

العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي في الاتحاد العراقي لألعاب القوى

م . م سرمد عباس طلب

مديرية تربية ذي قار

Sarmedabbass6@gmail.com**الملخص**

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي في الاتحاد العراقي لألعاب القوى . تكون المجتمع الإحصائي للبحث الحالي من جميع المديرين الرياضيين للاتحاد العراقي لألعاب القوى. والتي تتكون من ١٠٠ شخص. من أجل تحديد حجم العينة، استناداً إلى صيغة كوكران لحجم العينة ، تم اعتبار ٨٠ شخصاً كعينة إحصائية عن طريق أخذ عينات عشوائية طبقية . تضمنت أدوات البحث استبيان القيادة الأخلاقية الذي أعده عمادي فر والمكون من ٤١ سؤالاً ، واستبيان السلوك المدني التنظيمي المكون من ١٥ سؤالاً الذي أعده ارگان . وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي. وكان أفضل مؤشر للسلوكيات المدنية في الخطوة الأولى من البعد هو الثقة . والآن ووفقاً لنتائج البحث الحالي نستنتج أنه في المنظمات الرياضية للاتحاد العراقي لألعاب القوى توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي .

الكلمات المفتاحية : التنظيم الرياضي، السلوك المدني التنظيمي ، القيادة الأخلاقية ، مدراء رياضة العاب القوى.

The relationship between ethical leadership and organizational civil behavior in the Iraqi Athletics Federation**M. M Sarmad Abbas Talab****Dhi Qar Education Directorate**Sarmedabbass6@gmail.com**Abstract**

The primary objective of this study is to investigate the relationship between moral leadership and organizational citizenship behavior within the Iraqi Athletics Federation.

The target population for this research comprises all sports managers within the Iraqi

Athletics Federation, totaling 100 individuals. Employing the Cochran formula for determining sample size, a sample of 80 individuals was randomly selected. The research instruments utilized include the ethical leadership questionnaire developed by Emadi Far, comprising 41 questions, and the organizational citizenship behavior questionnaire, consisting of 15 questions developed by Argan.

The findings indicate a positive and significant relationship between moral leadership and organizational citizenship behavior. Specifically, confidence emerged as the most prominent indicator of organizational citizenship behavior in the initial dimension. Based on the results of this study, it is concluded that a positive and moral relationship exists between moral leadership and organizational citizenship behavior within the sports organizations of the Iraqi Athletics Federation.

Keywords: Sports organization, organizational citizenship behavior, moral leadership, athletics, sport managers.

١-١ مقدمة البحث وأهميته :

القيادة تشبه إلى حد ما الجمال الذي يصعب تعريفه ولا تدركه إلا عندما تراه , وبطبيعة الحال يصف القادة الأخلاقيون بأنهم أشخاص يلتزمون بالمبادئ (يوكل، ٢٠٠٢). ، وهم اجتماعيون وصادقون، ويتخذون قرارات متوازنة وجيدة، وغالباً ما يتواصلون مع أتباعهم حول الأمور الأخلاقية. ويضعون معايير أخلاقية واضحة ويستخدمون المكافآت والعقوبات من أجل تحقيق بيئة صحية وإنتاجية عالية في المنظمة (عواطي منفرد ، ٢٠١٣). كما إن الحاجة إلى التنسيق المرافقة والتفاعل المباشر بين جميع المستويات التنظيمية مع القادة أمر لا مفر منه من أجل تحقيق النجاح (يوكل و همكاران 2006).

تؤثر القيادة والإدارة في مكان العمل من خلال آليات مختلفة على سلوك وتصورات الموظفين. وترتبط هذه التأثيرات جزئياً بالشخصية والعناصر النفسية للموظفين وجزء آخر بأساليبهم الإدارية والقيادية. وبالنظر إلى أنماط القيادة التي نراها الآن في الأبحاث والنظريات، فإنها تظهر طيفاً متنوعاً ومتداخلاً أحياناً، وبعضها أحدث من حيث الطبيعة

