

القيادة الاخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري بالاتحاد المصري للملاكمة

د/ عمرو احمد محمد

المقدمة ومشكلة البحث:

تسعى الإدارة الحديثة في الوقت الحالي إلى تطوير وتحديث أساليبها من خلال هيئاتها العامة والخاصة والأهلية، ومنظماتها بجميع أنواعها، وذلك لكي تواكب التغير والتطور الإداري على مستوى العالم، كما اتجهت الممارسة الإدارية نحو الأخذ بالأساليب المتقدمة حتى تستطيع المنافسة في السوق العالمي المفتوح. (٥: ٢٢)

مع نهاية القرن العشرين وبدايات الألفية الجديدة بزغ توجه جديد في المنظمات الاقتصادية العالمية، تبعه توجه مشابه في المنظمات التربوية، يدعو إلى التخلي عن المفهوم التقليدي للقيادة المستندة إلى الهرمية والوصاية وسلطة المركز، وتبني أنماط ونماذج قيادية جديدة، تشجع العمل الفريقي التعاوني، والمشاركة في صنع القرار، والاهتمام بالمرؤوسين وتعزيز نموهم كل ذلك في إطار أخلاقي إنساني يتزامن فيه الارتقاء بأداء المنظمة ونوعية إنتاجها والاعتناء بالعامل والاهتمام به. (١٩: ٥)

فالقيادة الأخلاقية هي اتجاه يهدف إلى زيادة الحساسية لصحة وسلامة القرارات وزيادة المشاركة في اتخاذها، وزيادة الاتصال والعلاقات الجيدة بين أعضاء المجتمع المدرسي، ويقوم الدور القيادي لمدير المدرسة في هذا الاتجاه على التأثير على العاملين من خلال تبني نظام للقيم الخلقية لتوجيه المنظمة التربوية في اتخاذ قراراتها، وتشجيع أعضاء المنظمة على إتباع هذا النظام (٣١: ١٧)

كما يتوقف نجاح أو فشل المنظمات على مدى قدرتها على تحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها، وهذا يتطلب وضع استراتيجية معينة، والسعي لتنفيذها في ظل المتغيرات المختلفة التي تعصف بالمنظمة سواء الداخلية أم الخارجية؛ وبالتالي فإن جميع خططها الاستراتيجية وسياساتها يجب أن نصب في تحقيق هذه الأهداف، وبهذا فإن الأهداف الاستراتيجية تعد عنصراً مهماً في بقاء المنظمات . (٢٤ :

(٣٧٣ - ٣٩٦)

ويعتبر العنصر البشري هو العنصر الأساسي الذي يقف في مقدمة العناصر الإنتاجية للمنظمات، فهو المحرك الأساسي لجميع عناصر الإنتاج، حيث نجد أن قدرة المنظمة على تحقيق

أهدافها بالمستوي المطلوب يعتمد على كفاءة وفاعلية الأفراد في أدائهم للعمل، فتوفير الإمكانيات المادية في المنشأة لا يحقق الأهداف بدون وجود أيدي عاملة فعالة قادرة على الأداء والعمل، وهذا يتطلب ضرورة توافر الإدارة السليمة لإدارة الموارد البشرية في المنشأة بما يساهم في تحقيق قوة عمل تتميز بالقدرة على الابتكار والإبداع المتميز بمهارات فنية عالية. (٢٢ : ١٣)

وتعد تلك السلوكيات والمهارات داخل المنشآت بمثابة الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، حيث أنها تعتمد على مجموعة من الجوانب المهمة التي تخص الاستراتيجيات وطرق الاستقطاب للعناصر البشرية أو المستفيدين وطرق تقييم الأداء والاتصالات التي تتم سواء داخلية أو خارجية.

ويعد الإبداع الإداري مؤشرا للتجاوب مع التغييرات المتلاحقة والذي يتطلب توافر بيئة إدارية تشجع الفرد وتجعل منه ظاهرة متأصلة، فقد أجمع كتاب الإدارة والمديرون اليوم على أن حاجة المؤسسات للإبداع الإداري حاجة ملحة تفرضها التغييرات في المجتمع بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المؤسسات المعاصرة. (١٨ : ٨٧)

ومن خلال العرض السابق يتضح للباحث أن العنصر البشرية يعتبر المورد الأساسي والقاعدة الرئيسية التي تبنى عليها أهداف المؤسسات والمنظمات وما يتطلبه هذا العنصر من خطط واستراتيجيات وتدريب وتطوير هو في حد ذاته التحدي الأكبر حتى يستطيع اعطاء المنظمة أعلى أداء وبدقة وجودة وذلك يمكنه من القدرة على الإبداع والابتكار في مجال العمل ومن ثم يساعد المنظمات على تحقيق الأهداف المرجوة.

وتتنوع أساليب تنمية الإبداع الإداري وتختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة عملها وأهدافها القريبة والمتوسطة والبعيدة، وتتأثر هذه الأساليب بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، فبعض الأساليب تحتاج لبيئة جيدة لكي تنجح في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ويرتبط ذلك إلى حد كبير بمدى التماسق والإنسجام ودرجة التعاون السائدة بين جميع أفرادها، وذلك بهدف تحقيق تفاعل الأفراد بالمؤسسة وتنمية قدراتهم وإستعداداتهم، وتوسيع فرص التفكير القادر على تشخيص المشكلات والبحث عن الحلول الجديدة لمواجهتها، وإشاعة حر من الثقة بين العاملين في مختلف المستويات التنظيمية، مما يترتب عليه توفير البيئة المواتية للإبداع والابتكار. (٢ : ٤٦)

ومن خلال عمل الباحث كعضو سابق في منطقة اسيوط للملاكمة لدورتين متتاليتين وكذلك عملة الاكاديمي كأستاذ مساعد إدارة وتحكيم الملاكمة بكلية التربية الرياضية بجامعة اسيوط، ومتابعته للعديد من البطولات والأنشطة التي يقدمها الاتحاد المصري للملاكمة، ومن خلال إجراء الباحث لعدة مقابلات شخصية مع العديد من مسؤولي الاتحاد تبين له تبين له وجود العديد من نقاط الضعف مثل المركزية والتمسك بحرفية القواعد واللوائح والرقابة والتقييم، ايضا قلة التركيز على العلاقات، ايضا بالنسبة الى اخلاقيات العمل المهني التي يجب ان تنتهج داخل الاتحاد بين القادة والعاملين تتميز بالضعف، كما أنه يحتاج العاملين بالاتحاد الى المزيد من الحرية والمشاركة في اتخاذ القرارات حيث انها تساعدهم على الابداع والابتكار والتطوير، لذا يمكن ابراز مساعي الدراسة الى محاولة التعرف على سلوكيات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالابداع الاداري بالاتحاد المصري للملاكمة.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على القيادة الاخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري بالاتحاد المصري

للملاكمة:-

تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع القيادة الاخلاقية بالاتحاد المصري للملاكمة؟
- ٢- ما واقع الإبداع الإداري بالاتحاد المصري للملاكمة ؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاخلاقية والإبداع الإداري بالاتحاد المصري للملاكمة ؟

بعض المصطلحات الواردة في البحث:

١- القيادة الأخلاقية :-

هي التأثير في الأتباع لتحقيق الكفاءة والفعالية ، وإيجاد مناخ تنظيمي منتج يسوده التعامل

ضمن إطار أخلاقي وبما تسمح به القوانين والأنظمة. (٨ : ٧٥)

٢- الإبداع الإداري :-

"القدرة على استحداث أساليب وأفكار واستخدامها بصورة غير تقليدية بهدف أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية". (٢ : ٣٨)

**منهج البحث:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بالإتحاد المصري للملاكمة والبالغ عددهم

(٤١٣) فرداً.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، حيث بلغت (١٩٦) فرد من مجتمع البحث،

وجداول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)**توصيف مجتمع وعينة البحث**

م	الوصف	المجتمع	العينة	النسبة
١	اعضاء مجلس إدارة الإتحاد	١١	١١	%١٠٠
٢	أعضاء مجالس إدارات الأفرع التابعة للإتحاد.	٧٩	٤٠	%٥٠,٦٣
٣	اعضاء اللجان الفنية للإتحاد.	١٨٥	٨٧	%٤٧,٠٢
٤	مدير مالي المناطق التابعة للإتحاد.	١٥	٩	%٦٠
٥	مدير تنفيذي (اداري) المناطق التابعة للإتحاد.	١٥	٩	%٦٠
٦	الحكام بالإتحاد المصري للملاكمة	١٠٨	٤٠	%٣٧,٠٣
المجموع		٤١٣	١٩٦	%٤٧,٤٥

أدوات جمع البيانات:**إستمارات البحث:**

إستعان الباحث بتصميم إستمارات الاستبيان بهدف التعرف على:

١- واقع القيادة الاخلاقية بالإتحاد المصري للملاكمة ؟

٢- واقع الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة ؟

واتبع الباحث الخطوات التالية في التصميم.

