

دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية

أ.م.د/ أحمد محمد أحمد أبوالميزيد

استاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط

في ظل التسارع العالمي والتطور التكنولوجي نحو النهوض بالمؤسسات الإدارية لكي تقدم أفضل خدماتها للجمهور تسعى المؤسسات الى التميز في أدائها لكي تبقى وتنهض في مصاف المؤسسات المتقدمة في جميع المجالات ولكي يتم ذلك لابد من تبنى قيادة حكيمة تكون ذات بعد استراتيجي ورؤية لتحقيق أهداف المؤسسات على المدى البعيد. (٤٣:١٣)

ويشير جمال محمد على ، أحمد العمادى (٢٠١٥م) بأن الكثير من المنظمات تفشل في الوصول الى صورة محددة وواضحة عن المرشحين لمراكز قيادية بسبب الخلل في الاجراءات التي تتخذها لتقييم المرشحين لتلك المراكز فغالباً ما يؤخذ أشخاص واعدن جداً بخطأ واحد في حين يصل المحظوظون متوسطو الكفاءة الى المراكز العالية. (٤: ١٦١)

فالمؤسسات المتميزة هي التي تحرص على ترجمة رؤيتها ورسالتها واهدافها الى واقع ملموس حيث تسعى الى دعم وتشجيع التميز والابداع في مختلف أنشطة ومجالات عملها ، حيث أصبح التميز حتمية فرضتها العديد من الظروف والقوى الخارجية ففي ظل التغيرات الحاصلة لم تعد المنظمات مطالبة فقط بتحقيق الأداء وإنما التميز فيه كضرورة من أجل البقاء والاستمرارية والتنافس. (٦٩:٢٢)

والاتحاد الرياضي الاولمبي هو هيئة تتمتع بالشخصية الاعتبارية تتولى رعاية الرياضات المدرجة في البرنامج الاولمبي حيث يقوم بوضع السياسات العامة التي تحقق نشر اللعبة ورفع مستواها الفني من خلال تنظيم البطولات العامة ووضع القواعد والمبادئ الخاصة واعداد الفرق والمنتخبات الوطنية. (٢٥)

مما سبق يتضح لنا أهمية القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي والذي أصبح في الآونة الأخيرة احدى الاهداف الأساسية التي تتادي بها الدولة لتحافظ على ريادتها وتقدمها بين الدول الاخرى في كافة المجالات والمجال الرياضي خاصة لذلك كان قانون الرياضة الجديد رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧م والتعديلات القانونية اكبر دليل على الاهتمام بالتميز الرياضي في الالعاب الرياضية والالعاب الاولمبية خاصة وقد اتضح ذلك من خلال حرص مصر على المشاركة في الالعاب الرياضية الدولية والافريقية والعربية بل واستضافة بعض البطولات ، ومن خلال عمل الباحث في المجال الإداري كرئيسا لاحد أفرع الاتحادات الرياضية وحضوره الكثير من اللقاءات مع اعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية المختلفة فقد لاحظ التميز التنظيمي الذ تتميز به بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الاولمبية وقد ظهر ذلك في الدورات الاولمبية الاخيرة وعلى جانب آخر اخفاق بعض الاتحادات في تحقيق هذا التميز ، وان هناك الكثير من اللاعبين الدوليين الذين استطاعو تحقيق ميداليات ذهبيه أو فضية أو برونزية

ولكن اخفق الاتحاد الحفاظ عليهم لضمان استمرارهم في تحقيق البطولات الأولمبية .
لذا يسعى الباحث لدراسة دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي لدى بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية

- هدف البحث:

هدف البحث : التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي لدى بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ، من خلال الاهداف التالية:

١- التعرف على واقع القيادة الاستراتيجية لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية.

٢- التعرف على مستوى التميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية.

٣- التعرف على علاقة القيادة الاستراتيجية بالتميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات بعض رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟

- تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع القيادة الاستراتيجية لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟
- ٢- ما مستوى التميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟
- ٣- ما علاقة القيادة الاستراتيجية بالتميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات بعض رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟

- إجراءات البحث:

أ- منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبتها لطبيعة البحث.

ب- مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في اعضاء مجلس الادارة للاتحادات وأفرعها لكل من اتحاد (المصارعة، التايكوندو ، الجودو) والمستفيدين من رؤساء واعضاء اللجان الفرعية (لجنة المدربين ، الحكام ، واللاعبين) ، حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبلغ عددهم (٢٥٥)

- أدوات جمع البيانات :

١- خطوات بناء استمارات الاستبيان ::

الاستمارة الأولى:

وهدفتم للتعرف على واقع القيادة الاستراتيجية لدى بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية.

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحث بتحديد (٦) محاور للتعرف على واقع القيادة الاستراتيجية ومن خلال تحليل الباحث لعدد من المراجع المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مثل (٣)، (٤)، (٥)، (٧)، (٨)، (١٢)، (١٣)، (١٤) تم وضع الاستمارة في صورتها الأولية مرفق (٢) ثم تم عرضها على (١٠) من الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) للتعرف على درجة موافقتهم عليها وبعد تفرغ البيانات طبقاً لآرائهم في الموافقة جاءت محاور الاستبيان في جدول رقم (١) كالتالي:

جدول (١) آراء السادة الخبراء في محاور القيادة الاستراتيجية (ن = ١٠)

المحاور	موافق	غير موافق	%
١ تحديد التوجه الاستراتيجي	١٠	-	١٠٠%
٢ اكتشاف الكفاءات	١٠	-	١٠٠%
٣ تطوير رأس المال البشري	٩	١	٩٠%
٤ التأكيد على الممارسات الأخلاقية	٦	٤	٦٠%
٥ دعم الثقافة التنظيمية وتعزيزها	٨	٢	٨٠%
٦ تنفيذ نظم الرقابة المتوازنة	٥	٥	٥٠%

يتضح من جدول رقم (١) أن نسبة آراء السادة الخبراء في محاور القيادة الاستراتيجية قد تروحت ما بين (٥٠:١٠٠%) من آراء الخبراء وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر لقبول المحور وبالتالي فقد تم استبعاد كل من المحور رقم (٦،٤).

