

دور الإدارة الاستراتيجية في ترقية الأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية (اتحاد كرة القدم واتحاد الفروسية)

د. مؤنس أسعد مسلط شجاع

المدير التنفيذي للقفاري للزيوت البترولية

مؤلف وكاتب مشارك

بعدة صحف بالإدارة الرياضية

المملكة العربية السعودية

الملخص

تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية بالاتحادات الرياضية ودور ذلك على ترقية أداء الاتحادات الرياضية الفني والإداري بالمملكة العربية السعودية خلال فترة زمنية محددة. وهدفت الدراسة إلى دراسة الوضع الحالي للرياضة السعودية من خلال دراسة دور تطبيق الإدارة الاستراتيجية أو أحد مكوناتها على أداء الاتحادات الرياضية موضوع الدراسة سواء أكان أداء فني رياضي كالحصول على بطولات أو أداء مالي كتحقيق دخل مادي للاتحادات وما إلى ذلك. وتكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تعتبر إضافة علمية في مجال أبحاث الإدارة الرياضية، ويمكن الاستفادة من نتائجها في توجيه وتطوير العمل الإداري في المنظومة الرياضية.

وافترضت الدراسة فرضيات منها: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية وتطوير الأداء الفني والإداري بالاتحادات الرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين وضع الاستراتيجية على المستوى الوظيفي المطبقة في الاتحادات الرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين صياغة الاستراتيجية ومتطلبات التنفيذ الفعال لاستراتيجيات الأداء بالاتحادات الرياضية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته المختصة منها الدراسات المسحية لملائمتها لموضوع البحث وقد استخدم الباحث التقنية الحديثة في ذلك عبر موقع (www.surveymonkey.com) على الشبكة العنكبوتية المختص في تصميم وتنفيذ الاستبيانات البحثية وجمع وترتيب النتائج بالإضافة إلى المقابلات المباشرة. وأظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين دور الإدارة الاستراتيجية وتطوير الأداء الفني والإداري بالاتحادات الرياضية السعودية موضوع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، التخطيط، استراتيجيات الأعمال، إدارة رياضية، التخطيط الاستراتيجي، إدارة الأعمال.

المقدمة

نشهد في أيامنا الحالية بعصر العولمة والانفتاح الإعلامي تقدماً كبيراً في مفهوم الرياضة بشكل عام وكرة القدم والفروسية بشكل خاص، فقد تحولت الرياضة من المفهوم السابق القائم على الهواية وممارستها في أوقات الفراغ كممارسة لعبة كرة القدم وركوب الخيل، إلى المفهوم الاحترافي للرياضة، فالمتابع لما تم في دول أوروبا وأمريكا خلال الأعوام الماضية وكيفية بناء تلك الدول وإدارتها لصناعة اللاعب الرياضي المحترف ليس في لعبة واحدة فحسب بل في جميع الألعاب، يجد أنهم قد وصلوا إلى تلك النجاحات والتقدم والرقى في ممارسة الألعاب من خلال البناء والتخطيط والإعداد الجيد للأكاديميات الرياضية التي حملت على عاتقها مسئولية إعداد وتأهيل اللاعبين منذ الصغر حسب المعايير العلمية والتي تختلف من رياضة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر ولكنها بكل تأكيد تسير وفق وتيرة واحدة محددة الهدف وعلى مسار واضح وجدول زمني، وهو ما يتطلب وجود استراتيجية واضحة مبنية على أسس علمية، فمفهوم



الرياضية قد تطور بصورة ممتازة وبوتيرة متسارعة جداً وعلى نطاق واسع بين الدول وعلى مستوى العالم أيضاً فقد أصبحت الرياضة مكوناً أساسياً وحاجة ضرورية للمجتمع وتخدم شريحة كبيرة وواسعة منه بمختلف فئاته العمرية. ويشير أحمد وعبد الرحمن، 2011 إلى أن أسلوب الاعتماد على الإدارة الاستراتيجية والذي تبنته معظم منظمات الأعمال في البلدان المتقدمة وبعض البلدان السائرة في طريق النمو كان له الأثر الكبير في تفوقها وتميزها، كما إن بعض المنظمات قد تنجح نتيجة الصدفة في الأجل القصير دون ممارسة جادة للإدارة الاستراتيجية ولكن في الأجل الطويل لا يمكن أن تبقى إلا المنظمات التي تمارسها ممارسة جادة.

وكما تعد الإدارة علماً من أهم العلوم التي تحتل مكانة رفيعة في الدول المتقدمة كافة، بل وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال النشاط البشرية وخصوصاً الاجتماعية منها، فالإدارة أصبحت دعامة أساسية وعملية رئيسة تعتمد عليها الهيئات والمنظمات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها في مختلف الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية والعسكرية والتعليمية والحكومية لتشبع الحاجات الجماعية والفردية وتزود الجهد الإنساني بالفاعلية اللازمة لتعزيز الصنع والتقدم الاجتماعي وتحقيق الرفاهية الإنسانية. مستندة في ذلك على الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري

وانطلاقاً من هنا باتت ممارسة منظماتنا العامة والخاصة لأسلوب الإدارة الاستراتيجية بشكل جدي ضرورة ملحة إن أرادت زيادة قدراتها التنافسية وتطوير أداءها بل أضحت السبيل الوحيد لبقائها واستمرارها في الأسواق الاقتصادية، وخصوصاً بعد تزايد الاتجاه نحو المزيد من الانفتاح والعولمة، حيث إن الحركة الرياضية أصبحت تمثل جزءاً مهماً من اهتمامات جميع الحكومات في دول العالم المتقدم والنامي، نظراً لما تلعبه الرياضة من دور فعال وحيوي للمجتمع ليس على المستوى الوطني فحسب، بل وعلى المستوى الدولي على مختلف الأصعدة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية. وفي وقتنا الحاضر بالقرن 21 أصبحت الرياضة صناعة تعتمد على الأسلوب العملي والتكنولوجيا الحديثة وللتأكيد على أهمية هذه الصناعة فقد أهتم العالم بكفاءة العملية الإدارية وخاصة الجانب الاستراتيجي منها لما لها من عظيم الأثر في تحقيق المؤسسات لأهدافها.

الإطار النظري

المصطلحات

- التخطيط الاستراتيجي: هو أسلوب تفكير إبداعي وابتكاري يدخل فيه عامل التخطيط والتنفيذ معاً، في سبيل تحسين نوعية وجودة المنتج أو في أسلوب خدمة المستهلك» (منيف، 1993: 43).
- الاتحاد الرياضي السعودي: هو أي جهة محلية رياضية في المملكة العربية السعودية بما في ذلك الأعضاء والأندية والفرق والجمعيات والجهات المنتسبة له (<https://mos.gov.sa/ar/sport/sportfederations/Pages/default.aspx>).
- اللجنة الأولمبية العربية السعودية: هي هيئة رياضية عليا ذات شخصية اعتبارية مستقلة ترعاها الدولة وتساعد على تحقيق أهدافها. تأسست 1964، وهي الهيئة الوحيدة التي تمثل المملكة في الدورات الإقليمية والعربية والقارية والدولية والأولمبية بالتعاون مع الاتحادات الرياضية الوطنية (<https://mos.gov.sa/ar/sport/sportfederations/Pages/default.aspx>).
- وزارة الرياضة (هيئة الرياضة - الرئاسة العامة لرعاية الشباب سابقاً): هي الجهة الحكومية المسؤولة عن تنظيم الأنشطة الرياضية بالمملكة العربية السعودية، وقد تأسست عام 1394 هـ 1974م، وكان أول رئيس لها الأمير عبد الله الفيصل بن عبد العزيز آل سعود، تحولت بمرسوم ملكي لوزارة في 25 فبراير 2020، وعُيّن الأمير عبد العزيز بن تركي آل سعود وزيراً لها (<https://ar.wikipedia.org/wiki/>).

استعراض الدراسات السابقة

دراسة (مصطفى، 2002)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات إلمام ومعرفة القيادات الإدارية في المنشآت السودانية بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية، تحديد درجة الممارسة والتطبيق الفعلي بهذه الأساليب وقياس أثر ذلك على

تطوير أداء المنشآت في السودان، هذا إلى جانب الوقوف على نمط وأساليب القيادة الإدارية بالمنشآت السودانية وتحديد نوعيتها. استخدم الباحث استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتم توزيعها على القيادات الإدارية بعدد (428) قائد إداري بالمنظمات ومعالجة البيانات الإحصائية، استخدم الباحث أسلوب الإحصاء الوصفي لخصائص البيانات، وكذلك أسلوب الإحصاء التحليلي للاختبار فروض البحث، حيث تم استعمال معامل الارتباط الثنائي (بيرسون) ولارتباط المتعدد لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، واستخدام تحليل الانحدار كما استخدم تحليل التباين للاختبار الثنائي وتمت معالجة البيانات عن طريق برنامج الحزم الإحصائية.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تدني مستوى إلمام ومعرفة القيادات الإدارية بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية، وكذلك ضعف المستوى المتواضع للقيادات الإدارية من المعرفة بأهمية تطبيق أساليب الاستراتيجية، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية قوية موجهة بين مستوى الإلمام والمعرفة وبين درجة الممارسة الفعلية والتطبيق لهذه الأساليب في الواقع العملي. كما بينت النتائج إن وجود الممارسات الفعلية لأساليب الإدارة الاستراتيجية بالمنشآت السودانية ضعيفة جداً مما انعكس سلباً على أداء المنشآت كما أظهرت الدراسة إن القيادات الإدارية بالسودان لا تزال تطبق الممارسات التقليدية (أبو قناية، 2002).

دراسة (المهدي، 2004)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على عملية اختيار العمالة واستيعابها بالمنظمات واستراتيجيات الدفع والتحفيز، أو الحفز الإنساني، ومدى تأثيرها على أداء العاملين، ودور الإدارة الاستراتيجية في تنمية القدرات البشرية بما يتماشى مع متطلبات المؤسسة وأهدافها بحسبان أن للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية أثراً واضحاً ينعكس على تحديد مستوى أداء وسلوك العنصر البشري ومن ثم مستوى الكفاءة والإنتاجية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الإحصائي والاستنباطي والتاريخي.

من أهم نتائج الدراسة عدم توافر مكتب أو وحدة للاستقطاب بالمنظمات الخاصة وعدم تطبيق الأسس العلمية في الاختيار للخدمة بملء استمارة التقديم والتعريف بالوظيفة مروراً بالمقابلة وغيرها لما لذلك من آراء في تطبيق استراتيجية التنمية البشرية وانعكاسها على عملية زيادة قدرات ومهارات العامل، عدم الإعلان عن الوظائف الشاغرة والاكتفاء بالطلبات السابقة المقدمة للمنظمة يفقد المنظمة فرصة العثور على موظف بمؤهلات وقدرات عالية تساعد على تطبيق استراتيجية التنمية البشرية في المدى الطويل. وتمثلت أهم توصيات الدراسة في ضرورة دراسة المجتمع في مجال الاختيار للخدمة باعتبار أنه جزء مكمل لشخصية المتقدم ويعكس توجهاته وقيمه، أهمية توقع نتائج إيجابية ومستوى فعال بدون تهيئة مناخ العمل الداخلي بالمنظمة ويعتمد ذلك على توفير الإمكانيات والأدوات والأساليب التي تساعد بشكل أو بآخر في تنفيذ سياسات واستراتيجيات عملية التدريب وتأهيل قدرات العاملين بمختلف تخصصاتهم. واعتمدت الدراسة على نموذج يتكون من (متغير مستقل) توافر نظام على أسس علمية لإدارة الموارد البشرية و(المتغير التابع) هو نجاح إدارة الموارد البشرية في (مجال) صناعي، وتتفق الدراسة في الخط العام المستقل وهو توافر إدارة على أسس علمية، والمتغير التابع نجاح إدارة الموارد مع البحث الحالي بشكل عام، ولكن ركزت الدراسة على متغير مستقل وحيد هو توافر إدارة علمية لإدارة الموارد البشرية، كما ركزت على قياس المتغير التابع بنجاح الإدارة نفسها، بينما يتميز البحث الحالي بالتركيز على منظومة إدارة الموارد البشرية واستراتيجيتها ككل ودراسة اثر ذلك على الكفاءة الإنتاجية للعاملين، التي تتأثر بنجاح إدارة الموارد البشرية في القيام بوظائفها الذي توقفت عنده الدراسة، بالإضافة إلى الاتفاق في مجال التطبيق كون الدراسة والبحث ركزا على المجال الصناعي (طه، 2006).

دراسة (هريرة، 2006)، وتناولت هذه الدراسة أثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية في البنوك في دولة الإمارات ومدى تأثير هذا الأسلوب على أداء هذه البنوك وما تلعبه من دور هام في دفع عجلة الاقتصاد الإماراتي وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بدور الإدارة الاستراتيجية وأهميتها في مجال البنوك كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التاريخي الاستقرائي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي في تحليل البيانات وقد توصل الباحث إلى نتائج أهمها ما يلي: إن سوء الإدارة غالباً ما يؤدي إلى تعثر البنوك وأحياناً إفلاسها، وذلك يتطلب دراسة السوق وتحليل نقاط القوة والضعف للمنافسين وابتكار حلول التي تمنح البنوك ميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار في السوق. وتؤثر الثقافة التنظيمية على سلوك العاملين، وتساعد على جودة العمل وسرعة الإنجاز وزيادة الإنتاجية، وتمتص الصراعات في البنك وتؤدي إلى المنافسة الشريفة وتحقيق الأهداف

وتدعم التحفيز، وتعكس صورة إيجابية عن البنك. و يعتبر تدريب القيادات العليا في البنوك على الإدارة الاستراتيجية من العوامل الهامة جداً في نجاح هذه البنوك وبقائها ضمن دائرة المنافسة.

أما التوصيات فقد توصل الباحث إلى التوصيات التالية:

- تقوم البنوك المركزية بتنظيم أعمال المصارف الإسلامية من خلال إصدار قوانين تسمح لهذه البنوك بمزاولة نشاطها وفق الضوابط الشرعية ودون ضغوط تضطرها إلى تغيير أسلوب عملها للتوافق مع متطلبات البنوك المركزية التي لا تنسجم وطبيعة نشاطها.

