيرى الباحثان انه جوهر عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، فلا بد من قرار من الناحية العلمية بدون اختيار وتبنى لأحدى

البدائل، بمعنى آخر اذا وجد المدير نفسه بموقف ليس فيه بدائل للحلول فإن ذلك يلغي وجود عملية اتخاذ قرار اذ لاوجود لقرار بدون بدائل متاحة، فتصبح مسألة وكأنها مجرد واقع يفرض عليه لاتباع اتجاه معين بدون الحاجة الى القرار (بديل استراتيجي) فعند عملية اختيار البديل الافضل يجب التمييز بين البديل أو الحل الأمثل لعمل الاتحاد والأندية التابعة له.

وأخيرا محور تنفيذ ومتابعة القرار الاستراتيجي وتقويمه فيفسر الباحثان ان هذه المرحلة تتطلب المراجعة وتحديد الأهداف من قبل الاتحاد، فإن نتائج التقويم والمتابعة تمثل التغذية العكسية لبقية المراحل الاخرى بعملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، فالتقويم والمتابعة تعدّ عملية منهجية يقوم بها متخذ القرار للاتحاد التي يجري تطبيقها لتحديد قيمة النتائج المترتبة عن عملية التنفيذ من قبل الاتحادات الفرعية وانديتها، حيث تعتبر اهم الاسباب التي تدعو الى ضرورة أن يقوم المدير بمتابعة وتقويم القرار وعوامل البيئة المتعددة والمؤثرة بعملية اتخاذ القرار الاستراتيجي باعتبارها عوامل دائمة التغير(باسم.2010.64).

4-4 أيجاد علاقات الارتباط بين متغيرات (القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي).

ان الهدف من دراسة الارتباط، هو الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات.

ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية لعينة البحث، تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، ولابد من الإشارة هنا الى ان العلاقة (الارتباط) بين المتغيرات، وعلى الرغم من انها اداة بحثية مفيدة ولكنها لا تخبرنا أي شيء عن القدرة التنبؤية للمتغيرات، فهي لا تدل على وجود أثر للمتغيرات المنبئة بالقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي على متغير النتيجة (القيادة الريادية) للاتحاد العراقي المركزي من وجهة نظر الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة للعبة الدراجات، لذا لا يمكن الاعتماد على تلك العلاقات والركون اليها عند بناء الانموذج التنبؤي، وعليه سيلجأ الباحثان الى استخراج مؤشرات الانحدار الخطي المتعدد، وكما في الجدول ادناه.

جدول (13)

قيم معامل الارتباط بين القوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي والقيادة الريادية لدى أفراد عينة

البحث

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	طبيعة الارتباط	قيمة (ت)		الدلالة الإحصائية
				المحسوبة	الجدولية	
القوة التنظيمية	0.658	0.000	بسيط	7.242	1.987	معنوي
اتخاذ القرار الاستراتيجي	0.432	0.000	بسيط	3.175	1.987	معنوي

عند استعراض نتائج الجدول اعلاه، نجد أن قيمة معامل الارتباط بين متغيري البحث القوة التنظيمية والقيادة الريادية قد بلغت (0,658) وان قيم مستوى الدلالة المرافقة لقيم معامل الارتباط جاءت اصغر من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يؤشر ان علاقة الارتباط معنوية وهي علاقة طردية حيث كلما زادت القوة التنظيمية كلما زادت القيادة الريادية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة لها.

وكذلك نجد أن قيمة معامل الارتباط بين متغيري البحث اتخاذ القرار الاستراتيجي والقيادة الريادية، قد بلغت (0,432) وان قيم مستوى الدلالة المرافقة لقيم معامل الارتباط جاءت اصغر من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يؤشر ان علاقة الارتباط معنوية وهي علاقة

طردية، حيث كلما زادت اتخاذ القرار الاستراتيجي بالوقت والزمن المحدد كلما زادت القيادة الريادية للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة لها.

وللتحقق من معنوية الارتباط، أستعمل الباحثان القانون التائي، فجاءت قيمة (ت) المحسوبة بمقدار (7.242- 3.175)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.987)، عند درجة حرية (116)، ومستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد معنوية الارتباط وحقيقته بين متغيرات البحث القوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي على متغير النتيجة القيادة الريادية.

5-4 استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار.

