

القيادة الطموحة للرؤساء وعلاقتها بالتوجه التنافسي التنظيمي لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية

أحمد عناد جرجيس الصوفي

أ.م.د.، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الحمدانية، العراق
ahmadenadjarjees@uohamdaniya.edu.iq

بثينة حسين علي اوحيد

أ.د.، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل، العراق
dr.buthaina@uomosul.edu.iq

المخلص

هدف البحث إلى التعرف على نوع العلاقة وطبيعتها بين كلٍّ من القيادة الطموحة لرؤساء أندية الدرجة الأولى بكرة القدم وبين التوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية، وذلك بعد التعرف على مستوى كلٍّ من القيادة الطموحة لدى الرؤساء، ومستوى التوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية، وقد حدد الباحثون أعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق كمجتمع للبحث، إذ بلغ عدد أفراد هذا المجتمع (203) عضو هيئة إدارية، ولصغر حجم هذا المجتمع قرر الباحثون اعتمادهم جميعاً كعينة رئيسة للبحث، وقد قام الباحثون بتقسيم هذه العينة إلى ثلاث عينات فرعية هي (الدراسة الاستطلاعية، التحليل الإحصائي، التطبيق النهائي)، واستملت هذه العينات على عدد أفراد بلغ (8، 117، 78) عضو هيئة إدارية، ومن أجل جمع البيانات المطلوبة للبحث أعدّ الباحثون أداتي قياس، تقيس الأداة الأولى مستوى القيادة الطموحة لرؤساء أندية كرة القدم بعدد فقرات بلغ (15) فقرة، والأداة الثانية تقيس مستوى التوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية بعدد فقرات بلغ (15) فقرة، وتتم الإجابة عن هذه الفقرات ببدايل إجابة خماسية هي (تتطبق كثيراً، تتطبق، لا تتطبق نوعاً ما، لا تتطبق، لا تتطبق كثيراً)، وبعد الانتهاء من إعداد الأداتين قام الباحثون بتطبيقهما على عينة التطبيق النهائي، وقد عالج الباحثون النتائج المستخرجة إحصائياً عبر مجموعة من الوسائل الإحصائية وهي (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، معادلة جتمان، طول الفئة)، وقد استنتج الباحثون مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

- يمتلك رؤساء أندية كرة القدم للدرجة الممتازة مستوى متوسط من القيادة الطموحة من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية.
- تمتاز أندية كرة القدم للدرجة الممتازة بمستوى متوسط من التوجه التنافسي التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية.
- وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين القيادة الطموحة لرؤساء أندية الدرجة الممتازة بكرة القدم وبين التوجه التنافسي التنظيمي لها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الطموحة، التوجه التنافسي التنظيمي.

The ambitious leadership of the presidents and its relationship to the organizational competitive orientation of the first-class football clubs in Iraq from the point of view of the members of their administrative bodies

Ahmad Enad Jarjees Al-Sofe

Asst. Prof. Dr., Physical Education and Sports Sciences, Hamdaniya University, Iraq
ahmadenadjarjees@uohamdaniya.edu.iq

Buthainah Hussein Ali Oohayyid

Prof. Dr., Physical Education and Sports Sciences, University of Mosul, Iraq
dr.buthaina@uomosul.edu.iq

Summary

The research aimed to identify the type and nature of the relationship between each of the ambitious leadership of the presidents of the first-class football clubs and the organizational competitive orientation of these clubs, after identifying the level of both ambitious leadership of the presidents, and the level of organizational competitive orientation of these clubs, the researchers have identified members of the administrative bodies of first-class football clubs in Iraq as a community for research, as the number of members of this community (203) members of the administrative body, and the small size of this community researchers decided to adopt them all As a main sample of the research, the researchers have divided this sample into three sub-samples (exploratory study, statistical analysis, final application), and these samples were based on the number of individuals amounting to (8, 117, 78) members of the administrative body, and in order to collect the data required for the research, the researchers prepared two measurement tools, the first tool measures the level of ambitious leadership of the presidents of football clubs with a number of paragraphs amounting to (15) paragraphs, and the second tool measures the level of organizational competitive orientation of these clubs with a number of paragraphs amounting to (15) paragraphs, and the answer is After completing the preparation of the two tools, the researchers applied them to the final application sample, and the researchers processed the results extracted statistically through a set of statistical means, namely (percentage, arithmetic mean, standard deviation, simple correlation coefficient, Getman equation, class length), and the researchers have concluded a set of conclusions, the most important of which are:

- The presidents of first-class football clubs have an average level of ambitious leadership from the point of view of members of their governing bodies.
- Football clubs of the first division are characterized by an average level of organizational competitive orientation from the point of view of the members of their administrative bodies.
- The existence of a positive moral correlation between the ambitious leadership of the presidents of the first-division football clubs and their organizational competitive orientation.

Keywords: Ambitious Leadership, Organizational Competitive Orientation.

مقدمة

تتألق أندية كرة القدم كأعمدة منيرة تحمل عبق تاريخ ومستقبل اللعبة في قلب الحياة الرياضية النابض، فهي تعدّ مؤسسات رياضية تشكل شبكة معقدة ومتراصة تجمع بين اللاعبين، والمدربين، وال جماهير المشجعة، فهي فضلاً عن دورها تحقيق الانتصارات على الميدان فإنها تعدّ أماكن للتنافس الشريف، وبناء القيم الأخلاقية والهوية الرياضية، كما أنها تؤدي أدواراً حيوية في نمو رياضة كرة القدم وترسيخ الانتماء للعبة، وبذلك تتحد أندية كرة القدم كمنظمات رياضية تجمع بين الشغف والاحترافية والعزيمة لتصنع لنفسها مكانة بارزة في قلوب عشاق اللعبة وفي ذاكرة التاريخ الرياضي، من هنا فإن أندية كرة القدم تمثل تجسيداً حقيقياً لروح الرياضة والتنافس الشريف، إنها أكثر من مجرد فرق رياضية تتنافس على الميدان، بل هي مؤسسات تجمع بين الهواة والمحترفين، وتألّق الأساطير وطموح الشباب، وتكمن جوهرية هذه الأندية في تقديم مساحة للتلاقى بين الثقافات والجنسيات، حيث تجتمع القلوب وتتلاقى الأحلام تحت لواء واحد ألا وهو لعبة كرة القدم، باختصار فإن أندية كرة القدم ليست مجرد مجموعات من اللاعبين تتشارك في المنافسات، بل هي رموز حية تجسد الروح الرياضية والتلاحم المجتمعي، وتحمل شعلة التنمية الرياضية والثقافية في كل زاوية من زوايا العالم.