إجراءات البحث:

أولاً: الاستبيان الأول: بهدف التعرف على واقع القيادة الأخلاقية بالإتحاد المصري للملاكمة.

أ- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحث بالإطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة ومنها دراسات رقم (٩)، (١١)، (١٢)، (١٣)، (١٤)، (١٥)، (٢٧)، (٢٨)، وذلك لتحديد محاور الاستبيان ومن ثم تم التوصل إلى عدد (٤) محاور مرفق (٢)، تم عرضها على السادة الخبراء المتخصصين في الإدارة والإدارة الرياضية والملاكمة وعددهم (١٠) مرفق (١) ويوضح الجدول رقم (٢) آراء السادة الخبراء حول المحاور المقترحة.

جدول (٢)

نسبة اتفاق المحكمين والنسب المئوية لاستبيان محاور القيادة الأخلاقية (ن=١٠)

م	الابعاد	الموافقة		عدم الموافقة	
		ك	%	ك	%
١	الإتصال	١٠	١٠٠%	–	٠%
٢	التعاون	٩	٩٠%	١	١٠%
٣	السلطة	٨	٨٠%	٢	٢٠%
٤	العدل	١٠	١٠٠%	–	٠%
الإجمالي		٣٧	٩٢,٥%	٣	٧,٥%

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لمحاور البحث تراوحت ما بين (٨٠% - ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر وبالتالي فإنه تم قبول جميع المحاور المقترحة حيث بلغ عددها (٤) محاور.

ب- تحديد عبارات الاستبيان:

بعد تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان قام الباحث بوضع عبارات أولية لمحاور الاستبيان من خلال دراسة كل محور دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الكافية به إسترشاداً ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة في مجال البحث حيث إشتملت الإستمارة على (٤٠) عبارة مرفق (٣) ثم قام الباحث بعرض الاستبيان على الخبراء مرفق (١) لتحديد ما يلي:-
- مدى اتفاق العبارات التي تقيسها إستمارة الاستبيان مع عنوان الدراسة.

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور .
 - تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى .
- وجداول (٣) يوضح آراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة للإستبيان:-

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان واقع القيادة الأخلاقية (ن=١٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
الاتصال		التعاون		السلطة		العدل	
العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية
١	%٩٠	١	%٨٠	١	%١٠٠	١	%٩٠
٢	%١٠٠	٢	%٩٠	٢	%٨٠	٢	%٦٠
٣	%٨٠	٣	%١٠٠	٣	%١٠٠	٣	%١٠٠
٤	%٩٠	٤	%٥٠	٤	%٦٠	٤	%٩٠
٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠
٦	%١٠٠	٦	%٨٠	٦	%٩٠	٦	%٩٠
٧	%٦٠	٧	%١٠٠	٧	%٨٠	٧	%٥٠
٨	%١٠٠	٨	%٤٠	٨	%٩٠	٨	%٦٠
٩	%١٠٠	٩	%١٠٠	٩	%٩٠	٩	%١٠٠
١٠	%٨٠	١٠	%٦٠	١٠	%١٠٠	١٠	%٩٠

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لعبارات البحث تراوحت ما بين (٤٠% - ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر، وبالتالي تم إستبعاد عدد (٨) عبارات حيث أنها لم تحقق النسبة المطلوبة، وأصبحت الإستمارة تضم عدد (٣٢) عبارة.

جـ الدراسة الاستطلاعية: □

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية فى الفترة من ٢٠٢٣/٨/٥م إلى ٢٠٢٣/٨/٢٠ حيث إستهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على مدى فهم عينة البحث للإستبيان، ومعرفة أى صعوبات فى عملية التطبيق، وإيجاد المعاملات العلمية للإستبيان(الصدق، الثبات)، وتحديد زمن تطبيق الإستبيان، وحساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الإستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توجي بالغموض أو عدم الفهم، ولا توجد صعوبات فى التطبيق. المعاملات العلمية للإستبيان: □

□ صدق الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد صدق الاستبيان باستخدام صدق المحتوى وصدق الإتساق الداخلي.

□ صدق المحتوى:

قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد (١٠) خبراء فى مجال الإدارة والإدارة الرياضية والملاكمة مرفق (١) وكان إبداء الرأي من خلال ميزان ثلاثي (كاف تماماً – كاف إلى حد ما – غير كاف)، وقد أفاد جميع الخبراء أن عبارات كل محور تنتمي إلى المحور، وأن مضمون العبارات تقوم فعلاً بالتعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية لدى العاملين بالإتحاد المصري للملاكمة، وكانت نسبة موافقة الخبراء على مدى كفاية عبارات كل محور تتراوح ما بين (٧٠% : ١٠٠%) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لدى كفاية عبارات واقع القيادة الإخلاقية (ن = ١٠)

المحاور	كافية	كافية إلى حد ما	غير كافية	النسبة المئوية
الاتصال	١٠	–	–	١٠٠%
التعاون	٩	–	١	٩٠%
السلطة	٨	٢	–	٨٠%
العدل	٩	–	١	٩٠%

□ صدق الاتساق الداخلى

قام الباحث بحساب معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحور للاستبيان وكذلك بين درجة كل محور والمجموع الكلي للإستمارة والجدول (٥)،(٦) توضح ذلك.

جدول (٥)

معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحور المنتمية إليه لاستبيان واقع القيادة الأخلاقية (ن=٢٠)

محاو واقع القيادة الأخلاقية				رقم العبارة
العدل	السلطة	التعاون	الاتصال	
قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	
٠,٦٤	٠,٧٤	٠,٥٦	٠,٦٢	١
٠,٤٦	٠,٤٦	٠,٤٧	٠,٦٨	٢
٠,٦٢	٠,٥١	٠,٥٦	٠,٧١	٣
٠,٦٨	٠,٥٤	٠,٤٨	٠,٧٠	٤
٠,٥٧	٠,٦٧	٠,٥٤	٠,٦٦	٥
٠,٤٧	٠,٥٨	٠,٤٦	٠,٦٤	٦
٠,٦٦	٠,٦١	٠,٦٧	٠,٦٤	٧
–	٠,٧٢	–	٠,٥٤	٨
–	٠,٥١	–	٠,٦٢	٩

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٥) أن قيمة (ر) الجدولية تراوحت ما بين (٠,٤٦ : ٠,٧٤)، وفي ضوء ذلك جاءت جميع قيم معاملات الإتساق دالة مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور.

جدول (٦)

الإتساق الداخلي بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان (ن=٢٠)

معامل الإتساق	المحاو الفرعية
٠,٨٤٧	الاتصال
٠,٨٣٨	التعاون
٠,٨٤٥	السلطة
٠,٨٨٣	العدل
٠,٨٥٣	الدرجة الكلية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستمارة تراوحت ما بين (٠,٨٣٨ – ٠,٨٨٣) وهي قيم جميعها دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وبهذا تشير هذه الارتباطات على اتساق داخلي جيد للإستبيان. □

الثبات (ثبات الفاكرونباخ):

جدول (٧)

ثبات ألكرونباخ لأستبيان واقع القيادة الاخلاقية (ن=٢٠)

الفاكرونباخ	المحاور
٠,٧٧٠	الاتصال
٠,٨٩٠	التعاون
٠,٧٧٦	السلطة
٠,٨٦١	العدل

قيمة دلالة معاملات الارتباط عند مستوى معنوي (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الثبات بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٠,٧٧٠ : ٠,٨٩٠)، مما يدل على الثبات لجميع محاور الاستبيان، وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يضم (٣٤) عبارة مرفق (٤).