والتأكيد على أنماط القيادة الأخرى. أحد أساليب القيادة الجديدة نسبيًا والتي جذبت اهتمامًا كبيرًا في مجال البحث هي القيادة الأخلاقية (كل پرور 2010). والقيادة الأخلاقية هي إظهار السلوك المعياري المناسب من خلال التصرفات الفردية والعلاقات الشخصية وتعزيز مثل هذه السلوكيات لدى الأتباع، وهو ما سيكون ممكنًا من خلال التواصل ثنائي الاتجاه والتعزيز واتخاذ القرار (براون و همكاران، ٢٠٠٥). يتأثر الموظفون أيضًا بمشرفيهم لأن المشرفين لديهم القدرة على فحص السلوكيات الأخلاقية وغير الأخلاقية ومكافأة الأشخاص ومعاقبتهم (بندورا، ١٩٨٦). بشكل عام، يُظهر القادة الأخلاقيون للموظفين ما هو متوقع وما يتم تشجيعه وقيمه، ووفقًا لهذا، من المرجح أن ينظر الموظفون إلى البيئة التنظيمية على أنها أخلاقية. يلعب السلوك المدني التنظيمي في بيئة العمل دورًا هامًا في تحديد الأداء التنظيمي العام (نادي، قهرماني، ٢٠١٢).

بمعنى آخر يعتبر السلوك المدني التنظيمي أحد المؤشرات التي تعمل على تحسين أداء الموظفين ويقود المنظمة إلى تحقيق أهدافها، فالمكافأة ليست مصممة في المنظمة ولكنها مع ذلك تعمل على تحسين فعالية وكفاءة الأداء التنظيمي الذي تقوم به هذه المنظمات. إن السلوكيات تتجاوز الوصف الوظيفي للأشخاص ويتم القيام بها بشكل طوعي وطوعي من قبل الأفراد لتحسين أنشطتهم وتحقيق الأهداف التنظيمية، ويشير التعريف المقترح إلى أن السلوك المدني التنظيمي يجب أن يكون طوعيًا في المقام الأول، أي أنه ليس مهمة محددة مسبقًا ولا جزء من الواجبات الرسمية للفرد. كما أن مزايا السلوك المدني التنظيمي لها جانب تنظيمي، أي أن هذه المزايا هي لصالح المنظمة.

تكمن أهمية البحث في لعب دور فعال بعناصر الموارد البشرية المنظمة ذات الدور التقويمي بأداء الأشخاص الأخلاقيين وسلوكهم التنظيمي لذا يجب على القادة معرفة ما إذا كان يتماشى مع أهداف مثل التحسين المستمر للكفاءة الفردية والتنظيمية، ورضا العملاء، وزيادة التحفيز، وتعزيز روح الإبداع والابتكار الفردي، وتعزيز روح التعاون والتآزر، وما إلى ذلك في السلوكيات التنظيمية، وهم هذا تبرز أهمية البحث في الاستفادة من أسلوب القيادة الأخلاقية للنجاح في تقديم وتعزيز هدف البحث. كما تتضح أهمية أخرى في زيادة روح التعاون والالتزام بين الموظفين، ويتبع ذلك زيادة في الإنتاجية التنظيمية (ساعتجي، ٢٠١٦). وبناء على ما أثير فإن مسألة ما إذا كانت القيادة الأخلاقية يمكن أن ترتبط بالسلوكيات المدنية التنظيمية.

٢-١ مشكلة البحث :

ان أهم الخصائص التي توجد في القادة هي القيادة الأخلاقية. وبالتالي يجب أن يكون القادة مصدرًا رئيسيًا للتوجيه الأخلاقي للموظفين. القيادة الأخلاقية هي شكل من أشكال القيادة التي تتطلب تطوير وتنفيذ معايير أخلاقية لإدارة سلوكيات الموظفين بطريقة فعالة، وهنا تأتي حاجة المنظمات إلى الاهتمام بالقيادة الأخلاقية. كما ترتبط القيادة الأخلاقية باستعداد الموظفين للتعبير عن المشكلات وارتفاع مستويات سلوك المواطنة التنظيمية. (كريستين، ٢٠١١).

الموظفون الذين لديهم هذه الخاصية يظهرون سلوكيات تتجاوز دورهم الرسمي وواجباتهم الوظيفية. إن غرضهم من القيام بهذه السلوكيات ليس الحصول على مكافآت، بل يستخدمون كل جهودهم لتحسين وتطوير المنظمة. تؤثر العديد من العوامل على سلوكيات المواطنة التنظيمية، بما في ذلك أسلوب القيادة للمديرين، ويتأثر سلوك المواطنة لدى الموظفين بسلوك المواطنة لدى الإدارة. ويتأثر هذا النوع من السلوك بأداء المديرين واهتمامهم وجهدهم في هذا الصدد. المديرون الذين لديهم الثقة اللازمة بالموظفين، فيشركونهم في اتخاذ القرار، ويزودونهم بالمعلومات اللازمة، ويحاولون التعرف على قضاياهم ومشاكلهم والاهتمام بها بطرق مختلفة، ويحاول الموظفون الاستجابة بشكل إيجابي ومناسب لهذا النوع من الإدارة الإيجابية بسلوك المواطنة التنظيمية. (جعفرى، سياوشى، شمسى، ١٣٩٤).