- تحديد عبارات الاستمارة في شكلها الأولي:-

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات بما يتناسب مع كل محور من المحاور التي تم تحديدها والتوصل إليها وعرض الاستبيان في صورتها الأولية مرفق (٣) على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك لتحديد مدى مناسبة العبارات الموضوعية لقياس الاستبيان وجدول رقم (٢) يوضح آراء الخبراء حول العبارات المقترحة لمحاور القيادة الاستراتيجية.

جدول (٢) آراء الخبراء حول العبارات المقترحة لمحاور القيادة الاستراتيجية (ن = ١٠)

الرقم	التوجه الاستراتيجي		اكتشاف الكفاءات		تطوير رأس المال البشري		دعم الثقافة التنظيمية	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١	١٠٠	١٠	٨٠	٨	١٠٠	١٠	٩٠	٩
٢	١٠٠	١٠	٥٠	٥	٨٠	٨	١٠٠	١٠
٣	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	٩٠	٩	١٠٠	١٠
٤	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	٧٠	٧
٥	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	٧٠	٧	١٠٠	١٠
٦	٧٠	٧	٩٠	٩	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠
٧	٨٠	٨	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠

١٠٠	١٠	٩٠	٩	٨٠	٨	٥٠	٥	٨
٨٠	٨	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	٩
				٩٠	٩	١٠٠	١٠	١٠
						١٠٠	١٠	١١
						٨٠	٨	١٢
						٤٠	٤	١٣

يتضح من جدول رقم (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان قد تراوحت ما بين (٣٠%:١٠٠%) ولقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر للموافقة على العبارات وقد تم استبعاد العبارة رقم (٨،١٣) من محور التوجه الاستراتيجي والعبارة رقم (٢) من محور اكتشاف الكفاءات، والعبارة رقم (٧) من محور دعم الثقافة التنظيمية .

- المعاملات العلمية للاستبيان:

* الصدق :

- صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحث بعد استبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة ٧٠% فأكثر على العينة الاستطلاعية بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

العبارات	التوجه الاستراتيجي	اكتشاف الكفاءات	تطوير رأس المال البشري	دعم الثقافة التنظيمية
م	معاملات الارتباط	معاملات الارتباط	معاملات الارتباط	معاملات الارتباط
١	٠,٩٢	٠,٩٢	٠,٧١	٠,٦١
٢	٠,٧١	٠,٨٦	٠,٤٥	٠,٥٦
٣	٠,٤٥	٠,٤١	٠,٤٩	٠,٩٢
٤	٠,٦١	٠,٥٦	٠,٦١	٠,٦١
٥	٠,٥٦	٠,٩٢	٠,٥٦	٠,٥٦
٦	٠,٩٢	٠,٨٦	٠,٩٢	٠,٧١
٧	٠,٨٦	٠,٨٦	٠,٨٦	٠,٤٥
٨	٠,٤١	٠,٤١	٠,٩٢	٠,٩٩
٩	٠,٧٨	٠,٤٧	٠,٤٤	
١٠	٠,٨٥			
١١	٠,٧٧			

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٣٤

ويتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي

إليه تراوحت ما بين (٠,٩٩:٠,٤١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع العبارات في كل محور من محاور الاستبيان

- الثبات:

قام الباحث بإيجاد ثبات الاستمارة بالطريقة التالية:

- **معامل الثبات:** أستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للاستبيان وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور، ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون لمحاور استبيان القيادة الاستراتيجية (ن=٣٠)

م	المحور	معامل ارتباط بيرسون	م	المحور	معامل ارتباط بيرسون
١	التوجه الاستراتيجي	٠,٤٨	٣	تطوير رأس المال البشري	٠,٦٤
٢	اكتشاف الكفاءات	٠,٨٥	٤	دعم الثقافة التنظيمية	٠,٥٤

قيمة دلالة معاملات الارتباط عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٣٤

ويتضح من جدول (٤) أن العبارات ثابتة داخل محاور الاستبيان حيث يتراوح معامل ارتباط بيرسون ما بين (٠,٤٨) إلى (٠,٨٥)، مما يدل على ثبات العبارات داخل المحور، كما جاء معاملات الارتباط لمتوسط مجموع المحاور (٠,٦٢).

- **تطبيق الاستبيان :**

بعد أتمام المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان الخاص بالتعرف على واقع القيادة الاستراتيجية، ثم تطبيق الاستبيان مرفق (٤) على عينة الدراسة وعددهم (٢٥٥) من أعضاء مجلس ادارة الاتحادات قيد البحث وأفرعها والمستفيدين من (المدرين والحكام واللاعبين) خلال الفترة من ٢٠١٩/٨/١م حتى ٢٠١٩/٨/١٥م.

- **خطوات بناء الاستمارة الثانيه :** هدفت للتعرف على مستوى التميز التنظيمي

- **تحديد محاور الاستبيان:**

قام الباحث بتحديد (٧) محاور للتعرف على مستوى التميز التنظيمي ومن خلال تحليل الباحث لعدد من المراجع المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مثل (١٠)، (١١)، (١٥)، (١٧)، (١٨) تم وضع الاستمارة في صورتها الأولية مرفق (٥) ثم تم عرضها على (١٠) من الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) للتعرف على درجة موافقتهم عليها وبعد تفرغ البيانات طبقاً لآرائهم في الموافقة جاءت محاور الاستبيان في جدول رقم (٦) كالتالي:

جدول (٥) آراء السادة الخبراء في محاور مستوى التميز التنظيمي (ن=١٠)

م	المحاور	موافق	غير موافق	%
١	الاستقطاب	١٠	-	١٠٠%
٢	الحوافز	١٠	-	١٠٠%

٣	التعاقب الوظيفي	٨	٢	٨٠%
٤	الاحتفاظ بالكفاءات	٩	١	٩٠%

يتضح من جدول رقم (٥) أن نسبة آراء السادة الخبراء في محاور أبعاد التمييز التنظيمي قد تراوحت بين (٨٠%:١٠٠%) حيث ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر لقبول المحاور وبذلك تم قبول جميع المحاور.