ثانياً: الاستبيان الثاني: بهدف التعرف على واقع الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة.

□ تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحث بالإطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة ومنها دراسات رقم (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (١٠)، (١٨)، وذلك لتحديد محاور الاستبيان ومن ثم تم التوصل إلى عدد (٥) محاور مرفق (٥)، تم عرضها على السادة الخبراء المتخصصين في مجال الادارة والإدارة الرياضية والملاكمة وعددهم (١٠) مرفق (١)، وجدول (٨) يوضح آراء السادة الخبراء حول المحاور المقترحة.

جدول (٨)

نسبة اتفاق الخبراء والنسب المئوية لاستبيان محاور الإبداع الإداري (ن=١٠)

م	المحاور	الموافقة		عدم الموافقة	
		ك	%	ك	%
١	الطلاقة	٩	%٩٠	١	%١٠
٢	الأصالة	٩	%٩٠	١	%١٠
٣	المرونة	١٠	%١٠٠	-	%٠
٤	الحساسية للمشكلات	٩	%٩٠	١	%١٠
٥	القدرة على التحليل	٨	%٨٠	٢	%٢٠

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لمحاور البحث تراوحت ما بين (٨٠% - ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر وبالتالي تم قبول جميع المحاور. □

□ تحديد عبارات الاستبيان

بعد تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان قام الباحث بوضع عبارات أولية لمحاور الاستبيان من خلال دراسة كل محور دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الكافية به إسترشاداً ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة في مجال البحث حيث اشتملت الإستمارة على (٤٠) عبارة مرفق (٦) ثم قام الباحث بعرض الاستبيان على الخبراء مرفق (١) لتحديد ما يلي:-

- مدى اتفاق العبارات التي تقيسها إستمارة الاستبيان مع عنوان الدراسة.
- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور.
- تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى.

وجداول (٩) يوضح آراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة للإستبيان:-

جدول (٩)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الإبداع الإداري (ن = ١٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
الطلاقة		الأصالة		المرونة		الحساسية للمشكلات		القدرة على التحليل	
النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة	النسبة المئوية	العبارة
%٩٠	١	%٨٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%٩٠	١
%٤٠	٢	%٩٠	٢	%٧٠	٢	%٩٠	٢	%٨٠	٢
%٩٠	٣	%١٠٠	٣	%٩٠	٣	%٦٠	٣	%٨٠	٣
%٩٠	٤	%٦٠	٤	%٩٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
الطلاقة		الأصالة		المرونة		الحساسية للمشكلات		القدرة على التحليل	
النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة
١٠٠%	٥	١٠٠%	٥	١٠٠%	٥	٩٠%	٥	٧٠%	٥
٧٠%	٦	٩٠%	٦	٦٠%	٦	٨٠%	٦	٥٠%	٦
٨٠%	٧	١٠٠%	٧	٥٠%	٧	١٠٠%	٧	١٠٠%	٧
١٠٠%	٨	٨٠%	٨	٩٠%	٨	٥٠%	٨	٩٠%	٨

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لعبارات البحث تراوحت ما بين (٤٠% - ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر، وبالتالي تم إستبعاد عدد (٧) عبارات حيث أنها لم تحقق النسبة المطلوبة ، وأصبحت الإستمارة تضم عدد (٣٣) عبارة.

ج- الدراسة الاستطلاعية: □

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية فى الفترة من ٢٨/٩/٢٠٢٣م إلى ١٨/١٠/٢٠٢٣م حيث إستهدفت الدراسة الإستطلاعية التعرف على مدى فهم عينة البحث للاستبيان، ومعرفة أى صعوبات فى عملية التطبيق ، وإيجاد المعاملات العلمية للاستبيان(الصدق، الثبات)، وتحديد زمن تطبيق الاستبيان، وحساب اعتدالية توزيع العبارات. وقد أظهرت نتائج الدراسة الإستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أى تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم، ولا توجد صعوبات فى التطبيق.

المعاملات العلمية للاستبيان: □

صدق الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد صدق الاستبيان بإستخدام صدق المحتوى وصدق الإتساق الداخلي.

- صدق المحتوى:

قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد (١٠) خبراء فى مجال الإدارة والإدارة الرياضية والملاكمة مرفق (١) وكان إبداء الرأي من خلال ميزان ثلاثي (كاف تماماً - كاف إلى حد ما - غير كاف)، وقد أفاد جميع الخبراء أن عبارات كل محور تنتمي إلى المحور، وأن مضمون العبارات تقوم فعلاً بالتعرف على مستوى الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة، وكانت نسبة موافقة الخبراء على مدى كفاية عبارات كل محور تتراوح ما بين

(٨٠% : ١٠٠%) وجدول (١٠)، يوضح ذلك.

جدول (١٠)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لدى كفاية عبارات استبيان مستوى الإبداع الإداري (ن=١٠)

النسبة المئوية	غير كافية	كافية إلى حد ما	كافية	المحاور
٩٠ %	١	–	٩	الطلاقة
١٠٠ %	–	–	١٠	الأصالة
٩٠ %	–	١	٩	المرونة
٨٠ %	٢	–	٨	الحساسية للمشكلات
١٠٠ %	–	–	١٠	القدرة على التحليل

- صدق الاتساق الداخلي

قام الباحث بحساب معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحور للاستبيان وكذلك بين درجة كل محور والمجموع الكلي للإستمارة والجدول (١١)، (١٢) توضح ذلك.

جدول (١١)

معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحور المنتمية إليه لاستبيان الإبداع الإداري (ن=٢٠)

محاور الإبداع الإداري					رقم العبارة
القدرة على التحليل	الحساسية للمشكلات	المرونة	الأصالة	الطلاقة	
قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	
٠,٥٣	٠,٥٧	٠,٦٤	٠,٥٥	٠,٤٨	١
٠,٤٩	٠,٧٠	٠,٤٨	٠,٥٧	٠,٥٨	٢
٠,٤٧	٠,٥٣	٠,٥٤	٠,٤٧	٠,٦٥	٣
٠,٤٦	٠,٦٦	٠,٥٠	٠,٦٣	٠,٥٦	٤
٠,٦١	٠,٥٦	٠,٤٩	٠,٥٦	٠,٤٦	٥
٠,٥١	٠,٦٦	٠,٥٨	٠,٦٦	٠,٦٥	٦
٠,٥٨	–	–	٠,٦٢	٠,٥٩	٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (١١) أن قيمة (ر) الجدولية تراوحت ما بين (٠,٤٦ : ٠,٧٠)، وفي ضوء ذلك جاءت جميع قيم معاملات الإتساق دالة مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور.

جدول (١٢)

الإتساق الداخلي بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان (ن=٢٠)

معامل الإتساق	المحاور الفرعية
٠,٨٠٩	الطلاقة
٠,٧٧٦	الأصالة
٠,٧٤٣	المرونة
٠,٨٠٣	الحساسية للمشكلات
٠,٦٣٥	القدرة على التحليل
٠,٧٥٣	الدرجة الكلية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الإرتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستمارة تراوحت ما بين (٠,٦٣٥ - ٠,٨٠٩) وهي قيم جميعها دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وبهذا تشير هذه الإرتباطات على اتساق داخلي جيد للإستبيان.

