

مقرر مهارات بحثية ١

إعداد الباحث : نواف بن علوي السقاف
الرقم الجامعي : ٢٧٩٩٠٠٢٦١٠
اشراف / د. ريم ورد
العام الدراسي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ م

التكليف التاسع



تحليل علمي متقدم لمفهوم القيادة الشاملة في الإدارة الرياضية

إعداد الباحث
أ/ نواف بن علوي السقاف

المقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها القطاع الرياضي، برزت الحاجة إلى أنماط قيادية قادرة على استيعاب التنوع وتعزيز بيئات العمل التشاركية، وهو ما أفرز مفهوم القيادة الشاملة بوصفه أحد الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري ، ويقوم هذا النمط القيادي على مبادئ العدالة التنظيمية، وإتاحة الفرص، وتعزيز المشاركة الفاعلة لجميع الأفراد دون إقصاء، بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة المخرجات ، وفي سياق الإدارة الرياضية، تتجلى أهمية القيادة الشاملة في قدرتها على إدارة فرق متعددة الخلفيات، وتعزيز الانتماء التنظيمي، وتحقيق التوازن بين الأهداف التنافسية والقيم المؤسسية.

عنوان الدراسة العلمية المختارة ومشكلة الدراسة

عنوان الدراسة:

“دور القيادة الشاملة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأندية الرياضية”

مشكلة الدراسة:

انطلقت الدراسة من ملاحظة وجود تباين في مستويات الالتزام التنظيمي بين العاملين في الأندية الرياضية، رغم تشابه الأنظمة واللوائح، الأمر الذي يشير إلى وجود عوامل غير مادية تؤثر في هذا الالتزام. وقد صاغت الدراسة مشكلتها في تساؤل رئيسي مفاده: إلى أي مدى تساهم ممارسات القيادة الشاملة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأندية الرياضية؟ وتعكس هذه المشكلة بعدا تحليليًا مهما، حيث تتجاوز التفسيرات التقليدية للأداء الوظيفي، لتسلط الضوء على الأبعاد القيادية المرتبطة بالعدالة والاحتواء والمشاركة..

أهداف الدراسة

- سعت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية، تمثلت في:
- تحديد مستوى تطبيق ممارسات القيادة الشاملة في الأندية الرياضية
 - قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين
 - تحليل العلاقة بين القيادة الشاملة والالتزام التنظيمي
 - استكشاف الأبعاد الأكثر تأثيرًا في هذه العلاقة
 - تقديم توصيات تطبيقية لتعزيز بيئة العمل الشاملة في المؤسسات الرياضية

التأثير المفاهيمي والتحليلي

تعتمد القيادة الشاملة على مجموعة من الأبعاد الرئيسة، من أبرزها:

- الانفتاح والتقبل: قدرة القائد على استيعاب الآراء المختلفة وتقدير التنوع
- العدالة التنظيمية: تحقيق المساواة في الفرص والتعاملات
- التمكين والمشاركة: إشراك العاملين في اتخاذ القرار
- الدعم النفسي والاجتماعي: خلق بيئة عمل آمنة ومحفزة

وقد أظهرت الدراسة أن هذه الأبعاد تسهم بشكل مباشر في تعزيز الشعور بالانتماء، وتقليل مستويات الاحتراق الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على الالتزام التنظيمي.

تحليل نقدي لمشكلة الدراسة وأهدافها

من منظور نقدي، تعكس مشكلة الدراسة وعياً متقدماً بأهمية المتغيرات القيادية غير التقليدية في تفسير السلوك التنظيمي، إلا أنها تظل بحاجة إلى توسيع نطاقها التحليلي ليشمل متغيرات وسيطة، مثل الثقافة التنظيمية أو نمط الاتصال الداخلي.

أما الأهداف، فقد جاءت متسقة ومنهجية، حيث جمعت بين القياس الكمي والتحليل التفسيري، وهو ما يعزز من القيمة العلمية للدراسة ، ومع ذلك، كان من الممكن تعزيزها بإضافة هدف يتعلق باختبار نموذج تفسيري متكامل يربط بين القيادة الشاملة ومخرجات تنظيمية متعددة.