- تطوير الإدارة الحكومية واختصار الإجراءات ومنح المسؤولين صلاحيات أوسع لإنجاز أعمالهم، لأن نجاح الإدارة الحكومية وبعدها عن الروتين والبيروقراطية هو الفارق بين الدول المتقدمة والمتخلفة.

- اعتماد منهج الإدارة الاستراتيجية في كافة البنوك لأنه يؤدي إلى ترشيد استخدام الموارد المادية، ويساعد على الاستمرار في السوق رغم حدة المنافسة السوقية والتطور التقني وعدم استقرار الأسواق والتغير الكمي والنوعي في البيئة المصرفية والمالية (هرهرة، 2006).

دراسة (رحمة، 2008)، وتناولت هذه الدراسة أثر الإدارة الاستراتيجية على كفاءة الأداء في شركات الطرائق والسدود أصبح التدني في الأداء هو السمة الغالبة وذلك متمثل في تأخير تنفيذ المشروعات وعدم مطابقة المواصفات. توصل الباحث إلى نتائج منها صحة الفرض القائل «التقيد بتنفيذ الخطط الموضوعية في الزمن المحدد أساس لتقويم الأداء». لم تؤكد الدراسة صحة الفرض القائل «هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخطط الاستراتيجية والأداء». لم تؤكد الدراسة الفرض القائل «للهيكل التنظيمي دور في تطبيق الاستراتيجية بكفاءة». وبناءً على النتائج توصلت الدراسة إلى التوصيات التالية تبنى وتطبق خطة استراتيجية واضحة المعالم لتطوير صناعة الطرائق والسدود بالسودان، اشتراك المديرين في وضع الخطط والاستراتيجيات والمشاركة في اتخاذ القرار، الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي، تعديل الهيكل التنظيمي لمواكبة التغيرات والاهتمام بتدريب وتحفيز العاملين (رحمة، 2008).

دراسة (خيرى 2008)، وتناولت الدراسة العلاقة ما بين التخطيط الاستراتيجي والجودة، واعتباره استراتيجية تنافسية في عملية تحسين الجودة وأن تكامل تخطيط تحسين الجودة مع تخطيط المنشأة الاستراتيجي يضع الجودة في المنشأة موضعاً استراتيجياً. وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها التخطيط الاستراتيجي في المنشأة يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، التخطيط الاستراتيجي في المنشأة يؤدي إلى تميز الأداء الإداري، المنشآت التي تطبق التخطيط الاستراتيجي تحقق درجة عالية من الرضا الوظيفي بين عاملها وتخلق علاقات قوية ومتينة مبنية على الثقة المتبادلة مع الموردین والعلماء.

بناءً على نتائج الدراسة تم التوصل إلى العديد من التوصيات يوصي الباحث بإلزام الدولة للقطاع العام والخاص بدعم البحوث العلمية ليس فقط بمدعم بالمعلومات والإحصاءات التي يحتاجونها، ولكن بتيسير حصولهم على المادة العلمية كل في مجال اختصاصه وأن استحال تقرير إداري لكل منشأة لطالبي البحوث، فالتكن لكل مؤسسة علمية قسم يتولى وينهض بالعملية البحثية ويتقاسم مسؤولياتها مع الدارس الباحث، يوصي الباحث بتنزيل ثقافة الجودة الشاملة على مسئولية الدولة إلى المدارس والأندية ودور العبادة، كمرحلة تعقبها السياسات والإدارات الخاصة بالجودة، يوصي الباحث بإبعاد المالكيين وحملة الأسهم عن إدارة المنشآت، وأوصى باختيار المدير الاستراتيجي بديلاً لمدير التكتيكي (خيرى، 2008).

دراسة (النسور، 2009)، وهدفت هذه الدراسة إلى مساعدة إدارات المنظمات الأردنية على معالجة إشكالات ومعوقات التخطيط الاستراتيجي من خلال توضيح طرق وأساليب استخدامه وفق منظورات حديثة، ومحاولة الارتقاء بالأداء من خلال تطوير الممارسة الإدارية المنهجية الرصينة. توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها من المفترض أن تكون فقرات العملية التخطيطية واضحة ومتراصة بمعنى ضرورة وجود رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية وأهداف تشغيلية تركز في الممارسة الإدارية لكي تنعكس إيجاباً على الأداء، ترى أغلب الإدارات وخاصة العليا في هذه الشركات إن وجود وضوح ومنهجية سليمة في الخطط والعملية التخطيطية انعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ويساهم في تحسين قدرة هذه الشركات المالية والإنتاجية والتسويقية وخاصة في مجالات فهم أسواق التصدير، يجب أن توسع الشركات مداركها وأساليبها ومؤشراتها في

قياس الأداء. بناءً على نتائج الدراسة تم التوصل إلى العديد من التوصيات أهمها ضرورة الاطلاع على تجارب المنظمات في الدول المتقدمة في مجال الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، نوصي باعتماد مساقات الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي في الكليات والمعاهد في الجامعات الأردنية، أن يتم على ربط وإدماة علاقات جيدة بين الجامعات والشركات والمنظمات الأردنية وأن تساهم إدارات الشركات في وضع محتوى مساقات التخطيط الاستراتيجي وبما يخدم توجها الاقتصاد الأردني (النسور، 2009).

دراسة (القدور، 2009)، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج منها لم يتفق المختصون حول تعريف واحد لمصطلح الإدارة الاستراتيجية لأن هناك نقاط تمثل مرتكزات أساسية تقوم عليها الإدارة الاستراتيجية وهي أن الإدارة الاستراتيجية تتبع منهجاً كلياً في إدارة المنظمة عكس الإدارة التشغيلية التي تركز على جزء معين من المنظمة وثانياً تتبنى نظرة طويلة المدى وتعني بالأهداف الكلية طويلة الأجل وأخيراً تأخذ في الحسبان عوامل التأثير في البيئة الداخلية والخارجية وكيفية التكيف مع هذه العوامل، وفي الصناعات المشابهة عادة ما تكون الهياكل التنظيمية مشابهة ويمكن القول أن المنشآت أو الشركات التي تطبق استراتيجيات متشابهة في الغالب الأعم تتبنى نفس الهيكل، ونجد هنا شركة بتروودار تبنت نفس هيكل النيل الكبرى، وأيضاً الرقابة الاستراتيجية هي العملية التي يراقب من خلالها المديرون أنشطة المنظمة وأعضاءها لتقييم مدى كفاءة وفعالية الأداء واتخاذ الإجراءات الصحيحة لتحسين الأداء إذا ما كان يفتقر للفعالية والكفاءة ويعني ذلك وضع الأنظمة على الطريق الصحيح واستباق الأحداث المتوقعة والاستجابة السريعة للفرص الجديدة. بناءً على هذه النتائج توصلت إلى التوصيات منها تفعيل دور الرقابة الاستراتيجية في شركات البترول حتى تتواءم مع الهيكل التنظيمي والإداري، وتؤدي دورها في تصحيح الانحرافات أثناء وبعد التنفيذ، يجب على شركة البترول الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي والخروج من قوقعة الإدارة التشغيلية التي تهتم بالعمل اليومي، العناية أكثر وأكثر بالمجتمع لأن دور منشآت الأعمال والشركات اليوم لم يعد قاصراً على المساهمين أو تحقيق الأرباح فقط، وبالتالي ينعكس أثر ذلك على أداء الشركة والبيئة المحيطة بها (قدور، 2009).

دراسة (ضحية، 2010)، وتناولت هذه الدراسة أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء الضريبي في السودان، وإلقاء الضوء على المشكلات والتحديات والتي تواجه هذه المؤسسة نتيجة لعدم الاهتمام أو العمل بنظام التخطيط الاستراتيجي مع تبيان أهمية تطبيق مفهومه في تطوير الديوان وتجويد الأداء فيه. توصل الباحث إلى عدة نتائج منها هناك تأثير لعدم الاهتمام بالتخطيط وعدم وجود أهداف عامة على التخطيط الاستراتيجي بديوان الضرائب، هناك تأثير سلبي لعدم الاهتمام بتحليل البيئة الداخلية الذي يؤدي إلى عدم المعرفة بجوانب القوة والضعف على التخطيط الاستراتيجي بديوان الضرائب، هناك تأثير سلبي لعدم الاهتمام بتحليل البيئة الخارجي الذي يؤدي إلى عدم المعرفة بجوانب القوة والضعف على التخطيط الاستراتيجي بديوان الضرائب. وبناءً على النتائج السابقة توصلت الدراسة للتوصيات التالية ضرورة تبني واعتماد أسلوب التخطيط الاستراتيجي في عمل الأجهزة الإدارية لإحداث تطورات وتغييرات في أساليب العمل ورفع كفاءة الموارد البشرية في ديوان الضرائب، لا بد من تصميم رؤية وأهداف استراتيجية ومكتوبة لديوان الضرائب ويؤدي إلى إزالة غموض الوظيفة الضريبية وغياب معناها بالإضافة إلى تحديد سبل التواصل بين الديوان وشركاءه، تصميم خطة لتدريب العاملين بديوان الضرائب لبناء القدرات وتنمية الموارد البشرية (ضحية، 2010).

دراسة (تبيدي، 2010)، وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق وممارسة الاستراتيجية في قطاع الاتصالات السودانية وأثر ذلك التطبيق على كفاءة وفعالية الأداء في هذا القطاع الحيوي كما للتعرف على مدى تطبيق وممارسة الإدارة الاستراتيجية في قطاع الاتصالات، والوقوف على أثر تطبيقها على كفاءة وفعالية أداء هذا القطاع. تبين من الدراسة أن تطبيق الاستراتيجية أثر إيجابياً على كفاءة وفعالية أداء قطاع الاتصالات وذلك من خلال ما تحقق من تطور وتقديم واضح في هذا القطاع، وتبين من الدراسة أن 59.8% أي 60% من المحوئين يؤكدون أن تباين واختلاف قيم وعادات ولغة العاملين يؤثر سلباً على الأداء في شركات الاتصالات السودانية، وأيضاً تبين وجود بعض المعوقات والمحددات التي تؤثر على تطبيق وممارسة الإدارة الاستراتيجية في قطاع الاتصالات السودانية. وبناءً على النتائج الدراسة تم التوصل إلى العديد من التوصيات أهمها لا بد من السعي لزيادة وتكثيف الدورات التدريبية في مجال الإدارة الاستراتيجية بصفة عامة والتركيز على جوانب الخلل والضعف التي ظهرت من خلال الدراسة في التخطيط الاستراتيجي والتحليل والرقابة الاستراتيجية، وكذلك ينبغي أن يكون التدريب وفق الاحتياجات الوظيفية لكل وظيفة، وضرورة الاهتمام بالتخصص الأكاديمي عند عملية الاختيار

والتعيين خاصة في الوظائف القيادية العليا، يجب على الإدارة العليا في هذه الشركات أن تسعى وتجتهد من أجل أن تكون أهداف وغايات هذه الشركات معلومة ومفهومة لدى جميع العاملين، يجب على الإدارة العليا في شركات الاتصالات السودانية أن تتبنى تطبيق وممارسة عملية الإدارة الاستراتيجية في جميع العمليات والأنشطة وبطريقة منظمة. وأن تستعين بذوي الخبرة والاختصاص في هذا الشأن (تبيدي، 2010).

دراسة (زروق، 2010)، وهدفت الدراسة إلى تشخيص الممارسة الفعلية لأساليب الإدارة الاستراتيجية بمنشآت صناعة الزيوت النباتية الغذائية، وتحديد العوامل التي تعوق منشآت صناعة الزيوت النباتية الغذائية من تطبيق أساليب الإدارة الاستراتيجية في إدارة المنشآت ودراسة أثر توجه الدولة لاتباع منهج التخطيط الاستراتيجي على توجه منشآت صناعة الزيوت النباتية الغذائية لاتباع ذات المنهج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها سيطرة المالكين على إدارة المنشأة إضافة إلى بعض الاعتبارات الأسرية عند التعيين بالمنشآت محل الدراسة وأن هناك ضعف في الخبرات العلمية للمبجوثين داخل أو خارج المنشأة التي يعملون بها حالياً حيث إن خبرتهم داخل المنشأة أقل من 10 سنوات، وأن العوامل الإدارية من أهم العوامل التي تعوق تطبيق أساليب الإدارة الاستراتيجية بمنشآت صناعة الزيوت النباتية الغذائية، وأن العوامل البيئية تؤثر سلبياً على تطبيق الإدارة الاستراتيجية بمنشآت صناعة الزيوت النباتية الغذائية بولاية الخرطوم. وبناءً على النتائج توصلت إلى عدة توصيات أهمها أن تدير المنشآت مجموعة متخصصة من الإداريين المحترفين بدلاً عن المؤسسين أو المساهمين، زيادة إدراك أهمية الإدارة الاستراتيجية وذلك بغرس رؤية الاستراتيجية في أذهان العاملين، ونشر الوعي الاستراتيجي، وزيادة الفعالية في تفادي الآثار السالبة التي قد تصاحب تطبيق الإدارة الاستراتيجية، وجود نظام كامل للمعلومات الإدارية بما يحسن من الأداء الإداري ويوفر المعلومات الملائمة المطلوبة في الوقت المناسب خاصة عن التغيرات البيئية الداخلية والخارجية (زروق، 2010).

دراسة (الطهراوي، 2010)، وتناولت الدراسة دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الأداء المنظماتي في المنظمات غير الحكومية في محافظات غزة. وهدفت إلى: دراسة واقع التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. ومدى تطوير تلك الاستراتيجيات بشكل مهني، التعرف على المستوى المهني للقائمين على صياغة ومتابعة وتقييم تلك الاستراتيجيات، تحديد توجه المنظمات غير الحكومية اتجاه الاستثمار في العنصر البشري، ومدى قدرة تلك المنظمات على الاستفادة من تلك الاستراتيجيات في تطوير أداؤها بما يحقق أهدافها في الاستمرار والمنافسة وتقديم الخدمات للفئات المستهدفة. واختبرت الدراسة فرضيتين: وجود علاقة بين فعالية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وبين تطوير الأداء المنظماتي، وجود علاقة ذات دلالة بين المستوى المهني للقائمين على صياغة ومتابعة وتقييم تلك الاستراتيجيات وبين كفاءة تلك الاستراتيجيات.