إدارة الأندية الرياضية بكفاءة يتطلب امتلاكها لقيادة تتمتع بخصائص تجمع بي الفنّ والعلم والجودة الشخصية، والتي من خلالها تحدد مقدرة رؤساء هذه الأندية في التأثير على الآخرين، وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف والنجاحات، إذ إن القائد الفعال هو من يمتلك رؤية ثابتة وقدرة على تحفيز وإلهام الآخرين، سواء في البيئة العملية، أو الحياتية، أو المجتمعية، فكلمة القائد تستمد قوتها من روح الإيمان بالفريق والرؤية الواضحة، والتأثير الإيجابي والتغيير الملموس الذي يصنعه القائد فيمن حوله، وذلك عبر قيادته للنادي في رحلة مليئة بالمشابرة والإصرار نحو تحقيق الأمور العظيمة والمبتكرة، كما إنها تعدّ صفة تميز الذين يسعون لتحقيق النجاحات الكبيرة وصنع الفارق في حياتهم وحياة الآخرين من خلال توجيههم وتحفيزهم، كما وأن القادة الذين يسعون نحو الأفضل لابد أن يتمتعوا بقوة الإرادة والرؤية الواضحة التي تدفعهم نحو تحطيم الحواجز وتحقيق الإنجازات الملموسة، وبذلك فإنهم سيعكسون الإبداع والتحدى، ويمتازون بالقدرة على دفع الآخرين نحو التقدم والتطور المستمر، إنها رحلة ملهمة تبث الحماس والطاقة في قلوب الفرد والمجتمع على حد سواء، وتنمي حقول الإنجاز والتفوق، إن امتلاك رؤساء أندية كرة القدم لهذه الصفات القيادية تجعلهم إناس طامحين نحو النجاح، وأن قيادتهم يمكن تسميتها بالقيادة الطموحة، وهي القيادة التي يذكرها (Johansen, 2022) بأنها القيادة التي تجسد نهجاً استباقياً ومتقدماً في التعامل مع التحديات المعقدة التي تواجه المنظمات، والتي تستلزم وضع أهداف طموحة ومبنية على أسس علمية، بشكل يتجاوز مجرد تحديد الأهداف وإنما ترجمتها على شكل إجراءات ملموسة، فضلاً عن ذلك تعطي القيادة الطموحة الأولوية للشفافية والمساءلة، وأن جوهر القيادة الطموحة يتجلى في قيادة التغيير التحويلي على مستوى المنظمة وخارجها، لذا فإن القيادة الطموحة لا تتطلب وضع أهداف جريئة فحسب، بل تستلزم أيضاً اتخاذ إجراءات حاسمة، وإشراك أصحاب المصلحة، وضمان الشفافية، والعمل كمنارة لإلهام الآخرين ليحذوا حذوها في معالجة التحديات العالمية الملحة. (Johansen, 2022, p. 62)

ويمكن جوهر نجاح أندية كرة القدم في قدرتها على إدارة أعمالها التنظيمية بشكل فعال، وأن هذه القدرة تشكل ركيزة حيوية في بناء هياكل إدارية تمكّنها من تحقيق التفوق الرياضي والاجتماعي والمالي، وذلك عبر تحديد الأدوار والمسؤوليات، وتطوير المواهب، وإدارة الموارد بكفاءة، وبناء ثقافة مؤسسية قائمة على الشفافية والنزاهة، الأمر الذي يتطلب تصميم استراتيجيات فعالة وبناء ثقافة المشاركة والابتكار، وغيماً يتعلق بالمجال الرياضي فإن النجاح الحقيقي يظهر عندما تتلمس الإدارة التنظيمية للأندية التوازن المثالي بين الرؤية الإبداعية والتخطيط الاستراتيجي السليم، ففي لعبة كرة القدم المليئة بالتنافس يكمن جوهر التفوق في توجيه التوجه التنظيمي للأندية نحو رؤية تنافسية واضحة، إذ إن التوجه التنافسي يمثل الروح الحية التي تقود الأندية نحو تحقيق الأفضلية والإبداع على المستوى الرياضي والإداري، كما أنه يشمل إيجاد استراتيجيات مبتكرة تمكّن الأندية من التفوق، وزرع روح الانتماء والتشجيع لدى الجماهير، وتحفيز الأداء المميز للاعبين، وفي ظل تنافسية كرة القدم المحترفة، يعمل التوجه التنافسي على بناء هوية مؤسسية قوية وصلبة، وتحديث البنية التحتية وتطوير البرامج التدريبية للمواهب الشابة، كما أنه يساهم في استدامة الأندية وجذب المشجعين والجهات الراعية من خلال تقديم أداء رياضي مميز، وتجربة ملهمة على المستوى المحلي والعالمي، من هنا فإن التوجه التنافسي التنظيمي لأندية كرة القدم يمثل الشريان الرئيسي الذي يضخ في عروقهها النشوة والحماس، ويمهد الطريق نحو النجاحات الكبيرة في عالم الرياضة والتنافس المحموم، ويذكر (Siam et al., 2022) بأن مفهوم التوجه التنافسي التنظيمي يشير إلى القدرة والاستعداد للتنافس بشكل فعال في سوق الأعمال، ويتضمن هذا المفهوم فهم عميق لاحتياجات ورغبات المنظمات، وكذلك فهم شامل للتهديدات التنافسية التي قد تواجهها، ويعدّ التوجه التنافسي

التنظيمي عنصراً أساسياً في استراتيجية التسويق وإدارة الأعمال، حيث يساعد الشركات على تحقيق تفوق تنافسي من خلال تحليل البيئة التنافسية وتطوير استراتيجيات فعالة للتفوق على المنافسين، كما ويشير التوجه التنافسي التنظيمي إلى الاتجاه العام الذي تتبعه المنظمات في التعامل مع المنافسة والسعي نحو تحقيق الميزة التنافسية، من هنا فإنه يمكن أن يكون للتوجه التنافسي تأثير كبير على أداء المنظمة ونجاحها في بيئة الأعمال. (Siam et al., 2022, p. 169)