- تحديد عبارات الاستمارة في شكلها الأولي:-

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات بما يتناسب مع كل محور من المحاور التي تم تحديدها والتوصل إليها وعرض الاستبيان في صورته الأولى مرفق (٦) على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك لتحديد مدى مناسبة العبارات الموضوعية لقياس الاستبيان وجدول رقم (٦) يوضح آراء الخبراء حول العبارات المقترحة .

جدول (٦) آراء الخبراء حول العبارات المقترحة ابعاد التمييز التنظيمي

الترتيب	الاستقطاب		الحوافز		التعاقب الوظيفي		الاحتفاظ بالكفاءات	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١	١٠	١٠٠	٨	٨٠	١٠	١٠٠	٩	٩٠
٢	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٨	٨٠	١٠	١٠٠
٣	٩	٩٠	٤	٤٠	٩	٩٠	٨	٨٠
٤	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٧	٧٠
٥	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٧	٧٠	١٠	١٠٠
٦	٧	٧٠	٩	٩٠	١٠	١٠٠	٨	٨٠
٧	٥	٥٠	٦	٦٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠
٨	٩	٩٠	٨	٨٠	٥	٥٠	١٠	١٠٠
٩	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٥	٥٠
١٠	٨	٨٠	٩	٩٠			٨	٨٠
١١	٨	٨٠					٤	٤٠
١٢							٨	٨٠

يتضح من جدول رقم (٦) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان قد تراوحت ما بين (٤٠%:١٠٠%) ولقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر للموافقة على العبارات وقد تم استبعاد العبارة رقم (٧) من محور الاستقطاب والعبارة رقم (٧،٣) من محور الحوافز والعبارة رقم (٨) من محور دور التعاقب والعبارة رقم (٩،١١) من محور دور الاحتفاظ بالكفاءات.

- المعاملات العلمية للاستبيان:

* الصدق :

- صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحث بعد استبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة ٧٠% فأكثر على العينة الاستطلاعية وعددهم (٣٠) من اعضاء مجلس ادارة الاتحادات قيد البحث وافرعها والمستفيدين منها بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

محاور استمارة الاستبيان				
العبارات	الاستقطاب	الحوافز	التعاقب الوظيفي	الاحتفاظ بالكفاءات
١	٠,٥١	٠,٧٩	٠,٨٧	٠,٧٥
٢	٠,٨٠	٠,٨٧	٠,٧٤	٠,٧٤
٣	٠,٦٧	٠,٨٦	٠,٧٥	٠,٧٧
٤	٠,٥٦	٠,٦٩	٠,٨٧	٠,٨٩
٥	٠,٧٦	٠,٧١	٠,٨٥	٠,٧٦
٦	٠,٨٨	٠,٨٢	٠,٧٨	٠,٧٢
٧	٠,٨٤	٠,٧٥	٠,٨٨	٠,٧٨
٨	٠,٧٣	٠,٩٥	٠,٨٦	٠,٧١
٩	٠,٧٤			٠,٨٧
١٠	٠,٦٦			٠,٨٥

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٣٤

ويتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (٠,٥١ : ٠,٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع العبارات في كل محور من محاور الاستبيان

- الثبات: استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للاستبيان وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور، ويوضح ذلك جدول (٩) .

جدول (٨) معامل ارتباط بيرسون لمحاور استبيان مقاومة التغيير التنظيمي والاستبيان (ن = ٣٠)

م	المحور	معامل الارتباط
١	الاستقطاب	٠,٦٩
٢	الحوافز	٠,٨٧
٣	التعاقب الوظيفي	٠,٦٥
٤	الاحتفاظ بالكفاءات	٠,٧٧
	متوسط ارتباط المحاور	٠,٧٤

قيمة دلالة معاملات الارتباط عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٣٤

ويتضح من جدول (٨) أن العبارات ثابتة داخل محاور الاستبيان حيث يتراوح معامل الثبات ما بين (٠,٦٩ : ٠,٨٧)، مما يدل على ثبات العبارات داخل المحور، كما جاء متوسط ارتباط المحاور (٠,٧٤) .

- تطبيق الاستبيان :

بعد أتمام المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان الخاص بمستوى التميز التنظيمي، تم تطبيق الاستبيان مرفق (٤) على عينة الدراسة وعددهم (٢٥٥) من أعضاء مجلس ادارة الاتحادات قيد البحث وأفرعها والمستفيدين من (المدرين والحكام واللاعبين) من الفترة ٤/١٠/٢٠١٩م حتى ١٩/١٠/٢٠١٩م.