استندت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. أهم نتائج هذه الدراسة: 80% من المنظمات غير الحكومية لديها استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية، وأن تلك الاستراتيجيات ساهمت في زيادة ميزتها التنافسية، ارتفاع مستوى تطوير استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تلك المنظمات، أن التمويل الخارجي يساهم بشكل أساسي في تطوير تلك الاستراتيجيات، أن 75% من القائمين على صياغة وإعداد الاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية لديهم مستوى مهني مناسب وملائم لتلك المهمة.

أوصت الدراسة بالتالي: ضرورة وجود لوائح تنظيمية تقرها السلطة والجهات المختصة تلزم المنظمات غير الحكومية بوجود خطة استراتيجية، ضرورة خلق ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية، ضرورة إنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية ضمن الهياكل التنظيمية، بناء علاقات شراكة حقيقية مع الممولين، تصميم أنظمة أداء مهنية قائمة على أساس الأداء، نظام تأمين صحي وسلم رواتب يساهم في تنمية وتطوير قدرات العاملين، توفير فرص للتدريب والتعليم تساهم في دعم المنظمات (الطهراوي، 2010).

دراسة (ناهد، 2013)، وجاءت الدراسة بعنوان أثر مكونات الإدارة الاستراتيجية في التغيير الاستراتيجي: دور الثقافة التنظيمية بالتطبيق على قطاع الأسمت بولاية نهر النيل. تكمن مشكلة الدراسة في عدم اهتمام القيادات الإدارية بالدور الذي تلعبه مكونات الإدارة الاستراتيجية في أحداث التغيير الاستراتيجي بمنظمات الأعمال مع عدم الاهتمام ببناء الثقافة

التنظيمية الداعمة لهذا التغيير. تهدف هذه الدراسة لاختبار أثر مكونات الإدارة الاستراتيجية على التغيير الاستراتيجي إضافة لمعرفة دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل لهذه العلاقة. تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوع التغيير الاستراتيجي في ذاته ومع قلة الدراسات في هذا المجال فإن الدراسة تعتبر إضافة للمعرفة العلمية والعملية بالنسبة للشركات محل الدراسة بصورة خاصة ومنظمات الأعمال بصورة عامة. تمحورت أهم فروض الدراسة حول وجود علاقة إيجابية بين مكونات الإدارة الاستراتيجية (الصياغة والتنفيذ والرقابة على الأداء) والتغيير الاستراتيجي (التغيير السلوكي والمادي) وان الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين المكونات أعلاه والتغيير الاستراتيجي، وقد اشتمل مجتمع الدراسة على مدراء الإدارات العليا والمدراء التنفيذيين ورؤساء الأقسام بالشركات المبحوثة والبالغ عددهم (100) مفردة حيث تم إجراء التحليل الإحصائي لآراء وإجابات المبحوثين.

وقد أسفر التحليل عن أهم النتائج الآتية: ضعف الوعي لدى قيادات هذه الشركات بدور الإدارة الاستراتيجية في أحداث التغيير الاستراتيجي، الغياب التام للدور الفاعل للثقافة التنظيمية في أحداث التغيير الاستراتيجي كمتغير معدل لهذه العلاقة. وعلى ضوء هذه النتائج جاءت أهم التوصيات كالتالي: - ضرورة انتقاء القيادات الإدارية التي تمتلك خاصية التفكير والوعي الاستراتيجي للاستفادة من مكاسب هذا التغيير. الاهتمام بتدريب القيادات الإدارية الحالية وتثقيفها بأهمية الإدارة الاستراتيجية ودورها في أحداث التغيير الاستراتيجي بالمنظمات المبحوثة. وكما توصي الدراسة أيضاً بضرورة الاهتمام ببناء الثقافة التنظيمية الداعمة لهذا التغيير (علي، 2013).

رأي الباحث حول الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة يرى الباحث أن مجمل تلك الدراسات السابقة المشار إليها ذهبت إلى التركيز على الإدارة الاستراتيجية والقيادات الإدارية وأساليب الإدارة الاستراتيجية وأثر تطبيقها ومحاولة الارتقاء بها لتحقيق الأهداف المرجوة في المؤسسات بصورة عامة، إلى ذلك تناولت الدراسات السابقة الإدارة الاستراتيجية من جوانب:

- وضع الاستراتيجية.
- تصميم الاستراتيجية.
- تنفيذ الاستراتيجية.
- الرقابة الاستراتيجية.
- التخطيط الاستراتيجي.

كما لم تتناول تلك الدراسات السابقة جانب الأداء بصورة كافية، وذلك دفع الباحث إلى تناوله في دراسته الحالية ومدى تأثير الإدارة الاستراتيجية على ترقية الأداء بالاتحادات الرياضية لكونها عنصراً هاماً ورئيساً في المساهمة في تحقيق أهداف ورؤية الاتحادات الرياضية بالملكة العربية السعودية، لا سيما لو أخذ في الاعتبار عند وضع الاستراتيجيات، وهذا قد يكون ما تفرقت به هذه الدراسة. كما قد يكون لهذه الدراسة أثرها الإيجابي القوي في واقع تقدم اتحادات الرياضة بالملكة العربية السعودية، ومن جانب آخر قد تساهم هذه الدراسة بالأثر الإيجابي أيضاً في زيادة ترقية الأداء فيه من واقع ما يتمتع به الاتحاد من إمكانات، حيث تعتبر الإدارة الاستراتيجية من أكثر أدوات ترقية الأداء في مجال العمل، وتساعد على حل كثير من مهام وتعميداته وتحقيق نتائج فنية كبطولات رياضية ومالية كت تحقيق عوائد مالية كبيرة.

أهمية البحث (مميزاته عن البحوث السابقة)

الأهمية العلمية

تكمن أهمية البحث العلمية في مد المكتبة بالمعلومات، وفتح دراسات مستقبلية، وفتح المجال لتدريس علوم الإدارة الرياضية.

الأهمية التطبيقية

- 1- يعد من أهم البحوث التطبيقية في مجال الإدارة الرياضية خاصة في قطاع العمل الخاص.
- 2- قد يدفع المسؤولين إلى ضرورة مراعاة المعايير العلمية في اختيار القادة الإداريين المناسبين على مختلف مستوياتهم الإدارية القادرين صنع القرارات الاستراتيجية.
- 3- التعرف على أوجه القصور والسلبيات والمشكلات المختلفة التي تعاني منها الاتحادات الرياضية.

مشكلة البحث

من خلال ما سبق واستعراض نتائج البحوث العلمية وفي ضوء ما أوردته بعض الدراسات النظرية التي ترتبط بشكل مباشر وغير مباشر بموضوع البحث والمراجع العلمية ومن خلال خبرة الباحث الذاتية في العمل الإداري ومن خلال متابعته للعمل في المؤسسات الرياضية عبر مشاركته في نشر المقالات العلمية والإدارية في أهم الصحف المحلية ورصده لما يصدر من قبل المراكز الإعلامية للأندية والاتحادات الرياضية لاحظ الباحث من خلال متابعته المستمرة لنتائج الفرق الرياضية السعودية أثناء المنافسات الرياضية الداخلية والإقليمية والقارية وجود تذبذب وانخفاض في مستوى الأداء للفرق الرياضية في الألعاب المختلفة وعدم تحقيق مراكز متقدمة أو ميداليات أو بطولات كافية تتناسب مع حجم الدولة ومستوى الإنفاق على القطاع الرياضي بها بالرغم من تطبيق الاحتراف الرياضي منذ فترة ليست بالقصيرة نسبياً، بالإضافة إلى استمرار العجز المالي الذي يعصف بجميع المؤسسات الرياضية بالرغم من وجود الدعم الحكومي بالإضافة إلى مداخل تلك المنظمات من حقوق النقل التلفزيوني وبعض الرعاية التجارية والذي أرجعه الباحث إلى القصور في العمل الإداري وعشوائية التخطيط الاستراتيجي بالاتحادات الرياضية.

تحرص كل المنظمات الرياضية بمختلف أنواعها على تحسين وتطوير أدائها للوصول إلى الأداء المتفوق وإن واقع تلك المنظمات وخاصة الاتحادات الرياضية (موضوع الدراسة) يشير إلى أن مستوى نجاحها في تحقيق ذلك يتفاوت حسب كفاءتها في إدارة استراتيجياتها، ومن هنا يصبح تطبيق الاتحادات الرياضية لعملية الإدارة الاستراتيجية بمفهومها العلمي ضرورة ملحة وحتمية وذلك لأهمية القطاع الرياضي في المملكة العربية السعودية لاسيما وأنه يشكل إحدى الركائز الأساسية للتنمية المستدامة في ظل رؤية الحكومة إلى تطبيق الخطة الاستراتيجية 2030، كما إن البحث سيرتكز بشكل أساسي على معرفة الخطوات العلمية والعملية الواجب إتباعها في إدارة استراتيجيات الاتحادات الرياضية وكذلك خطوات تصميم الاستراتيجيات لكونها تسبق كل تصرف بل تحكم أي تصرف أو سلوك، بالإضافة إلى معرفة مدى توفر أهم متطلبات تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية وإيضاح العلاقة بين تطبيقها لأسلوب الإدارة الاستراتيجية وأدائها.

ولذا فقد اقترح الباحث اختيار الاتحادات الرياضية كمجال للتطبيق نظراً لأهمية تلك الاتحادات في تطوير الحركة الرياضية وأيضاً لما لها من اختصاصات ومسئوليات زادت من أهميتها وأكدت مشاركتها في تطوير الألعاب المختلفة من الجوانب سواء الأخلاقية أو القانونية أو الفنية وأيضاً ما تمنحه من اختصاصات ومسئوليات جديدة للعاملين والقائمين على إدارتها مما وضع على عاتقهم مسئولية اتخاذ قرارات مهمة قد تؤثر في الرياضة السعودية.

عليه يمكن تلخيص مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية والأداء في الاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية؟
- 2- هل توجد علاقة بين وضع الإدارة الاستراتيجية والأداء في الاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية؟
- 3- هل توجد علاقة بين صياغة الإدارة الاستراتيجية والأداء في الاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية؟
- 4- هل توجد علاقة بين تنفيذ الإدارة الاستراتيجية والأداء في الاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- 1- التعرف على العلاقة بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية والأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
- 2- التعرف على العلاقة بين وضع الإدارة الاستراتيجية والأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية.
- 3- التعرف على العلاقة بين صياغة الإدارة الاستراتيجية والأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
- 4- التعرف على العلاقة بين تنفيذ الإدارة الاستراتيجية والأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية.

فرضيات البحث

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية وترقية الأداء بالاتحادات الرياضية السعودية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين وضع الإدارة الاستراتيجية وترقية الأداء بالاتحادات الرياضية السعودية..

- 3- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين صياغة الإدارة الاستراتيجية وترقية الأداء بالاتحادات الرياضية السعودية..
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين تنفيذ الإدارة الاستراتيجية وترقية الأداء بالاتحادات الرياضية السعودية..

تصميم ومنهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته المختصة منها الدراسات المسحية لملائمتها لموضوع البحث.

أسلوب جمع البيانات

1- أدوات جمع البيانات

- أ- الاستبانة (الإلكترونية عن طريق موقع Monkey Survey)
- ب- المقابلة الشخصية.
- ج- الملاحظة.

2- أدوات جمع البيانات الثانوية

- أ- الكتب.
- ب- الأبحاث والدراسات والتقارير.
- ج- المجلات والدوريات والصحف.
- د- شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

3- مجتمع وعينة البحث، تم التركيز على العاملين في المجال الرياضي وشملت:

- أ- أعضاء اتحاد كرة القدم واتحاد الفروسية السعودي (إداريين ولاعبين)
- ب- مجالس إدارة اتحاد كرة القدم والفروسية السعودي ج- منسوبي وزارة الرياضة

4- أساليب تحليل البيانات:

- تم استخدام برنامج SPSS
- الترميز النقطي الحاسوبي (010101010)

النتائج

في ضوء دراسة وتحليل دور الإدارة الاستراتيجية في ترقية الأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية والتي شملها البحث خلص الباحث إلى النتائج الآتية:

- 1- بينت نتائج الدراسة أن للإدارة دور فعال في تطبيق الإدارة الاستراتيجية على العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية.
- 2- كما إنه يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في بعض الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية.
- 3- يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث المدرب – الإداري لرفع الإدارة الاستراتيجية.
- 4- توجد مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة الاستراتيجية بالاتحادات متمثلة في تحليل البيئة الخارجية.
- 5- أثبتت نتائج الدراسة أن وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات.
- 6- يستطيع فريق إدارة الأداء مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية.
- 7- تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي.
- 8- أن وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذو أهمية بدون الإدارة الاستراتيجية.
- 9- أكدت نتائج الدراسة أنه توجد أهمية كبيرة للإدارة الاستراتيجية داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام.

- 10- أن للتخطيط الاستراتيجي أثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين القائمين على العمل الإداري.
- 11- أن للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها.
- 12- للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار قيادات ومدراء قادرين على وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية.