مشكلة البحث

تواجه أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق مشاكل قد تؤثر على الديناميكية الداخلية والأداء العام لها، من خلال فقدانها للرؤية والتوجيه الاستراتيجي الذي لا بد أن يوفره القائد الطموح، فضلاً عن أن النقص في التوجيه والتحفيز من قبل هؤلاء القادة يمكن أن يؤدي إلى تدهور الأداء داخل النادي، فضلاً عن زعزعة الثقة بين الموظفين، وتسببه بصعوبة تحقيق الأهداف الرياضية والوصول للنجاح، وكذلك تعرض هذه الأندية لعدة تحديات ملموسة قد تؤثر سلباً على قدرتها على البقاء والازدهار في دائرة التنافس، مما أثر على قدرتها في التميز والتفوق في مشاركتها الرياضية المختلفة ضمن الدوريات التي ينظمها الاتحاد العراقي المركزي بكرة القدم نتيجة لغياب الرؤية التنافسية، مما الأمر الذي أدى لتراجع أداؤها، وقد استشعر الباحثون هذه المشكلات بحكم قربهم من عمل بعض هذه الأندية، وصاغوها بشكل مجموعة تساؤلات هي:

- هل يمتلك رؤساء أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق مميزات القيادة الطموحة عند إدارتهم لعمل الأندية؟ وما هو مستوى هذه القيادة؟
- هل تمتلك أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق خصائص التوجه التنافسي التنظيمي في عملها، وما هو مستوى هذا التوجه؟
- هل توجد علاقة بين القيادة الطموحة لرؤساء أندية كرة القدم وبين التوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية.

أهداف البحث

- إعداد أداتين لقياس مستوى كل من القيادة الطموحة لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق، والتوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية، وكلتاهما تقاسان من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها.
- التعرف على مستوى القيادة الطموحة لدى رؤساء أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها.
- التعرف على مستوى التوجه التنافسي التنظيمي لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية.
- التعرف على نوع العلاقة وطبيعتها بين كل من القيادة الطموحة لرؤساء أندية كرة القدم وبين التوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية.

مجالات البحث

- المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق للموسم الرياضي (2023-2024).
- المجال الزماني: المدة الزمنية الممتدة من (2023/12/10) لغاية (2024/4/1).
- المجال المكاني: مقرات أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في محافظات العراق.

مصطلحات البحث

القيادة الطموحة:

وهي القيادة التي تتسم بالرغبة الشديدة في تحقيق النجاح والتفوق، وتحفيز الآخرين على تحقيق أهداف محددة بشكل متحمس وملتزم، عبر التميز برؤية واضحة للمستقبل، وقدرة على تحفيز الفريق وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المحددة.

(Adeel et al., 2023, p. 62)

التوجه التنافسي التنظيمي:

هي السمات والاتجاهات التنافسية التي تميز منظمة معينة أو مجموعة من المنظمات، والتي يمكن أن تنعكس في سياسات المنظمة، وثقافتها، وهيكلاها التنظيمي، وسلوك موظفيها، ويمكن أن يكون التنافس التنظيمي إيجابياً عندما يحفز الموظفين على تحقيق الأداء العالي والابتكار، ولكن يمكن أن يكون أيضاً سلبياً عندما يؤدي إلى بيئة عمل مضغوطة وعدم تعاون بين الأفراد. (Orosz et al., 2018, p. 2)

منهج البحث

يمثل منهج البحث الطريقة المنهجية التي يستخدمها الباحث في إجراء دراساته العلمية، والذي يبدأ بتحديد المشكلة البحثية التي يهدف الباحث لحلها أو الواقع الذي يرغب في استكشافه، وقد اتبع الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لملائمتها وطبيعة البحث.

مجتمع البحث وعيناته

حدد الباحثون أعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق كمجتمع للبحث، والذين يبلغ عددهم (203) عضواً يمثلون الهيئات الإدارية لـ (25) نادياً بكرة القدم كما في الجدول (1)، ونظراً لمحدودية مجتمع البحث فقد اختارهم الباحثون جميعاً ليشكلوا عينة البحث الرئيسية بأسلوب الحصر الشامل، إذ يذكر (Mujere, 2016) بأن مفهوم عينة البحث يشير إلى مجموعة من الأفراد الذين يتم اختيارهم من مجتمع كبير لقياس بعض المتغيرات عليهم، ويجب أن تكون العينة ممثلة للمجتمع لضمان إمكانية تعميم النتائج من عينة البحث إلى السكان بشكل عام، ويتضمن مفهوم عينة البحث اختيار جزء من السكان مجموع السكان بأكملهم. (Mujere, 2016, p. 109)، وقد قسّم الباحثون عينة البحث الرئيسية إلى ثلاث عينات فرعية، العينة الأولى هي عينة الدراسة الاستطلاعية، والعينة الثانية هي عينة التحليل الإحصائي، والعينة الثالثة هي عينة التطبيق النهائي، والجدول (2) يبين تفاصيل عينة البحث الرئيسية.

الجدول (1) مجتمع البحث وتفاصيله

ت	اسم النادي	عدد الأعضاء	ت	اسم النادي	عدد الأعضاء
1	آل بدير	8	14	السماوة	8
2	الخطوط	8	15	الصادق	8
3	الكاظمية	9	16	الكوت	8
4	الأمواج	8	17	الفرات	8
5	التاجي	8	18	النعمانية	8
6	الخضر	8	19	الحويجة	8
7	الحشد	8	20	بلدية الموصل	8
8	العلم	8	21	الخالص	9
9	الصلبخ	8	22	نفط الشمال	8
10	الصويرة	8	23	أرارات	8
11	الكفل	8	24	الموصل	9
12	القرنة	8	25	جديدة الشط	8
13	الجوهرة	8			
المجموع					
203					

الجدول (2) تفاصيل عينة البحث الرئيسية

اسم العينة	عدد الأعضاء	النسبة المئوية
البحث الاستطلاعية	8	4%
التحليل الإحصائي	117	57.6%
التطبيق النهائي	78	38.4%
عينة البحث الرئيسية	203	100%

أدوات البحث

تشير أدوات البحث إلى الوسائل والتقنيات التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات الضرورية لإجراء الدراسة البحثية، وتعدّ عنصراً أساسياً من عناصر عملية البحث العلمي، إذ إنها تسهم في تحقيق أهداف البحث والإجابة على الأسئلة البحثية المحددة. (Ali, 2021, p. 9)، ولجمع البيانات المطلوبة في البحث قام الباحثون بإعداد أداتين لقياس مستويات متغيرات البحث، الأداة الأولى تقيس مستوى القيادة الطموحة لدى رؤساء أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في العراق، بينما تقيس الأداة الثانية مستوى التوجه التنافسي في هذه الأندية، ويتمّ قياس مستويات هذه المتغيرات من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية، وقد جرت عملية إعداد الأداتين على وفق مجموعة من الخطوات العلمية.