- الثبات (ثبات ألفا كرونباخ):

جدول (١٣)

ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة (ن=٢٠)

ألفا كرونباخ	المحاور
٠,٨١٥	الطلاقة
٠,٧٨٤	الأصالة
٠,٧٦٥	المرونة
٠,٨٣٤	الحساسية للمشكلات
٠,٨١١	القدرة على التحليل

قيمة دلالة معاملات الارتباط عند مستوى معنوي (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات الثبات بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٠,٧٦٥ : ٠,٨٣٤)، مما يدل على الثبات لجميع محاور الاستبيان، وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يضم عدد (٣٣) عبارة مرفق (٧).

□ تطبيق إستمارات الاستبيان :

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات إستمارات الاستبيان تم تطبيق الاستبيان على عينة البحث وذلك في الفترة من ٢٢/١٠/٢٠٢٣ م إلى ١٢/١١/٢٠٢٣ م ، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق) وقد تم تصحيح الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاثة درجات، والإجابة (موافق إلى حد ما) درجتان، والإجابة (غير موافق) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية :

تحقيقاً لأهداف البحث وتماشياً مع إجراءاته إستعان الباحث بالحاسب الآلي في المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج "حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة" Advanced statisticeal Analysis Paclcase (A.S.A.P.) وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية. - الدرجة المقدرة - معامل ألفا كرونباخ.
- المتوسط الموزون - معامل ارتباط بيرسون

عرض النتائج ومناقشتها :

في ضوء أهداف البحث، وإجابة على تساؤلاته يتناول الباحث عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها من خلال المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها:

أولاً : عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول الذي ينص على : □

ما الواقع الفعلي للقيادة الاخلاقية بالإتحاد المصري للملاكمة؟

للإجابة على التساؤل الأول قام الباحث بتطبيق إستمارة الاستبيان على العاملين بالإتحاد المصري للملاكمة ثم قام بحساب الدرجة المقدرة والمتوسط الموزون والنسبة المئوية، وذلك بهدف التعرف على واقع القيادة الاخلاقية بالإتحاد المصري للملاكمة، وبعد الاطلاع على النتائج وإجابة تساؤلات الدراسة من قبل عينة البحث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي على النحو التالي.

جدول (١٤)

واقع القيادة الاخلاقية بالإنحد المصري للملاكمة لمحور (الاتصال) (ن=١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدرة	درجة الإستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
66.50	1.99	391	61	75	60	يهتم الاتحاد بتشجيع الاتصال بين العاملين في الإدارات المختلفة.	١
64.80	1.94	381	86	35	75	تنشأ عملية الاتصال بناء علي حاجة القائد في الحصول علي المعلومات.	٢
71.26	2.14	419	63	43	90	الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين من اهم الركائز التي يبني عليها نجاح الاتحاد .	٣
73.47	2.20	432	45	66	85	الخدمات التي يقدمها الاتحاد تتأثر بجودة عملية الاتصال.	٤
68.37	2.05	402	65	56	75	عملية الاتصال بين العاملين بالاتحاد تؤدي الي انجاز الأهداف المطلوبة .	٥
68.71	2.06	404	67	50	79	تتم عملية الاتصال بناء علي توجيهات القادة او المرؤوسين (اتصال رأسي) او بين العاملين وبعضهم(اتصال افقي) .	٦
66.16	1.98	389	76	47	73	يدرك الاتحاد اهمية عملية الاتصال تحقق رغبته وجودة عالية .	7
69.39	2.08	408	74	32	90	سياسة الاتحاد في عملية الاتصال تؤدي الي رضا العاملين ورؤساء اللجان واعضاؤها	8
68.54	2.06	403	76	33	87	يهتم الاتحاد بالتحديث المستمر لوسائل الاتصال مع الافرع التابعة له.	9

يتضح من جدول (١٤) أن المتوسط الموزون لمحور (الاتصال) تراوح ما بين (١,٩٤ : ٢,٢٠)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٦٤,٨٠ : ٧٣,٤٧)، حيث جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٣,٤٧% مما يعني أن الخدمات التي يقدمها الاتحاد تتأثر بجودة عملية الاتصال ، بينما جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٤,٨٠% مما يعني أن هناك قصور في إنشاء عملية الاتصال بناء علي حاجة القائد في الحصول علي المعلومات.

وقد جاءت العبارات (١,٣,٥,٧,٨,٩,١٠,١١) بنسب مئوية متفاوتة حيث أشارت العبارات إلى شعور العاملين بأنه يهتم الاتحاد بتشجيع الاتصال بين العاملين في الإدارات المختلفة، وعملية الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين ركيزة اساسية يسعى اليها الاتحاد وتؤدي الى انجاز ملحوظ وتؤدي ايضا الى رضا العاملين في الاتحاد والافرع التابعة له.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عباس عبد مهدي الشريفي، منال التنج (٢٠١١م) (١٧) التي أشارت إلى أهمية عنصر الاتصال لدى القادة الأخلاقيين في تطور المنظمة وحفاظها على تنافسيتها بين المنظمات المشابهة.

جدول (١٥)

واقع القيادة الاخلاقية بالاتحاد المصري للملاكمة لمحور (التعاون) (ن=١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
69.90	2.10	411	56	65	75	يهتم الاتحاد بتطوير وتعديل خدماته للأفرع التابعة له.	١
71.94	2.16	423	60	45	91	يقوم الاتحاد بتلافي التناقضات بين العاملين تحقيقا للمصلحة العليا له	٢
62.24	1.87	366	91	40	65	يشجع الاتحاد العاملين على التعاون كأحد أساليب أداء العمل.	٣
67.01	2.01	394	85	24	87	يهتم الاتحاد بالفكر الديمقراطي في القيادة ودعم عمل الفرق لضمان التعاون.	٤
69.73	2.09	410	76	26	94	يتحقق التعاون بين العاملين في الاتحاد بقيام عملية التواصل المباشر.	٥
63.61	1.91	374	82	50	64	يشجع الاتحاد القادة على المنافسة في ضوء التعاون بين العاملين.	٦
70.24	2.11	413	67	41	88	يعلم الاتحاد اهمية التعاون بين القادة والمرؤوسين لإنجاز الاهداف المطلوبة.	7

يتضح من الجدول (١٥) أن المتوسط الموزون لمحور (التعاون) تراوح ما بين (١,٨٧) : (٢,١٦)، كما تراوحت النسبة المئوية لأراء العينة في البعد ككل ما بين (٦٢,٢٤ : ٧١,٩٤)، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧١,٩٤% مما تشير إلى اهتمام الاتحاد بتلافي التناقضات بين العاملين تحقيقا للمصلحة العليا له ، بينما جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٢,٢٤% مما يعنى أن الاتحاد لا يشجع العاملين بالقدر الكافي على التعاون كأحد أساليب أداء العمل.

ويرى الباحث أن العبارات رقم (٥,٦,٤,١) أشارت نتائجها وفق اراء استجابة عينة البحث وبنسب متفاوتة إلى أن الإتحاد يهتم بتعديل وتطوير خدماته كما ناه يتبع النمط الديمقراطي او القيادة الديمقراطية في الاتحاد كما يسعى الى تحقيق التعاون بين العاملين بواسطة التواصل المباشر ويشجع القادة في اللجان المختلفة على المنافسة الشريفة في أجواء تعاونية ويعلم العاملين اهمية التعاون في انجاز الاعمال الموكلة اليهم وتنفيذ القرارات.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة برهان الدين السمرائي (٢٠١٢م) (٧) في ضرورة التعرف على دور القيادة في تطبيق أسس ومبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التي كان من اهم استنتاجاتها اهمية التعاون وخلق روح الفريق بين العاملين لتحقيق اهداف المؤسسة .