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية، وبناء على ما أثير فإن مسألة ما إذا كانت القيادة الأخلاقية يمكن أن ترتبط بالسلوكيات المدنية التنظيمية دفعت الباحث إلى إجراء بحث في هذا المجال. وبناء على ذلك يسعى البحث الحالي إلى الإجابة على هذه التساؤلات: هل هناك علاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية في المنظمات الرياضية، وإذا كان الأمر كذلك، ما مدى هذه العلاقة؟ لذا فإن السؤال الرئيسي للبحث الحالي هو كيف يمكن تفسير دور القيادة الأخلاقية في السلوك المدني التنظيمي في الاتحاد العراقي لألعاب القوى؟

٣-١ أهداف البحث:

١. تحديد العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي في الاتحاد العراقي لألعاب القوى.
٢. تحديد العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية في الاتحاد العراقي لألعاب القوى.
٣. تحديد الفرق بين آراء أفراد العينة حول السلوك المدني التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الدرجة التعليمية، الخدمة السابقة).

٤. تحديد الفرق بين آراء أفراد العينة حول القيادة الأخلاقية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الخدمة) في الاتحاد العراقي لألعاب القوى.

مجالات البحث :

١- المجال البشري : أعضاء وموظفي الاتحاد العراقي لألعاب القوى. وبحسب المعلومات الواردة من ١٢٠ مديراً للمنظمات الرياضية التابعة للاتحاد العراقي لألعاب القوى.

٢- المجال الزمني: للمدة من ٢٠٢٣ /١١/١ - ٢٠٢٤ /٥/١ م .

٣- المجال المكاني : أجريت الدراسة الحالية في المنظمات الرياضية التابعة للاتحاد العراقي لألعاب القوى .

٢- إجراءات البحث الميدانية :

٢-١ منهج البحث :

هذا البحث وصفي وارتباطي من حيث الغرض التطبيقي والطريقة. البحث الوصفي لأنه يهدف إلى وصف الظروف أو الظواهر قيد البحث (شريف وشريفي، ٢٠١٣). كما أن طريقة البحث الحالية هي الارتباط. لأن طريقة الارتباط تستخدم لغرضين رئيسيين هما اكتشاف العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بدرجات المبحوث في متغير واحد من درجاته في المتغيرات الأخرى (Gal et al., 2017).. وفي هذا البحث يحدد الباحث العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية في اتحاد ألعاب القوى، فإن البحث وصفي وارتباطي .

٢-٢ مجتمع البحث وعينته :

يشمل المجتمع الإحصائي في هذه الدراسة جميع أعضاء وموظفي الاتحاد العراقي لألعاب القوى وعددهم تقريبا ١٠٠ شخصا حسب المعلومات الواردة.

حرص الباحث على أن يختار حجم العينة بحيث يكون تقديره صحيحاً ومتوافقاً مع الخصائص الإحصائية.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{100 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{100 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} = 80$$

الصيغة (1) لتحديد حجم العينة

الجدول (١) معلومات خاصة بحساب حجم العينة

80	حجم العينة	N
100	حجم المجتمع	N
1/96	مستوى ثقة مقبول	T

P	نسبة السكان الذين لديهم سمة معينة	0/5
Q	نسبة من السكان ليس لديهم سمة معينة	0/5
D	الدقة المثالية المحتملة أو فاصل الثقة	0/05

واستناداً إلى صيغة كوكران لحجم العينة (80) شخصاً، تم اعتبارهم عينة إحصائية. تجدر الإشارة إلى أنه بعد جمع الاستبيانات، لم يتم تسليم 5 استبيانات.

٢-٣ أداة جمع المعلومات :

وبما أن أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعاً في البحوث المسحية هي الاستبيان، فقد تم استخدام استبيانين في هذا البحث، وهما كما يلي: استبيان القيادة الأخلاقية، واستبيان السلوك المدني التنظيمي.