جدول (14)

القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معلماته

الدلالة الإحصائية	قيمة (t)		المعاملات				
	مستوى المعنوية	المحسوبة	قيمة المعامل للمعادلة			طبيعة المعامل	
			المعيارية (بيتا)	الخطأ المعياري	الغير معيارية		
معنوي	0.000	4.237		10.993	9.574	أ	المقدار الثابت
معنوي	0.000	7.687	0.479	0.087	0.672	ب1	
معنوي	0.000	6.171	0.465	0.071	0.439	ب2	

يشير الجدول أعلاه إلى معنوية معامل التقاطع (أ) وكذا معامل الانحدار – الميل – (ب) حيث أن قيم مستوى المعنوية المرافقة لقيم (t) المحسوبة، جاءت أصغر من مستوى الدلالة (0,05) مما يدل على معنوية المعلمات (أ، ب1، ب2) لأنموذج الانحدار المتعدد.

ان المقدار الثابت يشير الى العلاقة بين درجة القيادة الريادية والمتغيرات التنبؤية للقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة لها، حيث تشير الاشارة الموجبة للمقادير الثابتة (ب1، ب2) الى ان العلاقة الطردية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي لذلك فان الزيادة في مقدار القوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي درجة واحدة تصاحبها زيادة بمقدار (0.672، 0.439) في القيادة الريادية.

ويشير المقدار الثابت (أ) هنا أنه في حالة كانت قيمة المتغيرات التنبؤية القوة التنظيمية واتخاذ القرار الاستراتيجي للاتحاد العراقي المركزي للدراجات من وجهة نظر الاتحادات الفرعية والأندية الممارسة لها (صفر) فان الانموذج يتوقع ان تكون درجة القيادة الريادية (9.574) فقط.

ومن خلال ما ظهر من نتائج الجدول السابق ان معرفة علاقة الارتباط بين القوة التنظيمية والقيادة الريادية حيث ظهرت هناك علاقة ارتباط طردية، وكلما زادت القوة التنظيمية للاتحاد كلما زادت القيادة الريادية له، حيث يرى الباحثان انه كلما اعتمد الاتحاد العراقي المركزي للدراجات على قوته التنظيمية مكنه من قيادة قيادته في ضوء المتغيرات البيئية والمتغيرة من اجل تطوير أدائه ومستواه الفني والاداري وتحقيق ما يصبوا اليه من خلال اتحاداته الفرعية وانديته كون القوة هي من مقتضيات أي مجال من مجالات الحياة، حيث يفرض نفسه على كل المستويات القيادية والتنظيمية لأنه ظاهرة تعيشها كافة الاتحادات الرياضية ومنها اتحاد الدراجات وتحيط بها من كافة الاتجاهات، وبما انه الأعضاء والافراد العاملين في الاتحادات والاندية يعملون وبشكل مستمر مع بعضهم البعض فهم يحتاجون الى

العلاقات والاعتماد التكاملي من خلال قيادة ريادية من قبل الاتحاد المركزي تمتلك قرار واعي في اغتنام الفرص ومواجهة التحديات التي تحدث وتستند على عملية إبداعية من قبل أعضائه والهاملين في اتحاداته وانديته الرياضية لتطوير عمل الاتحاد واحداث تحولات في الأهداف والأعمال المناطة به وتستجيب للمتغيرات البيئية بالشكل الذي يجعلها في أفضل موائمة وتكيف أسرع عن بقية الاتحادات الأخرى، فالأخيرة هي ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف وتحديد الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها من خلال الأعضاء والافراد العاملين والتعامل مع الظروف، والحاجة للإنجاز الرياضي على مختلف الأصعدة والذي يقود إلى بناء وتحقيق ما يهدف اليه الاتحاد العراقي المركزي للدراجات، اذ ان القائد الريادي يستكشف ليس الفرص الجديدة للأنشطة فقط، وانما يذهب الى استثمار الفرص لتطوير أداء مؤسساتهم فأنها تؤثر على مدى قدرة الاعتراف بالفرصة والرغبة في البدء في أنشطة الريادية التي تحقيق رؤاهم المستقبلية(صالح وزينب.2018.85).