- المعالجات الإحصائية لاستمارات الاستبيان:

تحقيقاً لأهداف البحث ووفقاً لإجراءاته قام الباحث بالاستعانة بالحاسب الآلي في المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة (s.p.s.s) .
- عرض النتائج ومناقشتها:

وفقاً لهدف الدراسة وفي ضوء منهج وعينة البحث وفي حدود المعالجات الإحصائية المستخدمة سوف يتناول الباحث عرض النتائج في ضوء التحقق من هدف البحث والرد على التساؤلات التالية :

- التساؤل الأول: ما واقع القيادة الاستراتيجية لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الاوليمبية؟

جدول (٩) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور تحديد التوجه الاستراتيجي و اكتشاف الكفاءات (ن=١٠٠)(ن=٩٠)(ن=٨٥)

م	تحديد التوجه الاستراتيجي						اكتشاف الكفاءات					
	اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو		اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو	
	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%
١	٣٩٥	٧٩	٣٤٠	٧٥,٥	٣١٠	٧٢,٩	٣٧٥	٧٥	٣٤٥	٧٦,٦٦	٣٢٠	٧٥,٢٩
٢	٤١٠	٨٢	٣٦٠	٨٠	٣٥٠	٨٢,٣	٣٤٥	٦٩	٣٤٥	٧٠	٢٩٠	٦٨,٢٣
٣	٣٤٥	٦٩	٣٠٠	٦٦,٦٦	٢٨٥	٦٧,٠٥	٣٤٠	٦٨	٣٤٠	٦٨,٨٨	٢٨٥	٦٧,٠٥٨
٤	٤٠٥	٨١	٣٥٥	٧٨,٨٨	٣٤٠	٨٠	٣٤٠	٧٩	٣٩٥	٨١,١١	٣٤٠	٨٠
٥	٣٩٠	٧٨	٣٤٥	٧٦,٦٦٦	٣٣٠	٧٧,٦٤	٤٠٠	٨٠	٤٠٠	٨٢,٢٢	٣٤٥	٨١,١٧
٦	٣٤٥	٦٩	٣٠٠	٦٦,٦٦٦	٢٩٠	٦٨,٢٣	٣٦٠	٧٢	٣٦٠	٧٣,٣٣	٣٠٥	٧١,٧٦
٧	٣٩٥	٧٩	٣٥٠	٧٧,٧٧	٣١٠	٧٢,٩٤	٤٠٠	٨٠	٤٠٠	٦٦,٦٦	٢٧٥	٦٤,٧٠
٨	٣٩٠	٧٨	٣٦٠	٨٠	٣٣٥	٧٨,٨٢	٤٢٠	٨٤	٤٢٠	٨٦,٦٦	٣٦٥	٨٥,٨٨
٩	٤٠٠	٨٠	٣٧٠	٨٢,٢٢	٣٤٥	٨١,١٧	٤١٠	٨٢	٤١٠	٧٠	٣٥٠	٨٢,٣٥
١٠	٤٠٥	٨١	٣٧٥	٨٣,٣٣	٣٥٠	٨٢,٣٥	٣٥٠	٨٢,٣٥	٣٥٠	٨٣,٣٣	٣٥٠	٨٢,٣٥
١١	٣٨٠	٧٦	٣٥٠	٧٧,٧٧	٣٢٥	٧٦,٤٧	٣٢٥	٧٦,٤٧	٣٢٥	٧٧,٧٧	٣٢٥	٧٦,٤٧
متوسط المحور	٣٨٧,٢	٧٧,٤٤	٣٤٥,٩٠	٧٦,٨٦	٣٢٤,٥٤	٧٦,٣٦	٣٨٢,٧٧	٧٦,٥٥	٣٣٧,٧٧	٧٥,٠٦	٣٢١,١١	٧٥,٥٥

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (التوجه الاستراتيجي) تراوحت ما بين (٦٩:٨٢%) وهي نسب مقبولة حيث يوجد قصور في الامكانيات الخاصة بتطوير الرؤية المستقبلية للاتحادات، بينما لا تستطيع الاتحادات الاستفادة من تجارب الاتحاد الدولية الأخرى وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه احمد محمد احمد (٢٠١٢م) (١) أن الامكانيات المادية والبشرية من العوامل الهامة التي

تساعد في وضع الخطط الاستراتيجية المختلفة بل وتحويلها الى واقع كما يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (اكتشاف الكفاءات) تراوحت ما بين (٦٤,٧٠:٨٦,٦٦%) وهي نسب مقبولة حيث يوجد قصور في اهتمام اتحادى التايكوندو والجودو بالموهوبين من محافظات الصعيد بينما جاءت نسبة اهتمام اتحاد المصارعة بالموهوبين مقبولة ويرجع ذلك الباحث الى بعد المسافة ووجود معوقات مادية وبيئية تمنع اشتراك اللاعبين من الصعيد بالمعسكرات التي يقيمها الاتحاد ، وهذا ما اوضحته العبارة رقم (٣) ان هناك قصور في استخدام الحوافز المناسبة لتحفيز العاملين على العمل والانجاز وذلك لضعف الموارد ومن وجهة أخرى تحاول الاتحادات جاهده الاهتمام بالدورات التدريبية والتحكيمية لتطوير مستوياتها وتحقيق الالقاب من خلال دعم معسكراتها بمدربين اجانب ذو خبرات ،وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه مؤمن عبد العزيز عبد الحميد (٢٠١٤م) (٩) أن انتقاء المدربين ممن لديهم خبرات فنية عالية يساهم في رفع مستوى المنتخبات وتكوين صف ثاني لمدربين جدد لتولى مسئولية قيادة المنتخبات للحفاظ على الالقاب الدولية وأن مهمة المؤسسات الرياضية اصبحت اكثر صعوبة في ظل وجود ندرة من المدربين ذوي الخبرات الدولية.

