

<b>Submitted by Author</b>	12/11/2024
<b>Accepted to Online Publish</b>	25/12/2024

**"Inspiring leadership and its relationship to achieving competitive advantage in sports clubs in the Arab Republic of Egypt"**

**\*Prof. Dr. Shaima Riyad Zakaria Al-Minshawy**

**Prof. Dr. Muhammad Muhammad Ali Zaid \*\***

**\*Assistant Professor, Department of Sports Psychology - Faculty of Physical Education - Tanta University.**

**\*\* Assistant Professor, Department of Sports Management - Faculty of Physical Education - Damietta University.**

The research aims to identify inspirational leadership and its relationship to achieving competitive advantage in sports clubs in the Arab Republic of Egypt, by answering the following questions:

1. What is the reality of self-confidence among leaders in sports clubs in the Arab Republic of Egypt?
2. What is the reality of empowering employees of sports clubs in the Arab Republic of Egypt?
3. What is the reality of managing transformation and change in sports clubs in the Arab Republic of Egypt?

The researchers used the descriptive method, using the survey method, to suit the nature and purpose of the research. The exploratory sample was identified, which numbered (30) individuals from members of boards of directors, executive departments, and employees of sports clubs in the Arab Republic of Egypt. They were selected randomly from outside the basic research sample and are representative of the research community. In light of the desired objectives of the research and based on the scientific procedures related to the research topic, and the results reached through the application of statistical transactions, the following has been concluded:

- There is a positive, statistically significant relationship between inspirational leadership and competitive advantage, as the value of the correlation coefficient between them reached (0.617), which is greater than the tabular "R" value at the level of 0.05.

## ” القيادة الملهمة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لدى الأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ”

أ.م.د/ شيماء رياض زكريا المنشاوى\*

أ.م.د/ محمد محمد على زيد\*\*

### مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية من المؤسسات التى تسعى الى تحقيق الافضلية دائما، فهى تعمل على تحقيق أهدافها من خلال ماتقدمه من خدمات رياضية لأعضائها والمستفيدين منها وما يتصل بها من نواحي ثقافية وإجتماعية وترويحية. ويُعرف النادي الرياضي بأنه هيئة رياضية تكونها جماعة من الأشخاص الطبيعيين أو الإعتباريين مجهزة بالمباني والملاعب والإمكانات لنشر الممارسة الرياضية. (قانون الرياضة رقم 71، 2017 : 4)

وفى ظل التغيرات والتحديات المتسارعة التى تواجه الاندية الرياضية مما يستدعى أن تعمل على التطوير وتحديث نفسها باستمرار واستثمار جميع الفرص المتاحة لديها لتحقيق اهدافها حتى تحافظ على مركزها التنافسي بين المؤسسات الرياضية المختلفه. (أحمد علوان، سهام، 2021: 374)

والميزة التنافسية هى إحداه عملية ابداع بمفهومه الواسع داخل الاندية الرياضية، وهى قدرة المنظمة على تحقيق التفوق والافضلية على المنافسين فى السوق، وهى مجموعه الوسائل التى تستطيع من خلالها الاندية التغلب على المنافسين الاخرين. (محسن راضى، جواد وحمود الغزى، سعد، 2011: 174) (موسى السميريات، سبأ، 2020: 23)

ويمكن تعريف الميزه التنافسية ايضا بأنها هى قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات المختلفه داخلها والتى تجعلها فى مركز افضل ومنتقدم بالنسبة للمؤسسات والمنظمات الاخرى العاملة فى نفس النشاط، وهى قدرة المؤسسة على تلبية احتياجات العملاء الحاليين والمرتبين قبل منافسيها وقدرتها فى الحفاظ على وضعيتها فى السوق وتطويرها. (أبو بكر، مصطفى، 2020: 22) (كربالى، بغداد 2014: 241)

والميزة التنافسية لها العديد من الخصائص منها انها تشتق من رغبات وحاجات المستفيدين، وتقدم المساعدة الأهم في نجاح اعمال المؤسسة، وتقدم الملائمة الفريدة بين موارد المؤسسة والفرص في البيئة، وتقدم التحفيز لكل مؤسسة. (بن عامر، سمية، 2016: 99) وتكمن أهمية الميزة التنافسية في أنها تعد معياراً مهماً لتحديد المنظمات الناجحة عن غيرها، وتعد بمثابة السلاح الاساسى لمواجهة تحديات السوق والمنظمات المنافسة، وتعمل على خلق قيمة للعملاء تلبي احتياجاتهم وتحسن الصورة الذهنية للمؤسسة في أذهانهم، وتعمل على تحقيق التميز الاستراتيجى عن المنافس في المنتجات المقدمة للعملاء، وتعمل على تحقيق ربحية عالية للبقاء والاستمررا في السوق الرياضى. (إلياس، سالم، 2021: 239) (عبد الحميد، أنس، 2018: 132).

والميزة التنافسية لها العديد من الابعاد منها التكلفة وهى أكبر أساس لتحقيق الاندية الرياضية لنجاحها وهى التى تقدم منتجاتها بتكلفة اقل من المنافسين لها، والجودة وهى من المزايا التنافسية الهامة التى تشير الى اداء الاشياء بصورة صحيحة لتقديم منتجات تتلائم مع احتياجات المستفيدين، والمرونة وهى التكيف السريع لأنها اساس لتحقيق الميزه التنافسية للاندية الرياضية من خلال الاستجابة السريعة للتغيرات التى تحدث فى المنتجات وبما يلائم المستفيدين، والابداع وهو نتاج الافكار المفيدة والقدرة على تبنى هذه الافكار ووضعها موضع التطبيق. (الطويل، اكرم و اسماعيل، رغيد، 2008: 13) (صويص، راتب، 2011: 515)

ولكى تحقق الاندية الرياضية مكانه مميزة بين باقى المؤسسات الرياضية من خلال تحقيق استفادة كبيرة من الاستراتيجيات المختلفة التى تزيد من ميزتها التنافسية داخل السوق لابد من قيام المسؤولين داخل الاندية الرياضية بالأهتمام بالعاملين والاداريين وتطويرهم من خلال تنمية القيادة وتطويرها بداخلهم.

ونجاح أى مؤسسة رياضية يعتمد على كفاءة قيادتها فى العملية الإدارية حيث يقع على عاتقها مسؤولية تحقيق الاهداف المتعلقة بالمؤسسة ولذلك يعتبر نمط القيادة الملهمه الذى يتسم به القائد العامل الرئيسى فى توجيه مسار المؤسسة وتطويرها. (جاسم، محمدحميد، 2018: 11) والقيادة الملهمه هى القيادة المميزة فى سماتها والجاذبة فى كينونتها والساعية إلى استدامة العلاقة مع المرؤوسين على النحو الذى يؤثر فى ادائهم وولائهم. (الرميدى، بسام سمير، 2019: 344)

ويمكن توضيحها أيضا بانها قدرة القائد على التعبير على مستقبل أفضل للمؤسسة بحيث يتحول الموظفين من التركيز على المصالح الذاتية إلى المصالح الجماعية للمؤسسة وهذا يؤدي بهم إلى رفض الوضع الراهن عن طيب خاطر ومتابعة المستقبل الأفضل. (Edirisooriya, 2020: 125)

ووجود قيادة جيدة يعمل على التقليل من الإجهاد والتوتر لدى العاملين والمديرين الملهمين يكون ادائهم في العمل بفاعلية عالية، ووجود قادة محترفين وعاملين منتمين يساهم في زيادة الابداع بين جميع أعضاء فريق العمل ليساهم في تحقيق اهداف المؤسسة وتطويرها المستمر. (محروس، محمد الاصمعي، 2022: 1370)

والقائد الملهم يتسم ببعض السمات منها، وجود رؤية، والتفكير الموحد، وإدراك الفرصة، وبناء الفريق، وتحفيز الاخرين، والتكيف الإجتماعي، ومقتنع ويشجع اتباعه على الاستثمار، ويعطى التابعين احساسا بالهدف المراد تحقيقه، كما يقوم القادة الملهمون باحترام كل الافراد المتواجدين معه بالمؤسسة. (Figgins et al., 2019: 1830) (Largacha, 2019: 20)

والقيادة الملهمة لها العديد من الابعاد واتفقت العديد من الدراسات انها هي، الثقة بالنفس وهي الثقة بوجود الامكانيات وهو نوع من الاطمئنان المستند الى امكانية تحقيق الاهداف المنشودة لدى القائد داخل المؤسسة الرياضية، والتوجه الاستراتيجي وهي عبارة عن القرارات والاجراءات التي يترتب عليها تكوين وتنفيذ الخطط المصممة لتحقيق اهداف المؤسسة، وإدارة التغيير وهي عبارة عن تحريك القيادة للاوضاع الجديدة واعادة ترتيب الامور وتطوير وتجديد هيكل المؤسسة بحيث تتمكن من الاستفادة من التغيرات الايجابية وتجنب عوامل التغيير السلبية لتحقيق اهداف المؤسسة، وتمكين العاملين وهو نقل السلطة بشكل متكافئ من المدراء الى المرؤوسين ودعم المرؤوسين للمشاركة في سلطة اتخاذ القرار. (الحلبى، محمود سمير، 2017: 19) (المهيرات، عماد على، 2010: 23) (Mitchell,Boyle, 2019: 275).