جدول (١٦)

واقع القيادة الاخلاقية بالاتحاد المصري للملاكمة لمحور (السلطة) (ن=١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدرة	درجة الاستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
73.47	2.20	432	93	50	53	تعتمد سياسة الاتحاد علي سلطة القيادة لا علي سلطة الجزاء .	١
72.96	2.19	429	90	53	53	تعيق قوانين الاتحاد سلطة العاملين في ان يتصرف بشكل فردي في المواقف الطارئة.	٢
69.22	2.08	407	68	75	53	يطور الاتحاد مهارات العاملين في استخدام السلطة الممنوحة لهم لانجاز الهدف المطلوب .	٣
75.34	2.26	443	100	47	49	يمنح الاتحاد الادارة الحق في تنفيذ العقوبات الازمة لتطبيق السلطة الممنوحة.	٤
69.73	2.09	410	69	76	51	تعتمد سياسة الاتحاد علي مبدأ المكافأة والجزاء بين العاملين في الاتحاد.	٥
70.07	2.10	412	85	46	65	يعلم الاتحاد ضرورة و أهمية مبدأ السلطة في قيام المؤسسة وتحقيق التعاون والعدل بين الافراد.	٦
67.86	2.04	399	82	39	75	يسمح الاتحاد للقادة باجراء تغييرات تساهم في تحسين اداء العمل .	7
71.09	2.13	418	81	60	55	يهتم الاتحاد بمراقبة قرارات القادة ورؤساء اللجان في اعطاء الجزاءات للمرؤوسين.	8
70.58	2.12	415	78	63	55	تتميز ادارة الاتحاد بقيام السلطة التقليدية المتوارثة لا علي سلطة المعرفة او التخصص.	9

يتضح من الجدول (١٦) أن المتوسط الموزون لمحور (السلطة) تراوح ما بين (٢,٠٤) : (٢,٢٦)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٦٧,٨٦ : ٧٥,٣٤)، حيث جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٥,٣٤% وتشير تلك العبارة إلى أن الغالبية العظمى للعاملين ترى أن الإتحاد يمنح الادارة الحق في تنفيذ العقوبات الازمة لتطبيق السلطة الممنوحة ، بينما جاءت العبارة رقم (٧) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٧,٨٦% وتشير نتائج تلك العبارة إلى أن نسبة اقل من عينة البحث ترى أن الاتحاد لا يسمح للقادة باجراء تغييرات تساهم في تحسين اداء العمل.

ويري الباحث أن العبارات رقم (٣،١،٢،٥،٦،٩،٨) أشارت نتائجها وفق اراء استجابة عينة البحث إلى أن الإتحاد يحرص على تطبيق سياسة القيادة لا سلطة الجزاء أن هناك بعض القوانين في الاتحاد تعيق العاملين في تنفيذ اعمالهم، كما ان الاتحاد يطور مهارات العاملين في استخدام السلطة الممنوحة لهم لانجاز الهدف المطلوب ، ويعلم الاتحاد اهمية وضرورة مبادئ التكافؤ في الفرص وكذل الثواب كما ناه يهتم بمراقبة قرارات القادة من رؤساء اللجان.

وتؤكد على هذه النتائج ما أشارت إليه نتائج دراسة " نماء جواد العبيدي" (٢٠١٢م) (٢٣)، أنه من المهم جداً مراعاة الإدارات لأنظمة المكافآت وتقديم الحوافز المناسبة للعاملين لحثهم على مواصلة العمل بجدية.

واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة عابدين السيد علي (٢٠١٥م) (١٦) في أن الهدف الأساسي من الإهتمام بأخلاقيات العمل هو ليس فقط تعلم فرض السلطة، بل يمتد لتوفير الأدوات التي يتعامل بها القادة مع التعقيدات القانونية، وأن اهتمام القادة بالأسس الصحيحة لأخلاقيات العمل يؤدي إلى جعل العاملين أكثر إحساساً بالكيفية التي يفترض بهم اعتمادها لأداء الأعمال الموكلة اليهم ، ويسهم في خلق مناخ قيادي ديمقراطي تربوي يسهم في تهذيب فرق العمل ودعم العاملين وتحقيق التعاون بينهم.

جدول (١٧)

واقع القيادة الاخلاقية بالاتحاد المصري للملاكمة لمحور(العدل) (ن=١٩٦)

م	العبارات	درجة الإستجابة			المتوسط المتوزون	النسبة المئوية
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
١	يؤكد الاتحاد علي القادة ورؤساء اللجان باستخدام السلطة بشكل عادل ومتوازن .	83	37	76	2.04	67.86
٢	تركز رسالة الاتحاد علي قيام جو من العدل والمساواة بين العاملين .	69	64	63	2.03	67.69
٣	يمثل القائد قاضياً ولا بد من اقامة العدل بين المرؤوسين داخل الاتحاد.	78	66	52	2.13	71.09
٤	يقوم الاتحاد بدراسة سريعة للتغيرات المستمرة في رغبات واحتياجات العاملين.	90	43	63	2.14	71.26
٥	يهتم الاتحاد بأن يسود العدل بين الأفراد وروح التعاون في انجاز المهام والاهداف.	72	57	67	2.03	67.52
٦	يهتم الاتحاد بتحقق العدل للعاملين في كافة حقوقهم المهنية والمادية.	80	52	64	2.08	69.39
7	الاتصال المباشر بين القادة والعاملين يزيد من تحقق العدل في الاتحاد .	81	43	72	2.05	68.20

يتضح من الجدول (١٧) أن المتوسط الموزون لمحور (العدل) تراوح ما بين (٢,٠٣ : ٢,١٤)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٦٧,٥٢ : ٧١,٢٦)، حيث جاءت عبارات العبارة رقم (٤) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧١,٢٦% مما يعني أن إدارة الإتحاد تهتم بشكل كبير بدراسة سريعة للتغيرات المستمرة في رغبات واحتياجات العاملين ، بينما جاءت العبارة رقم (٥) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٧,٥٢% حيث تشير نتائجها وفق الغالبية العظمى من آراء عينة البحث إلى قلة اهتمام الاتحاد بأن يسود العدل بين الأفراد وروح التعاون في انجاز المهام والاهداف.

ويرى الباحث أن العبارات رقم (٢,١,٣,٤,٦) أشارت نتائجها وفق آراء استجابة عينة البحث إلى أن ادارة الاتحاد تركز جيدا على استخدام السلطة بشكل عادل وتحقيق المساواة بين

العاملين فالقائد يعتبر بمثابة قاضى بين جميع العاملين فعليه تطبيق العدل فى جميع شؤون الاتحاد المادية والمعنوية والادارية..

وبهذا يكون الباحث قد استطاع الإجابة على التساؤل الأول للدراسة والخاص بالتعرف واقع القيادة الاخلاقية بالإتحاد المصرى للملاكمة.

ثانياً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثانى الذى ينص على :
ما واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بالإتحاد المصرى للملاكمة؟

قام الباحث بالإجابة على التساؤل الثانى من خلال تطبيق استبيان الإبداع الاداري بالإتحاد المصرى للملاكمة باستخدام الدرجة المقدره والمتوسط الموزون والنسبة المئوية.

جدول (١٩)

واقع الإبداع الإداري بالإتحاد المصرى للملاكمة لمحور (الطلاقة) (ن = ١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
72.62	2.18	427	45	71	80	لدى العاملين القدرة على اطلاق افكار جديدة	١
72.96	2.19	429	62	35	99	تشعر العاملين بالاتحاد بأهمية افكارهم ومدى واقعتها للتنفيذ	٢
72.11	2.16	424	52	60	84	تولي الادارة اهتماما بالافكار والمقترحات الخاصة بالعاملين وتؤكد على ضرورتها	٣
68.88	2.07	405	59	65	72	العاملين بالاتحاد تتميز بالقدرة على التحدث بسهولة وسرعة ووضوح	٤
69.56	2.09	409	61	57	78	لدى العاملين بالاتحاد القدرة على انتاج افكار حديثة	٥
72.28	2.17	425	49	65	82	لدى العاملين بالاتحاد القدرة على الاقتناع وتغيير وجهات النظر	٦
72.11	2.16	424	47	70	79	تهتم ادارة الاتحاد بتعليم وتدريب وتثقيف العاملين	٧

يتضح من جدول (١٩) أن المتوسط الموزون لمحور (الطلاقة) تراوح ما بين (٢,٠٧) : (٢,١٩)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة فى البعد ككل ما بين (٦٨,٨٨ : ٧٢,٩٦)، حيث جاءت العبارة رقم (٢) فى الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٧,٥٨% مما يعنى شعور العاملين بالاتحاد بأهمية افكارهم ومدى واقعتها للتنفيذ ، بينما جاءت العبارة رقم (٤) فى الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٩,٦٤% وتشير إلى أن هناك بعض العاملين ترى أنها تتميز بقدرة محدودة على التحدث بسهولة وسرعة ووضوح.