٢-٣-١ استبيان القيادة الأخلاقية

ولقياس القيادة الأخلاقية تم استخدام 41 سؤالاً طرحها (عمادى فر، 2010) وتمت الإجابة عليها على مقياس مكون من 4 نقاط

(أوافق تماماً = 4 لا أوافق تماماً = 1). يحتوي هذا الاستبيان على خمسة مكونات (الصدق والنزاهة، وتنظيم الأنشطة في إطار أخلاقي، والثقة، والجهود المبذولة لتحسين الموظفين) والسماح بالآراء المخالفة. كما تم حساب موثوقية استبيان القيادة الأخلاقية من خلال معامل ألفا كرونباخ البالغ 0,98 (عمادى فر، 2010).

جدول (٢) مكونات الاستبيان

الاسئلة المرتبطة	مكونات القيادة الأخلاقية
40-16-23-4-36-35-17-6-21-10-2	الصدق والنزاهة
18-24-12-32-25-41-38-9-1	تنظيم الأنشطة في إطار أخلاقي
20-13-8-29-14-19-28-7	الثقة
39-15-31-22-3-37-26	الجهود المبذولة لتعزيز الموظفين
33-24-11-5-27-30	السماح بالتعبير عن وجهات النظر المعارضة

٢-٣-٢ استبيان السلوكيات المدنية التنظيمية :

لقياس السلوكيات المدنية التنظيمية، يتم استخدام استبيان المنظمة المكون من ١٥ سؤالاً، والذي يقيم مجالين من السلوك التنظيمي المدني الذي يستهدف المنظمات والأفراد، وله مقياس مكون من ٥ نقاط (لا أوافق تمامًا = ١ أوافق تمامًا = ٥) هو اعتاد على أنها ستعمل. تمت ترجمة هذا الاستبيان من قبل (حسن إسلامي, 2008) وتم استخدامه في أبحاث مختلفة وهو يتمتع بصلاحية وثبات جيدين. وفي بحث بور سلطاني زرندي وآخرين (2012) تم الحصول على صحة الاستبيان من خلال الاستفادة من التعليقات التصحيحية لأساتذة الإدارة الرياضية. ومن خلال دراسة تجريبية أجريت على ٣٠ مدرساً للتربية البدنية في مشهد، تم الحصول على الثبات الداخلي لاستبيان السلوك المدني التنظيمي باستخدام اختبار ألفا كرونباخ بقيمة ٠,٧٦ .

مكونات الاستبيان (3)

الاسئلة المرتبطة	البعد
1-3	الإيثار
4-6	الضمير
7-10	الفروسية
11-13	السلوك المدني
14-15	الأدب والاعتبار

٢-٣-٣ صلاحية الاستبيان :

وأهم أنواع الصدق هي صدق المحتوى، وصدق المعيار، وصدق البناء، وفي هذه الدراسة تم تقدير الصدق الظاهري لاستبيان القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية باستخدام آراء المشرفين والمستشارين والأساتذة والعديد من الخبراء في الموضوع.

٢-٣-٤ موثوقية الاستبيانات :

هناك طرق مختلفة لتحديد الموثوقية. وفي الدراسة الحالية تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وهو أحد طرق الاتساق الداخلي لتحديد ثبات الاستبيانات.

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2}\right)$$

معادلة (2)

ra = حيث معامل الائتمان

J = عدد المجموعات الفرعية من أسئلة الاستبيان أو الاختبار

 S_j^2 = التباين تحت اختبار J S^2 = تباين الاختبار الكلي

ويوضح الجدول 4 معاملات الثبات الكلية لكل من استبيانات القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي.

جدول (4) معاملات الثبات لجميع استبيانات القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية

معامل الموثوقية	الأستبيان
0/84	القيادة الأخلاقية
0/80	سلوكيات المواطنة التنظيمية

وبناء على نتائج الجدول (4) فقد تم حساب معاملات ثبات الاستبيانات على ترتيب ، القيادة الأخلاقية (٠,٨٤)، السلوكيات المدنية التنظيمية (٠,٨٠)، مما يدل على دقة عالية أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة.