ومن خلال مجال وطبيعة عمل الباحثان كأعضاء هيئة تدريس بكليات التربية الرياضية وإهتمامهما بالتواصل مع العاملين والإداريين ومديري الإدارات المختلفة في المجال الرياضي بصفة عامة وفي الأندية الرياضية بصفة خاصة، تبين للباحثان أن الأندية الرياضية تحاول بصورة كبيرة

فى تحسين وضعها ومكانتها فى السوق لتصل الى اكبر عدد ممكن من المستفيدين فى ظل المنافسة الشرسة بين العديد من الاندية.

كما إطلع الباحثان على العديد من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع البحث، ومنها دراسة (مجيد عبد الزبيدي، سحر) (2011م)، دراسة (حميد جاسم، محمد) (2018م)، دراسة (جلال سليم، أحمد) (2019م)، دراسة (جواد محمد، عالية) (2019م)، ودراسة (محمد أبوالنجا، مى) (2020م) حيث اهتمت هذه الدراسات بتسليط الضوء على كل من القيادة الملهمة والميزة التنافسية، فقد أكدت تلك الدراسات على وجود أثر للقيادة الملهمة على البراعة والصحة التنظيمية داخل المؤسسة، كما أكدت أيضاً على وجود أثر للقيادة الملهمة على الإلتزام التنظيمي للعاملين داخل المؤسسة، كما أوضحت تلك الدراسات أن تمكين العاملين له علاقة مباشرة فى تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، وأشارت أيضاً إلى أن إستدامة الميزة التنافسية تتوقف على قدرة المؤسسة فى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين وسرعة إشباع رغباتهم وإحتياجاتهم، ومن خلال مجال وطبيعة عمل الباحثان ومن خلال الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة، وجد الباحثان ضرورة القيام بالدراسة الحالية وعنوانها القيادة الملهمة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لدى الأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على القيادة الملهمة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لدى الأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما واقع الثقة بالنفس لدى القيادات بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
2. ما واقع تمكين العاملين بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
3. ما واقع إدارة التحول والتغيير بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
4. ما واقع التوجه الإستراتيجي بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
5. ما واقع جودة الخدمات بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
6. ما واقع تكلفة الخدمات بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
7. ما واقع المرونة (التكيف السريع) بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟
8. ما واقع الإبداع والإبتكار بالأندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟

9. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الملهمة بأبعادها وتحقيق الميزة

التنافسية بأبعادها داخل الاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية ؟

مصطلحات البحث :

القيادة الملهمة: هي قدرة يمتلكها القائد في التأثير على الاتباع وحثهم وتحفيزهم لتحقيق مستويات متميزة من الأداء وصولاً إلى تحقيق أهداف المنظمة عبر تعزيز الصفات الإيجابية لديهم من خلال التركيز على الجوانب العاطفية واستثارة رغبتهم في العمل والنجاح واعطائهم معنى لدورهم في الإنجاز بكونهم جزء اساسي في معادلة النجاح. (Bonau، 2017: 620)

الميزة التنافسية: هي مجموعة المهارات والتكنولوجيات والقدرات التي تستطيع الإدارة تنسيقها واستثمارها بهدف إنتاج قيم ومنافع للعملاء أعلى مما يحققه المنافسون وتأكيد حالة من التميز والإختلاف فيما بين المؤسسة ومنافسيها. (سملاى يحضية، 2005: 36)

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، بالأسلوب المسحي لتناسبه مع طبيعة وهدف البحث.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث من أعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية .

عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (30) فرداً من أعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث.

عينة البحث الأساسية وحدودها:

■ الحدود البشرية: تم إختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية، وتكونت من (250) فرد من أعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية من إجمالي (285) استمارة تم توزيعها، وتم استبعاد (35) استمارة لعدم استيفائهم الشروط، وتم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.

- الحدود المكانية: تم التطبيق الميداني علي عينة من أعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، وجدول (1) يوضح التوصيف العددي والنسبي للعينة الأساسية:

جدول (1) بيان عددي ونسبي بالعينة الأساسية قيد البحث

م	المحافظة	النادى	أعضاء مجلس الإدارة	مديرى الإدارات والعاملين	الإجمالى	النسبة
1	القاهرة	الأهلى	2	10	12	4.8%
2	الجيزة	الزمالك	2	9	11	4.4%
3		الصيد	4	11	15	6%
4	دمياط	اوليمبيا	5	17	22	8.8%
5		الزرقا	6	16	22	8.8%
6		المستقبل	5	16	21	8.4%
7		المنصورة	5	15	20	8%
8	الدقهلية	كهرباء طلخا	4	18	22	8.8%
9		بلدية المحلة	5	18	23	9.2%
10	الغربية	طنطا	6	19	25	10%
11		غزل المحلة	4	15	19	7.6%
12		بورسعيد	3	10	13	5.2%
13	الاسماعيلية	الاسماعيلي	4	8	12	4.8%
14	أسوان	أسوان	3	10	13	5.2%
15	الإجمالى		58	192	250	100%

أدوات جمع البيانات (إعداد الباحثان):

- قام الباحثان بتصميم استمارتى إستبيان بهدف التعرف على القيادة الملهمة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لدى الاندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية كما يلي:
1. استبيان " القيادة الملهمة"، (من اعداد الباحثان)، مرفق(2).
  2. استبيان " الميزة التنافسية"، (من اعداد الباحثان)، مرفق(3).
- استمارة القيادة الملهمة حيث اشتمل على أربعة محاور، وهم الثقة بالنفس، تمكين العاملين، إدارة التحول والتغيير، التوجه الاستراتيجى.
  - استمارة الميزة التنافسية، حيث اشتمل على أربعة محاور وهم جودة الخدمات، تكلفة الخدمات، المرونة (التكيف السريع)، الإبداع والإبتكار.
- وذلك في ضوء المفاهيم والمصطلحات البحثية، وفي إطار المفهوم الإجرائي والدراسات السابقة، وتحدد استجابتهم وفقاً للتقدير الثلاثى (نعم- إلى حد ما- لا) علي مقياس متصل (3-1-2) للعبارات.

المعاملات العلمية للإستبيان.

أولاً: حساب معامل الصدق:

- صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض محاور استبيان القيادة الملهمة المقترحة على (7) خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضى بجمهورية مصر العربية مرفق (1)، لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور وصلاحياتها.

جدول (2) اراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة استبيان القيادة الملهمة (ن=7)

النسبة المئوية	غير موافق	موافق	المحور
%100	-	7	الثقة بالنفس
%100	-	7	تمكين العاملين
%100	-	7	إدارة التحول والتغيير
%100	-	7	التوجه الإستراتيجي

ويتضح من جدول (2) إجماع اراء السادة الخبراء على محاور إستمارة استبيان القيادة الملهمة بنسبة (%100) وقبولهم لها.

وبعد أن تم التوصل إلى محاور إستمارة الإستبيان قام الباحثان بصياغة عبارات الإستبيان مستعينين بالمحاور التي تم التوصل إليها وتم وضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور حيث بلغت عدد العبارات الخاصة بإستمارة الإستبيان (41) عبارة مقسمة على (4) محاور، وتم عرض إستمارة الإستبيان على السادة الخبراء لإبداء آرائهم حول مناسبة وكفاية العبارات وصلاحياتها، كما هو موضح في جدول (3).

جدول (3) اراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة استبيان القيادة الملهمة (ن=7)

الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة
النسبة	التكرار		النسبة	التكرار		النسبة	التكرار	
تابع : المحور الثالث			تابع : المحور الثاني			المحور الأول		
%100	7	31	%100	7	16	%100	7	1
المحور الرابع			%100	7	17	%100	7	2
%100	7	32	%85.7	6	18	%100	7	3
%100	7	33	%85.7	6	19	%100	7	4
%100	7	34	%85.7	6	20	%85.7	6	5
%85.7	6	35	%100	7	21	%85.7	6	6
%85.7	6	36	المحور الثالث			%100	7	7
%100	7	37	%100	7	22	%85.7	6	8
%100	7	38	%100	7	23	%100	7	9
%100	7	39	%100	7	24	%100	7	10

%100	7	40	%100	7	25	%85.7	6	11
%85.7	6	41	%85.7	6	26	المحور الثاني		
			%100	7	27	%85.7	6	12
			%85.7	6	28	%100	7	13
			%100	7	29	%100	7	14
			%100	7	30	%100	7	15

يوضح جدول رقم (3) موافقة السادة الخبراء حول عبارات الإستبيان والتي تراوحت ما بين (%85.7 - %100) ولقد ارتضى الباحثان بنسبة (%75) فأكثر للموافقة على العبارات بناء على اراء الخبراء.