التوصيات

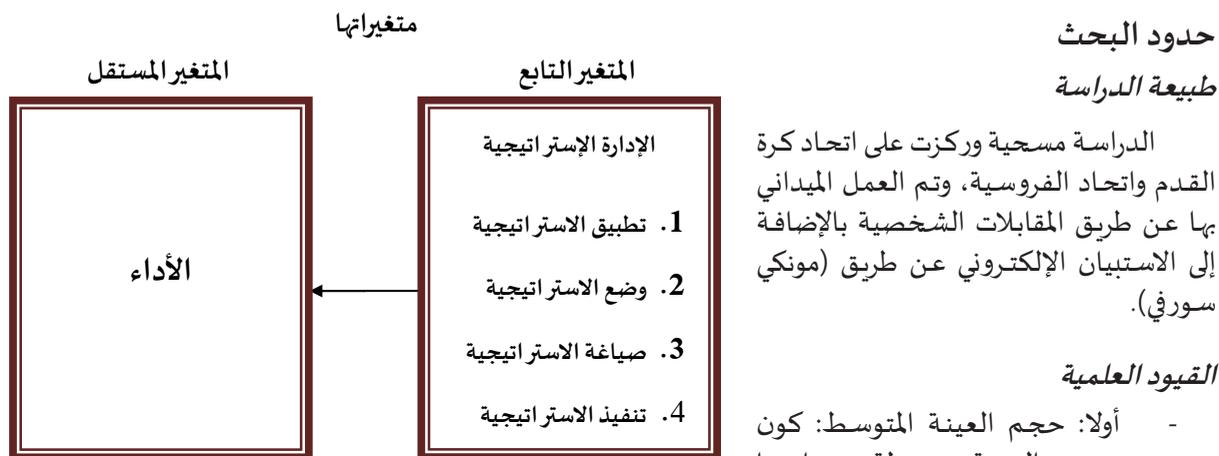
يوصي الباحث في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة بعدة توصيات يتوقع بأن يؤدي توظيفها في مجال الإدارة الرياضية بالاتحادات الرياضية أو الأندية التابعة لها أو بالجهة الإشرافية على النشاط الرياضي بالمملكة العربية السعودية المتمثلة بوزارة الرياضة إلى تطوير العمل الإداري بها والذي بدوره سينعكس بصورة إيجابية على نتائج الأداء بها سواء على المستوى الرياضي أو المالي أو حتى على مستوى تحقيق أهداف اجتماعية أخرى كالترفيه الرياضي والسياحة الرياضية الداخلية

- 1- نظراً لوجود قصور في تطبيق الإدارة الاستراتيجية أو عدم تفعيلها يرى الباحث أهمية وجود معايير علمية عند اختيار الأفراد العاملين في الاتحادات الإدارية توضع لها اعتبارات أساسية في التعيين وخاصة في الوظائف الإدارية العليا والقيادية تُبنى على أساس جانبيين وجود تأهيل علمي عالي بالإضافة إلى وجود خبرة عملية ذات علاقة كي يتمكن العاملين بها من وضع وتنفيذ الخطط الاستراتيجية التي يتم بموجبها تطبيق الإدارة الاستراتيجية بعيداً عن الاجتهادات الشخصية التي تفتقر للموضوعية.
- 2- يرى الباحث أهمية وجود وصف وظيفي محدد وواضح لكل وظيفة إدارية يتم من خلاله تحديد المهام والمسئوليات المناطة بتلك الوظيفة والصلاحيات الممنوحة لشاغلها وعلى أساسها سيكون تأدية المهام وتحقيق الأهداف المطلوبة وكذلك المحاسبة وتطبيق قرارات الحكومة الرياضية التي اعتمدت مؤخراً.
- 3- نظراً لوجود قصور واضح في تطبيق معايير الأداء بالاتحادات الرياضية يرى الباحث ضرورة عمل دورات تدريبية للعاملين بها على استراتيجيات قياس الأداء وكيفية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن وبالأخص في إدارات الموارد البشرية ومجلس الإدارة كي يتمكن الاتحاد من متابعة وتحقيق الأهداف المطلوبة سواء على المستوى الرياضي كتحقيق البطولات أو على المستوى المالي كتحقيق دخل مالي يواكب الطموحات.
- 4- يرى الباحث ضرورة وجود مؤشرات الأداء الرئيسة (Key Performance Indicators) واضحة ومحددة داخل بطاقة الأداء المتوازن لكافة العاملين بالاتحادات الرياضية ومنبثقة من المؤشرات الرئيسة التي تم اعتمادها مؤخراً من خلال رؤية 2030 يتم من خلالها قياس الأداء بصورة مجدولة وواضحة وموضوعية بعيداً عن التدخلات الشخصية.
- 5- يرى الباحث أهمية وجود خطة استراتيجية معتمدة من قبل مجلس الإدارة لكل اتحاد رياضي مبنية على أسس علمية كما تحتوي على آلية فعالة لتنفيذها بحيث تتسم بالمرونة والقدرة على مقاومة العوامل الداخلية والخارجية في البيئة الرياضية التي قد تعترضها مستقبلاً وتؤثر على جودة الأداء.
- 6- يرى الباحث ضرورة إقامة دورات تدريبية لكافة العاملين باللجان الأولمبية وكذلك العاملين بوزارة الرياضة (الجهة الإشرافية على الاتحادات الرياضية) على كيفية أعداد وقياس مؤشرات الأداء (KPI's) سواء الإداري أو الرياضي منها.

رؤى مستقبلية ودراسات مقترحة:

- 1- دراسة تحليلية لمعوقات تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية.
- 2- دراسة عن أسباب مقاومة التغيير لدى موظفي الاتحادات الرياضية.
- 3- دراسة عن تصميم بطاقة الأداء المتوازن للعاملين في الاتحاد السعودي للفروسية.
- 4- دراسة عن تصميم بطاقة الأداء المتوازن للعاملين في الاتحاد السعودي للفروسية.
- 5- دراسة عن أثر تطبيق استراتيجية 2020 في هيئة الرياضة.
- 6- دراسة عن الاحتياجات التدريبية للعاملين باتحاد كرة القدم السعودي.
- 7- دراسة عن العوامل المؤثرة في انخفاض الأداء لدى الرياضيين المسجلين في اتحاد المصارعة.

- 8- دراسة عن أسباب نجاح المنتخب السعودي بتكرار تحقيق بطولة العالم لكرة القدم لذوي الاحتياجات الخاصة.
9- اتجاهات موظفي الوزارات نحو قوانين الرياضة بالمملكة العربية السعودية.



المصدر: إعداد الباحث 2019

جدول رقم (1)

قيم معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة

المحور	قيم معاملات الثبات
تطبيق الإدارة الاستراتيجية	0.840
الإلمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	0.817
تطبيق إدارة الأداء	0.722
الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	0.501
مجموع المحاور	02.88

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

للتحقق من ثبات أداة البحث، قام الباحث بحساب معاملات الثبات لها باستخدام طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمحاور بين (0.676 – 0.850)، و (0.88) للاستبانة ككل، وهي قيم مقبولة لإجراء الدراسة. جدول رقم (1) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء اتحاد كرة القدم السعودي ورابطة المحترفين وكذلك أعضاء اتحاد الفروسية السعودي وعدد من المسؤولين بهيئة الرياضة والإعلاميين والأكاديميين الرياضيين.

كما تمّ اختيار مفردات عينة البحث من مجتمع الدراسة الموضح في الفقرة السابقة عن طريق أسلوب الحصر الشامل من مجتمع الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث حيث تم توزيع عدد (50) استمارة (ورقية) وتم طرح الاستبانة على رابط إلكتروني، حيث تم استرداد عدد (50) استمارة ورقية، كما تم ملئ (54) استمارة إلكترونية بنسبة استرداد بلغت (100) % ويعتبر معدل الاستجابة من المعدلات العالية باعتباره يفوق الحدود المتعارف عليها (75) % ولعل الارتفاع النسبي للردود يمكن إرجاعه إلى المتابعة المستمرة من جانب الباحث.

قيمة ألفا كرونباخ لكل المحاور 02.88 وهي تعتبر قيمة تقترب من الواحد الصحيح إلى درجة عالية مما يدل على أن المحاور تتمتع بقدر عالٍ من الثبات وبالتالي جودتها وملاءمتها للدراسة.

جدول رقم (2)
إحصاء الثبات

مجموع المحاور	قيمة ألفا كرونباخ
34	0.840

من الجدول رقم (2) نجد أن: عدد العبارات في الاستبيان 34 عبارة. قيمة ألفا كرونباخ (معدل ثبات الاستبيان) تساوي (0.840) وهي قيمة مرتفعة.

تحليل البيانات

جدول رقم (3)

مجموع الإحصاء

ألفا كرونباخ	الارتباط	التباين	الوسط	العبارات
.834	.400	67.814	46.61	Q1- للإدارة دور فعال في تطبيق الإدارة الاستراتيجية على العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية
.847	.066	70.188	46.12	Q2- من خلال خبراتكم في العمل الإداري تعتبر الإدارة الاستراتيجية محدودة النطاق داخل الاتحادات الرياضية
.854	-.129	73.009	45.47	Q3- يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.838	.271	69.504	46.67	Q4- يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث (المدرّب – الإداري) لرفع الإدارة الاستراتيجية
.836	.348	69.202	46.70	Q5- دراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية من حيث (مكوناتها وأهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
.851	-.029	71.514	45.52	Q6- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون الإدارة الاستراتيجية
.835	.365	68.131	46.57	Q7- توجد أهمية كبيرة للإدارة الاستراتيجية داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام
.835	.362	67.863	46.54	Q8- توجد مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة الاستراتيجية بالاتحادات متمثلة في تحليل البيئة الخارجية (فرص – تهديدات)
.838	.280	68.521	46.56	Q9- تتأثر الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية لنقاط القوة – الضعف (في البيئة الداخلية)
.849	.006	71.084	45.44	Q10- يمكن للإدارة الاستراتيجية الاستغناء عن تطبيقها داخل الهيكل التنظيمي للاتحادات الرياضية – الشركات دون الرجوع إليها
.829	.615	66.373	46.62	Q11- للتخطيط الاستراتيجي أثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين (القائمين علي العمل الإداري - القيادات العليا) بالاتحادات

ألفا كرونباخ	الارتباط	التباين	الوسط	العبارات
.832	.457	66.116	46.51	Q12- تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية مع الإلمام بمعرفة كيفية التطبيق
.829	.555	65.292	46.40	Q13- الإلمام المعرفي للإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة
.832	.545	67.296	46.65	Q14- للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها
.830	.552	65.938	46.56	Q15- يعتبر دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية وداخل الاتحادات الرياضية - الشركات (ذات أهمية لمعرفة الواقع الحالي)
.831	.573	67.212	46.67	Q16- للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار (قيادات - مدراء) قادرين علي وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية
.830	.532	65.709	46.51	Q17- يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية
.835	.389	67.165	46.49	Q18- اختيار القيادات الاستراتيجية للإداري ذو المؤهل الدراسي العلمي ضرورة لنجاح المنظمات الرياضية وتنفيذ الاستراتيجيات المرغوب فيها
.833	.493	67.869	46.68	Q19- وجود الهياكل التنظيمية وارتباطها بالتخطيط الاستراتيجي يساعد علي إنجاز المهام بكل سلاسة داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية - الشركات).
.833	.442	67.363	46.62	Q20- للإدارة الاستراتيجية دور فعال لإدارة الأداء على جميع العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية
.833	.462	67.251	46.61	Q21- دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث (مكوناتها - أهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
.850	.046	70.267	45.65	Q22- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون وجود إدارة الأداء
.832	.558	67.671	46.69	Q23- تعتبر إدارة الأداء في تنفيذ عملية التخطيط الاستراتيجي داخل الاتحادات الرياضية من الأهمية القصوى لتقدم الأنشطة الرياضية
.830	.650	67.124	46.70	Q24- فاعلية (الاتصالات الإدارية - إدارة الوقت - إدارة التغيير) من فوائد تواجد إداريين للإدارة الأداء داخل المؤسسات الرياضية وذلك لتفهمهم لعملية الإدارة الاستراتيجية
.834	.426	68.109	46.66	Q25- وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات).
.831	.552	66.814	46.64	Q26- يستطيع فريق إدارة الأداء مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية
.832	.537	67.678	46.67	Q27- لابد من قياس كفاءة الإداريين داخل المؤسسات الرياضية عبر إدارة الأداء وذلك لتوجيه رسالة للاتحادات بأهمية الإدارة الاستراتيجية
.836	.330	68.192	46.55	Q28- تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي
.836	.354	67.745	46.55	Q29- تنفيذ قياس الأداء يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية بالاتحادات مع الإلمام بمعرفة كيفية التطبيق
.837	.436	69.960	46.78	Q30- مع وجود هيكل كبير داخل كل مؤسسة رياضية للفرق الرياضية من (مدير فني - مساعد مدير فني - لاعب - أخصائي إصابات - معد نفسي - معد أحمال بدنية - وإداري الفريق) لابد من وجود معايير للأداء تراعي الفروق الفردية بين العاملين
.835	.376	67.874	46.60	Q31- تعتبر المرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب أساسي دون الإخلال بما ورد في الخطة الفريق) الاستراتيجية
.830	.579	66.775	46.64	Q32- وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن (المالي - العميل - العمليات الداخلية - التعلم) ضرورة لنجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية
.831	.496	66.402	46.58	Q33- تطبيق مقاييس الأداء على كافة العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب رئيس لمبدأ الشفافية والمسائلة على جميع العاملين بها
.843	.208	67.740	45.66	Q34- يمكن للإدارة الأداء داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية - الشركات) قياس الأداء دون الرجوع للخطة الاستراتيجية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

من الجدول السابق نجد أن جميع العبارات مهمة في الاستبيان.

جدول رقم (4)

إحصاء الثبات

مجموع المحاور	قيمة ألفا كرونباخ
10	0.325

ثبات المحور الأول (تطبيق الإدارة الاستراتيجية)
من الجدول رقم (4) نجد أن: عدد العبارات في الاستبيان 10 عبارات. قيمة ألفا كرونباخ (معدل ثبات الاستبيان) تساوي (0.325) وهي قيمة منخفضة

جدول رقم (5)

المجموع الإحصائي للمحور

ألفا كرونباخ	الارتباط	التباين	الوسط	العبارات
.282	.173	5.903	15.02	Q1- للإدارة دور فعال في تطبيق الإدارة الاستراتيجية على العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية
.350	.036	5.824	14.54	Q2- من خلال خبراتكم في العمل الإداري تعتبر الإدارة الاستراتيجية محدودة النطاق داخل الاتحادات الرياضية
.306	.114	5.521	13.88	Q3- يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.315	.086	6.274	15.09	Q4- يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث (المدرّب – الإداري) لرفع الإدارة الاستراتيجية
.298	.148	6.200	15.12	Q5- دراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية من حيث (مكوناتها وأهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
.254	.200	5.112	13.93	Q6- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون الإدارة الاستراتيجية
.285	.166	5.922	14.98	Q7- توجد أهمية كبيرة للإدارة الاستراتيجية داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام
.309	.101	6.027	14.95	Q8- توجد مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة الاستراتيجية بالاتحادات متمثلة في تحليل البيئة الخارجية (فرص – تهديدات).
.299	.125	5.912	14.97	Q9- تتأثر الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية لنقاط القوة – الضعف (في البيئة الداخلية
.317	.094	5.639	13.86	Q10- يمكن للإدارة الاستراتيجية الاستغناء عن تطبيقها داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية – الشركات) دون الرجوع إليها

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

جدول رقم (6)

إحصاء الثبات

مجموع المحاور	قيمة ألفا كرونباخ
9	.817

من الجدول السابق نجد أن بعض العبارات لها اختلاف كبير في آراء المشاركين في الاستبيان.