جدول 5 معاملات الثبات لجميع استبيانات مكونات القيادة الأخلاقية

معامل الموثوقية	الاستبيان
0/87	الصدق والصدقة

0/88	تنظيم الأنشطة في إطار أخلاقي
0/85	الثقة
0/90	الجهود المبذولة لتعزيز الموظفين
0/87	السماح بالتعبير عن الآراء المعارضة

٢ - ٤ - طرق التحليل الإحصائي

تم تحليل نتائج هذا البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار ٢٢ على مستويين من الإحصاء الوصفي والاستدلالي. وفي قسم الإحصاء الوصفي الخصائص الإحصائية مثل التكرار والنسبة المئوية والمتوسط والانحراف المعياري وفي قسم الإحصاء الاستدلالي معامل ارتباط بيرسون والانحدار التدريجي وتحليل التباين متعدد الاتجاهات ومعامل بيتا واختبار ليفين واختبار مقارنة المتوسطات المقترنة، تم استخدام اختبار كروموغراف سميرنوف.

٢ - ٥ - عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث

يساعد استخدام الإحصائيات على تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها باستخدام الإحصاء الوصفي المبني على العينات، ثم الإحصاء الاستدلالي ووفقاً للفرضيات الرئيسية للبحث.

٣ - ١ - النتائج الوصفية :

الجدول (6): المتوسطات والانحراف المعياري لدرجات القيادة الأخلاقية وخفض السلوكيات المنحرفة التنظيمية والسلوكيات المدنية التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط	المؤشرات الإحصائية حجم
0/39	3/03	القيادة الأخلاقية
0/49	3/91	سلوكيات المواطنة التنظيمية

وتبين نتائج الجدول (6) أن متوسط القيادة الأخلاقية ، والسلوكيات المدنية التنظيمية يساوي 3,03 ، و 3,91 على التوالي .

الجدول (7): المتوسطات والانحراف المعياري لمكونات القيادة الأخلاقية

الانحراف المعياري	المتوسط	المؤشرات الإحصائية حجم
0/39	3/04	الصدق والنزاهة
0/39	3/10	تنظيم الأنشطة في إطار أخلاقي
0/42	3/03	الثقة
0/42	3/02	الجهود المبذولة لتعزيز الموظفين
0/44	2/97	السماح بالتعبير عن الآراء المعارضة

وتبين نتائج الجدول (7) أن متوسط الصدق والنزاهة ، ووضع الأنشطة في الإطار الأخلاقي، والثقة، وجهود ترقية الموظفين، والسماح بإبداء الآراء المخالفة يساوي 3,04 ، 3,10 ، 3,03 على التوالي. 02 /3 هو 97/2.

٢-٣ النتائج الاستدلالية

وفي هذا القسم تم إعداد النتائج الاستدلالية للبحث ومناقشتها بناء على فرضيات البحث.

الجدول (8) : اختبار كلوموغروف سميرونوف للقيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية

المتغيرات	الاحصائيات	درجات الحرية	مستوى الأهمية
القيادة الأخلاقية	0/100	119	0/062
سلوكيات المواطنة التنظيمية	0/075	119	0/578

تظهر نتائج الجدول 8 من اختبار كلوموغروف سميرونوف درجات القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية. وتشير النتائج إلى أن جميع الدرجات طبيعية.

الجدول (9): معامل الارتباط بين القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية

سلوكيات المواطنة التنظيمية			متغير المعيار
			المؤشر الاحصائي
مستوى الأهمية	مربع معامل الارتباط	معامل الارتباط	
0/001	0/141	0/376**	المتغير المنبئ للقيادة الأخلاقية

وتشير نتائج الجدول (9) إلى أن معامل الارتباط بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي ذو دلالة إحصائية. أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية مع القيادة الأخلاقية ($r=0.376$). وعلى أساس معامل التحديد (r^2) فقد تم تقاسم ١٤.١٪ من التباين بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي.

الجدول (10): معامل الانحدار بين أبعاد القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية

المؤشر الإحصائي نموذج الانحدار	R	R ²	معاملات الانحدار	خطأ تقليدي	الإصدار التجريبي القياسي	t	مستوى ذو معنى	F	مستوى ذو معنى
معامل ثابت	0/472	0/223	2/452	1/431	-	5/689	0/001	3/952	0/003
الصدق والصدقة			0/396	0/416	0/311	0/953	0/344		
تنظيم الأنشطة في إطار أخلاقي			0/004	0/455	0/003	0/008	0/994		
الثقة			0/542	0/204	0/521	2/659	0/010		
الجهود المبذولة			-0/475	0/364	-0/402	-1/305	0/196		

									لتعزيز الموظفين
		0/955	0/057	0/009	0/130	0/007			السماح بالتعبير عن الآراء المعارضة

وتشير نتائج الجدول (10) إلى أن معامل الارتباط بين بعد الثقة في القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي ذو دلالة إحصائية.