وقام الباحثان بعرض محاور استبيان الميزة التنافسية المقترحة على السادة الخبراء السابق الاشارة إليهم مرفق (1)، لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور وصلاحياتها جدول (4) اراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة استبيان الميزة التنافسية (ن=7)

النسبة المئوية	غير موافق	موافق	المحور
%100	-	7	جودة الخدمات
%100	-	7	تكلفة الخدمات
%100	-	7	المرونة (التكيف السريع)
%100	-	7	الإبداع والإبتكار

ويتضح من جدول (4) إجماع اراء السادة الخبراء على محاور إستمارة استبيان الميزة التنافسية بنسبة (%100) وقبولهم لها.

ويعد أن تم التوصل إلى محاور إستمارة الإستبيان قام الباحثان بصياغة عبارات الإستبيان مستعنين بالمحاور التي تم التوصل إليها وتم وضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور حيث بلغت عدد العبارات الخاصة بإستمارة الإستبيان (37) عبارة مقسمة على (4) محاور، وتم عرض إستمارة استبيان الميزة التنافسية على السادة الخبراء لإبداء آرائهم حول مناسبة وكفاية العبارات وصلاحياتها.

جدول (5) اراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة استبيان الميزة التنافسية (ن=7)

الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة
النسبة	التكرار		النسبة	التكرار		النسبة	التكرار	
تابع المحور الثالث			تابع المحور الثاني			المحور الاول		
%100	7	68	%85.7	6	55	%100	7	42

٪100	7	69	٪85.7	6	56	٪100	7	43
المحور الرابع			٪85.7	6	57	٪85.7	6	44
٪85.7	6	70	٪100	7	58	٪85.7	6	45
٪100	7	71	٪100	7	59	٪85.7	6	46
٪100	7	72	٪100	7	60	٪100	7	47
٪100	7	73	المحور الثالث			٪100	7	48
٪100	7	74	٪100	7	61	٪85.7	6	49
٪85.7	6	75	٪100	7	62	٪85.7	6	50
٪100	7	76	٪85.7	6	63	٪100	7	51
٪100	7	77	٪100	7	64	المحور الثاني		
٪100	7	78	٪100	7	65	٪100	7	52
			٪85.7	6	66	٪85.7	6	53
			٪100	7	67	٪100	7	54

يوضح جدول رقم (5) موافقة السادة الخبراء حول عبارات الإستبيان والتي تراوحت ما بين (85.7% - 100%) ولقد ارتضى الباحثان بنسبة (75%) فأكثر للموافقة على العبارات بناء على آراء الخبراء.

#### - صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى صدق محاور وعبارات الاستبيان، قام الباحثان بتطبيق استمارتي الإستبيان في صورتها الأولية على عينة استطلاعية قوامها (30) فردا من أعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من (2024/7/1م) إلى (2024/7/21م)، واستخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد قيمة معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجدول (6)، (7)، (8)، (9).

جدول (6) قيمة معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان القيادة الملهمة عينه البحث (ن=30)

العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
1	**0.482	12	*0.386	22	**0.598	32	*0.383
2	*0.392	13	*0.405	23	*0.426	33	**0.469
3	*0.455	14	**0.570	24	*0.457	34	*0.385
4	*0.377	15	*0.420	25	**0.669	35	**0.475

**0.543	36	*0.372	26	*0.397	16	*0.434	5
*0.379	37	*0.384	27	*0.459	17	**0.573	6
**0.472	38	**0.659	28	*0.420	18	**0.612	7
*0.414	39	**0.470	29	*0.393	19	**0.486	8
*0.408	40	*0.448	30	*0.365	20	**0.521	9
**0.525	41	**0.538	31	**0.523	21	**0.502	10
						**0.498	11

(\*\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.463 (\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.361

ويتضح من الجدول (6): وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) بين محاور استبيان القيادة الملهمة والعبارات الخاصة بكل محور، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي إليه.

جدول (7) قيمة معامل الارتباط بين المحاور واستبيان القيادة الملهمة عينه البحث (ن=30)

م	المحاور	الارتباط
1	الثقة بالنفس	*0.398
2	تمكين العاملين	*0.416
3	إدارة التحول والتغيير	**0.642
4	التوجه الإستراتيجي	*0.382

(\*\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.463 (\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.361

ويتضح من جدول (7) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ومستوى معنوية (0.01) بين المحاور واستبيان القيادة الملهمة، لأعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

جدول (8) قيمة معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الميزه التنافسية عينه البحث (ن=30)

العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
42	*0.421	52	*0.419	61	*0.366	70	*0.438
43	*0.405	53	**0.480	62	**0.484	71	**0.481
44	*0.397	54	*0.377	63	*0.444	72	*0.377
45	**0.668	55	**0.567	64	*0.389	73	**0.522
46	*0.385	56	*0.459	65	**0.618	74	**0.567

*0.395	75	**0.632	66	*0.387	57	*0.372	47
**0.632	76	*0.436	67	*0.452	58	*0.445	48
**0.531	77	**0.706	68	**0.540	59	*0.399	49
*0.435	78	**0.572	69	*0.399	60	**0.583	50
						**0.592	51

(\*\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.463 (\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.361

ويتضح من الجدول (8): وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، (0.05) بين محاور استبيان الميزة التنافسية والعبارات الخاصة بكل محور، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي إليه.

جدول (9) قيمة معامل الارتباط بين المحاور واستبيان الميزة التنافسية عينه البحث (ن=30)

م	المحاور	الارتباط
1	جودة الخدمات	**0.962
2	تكلفة الخدمات	**0.955
3	المرونة (التكيف السريع)	**0.929
4	الإبداع والإبتكار	**0.939

(\*\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.01) = 0.463 (\*) قيمة (ر) الجدولية عند (0.05) = 0.361

ويتضح من جدول (9) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) ومستوى معنوية (0.01) بين المحاور واستبيان الميزة التنافسية، لأعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

ثانيا: حساب معامل الثبات:

استخدم الباحثان معامل ألفا كرونباخ، لحساب قيمة معامل ثبات محاور الاستبيانان، حيث قام الباحثان بتطبيق الاستبيانان على عينة استطلاعية قوامها (30) فردا، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيانان كما يتضح من الجدول رقم (10)، (11):

جدول (10) اختبار معامل ثبات الفا كرونباخ لاستبيان القيادة الملهمة عينه البحث (ن=30)

م	المحاور	الثبات
1	الثقة بالنفس	*0.470
2	تمكين العاملين	*0.494
3	إدارة التحول والتغيير	*0.569

م	المحاور	الثبات
4	التوجه الإستراتيجي	*0.462
5	استبيان القيادة الملهمه ككل	*0.646

\* دال

وينضح من الجدول رقم (10): ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (0.646) لإستبيان القيادة الملهمه، مما يشير لارتفاع قيمة معامل ثبات محاور الاستبيان. جدول (11) اختبار معامل ثبات الفا كرونباخ لاستبيان الميزة التنافسية عينه البحث (ن=30)

م	المحاور	الثبات
1	جودة الخدمات	*0.678
2	تكلفة الخدمات	*0.644
3	المرونة (التكيف السريع)	*0.662
4	الإبداع والإبتكار	*0.704
5	استبيان الميزة التنافسية ككل	*0.960

\* دال

وينضح من الجدول رقم (11): ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (0.960) لإستبيان الميزة التنافسية، مما يشير لارتفاع قيمة معامل ثبات محاور الاستبيان.

ثالثا: تطبيق استمارة الاستبيان:

بعد إتمام المعاملات العلمية (الصدق والثبات) لإستمارتي الإستبيان الخاصة بالقيادة الملهمه والميزة التنافسية، لأعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، تم تطبيق الإستبيانين فى صورتها النهائية مرفق (2)، ومرفق (3) على عينة البحث وعددهم (250) فرد من أعضاء مجالس الإدارات والإدارات التنفيذية والعاملين بالاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية وذلك في الفترة من (2024/8/3م) إلى (2024/9/15م)، حيث اشتملت استمارة القيادة الملهمه على (41) عبارة مقسمة الى أربع محاور وهم الثقة بالنفس ويشتمل على (11) عبارة، وتمكين العاملين ويشتمل على (10) عبارات، وأدارة التحول والتغير ويشتمل على (10) عبارات، والتوجه الاستراتيجي ويشتمل على (10) عبارات،

واشتملت استمارة استبيان الميزه التنافسية على (37) عبارة مقسمة إلى أربع محاور وهم جودة الخدمات ويشتمل على (10) عبارات، وتكلفة الخدمات ويشتمل على (9) عبارات، والمرونة (التكيف السريع) ويشتمل على (9) عبارة، والإبداع والإبتكار ويشتمل على (9) عبارات، وتتحدد استجابتهم وفقاً للتقدير الثلاثي (نعم- إلى حد ما- لا) علي مقياس متصل (3-2-1) للعبارات، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان تم جمعة وتنظيمه وتفريغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية للوصول الى نتائج البحث ومناقشتها.