ثبات المحور الثاني (وضع الإدارة الاستراتيجية)

من الجدول رقم (6) نجد أن: عدد العبارات في الاستبيان 9 عبارات. قيمة ألفا كرونباخ (معدل ثبات الاستبيان) تساوي (0.817) وهي قيمة مرتفعة

جدول رقم (7)

المجموع الإحصائي للمحور الثاني

ألفا كرونباخ	الارتباط	التباين	الوسط	العبارات
.794	.565	9.489	10.29	Q11- للتخطيط الاستراتيجي اثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين (القائمين علي العمل الإداري – القيادات العليا) بالاتحادات
.801	.506	8.941	10.17	Q12- تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية مع الإلمام بمعرفة كيفية التطبيق
.804	.481	9.131	10.07	Q13- الإلمام المعرفي للإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة
.791	.609	9.520	10.32	Q14- للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها
.793	.559	9.106	10.22	Q15- يعتبر دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية وداخل (الاتحادات الرياضية – الشركات) ذات أهمية لمعرفة الواقع الحالي
.798	.540	9.759	10.34	Q16- للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار (قيادات – مدراء) قادرين علي وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية
.801	.504	9.115	10.17	Q17- يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية
.808	.450	9.296	10.15	Q18- اختيار القيادات الاستراتيجية للإداري ذو المؤهل الدراسي العلمي ضرورة لنجاح المنظمات الرياضية وتنفيذ الاستراتيجيات المرغوب فيها
.799	.528	9.821	10.35	Q19- وجود الهياكل التنظيمية وارتباطها بالتخطيط الاستراتيجي يساعد علي إنجاز المهام بكل سلاسة داخل (الأندية – المؤسسات الأولمبية – الشركات)

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

من الجدول السابق نجد أن جميع العبارات مهمة في الاستبيان.

ثبات المحور الثالث (صياغة الإدارة الاستراتيجية والأداء)

جدول رقم (8)

إحصاء الثبات

من الجدول رقم (8) نجد أن: عدد العبارات في الاستبيان 9 عبارات. قيمة ألفا كرونباخ (معدل

ثبات الاستبيان) تساوي (0.722) وهي قيمة مرتفعة

مجموع قيمة ألفا	9
المحاور كرونباخ	.722

جدول رقم (9)

المجموع الإحصائي للمحور الثالث

ألفا كرونباخ	الارتباط	التباين	الوسط	العبارات
.698	.391	6.847	10.59	Q20- للإدارة الاستراتيجية دور فعال لإدارة الأداء على جميع العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية
.657	.615	6.287	10.57	Q21- دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث (مكوناتها - أهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
.838	-.089-	7.948	9.62	Q22- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون وجود إدارة الأداء
.651	.738	6.520	10.65	Q23- تعتبر إدارة الأداء في تنفيذ عملية التخطيط الاستراتيجي داخل الاتحادات الرياضية من الأهمية القصوى لتقدم الأنشطة الرياضية
.689	.478	7.080	10.66	Q24- فاعلية (الاتصالات الإدارية - إدارة الوقت - إدارة التغيير) من فوائد تواجد إداريين للإدارة الأداء داخل المؤسسات الرياضية وذلك لتفهمهم لعملية الإدارة الاستراتيجية
.690	.445	6.936	10.63	Q25- وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات).
.656	.635	6.377	10.61	Q26- يستطيع فريق إدارة الأداء مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية
.675	.566	6.817	10.63	Q27- لابد من قياس كفاءة الإداريين داخل المؤسسات الرياضية عبر إدارة الأداء وذلك لتوجيه رسالة للاتحادات بأهمية الإدارة الاستراتيجية
.691	.431	6.641	10.51	Q28- تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

جدول رقم (10)

إحصاء الثبات

من الجدول السابق نجد أن جميع العبارات مهمة في الاستبيان.

مجموع قيمة ألفا	6
المحاور كرونباخ	.501

ثبات المحور الرابع (تنفيذ الإدارة الاستراتيجية الأداء):

من الجدول رقم (10) نجد أن: عدد العبارات في الاستبيان 6 عبارة. قيمة ألفا كرونباخ (معدل

ثبات الاستبيان) تساوي (0.501) وهي قيمة متوسطة.

جدول رقم (11)

المجموع الإحصائي للمحور

ألفا كرونباخ	الارتباط	التباين	الوسط	العبارات
.427	.309	2.960	6.97	Q29- تنفيذ قياس الأداء يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية بالاتحادات مع الإلمام بمعرفة كيفية التطبيق
.471	.313	3.677	7.20	Q30- مع وجود هيكل كبير داخل كل مؤسسة رياضية للفرق الرياضية من (مدير فني - مساعد مدير فني - لاعب - أخصائي إصابات - معد نفسي - معد أحمال بدنية - وإداري الفريق) لابد من وجود معايير للأداء تراعي الفروق الفردية بين العاملين
.466	.236	3.204	7.02	Q31- تعتبر المرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب أساسي دون الإخلال بما ورد في الخطة - مع الاستراتيجية
.398	.398	3.073	7.07	Q32- وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن (المالي - العميل - العمليات الداخلية - التعلم) ضرورة لنجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية
.335	.473	2.680	7.00	Q33- تطبيق مقاييس الأداء على كافة العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب رئيس لمبدأ الشفافية والمسائلة على جميع العاملين بها
.625	.068	2.934	6.09	Q34- يمكن للإدارة الأداء داخل الهيكل التنظيمي (للالاتحادات الرياضية - الشركات) قياس الأداء دون الرجوع للخطة الاستراتيجية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

من الجدول (11) نجد أن بعض العبارات كان لها أثر سلبي في الاستبيان.

اختبار الفرضيات

إحصاءات وتحليل إجابات المحاور الأربعة

جدول رقم (12)

ارتباط محاور الدراسة
الارتباط

العلاقة	المقياس	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	86	11	7				
النسبة	82.7%	10.6%	6.7%				أوافق
التكرار	56	21	27				
النسبة	53.8%	20.2%	26.0%				محايد
التكرار	25	15	64				لا
النسبة	24.0%	14.4%	61.5%				أوافق
التكرار	90	10	4				
النسبة	88.5%	9.6%	3.8%				أوافق
التكرار	92	9	3				
النسبة	88.5%	8.7%	2.9%				أوافق
التكرار	29	12	63				
النسبة	27.9%	11.5%	60.6%				محايد
التكرار	81	17	6				
النسبة	77.9%	16.3%	5.8%				أوافق
التكرار	80	16	8				
النسبة	76.9%	15.4%	7.7%				أوافق
التكرار	84	10	10				
النسبة	80.8%	9.6%	9.6%				أوافق
التكرار	23	16	65				لا
النسبة	22.1%	15.4%	62.5%				أوافق
التكرار	646	137	357				
النسبة	62.11%	13.17%	24.71%				أوافق

جدول رقم (13)

المحور الأول (تطبيق الإدارة الاستراتيجية والأداء)

العلاقة	المقياس	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	86	11	7				
النسبة	82.7%	10.6%	6.7%				أوافق
التكرار	56	21	27				
النسبة	53.8%	20.2%	26.0%				محايد
التكرار	25	15	64				لا
النسبة	24.0%	14.4%	61.5%				أوافق
التكرار	90	10	4				
النسبة	88.5%	9.6%	3.8%				أوافق
التكرار	92	9	3				
النسبة	88.5%	8.7%	2.9%				أوافق
التكرار	29	12	63				
النسبة	27.9%	11.5%	60.6%				محايد
التكرار	81	17	6				
النسبة	77.9%	16.3%	5.8%				أوافق
التكرار	80	16	8				
النسبة	76.9%	15.4%	7.7%				أوافق
التكرار	84	10	10				
النسبة	80.8%	9.6%	9.6%				أوافق
التكرار	23	16	65				لا
النسبة	22.1%	15.4%	62.5%				أوافق
التكرار	646	137	357				
النسبة	62.11%	13.17%	24.71%				أوافق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

إن لتطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الاتحادات الرياضية دور مهم في تطوير الأداء بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية وكان الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح 1.62 وانحراف معياري 0.258.

الفرضية الأولى هي:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية وترقية الأداء بالاتحادات الرياضية السعودية. الإجابة على الفرضية الأولى: اتضح من الاستنتاج لنتائج المحور الأول أنه يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية وترقية الأداء بالاتحادات الرياضية السعودية بالفرضية غير مقبولة إحصائيًا (متوسط مرجح 1.62 وانحراف معياري 0.258) ولا يمكن الأخذ بها.

من الجدول (14) يتضح لنا أن: آراء متلقي الاستبيان كانت جميعها مع أوافق. وكان آراء متلقي الاستبيان (أوافق) بالنسبة لإجمالي المحور.

الاستنتاج الإجمالي للمحور الثاني (وضع الإدارة الاستراتيجية والأداء)

إن الإلمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية يساهم بشكل كبير في وضع الخطط الاستراتيجية من أجل تطوير الأداء وان اختيار الاستراتيجيات على المسعى الوظيفي يجب أن يكون على مستوى المؤهل العلمي في الإدارة الاستراتيجية،

جدول رقم (14)
المحور الثاني (وضع الإدارة الاستراتيجية والأداء)

العبرة	المقياس	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	86	13	5				
النسبة	%82.7	%12.5	%4.8				أوافق
التكرار	83	7	14				
النسبة	%79.8	%6.7	%13.5				أوافق
التكرار	69	24	11				
النسبة	%66.3	%23.1	%10.6				أوافق
التكرار	88	12	4				
النسبة	%84.6	%11.5	%3.8				أوافق
التكرار	83	12	9				
النسبة	%79.8	%11.5	%8.7				أوافق
التكرار	90	10	4				
النسبة	%86.5	%9.6	%3.8				أوافق
التكرار	80	13	11				
النسبة	%76.9	%12.5	%10.6				أوافق
التكرار	78	15	11				
النسبة	%75.0	%14.4	%10.6				أوافق
التكرار	91	9	4				
النسبة	%87.5	%8.7	%3.8				أوافق
التكرار	748	115	74				
النسبة	%79.82	%12.27	%7.89				أوافق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

جدول رقم (15)
المحور الثالث (صياغة الإدارة الاستراتيجية والإداء)

العبرة	المقياس	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	89	7	8				
النسبة	%85.6	%6.7	%7.7				أوافق
التكرار	86	11	7				
النسبة	%82.7	%10.6	%6.7				أوافق
التكرار	37	10	57				
النسبة	%35.6	%9.6	%54.8				محايد
التكرار	91	10	3				
النسبة	%87.5	%9.6	%2.9				أوافق
التكرار	92	9	3				
النسبة	%88.5	%8.7	%2.9				أوافق
التكرار	90	9	5				
النسبة	%86.5	%8.7	4.8				أوافق
التكرار	89	9	6				
النسبة	85.6	8.7	5.8				أوافق
التكرار	89	12	3				
النسبة	%85.6	%11.5	%2.9				أوافق
التكرار	81	15	8				
النسبة	%77.9	14.4	%7.7				أوافق
التكرار	744	92	154				
النسبة	%75.15	%9.29	%15.55				أوافق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

وكان الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح 1.27 وانحراف معياري 0.377.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين وضع الاستراتيجيات على المستوى الوظيفي المطبقة في الاتحادات محل البحث والأداء.

اتضح من الاستنتاج لنتائج المحور الثاني أنه يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين وضع الاستراتيجيات على المستوى الوظيفي المطبقة في الاتحادات محل البحث والأداء بالفرضية غير مقبولة إحصائياً (متوسط مرجح المحور 1.27 انحراف معياري 0.377) ولا يمكن الأخذ بها.

من الجدول (15) يتضح لنا أن: آراء متلقي الاستبيان كانت بين الموافق والمحايد. وكان آراء متلقي الاستبيان (أوافق) بالنسبة لإجمالي المحور.

الاستنتاج الإجمالي للمحور الثالث (صياغة الإدارة الاستراتيجية والأداء):

إن إدارة الأداء تساهم بشكل فعال في ضبط وتحسين الخطط الاستراتيجية إنها يجب أن تكون مبنية على التقنيات والمعايير العلمية لإدارة الأداء وان التصميم الفعال للإدارة الاستراتيجية يجب أن يستند على المفاهيم العلمية. وكان الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح 1.31 وانحراف معياري 0.321.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين صياغة الاستراتيجية وإدارة الأداء في الاتحادات محل البحث والأداء

الإجابة على الفرضية الثالثة: اتضح من الاستنتاج لنتائج المحور الثاني أنه يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين صياغة الاستراتيجيات وإدارة الأداء في الاتحادات محل البحث والأداء (متوسط مرجح المحور 1.31 انحراف معياري 0.321) بالفرضية غير مقبولة إحصائياً ولا يمكن الأخذ بها.

من الجدول (16) يتضح لنا أن آراء متلقي الاستبيان كانت بين الموافق والمحايد وكان آراء متلقي الاستبيان (أوافق) بالنسبة لإجمالي المحور.

إن من المهم الإلمام بمفاهيم تنفيذ الإدارة الاستراتيجية والأداء التي تساهم بشكل كبير في تنظيم العملية الإدارية داخل الاتحادات الرياضية والمؤسسات ويجب أن تبني المفاهيم والمعايير لقياس الأداء على أساس علمي كما يجب أن تتضمن جميع العاملين، كما أنه من المهم أن تضع الخطة الاستراتيجية إدارة

جدول رقم (16)
المحور الرابع (تنفيذ الإدارة الاستراتيجية والإداء)

العبرة	المقياس	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
التكرار	83	11	10				
النسبة	79.8%	10.6%	9.6%			0.637	أوافق
التكرار	97	7	0				
النسبة	93.3%	6.7%	0%			0.252	أوافق
التكرار	86	10	8				
النسبة	82.7%	9.6%	7.7%			0.587	أوافق
التكرار	88	11	5				
النسبة	84.6%	10.6%	4.8%			0.510	أوافق
التكرار	88	8	10				
النسبة	82.7%	7.7%	9.6%			0.627	أوافق
التكرار	38	9	57				
النسبة	36.5%	8.7%	54.8%			0.943	محايد
التكرار	478	56	90				
النسبة	76.60%	8.97%	14.42%			0.335	أوافق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

الأداء من أولوياتها، وكان الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح 1.37 وانحراف معياري 0.335.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين عملية تنفيذ الإدارة الاستراتيجية والأداء.