جدول (١٠) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لمحوّر تطوير رأس المال البشري والاجتماعي لدعم الثقافة التنظيمية
(ن=١٠٠)(ن=٩٠)(ن=٨٥)

م	رأس المال البشري والاجتماعي						دعم الثقافة التنظيمية					
	اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو		اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو	
	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق
١	٨٣	٤١٥	٨٠,٢٢	٣٦١	٨١,٨٨	٣٤٨	٧٥,٤	٣٧٧	٧٣,٧٧	٣٣٢	٧٦,٩٤	٣٢٧
٢	٨١	٤٠٥	٨٠,٦٦	٣٦٣	٨٢,١١	٣٤٩	٧٣	٣٦٥	٧٢,٦٦	٣٢٧	٧٠,٥٨	٣٠٠
٣	٨٤	٤٢٠	٨٢,٢٢	٣٧٠	٨٣,٧٦	٣٥٦	٧٩	٣٩٥	٧٩,٣٣	٣٥٧	٧٩,٥٢	٣٣٨
٤	٦٩,٤	٣٤٧	٦٩,٣٣	٣١٢	٦٨,٢٣	٢٩٠	٨٠	٤٠٠	٧٩,٧٧	٣٥٩	٨٠	٣٤٠
٥	٨١	٤٠٥	٨٠	٣٦٠	٨٣,٢٩	٣٥٤	٧٧,٤	٣٨٧	٧٤,٨٨	٣٣٧	٧٦	٣٢٣
٦	٦٨	٣٤٠	٦٩,١١	٣١١	٦٧,٠٥	٢٨٥	٧٨,٨	٣٩٤	٧٩,١١	٣٥٦	٧٩,٢٩	٣٣٧
٧	٧٩,٢	٣٩٦	٧٤,٢٢	٣٣٤	٧٧,٤١	٣٢٩	٨١	٤٠٥	٨١,١١	٣٦٥	٧٩,٧٦	٣٣٩
٨	٧٢,٨	٣٦٤	٧٤,٨٨	٣٣٧	٧٣,١٧	٣١١	٧٨,٤	٣٩٢	٧٦	٣٤٢	٧٧,١٧	٣٢٨
٩	٨٢	٤١٠	٨١,٧٧	٣٦٨	٨٠,٩٤	٣٤٤						
متوسط المحور	٧٧,٨٢٢	٣٨٩,١١	٧٦,٩٣	٣٤٦,٢٢٢٢	٧٧,٥٤	٣٢٩,٥٥	٧٧,٨٧٥	٣٨٩,٣٧	٧٣,١١	٣٤٦,٨٧	٧٧,٤١	٣٢٩

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (اكتشاف الكفاءات والمحافظة عليها) تراوحت ما بين (٦٧,٠٥:٨٤%) وهي نسب مقبولة حيث يوجد قصور في حرص الاتحادات على تقديم برامج إدارية لإداريه وأعضاء اللجان المشرفة على المنتخبات كما لا تهتم الاتحادات بالاعمال الابداعيه كشرط

لترقية حكامه ويرجع الباحث ذلك الى التزام الاتحادات بالمعايير والاختبارات الدولية الخاصة بترقية الحكام كما تهتم الاتحادات بتطوير الجوانب الفنية أكثر من الجوانب الادارية لاعتمادها على اختيار الافراد ذوى الكفاءات الادارية بينما تؤمن إدارة الاتحاد بأهمية الدورات التدريبية في زيادة الانجاز وتطوير العمل من خلال عقد دورات وبرامج تدريبية ومستمرة لتطوير كفاءة مربية واعداد قدامى لاعبية للاستفادة من خبراتهم في تدريب المنتخبات .

وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه **Jaskyte- Kristina (2005)** أن المبادئ الاساسية في الإبداع الإداري إفساح المجال لأية فكرة لكي تولد وتنمو ما دامت في الاتجاه الصحيح وفي خدمة الصالح العام.(٤٤:١٥)

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (دعم الثقافة التنظيمية وتعزيزها) تراوحت ما بين (٧٠,٥٨:١١,١١%) وهي نسب مقبولة وبشكل عام جاءت نسب العبارات مقبولة حيث حصلت على نسبة اكبر من (٧٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث لقبول العبارات حيث تشجع إدارة الاتحاد العاملين على التصرف بحرية واستقلالية كما تتقبل إدارة الاتحاد أفكار الآخرين ومقترحاتهم عندما تكون بناءة وتصب في مصلحة الجميع و تدعم ثقافة الاتحاد المبادرات التي تحقق التفوق التنافسي على الاتحادات الاخرى و تشجع ثقافة الاتحاد اللاعبين الموهوبين وتحرص على تميزهم وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه **Mark , Celeste ,Neal (2011)** أن الثقافة التنظيمية تهتم تكوين أنماط السلوك والعلاقات التي يجب أن يتبعها أفراد المنظمة الواحدة سواء كانوا العاملين بها أم مدراءها مع رفع قدرة المنظمة على التغيير والسير مع التطورات التي تحدث في المنظمات من حولها. تحديد السلوك الوظيفي المتوقع من الأفراد العاملين في المنظمة، وتحديد طبيعة علاقاتهم ببعضهم وعلاقاتهم مع العملاء، تحديد طريقة اللبس للموظفين واللغة التي يتحدثون بها. الحفاظ على استقرار المنظمة. تعدّ الثقافة التنظيمية عنصراً مساعداً ومؤيداً لإدارة المنظمة.(٣٥:١٧)

التساؤل الثاني:-

ما مستوى التميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الاولمبية ؟

جدول (١١) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور الاستقطاب و الحوافز (ن=١٠٠)(ن=٩٠)(ن=٨٥)

م	الاستقطاب						الحوافز					
	اتحاد		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو		اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو	
	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق
١	٧٨,٤	٣٩٢	٧٦,٨٨	٣٤٦	٧٧,٤١	٣٢٩	٨٢	٤١٠	٨١,١١	٣٦٥	٨٠,٧٠	٣٤٣
٢	٧٤,٤	٣٧٢	٧٠,٢٢	٣١٦	٧٢,٩٤	٣١٠	٧٥,٦	٣٧٨	٧٨	٣٥١	٧٨,٥٨	٣٣٤
٣	٧٣	٣٦٥	٧٣,١١	٣٢٩	٧٤,٥٨	٣١٧	٧٩,٢	٣٩٦	٧٨,٦٦	٣٥٤	٧٩,٢٩	٣٣٧
٤	٨١	٤٠٥	٧٥,٣٣	٣٣٩	٧٩,٧٦	٣٣٩	٦٧	٣٣٥	٦٤,٤٤	٢٩٠	٦٥,٨٨	٢٨٠
٥	٦٥,٨	٣٢٩	٦٤,٤٤	٢٩٠	٦٧,٠٥	٢٨٥	٧٩,٢	٣٩٦	٧٨,٢٢	٣٥٢	٧٩,٠٥	٣٣٦