- صياغة الفقرات:

تعدّ صياغة الفقرات عملية ترتيب الجمل والأفكار بشكل منطقي ومترابط لبناء فقرة مفيدة وفعالة، على أن تتضمن الفقرة فكرة رئيسية، وأن تكون واضحة ومحددة لتجنب التفسيرات المتباينة، مع مراعاة تنظيم الفقرات داخل المقياس لضمان انسجامها، وقد قام الباحثون بوضع (15) فقرة لكلّ من أداة القيادة الطموحة وأداة التوجه التنافسي التنظيمي، وذلك بعد الاطلاع على مجموعة من المصادر العلمية والأدبيات التي تناولت مفهوم متغيري البحث، والجدول (3) يبين المصادر العلمية المستخدمة في صياغة الفقرات.

الجدول (3) المصادر العلمية المستخدمة في صياغة الفقرات

أداة البحث	القيادة الطموحة	التوجه التنافسي التنظيمي
المصادر العلمية	(Adeel et al., 2023)	(Wang et al., 2024)
	(Hirschi & Spurk, 2021)	(Mwangi & Kaluyu, 2023)
	(Ruport, 2021)	(Dissanayake, 2022)
	(Cunneen, 2021)	(Zhang et al., 2022)
	(Hirschi & Spurk, 2021)	(Rostini, 2021)
	(Lopez-Zafra et al., 2021)	(Zuñiga-Collazos et al., 2019)
	(Treglown et al., 2020)	(Orosz et al., 2018)
	(Steffens et al., 2018)	(Anastuti & Suharyono, 2018)
	(Grossman & Cawn, 2016)	(Chen et al., 2015)
	(Leadership & Ambitious, 2016)	(Marjanova et al., 2015)

- صياغة بدائل الإجابة عن الفقرات:

يساعد وجود بدائل الإجابة المتعددة في تعزيز دقة القياس وفي تقديم خيارات متنوعة للمجيبين، كما يمكن للبدائل المتعددة أن تساعد في تجنب الإجابة العشوائية وتحفيز المتعاملين على التفكير بعناية، والبحث عن الإجابة الصحيحة بطريقة أكثر فعالية، وقد قام الباحثون بوضع مجموعة من البدائل على فقرات كلّ من أداة قياس القيادة الطموحة، وأداة التوجه التنافسي التنظيمي على وفق مقياس ليكرت الخماسي، ويبين الجدول (4) أوزان بدائل الإجابة الموضوعة.

الجدول (4) أوزان بدائل الإجابة

البديل الوزن	تنطبق كثيراً	تنطبق	تنطبق نوعاً ما	لا تنطبق	لا تنطبق كثيراً
5	4	3	2	1	

- الدراسة الاستطلاعية:

يعدّ إجراء دراسة استطلاعية لأداة البحث خطوة حيوية في سير البحث، إذ أنه يتيح فرصة تقييم فعالية الأداة وموثوقيتها قبل استخدامها على عينات البحث، وبفضلها يمكن للباحث تحديد أي تحسينات ضرورية في الأداة وضبطها قبل بدء إجراءات البحث الفعلي، وقد قام الباحثون بتطبيق كلّ من أداة قياس القيادة الطموحة لدى رؤساء أندية كرة القدم، وأداة قياس التوجه التنافسي التنظيمي، وذلك بعد أن توصلوا إلى الصورة الأولية لهما على مجموعة مختارة بشكل عشوائي من عينة البحث الرئيسة يبلغ عددها (8) عضو هيئة إدارية، وقد جرى التطبيق بتاريخ (2024/1/5)، وعند انتهاء عملية التطبيق تمّ تحديد الوقت اللازم للإجابة بـ (22) دقيقة في المتوسط.

- تطبيق أداتي البحث على عينة التحليل الإحصائي:

قام الباحثون بتطبيق كل من أداة قياس القيادة الطموحة لدى رؤساء أندية كرة القدم، وأداة قياس التوجه التنافسي التنظيمي فيها على مجموعة مختارة عشوائياً من عينة البحث الرئيسة يبلغ عددها (117)، وتمثل هذه المجموعة عينة التحليل الإحصائي، وذلك بهدف إكمال إجراءات إعداد الأداتين، وقد جرت عملية التطبيق خلال المدة الزمنية الممتدة بين (20-2024/1/25)، وعند الانتهاء من التطبيق تمكن الباحث من استرجاع (1.6) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وبعدها أخضع الباحثون نتائج التطبيق للتحليل الإحصائي للتأكد من امتلاكهما لمعاملات الصدق والثبات.

صدق الاتساق الداخلي:

يمثل صدق الاتساق الداخلي تجانس فقرات أداة القياس، فضلاً عن بيان مدى توافق هذه الفقرات لقياس نفس السمة والمفهوم للمتغيرات المراد قياسها. (Sudaryono et al., 2019, p. 5)، وقد تأكد الباحثون من صدق الاتساق الداخلي لفقرات كل من أداة قياس القيادة الطموحة وأداة قياس التوجه التنافسي التنظيمي عن طريق استخراج معامل الارتباط البسيط بين درجة كل فقرة من فقرات الأداتين مع الدرجة الكلية للأداة التي تنتمي لها، والجدول (5) يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي.

الجدول (5) نتائج صدق الاتساق الداخلي

القيادة الطموحة			التوجه التنافسي التنظيمي		
الفقرة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.862	0.000	1	0.881	0.000
2	0.822	0.000	2	0.898	0.000
3	0.889	0.000	3	0.743	0.000
4	0.840	0.000	4	0.832	0.000
5	0.856	0.000	5	0.738	0.000
6	0.848	0.000	6	0.819	0.000
7	0.883	0.000	7	0.821	0.000
8	0.896	0.000	8	0.850	0.000
9	0.796	0.000	9	0.776	0.000
10	0.854	0.000	10	0.883	0.000
11	0.925	0.000	11	0.854	0.000
12	0.893	0.000	12	0.867	0.000
13	0.818	0.000	13	0.802	0.000
14	0.918	0.000	14	0.807	0.000
15	0.818	0.000	15	0.781	0.000

يتبين لنا من الجدول (5) أن فقرات أداة قياس القيادة الطموحة كاملة كانت مرتبطة معنوية مع الدرجة الكلية للأداة، إذ تراوحت هذه الارتباطات بين (0.796-0.925) عند مستويات دلالة بلغت (0.000) لجميع الارتباطات، مما يدل على اتساقها داخلياً مع الدرجة الكلية للأداة، وكذلك يبين الجدول ذاته أن فقرات التوجه التنافسي التنظيمي كاملة كانت متسقة مع الدرجة الكلية للأداة مع معاملات ارتباط معنوية تراوحت بين (0.738-0.898)، وذلك عند مستويات دلالة بلغت (0.000) لجميع الارتباطات، مما يعني احتفاظ كلتا الأداتين بفقراتهما دون حذف.