الإجابة على الفرضية الرابعة: اتضح من الاستنتاج لنتائج المحور الثاني أنه يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين عملية تنفيذ الاستراتيجيات المطبقة في الاتحادات محل البحث والأداء بالمفهوم العلمي الواجب تطبيقها، فالفرضية غير مقبولة إحصائياً (متوسط مرجح المحور 1.37 انحراف معياري 0.335) ولا يمكن الأخذ بها.

مناقشة النتائج في ضوء فروض الدراسة:

فيما يلي سيتم مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفروض الموضوعية للبحث من واقع نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري والتي تذهب إلى وجود علاقة بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية وتطوير الأداء الفني والإداري بالاتحادات الرياضية موضوع الدراسة.

جدول رقم (17)
نتائج المحور الأول (تطبيق الإدارة الاستراتيجية والأداء):
الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q1- للإدارة دور فعال في تطبيق الإدارة الاستراتيجية على العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية	ارتباط بيرسون
.381**	1	
.000		الارتباط المعنوية
104	104	N
1	.381**	ارتباط بيرسون
	.000	المعنوية
104	104	N

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

1- أوضحت نتائج العبرة الأولى (لإدارة دور فعال في تطبيق الإدارة الاستراتيجية على العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية) أن للإدارة دور فعال في تطبيق الإدارة الاستراتيجية على العاملين داخل الاتحادات الرياضية وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.24 وانحراف معياري 0.566 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.381 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q2- من خلال خبراتكم في العمل الإداري تعتبر الإدارة الاستراتيجية محدودة النطاق داخل الاتحادات الرياضية	ارتباط بيرسون
.363**	1	
.000		الارتباط المعنوية
104	104	N
1	.363**	ارتباط بيرسون
	.000	المعنوية
104	104	N

2- أوضحت نتائج العبارة الثانية (من خلال خبراتكم في العمل الإداري تعتبر الإدارة الاستراتيجية محدودة النطاق داخل الاتحادات الرياضية) أن الإدارة الاستراتيجية موجودة ولكن بصورة متفاوتة داخل الاتحادات الرياضية وكان الاتجاه العام لها محايد بمتوسط مرجح 1.72 وانحراف معياري 0.853 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.363 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q3- يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية	ارتباط بيرسون	Q3- يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.432**	1	ارتباط بيرسون	Q3- يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.432**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.000		المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

3- أوضحت نتائج العبارة الثالثة (يمكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية) أنه من غير الممكن الوصول إلى المراكز المتقدمة في جميع الأنشطة الرياضية من غير تطبيق الإدارة الاستراتيجية وكان الاتجاه العام لها لا أوافق بمتوسط مرجح 2.37 وانحراف معياري 0.850 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.432 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q4- يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث (المدرّب - الإداري) لرفع الإدارة الاستراتيجية	ارتباط بيرسون	Q4- يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث (المدرّب - الإداري) لرفع الإدارة الاستراتيجية
.265**	1	ارتباط بيرسون	Q4- يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث (المدرّب - الإداري) لرفع الإدارة الاستراتيجية
.007		المعنوية	
104	104	N	
1	.265**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.007		المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

4- أوضحت نتائج العبارة الرابعة (يوجد ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث (المدرّب - الإداري) لرفع الإدارة الاستراتيجية) أن هناك ارتباط وثيق بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الأندية من حيث المدرّب والإداري لرفع الإدارة الاستراتيجية وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.17 وانحراف معياري 0.471 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.265 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q5- دراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية من حيث (مكوناتها وأهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالملكة العربية السعودية	ارتباط بيرسون	Q5- دراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية من حيث (مكوناتها وأهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالملكة العربية السعودية
.308**	1	ارتباط بيرسون	Q5- دراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية من حيث (مكوناتها وأهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالملكة العربية السعودية
.001		المعنوية	
104	104	N	
1	.308**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
.001		المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

- 5- أوضحت نتائج العبارة الخامسة (دراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية من حيث مكوناتها وأهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية) أن لدراسة مفهوم الإدارة الاستراتيجية ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.14 وانحراف معياري 0.428 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.308 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q6- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون الإدارة الاستراتيجية	ارتباط بيرسون	Q6- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون الإدارة الاستراتيجية
.517**	1	المعنوية	
.000		N	
104	104		
1	.517**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

- 6- أوضحت نتائج العبارة السادسة (وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون الإدارة الاستراتيجية) أن وضع الخطط السنوية مهم ولكن يجب أن يكون في وجود الإدارة وكان الاتجاه العام لها محايد بمتوسط مرجح 2.33 وانحراف معياري 0.886 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.517 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q7- توجد أهمية كبيرة للإدارة الاستراتيجية داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام	ارتباط بيرسون	Q7- توجد أهمية كبيرة للإدارة الاستراتيجية داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام
.375**	1	المعنوية	
.000		N	
104	104		
1	.375**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

- 7- أوضحت نتائج العبارة السابعة (توجد أهمية كبيرة للإدارة الاستراتيجية داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام) إن للإدارة الاستراتيجية أهمية كبيرة داخل أهداف الاتحادات الرياضية في جميع الأنشطة بوجه عام وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.28 وانحراف معياري 0.565 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.375 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q8- توجد مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة الاستراتيجية بالاتحادات متمثلة في تحليل البيئة الخارجية (فرص - تهديدات)	ارتباط بيرسون	Q8- توجد مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة الاستراتيجية بالاتحادات متمثلة في تحليل البيئة الخارجية (فرص - تهديدات)
.331**	1	المعنوية	
.001		N	
104	104		
1	.331**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
	.001	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

- 8- أوضحت نتائج العبارة الثامنة (توجد مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة الاستراتيجية بالاتحادات متمثلة في تحليل البيئة الخارجية (فرص - تهديدات) أن هناك مؤثرات خارجية تؤثر على الدور الفعال للإدارة

الاستراتيجية وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.31 وانحراف معياري 0.609 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.331 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q9- تتأثر الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية لنقاط (القوة - الضعف) في البيئة الداخلية	ارتباط بيرسون	Q9- تتأثر الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية لنقاط (القوة - الضعف) في البيئة الداخلية
.362**	1	ارتباط بيرسون	Q9- تتأثر الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية لنقاط (القوة - الضعف) في البيئة الداخلية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.362**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

9- أوضحت نتائج العبارة التاسعة (تتأثر الإدارة الاستراتيجية في الاتحادات الرياضية لنقاط (القوة - الضعف) في البيئة الداخلية) أن للبيئة الداخلية في الاتحادات الرياضية من حيث القوة والضعف لها تأثير على الإدارة وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.29 وانحراف معياري 0.634 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.362 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق الإدارة الاستراتيجية	Q10- يمكن للإدارة الاستراتيجية الاستغناء عن تطبيقها داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية - الشركات) دون الرجوع إليها	ارتباط بيرسون	Q10- يمكن للإدارة الاستراتيجية الاستغناء عن تطبيقها داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية - الشركات) دون الرجوع إليها
.407**	1	ارتباط بيرسون	Q10- يمكن للإدارة الاستراتيجية الاستغناء عن تطبيقها داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية - الشركات) دون الرجوع إليها
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.407**	ارتباط بيرسون	تطبيق الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

10- أوضحت نتائج العبارة العاشرة (يمكن للإدارة الاستراتيجية الاستغناء عن تطبيقها داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية - الشركات) دون الرجوع إليها) انه لا يمكن الاستغناء عن تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل الهيكل التنظيمي للاتحادات وكان الاتجاه العام لها لا أوافق بمتوسط مرجح 2.40 وانحراف معياري 0.830 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.407 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

جدول رقم (18)

نتائج المحور الثاني (وضع الإدارة الاستراتيجية والأداء) الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q11- للتخطيط الاستراتيجي اثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين (القائمين علي العمل الإداري - القيادات العليا) بالاتحادات	ارتباط بيرسون	Q11- للتخطيط الاستراتيجي اثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين (القائمين علي العمل الإداري - القيادات العليا) بالاتحادات
.665**	1	ارتباط بيرسون	Q11- للتخطيط الاستراتيجي اثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين (القائمين علي العمل الإداري - القيادات العليا) بالاتحادات
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.665**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

11- أوضحت نتائج العبارة الأولى (للتخطيط الاستراتيجي أثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين (القائمين على العمل الإداري - القيادات العليا) بالاتحادات) أن للتخطيط الاستراتيجي أثر ملحوظ من حيث مراعاة الفروق الفردية بين القائمين على العمل الإداري والقيادات العليا بالاتحادات وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.22 وانحراف معياري 0.521 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.665 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q12- تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق	ارتباط بيرسون	Q12- تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق
.652**	1	ارتباط بيرسون	Q12- تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.652**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
.000		المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

12- أوضحت نتائج العبارة الثانية (تنفيذ الخطة الاستراتيجية يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق) أن من يقوم بتنفيذ الخطة الاستراتيجية هم الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية ويجب عليهم معرفة كيفية واتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.34 وانحراف معياري 0.705 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.652 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q13- الإمام المعرفي للإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة	ارتباط بيرسون	Q13- الإمام المعرفي للإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة
.628**	1	ارتباط بيرسون	Q13- الإمام المعرفي للإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.628**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
.000		المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

13- أوضحت نتائج العبارة الثالثة (الإمام المعرفي للإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة) أن الإمام المعرفي بالإدارة الاستراتيجية يتم بشكل عام من خلال التحليل الرباعي للبيئة وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.44 وانحراف معياري 0.680 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.628 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q14- للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها	ارتباط بيرسون	Q14- للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها
.694**	1	ارتباط بيرسون	Q14- للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.694**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
.000		المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

14- أوضحت نتائج العبارة الرابعة (للإدارة الاستراتيجية دور هام لتنفيذ الخطة السنوية مع الرقابة عليها) انه يجب تنفيذ الخطة السنوية والرقابة عليها من قبل الإدارة الاستراتيجية وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.19 وانحراف معياري 0.484 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.694 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q15- يعتبر دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية (داخل الاتحادات الرياضية - الشركات ذات أهمية لمعرفة الواقع الحالي	ارتباط بيرسون	Q15- يعتبر دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية (داخل الاتحادات الرياضية - الشركات ذات أهمية لمعرفة الواقع الحالي
.677**	1	ارتباط بيرسون	Q15- يعتبر دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية (داخل الاتحادات الرياضية - الشركات ذات أهمية لمعرفة الواقع الحالي
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.677**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

15- أوضحت نتائج العبارة الخامسة (يعتبر دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية وداخل الاتحادات الرياضية - الشركات ذات أهمية لمعرفة الواقع الحالي) انه من المهم دراسة الواقع الحالي للرياضة في السعودية قبل استخدام الاستراتيجية الإدارية لمعرفة فرق التطور للاتحادات والشركات وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.29 وانحراف معياري 0.618 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.677 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q16- للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار (قيادات - مدراء) قادرين علي وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية	ارتباط بيرسون	Q16- للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار (قيادات - مدراء) قادرين علي وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية
.635**	1	ارتباط بيرسون	Q16- للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار (قيادات - مدراء) قادرين علي وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.635**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

16- أوضحت نتائج العبارة السادسة (للتخطيط الاستراتيجي دور في اختيار (قيادات - مدراء) قادرين على وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية) انه يجب أن يتم اختيار قيادات ومدراء قادرين على وضع الخطط الاستراتيجية داخل الهيكل الإداري للأجهزة الفنية وذلك تحت منظور الخطة الاستراتيجية العامة وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.17 وانحراف معياري 0.471 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.635 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q17- يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالملكة العربية السعودية	ارتباط بيرسون	Q17- يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالملكة العربية السعودية
.642**	1	ارتباط بيرسون	Q17- يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالملكة العربية السعودية
.000		المعنوية	
104	104	N	

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q17- يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية		
1	.642**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

17- أوضحت نتائج العبارة السابعة (يستطيع الفريق الإداري مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية) أن الفريق الإداري قادر على مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.34 وانحراف معياري 0.663 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.642 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q18- اختيار القيادات الاستراتيجية للإداري ذو المؤهل الدراسي العلمي ضرورة لنجاح المنظمات الرياضية وتنفيذ الاستراتيجيات المرغوب فيها		
.600**	1	ارتباط بيرسون	Q18- اختيار القيادات الاستراتيجية للإداري ذو المؤهل الدراسي العلمي ضرورة لنجاح المنظمات الرياضية وتنفيذ الاستراتيجيات المرغوب فيها
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.600**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

18- أوضحت نتائج العبارة الثامنة (اختيار القيادات الاستراتيجية للإداري ذو المؤهل الدراسي العلمي ضرورة لنجاح المنظمات الرياضية وتنفيذ الاستراتيجيات المرغوب فيها) أنه من الضروري اختيار ذو المؤهل العلمي للقيادات للإدارة الاستراتيجية وهذا ضروري لنجاح المنظمات الرياضية وتنفيذ الاستراتيجيات المرغوب فيها وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.36 وانحراف معياري 0.667 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.600 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية	Q19- وجود الهياكل التنظيمية وارتباطها بالتخطيط الاستراتيجي يساعد علي إنجاز المهام بكل سلاسة داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية - الشركات)		
.623**	1	ارتباط بيرسون	Q19- وجود الهياكل التنظيمية وارتباطها بالتخطيط الاستراتيجي يساعد علي إنجاز المهام بكل سلاسة داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية - الشركات)
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.623**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

19- أوضحت نتائج العبارة التاسعة (وجود الهياكل التنظيمية وارتباطها بالتخطيط الاستراتيجي يساعد على إنجاز المهام بكل سلاسة داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية - الشركات) أنه من الضروري ارتباط الهياكل التنظيمية والتخطيط الاستراتيجي من أجل إنجاز المهام بكل سلاسة داخل الأندية والمؤسسات الأولمبية والشركات وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.16 وانحراف معياري 0.464 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام

للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.632 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

جدول رقم (19)
نتائج المحور الثالث (صياغة الإدارة الاستراتيجية والأداء)
الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q20- للإدارة الاستراتيجية دور فعال لإدارة الأداء على جميع العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية	ارتباط بيرسون	Q20- للإدارة الاستراتيجية دور فعال لإدارة الأداء على جميع العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية
.553**	1	الارتباط بيرسون	Q20- للإدارة الاستراتيجية دور فعال لإدارة الأداء على جميع العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.553**	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