رابعا: المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي Spss، وقد استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية :-

- التكرارات .
- النسبة المئوية.
- الدرجة التقديرية.
- النسبة التقديرية.
- معامل ألفا كرونباخ.
- معامل الارتباط لبيرسون.
- كا2.

خامسا: عرض وتفسير ومناقشة النتائج

1. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الأول ما واقع الثقة بالنفس لدى القيادات بالأندية الرياضية في جمهورية مصر العربية؟

جدول (12)

النسبة التقديرية و كا2 للثقة بالنفس لدى القيادات بالأندية الرياضية - عينة البحث - (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
1	التكرار	146	49	55	591	%78.8	*70.904
	النسبة	%58.4	%19.6	%22			
2	التكرار	149	68	33	616	%82.13	*84.968
	النسبة	%59.6	%27.2	%13.2			
3	التكرار	162	74	14	648	%86.4	*132.992
	النسبة	%64.8	%29.6	%5.6			

*135.176	%85.7	643	25 %10	57 %22.8	168 %67.2	التكرار النسبة	4
*156.296	%86.9	652	23 %9.2	52 %20.8	175 %70	التكرار النسبة	5
*87.368	%73.2	549	27 %10.8	147 %58.8	76 %30.4	التكرار النسبة	6
*121.208	%85.4	641	18 %7.2	73 %29.2	159 %63.6	التكرار النسبة	7
*140.600	%86	645	25 %10	55 %22	170 %68	التكرار النسبة	8
*137.144	%85.2	639	31 %12.4	49 %19.6	170 %68	التكرار النسبة	9
*121.208	%85.46	641	18 %7.2	73 %29.2	159 %63.6	التكرار النسبة	10
*140.600	%86	645	25 %10	55 %22	170 %68	التكرار النسبة	11

\* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 5.990

يتضح من الجدول رقم (12) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (70,904) حتى (156,296) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (73,2%) حتى (86,9%) وهي نسبة عالية تدل على أن القيادات داخل الأندية الرياضية تمتلك درجة عالية من الثقة بالنفس، ويظهر ذلك من خلال ثقة القيادات في القدرات والمهارات والإمكانات الشخصية التي يمتلكونها، والتي تظهر في قدرتهم على إتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب، وإهتمامهم بزرع الثقة لدى العاملين من أجل تحسين وتطوير العمل داخل النادي.

ويتفق ذلك مع دراسة (محمد فتحي، محمد، فتحي عبدالحافظ، محمد، نصر العروية، إسلام، 2022م)، دراسة (علي أبوجربوع، يوسف، 2022م) حيث أشاروا إلى أن القيادات التي تمتلك القدرة على إتخاذ القرارات السليمة يتمتعون بدرجة عالية من الثقة بالنفس ويمتلكون مهارات وقدرات تساعدهم على ذلك.

بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (يحي عبدالمطلب، عبد الرحمن، 2022م) حيث أشارت إلى ضعف الثقة بالنفس لدى بعض القيادات العاملين في مجال السياحة الرياضية والناطقة من عدم الإهتمام بتطوير أنفسهم وضعف المستوى الإداري لديهم، وقلة الدورات التدريبية المتخصصة التي يحصلون عليها.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الأندية الرياضية بالحصول على الدورات التدريبية المناسبة التي تساعد على زيادة المهارات والقدرات لديهم من شأنه تعظيم الإحساس بالثقة

بالنفس لديهم، والتي تعتبر واحدة من أهم مقومات القيادة الملهمة لدى القيادات داخل الأندية الرياضية.

2. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الثاني ما واقع تمكين العاملين بالأندية الرياضية في جمهورية مصر العربية؟

جدول (13)

النسبة التقديرية وكا21 لتمكين العاملين بالأندية الرياضية – عينة البحث – (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
12	التكرار	159	73	18	641	%85.4	*121.208
	النسبة	%63.6	%29.2	%7.2			
13	التكرار	170	55	25	645	%86	*140.600
	النسبة	%68	%22	%10			
14	التكرار	149	68	33	641	%85.4	*121.208
	النسبة	%59.6	%27.2	%13.2			
15	التكرار	162	74	14	648	%86.4	*132.992
	النسبة	%64.8	%29.6	%5.6			
16	التكرار	146	49	55	591	%78.8	*70.904
	النسبة	%58.4	%19.6	%22			
17	التكرار	159	73	18	616	%82.13	*84.968
	النسبة	%63.6	%29.2	%7.2			
18	التكرار	162	74	14	648	%86.4	*132.992
	النسبة	%64.8	%29.6	%5.6			
19	التكرار	168	57	25	643	%85.73	*135.176
	النسبة	%67.2	%22.8	%10			
20	التكرار	175	52	23	652	%86.93	*156.296
	النسبة	%70	%20.8	%9.2			
21	التكرار	90	132	28	562	%74.93	*87.368
	النسبة	%36	%52.8	%11.2			

\* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 5.990

يتضح من الجدول رقم (13) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (70,904) حتى (156,296) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (74,93%) حتى (86,93%) وهي نسبة عالية تدل على أن القيادات داخل الأندية الرياضية تهتم بتمكين العاملين وتفويض السلطات الكافية لإنجاز مهام العمل المكلفين به.

ويتفق ذلك مع دراسة (يحي عبدالمطلب، عبد الرحمن، 2022م)، ودراسة (محمد فتحي، محمد، فتحي عبدالحافظ، محمد، نصر العروبة، اسلام، 2022م)، ودراسة (علي أبوجربوع، يوسف، 2022م)، ودراسة (ابراهيم عبدالفتاح، محمد، 2023م)، ودراسة (محمد علي زيد،

محمد ، ومعوذ سلامة، عبد المقصود، (2024م) حيث أشارو إلى أنه دائماً ما تهتم القيادات بتمكين العاملين وذلك يرجع إلى إيمانهم بقدراتهم ومهاراتهم الإدارية والفنية والإجتماعية.

كما يؤكد (فارس رشيد، مازن، 2003م) على أن القيادات تسعى دائماً إلى تفويض السلطة وتمكين العاملين مما يساعد على تطوير مهاراتهم وتعزيز ثقتهم في أنفسهم.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الأندية الرياضية بتمكين العاملين وتطبيق التوازن بين السلطات والمسئوليات الممنوحة لهم، وتوفير وسائل الإتصال الفعالة والمتطورة التي تسهل من عملية التواصل معهم من شأنه الإرتقاء بالعمل داخل الأندية الرياضية وتحقيق الأهداف المرجو تحقيقها بصورة فعالة وفي الوقت المحدد لها.

3. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الثالث ما واقع إدارة التحول والتغيير بالأندية الرياضية في جمهورية مصر العربية ؟

#### جدول (14)

النسبة التقديرية وكا2 لإدارة التحول والتغيير بالأندية الرياضية – عينة البحث – (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
22	التكرار	162	54	34	628	%83.73	*113.792
	النسبة	%64.8	%21.6	%13.6			
23	التكرار	155	75	20	635	%84.6	*110.600
	النسبة	%62	%30	%8			
24	التكرار	169	57	24	645	%86	*138.632
	النسبة	%67.6	%22.8	%9.6			
25	التكرار	144	49	57	587	%78.26	*66.632
	النسبة	%57.6	%19.6	%22.8			
26	التكرار	144	71	35	609	%81.2	*74.024
	النسبة	%57.6	%28.4	%14			
27	التكرار	157	77	16	641	%85.46	*120.008
	النسبة	%62.8	%30.8	%6.4			
28	التكرار	166	57	27	639	%85.2	*128.408
	النسبة	%66.4	%22.8	%10.8			
29	التكرار	168	56	26	642	%85.6	*134.432
	النسبة	%67.2	%22.4	%10.4			
30	التكرار	73	147	30	543	%72.4	*84.056
	النسبة	%29.2	%58.8	%12			
31	التكرار	161	53	36	625	%83.3	*110.312
	النسبة	%64.4	%21.2	%14.4			

\* قيمة (كا2) الجدولية عند (0.05) = 5.990

ينضح من الجدول رقم (14) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا2) المحسوبة ما بين (66,632) حتى (138,632) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (72,4%) حتى (86%)

وهي نسبة عالية تدل على أن القيادات بالأندية الرياضية تهتم بعملية التغيير وتقوم بتوضيح مبرراته، وتراعي المرونة اللازمة عند التخطيط المسبق لإدارة التغيير، كما تعمل على تهيئة الجو الملائم لدعم مشاركة العاملين في عملية التغيير مع مراعاة سلوكياتهم عند دمجهم في مراحل التغيير ويتم تحويلها من سلوكيات مقاومة إلى سلوكيات مشاركة.

ويتفق ذلك مع دراسة (مصطفى الشتيحي، عمرو، عبدالحكيم فتوح، أسماء، 2019م)، ودراسة (محمد أبو السبح، ثروت، 2019م)، ودراسة (سليمان محمد، محمد، 2021م)، ودراسة (محمد فتحي، محمد، فتحي عبدالحافظ، محمد، نصر العروبة، اسلام، 2022م) حيث أشارو إلى أن القادة بالأندية الرياضية تهتم بتوفير المرونة اللازمة عند إجراء التخطيط المسبق لإدارة التغيير، كما أن رؤية إدارة التغيير ترتبط بخلق بيئة رياضية متميزة في الأندية الرياضية.

بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (بجي عبدالمطلب، عبد الرحمن، 2022م) حيث أشارت هذه الدراسة إلى ضعف بُعد إدارة التغيير لدى القيادات والتي تمثلت في عدم مراعاة سلوكيات العاملين عند دمجهم في مراحل التغيير، وعدم الإيمان بقدرات وخبرات العاملين، وأيضاً عدم الإهتمام بتوضيح التغيير المطلوب ومبرراته.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الأندية الرياضية بالتعرف على نقاط القوة والضعف بالأندية من شأنه المساهمة في تحقيق التغيير المناسب والمطلوب الذي يساعد على تحقيق أهداف النادي.

4. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الرابع ما واقع التوجه الإستراتيجي بالاندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟.

جدول (15)

النسبة التقديرية وكا2 للتوجه الإستراتيجي بالأندية الرياضية - عينة البحث - (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا2
32	التكرار	150	79	21	629	%83.86	*100.184
	النسبة	%60	%31.6	%8.4			
33	التكرار	165	63	22	643	%85.7	*130.136
	النسبة	%66	5%25.2	%8.8			
34	التكرار	139	58	53	586	%78.13	*55.928
	النسبة	%55.6	%23.2	%21.2			
35	التكرار	144	70	36	68	%81.06	*73.184
	النسبة	%57.6	%28	%14.4			
36	التكرار	152	79	19	633	%84.4	*106.472

			%7.6	%31.6	%60.8	النسبة	
*103.448	%83.4	626	31	62	157	التكرار	37
			%12.4	%24.8	%62.8	النسبة	
*128.168	%84.6	635	32	51	167	التكرار	38
			%12.8	%20.4	%66.8	النسبة	
*71.624	%73.06	548	31	140	79	التكرار	39
			%12.4	%56	%31.6	النسبة	
*101.912	%84	630	21	78	151	التكرار	40
			%8.4	%31.2	%60.4	النسبة	
*107.288	%83.86	629	29	63	158	التكرار	41
			%11.6	%25.2	%63.2	النسبة	

\* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 5.990

يتضح من الجدول رقم (15) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (55,928) حتى (130,136) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (73,06%) حتى (85,70%) وهي نسبة عالية تدل على أن القيادات داخل الأندية الرياضية لديهم رؤية مستقبلية واضحة، كما أنهم يهتمون بتحليل نقاط القوة والضعف بالنادي وإستثمار الفرص المتاحة، وتعمل القيادة على الإستفادة من تجارب الماضي في تأمين مستقبل النادي، كما ان الإستراتيجيات التي يتم إعتماها داخل النادي تتلائم مع التغيرات البيئية المحيطة.

ويتفق ذلك مع دراسة (علي أبوجربوع، يوسف، 2022م)، ودراسة (محمد فتحي، محمد، فتحي عبدالحافظ، محمد، نصر العروبة، اسلام، 2022م) حيث أشارو إلى أن القادة يحرصون على دراسة تجارب الماضي والإستفادة منها في المستقبل لتطوير المؤسسة التي يعملون بها، كما أن الإستراتيجيات التي يتم إعتماها تتلائم مع البيئة المحيطة بالمؤسسة.

بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (يحيي عبدالمطلب، عبدالرحمن، 2022م) حيث أشارت هذه الدراسة إلى وجود ضعف في التوجه الإستراتيجي لدى القيادات وذلك يتضح من خلال ضعف الرؤية المستقبلية للمؤسسة، والقصور في تحليل نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمؤسسة.

وفي هذا الصدد يذكر (محمد جادالرب، السيد، 2012م) أن القيادة الملهمه الناجحة تهدف إلى دفع العاملين نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية المحددة، وتوجههم وتفسر لهم مختلف المواقف التنظيمية، كما انها تعمل على وضع البرامج الزمنية الكفيلة بتحقيق تلك الأهداف الإستراتيجية.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الاندية الرياضية بعملية تحديد الأهداف الإستراتيجية، والسعي نحو تحقيقها من خلال إشراك العاملين بإعتبارهم جزء من تلك النجاحات التي يحققها النادي، من شأنه المساهمة في رفعة النادي والتحسين من جودة الخدمات التي يقدمها.

5. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الخامس ما واقع جودة الخدمات بالاندية الرياضية في جمهورية مصر العربية ؟.

جدول (16)

النسبة التقديرية و2كا لجودة الخدمات بالاندية الرياضية – عينة البحث – (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
42	التكرار	143	52	55	588	%78.4	*64.136
	النسبة	%57.2	%20.8	%22			
43	التكرار	153	65	32	621	%82.8	*93.896
	النسبة	%61.2	%26	%12.8			
44	التكرار	163	77	10	653	%87.06	*141.176
	النسبة	%65.2	%30.8	%4			
45	التكرار	158	62	30	628	%83.73	*106.496
	النسبة	%63.2	%24.8	%12			
46	التكرار	171	55	24	647	%86.26	*144.104
	النسبة	%68.4	%22	%9.6			
47	التكرار	91	134	25	566	%75.46	*72.344
	النسبة	%36.4	%53.6	%10			
48	التكرار	63	99	88	475	%63.33	*8.168
	النسبة	%25.2	%39.6	%35.2			
49	التكرار	139	77	34	605	%80.66	*66.872
	النسبة	%55.6	%30.8	%13.6			
50	التكرار	105	92	53	552	%73.6	*17.576
	النسبة	%42	%36.8	%21.2			
51	التكرار	155	82	13	642	%85.6	*121.016
	النسبة	%62	%32.8	%5.2			

\* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 5.990

ينضح من الجدول رقم (16) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (8,167) حتى (144,104) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (63,33%) حتى (87,06%) وهي نسبة عالية تدل على توافر كافة الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين، كما أن القيادات داخل النادي تهتم بجودة الخدمات المقدمة لتحقيق رضا المستفيدين ومتطلباتهم.

ويتفق ذلك مع دراسة (أوجينكا 2015ogunkayم)، ودراسة (سليمان محمد، محمد، محمد، 2020م)، ودراسة (أحمد مختار، ريم، 2021م)، ودراسة (إسماعيل محمد، سارة، وحامد فتحي،

محمد، 2023م)، حيث أشارو إلى أن الهيئات الشبابية والرياضية تسعى إلى تحقيق أفضل مستوى ممكن من جودة الأداء والخدمات المقدمة لتحقيق رضا المستفيدين، مع ضرورة التركيز على الإستفادة من نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لتحقيق الميزة التنافسية.

بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (رجب عبدالمعبود، أسامة، 2022م) حيث أشارت هذه الدراسة إلى قلة إجراء الدراسات الكافية للتعرف على رغبات المستفيدين في الخدمات المقدمة لهم.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الاندية الرياضية بالعمل على تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين من شأنه الإرتقاء بالنادي وتحقيق الميزة التنافسية عن باقي الأندية الأخرى.

6. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل السادس ما واقع تكلفة الخدمات بالاندية الرياضية في جمهورية مصر العربية؟.

جدول (17)

النسبة التقديرية وكما لتكلفة الخدمات بالاندية الرياضية - عينة البحث - (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
52	التكرار	166	75	9	657	%87.6	*149.144
	النسبة	%66.4	%30	%3.6			
53	التكرار	138	108	4	634	%84.53	*118.688
	النسبة	%55.2	%43.2	%1.6			
54	التكرار	165	63	22	643	%85.73	*130.136
	النسبة	%66	%25.2	%8.8			
55	التكرار	149	81	20	629	%83.86	*99.944
	النسبة	%59.6	%32.4	%8			
56	التكرار	122	56	72	550	%73.33	*28.448
	النسبة	%48.8	%22.4	%28.8			
57	التكرار	118	59	73	545	%72.66	*22.808
	النسبة	47.2	%23.6	%29.2			
58	التكرار	120	104	26	594	%79.2	*60.704
	النسبة	%48	%41.6	%10.4			
59	التكرار	85	131	34	551	%73.46	*56.504
	النسبة	%34	%52.4	%13.6			
60	التكرار	124	103	23	601	%80.13	*68.168
	النسبة	%49.6	%41.2	%9.2			

\* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 5.990

ينتضح من الجدول رقم (17) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (22,808) حتى (149,144) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (73,33%) حتى

(87,6%) وهي نسبة عالية تدل على أن القيادات داخل الأندية الرياضية تسعى إلى تقديم الخدمات بتكلفة مالية مناسبة تحقق الرضا عند المستفيدين.

ويتفق ذلك مع دراسة (عبداللطيف، سمير، 2016م)، ودراسة (رجب عبدالمعبود، اسماعيل، 2022م)، ودراسة (إسماعيل محمد، سارة، وحامد فتحي، محمد 2023م) حيث أشارو إلى أن القيادات بالأندية الرياضية تستخدم الأساليب الإدارية الحديثة لتقديم خدماتها بتكلفة مناسبة تحقق لها ميزة تنافسية عن الأندية الأخرى، كما أن الأندية تعتمد على أنشطة البحث والتطوير من أجل خفض تكلفة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

ويرى الباحثان أن إهتمام القيادات داخل الأندية الرياضية بخفض تكاليف الخدمات المقدمة للمستفيدين مع عدم التقليل من جودة الخدمة من شأنه تحقيق ميزة تنافسية تجعل النادي يتميز بها عن غيره من الأندية الأخرى.

7. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل السابع ما واقع المرونة (التكيف السريع) بالاندية الرياضية في جمهورية مصر العربية؟.

جدول (18)

النسبة التقديرية وكا2 للمرونة (التكيف السريع) بالاندية الرياضية – عينة البحث – (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
61	التكرار	168	77	5	663	%88.4	*160.136
	النسبة	%67.2	%30.8	%2			
62	التكرار	28	147	75	453	%60.4	*86.216
	النسبة	%11.2	%58.8	%30			
63	التكرار	41	125	84	457	%60.93	*42.344
	النسبة	%16.4	%50	%33.6			
64	التكرار	109	130	11	598	%79.73	*96.824
	النسبة	%43.6	%52	%4.4			
65	التكرار	77	112	61	516	%68.8	*16.328
	النسبة	%30.8	%44.8	%24.4			
66	التكرار	114	125	11	603	%80.4	*94.904
	النسبة	%45.6	%50	%4.4			
67	التكرار	42	146	62	480	%64	*73.088
	النسبة	%16.8	%58.4	%24.8			
68	التكرار	151	75	24	627	%83.6	*98.024
	النسبة	%60.4	%30	%9.6			
69	التكرار	158	67	25	633	%84.4	*110.936
	النسبة	%63.2	%26.8	%10			

\* قيمة (كا) الجدولية عند (0.05) = 5.990

يتضح من الجدول رقم (18) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا2) المحسوبة ما بين (16,328) حتى (160,136) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (60,40%) حتى

(88,40%) وهي نسبة عالية تدل على توافر المرونة الكافية داخل الأندية الرياضية والتي تساعد على تغيير آليات العمل بما يتناسب مع التغيرات التي تطرأ على المجتمع المحيط. ويتفق ذلك مع دراسة (أحمد مختار، ريم، 2021م)، ودراسة (رجب عبدالمعبود، اسامة، 2022م)، ودراسة (سعيد محمد، ايمان، 2023م) حيث أشارو إلى أن الأندية الرياضية تعمل على تعديل الخطط والبرامج في ضوء المستجدات، وتهتم بأراء الأعضاء ومقترحاتهم في تحسين الخدمة المقدمة لهم، كما يتم تعديل اسعار الخدمات المقدمة للمستخدمين في حال ظهور أي مستجدات طارئة وبما يتوافق مع الميزانية المتاحة، كما يتم أيضاً تعديل اللوائح المنظمة للعمل داخل الأندية لإتاحة الفرصة للقيادات لإتخاذ القرارات المناسبة.

كما أوصت دراسة (عبدالرحمن سيد، عاطف، ومحمد سيد، عصمت، 2023م) بضرورة فتح قنوات الإتصال الكافية بين جميع المستويات الإدارية داخل النادي، مع وجود المرونة اللازمة في التعامل.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الاندية الرياضية بتوفير المرونة الكافية عند وضع الخطط مع توفير أكثر من خطة بديلة، والقدرة على التكيف السريع مع ما يحدث من متغيرات في المجتمع المحيط من شأنه تحقيق الميزة التنافسية التي تجعل النادي يتميز بها عن غيره من الأندية الأخرى.

8. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الثامن ما واقع الإبداع والإبتكار بالاندية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ؟.

جدول (19)

النسبة التقديرية وكا2 للإبداع والإبتكار بالاندية الرياضية – عينة البحث – (ن=250)

رقم العبارة	التكرارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة التقديرية	النسبة التقديرية	كا
70	التكرار	171	58	21	650	%86.66	*146.552
	النسبة	%68.4	%23.2	%8.4			
71	التكرار	132	73	45	587	%78.26	*47.336
	النسبة	%52.8	%29.2	%18			
72	التكرار	155	76	19	636	%84.8	*111.944
	النسبة	%62	%30.4	%7.6			
73	التكرار	165	61	24	641	%85.46	*128.264
	النسبة	%66	%24.4	%9.6			
74	التكرار	151	69	30	621	%82.8	*91.544
	النسبة	%60.4	%27.6	%12			
75	التكرار	117	91	42	575	%76.66	*34.808

			%16.8	%36.4	%46.8	النسبة	
*51.296	%77.06	578	30	112	108	التكرار	76
			%12	%44.8	%43.2	النسبة	
*79.976	%81.46	611	37	65	148	التكرار	77
			%14.8	%26	%59.2	النسبة	
*108.824	%83.86	629	30	61	159	التكرار	78
			%12	%24.4	%63.6	النسبة	

\* قيمة (كا) الجدولية عند ( 0.05 ) = 5.990

يتضح من الجدول رقم (19) أن: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (34,808) حتى (146,552) وهي أكبر من الجدولية، وكانت النسبة التقديرية لعبارات المحور عالية وتراوحت بين (76,66%) حتى (86,66%) وهي نسبة عالية تدل على أن القيادات بالأندية الرياضية تعتبر أن الإبداع له أولوية إستراتيجية لتحقيق التميز والتفوق على المنافسين من الأندية الأخرى.

ويتفق ذلك مع دراسة (مارجينا Margaini 2014م)، ودراسة (رجب عبدالمعبود، اسامة، 2022م) حيث أشارو إلى أن التعاون في طرح الأفكار الإبتكارية وإستخدام التقنيات الحديثة لهم دور هام في تحقيق الميزة التنافسية.

بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (سليمان محمد، محمد، 2020م) والتي أشارت إلى أن الأندية الرياضية تتبع الطرق التقليدية في التشجيع على الإبداع والإبتكار، كما أن معظم الأندية لا تمتلك التكنولوجيا الكافية التي تساهم في تقديم الخدمات بطرق مبدعة.

كما أوصت دراسة (يحي عبدالمطلب، عبدالرحمن، 2022م) بضرورة توفير مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير الإبداعي من خلال مشاركة العاملين في طرح آرائهم وأفكارهم البناءة في الأنشطة والخدمات المقدمة مع مراعاة المعايير الخاصة بإختيار القيادات من حيث الجانب الإبداعي.

ويرى الباحثان أن اهتمام القيادات داخل الاندية الرياضية بإستخدام الأساليب الإدارية الحديثة المبتكرة، والعمل على توفير البرامج التدريبية المناسبة لتدعيم المهارات والقدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية مع إبتكار خدمات جديدة تلبي رغبات ومتطلبات المستفيدين، من شأنه تحقيق الميزة التنافسية التي تجعل النادي يتميز بها عن غيره من الأندية الأخرى.

9. عرض وتفسير ومناقشة التساؤل التاسع هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الملهمة بأبعاها وتحقيق الميزة التنافسية بأبعاها داخل الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية؟.

## جدول (20)

معامل ارتباط محاور الاستنبان الاول (القيادة الملهمة) بمحاور الاستنبان الثاني (الميزة التنافسية) (ن = 250)

معامل الارتباط مع محاور الميزة التنافسية					محاور استنبان القيادة الملهمة
إجمالي استنبان الميزة التنافسية	الإبداع والابتكار	مرونة (التكيف السريع)	كفاءة الخدمات	جودة الخدمات	
**0.293	**0.503	**0.619	**0.370	**0.379	الثقة بالنفس
**0.598	**0.462	**0.592	**0.431	**0.465	تمكين العاملين
**0.536	**0.560	**0.590	**0.528	**0.371	إدارة التحول والتغيير
**0.443	**0.562	**0.531	**0.350	**0.450	التوجه الاستراتيجي
**0.617	**0.443	**0.607	**0.408	**0.475	تمالى استنبان القيادة الملهمة

\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = (0.124) \*\* عند (0.01) = (0.163)

يتضح من الجدول رقم (20) والخاص بمعاملات الارتباط بين محاور القيادة الملهمة

ومحاور الميزة التنافسية بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية أنه:

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الملهمة والميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0,617) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى 0.05، مما يدل على أنه كلما توافرت محاور القيادة الملهمة وكانت على الوجه الأمثل كلما تحققت الميزة التنافسية لدى الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الأول للقيادة الملهمة: الثقة بالنفس) و(جميع محاور الميزة التنافسية) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين محور الثقة بالنفس ومحور جودة الخدمات (0,379)، قيمة معامل الارتباط بين محور الثقة بالنفس ومحور تكلفة الخدمات (0,370)، قيمة معامل الارتباط بين محور الثقة بالنفس ومحور المرونة (التكيف السريع) (0,619)، قيمة معامل الارتباط بين محور الثقة بالنفس ومحور الإبداع والابتكار (0,503)، مما يدل على أنه كلما توافرت الثقة بالنفس لدى القيادات كلما ساعد ذلك على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (أحمد محمد، إيمان، 2010م) في وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الثقة التنظيمية والميزة التنافسية للمؤسسات.