الجدول (١١): جدول معامل الارتباط المتعدد لأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية مع سلوكيات المواطنة التنظيمية

المؤشر الإحصائي متغير المعيار	متغير توقع	معامل الارتباط المتعدد	تربيع معامل الارتباط المتعدد	معامل الارتباط المتعدد	عامل F	مستوى الأهمية
سلوكيات المواطنة التنظيمية	القيادة الأخلاقية	0/376	0/141	0/130	12/023	0/001

بحيث تبين نتائج الجدول (١١) أن من بين المتغيرات المدروسة في الانحدار كان أفضل مؤشر للسلوك المدني التنظيمي هو القيادة الأخلاقية.

الجدول (١٢): جدول معامل بيتا في التنبؤ بالسلوكيات المدنية التنظيمية مع القيادة الأخلاقية .

المؤشر الإحصائي متغير المعيار	متغير توقع	معاملات بيتا		معامل t	مستوى الأهمية
		غير موحدة	بيتا الخطأ القياسي		
سلوكيات المواطنة التنظيمية التنظيمية	القيادة الأخلاقية	0/472	0/136	3/467	0/001

وتشير النتائج في الجدول (١٢) إلى أن معامل بيتا لكل وحدة زيادة في القيادة الأخلاقية، والسلوكيات المدنية التنظيمية يزيد بمقدار ٠.٣١٦ وحدة .

الجدول 13: اختبار ليفين حول تجانس التباين في درجات القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية

المتغيرات	نسبة f	الدرجة الأولى من الحرية	الدرجة الثانية من الحرية	مستوى الأهمية
القيادة الاخلاقية	0/950	17	57	0/524
سلوكيات المواطنة التنظيمية	1/019	17	57	0/453

وتظهر نتائج الجدول 13 تكافؤ فروق اختبار ليفين في درجات القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية. وتشير النتائج إلى وجود تكافؤ في الفروق في درجات القيادة الأخلاقية والسلوكيات المدنية التنظيمية.

جدول 14: تحليل التباين المتعدد الاتجاهات لدرجات السلوك المدني التنظيمي حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الدرجة التعليمية، تاريخ الخدمة)

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط الجذور	F	مستوى الأهمية
الجنس	0/068	1	0/068	0/274	0/602
العمر	0/646	1	0/646	2/625	0/110
المستوى العلمي	0/620	2	0/310	1/259	0/290
سنوات الخدمة	0/082	2	0/041	0/167	0/849

وتشير النتائج المبينة في الجدول 14 إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات السلوك المدني التنظيمي باختلاف الجنس والعمر والمؤهل العلمي وتاريخ الخدمة.

جدول 15: تحليل التباين متعدد الاتجاهات لدرجات القيادة الأخلاقية حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، التاريخ الخدمي)

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط الجذور	F	مستوى الأهمية
الجنس	0/072	1	0/072	0/217	0/642
العمر	0/604	3	0/201	0/609	0/610
سنوات الخدمة	0/935	3	0/312	0/942	0/421

وتشير النتائج الواردة في الجدول 15 إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيادة الأخلاقية باختلاف الجنس والعمر وتاريخ الخدمة.

المجلد (١) العدد (٤)

٢-٣ الأستنتاجات

ومنها يوضح الباحث التالي :

١- وجود علاقة ارتباط بين القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي ذات دلالة إحصائية وتأثيرها ايجابياً من خلال استخدام أسلوب القيادة الأخلاقية في المنظمة التي يخلقها يمكن القادة الاخلاقيون في توجيه الموظفين وفقاً للمعايير الأخلاقية والسلوك المناسب، والتي تشمل السلوك المدني، ويؤثر القادة الأخلاقيون على السلوك المدني من خلال التعلم الاجتماعي.