20- أوضحت نتائج العبارة الأولى (للإدارة الاستراتيجية دور فعال لإدارة الأداء على جميع العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية) أن أداء العاملين داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة السعودية يتم تحسينه عبر وإدارته عن طريق الإدارة الاستراتيجية الفعالة وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.22 وانحراف معياري 0.574 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.553 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q21- دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث (مكوناتها - أهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية	ارتباط بيرسون	Q21- دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث (مكوناتها - أهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
.729**	1	ارتباط بيرسون	Q21- دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث (مكوناتها - أهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.729**	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

21- أوضحت نتائج العبارة الثانية (دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث (مكوناتها - أهميتها) ضرورة في طبيعة العمل الخاص بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية) أنه من الضروري دراسة مفهوم إدارة الأداء من حيث مكوناتها وأهميتها وهذا ضروري في طبيعة العمل داخل الاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.24 وانحراف معياري 0.566 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.729 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q22- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون وجود إدارة الأداء	ارتباط بيرسون	Q22- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون وجود إدارة الأداء
.236*	1	ارتباط بيرسون	Q22- وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون وجود إدارة الأداء
.016		المعنوية	
104	104	N	
1	.236*	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
	.016	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

22- أوضحت نتائج العبارة الثالثة (وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية ذات أهمية بدون وجود إدارة الأداء) أن لإدارة الأداء دور مهم ولكن ليس دائماً عند وضع الخطط السنوية للأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية، وكان الاتجاه العام لها محايد بمتوسط مرجح 2.19 وانحراف معياري 0.936 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.236 دالة عند مستوى دلالة 0.05.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q23- تعتبر إدارة الأداء في تنفيذ عملية التخطيط الاستراتيجي داخل الاتحادات الرياضية من الأهمية القصوى لتقدم الأنشطة الرياضية	ارتباط بيرسون	Q23- تعتبر إدارة الأداء في تنفيذ عملية التخطيط الاستراتيجي داخل الاتحادات الرياضية من الأهمية القصوى لتقدم الأنشطة الرياضية
.803**	1	ارتباط بيرسون	Q23- تعتبر إدارة الأداء في تنفيذ عملية التخطيط الاستراتيجي داخل الاتحادات الرياضية من الأهمية القصوى لتقدم الأنشطة الرياضية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.803**	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

23- أوضحت نتائج العبارة الرابعة (تعتبر إدارة الأداء في تنفيذ عملية التخطيط الاستراتيجي داخل الاتحادات الرياضية من الأهمية القصوى لتقدم الأنشطة الرياضية) أن لإدارة الأداء أهمية كبيرة في تقدم الأنشطة الرياضية داخل الاتحادات الرياضية، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.15 وانحراف معياري 0.436 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.803 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q24- فاعلية (الاتصالات الإدارية - إدارة الوقت - إدارة التغيير) من فوائد تواجد إداريين للإدارة داخل المؤسسات الرياضية وذلك لتفهمهم لعملية الإدارة الاستراتيجية	ارتباط بيرسون	Q24- فاعلية (الاتصالات الإدارية - إدارة الوقت - إدارة التغيير) من فوائد تواجد إداريين للإدارة داخل المؤسسات الرياضية وذلك لتفهمهم لعملية الإدارة الاستراتيجية
.588**	1	ارتباط بيرسون	Q24- فاعلية (الاتصالات الإدارية - إدارة الوقت - إدارة التغيير) من فوائد تواجد إداريين للإدارة داخل المؤسسات الرياضية وذلك لتفهمهم لعملية الإدارة الاستراتيجية
.000		المعنوية	
104	104	N	
1	.588**	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

24- أوضحت نتائج العبارة الخامسة (فاعلية (الاتصالات الإدارية - إدارة الوقت - إدارة التغيير) من فوائد تواجد إداريين للإدارة الأداء داخل المؤسسات الرياضية وذلك لتفهمهم لعملية الإدارة الاستراتيجية) أن من فوائد إدارة الأداء فعاليات الاتصالات الإدارية وإدارة الوقت وإدارة التغيير، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.14 وانحراف معياري 0.428 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.588 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q25- وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات.	ارتباط بيرسون	Q25- وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات.
.578**	1	ارتباط بيرسون	Q25- وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات.
.000		المعنوية	
104	104	N	

تطبيق إدارة الأداء	Q25-وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل الأندية- المؤسسات الأولمبية والشركات.	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
1	.578**	المعنوية	
	.000		
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

25- أوضحت نتائج العبارة السادسة (وجود الهياكل التنظيمية للإدارة وارتباطها بإدارة الأداء يساعد على إنجاز المهام بكل يسر داخل (الأندية - المؤسسات الأولمبية والشركات) أن ارتباط الهياكل التنظيمية للإدارة بإدارة الأداء يساهم في إنجاز المهام بكل يسر داخل الأندية والمؤسسات الأولمبية والشركات، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.18 وانحراف معياري 0.498 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.578 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q26-يستطيع فريق إدارة الأداء مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
.738**	1	المعنوية	
.000			
104	104	N	
1	.738**	ارتباط بيرسون	
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

26- أوضحت نتائج العبارة السابعة (يستطيع فريق إدارة الأداء مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية) أن فريق إدارة الأداء عليه مراقبة التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وتحليل المشكلات الإدارية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية بالمملكة العربية السعودية، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.20 وانحراف معياري 0.528 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.738 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q27-لا بد من قياس كفاءة الإداريين داخل المؤسسات الرياضية عبر إدارة الأداء وذلك لتوجيه رسالة للاتحادات بأهمية الإدارة الاستراتيجية	ارتباط بيرسون	تطبيق إدارة الأداء
.667**	1	المعنوية	
.000			
104	104	N	
1	.667**	ارتباط بيرسون	
	.000	المعنوية	
104	104	N	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

27- أوضحت نتائج العبارة الثامنة (لا بد من قياس كفاءة الإداريين داخل المؤسسات الرياضية عبر إدارة الأداء وذلك لتوجيه رسالة للاتحادات بأهمية الإدارة الاستراتيجية) أنه من الضروري أن تخضع كفاءة الإداريين داخل المؤسسات الرياضية للقياس من قبل إدارة الأداء وذلك للفت الانتباه بأهمية الإدارة الاستراتيجية، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.17 وانحراف معياري 0.450 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.667 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

تطبيق إدارة الأداء	Q28- تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي	ارتباط بيرسون المعنوية	Q28- تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي
.594**	1	ارتباط بيرسون المعنوية	Q28- تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي
.000	104	N	المعنوية
104	104	N	المعنوية
1	.594**	ارتباط بيرسون المعنوية	تطبيق إدارة الأداء
.000	104	N	المعنوية
104	104	N	المعنوية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

28- أوضحت نتائج العبارة التاسعة (تتأثر الاتحادات الرياضية بالتقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي) أن التقنيات والمعايير المتبعة لإدارة الأداء تؤثر بشكل كبير على الاتحادات الرياضية لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.30 وانحراف معياري 0.605 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.594 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

جدول رقم (20)

نتائج المحور الرابع (تنفيذ الإدارة الاستراتيجية والأداء)

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	Q29- تنفيذ قياس الأداء يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية بالاتحادات مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق	ارتباط بيرسون المعنوية	Q29- تنفيذ قياس الأداء يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية بالاتحادات مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق
.581**	1	ارتباط بيرسون المعنوية <th>الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء</th>	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء
.000	104	N	المعنوية
104	104	N	المعنوية
1	.581**	ارتباط بيرسون المعنوية <td>الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء</td>	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء
.000	104	N	المعنوية
104	104	N	المعنوية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

29- أوضحت نتائج العبارة الأولى (تنفيذ قياس الأداء يتم من خلال الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية بالاتحادات مع الإمام بمعرفة كيفية التطبيق) انه من الضروري على الأفراد القائمين بالأعمال الإدارية بالاتحادات الإمام بمعرفة كيفية تطبيق قياس الأداء من أجل تطبيقها بصورة صحيحة، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.30 وانحراف معياري 0.637 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.581 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	Q30- مع وجود هيكل كبير داخل كل مؤسسة رياضية للفرق الرياضية من (مدير فني - مساعد مدير فني - لاعب - أخصائي إصابات - معد نفسي - معد أعمال بدنية - وإداري الفريق) لابد من وجود معايير للأداء تراعي الفروق الفردية بين العاملين	ارتباط بيرسون المعنوية	Q30- مع وجود هيكل كبير داخل كل مؤسسة رياضية للفرق الرياضية من (مدير فني - مساعد مدير فني - لاعب - أخصائي إصابات - معد نفسي - معد أعمال بدنية - وإداري الفريق) لابد من وجود معايير للأداء تراعي الفروق الفردية بين العاملين
.424**	1	ارتباط بيرسون المعنوية <th>الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء</th>	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء
.000	104	N	المعنوية
104	104	N	المعنوية
1	.424**	ارتباط بيرسون المعنوية <td>الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء</td>	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء
.000	104	N	المعنوية
104	104	N	المعنوية

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

30- أوضحت نتائج العبارة الثانية (مع وجود هيكل كبير داخل كل مؤسسة رياضية للفرق الرياضية من (مدير فني – مساعد مدير فني – لاعب – أخصائي إصابات – معد نفسي – معد أحمال بدنية – وإداري الفريق) لا بد من وجود معايير للأداء تراعي الفروق الفردية بين العاملين) انه من الضروري مراعاة الفروق الفردية بين العاملين وذلك حسب معايير تبني على أساس علمي للأداء، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.07 وانحراف معياري 0.252 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.424 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	Q31- تعتبر المرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب أساسي دون الإخلال بما ورد في الخطة (مدير الاستراتيجية الاستراتيجية	ارتباط بيرسون	Q31- تعتبر المرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب أساسي دون الإخلال بما ورد في الخطة (مدير الاستراتيجية
.502**	1	ارتباط بيرسون	Q31- تعتبر المرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب أساسي دون الإخلال بما ورد في الخطة (مدير الاستراتيجية	
.000		المعنوية		
104	104	N		
1	.502**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	
	.000	المعنوية		
104	104	N		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

31- أوضحت نتائج العبارة الثالثة (تعتبر المرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب أساسي دون الإخلال بما ورد في الخطة الاستراتيجية) انه من الضروري وجود مرونة في تطبيق مقاييس الأداء العلمية على العاملين بالاتحادات الرياضية لمراعاة الفروق والعوامل المؤثرة دون الإخلال بما ورد في الخطة الاستراتيجية، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.25 وانحراف معياري 0.587 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.502 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	Q32- وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن (المالي – العميل – العمليات الداخلية - التعلم) ضرورة لنجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية	ارتباط بيرسون	Q32- وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن (المالي – العميل – العمليات الداخلية - التعلم) ضرورة لنجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية
.600**	1	ارتباط بيرسون	Q32- وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن (المالي – العميل – العمليات الداخلية - التعلم) ضرورة لنجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية	
.000		المعنوية		
104	104	N		
1	.600**	ارتباط بيرسون	الإمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	
	.000	المعنوية		
104	104	N		

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

32- أوضحت نتائج العبارة الرابعة (وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن (المالي – العميل – العمليات الداخلية - التعلم) ضرورة لنجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية) أن نجاح قياس الأداء للعاملين بالاتحادات بالمؤسسات الرياضية يعتمد على وجود إداري يعرف المحاور الأربعة عند إعداد بطاقة الأداء المتوازن، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.20 وانحراف معياري 0.510 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.600 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	Q33- تطبيق مقاييس الأداء على كافة العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب رئيس لمبدأ الشفافية والمسائلة على جميع العاملين بها	Q33- تطبيق مقاييس الأداء على كافة العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب رئيس لمبدأ الشفافية والمسائلة على جميع العاملين بها
.697**	1	ارتباط بيرسون	ارتباط بيرسون
.000		المعنوية	المعنوية
104	104	N	N
1	.697**	ارتباط بيرسون	ارتباط بيرسون
.000		المعنوية	المعنوية
104	104	N	N

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

33- أوضحت نتائج العبارة الخامسة (تطبيق مقاييس الأداء على كافة العاملين بالاتحادات الرياضية مطلب رئيس لمبدأ الشفافية والمسائلة على جميع العاملين بها) انه من الضروري تطبيق مقاييس الأداء على كافة العاملين بالاتحادات الرياضية، وكان الاتجاه العام لها أوافق بمتوسط مرجح 1.27 وانحراف معياري 0.627 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.697 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الارتباط

الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء	Q34- يمكن للإدارة الأداء داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية – الشركات) قياس الأداء دون الرجوع للخطة الاستراتيجية	Q34- يمكن للإدارة الأداء داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية – الشركات) قياس الأداء دون الرجوع للخطة الاستراتيجية
.527**	1	ارتباط بيرسون	ارتباط بيرسون
.000		المعنوية	المعنوية
104	104	N	N
1	.527**	ارتباط بيرسون	ارتباط بيرسون
.000		المعنوية	المعنوية
104	104	N	N

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2018م.

34- أوضحت نتائج العبارة السادسة (يمكن للإدارة الأداء داخل الهيكل التنظيمي (للاتحادات الرياضية – الشركات) قياس الأداء دون الرجوع للخطة الاستراتيجية) انه من الصعب قياس الأداء داخل الهيكل التنظيمي دون الرجوع إلى الخطة الاستراتيجية وان إدارة الأداء هي جزء مهم من الخطة الإدارية عموماً، وكان الاتجاه العام لها محايد بمتوسط مرجح 2.18 وانحراف معياري 0.943 وكانت للعلاقة بينها وبين الاتجاه العام للمحور دلالة إحصائية بمقدار 0.527 دالة عند مستوى دلالة 0.01.

الاستنتاج الإجمالي للمحور الرابع (الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء):

إن من المهم الإلمام بمفاهيم وأساليب قياس الأداء التي تساهم بشكل كبير في تنظيم العملية الإدارية داخل الاتحادات الرياضية والمؤسسات ويجب أن تبني المفاهيم والمعايير لقياس الأداء على أساس علمي كما يجب أن تتضمن جميع العاملين، كما إنه من المهم أن تضع الخطة الاستراتيجية إدارة الأداء من أولوياتها، وكان الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح 1.37 وانحراف معياري 0.335.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين عملية تنفيذ الاستراتيجيات المطبقة في الاتحادات محل البحث وعملية قياس الأداء بالمفهوم العلمي الواجب تطبيقها.