ويرى الباحثان أن العمل على تحسين وتطوير قدرات ومهارات القيادات داخل الأندية الرياضية وزيادة الثقة بالنفس لديهم من شأنه المساعدة في تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثاني للقيادة الملهممة: تمكين العاملين) و(جميع محاور الميزة التنافسية) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين محور تمكين العاملين ومحور جودة الخدمات (0,465)، قيمة معامل الارتباط بين محور تمكين العاملين ومحور تكلفة الخدمات (0,431)، قيمة معامل الارتباط بين محور تمكين العاملين ومحور المرونة(التكيف السريع) (0,592)، قيمة معامل الارتباط بين محور تمكين العاملين ومحور الإبداع والإبتكار (0,462)، مما يدل على أنه كلما تم تمكين العاملين من قبل القيادات بشكل واضح وسليم كلما ساعد ذلك على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (محمود خليل، احمد، 2024م) في وجود دور إيجابي وفعال لتمكين العاملين في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.

ويرى الباحثان أن السعي نحو تمكين العاملين داخل الأندية الرياضية وتشجيعهم على العمل والمشاركة في صنع القرار وتقدير الجهود التي يقومون بها وتفويض بعض الصلاحيات لهم من شأنه أن يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للأندية الرياضية.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثالث للقيادة الملهممة: إدارة التحول والتغيير) و(جميع محاور الميزة التنافسية) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين محور إدارة التحول والتغيير ومحور جودة الخدمات (0,371)، قيمة معامل الارتباط بين محور إدارة التحول والتغيير ومحور تكلفة الخدمات (0,528)، قيمة معامل الارتباط بين محور إدارة التحول والتغيير ومحور المرونة(التكيف السريع) (0,590)، قيمة معامل الارتباط بين محور إدارة التحول والتغيير ومحور الإبداع والإبتكار (0,560)، مما يدل على أنه كلما كان هناك إهتمام إدارة التحول والتغيير لدى القيادات كلما ساعد ذلك على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (أحمد أبوبكر، محمد، 2015م) في وجود دور فعال لإدارة التغيير في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسات.

ويرى الباحثان أن العمل على إجراء التغيير المناسب وتحسين وتطوير قدرات النادي من قبل القيادات داخل الأندية الرياضية من شأنه المساعدة في تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الرابع للقيادة الملهمة: التوجه الإستراتيجي) و(جميع محاور الميزة التنافسية) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين محور التوجه الإستراتيجي ومحور جودة الخدمات (0,450)، قيمة معامل الارتباط بين محور التوجه الإستراتيجي ومحور تكلفة الخدمات (0,350)، قيمة معامل الارتباط بين محور التوجه الإستراتيجي ومحور المرونة(التكيف السريع) (0,531)، قيمة معامل الارتباط بين محور التوجه الإستراتيجي ومحور الإبداع والابتكار (0,562)، مما يدل على أنه كلما توافرت الرؤية المستقبلية والخطة الإستراتيجية المناسبة لدى القيادات كلما ساعد ذلك على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (عبدالله بن عواد، سعود، 2020م) في وجود أثر إيجابي للتوجه الإستراتيجي على الميزة التنافسية لدى المؤسسات.

ويرى الباحثان أنه نظراً لأهمية القيادة الملهمة والميزة التنافسية داخل المؤسسات الرياضية بصفة عامة وفي الأندية الرياضية بصفة خاصة، فإنه ينبغي على الأندية الرياضية أن تسعى جاهدة لتعزيز قدرات ومهارات الكوادر القيادية لديها، من خلال توفير كافة السبل والإمكانات التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للأندية الرياضية.

ومن خلال ماسبق يتضح أن ترتيب محاور القيادة الملهمة حسب درجة ارتباطها بالميزة التنافسية هي كالتالي " أولاً: تمكين العاملين بمعامل ارتباط بلغ(0,598)، ثانياً: إدارة التحول والتغيير بمعامل ارتباط بلغ(0,536)، ثالثاً: التوجه الإستراتيجي بمعامل ارتباط بلغ(0,443)، رابعاً: الثقة بالنفس بمعامل ارتباط بلغ (0,293).

ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج وعلاقات واضحة بين محاور القيادة الملهمة والميزة التنافسية يكون قد اتضح مدى الأهمية الكبرى للقيادة الملهمة في تحقيق الميزة التنافسية للأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، ويتضح ذلك في النقاط التالية:

- توافر الثقة بالنفس لدى القيادات يساعد على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية.
- إهتمام القيادات بتمكين العاملين وتفويض بعض الصلاحيات لهم يساعد على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية.
- إهتمام القيادات بإدارة التحول والتغيير يساعد على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية.

- إهتمام القيادات بالتوجه الإستراتيجي يساعد على تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية.

إستخلاصات البحث:

فى ضوء الأهداف المرجوه بالبحث وإستناداً على الإجراءات العلمية المرتبطة بموضوع البحث، وما تم التوصل إليه من نتائج من خلال تطبيق المعاملات الإحصائية، قد تم إستنتاج ما يلي:-

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الملهمة والميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط بينهما (0,617) وهى أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى 0.05
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الأول للقيادة الملهمة: الثقة بالنفس) و(المحور الاول للميزة التنافسية : جودة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الأول للقيادة الملهمة: الثقة بالنفس) و(المحور الثانى للميزة التنافسية : تكلفة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الأول للقيادة الملهمة: الثقة بالنفس) و(المحور الثالث للميزة التنافسية : المرونة والتكيف السريع)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الأول للقيادة الملهمة: الثقة بالنفس) و(المحور الرابع للميزة التنافسية : الابداع والابتكار)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثانى للقيادة الملهمة: تمكين العاملين) و(المحور الاول للميزة التنافسية : جودة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثانى للقيادة الملهمة: تمكين العاملين) و(المحور الثانى للميزة التنافسية : تكلفة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثانى للقيادة الملهمة: تمكين العاملين) و(المحور الثالث للميزة التنافسية : المرونة والتكيف السريع)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثانى للقيادة الملهمة: تمكين العاملين) و(المحور الرابع للميزة التنافسية : الابداع والابتكار)

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثالث للقيادة الملهمة: إدارة التحول والتغيير) و(المحور الاول للميزة التنافسية : جودة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثالث للقيادة الملهمة: إدارة التحول والتغيير) و(المحور الثانى للميزة التنافسية : تكلفة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثالث للقيادة الملهمة: إدارة التحول والتغيير) و(المحور الثالث للميزة التنافسية : المرونة والتكيف السريع)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الثالث للقيادة الملهمة: إدارة التحول والتغيير) و(المحور الرابع للميزة التنافسية : الابداع والابتكار)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الرابع للقيادة الملهمة: التوجه الإستراتيجي) و(المحور الاول للميزة التنافسية : جودة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الرابع للقيادة الملهمة: التوجه الإستراتيجي) و(المحور الثانى للميزة التنافسية : تكلفة الخدمات)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الرابع للقيادة الملهمة: التوجه الإستراتيجي) و(المحور الثالث للميزة التنافسية : المرونة والتكيف السريع)
- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (المحور الرابع للقيادة الملهمة: التوجه الإستراتيجي) و(المحور الرابع للميزة التنافسية : الابداع والابتكار)

توصيات البحث:

- استنادا الي ما توصل اليه الباحثان من نتائج البحث، يوصي الباحثان بما يلي:
- 1- يجب على الاندية الرياضية الاهتمام بتمكين العاملين وإدارة التغيير والتحول للقيادة بداخلها.
  - 2- حث الاندية الرياضية على الاهتمام بالتوجه الاستراتيجي بداخلها.
  - 3- يجب حث الاندية الرياضية على الاهتمام بجودة الخدمات وتكلفة الخدمات التى تقدمها.
  - 4- يجب على إدارات الاندية الرياضية ان تسعى لتنمية أبعاد القيادة الملهمة لدى القيادات بداخلها.
  - 5- يجب على إدارات الاندية الرياضية ان تسعى لتنمية ابعاد الميزة التنافسية بداخلها.
  - 6- اجراء المزيد من الدراسات والابحاث المتعلقة بالقيادة الملهمه داخل الهيئات والمؤسسات الرياضية المختلفة.

7- اجراء المزيد من الدراسات والابحاث المتعلقة بالميزة التنافسية داخل الهيئات والمؤسسات الرياضية المختلفة.