وكذلك من خلال ما ظهر من نتائج الجداول السابقة لمعرفة علاقة الارتباط بين اتخاذ القرار الاستراتيجي والقيادة الريادية حيث ظهرت هناك علاقة ارتباط طردية حيث كلما زاد اتخاذ القرار الاستراتيجي وزادت القيادة الريادية، ويفسر الباحثان هذه العلاقة ان للقرار الاستراتيجي أهمية من خلال انتقاء استراتيجيات معينة من بين الاستراتيجيات المتاحة والتي تسهم بشكل فعال ببلوغ اهداف الاتحاد المركزي من خلال قيادته بشكل أفضل حيث يركز على الاختيار الذي يهتم بعدد محدود من الخيارات التي يتم اتخاذها والاهتمام وتقييم الاختيارات وفق أسس ومعايير علمية والاستقرار على الخيارات الأكثر كفاءة وفاعلية من قبل الاتحادات عن طريق اتحاداته الفرعية والأندية، حيث يعتبر جوهر العملية القيادية والإدارية والفنية والوسيلة الأساسية لتحقيق الاهداف المتفق عليها من خلال نمط قيادي يستند في ممارساته واساليبه لطرائق اتخاذ القرار عبر استراتيجيات جديّة وفعالة تتسم بالحدثا والاستباقية، تعمل على تعزيز وتطوير وضع الاتحاد العراقي المركزي للدراجات الحالي في ظل استكشافها وتبنيها للفرص بهدف استثمارها وبما يتلاءم مع مواردها المتوفرة، وأخيرا فان مجموعة القرارات الاستراتيجية سواء عند توجيهه مرسوميه وتنسيق مجهوداتهم أو استثارة دوافعهم وتحفيزهم على الأداء الجيد لأعضائهم والافراد العاملين تلعب دوراً مختلف عما عليه الاتحادات الرياضية، فنكمن ريادتها في تفكيرها وقيامها بتصميم وتحديد الغرض والاتجاه وصياغة الاستراتيجية المناسبة لها، حيث يعتبر القرار الاستراتيجي بأهمية استثنائية بالمجالات المختلفة للعمل الإداري والمؤسسي الخاص بالمؤسسات لأنه يساهم بشكل فعال بتمكين المؤسسة من الاستمرار بمواصلة أعمالها وانشطتها الإدارية والفنية بكفاءة وفعالية عالية (Saadoun. 2018.89).

الفصل الخامس

5-الاستنتاجات والتوصيات.

5-1الاستنتاجات.

1. توظف قيادات الاتحاد العراقي المركزي للدراجات لأعضائها عوامل شخصية للحفاظ على انضباط مرسوميه في المواقف الصعبة ووضعهم في اماكن العمل المناسبة وايجاد اساليب وطرائق عمل جديدة تتسم بالأبداع.

2. تمتلك قيادات الاتحاد العراقي المركزي للدراجات القدرة على استثمار العوامل الاستراتيجية، سيما من خلال توضيحها أحداث المستقبل لأفرادها وتمتعها بمرونة اتخاذ القرار.
3. الاهتمام من قبل ادارات الاتحادات بالقوة التنظيمية لأنها تعتبر عاملاً مؤثراً في تعزيز التطوير الإداري والفني من خلال تعزيز ابعاد القوة التنظيمية.
4. يسعى الاتحاد العراقي المركزي للدراجات لمنح مزيد من الصلاحيات المناسبة لأعضاء الاتحادات الفرعية والأندية لإصدار الأوامر واتخاذ القرارات المناسبة.
5. ان عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي يتطلب الاعتماد على المنهج العلمي.
6. يظهر تنفيذ ومتابعة اتخاذ القرار الاستراتيجي وتقويمه في الاتحاد العراقي المركزي للدراجات لإقرار البديل الافضل موضع التنفيذ ومن ثم متابعتة لتأكد من ضمان نجاحه دون ان ينحرف عن المعايير الموضوعية.