ويرى الباحث أن العبارات رقم (٦,٧,٥,٣,١) حصلت على درجات متفاوتة وتشير إلى أنه لدى العاملين القدرة على إنتاج أفكار جديدة كما تهتم أيضاً إدارة الإتحاد بالأفكار الجديدة

التي يقدمونها داخل العمل، كما لدى العاملين القدرة على الاقناع في الموضوعات وتغيير وجهات النظر، كما تشجع ادارة الاتحاد العاملين وتدريبهم وتصلق ثقافتهم من اجل مساعدتهم على التفكير بطريقة حديثة وعلمية.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشارت اليه نتائج دراسة " احمد محمد احمد ابواليزيد" (٢٠٢٠م) (٤) في أنه من المهم مساعدة العاملين وحثهم على التفكير بطريق مختلفة وطرق إبداعية وافساح لهم المجال لما لذلك من أهمية مؤثرة في معدل إنتاجهم ومستوى إنجازهم.

جدول (٢٠)

واقع الإبداع الإداري بالاتحاد المصري للملاكمة لمحور (الأصالة) (ن = ١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
			غير موافق	إلى حد ما	موافق		
71.09	2.13	418	55	60	81	تشعر العاملين باهتمام الاتحاد بهم وتشجيعهم على الافكار الحديثة	١
75.85	2.28	446	36	70	90	تخلق الادارة بالاتحاد مناخا تنافسيا جيدا للابداع والافكار الجديدة	٢
71.26	2.14	419	56	57	83	يتميز العاملين بالبحث دائما لمراجعة افكارهم ومدى حداثتها	٣
68.88	2.07	405	56	71	69	تثق ادارة الاتحاد بالافكار الغير اعتيادية من قبل العاملين	٤
73.47	2.20	432	43	70	83	يهتم العاملين بالتطوير الذاتي لخلق افكار جديدة	٥
70.92	2.13	417	50	71	75	تشجع ادارة الاتحاد العاملين على خلق افكار فريدة من نوعها وجديدة	٦
74.32	2.23	437	41	69	86	يحاول العاملين بالاتحاد ابتكار الافكار والحلول والمقترحات الغير تقليدية	٧

يتضح من جدول (٢٠) أن المتوسط الموزون لمحور (الأصالة) تراوح ما بين (٢,٠٧ : ٢,٢٨)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٦٨,٨٨ : ٧٥,٨٥)، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٥,٨٥% مما يعنى أن الادارة تخلق اجواء ومناخا تنافسيا جيدا للابداع والابتكار والافكار الجديدة، بينما جاءت العبارة رقم (٤) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٨,٨٨% وتشير إلى أن الكثير من العاملين لديهم رؤية بأن الادارة لا تقتنع بالافكار الغير اعتيادية الى حد ما.

ويري الباحث أن العبارات رقم (٣، ١، ٧، ٦، ٥) أشارت نتائجها وفق آراء إستجابة عينة البحث إلى أن إدارة الإتحاد تهتم بتشجيع العاملين على طرح وخلق أفكار جديدة وفريدة من نوعها كما أن العاملين تهتم بالتطوير الذاتي لأنفسهم وتشجعهم ادارة الاتحاد على الافكار الجديدة القابلة للتطبيق الفعلي.

جدول (٢١)

واقع الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة لمحور (المرونة) (ن = ١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
			غير موافق	إلى حد ما	موافق		
75.00	2.25	441	46	55	95	تساعد ادارة الاتحاد العاملين على اتخاذ قرارات فردية	١
75.51	2.27	444	39	66	91	تعطي ادارة الاتحاد مساحة جيدة من المرونة في ابراز الافكار والمقترحات	٢
72.28	2.17	425	45	73	78	تتمسك العاملين بالاتحاد بآرائهم ومقترحاتهم في العمل	٣
73.30	2.20	431	46	65	85	لدى العاملين الاستعداد بتقبل وروح القانون داخل الاتحاد	٤
74.49	2.23	438	44	62	90	تستطيع العاملين بالاتحاد على التكيف مع الاوضاع الجديدة في العمل	٥
74.83	2.24	440	39	70	87	تتيح ادارة الاتحاد للعاملين القدرة على اختيار الطريقة المناسبة لتنفيذ اعمالهم وواجباتهم	٦

يتضح من جدول (٢١) أن المتوسط الموزون لمحور (المرونة) تراوح ما بين (٢,١٧ : ٢,٢٧)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٧٢,٢٨ : ٧٥,٥١)، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٥,٥١% مما يشير هذا إلى أن الغالبية العظمى من العاملين لديهم قناعة بأن الاتحاد يعطي لهم مساحة مناسبة من المرونة لابرز الافكار والمقترحات، بينما جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٧٢,٢٨% وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك عدد ليس بالقليل من العاملين يروا انهم لم يتمسكوا بآرائهم ومقترحاتهم في العمل.

بينما أشارت العبارات رقم (٥,٤,٦,١) وفق آراء إستجابة عينة البحث وبنسب متفاوتة إلى أن إدارة الإتحاد تتيح للعاملين القدرة على اتخاذ قرارات فردية واختيار الطريقة المناسبة لتنفيذ واجباتهم كما تتقبل إدارة الإتحاد جميع الآراء المطروحة، كما يشعر العاملين بالإستعداد لتقبل روح القانون داخل الإتحاد، كما ان للعاملين القدرة على التكيف مع الاوضاع الجديدة او الادارات المختلفة.

حيث أن النتائج تتفق مع ما أشارت اليه نتائج دراسة "أحمد عزمي إمام" (٢٠١٢م) (٣) في ضرورة إعطاء مساحة من المرونة للعاملين وترك لهم الحرية لتنفيذ أعمالهم بطريقتهم الخاصة في إطار القوانين والقواعد وعدم الإخلال بها بما يسهم في تحقيق الإبداع في العمل.

جدول (٢٢)

واقع الإبداع الإداري بالاتحاد المصري للملاكمة لمحور (الحساسية للمشكلات) (ن=١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
74.66	2.24	439	99	45	52	لا يهتم العاملین بالاتحاد بقياس مدى المشكلات التي قد تحدث	١
71.77	2.15	422	80	66	50	لدى العاملین بالاتحاد القدرة على توضيح المشكلات للقادة	٢
71.60	2.15	421	78	69	49	تساهم الإدارة في استيعاب اساليب جديدة لرصد المشكلات	٣
71.94	2.16	423	82	63	51	تحرص الإدارة على اختبار الفروض والمقترحات لمواجهة المشكلات	٤
74.49	2.23	438	88	66	42	تولى إدارة الاتحاد مساحة جيدة للعاملین للافصاح عن مشكلاتهم	٥
70.92	2.13	417	89	43	64	لدى العاملین بالاتحاد القدرة على رصد التهديدات داخل العمل وخارجة	٦

يتضح من جدول (٢٢) أن المتوسط الموزون لمحور (الحساسية للمشكلات) تراوح ما بين (٢,١٣ : ٢,٢٤)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٧٠,٩٢ : ٧٤,٦٦)، حيث جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٤,٦٦% مما يعني أن الغالبية العظمى من العاملین بالاتحاد لا تهتم بقياس مدى المشكلات التي تحدث ويعتبر هذا نقطة ضعف كبيرة، بينما جاءت العبارة رقم (٦) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٧٠,٩٢% وتشير هذه النتيجة إلى أنه معظم العاملین ليس لديهم القدرة على رصد التهديدات داخل العمل او خارجة.