8- العمل على الاستفادة من التجارب الدولية للنادية الرياضية العالمية فى مجال الميزة التنافسية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- قانون الرياضة رقم 71 لسنة (2017): الجريدة الرسمية العدد 21 مكرر(ب)، 31مايو سنة 2017.
- أحمد علوان، سهام (2021م): "القيادة الملهمه وعلاقتها بتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة الزقازيق"، مجلة كلية التربية، العدد (45)، الجزء (4)، جامعة عين شمس.
- الطويل، أكرم و اسماعيل، رعيد (2008م): العلاقة بين أنواع الإبداع التقنى وابعاد الميزة التنافسية دراسة ميدانية فى مجموعه مختارة من الشركات الصناعية فى محافظة نينوى، كلية الإدارة والإقتصاد، قسم الإدارة الصناعية، جامعة الموصل، العراق.
- محسن راضى، جواد وحمود العزى، سعد (2011م): "التحالفات الاستراتيجية فى منظمات الاعمال (مفاهيم- مدخل- تطبيقات)، الطبعة الاولى، دار اليازورى العلمية للنشر، عمان، الاردن.
- موسى السميرات، موسى (2020م): "اثر بناء الجدارات الوظيفية فى تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الاعمال"، الطبعة الاولى، دار أمجد، عمان.
- أبو بكر، مصطفى (2020م): "الموارد البشرية (مدخل تحقيق الميزة التنافسية)، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- بن عامر، سمية (2016م): "إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية فى المنظمات المعاصرة"، مركز الكتاب الأكاديمى، عمان، الأردن.
- إلياس، سالم (2021م): "التنافسية والميزة التنافسية فى منظمات الاعمال، مجلة أبحاث دراسات التنمية، المجلد (8)، العدد (1)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- عبد الحميد، أنس رفعت (2018م): "اثر عناصر المزيج التسويقى على الميزة التنافسية دراسة ميدانية فى مصانع البلاستيك الصناعية فى عمان"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط.
- كربولى، بغداد (2014م): "دور الإبداع فى رفع الميزة التنافسية للمؤسسات"، مجلة البحوث الإقتصادية والمالية، عدد (2).
- صويص، راتب (2011م): "عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها فى تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الاردنية (Orange)، المجلة الاردنية فى إدارة الأعمال، المجلد (7)، العدد (4).

- الرميدي، بسام سمير (2019م): "اثر تطبيق نمطى القيادة الموزعة والقيادة الملهمه على التهكم التنظيمى، دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد (9).
- الحلبي، محمود سمير (2017م): "دور القيادة الملهمه فى توظيف مخرجات البحث العلمى"، رسالة دكتوراة، وزارة الداخلية والامن الوطنى الفلسطينى، جامعه الاقصى، غزة.
- المهيرت، عماد على (2010م): "اثر التمكين على فاعلية المنظمة، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الاردن.
- حميد جاسم، محمد (2018م): القيادة الملهمه واثرها على الالتزام التنظيمى لدى الموظفين فى وزارة الصناعة والتجارة الاردنية، رسالة ماجستير فى الادارة العامة قسم إدارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة ال البيت.
- محروس، محمد الاصمعى (2022م): "فلسفة التفكير الملمه وعلاقتة بأبعاد البراعة التنظيمية ضرورة عصرية فى إدارة الأزمات التربوية، المجلة التربوية، (95).
- سمالى يحضية وسعيدى وصاف (2005م): نحو تسيير استراتيجى للمعرفة، ورقة تقدم بها لملتقى الدولى حول: المعرفة الركيزة الجديدة والتحدى التنافسى للمؤسسات والاقتصاديات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، بسكرة.
- مجيد عبدالزبيدي، سحر(2011): تمكين العاملين والميزة التنافسية: دراسة مسحية على المدراء ورؤساء الأقسام فى الشركة العامة للصناعات الكهربائية فى بغداد، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإدارية والمالية، الجامعة الخلية، البحرين.
- جلال سليم، أحمد(2019م): واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالإتحاد المصرى للسلاح، بحث منشور، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط، المجلد(48)، العدد(3).
- جواد محمد، عالية(2019): أثر القيادة الملهمه فى تحقيق الصحة التنظيمية فى المنظمات العراقية، بحث ميدانى فى وزارة الثقافة العراقية، بحوث ومقالات، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- محمد أبوالنجا، مي(2020): أثر القيادة الملهمه على البراعة التنظيمية، دراسة ميدانية على شركة سيك للبناء والتشييد، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، دار المنظومة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- محمد فتحي، محمد وفتحي عبدالحافظ، محمد، ونصر العروبة، إسلام (2022): دراسة تحليلية لواقع القيادة الملهمه بمكاتب رعاية الشباب بالجامعات المصرية، بحث منشور بمجلة علوم الرياضة، كلية التربية الرياضية بالمنيا، المجلد (35)، الجزء (2).
- يحي عبدالمطلب، عبدالرحمن(2022): تأثير القيادة الملهمه على الإبداع الإدارى لدى العاملين بمجال السياحة الرياضية والترويج فى ضوء أبعاد التنمية المستدامة، بحث منشور بمجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط، المجلد(62)، العدد(3).

- علي أبو جربوع، يوسف(2022): أثر القيادة الملهمة في تعزيز الثقافة التنظيمية بوزارة الاقتصاد الوطني، بحث منشور بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد(6)، العدد(13).
- محمد علي زيد، محمد، ومعوذ سلامة، عبدالمقصود(2024): أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(49)، العدد(4).
- ابراهيم عبدالفتاح، محمد(2023): التمكين الإداري وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة لمراكز الشباب بمحافظة دمياط، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(66)، العدد(1).
- فارس رشيد، مازن(2003): الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، مقال منشور بمجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد(25)، الجزء(1).
- سليمان محمد، محمد(2021): إدارة التغيير وعلاقتها بتطوير الأنشطة الرياضية بالهيئات الرياضية في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة- رؤية مصر 2030، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(58)، العدد(4).
- مصطفى الشتيحي، عمرو وعبدالحكيم فتوح، أسماء(2019): دور إدارة التغيير في تطوير الأداء الإداري بالأندية الرياضية، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(49)، العدد(3).
- محمد أبو السبح، ثروت(2019): القيادة التحويلية وعلاقتها بإدارة التغيير في الأندية الرياضية الكبرى، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(49)، العدد(3).
- محمد جاد الرب، السيد(2012): القيادة الإستراتيجية، دار النهضة للنشر، القاهرة.
- أحمد مختار، ريم(2021): اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالميزة التنافسية ببعض الأندية الرياضية، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(59)، العدد(4).
- رجب عبدالمعبود، أسامة(2022): التجارة الإلكترونية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للأندية الرياضية "دراسة حالة"، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(63)، العدد(3).
- إسماعيل محمد، سارة وحامد فتحي، محمد(2023): الالتزام التنظيمي كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، بحث منشور بمجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، المجلد(67)، العدد(3).

- سليمان محمد، محمد (2020): تطبيق أسلوب سيجما كأداة لتحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية الأهلية، بحث منشور بالمجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، المجلد (46)، العدد (46).
- عبداللطيف، سمير (2016): التخطيط الإستراتيجي كأداة لتحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية، بحث منشور بمجلة علوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، المجلد (1)، العدد (2).
- سعيد محمد، إيمان (2023): برامج تنمية إدارية لإعداد كوادر قيادية ملهمة بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية، بحث منشور بالمجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، المجلد (21)، العدد (21).
- عبدالرحمن سيد، عاطف ومحمد سيد، عصمت (2023): إستراتيجيات الإدارة المرئية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بأندية الدوري الممتاز للكرة الطائرة، بحث منشور بمجلة علوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، المجلد (36)، الجزء (3).
- أحمد محمد، إيمان (2010): الثقة التنظيمية والميزة التنافسية بالمدرسة الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- محمود خليل، أحمد (2024): دور أبعاد التمكين الإداري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التربوية على ضوء خبرة سنغافورة "دراسة نظرية"، بحث منشور بمجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (39)، العدد (3).
- أحمد أبوبكر، محمد (2015): إدارة التغيير ودورها في تحقيق الميزة التنافسية- دراسة تطبيقية على شركات الإتصالات في دولة ليبيا، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- عبدالله بن عواد، سعود (2020): أثر التوجه الإستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية- الدور الوسيط لإستراتيجيات الريادة- دراسة ميدانية لجامعات المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، بحث منشور بمجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد (42)، العدد (2).

ثانيا: المراجع باللغات الأجنبية:

- Bonau, s. (2017): How to become an inspirational leader, and what to avoid. Journal of Management Development, 36(5).
- Edirisooriya, W. A. (2020): The impact of transformational leadership on talent retention, With special reference to information communication technology industry in sri lanka, Journal of Management Studies, 2(1).
- Mitchell, R, Boyle, B. (2019): Inspirational leadership, positive mood, and team innovation, a moderated mediation investigation

into the pivotal role of professional salience, Human Resource Management, 58(3).

- Figgins, S. Smith, M. (2019): A grounded theory of inspirational coach leadership, Scandinavian journal of medicine, science in sport, 29(11).
- Largacha, Martinez, C. (2019): Human energy and immaterial communication: The missing link for inspirational leadership? A theoretical paper, A Theoretical paper (December 12, 2019).
- Ogankaya, Banjo(2015): Dynamic capabilities and competitive advantage an analysis of the Nigeria Banking sector, The journal of Accounting and management,(27), (4).
- Margaini A.B& Ali Zadeh, F (2014): The impact of empowerment and customer's satisfaction in Nigeria, Australian journal of Business and management research.