٦	٤١٥	٨٣	٣٦٨	٨١,٧٧	٣٥٠	٨٢,٣٥	٤٠٠	٨٠	٣٥٤	٧٨,٦٦	٣٤٥	٨١,١٧
٧	٣٧٥	٧٥	٣٣٦	٧٤,٦٦	٣٢٤	٧٦,٢٣	٣٣٥	٦٧	٣١٠	٦٨,٨٨	٢٩٥	٦٩,٤١
٨	٣٦٣	٧٢,٦	٣١٩	٧٠,٨٨	٣١٢	٧٣,٤١	٣٦٨	٧٣,٦	٣٣٣	٧٤	٣١٢	٧٣,٤١
متوسط المحور	٣٧٧	٧٥,٤	٣٣٠,٣٧	٧١,٢٨	٣٢٠,٧٥	٧٥,٤٧	٣٧٧,٢	٧٥,٤	٣٣٨,٦	٧٥,٢	٣٢٢,٧	٧٥,٩

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (دور الاستقطاب في تحقيق التميز التنظيمي) حيث تراوحت ما بين (٨٣:٦٤,٤٤%) وهي نسب مقبولة حيث لا يستعين الاتحاد بخبراء في المجال من خارج الاتحاد لوضع الخطط الاستراتيجية بينما يستثمر الاتحاد كوادرة البشرية من مدربين وحكام لسد احتياجاته الادارية والفنية من خلال استقطاب الكفاءات الادارية ذات المؤهلات العلمية المتميزة ويرجع الباحث ذلك الى وجود خبرات إدارية لدى أعضاء مجلس الادارة من خلال أعمالهم الاساسية بالاضافة الى خبراتهم الخاصة في إدارة شؤون اللعبة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نورة عبد الله حزام الشهراني (٢٠١٧م) حيث أشار الى ان استقطاب الكفاءات الإدارية من الكوادر البشرية المؤهلة تعتبر من أهم الجوانب التي تعتمد عليها المؤسسات الإدارية في الارتقاء بمستوياتها لتحقيق اهدافها والتغلب على مشكلاتها الادارية بفكر مبدع بعيداً عن النمطية في معالجة معوقات العمل. (٣٤:١٠)

بينما يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (دور الحوافز في تحقيق التميز التنظيمي) حيث تراوحت ما بين (٨٢:٦٤,٤٤%) وهي نسب مقبولة حيث اظهرت النتائج أن الاتحاد لا يقدم حوافز مالياه للابطال الاولمبيين تكون مناسبة لما تم تحقيقه من القاب وبطولات ولا يستطلع الاتحاد آراء المستفيدين حول مدى رضاهم عن نظام الحوافز به بينما يهتم الاتحاد بتحفيز الحكام من خلال تدعيم مشاركتهم في البطولات الدولية ويتم تحدد الحوافز على اساس موضوعيه ومعلنة للجميع ويرجع الباحث ذلك الى وجود لائحة مالية معلنة للجميع وأن نقص الموارد المالية وعدم وجود أفكار جديدة لتدعيم الاتحادات ماليا من أهم العوامل التي تعوق الاتحادات عن الاحتفاظ بلاعبها الاولمبيين وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه كل من Igor Benati (2004) Barbara J. Davies , Brent Davies , Mario Coccia (2018) إن موضوع الحوافز الإدارية يختلف كثيراً عن العديد من الموضوعات ذات الصلة بمكونات النظام الإداري ومحاور عملياته، وعلى الرغم من ذلك لم يحظ هذا الموضوع من قبل القيادات الإدارية بالاهتمام الكافي. فالقيادات التقليدية خاصة التي تعتمد على النظرية ، البيروقراطية تقابل هذا الموضوع بالامبالاة والإهمال أحياناً أو حتى التقصير في معالجته ، ويرجع هذا الإهمال والتقصير الى سيادة فكرة ادارية تعتمد على أن الادارة هي عملية اتخاذ القرار، ووضع السياسات الادارية الكفيلة بتحقيق أهداف المؤسسة الادارية ويعتبر وضع السياسات واتخاذ القرار يمثل جوهر العملية الإدارية وغرضها الرئيسي. وبالتالي يكون مجمل اهتمام القيادة الإدارية هو التمحور حول مراحل الإعداد والتأسيس التي تسبق إصدار القرار والمؤهلة لتلقي مخرجاته، وإزاء ذلك يتم النأي عن المحاور والمراحل

الأخرى المتبقية باعتبارها محاور غير مؤثرة في عملية اتخاذ القرار. (٨٢:١٢)(٣١:١٨)

جدول (١٢) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحور التعاقب الوظيفي و الاحتفاظ بالكفاءات (ن=١٠٠)(ن=٩٠)(ن=٨٥)