بينما العبارات رقم (٥,٢,٣,٤) أشارت نتائجها وفق آراء إستجابة عينة البحث إلى أن العاملین حيث أشارت نتائجها إلى ان العاملین لديهم القدرة على توضيح المشكلات للقادة كما ان الإدارة تتيح للعاملین طرق جديدة لرصد المشكلات وتحرص على اختبار الفروض والمقترحات لمواجهة المشكلات المتوقعة سواء خاصة بالعمل او بالعاملین.

ويتفق ذلك مع ما أشارت الية نتائج دراسة "عسان عيسى العمري" (٢٠٠٤م) (٢١) حيث أشارت نتائجها إلى ضرورة الاهتمام بالافكار الجديدة وخلق المناخ للإبداع والابتكار والتخيل والتحليل ويسهم ذلك في تحديد المشكلات والقضاء عليها بشكل أسرع.

جدول (٢٣)

واقع الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة لمحور (القدرة على التحليل) (ن = ١٩٦)

النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	درجة الإستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
71.77	2.15	422	53	60	83	تهتم سياسة الاتحاد بالتحليل ومشاركة العاملين في ذلك	١
71.43	2.14	420	48	72	76	تقيم ادارة الاتحاد مقدرة العاملين على تحليل الامور والاحداث والمشكلات	٢
70.07	2.10	412	49	78	69	لدى العاملين القدرة على تحليل وتفسير الموضوعات الجديدة	٣
71.94	2.16	423	56	53	87	العاملين بالاتحاد تركز على تطبيق الاسلوب العلمي لتحليل المشكلات	٤
71.09	2.13	418	55	60	81	تساعد الادارة العاملين بالمعلومات الكافية اتجاهة اي مشكلة داخل العمل	٥
73.13	2.19	430	52	54	90	العاملين بالاتحاد لديهم القدرة على تحليل المشكلات	٦
74.15	2.22	436	51	50	95	تنتهج الادارة اسلوبا واضحا للعاملين لتقييم اوضاع العمل	٧

يتضح من الجدول (٢٣) أن المتوسط الموزون لمحور (القدرة على التحليل) تراوح ما بين (٢,١٠ : ٢,٢٢)، كما تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في البعد ككل ما بين (٧٠,٠٧ : ٧٤,١٥)، حيث جاءت العبارة رقم (٧) في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٧٤,١٥% مما يعني أن إدارة الإتحاد تنتهج أسلوبا واضحا ومميزا للعاملين في تقييم اوضاع العمل ، بينما جاءت العبارة رقم (٣) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٧٠,٠٧% وتشير تلك النتيجة إلى أن معظم العاملين يرون أن هناك ضعف أو قصور في فهم وتفسير بعض الموضوعات الجديدة أو اللوائح الجديدة.

بينما العبارات رقم (٥,٦,١,٢,٤) أشارت نتائجها وفق آراء استجابة عينة البحث إلى ان الاتحاد يهتم كثيرا بتحليل المشكلات ومشاركة العاملين في ذلك من حيث تحليل الامور والاحداث وتطبيق الاسلوب العلمي في ذلك، كما ان الادارة بالاتحاد تساعد العاملين بالمعلومات الكافية اتجاه اي مشكلة في العمل.

وبهذا يكون الباحث أجاب عن التساؤل الثاني والخاص بالتعرف على واقع الإبداع الاداري بالإتحاد المصري للملاكمة.

□

□

□

ثالثاً: عرض ومناقشة التساؤل الثالث والذي ينص على:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاخلاقية والابداع الاداري بالإنحداد المصرى للملاكمة؟

جدول (٢٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين القيادة الاخلاقية والابداع الاداري بالإنحداد المصرى للملاكمة (ن = ١٩٦)

الدرجة الكلية	محاور الإبداع الإداري					محاور القيادة الاخلاقية
	القدرة على التحليل	الحساسية للمشكلات	المرونة	الأصالة	الطلاقة	
0.751	٠,٧٩١	٠,٧٤٢	٠,٧٦٥	٠,٧٧٥	٠,٦٨١	الاتصال
0.801	٠,٧٦٩	٠,٨١١	٠,٨٧١	٠,٧٨٧	٠,٧٦٧	التعاون
0.757	٠,٧٣٤	٠,٦٩٩	٠,٧١٦	٠,٨٣٣	٠,٨٠٢	السلطة
0.777	٠,٧٠٩	٠,٨٧٦	٠,٧٦٣	٠,٧٨٣	٠,٧٥٦	العدل
٠,٧٧٢	0.751	0.782	0.779	0.795	0.752	الدرجة الكلية

* مستوى الدلالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٢٤) أن مستوى قيمة ر دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية إيجابية أي كلما توافر في الاتحاد القيادة الاخلاقية بابعادها من حيث الاتصال والتعاون والسلطة والعدل كلما كان هناك تحسن في مستوى الإبداع الاداري المتمثل في الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات والقدرة على التحليل.

ويرى الباحث أن هذه العلاقة الإيجابية يمكن أن تبرز أكثر في العلاقة التي يوضحها الجدول بين المحاور من حيث التأثير والتأثر حيث اتضح أن محور الاتصال يؤثر بشكل اكبر في القدرة على التحليل وبشكل اقل في محور الطلاقة، بينما يؤثر محور التعاون بشكل أكبر في محور المرونة حيث أن محور المرونة يحتاج إلى الكثير من المساحة والعلاقات المرنة لتحقيق وانجاز الاعمال ببسر وسهولة دون تعقيد او عوائق روتينية، بينما يؤثر محور السلطة بشكل أكبر في محور الحساسية للمشكلات لأن السلطة بقراراتها وقانونيتها تمتلك الكثير من الادوات التي تؤثر بشكل مباشر في اتجاه العاملين وافكارهم ومدى مقدرتهم على دراسة المشكلات ويحدث ذلك عندما يكون هناك تفويض في السلطات الممنوحة وبحذر يبحث يشعر العاملين باهمية افكارهم ومقترحاتهم في المشكلات التي قد تحدث، بينما يؤثر محور العدل بشكل أكبر في محور الحساسية للمشكلات ايضا لان تلك الأفكار الجديدة تحتاج إلى الكثير من التحفيز

والتشجيع واعطاء ثقة للعاملين في انفسهم وبشكل عادل بين الجميع حتى لا يشعر احدهم بالاستبعاد فيشعر بالاحباط وقد يؤثر بشكل واضح في اداء الجميع نحو عملهم، كما أن الدرجة الكلية في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والإبداع الإداري بلغت ٠,٧٧٢ وهو معامل ارتباط عالي مما يدل ذلك على وجود ارتباط قوي بينهما، وكل منهما يؤثر في الآخر ولكن بنسب متفاوتة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما أشارت اليه نتائج وتوصيات دراسة كلاً من (١٠)، (١٢)، (٢٠)، (٢٥)، (٢٦)، (٢٩)، (٣٠)، في أن هناك علاقة وارتباط كبير جداً بين القيادة الاخلاقية والإبداع الإداري للعاملين، حيث أوضحت تلك الدراسات أنه كلما كانت المؤسسة تستخدم وتطبق القيادة الاخلاقية بشكل جيد بابعادها مثل الإتصال والتعاون والسلطة والعدل ساهم ذلك بشكل كبير في تحسين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين من حيث قدرتهم على بناء أفكار جديدة ووتميزهم بالمرونة والقدرة على التحليل والحساسية إتجاه المشكلات والتصدي لها بما يخدم المنظمة ويعينها على تحقيق اهدافها العامة واهداف العاملين الخاصة من النجاح والتميز والابداع.

وبذلك يكون الباحث قد استطاع الإجابة على التساؤل الثالث للدراسة الذي ينص على " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاخلاقية والإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة؟

الاستنتاجات:

- أوضحت النتائج أن العاملين بالإتحاد المصري للملاكمة يشعرون بسهولة الاتصال الذي يتم داخل العمل ووضوحه بين العاملين والقيادة الخاصة بالاتحاد ورؤساء اللجان وعدم وجود مشكلات قد تعيق ذلك.
- أوضحت النتائج أن الاتحاد يشجع العاملين على التعاون كما يشجع القادة العاملين على نشر روح المنافسة الشريفة في مناخ يسوده التعاون والهدوء في انجاو بعض الاعمال الهامة.
- يحرص الاتحاد على تطبيق القيادة الاخلاقية الديمقراطية التي تساعد العاملين على الاداء في بيئة يسودها روح القانون دون الروتين.
- يهتم الإتحاد المصري للملاكمة بتطبيق العدالة بين الجميع من حيث النواحي المالية والمعنوية وتشجيع الجميع والتواصل معهم على حد سواء.
- يتميز العاملين بالإتحاد بخلق افكاراً جديدة وحلول ومقترحات للمشكلات غير تقليدية.