معاملات الثبات:

يمثل الثبات قدرة أداة القياس أو الاختبار على تقديم نتائج متسقة وموثوقة عند تكرار القياس لنفس العينة أو الظروف، ويقاس درجة الاستقرار والتوحيد في النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الاختبار، ومدى تجانس العناصر داخل الاختبار. (Sudaryono et al., 2019, p. 2)، وقد استخرج الباحثون ثبات كل من أداة القيادة الطموحة لدى رؤساء الأندية، وأداة التوجه التنافسي التنظيمي عبر طريقة التجزئة النصفية، والتي تقوم على تقسيم درجات إجابات عينة التحليل الإحصائي البالغ عدد استماراتها (106) استمارة عن كل أداة إلى نصفين متساويين، وبعدها يتم استخراج معامل الارتباط بينهما، وحصل الباحثون من خلال هذه العملية على نصف الثبات، وبعدها عالج الباحثون النتائج للحصول على درجة الثبات الكلي للأداتين

بمعادلة جتمان، والجدول (6) يبين معاملات ثبات أداتي البحث.

الجدول (6) ثبات أداتي البحث

التوجه التنافسي التنظيمي	القيادة الطموحة
الثبات بالتجزئة النصفية	
0.916	0.975
معادلة جتمان	
0.956	0.984

- أداتي البحث بشكلهما النهائي:

في نهاية عملية إعداد أداتي البحث والوصول للشكل النهائي لهما، تم الاستقرار على (15) فقرة لكل من أداة القيادة الطموحة لدى رؤساء أندية كرة القدم، والتوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية، وذلك بعد أن جرى إعدادهما على وفق الإجراءات العلمية لإعداد المقاييس، وتكون الإجابة عن فقرات الأداتين على وفق بدائل إجابة خماسية هي (تنطبق كثيراً، تنطبق، تنطبق نوعاً ما، لا تنطبق، لا تنطبق كثيراً) والتي تحمل الأوزان (1-2-3-4-5)، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب عن كل أداة (75)، وأدنى درجة (15).

تطبيق أداتي البحث على عينة التطبيق النهائي

يمثل التطبيق النهائي لأداة البحث استخدام الأداة المعدة لجمع البيانات وتحليلها بهدف تحقيق أهداف البحث وفهم الظواهر المدروسة، وقد قام الباحثون بتطبيق كل من أداة القيادة الطموحة لدى رؤساء أندية كرة القدم، وأداة التوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية بشكلهما النهائي الذي تم التوصل له على مجموعة عشوائية الاختيار من عينة البحث الرئيسة، والتي يطلق عليها تسمية عينة التطبيق النهائي البالغ عدد أفرادها (78) عضو هيئة إدارية، وذلك خلال المدة الزمنية الواقعة بين (17-2024/2/25)، وبعد انتهاء عملية التطبيق تم استرجاع (73) استمارة صالحة إحصائياً.

الوسائل الإحصائية المستخدمة

بغرض معالجة نتائج تطبيق أداتي البحث إحصائياً اعتمد الباحث على الحقيبة الإحصائية (SPSS)، عبر استخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية وهي (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، طول الفئة، معادلة جتمان).

عرض النتائج والمناقشة

قبل البدء بعرض نتائج التطبيق النهائي لأداتي البحث، قام الباحثون بتحديد مستويات الفقرات عبر اللجوء إلى طول الفئة بين بديل وآخر من بدائل الإجابة الخماسية، والجدول (7) يبين هذه المستويات.

الجدول (7) مستويات الفقرات اعتماداً على طول الفئة

المستوى	طول الفئة
مرتفع جداً	5.00-4.21
مرتفع	4.20-3.41
متوسط	3.40-2.61
منخفض	2.60-1.81
منخفض جداً	1.80-1.00

الجدول (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات فقرات مقياس القيادة الطموحة

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	يسعى رئيس النادي جاهداً لتحقيق التميز والنجاح في جميع الجوانب الإدارية والرياضية	2.92	1.278	متوسط
2	يمتلك رؤية واضحة تهدف لتطوير وتحسين عمل النادي لتحقيق الإنجازات الرياضية الكبرى	3.41	1.331	مرتفع
3	يمنح أعضاء النادي الثقة والدعم اللازم ويلهمهم لتحقيق واجباتهم المحددة	2.98	1.365	متوسط
4	يُظهر الشجاعة في اتخاذ القرارات الصعبة من أجل تحقيق التغييرات الإيجابية داخل النادي	3.10	1.233	متوسط
5	يُشجع أعضاء النادي على الابتكار والتجديد لتحقيق النمو المستدام في جميع المجالات الرياضية	2.84	1.425	متوسط
6	يعدّ مثلاً يحتذى به في الروح الإيجابية والتفاؤل والشفافية في إدارة النادي	2.95	1.352	متوسط
7	يتمتع بمهارات القيادة والتواصل الفعالة مما يساهم في توجيه النادي النجاح والاستمرارية	3.16	1.264	متوسط
8	يوجه جهود النادي نحو بناء هوية قوية عبر تطوير استراتيجيات تسويقية مبتكرة تعزز مكانة النادي في المجتمع	2.92	1.161	متوسط
9	يبنى شبكة شراكات وعلاقات قوية مع الشركات الراعية والجهات الرياضية المناظرة لدعم تطور النادي وتحقيق الاستدامة المالية	2.84	1.159	متوسط
10	يحول الصعوبات التي تواجهه عمل وأنشطة النادي إلى فرص للنجاح والتفوق	3.05	1.242	متوسط
11	يعمل على توفير بيئة عمل تعزز التنوع والشمولية وتستفيد من قدرات الجميع لتحقيق الإنجازات الرياضية المرجوة	2.98	1.317	متوسط
12	يهدف لبناء مجتمع قوي حول النادي عبر إلهام المشجعين وجذبهم نحو متابعة فرقهم الرياضية	2.97	1.427	متوسط
13	يحرص على العمل بروح الفريق والتعاون لتوحيد رؤية أعضاء النادي وأهدافهم الطموحة	3.35	1.172	متوسط
14	يحدد أهداف النادي بوضوح ويشجع الأفراد على تحقيق الإنجازات العظيمة	2.89	1.406	متوسط
15	يشجع على الالتزام بالقيم الأخلاقية والنزاهة والانضباط الرياضي كأسس لتحقيق النجاحات الرياضية المستقبلية	3.37	1.253	متوسط
	أداة القيادة الطموحة	3.04	1.086	متوسط

يتبين من الجدول (8) أن فقرات أداة القيادة الطموحة لرؤساء أندية كرة القدم في محافظة نينوى قد تراوحت مستوياتها بين (متوسط، ومرتفع)، إذ حصلت الفقرات (1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15) على مستويات متوسطة لامتلاكها أوساط حسابية بلغت (2.92، 2.98، 3.10، 2.84، 2.95، 3.16، 2.92، 2.84، 3.05، 2.98، 2.97، 3.35، 2.89، 3.37) والتي تقع ضمن فئة الـ (متوسط) في حساب المستويات كما مبين في الجدول (6)، في حين حصلت الفقرة (2) على مستوى مرتفع بوسط حسابي بلغ (3.41) والتي تقع ضمن مستوى الـ (مرتفع) ضمن الجدول ذاته، وحصلت الأداة بشكلها الكلي على مستوى متوسط بوسط حسابي (3.04).