تفسير نتائج الدراسة في ضوء الأدبيات

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الشاملة والالتزام التنظيمي، حيث تبين أن ممارسات العدالة والمشاركة كانت الأكثر تأثيرًا. ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء نظريات مثل:

- نظرية العدالة التنظيمية: التي تؤكد أن إدراك العدالة يعزز الالتزام والانتماء
 - نظرية التبادل الاجتماعي: حيث يشعر العاملون بالالتزام تجاه المنظمة عندما يدركون دعمها لهم
- وتتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) التي أكدت أن بيئات العمل الشاملة تسهم في رفع مستوى الرضا والالتزام، كما تتقاطع مع نتائج (الزهراني، ٢٠٢١) حول أهمية المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسات الرياضية.

مدى تحقيق أهداف الدراسة

يمكن القول إن الدراسة نجحت في تحقيق أهدافها الأساسية، حيث تمكنت من قياس المتغيرات بدقة، وإثبات العلاقة بينها، وتقديم تفسير علمي مدعوم بالأدلة. إلا أن العمق التفسيري كان يمكن تعزيزه من خلال استخدام منهجيات نوعية تتيح فهمًا أعمق لتجارب العاملين.

العلاقة بين النتائج والتوصيات

جاءت التوصيات منسجمة مع النتائج، حيث دعت إلى:

- تعزيز ممارسات العدالة التنظيمية
- توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار
- تطوير مهارات القادة في إدارة التنوع

إلا أن بعض التوصيات اتسمت بالعمومية، وكان من الممكن تحسينها عبر تحديد آليات تنفيذية واضحة، مثل تصميم برامج تدريبية محددة أو وضع مؤشرات أداء لقياس مستوى الشمولية داخل المنظمة.

قابلية التطبيق في الواقع العملي

تُعد التوصيات قابلة للتطبيق بدرجة كبيرة، خاصة في ظل توجه المؤسسات الرياضية نحو تحسين بيئة العمل. ومع ذلك، فإن تطبيقها يتطلب:

- دعمًا إداريًا من القيادات العليا
- تغييرًا في الثقافة التنظيمية
- بناء أنظمة تقييم تعكس مبادئ الشمولية

افاق البحث المستقبلي

- تكشف الدراسة عن عدد من المسارات البحثية المستقبلية، من أبرزها:
- دراسة أثر القيادة الشاملة على الأداء الابتكاري في المؤسسات الرياضية
 - تحليل الفروق بين المؤسسات الرياضية الحكومية والخاصة في تطبيق الشمولية
 - استخدام المناهج المختلطة لفهم أعمق لتجارب العاملين
 - استكشاف دور التحول الرقمي في دعم ممارسات القيادة الشاملة

خاتمة

تؤكد هذه الدراسة أن القيادة الشاملة تمثل مدخلاً حديثاً وفعالاً لتعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الرياضية، إلا أن تعظيم أثرها يتطلب انتقالاً من الطرح النظري إلى التطبيق العملي المدعوم بأدوات قياس دقيقة ونماذج تفسيرية متقدمة ، كما تبرز الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تتبنى مقاربات تحليلية أعمق، بما يساهم في تطوير المعرفة العلمية في هذا المجال الحيوي.

قائمة المراجع

- العتيبي، سعد بن فهد. (٢٠٢٠). القيادة الشاملة وأثرها على الأداء التنظيمي. الرياض: دار المسيرة.
- الزهراني، أحمد بن علي. (٢٠٢١). القيادة الإدارية الحديثة في المؤسسات الرياضية. مجلة الإدارة الرياضية، ١٥(١)، ٨٨-١٢٠.
- القحطاني، سالم بن سعيد. (٢٠١٩). السلوك التنظيمي في بيئة العمل الحديثة. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الشهري، عبدالله بن محمد. (٢٠٢٢). القيادة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة الدراسات التطبيقية في الرياضة، ١٦(٢)، ٦٦-٩٥.
- الحربي، محمد بن عبدالله. (٢٠٢١). أثر القيادة الحديثة على الالتزام التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية، ١٣(١)، ٤٥-٧٨.

شكرا لكم..