2-5 التوصيات

- 1) ضرورة استثمار الاتحاد العراقي المركزي للدراجات للعلاقة بين قياداتها الريادية في تعزيز ادارتها من خلال اتحاداتها الفرعية واندبيتها عندما توجه ممارسات قياداتها الريادية في تحسين قدراتها واستعادة النشاط والتعلم.
- 2) ينبغي على الاتحاد العراقي المركزي للدراجات توظيف قياداتها الريادية في تحسين قدرتها على الإدارة من خلال استثمار العوامل الشخصية وعوامل التواصل بشكل مجتمع، او من خلال العوامل التحفيزية والعوامل الاستراتيجية بشكل منفرد.
- 3) ضرورة التركيز من قبل إدارة الاتحاد على اعضاء الهيئات الادارية ذوي المؤهلات العلمية والخبرات الجديدة.
- 4) التأكيد على اشراك جميع الأعضاء بعملية صنع القرار من اجل ان تكون القرارات اكثر مقبولة عند تنفيذها، بالإضافة الى الاستماع وتبني مقترحاتهم الصائبة والتي بدورها ستؤدي الى تقوية جسور العلاقة والتفاعل.
- 5) تنظيم الدورات والبرامج التدريبية لتنمية قدرات وإدراك وتعميق وعي الاتحادات الفرعية والأندية الرياضية الممارسة وتبصيرهم بأهمية استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط والرؤية العلمية الواضحة والدقيقة.
- 6) ضرورة تدعيم احد ابعاد القوة التنظيمية وهو بعد قوة المكافأة في مكافئة الأعضاء والافراد المميزون لرفع مستوى دافعية الانجاز لديهم ويكون هذا الدعم متواصل ومستمر من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف المخطط لها مسبقاً.
- 7) اعتماد نتائج الدراسة دليلاً تقويميا لعمل الاتحادات الرياضية الأخرى.

المصادر

- باسم الحميري (2010): مهارات ادارية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- ثابت إدريس وجمال الدين مرسى(2010): السلوك التنظيمي، دار الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- حسن ناجي ، عبد الرزاق جبر(2013): الادارة المعاصرة في التربية البدنية والرياضية، ط1، الأردنية للطباعة والنشر.

- حسين طعمة (2010): نظرية اتخاذ القرارات اسلوب كمي تحليلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- سلمى زغمار (2017): أبعاد التوجه الريادي ودورها في تحقيق فاعلية القرارات الاستراتيجية في قطاع الصناعات الغذائية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- صالح عبد الرضا و زينب حميد (2018): توظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز سلوك العمل الإبداعي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8.
- عمار ياسر (2016): الابداع الريادي وأثره في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، دراسة تطبيقية في المنظمات السياحية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية العلوم السياحية.
- محمود فتوح محمد (2016): مهارات الاتصال الفعال، ط1، الألوكة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- Maina, Mercy C. W. & Omwenga , Jane (2017) Factors Influencing Implementation Of Strategic Plans In State Corporations In Kenya: A Case Study Of Kenya Coconut Development Authority, Mombasza, The Strategic Journal of Business & Change Management, Vol. 4.
- Saadoun Hammoud Hafez and Abbas Hussein Walid (2018), (Strategic Management), Ghaidaa House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, i 1.

الملاحق

المقاييس المستخدمة في البحث

أولاً / مقياس القيادة الريادية	
1- محور العوامل الاستراتيجية	
1	يحدد الاتحاد العراقي المركزي للدراجات الرؤية مشتركة للأعضاء والعاملين كافة.
3	يمتلك الاتحاد العراقي المركزي للدراجات النظرة الشاملة وتجنب التفاصيل.
4	امتلاك الاتحاد العراقي المركزي للدراجات المرونة في اتخاذ القرار.
5	اغتنام الفرص عند التعامل مع التهديدات من الاتحاد العراقي المركزي للدراجات
6	يستثمر الاتحاد العراقي المركزي للدراجات في مشروعات تتسم بالمخاطرة.
7	يتبنى الاتحاد العراقي المركزي للدراجات نظام معلومات تستكشف من خلاله التغيرات في بيئتها.
8	يعزز الاتحاد العراقي المركزي للدراجات استعداداته للتعامل مع الظروف غير المتوقعة.
2- محور عوامل التواصل	
1	تفتح الاتحاد باب الحوار والنقاش مع كافة الأطراف ذات العلاقة بعملياتها.
2	اهتمام الاتحاد بوضع استراتيجية محددة وواضحة لعملها.
4	تكون الاستراتيجية الموضوعة منسجمة مع الأهداف لتحقيق التطور في الاتحاد في المستقبل.
5	السيطرة على مشاعر أعضائها وافرادها في حالة نشوء الصراع داخل الاتحاد.
6	الهام الأعضاء والعاملين بالاتحاد الثقة بقدرتهم على الإنجاز وتحقيق الأهداف الموضوعة.
7	مشاركة الاتحاد العراقي المركزي للدراجات الأعضاء والعاملين في الأنشطة الفردية والفرقية والتنظيمية.
8	إقامة اجتماعات منتظمة تحدد من خلالها التغذية الراجعة حول أداء الأعضاء والعاملين بالاتحاد.
3- محور العوامل الشخصية	
1	يقيم الاتحاد بشكل دقيق التغييرات المتلاحقة في بيئتها الخارجية وتكيف نفسها معها.