النتيجة غير المرتفعة لأداة القيادة الطموحة يمكن أن يعزوها الباحث إلى وجود بعض أوجه القصور التي أظهرها رؤساء أندية الدرجة الممتازة بكرة القدم فيما يتعلق بالاستغلال الأمثل لقدرات وإمكانات أعضاء النادي، والخموم الذي أصاب سعي هؤلاء القادة والهداف لتحقيق الإنجازات الإيجابية والنجاحات المتميزة للنادي عبر بناء بيئة عمل رياضية تقوم على أسس التنوع والشمولية داخل النادي، فضلاً عن الغموض الذي يكتنف الأهداف التي يحددها الرؤساء والتي يفترض أن يدعموا من خلالها أعضاء النادي ويشجعوهم لتحقيقها، مما أثر على إمكانية تحقيق أهداف هؤلاء الرؤساء الشخصية الرامية لبناء علاقة مجتمعية ذات أواصر قوية ملهمة لجذب المشجعين نحو متابعة فعاليات وأنشطة فرق كرة القدم المختلفة، تلك العلاقة التي كان من المفترض أن تستند على شبكة قوية من العلاقات التعاونية مع أصحاب المصلحة والمستفيدين، سواء كانت شركات راعية أم أندية مناظرة تنشط ضمن نفس المجال الرياضي، مما أثر سلباً على تطور هذه الأندية وتقدمها في مجال اللعبة، ويمكن أن يكون لانحسار مستوى الثقة التي كان يوليها هؤلاء الرؤساء لأعضاء النادي وعدم توجيههم بشكل إيجابي عند أداء مهامهم الإدارية والرياضية داخل النادي دور فاعل في هذه النتيجة، فضلاً عن اغفال هؤلاء الرؤساء لعوامل مهمة يمكن أن ترفع من مستوى طموحهم القيادي كإلهام الأعضاء لابتكار كل ما هو جديد من أفكار لبناء طرق واستراتيجيات النمو الرياضي المستدام في النادي، وعدم قدرتهم على أن يكونوا واجهة رياضية وإدارية احترافية تمتاز بالتفاؤل والشفافية عبر قيادتهم للنادي إدارياً ورياضياً، الأمر الذي أثر على قدرتهم في صنع هوية رياضية مميزة للنادي تقوم على جهود مبذولة لوضع استراتيجيات تسويقية وإدارية فعالة تظهر جودتهم القيادية الطموحة في صورة نادي صاحب مكانة يشار إليها بالبنان داخل المجتمع الرياضي.

يذكر (Marques, 2017) بأن القيادة الطموحة ذات أهمية كبيرة للمنظمات لأنها تدفع أعضائها لتحقيق التقدم والتطور في الحياة الشخصية والمهنية، فالأشخاص الطموحين يرون الفرص حيث يرى الآخرون أنها تحديات، ويسعون باستمرار لتطوير مهاراتهم وعلاقاتهم لتحويل هذه الفرص إلى واقع، وتعد القيادة الطموحة ذات قيمة لأنها تساعد في تقدم الأفراد والمنظمات، فالمنظمات تحتاج إلى القادة الطموحين لأنهم يمتلكون القدرة على دفع الناس نحو تحقيق الأهداف والتطلع إلى المستقبل، إذ أنهم يروجون للإبداع وروح ريادة الأعمال، ويسعون باستمرار لتحقيق مستويات أعلى لأنفسهم ولمنظماتهم، ومن خلال روحهم الطموحة، يمكنهم تحفيز الآخرين وتحفيزهم لتحقيق النجاح. (Marques, 2017, p. 356)

الجدول (9) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات فقرات أداة التوجه التنافسي التنظيمي

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	يمتلك النادي سياسة تنظيمية تهدف إلى بناء ثقافة تنافسية بين جميع مستويات النادي من إدارة وفرق رياضية	3.06	1.260	متوسط
2	ينشر النادي أفكار تنسم بالتركيز على التميز والتطور المستمر لتحقيق الأداء العالي والفوز في المسابقات	3.22	1.353	متوسط
3	يعزز النادي بيئة عمل تنافسية تحفز أفرادها على بذل قصارى جهدهم لتحقيق الأهداف المطلوبة	3.38	1.047	متوسط
4	يحفز النادي المسؤولين عن فرقته الرياضية على اعتماد الابتكار والتجديد في الأساليب التدريبية والتكتيكية لتحقيق الفوز	3.33	1.210	متوسط
5	يعمل النادي على بناء ثقافة تحترم الجودة والالتقان لتحفيز الأعضاء والفرق على تقديم أداء متميز على المستوى الرياضي	3.71	1.203	مرتفع
6	يحرص النادي على اكتشاف وتطوير الموهوبين عبر رؤية تنظيمية تهدف لبناء فرق تنافسية على مختلف المستويات	3.22	1.255	متوسط
7	يؤكد النادي على إقامة شراكات استراتيجية مع الجهات الرياضية المختلفة لتعزيز التوجه التنافسي	3.35	1.238	متوسط
8	يواكب النادي على مراقبة وتقييم الأداء بشكل منتظم لتحفيز النمو المستمر وتحديد إمكانات التحسين والتطوير في الأداء	3.06	1.226	متوسط
9	يعمل النادي على تطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية والمالية لضمان التوازن والاستدامة الناجحة	3.24	1.379	متوسط
10	يعزز النادي مفهوم الاحترافية في العمل عبر الاعتماد على الكفاءات والمناهج المبتكرة في العمل لتحقيق التميز الرياضي	3.38	1.203	متوسط
11	يوجه النادي أفرادها نحو بناء هوية قوية تميزهم عن الآخرين وتمكنهم من الوصول إلى مكانة رياضية مرموقة	3.11	1.172	متوسط
12	يطور النادي استراتيجيات تسويقية ملائمة لتعزيز شهرته وجذب المعجبين والشركات الراعية	3.49	1.209	مرتفع
13	يحفز النادي الجماهير والمشجعين على دعم النادي والمشاركة الفعالة في رحلة النجاح	3.16	1.155	متوسط
14	يظهر النادي فهماً عميقاً للتحديات الاقتصادية التي تواجه عمله مما يضمن استمراريته في تحقيق النجاحات الرياضية	3.05	1.487	متوسط
15	يؤكد النادي على أهمية التفاعل والتواصل الفعال بين جميع الأطراف المعنية داخل النادي لتحقيق الاستدامة التنافسية	3.08	1.651	متوسط
	أداة القيادة الطموحة	3.25	1.318	متوسط

