

# عنوان أطروحة الدكتوراه: العلاقة بين السلوك القيادي والثقافة التنظيمية في فرق كرة قدم جامعية مختارة بالمملكة العربية السعودية

محمد الشمري

مستخلص الدراسة

كان الغرض من هذه البحث هو دراسة العلاقة بين السلوكيات القيادية للمدربين والثقافة التنظيمية في فرق كرة قدم جامعية مختارة في المملكة العربية السعودية. وبناء على ذلك كان التركيز الأساسي للبحث على دراسة التالي: (1) تصورات الطلاب الرياضيين للسلوكيات القيادية للمدربين وثقافة الفريق و (2) العلاقة بين عناصر السلوك القيادي وعناصر الثقافة التنظيمية للفريق، و (3) أثر عناصر السلوك القيادي على عناصر الثقافة التنظيمية.

من بين أربعة عشر فريقاً مختاراً لكرة القدم الجامعية تابع للاتحاد الرياضي للجامعات السعودية، شارك 243 طالباً رياضياً في هذه الدراسة وأكملوا النسخة المترجمة من استبيان القيادة متعدد الأبعاد MLQ (Bass & Avolio, 2000)، واستبيان تقييم الثقافة التنظيمية OCAQ (Sashkin, 1990)، كأدوات لجمع البيانات للدراسة. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الارتباط القانوني (Canonical Correlation Analysis).

وأظهر تحليل البيانات أربع نتائج رئيسية. أولاً، كان يُنظر إلى المدربين على أنهم يمارسون سلوكاً قيادياً تحويلياً أكثر من ممارستهم للسلوك القيادي التبادلي. ثانياً، تعتبر الثقافة التنظيمية لفرق كرة القدم الجامعية السعودية بشكل عام موجهة نحو أنشطة البناء الثقافي لعنصر "العمل الجماعي المنسق" وعنصر "تحقيق الأهداف". ثالثاً، ارتبطت جميع أبعاد القيادة التحويلية وكلا من بعدي القيادة التبادلية، بعد المكافأة المشروطة وبعد الإدارة بالاستثناء (النشط)، ارتباطاً وإيجابياً وذو دلالة إحصائية بجميع عناصر الثقافة التنظيمية. وعلى وجه الخصوص، فإن المدربين الذين أظهروا سلوكيات القيادة التحويلية وسلوك المكافأة المشروطة التبادلي شاركوا في أنشطة الثقافة التنظيمية المتعلقة بعنصر تحقيق الأهداف وعنصر إدارة التغيير أكثر من الأنشطة المتعلقة بعنصر القوة الثقافية وعنصر التوجه نحو خدمة أصحاب المصلحة وعنصر العمل الجماعي المنسق. رابعاً، على الرغم من أن مجموعة متغيرات القيادة التحويلية ومجموعة متغيرات القيادة التبادلية كان لهما تأثير على مجموعة متغيرات الثقافة التنظيمية على حد سواء، إلا أن تأثير القيادة التحويلية على الثقافة التنظيمية كان أكبر من تأثير القيادة التبادلية. وعلاوة

على ذلك، أظهرت النتائج أن بعد الاستثارة الفكرية (العقلية) مع التأثير المدعم ببعء المكافأة المشروطة وبعد الإدارة بالاستثناء (الإيجابية) قد تَنَبَّأ بأنشطة الثقافة التنظيمية المتعلقة بعنصرى إدارة التغيير وتحقيق الأهداف.

**PhD Dissertation's Topic: The Relationship Between Leadership Behavior and Organizational Culture Across Selected University Soccer Teams in Saudi Arabia**

**Mohammed Alshammari**

**Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between leadership behaviors and organizational culture across selected university soccer teams in Saudi Arabia. The primary focus of the study was to address (1) the student-athletes' perceptions of head-coaches' leadership behaviors and team culture, (2) the relationship between leadership behaviors and teams cultural functions, and (3) the effects of head-coach leadership behaviors on team culture across the selected teams.

Among the fourteen selected Saudi university soccer teams associated with the Saudi University Sports Federation (SUSF), 243 student-athletes participated in this study. The participants completed the translated version of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Bass & Avolio, 2000) and the Organizational Culture Assessment Questionnaire (OCAQ) (Sashkin, 1990). Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson product-moment correlation coefficients, and conical correlation analysis (CCA).

Analysis of the data revealed four key findings. First, coaches were perceived to demonstrate more transformational leadership behavior than transactional leadership behavior. Second, organizational culture across Saudi university soccer teams is oriented toward cultural building activities of both "coordinated-teamwork" and "achieving goals." Third, all transformational leadership behaviors and the transactional leadership behaviors of contingent reward and active management-by-exception were significantly and positively correlated with all organizational culture functions. Particularly, coaches who exhibited transformational leadership behaviors and contingent reward leadership behavior involved in more achieving goals and managing change activities than cultural strength, customer orientation, and coordinated teamwork activities. Fourth, although both transformational and transactional leadership sets had an influence on the organizational culture set, the effect of transformational leadership on organizational culture was greater than the effect of transactional leadership. Furthermore, the findings showed that the leadership behavior of intellectual stimulation with the augmented effect of contingent reward and active management-by-exception was predictive of the organizational culture activities of managing change and achieving goals.