2	إيجاد أساليب وطرائق عمل جديدة تتسم بالأبداع في أداء العمل داخل الاتحاد وخارجه.
3	تحديد المهام والأنشطة بدقة عالية من قبل الاتحاد لجميع الأعضاء والعاملين.
4	تبنى الفكر المنفتح في التعامل مع الاحداث الجديدة داخل الاتحاد وخارجه.
5	يمتلك الاتحاد التواصل والحياء واحترام الآخرين.
6	يشجع الاتحاد التعامل مع المشكلات الطارئة بمهنية عالية.
7	يضع الاتحاد الافراد والموارد الأخرى في مكانها المناسب.
8	يحافظ الاتحاد على الانضباط في المواقف الصعبة اثناء المسابقات الرياضية.
4- محور العوامل التحفيزية	
1	يوثر عمل الاتحاد بالآخرين بثقة عالية بالنفس.
2	يحفز الاتحاد العراقي المركزي للدراجات الأعضاء والعاملين على النجاح في العمل.
3	الاستمتاع بتأثيره في بث التغيير الإيجابي لدى العاملين.
4	يحقق الاتحاد العراقي المركزي للدراجات حاجات ورغبات الأعضاء والعاملين.
5	يحرز الاتحاد العراقي المركزي للدراجات التقدم المستمر في أداء عمل الأعضاء والعاملين.
6	يحفز الاتحاد العراقي المركزي للدراجات العاملين على انجاز الاعمال الصعبة.
7	يعتمد الاتحاد على التطور المستمر من اجل ضمان بقائها وتقديم أفضل الخدمات للعاملين فيها.
8	يعطي الاتحاد الأولوية الاستراتيجية للتوسع عند تحديد توجهها الاستراتيجي.

ثانياً / مقياس القوة التنظيمية	
1- محور القوة الرسمية	
1	مسؤولي الاتحاد العراقي المركزي للدراجات يلتزمون بتطبيق القوانين والانظمة بشكل تام.
2	يقف مسؤولي الاتحاد مع التطور المهني والرياضي للمدربين والحكام والأعضاء.
3	يتبع مسؤولي الاتحاد أساليب عادلة في تطبيق النظام الإداري والفني.
4	يسعى الاتحاد لتحقيق بعض القيم مثل المساواة والصدق والاخلاص والعدل.
5	يوصي الاتحاد العراقي المركزي للدراجات بمكافأة المدربين والحكام المتميزين.
6	الاهتمام من قبل إدارات الاتحادات بمرونة قواعد واجراءات العمل داخل الاتحاد وخارجه.
2- محور قوة المعلومات	
1	يمتلك مسؤولي الاتحاد معلومات تفصيلية عن عمل المدربين والحكام وجميع العاملين به.
2	يتحكم مسؤولي الاتحاد في تدفق البيانات والمعلومات ذات الاهمية في عمله بحكم مركزه الوظيفي.
3	فتح المجال للأعضاء من قبل مسؤولي الاتحاد لسماع مقترحاتهم ومعلوماتهم حول العمل.
4	يزود مسؤولي الاتحاد بمعلومات مهمة ومفيدة عن كيفية تنفيذ العمل من قبل المدربين والحكام.
5	يحول الاتحاد مواردها البشرية بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات التي تعالج التحديات التي تواجهها في العمل.
6	يزود مسؤولي الاتحاد بنصائح مفيدة عن كيفية اداء العمل الإداري والفني بطريقة أفضل.
3- محور قوة الخبرة	
1	خبرة مسؤولي الاتحاد تساهم في تحسين العلاقات بين المدربين والحكام والأعضاء كافة.
2	خبرات الاتحاد المتراكمة تساهم في التأثير على جميع الأعضاء والعاملين فيه.
3	يستخدم مسؤولي الاتحاد خبراته في تشجيع الأعضاء والمدربين على استنباط أفكار جديدة.
4	تساهم خبرات مسؤولي الاتحاد ومعلوماته في بناء العلاقات القوية مع الأعضاء والعاملين داخل اتحاداتهم وانديتهم.
5	تتضمن وظيفة اعضاء الاتحاد القيام بأنشطة عديدة ومتنوعة داخل الاتحاد وخارجه.
6	يستخدم مسؤولي الاتحاد خبراته في تشجيع أعضائه على العمل كفريق واحد داخل اتحاداتهم وانديتهم.
4- محور قوة المرجعية	
1	يقيم مسؤولي الاتحاد أداء الاتحادات والأعضاء والاندية بالعدل والمساواة.
2	يجعلني مسؤولي الاتحاد أعجب به وبما يقوم به من إنجازات فنية وإدارية.
3	يشعرني مسؤولي الاتحاد بأهميتي في الوظيفة التي اشغلها من خلال أداء عملي الإداري والفني.
4	يشعرني مسؤولي الاتحاد بأني موضع تقدير واحترام لهم.
5	يؤيد اعضاء الهيئات الإدارية مسؤولي الاتحاد لتأثرهم بشخصيتهم وانجذابهم له.
6	يسعى جميع أعضاء الاتحاد داخل اتحاداتهم لبناء سمعة حسنة بينهم وبين مسؤوليهم.