- يتيح الإتحاد المصري للملاكمة مساحة من المرونة للعاملين في إختيارهم للطرق المناسبة التي قد تسهل أداء أعمالهم وواجباتهم.
- توجد علاقة إرتباطية طردية إيجابية بين كلاً من ابعاد القيادة الاخلاقية من اتصال وتعاون وسلطة وعدل والإبداع الإداري متمثلاً في الطلاقة والاصالة والمرونة والحساسية للمشكلات والقدرة على التحليل بالإتحاد المصري للملاكمة؟، حيث أنه كلما توافرت ابعاد القيادة الاخلاقية كلما ساهم ذلك بصورة إيجابية في تحسين الإبداع الإداري بالإتحاد المصري للملاكمة.

التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث والإستنتاجات التي توصل إليها الباحث تم وضع مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء العاملين بالإتحاد المصري للملاكمة.
- ضرورة اهتمام إدارة الإتحاد المصري للملاكمة بتفويض السلطة مع ضوابط للعاملين من اجل تدريبهم على القيادة الاخلاقية واهمية ذلك لديهم.
- الإهتمام بعملية بدراسة السلوك البشري وانماطه في العمل واثر ذلك على جودة العمل بالاتحاد المصري للملاكمة.
- الاهتمام بإجراء مزيداً من الدراسات الأخرى بمتغيرات جديدة من انماط القيادات المختلفة وأثرها على أداء العاملين والمنظمات.
- عمل دراسات مقارنة بين انواع القيادة او انماطها المختلفة واثرها على قيادة الاتحادات الرياضية ومن بينها الاتحاد المصري للملاكمة.

((المراجع))

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- احمد جميل عبداللطيف: "العائقة بيمر مراحل إدارة المعرفة والإبداع الإداري" ، دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة التخطيط في حكومة إقليم كردستان العراق ، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠١٥م.
- ٢- أحمد عزمي إمام: "تأثير برنامج تنمية ادارية مقترح على الإبداع الإداري لدى طلاب كلية التربية الرياضية"، رسالة دكتوراة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠١١م.

- ٣- أحمد عزمي إمام: "خطة مقترحة لتنمية الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية"، بحث منشور، المؤتمر العملي الدولي، علوم الرياضة في قلب الربيع العربي، ٢٠١٢م.
- ٤- أحمد محمد أحمد أبوالميزيد: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الاخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة"، بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلون، ٢٠٢٠م.
- ٥- أحمد محمد برقعان: تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة حضرموت، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٠١م.
- ٦- أسامة عبدالحليم مصطفى: "ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين": دراسة ميدانية، العدد الأول، مجلد ٤٣، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٠٢١م.
- ٧- برهان الدين حسين السامرائي: "دور القيادة في تطبيق أسس ومبادئ إدارة الجودة الشاملة" دراسة وصفية على مصنع سراميك رأس الخيمة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، رسالة ماجستير، ٢٠١٢م.
- ٨- تحسين الطروانة: "الأخلاق والقيادة"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ٢٠١٠م.
- ٩- حسن عبد السلام على: "الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية وأثرها على عملية إتخاذ القرارات، دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٣م.
- ١٠- حسين محمد عبدالحليم: "إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالإبداع الإداري والميزة التنافسية لدى العاملين بالمنشآت الرياضية بجامعة المنيا"، العدد ٣٨، مجلد ١، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، ٢٠١٤م.
- ١١- خالد عبدالعزيز حمد الشملان (٢٠١٦) "دور سلوكيات القيادة الاخلاقية في تعزيز فعالية الارشاد الاكاديمي(جامعة بنها كلية التربية)".

- ١٢- رائدة هاني محمود: " مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجه نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الأردن، ٢٠١٢م.
- ١٣- رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية: كتاب (القيادة الأخلاقية) ماجستير في التربية - تخصص إدارة تربوية كلية العلوم والاداب جامعة نزوي (عمان). ص ٥٥
- ١٤- رضية سليمان ناصر: "الأسس الفكرية للقيادة الأخلاقية" كأحد الاتجاهات القيادية الحديثة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك قابوس، سطة عمان، ٢٠٠٩م.
- ١٥- زيد عبد الصمد محمد امين: " أثر الممارسات الأخلاقية للقيادة علي الولاء التنظيمي للعاملين في البنوك التجارية الحكومية العراقية"، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها، ٢٠١٩م
- ١٦- عابدين السيد علي، أحمد المحمدي: درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدارسات، ٢٠١٥م.
- ١٧- عباس عبد المهدي الشريفي؛ منال محمود التنح: "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين العاملين"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، الصخير، مملكة البحرين، المجلد ١٢، العدد ٣، ٢٠١١م.
- ١٨- عبدالرحمن توفيق: "الإبداع القواعد غير المكتوبة"، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ١٩- عبد الله وخصاونة، سامر والطحاينة، زياد ابوتينة (٢٠٠٧). القيادة الخادمة في المدارس الأردنية كما يدركها المعلمون والمديرون: دراسة استطلاعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤٨، ص ١٤٠.
- ٢٠- عبير حسن محمود (٢٠٢٠) " أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية" كلية التجارة بالاسماعيلية جامعة قناة السويس
- ٢١- غسان عيسى العمري: " الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية"، رسالة دكتوراه، عمان ، الاردن، ٢٠٠٤م.
- ٢٢- نبيلة توفيق حسن ، مديحة عبدالهادي عبدالله: "إدارة الموارد البشرية"، كلية التجارة، جامعة أسيوط، ٢٠٠٦م.

٢٣- **نماء جواد العبيدي:** "أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الوزارة"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد ٨، العدد ٢٤، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة تكريت، العراق ، ٢٠١٢م.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية : □

- 24- **Al-Shabani, S. & Al-gmili W. H. Sh. (2012). Application features of the strategic audit in iraq study of a sample of industrial companies in the province of nineveh** AL-Anbar University journal of Economic and Administration Sciences.
- 25- **Big bee, J:** Personal values, professional codes of ethics and ethical dilemmas in special education leadership, DAI- A 73/04 Proquest . UMI Dissertations, 2012
- 26- **Callier, P.de.** (No date). The Moral Aspects of Leadership, Retrieved December 15, 2008, from <http://www.bubenikpartners>
- 27- **Chrisiton J. Resick, Poul J, Hanges, Marcus W. Dickson, Jacquesation K. Mitchelson,:** "A Cross – cultural Examination of the Endorsement of Ethical leadership", Journal of Business Ethics, Vol, 63, Lssue 4, pp . 345- 4359. 2006
- 28- **David M. Mayer, Maribeth:** Kuezi, Rebeca Greenbaum, Mary Bardies, Rommel Salvador, "How Low Does Ethical Leadership Flow? Test of A Tricke – down Model", Organizational Behavior And Human Decision Processes, Vol, 108, No,4, pp, 1- 13, www. Elsevier.com. 2009.
- 29- **Heffernan, M, Dundon, & Herney.(2009):** Exploring the relationship between HRM, creativity climate and organizational performance: Evidence from Ireland, Academy of Management Conference, Chicago.
- 30- **Jaiswal, D., & Dhar, R. L. (2017):**Impact of human resources practices on employee creativity in the hotel industry: the impact of job autonomy. Journal of Human Resource in Hospitality & Tourism..
- 31- **Juran, Joseph M. & Gryna, Frank M :** Quality planning and Analysis, New york: Mcgrawhill Book Co., 1980 (١٠١:١٢٣)□