م	التعاقب الوظيفي						الاحتفاظ بالكفاءات					
	اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو		اتحاد المصارعة		اتحاد التايكوندو		اتحاد الجودو	
	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق
١	٧٨,٢	٣٩١	٧٦,٢٢	٣٤٣	٧٧,٦٤	٣٣٠	٧٧,٦٤	٣٣٠	٧٦,٢٢	٣٤٣	٧٦,٢٢	٣٢٦
٢	٧٦,٨	٣٨٤	٧٥,١١	٣٣٨	٧٥,٠٥٨	٣١٩	٧٥,٠٥٨	٣١٩	٧٥,١١	٣٣٨	٧٥,١١	٣٤٠
٣	٧٩,٢	٣٩٦	٧٠,٦٦	٣١٨	٧٧,٨٨	٣٣١	٧٧,٨٨	٣٣١	٧٠,٦٦	٣١٨	٧٠,٦٦	٣٣٩
٤	٧٨,٨	٣٩٤	٧٧,٧٧	٣٥٠	٧٨,٣٥	٣٣٣	٧٨,٣٥	٣٣٣	٧٧,٧٧	٣٥٠	٧٧,٧٧	٣٢٢
٥	٦٩,٨	٣٤٩	٦٨,٨٨٨	٣١٠	٦٨,٢٣	٢٩٠	٦٨,٢٣	٢٩٠	٦٨,٨٨٨	٣١٠	٦٨,٨٨٨	٣٣٢
٦	٧٠	٣٥٠	٦٩,٧٧	٣١٤	٦٨,٢٣	٢٩٠	٦٨,٢٣	٢٩٠	٦٩,٧٧	٣١٤	٦٩,٧٧	٢٨٥
٧	٧١,٢	٣٥٦	٧٢	٣٢٤	٧٣,١٧	٣١١	٧٣,١٧	٣١١	٧٢	٣٢٤	٧٢	٣٤١
٨	٨٠	٤٠٠	٧٩,٧٧	٣٥٩	٨٠,٢٣	٣٤١	٨٠,٢٣	٣٤١	٧٩,٧٧	٣٥٩	٧٩,٧٧	٢٩٠
٩												٢٩٠
	٧٥,٥	٣٧٧,٥	٧٤,٧	٣٣٦,٤	٧٤,٨٥	٣١٨,١	٧٤,٨٥	٣١٨,١	٧٤,٧	٣٣٦,٤	٧٤,٧	٣١٨,٣

يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (دور التعاقب الوظيفي) حيث تراوحت ما بين (٦٨,٢:٨٠,٢%) وهي نسب مقبولة حيث اظهرت النتائج أن هناك قصور في وضع خطط تطوير فردية لكل من (اللاعبين ، الحكام ، المدربين) لاعدادهم لشغل المناصب المستقبلية المحتملة كما لا يحتفظ الاتحاد برصيد من الكفاءات الاكاديمية المهنيين لشغل الوظائف المستقبلية المحتملة بينما يشجع الاتحاد الكفاءات الاكاديمية على تبادل الخبرات فيما بينهم عن طريق (الدورات التدريبية ، عقد البطولات ، المشاركة في اللجان) حيث اشار Mike Wicks (2012) وجمال محمد علي و احمد العمادي (٢٠١٩م) إلى أن التخطيط الى التعاقب أو الإحلال الوظيفي هي عملية تقرير الأدوار الحرجة أو الحاسمة في الشركة وتحديد وتقييم الخلفاء المحتملين وتزويدهم بالمهارات والخبرات المناسبة للفرص الحالية والمستقبلية (١٩:٢٢)(١٤:٥)

كما يتضح من الجدول السابق أن النسب المئوية لعبارات محور (دور الاحتفاظ بالكفاءات الاكاديمية) قد تراوحت ما بين (٦٦,٦:٨١%) وهي نسب مقبولة حيث اظهرت النتائج أن الاتحاد لا يتابع الرضا الوظيفي لدى الكفاءات الاكاديمية بصورة منتظمة وان هناك قصور في الحوافز المادية والمعنوية المناسبة التي يقدمها الاتحاد لابطاله والتميزين منهم وايضاً لا يستفيد الاتحاد من خبرات الاتحادات الاخرى في طرق الاحتفاظ بالكفاءات الاكاديمية بالنحو الكافي وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه كل من Mike Wicks (2012) **Mario Coccia, Igor Benati** (2018) الى ان العمل الجماعي يتطلب حرص الاداره على اشباع رغبات العاملين من النواحي الماليه أو المعنوية من خلال اساليب تحفيزيه مختلفة مع وضع خطط مستقبلية لتدعيم موارد المؤسسات بطرق مختلفة واستقطاب الرعاه والعمل على تنمية الموارد، أن الحفاظ على التميز التنظيمي يتطلب الاستفادة من تجارب المؤسسات المتميزه ودراسة

اساليب التميز والعمل بها في ضوء الامكانيات المادية والبشرية. (١٨:٦٣)(١٩:٥٢)

التساؤل الثالث:- ما علاقة القيادة الاستراتيجية بالتميز التنظيمي لدى مسؤولي بعض اتحادات

بعض رياضات الدفاع عن النفس الاولمبية ؟

جدول رقم (١٣) معاملات الارتباط بين القيادة الاستراتيجية وعلاقته بمستوى التميز التنظيمي لدى مسؤولي اتحاد المصارعة و التايكوندو

والجودو (ن=١٠٠)(ن=٩٠)(ن=٨٥)

محاور التميز التنظيمي												محاور القيادة الاستراتيجية
الاحتفاظ بالكفاءات			التعاقب الوظيفي			الحوافز			الاستقطاب			
جودو	تايكوندو	مصارعه	جودو	تايكوندو	مصارعه	جودو	تايكوندو	مصارعه	جودو	تايكوندو	مصارعه	
٠,٥٦	٠,٣٨	٠,٢٩	٠,٣٤	٠,٣٩	٠,٢٩	٠,٣٦	٠,٢٦	٠,٢٦	٠,٣٦	٠,٤٩	٠,٢٩	تحديد التوجه الاستراتيجي
٠,٢٨	٠,٣١	٠,٥١	٠,٣٩	٠,٢٦	٠,٢٧	٠,٢٩	٠,١٩	٠,٤٨	٠,٤٢	٠,٢٥	٠,٢٤	اكتشاف الكفاءات
٠,٣٦	٠,٣٦	٠,٥٦	٠,٣٥	٠,٢٥	٠,٢٢	٠,٢٨	٠,٠٩	٠,٣٦	٠,٢٥	٠,٢٤	٠,٥٩	تطوير رأس المال البشري والاجتماعي
٠,٣٢	٠,٣٣	٠,٣١	٠,٤٥	٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٣٦	٠,٣٢	٠,٥٢	٠,٣٨	٠,٢٣	٠,٢٥	دعم الثقافة التنظيمية وتعزيزها
٠,٣٨	٠,٣٤٥	٠,٤١٧٥	٠,٣٦	٠,٢٩٥	٠,٢٦٧٥	٠,٣٤	٠,٢١٥	٠,٤٠٥	٠,٣٥	٠,٣٠٢٥	٠,٣٤٢٥	متوسط مجموع المحور