ثالثاً / مقياس اتخاذ القرار الاستراتيجي	
1- محور تحديد وتشخيص المشكلة	
1	بإستطاعته الاتحاد العراقي المركزي للدرجات التمييز بين اسباب المشكلة ونتائجها.
2	يستطيع الاتحاد النظر الى المشكلة على انها متباينة وتتطلب حولا مختلفة طبقا لطبيعتها.
3	يسعى الى تناول حالات الغموض واللاتأكد في تحديد المشكلة التي تحتاج لقرار سريع وجريء داخل الاتحاد.
4	للاتحاد القدرة على اتخاذ القرار الحكيم والصائب عند وجود حلول للمشكلة حيال ذلك.
5	امتلاك أعضاء الإدارة العليا الخبرة والمهارة بين اعضائها في صنع القرار الاستراتيجي.
6	تتمتع الإدارة العليا بالمعرفة والمهارة الكافية لتشخيص الحالة المراد اتخاذ قرار استراتيجي بشأنها.
7	لديه القدرة على تحديد المشاكل التي تواجهه في العمل بسهولة.
8	يحرص الاتحاد دائما على ان يكون قراره يستند على حقائق متوفرة اعتماد للرؤية المستقبلية وللقرار الاستراتيجي دور مهم.
9	يستخدم الاتحاد التكنولوجيا الحديثة في جمع وتحليل المعلومات الخاصة بالمشكلة وإيجاد حلول لها.
2- محور البحث عن البدائل	
1	للاتحاد القدرة على صناعة بدائل تحمل في طياتها الدقة والخبرة العالية.
2	يحرص على إيجاد طرق مميزة في طرح البدائل الكثيرة في حالة صناعة قرار استراتيجي.
3	يحاول الحصول على أنظمة معلومات لتوليد البدائل الممكنة في صناعة القرار الاستراتيجي واتخاذ داخل الاتحاد.
4	يتعامل مع المشكلات التي يواجهها حسب درجة الحاجتها وحسب أهميتها في النشاطات الرياضية التي تحدث.
5	يقوم الاتحاد بجمع المعلومات اللازمة والمهمة قبل اتخاذ القرار الاستراتيجي.
6	يحرص الاتحاد على إيجاد افكار وبدائل جديدة لحل المشكلات التي تحدث.
7	للاتحاد القدرة على تحديد ابعاد المشكلة قبل اتخاذ القرار المناسب.
8	يحرص الاتحاد على اختيار الحلول المبنية على دراسة ومعرفة ومشاورة جيدة لاختيار البديل المناسب.
9	يقوم الاتحاد بوضع عدة بدائل مهمة قبل اتخاذ القرار الاستراتيجي.
3- تقييم البدائل الاستراتيجية	
1	يحاول الاتحاد تحديد كفاءة البديل والعائد الذي سيحققه اتباع البديل المختار.
2	للاتحاد القدرة على اختيار البديل المناسب من بين البدائل حسب اهميتها.
3	يشجع الاتحاد العاملين معه من الأعضاء باقتراح بدائل قراراته.
4	يلعب الوقت دور مهم واساس في تحديد اختيار البديل المناسب من قبل الاتحاد والأعضاء.
5	يحدد الاتحاد امكانيه تنفيذ البديل ومدى توفر الامكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذه.
6	يجمع الاتحاد المعلومات حول المسألة التي تواجهه وإيجاد الحلول الممكنة ثم يقوم باتخاذ البديل المناسب.
7	للاتحاد القدرة على تحديد مزايا وعيوب كل بديل من بدائل القرار الاستراتيجي.
8	يقوم الاتحاد بتحديد التكاليف التي تترتب على كل بديل من بدائل القرار الاستراتيجي.
9	يقيم الاتحاد العراقي المركزي للدرجات بدائل القرار وفق المعايير والامكانيات المتوفرة داخل الاتحاد.
4- اختيار البديل الاستراتيجي المناسب	
1	يراعي الاتحاد في اختيار البديل المناسب لأي قرار استراتيجي دراسة ايجابيات وسلبيات لكل بديل.
2	توجد مشاركات واسعة لكل الأعضاء في الاتحاد بهدف اختيار البديل الأفضل.
3	يعتمد الاتحاد اختيار البديل الأفضل على خبراته وتجاربه السابقة في هذا المجال.
4	يفضل الحلول المتوفرة من داخل الاتحاد على الحلول الخارجية.
5	تعتمد الإدارة العليا في الاتحاد على اختيار البديل الاستراتيجي المناسب على المعلومات الحالية المتوقعة.
6	يستطيع الاتحاد تقبل بدائل جديدة وممكنة حول القرارات التي تؤدي إلى مخاطر اقل وأكبر عوائد ممكنة.
7	يستبعد الاتحاد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح الخاصة بالاتحاد التي لا يمكن تغييرها.
8	يعمل على مراجعة واستشارة القرارات مع الأعضاء الآخرين كوسيلة للرقابة الداخلية.
9	يضع الاتحاد أمامه عدة خيارات كلها قابلة للتطبيق قبل اتخاذ القرار المناسب والذي يحقق الأهداف المطلوبة.
5- تنفيذ ومتابعة القرار الاستراتيجي وتقويمه	
1	للاتحاد القدرة على تقويم نتائج القرارات المتخذة بشكل جيد.
2	يسعى الاتحاد العراقي المركزي للدرجات على ان تكون قراراته تهدف لرفع مستوى الأداء الرياضي.
3	يحرص الاتحاد على عدم التسرع في اتخاذ القرارات اثناء الأزمة والى اي مدى ملائمة القرارات المتخذة لذلك.
4	يراعي الاتحاد الموضوعية مع الأعضاء والآخرين في عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي.
5	يتبنى الاتحاد القرار حتى لو حقق بعض الأهداف المستقبلية والحلول الجزئية المطروحة.