يبين الجدول (9) أن فقرات أداة التوجه التنافسي التنظيمي في أندية محافظة نينوى بكرة القدم قد حصلت على مستويات تراوحت بين (مرتفع، ومتوسط)، فقد حصلت الفقرتان (1، 5) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية بلغت (3.49، 3.71) واللذان تقعان ضمن فئة المتوسط في الجدول (6)، في حين حصلت باقي الفقرات على مستويات متوسطة لامتلاكها أوساط حسابية بلغت (3.22، 3.38، 3.33، 3.22، 3.35، 3.06، 3.24، 3.38، 3.11، 3.06، 3.16، 3.05، 3.08) لوقوعها ضمن فئة المتوسط ضمن الجدول (6)، وحصلت الأداة بأكملها الكلي على مستوى متوسط بوسط حسابي بلغ (3.25).

يمكن أن يعزو الباحثين هذه النتيجة المتوسطة للتوجه التنافسي التنظيمي لأندية الدرجة الممتازة بكرة القدم إلى مجموعة مسببات منها افتقار هذه الأندية إلى السياسات والإجراءات التنظيمية الهادفة لنشر ثقافة قائمة على التنافس الدائم بين جميع أعضاء النادي ومستوياته الإدارية والرياضية، والمستندة إلى جدار صلب من التعاون الفرقي والتواصل التفاعلي بين أطراف النادي المتعددة بما يحقق الاستدامة التنافسية لها، فضلاً عن عدم فاعلية أقسام إدارة الموارد البشرية والمالية في تحقيق التوازن

الرياضي والنجاح المستدام، مع عدم دعم ربط ذلك بأفكار رياضية متميزة ومتطورة لهذه الأقسام من أجل تحقيق الاستمرارية في النجاحات المرتكزة على الأداء الرياضي العالي، والتساهل في التأكيد الكامل من قبل إدارات هذه الأندية على المراقبة الفاعلة والمستمرة والمرتبطة بتقييم أداء أفراد النادي وفرقه الرياضية بشكل يضمن استمرارية النمو التطور في الأداء، وكذلك عدم توجه أندية كرة القدم إلى بناء أكاديميات رياضية شبابية مبنية على أسس علمية هادفة لجذب المواهب وتطويرهم للوصول إلى مكانة رياضية مرموقة تساعد على التنافس مع الأندية المنافسة، ومما زاد من عدم ارتفاع مستوى التوجه التنافسي التنظيمي عدم إظهار هذه الأندية للفهم الصحيح لما قد يواجهها من مشكلات وتحديات اقتصادية تعصف بأغلب أندية البلد، مما أثر على هوية هذه الأندية وأفرادها بالشكل الذي قد يميزهم عن غيرهم في مجال اللعبة للوصول إلى هرم الدوري وإلى المكانة الرياضية الأرفع.

يشير (Siam et al., 2022) إلى التوجه التنافسي التنظيمي بوصفه عنصراً أساسياً في استراتيجية المنظمات وأدائها التنافسي، وأنه يساعد على فهم قوى وضعف المنافسين الحاليين والمحتملين، ويمكن أن يوجه استراتيجيات المنظمة لتحقيق تفوق تنافسي، فضلاً عن أنه يقود إلى تحسين الأداء المنظمي، وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة التنافسية، وبالنظر إلى أهمية مراقبة الأفراد وفهم استراتيجياتهم، فإنه يمكن للمنظمات من خلالها الاستفادة من التوجه التنافسي التنظيمي في تحسين أدائها وتحقيق النجاح في مجال عملها. (Siam et al., 2022, p. 169)

الجدول (10) طبيعة العلاقة بين القيادة الطموحة والتوجه التنافسي التنظيمي

متغيرات البحث	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القيادة الطموحة	0.820	0.000
التوجه التنافسي التنظيمي		

يبين الجدول (10) أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كلٍّ من متغير القيادة الطموحة لرؤساء أندية الدرجة الممتازة بكرة القدم في العراق وبين متغير التوجه التنافسي التنظيمي في هذه الأندية، وتبلغ درجة هذا الارتباط (0.820) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي أدنى من قيمة مستوى الدلالة المقبولة البالغ (0.05).

ويرى الباحثون بأن العلاقة بين القيادة الطموحة والتوجه التنافسي التنظيمي تشبه الشراكة القوية التي يمكن أن ترفع الأداء التنظيمي لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم إلى آفاق جديدة، فالقادة الطموحون يزودون أنديةهم بالدافع نحو التميز والتعطش للنجاح الرياضي، بينما يوجه التوجه التنافسي القرارات الاستراتيجية لهذه الأندية، ويدفعهم إلى الأمام في مشهد تنافسي قوي عبر العمل معاً لإنشاء صيغة ناجحة للنمو المستدام، كما إن القيادة الطموحة والتوجه التنافسي التنظيمي يمكن أن يسيران سوية إذا ما وضع القادة الطموحون أهدافاً عالية، ويدفعون فرقهم الرياضية لتحقيقها، مما يعزز ثقافة القدرة التنافسية والتميز داخل النادي لتحقيق النجاح لخلق التآزر الذي يدفع النادي إلى الأمام، وأن القادة الطموحون يلهمون فرقهم للوصول إلى أعلى المستويات، عبر العمل بجدية أكبر، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار والنجاح الشامل للنادي، ختاماً فإن العلاقة الإيجابية بين القيادة الطموحة والتوجه التنافسي التنظيمي لا يمكن إنكارها، إذ إنه مع استمرار أندية كرة القدم في التنقل في مشهد أعمال سريع التغير، فإن تنمية القيادة الطموحة أمر ضروري للبقاء في الطليعة.

الاستنتاجات

- فاعلية أداتي البحث في قياس مستوى كل من القيادة الطموحة لرؤساء أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، والتوجه التنافسي التنظيمي لهذه الأندية بعد أن تم إعدادهما على وفق الإجراءات العلمية.
- يمتلك رؤساء أندية كرة القدم للدرجة الأولى مستوى متوسط من القيادة الطموحة من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية.
- تمتاز أندية كرة القدم للدرجة الأولى بمستوى متوسط من التوجه التنافسي التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية.
- وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين القيادة الطموحة لرؤساء أندية الدرجة الأولى بكرة القدم وبين التوجه التنافسي التنظيمي لها.