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ هي (٠,٢١٧٢) (٠,٢١٧٢) (٠,٢٠٥٠)

يتضح من جدول رقم (١٣) وجود علاقة دالة إحصائياً بين واقع القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي لدى مسؤولي اتحاد المصارعة في جميع الأبعاد قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٢٢ : ٠,٥٩) بينما تراوح متوسط مجموع المحور بين (٠,٢٦ : ٠,٤١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على وجود علاقة بين مستوى محاور القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي ويعزى الباحث هذه النتيجة الى أهمية القيادة الاستراتيجية من تحديد الاهداف الاستراتيجية والعمل لها من اجل اكتشاف الكفاءات والعمل على تطوير مستوياتهم للاستفادة منهم على الوجه الاكمل لتحقيق التميز على المستوى المحلي أو الدولي، يتضح من جدول رقم (٢٠) وجود علاقة دالة إحصائياً بين واقع القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي لدى مسؤولي اتحاد المصارعة في جميع الأبعاد قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٢٥ : ٠,٥٦) بينما تراوح متوسط مجموع المحور بين (٠,٣٤ : ٠,٣٨) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على وجود علاقة بين مستوى محاور القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي ويعزى الباحث هذه النتيجة الى دور دعم الثقافة التنظيمية وتعزيزها في تحقيق التميز التنظيمي من خلال توفير المناخ المناسب للعاملين لتقبل التغيير من خلال تدعيم قيم الافراد والعلاقات بينهم والتركيز على إزالة المعوقات لاتاحة الفرصة للحفاظ على التميز التنظيمي ، يتضح من جدول رقم (٢٠) وجود علاقة دالة إحصائياً بين واقع القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز

النظيمي لدى مسئولى اتحاد التايكوندو في بعض الأبعاد قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٠٩ : ٠,٤٩) بينما تراوح متوسط مجموع المحور بين (٠,٢١٥ : ٠,٣٤٥) مما يدل على وجود بعض القصور في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي حيث يتضح من الجدول السابق وجود علاقة غير دالة احصائياً في محور الحوافز واكتشاف الكفاءات والمحافظة عليها وايضا العلاقة بين الحوافز وتطوير رأس المال البشري والاجتماعي ويعزى الباحث هذه النتيجة الى أهمية البعد المالي وتطوير اساليب وطرق التحفيز للحفاظ على الكوادر من المدربين والحكام واللاعبين والاداريين وأن المشكلات التي يتعرض لها الاتحاد في حاجة الى الفكر الابداعي للتوصل الى حلول غير تقليدية لتطوير موارد الاتحاد بما يتناسب مع امكاناته ومستوى البطولات التي يشارك فيها حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من نتيجة دراسة كلاً "احمد محمد احمد" (٢٠١٦م) (٢) ودراسة WirapornDeeboonmee and WallaphaAriratana (2014) (٢٣) ان هناك علاقة دالة احصائياً بين واقع القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي لدى العاملين وان التنوع في اساليب تحفيز العاملين وتقديم الدعم المادي والمعنوي من أهم المحاور التي تساعد على الحفاظ على الكفاءات الادارية لتحقيق التميز التنظيمي بالمؤسسة ، أنه بالرغم من اهتمام المؤسسات المتزايد لتحقيق التميز التنظيمي الا ان هناك مجموعة من المعوقات تقف امام تلك الاهتمامات منها المعوقات التنظيمية والبشرية والمالية والتكنولوجية وتأتى في مقدمتها البيروقراطية وما يرافقها من جمود وتعقيد وعدم وضوح الاهداف وضعف المرونة في الهيكل التنظيمي وانخفاض مستوى الثقافة التنظيمية الداعمة للتميز والقيادة الاستبدادية والخوف من الفشل وقلة مساندة العمل الجماعي ومحدودية الدعم الكافي لتطبيق إدارة التميز .

الاستنتاجات: في ضوء مناقشة وتفسير النتائج استنتج الباحث ما يلي:

١- تحقق جميع محاور استمارة القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، اكتشاف الكفاءات، تطوير رأس المال البشري ، دعم الثقافة التنظيمية) لدى مسئولى كل من الاتحاد المصري للمصارعة والتايكوندو والجودو.

٢- تحقق جميع محاور استمارة التميز التنظيمي (الاستقطاب ، الحوافز ، التعاقب الوظيفي ، الاحتفاظ بالكفاءات) لدى مسئولى الاتحاد المصري للمصارعة والتايكوندو والجودو.

التوصيات:

- ١- الاهتمام بتدعيم مبادئ القيادة الاستراتيجية من خلال وضع خطط واقعية لتحقيق اهداف الاتحاد.
- ٢- الحفاظ علي التميز التنظيمي من خلال تدعيم ثقافة التغيير والعمل على خلق مناخ مناسب لذلك.
- ٣- تفعيل سبل الاتصال بين الاتحادات والمستفيدين للوقوف على مستوى الانجاز الذي تحققه كل إدارة من الادارات.