6	يحرص على اشراك جميع الأعضاء في كافة نواحي الاتحاد ومستوياتها الإدارية في عملية تنفيذ القرار الاستراتيجي.
7	المتابعة الجيدة والمستمرة للاتحاد للتأكد من توافر الحماس الكافي لتنفيذ القرار الاستراتيجي.
8	يتم عقد جلسة حوار مع الأعضاء لمعرفة مدى إمكانية تنفيذ القرار المطروح والاستعانة بهم للتنفيذ.
9	يتابع الاتحاد تنفيذ القرار بكل تفاصيله لكي يكون ناجح.

ملحق (3)

يبين أسماء فريق العمل المساعد ومكان عملهم

ت	الاسم الثلاثي	المحافظة	مكان العمل
1	قاسم ديوان كريم	بغداد	مديرية الشباب والرياضة
2	كاظم عبد الكريم كاظم	الديوانية	مديرية الشباب والرياضة
3	مثنى شهيد هدام	بابل	الاتحاد الفرعي للدراجات
4	محسن علي كريم	النجف الاشرف	مديرية تربية النجف الاشرف
5	مصطفى باسم عبد شنان	الكويت	مديرية الشباب والرياضة
6	يونس حاتم جاسم عبود	الناصرية	مديرية تربية ذي قار
7	هيثم عبد الحسن شمران	البصرة	مديرية اللجنة الأولمبية الفرعية
8	واثق رسول كاظم	ديالى	الاتحاد الفرعي للدراجات
9	وسام رحمن رزاق	كركوك	مديرية اللجنة الأولمبية الفرعية
10	ياسر محمد حمود	الموصل	الاتحاد الفرعي للدراجات