التوصيات

- يوصي الباحثون المؤسسات والاتحادات الرياضية المختلفة على الاستفادة من أداة القيادة الطموحة وأداة التوجه التنافسي التنظيمي في قياس مستوى هذين المتغيرين لدى قادتها وكياناتها الرياضية المختلفة للتعرف على درجة امتلاكهم لخصائصها.

- يوصي الباحثون رؤساء أندية كرة القدم بتشجيع ثقافة الابتكار والتغيير المستمر داخل النادي، إذ لا بدّ يكونوا قدوة في تبني الأفكار الجديدة، وتجريب النهج المبتكرة في إدارة النادي وتطويره، وذلك عبر توجيه الانتباه نحو الابداع والتفكير المستقبلي، بهدف إحداث فارق كبير في تطوير النادي وتحقيق النجاحات المستقبلية.
- يوصي الباحثون إدارات أندية كرة القدم بأهمية تعزيز ثقافة الاستمرار في السعي نحو التفوق وتحدي الذات، عبر تشجيع اللاعبين والطواقم الفني والإداري على تحدي أنفسهم وتحقيق أقصى إمكاناتهم، واعتماد استراتيجيات تحفز على المنافسة القوية وتحقيق النتائج الاستثنائية، مما يسهم في دفع النادي نحو المنافسة الفعالة وتحقيق النجاحات المستدامة.

قائمة المصادر

- Adeel, A., Kee, D. M. H., Mubashir, A. S., Samad, S., & Daghriri, Y. Q. (2023). Leaders' ambition and followers' cheating behavior: The role of performance pressure and leader identification. *Frontiers in Psychology*, 14(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.982328>
- Ali, A. (2021). Quantitative research tools. *IARS' International Research Journal*, 1(May), 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30033.25442>
- Anastuti, K. U., & Suharyono, W. (2018). EFFECT OF ENTREPRENEURIAL ORIENTATION TOWARD COMPETITIVE ADVANTAGE AND BUSINESS PERFORMANCE. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 79(7), 140–149. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-07.15>
- Chen, Y.-T., Dutra-de-Lima, R. G., Csillag, J. M., & Oyadomari, J. C. T. (2015). Does the competitive orientation really lead to emphasis on different internal capabilities? *International Journal of Operations & Production Management*, 35(7), 1075–1096. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-11-2013-0517>
- Cunneen, M. E. (2021). Crossing the Bridge to Leadership: Exposing Ambition Among Challenges. *Frontiers in Education*, 6(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.532253>
- Dissanayake, D. M. S. (2022). The mediating role of competitive orientation in determining self-construal in unethical decision-making. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 39–60. <https://doi.org/10.1108/ejms-05-2021-0045>
- Grossman, J., & Cawn, B. (2016). Ambitious Leadership: A Case Study of Setting a Vision for Ambitious Instruction. *New Leaders*, 1–9. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED584796&site=ehost-live>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127(December 2020), 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Johansen, R. (2022). Oslo is Demonstrating Ambitious Leadership through its Climate Budget. *Journal of City Climate Policy and Economy*, 1(1), 61–64. <https://doi.org/10.3138/jccpe-2022.1.1.0004>

- Leadership, A., & Ambitious, F. O. R. (2016). Ambitious Leadership for Ambitious Learning Ambitious Leadership: How Principals Lead Schools To College and Career Readiness Executive Summary. 16, 1–5.
- Lopez-Zafra, E., Sánchez-álvarez, N., & Carmona-Cobo, I. (2021). Is ambition a gendered issue? Students' vs employees' antecedents of ambition about leadership. *Anales de Psicología*, 37(2), 352–360. <https://doi.org/10.6018/analesps.435341>
- Marjanova, T. J., Sofijanov, E., Davcev, L., & Temjanovski, R. (2015). Entrepreneurial Competition Orientation and Profitability: The Case of a Developing Economy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 652–661. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.135>
- Marques, J. (2017). Leadership and Ambition (pp. 353–370). https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7_20
- Mujere, N. (2016). Sampling in Research (Issue March 2016, pp. 107–121). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0007-0.ch006>
- Mwangi, Z. M., & Kaluyu, V. K. (2023). Learning strategic orientation and sustained competitive advantage in four- and five-star hotels in Kenya. *The University Journal*, 5(1), 79–92. <https://doi.org/10.59952/tuj.v5i1.133>
- Orosz, G., Tóth-Király, I., Büki, N., Ivaskovics, K., Bothe, B., & Fülöp, M. (2018). The four faces of competition: The development of the Multidimensional Competitive Orientation Inventory. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00779>
- Rostini, R. (2021). Competitiveness development, learning orientation, entrepreneurial commitment and business performance in the silk industry. *Management Science Letters*, 11, 903–908. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.008>
- Ruport, N. R. (2021). Ambition and Leading Teams Effectively. BETHEL UNIVERSITY.
- Siam, S. T., Shaari, J. A. N., & Heriyadi, H. (2022). The Relationship of Organizational Competition Orientation, Marketing Capability and Customer Networks in Achieving Seller Achievement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168–175. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1219>
- Steffens, N. K., Fonseca, M. A., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Nederveen Pieterse, A. (2018). How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *Leadership Quarterly*, 29(6), 637–647. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.06.001>
- Sudaryono, Rahardja, U., Aini, Q., Isma Graha, Y., & Lutfiani, N. (2019). Validity of Test Instruments. *Journal of Physics: Conference Series*, 1364(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1364/1/012050>
- Treglown, L., MacRae, I., & Furnham, A. (2020). What Drives Ambition? Personality, Self-Perceived Leadership Potential, and the “Desire to Be Your Own Boss.” *Psychology*, 11(04), 624–635. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.114042>

-
- Wang, Y., Orosz, G., Chen, X., Miao, C., & Li, Y. (2024). Psychometric evaluation of the Chinese version of the Multidimensional Competitive Orientation Inventory. *Scientific Reports*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-57359-6>
 - Zhang, J. A., Chen, G., O’Kane, C., Xiang, S., & Wang, J. (2022). How employee exploration and exploitation affect task performance: The influence of organizational competitive orientation. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 930–964. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1745866>
 - Zuñiga-Collazos, A., Castillo-Palacio, M., & Padilla-Delgado, L. M. (2019). Organizational Competitiveness: The Conceptualization and Its Evolution. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 195–211. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a19>