الإجابة على الفرضية الرابعة: اتضح من الاستنتاج لنتائج المحور الثاني أنه يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين عملية تنفيذ الاستراتيجيات المطبقة في الاتحادات محل البحث وعملية قياس الأداء بالمفهوم العلمي الواجب تطبيقها، بالفرضية غير مقبولة إحصائياً (متوسط مرجح المحور 1.37 انحراف معياري 0.335) ولا يمكن الأخذ بها.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- أبو قناية، مصطفى الطيب . (2002). «مفاهيم الإدارة الاستراتيجية لدى القيادات الإدارية وأثرها في تطوير أداء المنشأة»، رسالة دكتوراه (غير منشورة) في إدارة الأعمال، جامعة الخرطوم.
- الشميمري، أحمد؛ وعبد الرحمن هيجان؛ وبشرى غنام. (2011). مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة. الرياض: مكتبة العبيكان، ص 24.
- الطهراوي، عبد المنعم رمضان . (2010). «دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات غير الحكومية في غزة»، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- النسور، جاسر . (2009). «علاقة التخطيط الاستراتيجي بأداء منظمات الأعمال»، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، مقدمة لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- تبيدي، محمد. (2010). «أثر الإدارة الاستراتيجية على كفاءة وفعالية الأداء»، رسالة دكتوراه (غير منشورة). جامعة الخرطوم.
- خيري، أحمد إبراهيم خليل. (2008). «التخطيط الاستراتيجي وأثره على الشركات الحاصلة على شهادة الأيزو»، رسالة دكتوراه (غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- رحمة، عبد الله حسن محمد نور. (8002). «أثر الإدارة الاستراتيجية على كفاءة الأداء»، رسالة دكتوراه (غير منشورة) جامعة الزعيم الأزهرى.
- زروق، بلسم. (2010). «أثر الإدارة الاستراتيجية على أداء منشآت صناعة الزيوت النباتية الغذائية»، رسالة دكتوراه (غير منشورة). جامعة الزعيم الأزهرى.
- شجاع، مؤنس. (2018). «بالأكاديميات الرياضية سنحقق آمالنا ونستعيد أمجادنا الرياضية»، صحيفة الجزيرة، 20 يونيو.
- ضحية، عبد الله آدم خميس . «أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء التدريبي في السودان»، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عبد الحافظ؛ محمد. (2014). مقدمة في الإدارة الرياضية. القاهرة: دار عبد الله للنشر، ص 25.
- علي، ناهد عثمان. (2013). «أثر مكونات الإدارة الاستراتيجية في التغيير الاستراتيجي»، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- قدور، حيدر محمد صديق. (9002). «دور الإدارة الاستراتيجية في أداء شركات البترول في السودان»، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- مصطفى، محمد المهدي . (2006). «استراتيجية تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص، بالتطبيق على مجموعة بيطار المحدودة»، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- منيف، إبراهيم. (1993). تطوير الفكر الإداري المعاصر. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 34.
- هرهرة، حسين محمد. (2006). «أثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية في البنوك في دولة الإمارات العربية المتحدة»، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- Anthony, Robert N. and Vijay Govindarajan. (1998). *Management Control Systems*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Barnett, J. & W. Wilsted. (1989). *Strategic Management: Text & Concepts*. Boston, PWS, Kent Publishing Co.
- Barney, J. (2001). "Is the Resource-based "view" a Useful Perspective for Strategic Management Research? Yes", *The Academy of Management Review*, Vol. 26, No.1.

- Boufounou, Paradkevi. (1995). "Strategic Planning and Goal Setting in the Banking Sector: Commercial Bank of Greece", *Economic Bulletin*, Oct. - Dec.
- Bowman and Asch, D. (1987). *Strategic Management*. London, MacMillan Education, LT D.
- El-Morris, G. (1987). "Competitive Marketing Strategy: A Study of Competitive Performance in the British Car Market", *Unpublished PHD Dissertation*, Strtheclyde Univ., U.K.
- Harnett, John H. and William D. Wilsted. (1989). *Strategic Management Concepts*. Boston: Pwskent Co.
- Higgins, James M. & Vincze, Julian W. (1993). *Strategic Management Text & Cases*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hoye, Russel & others. (2006). *Sport Management Principles and Application*. London.
- Kalsidoudes, M. L. (2002). *Global Strategic Planning Cultural Perspectives for Profit and Non-profit Organization*. ButterWorth Heinemann.
- Kaplan, Robert S. and David P. Norton. (2001). *The Strategy-focus Organization*. Boston: Harvard Business school Press.
- Kikolis, Lisa. (1992). *Strategic Change in the Organizing of Sport Organization in Canada*. Canada.
- Knoots, Harld & Cyril O. Donnel. (1964). *Principles of Management*. NY McGraw-Hill Book Co.
- Lockamy, Archie and James F. Cox. (1994). *Reengineering Performance Measurement: How to Align Systems to Improve Processes, Products, and Profits*. New York: Irwin Professional Publishing.
- Pearce, J. II & R. Robinson. (1997). *Strategic Management: Strategy, Formulation & Implementation*. 4th Ed. Illinois: Irwin Inc.
- Rakich, Jonathon S. and Richard G. France. (2001). "The Balanced Scorecard in Healthcare Organization: A Performance Measurement and Strategic Planning Methodology", *Hospital Topics*, Vol. 79, Issue, summer.
- Slater, Stanly F. and Others. (1997). "Strategy-based Performance Measurement", *Business Horizons*, July-Augus.
- Slovensky, David and Others. (1998). "Developing an Outcomes Report Card for Hospital: A Case Study and Implementation Guidelines," *Journal of Healthcare Management*.
- Tesoro, Ferdinand and Jack Tootson. *Implementing Global Performance Measurement Systems*, P.2, www.media.wiley.com/product_data/exepert/4x/07879474/078794744x.pdf.
- Thomas, I. (1988). *Strategic Management: Concepts, Practice and Cases*. New York, Happer and Row Publisher Inc.

مراجع الشبكة العنكبوتية

- إنجازات اتحاد السعودي لكرة القدم، موقع الموسوعة الإلكترونية ويكيبيديا على الشبكة العنكبوتية: <https://ar.wikipedia.org/wiki>
- الاتحاد السعودي يصادق على أضخم ميزانية في تاريخه، مارس 2013: <http://www.mbc.net/ar/programs/action-ya-dawry/articles>
- الموقع الرسمي للاتحاد السعودي لكرة القدم على الشبكة العنكبوتية: <http://www.thesaff.com.sa/Com-mittees.aspx>
- الموقع الرسمي للاتحاد على الشبكة العنكبوتية: <http://www.thesaff.com.sa/SaffHomePage.aspx>

- الموقع الرسمي للاتحاد على الشبكة العنكبوتية <http://www.thesaff.com.sa/SaffHomePage.aspx>
- الموقع الرسمي للمنتخب السعودي على الشبكة العنكبوتية لشهر سبتمبر 2018 [/https://www.ksa-team.com](https://www.ksa-team.com/Downloads/14-2.pdf/2001%file:///C:/Users/pc)
- النظام الأساسي للاتحادات الرياضية السعودية: [http://adm.thesaff.com.sa/App Layout/pdf/SAFF Statutes 10june2015_ara.pdf](http://adm.thesaff.com.sa/App%20Layout/pdf/SAFF%20Statutes%2010june2015_ara.pdf)
- برنامج التحول الوطني 2030: http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf
- جريدة الشرق الأوسط على الشبكة العنكبوتية، موسم 2016:129 مليون ريال إيرادات رابطة الدوري السعودي، 12 أبريل 2016 <http://aawsat.com/home/article>
- زازي، موقع هاى كوره على الشبكة العنكبوتية، يبرئ الاتحاد السعودي من الإخفاق الآسيوى، 25/01/2015، <http://hihi2.com/2015/01/25/p401616.html>
- صحيفة عكاظ، جديد اتحاد القدم استراتيجية لـ 20 عامًا لاثنين / 7 / ربيع الأول / 1436 هـ / الاثنين 29 ديسمبر. <http://okaz.com.sa/article/965122>
- لماذا غابت شمس السعودية عن المونديال؟، موقع كورره على الشبكة العنكبوتية 2014: <http://www.kooo-ra.com/2n=334116>
- ما هي خصخصة الأندية، موقع نادى الاتحاد السعودي على الشبكة العنكبوتية {بتصرف} <http://e-itti.com/44674>
- مقال للمحامي ماجد محمد قاروب، صحيفة عكاظ، مقال الوضع القانوني والتجاري لرابطة دوري المحترفين، 2 سبتمبر 2014: على الشبكة العنكبوتية <http://okaz.com.sa/article/943258>
- مقال موقع كورة على الإنترنت، هيئة المحترفين لـ "رابطة الأندية المحترفة" واستضافة كأس آسيا 2019 <http://forum.koora.com/2t=30225286>
- موقع الاتحاد الدولي لكرة القدم على الشبكة العنكبوتية - <http://ar.fifa.com/fifa-world-ranking/associations/association=ksa/men/index.html>
- موقع الاتحاد السعودي للفروسية على الشبكة العنكبوتية، <http://saef.gov.sa>
- موقع التنمية الإدارية على الشبكة العنكبوتية <http://mdcbahrain.com>
- موقع اللجنة الأولمبية السعودية على الشبكة العنكبوتية <http://olympic.sa/regulations>
- موقع اللجنة الأولمبية العربية السعودية على الشبكة العنكبوتية <http://olympic.sa>
- موقع النظام الأساسي للاتحادات الرياضية السعودية على الشبكة العنكبوتية: <file:///C:/Users/pc%2001/Downloads/14-2.pdf>
- موقع جريدة الرياضة على الشبكة العنكبوتية، العدد 2017/1/17 اتحاد القدم يتسلم ميزانية 2016 م، <http://www.arriyadiyah.com/node>
- موقع خزينة الكرة: <http://www.kooreasury.com/2p=9692> لائحة الحوكمة وإجراءات التعثر المالي للأندية، يناير 27، 2017،
- موقع رابطة المحترفين على الشبكة العنكبوتية <http://spl.com.sa>
- موقع صحيفة الشرق المطبوعة على الشبكة العنكبوتية العدد رقم (1873) صفحة (14) بتاريخ 19-1-2017. <http://www.kooreasury.com/2p=8366>
- وكالة الأنباء السعودية (واس) على الرابط <http://spa.gov.sa/1487805>
- وكبيديا الموسوعة الحرة - الإنترنت [/https://ar.wikipedia.org/wiki](https://ar.wikipedia.org/wiki)

نماذج من تطبيق الاستبيان عبر موقع SurveyMonkey

Dashboard My Surveys Plans & Pricing **UPGRADE** CREATE SURVEY

Create better surveys faster. Upgrade to add users and get team collaboration tools. [View pricing](#)

SUMMARY DESIGN SURVEY **PREVIEW & SCORE** COLLECT RESPONSES ANALYZE RESULTS PRESENT RESULTS

PERFECT

ESTIMATED COMPLETION RATE
87% Completed

ESTIMATED TIME TO COMPLETE
6 Minutes

Our work here is done! Now let's choose a way to send your survey.

COLLECT RESPONSES
or Continue editing

Need feedback? **INVITE OTHERS TO COMMENT**

0 of 34 answered

Survey Design Responses and Status **ANALYZE RESULTS**

استبيان للباحث مونس شجاع ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في التخطيط الاستراتيجي
Created on 9/22/2018

34 QUESTIONS 4 PAGES

Survey language: English

Theme: Jungle

Logo added

No logic added

EDIT DESIGN PREVIEW SURVEY

Did you know?

TOTAL RESPONSES: 110

OVERALL SURVEY STATUS: **OPEN**

RESPONSE ALERTS: You get them, others do not. Manage Alerts

Collectors: **OPEN** Web Link 1 Created: 9/24/2018 110 RESPONSES COLLECTED

Responses Volume (9/22/2018 - 10/21/2018)

Learn more

SAVED VIEWS (1) **Original View** (No rules applied)

+ Save As

EXPORTS (7)

PPT: Data_AIL_181021.pptx

XLS: Data_AIL_181017.zip

XLS: Data_AIL_181016.zip

XLS: Data_AIL_181016.zip

XLS: Data_AIL_181016.zip

+ New Export

SHARED DATA

Trends

Responses (by day)

First: 9/24/2018 Zoom: 9/22/2018 to 10/21/2018

Chart Type Trend by... Zoom

Page 1: المحور الأول : تطبيق الإدارة الاستراتيجية

Q1 (by day)

Chart Type Display Options Trend by... Zoom

The Role of Strategic Management in Promoting Performance in Sport Federation's in The Kingdom of Saudi Arabia (Football Federation & Equestrian Federation)

DR. Monues Asad Muslit Shujaa

Executive Director Al-Gefary For Oil's Petroleum's
Author-Columnist (Sport Management) Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

The problem of study...

In determining the level of implementation of the strategic management of sports federations and its role on the performance of technical and administrative sports federations in the Kingdom of Saudi Arabia within a specified period of time.

The aim of this study.

To study the current situation of Saudi sport by studying the role of applying strategic management or one of its components to the performance of sport federations. The subject of the study is whether the performance of sports, such as obtaining tournaments or financial performance such as income of the federations and so on.

The importance of the study...

The importance of the current study is that it is a scientific addition in the field of sports management research, and can benefit from the results in directing and developing the administrative work in the sports system.

The study hypothesized....

There are no significant differences between the implementation of strategic management and the development of technical and administrative performance in the sports federations, and there are no significant differences between the status of the strategy at the functional level applied in the sports federations. There are no significant differences between the formulation of the strategy and the requirements for effective implementation of performance strategies.

The researcher used the descriptive approach...

The researcher used the latest technology through the website www.surveymonkey.com, which specializes in the design and implementation of research questionnaires, collecting and arranging results as well as direct interviews.

The results of the study.....

There are differences with significant signs between the role of strategic management and the development of technical and administrative performance in the Saudi sports federations subject of study.

Keywords: Management, Planning, Business Strategies, Sport Management, Strategy Planning, Business Management.