٢- أن معامل الارتباط بين بعدي الثقة و السماح بالتعبير عن الآراء المتعارضة في القيادة الأخلاقية والسلوك المدني التنظيمي بين ان معامل بيتا لكل وحدة زيادة في القيادة الأخلاقية يزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية بمقدار ٠.٣١٦ وحدة , وهذا ما يظهر في استخدام أسلوب القيادة الأخلاقية للاتحاد العراقي لالعاب القوى الذي يزيد التنظيم السلوكي التنظيمي المقدم من قادة أصحاب اخلاق (صادقون، ويهتمون بالآخرين، وجديرون بالثقة) و التواصل، ومكافأة السلوك الأخلاقي، ومعاقبة السلوك الغير أخلاقي)، فإنهم يكونون أكثر قدرة على خلق بيئة تخلق الشعور في أن القيام بالشيء الصحيح هو أمر ذو قيمة تنظيمية .

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات السلوك المدني التنظيمي باختلاف الجنس والعمر والمؤهل العلمي والتاريخ الخدمي.

٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيادة الأخلاقية باختلاف الجنس والعمر وتاريخ الخدمة.

٣-٣ التوصيات

- ١- تطبيق المقاييس على عينات في اتحادات ومؤسسات رياضية اخرى .
- ٢- يوصي الباحثين المهتمين بفهم العناصر الأربعة للقيادة الأخلاقية حتى تكون فعالة وكفؤة ومتفوقة وهذه العناصر هي: الهدف والمعرفة والسلطة والثقة ويمكن عرض هذه العناصر كمكونات مترابطة مع الاهتمام بكل عنصر منها.
- ٣- التزام الباحثين بمجال السلوك المدني دراسة البحث الحالي في مناحات تنظيمية مختلفة وأساليب قيادية مختلفة وشرح النموذج المناسب والعلمي وفق النتائج المختلفة.

٤- يوصي بضرورة دراسة الثقافة التنظيمية في الدراسات المستقبلية لأن أساليب تدخل القيادة الأخلاقية تعتمد بشكل أساسي على الثقافة التنظيمية. إذا كانت الثقافة تسمح للمنظمة بالتعلم والنمو، فإن القيادة ستكون ملهمة في الغالب، لذلك لا بد من إيلاء الاهتمام الكافي للثقافة التنظيمية في الدراسات المستقبلية.

المصادر

- ١- أ. أحمد جابر حسنين، القيادة الاخلاقية ودورها في بناء واعداد قادة الصف الثاني بالمنظمات .دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع . ٢٠١٨
- ٢- ابراهيم، مروان عبد المجيد، الإدارة والتنظيم ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع 2000 .
- ٣- رائد يوسف الحاج ، إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي، ٢٠٠٩ .
- ٤- أخباري م . ٢٠١٧. دراسة العدالة الثلاثية مع السلوك المدني التنظيمي. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة أصفهان.
- ٥- جهانكيرمقدم . مهداد . قرباني م . ٢٠١٣ . العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام بالسلوكيات النفسية وسلوكيات المواطنة التنظيمية في التعاونيات الاستهلاكية للموظفين في أصفهان. رسالة ماجستير من جامعة اصفهان آزاد.
- ٦- رضائيان ، ٢٠١٣ م . إدارة الصراع والتفاوض (إدارة السلوك التنظيمي المتقدم). الطبعة الثانية، جهة النشر طهران ، ١٥٥ صفحة.
- ٧- نعم صالح، أثر القيادة الأخلاقية على البيئة الأخلاقية للمنظمة، مجلة الأخلاق الفصلية في العلوم والتكنولوجيا، السنة السابعة، العدد ٢، ص ٨٦-٩٨.

- 1- Allen NJ & Meyer JP. 1996. The measurement and antecedents of Affective, continuance and normative commitment to the organization, journal of occupational psychology (63), 1-18.
- 2- Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. 2006. Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Reaerch, 59: 849-857.

- 3- Bolino MC, Turnley WH, Niehoff BP. 2004. The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship. Human Resource Management Review, 14: 229-246.
- 4- Brans JRRD, Judge TA. 1978. The Management Item. Journal of Management. 20 (6) 531-551.
- 5- Chen XP, Fahr JL. 2001. Transformational and transactional leader in Chinese organizations: differential and transactional leader behaviors in Chinese organization: differential effects in the people's republic of china and Taiwan, Advances in Global Leadership, 2: 101-126.
- 6- Graham JW. 1991. An essay on organizational citizenship behavior. Employee Responsibilities and rights Journal, 4: 249-270.
- 7- Bienstock, C. Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel. 2003. organizational citizenship behaviour and service quality "Journal of services marketing, vol. 4: 357-378.
- 8- Lee K, AllenN. 2002. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. Journal of Applied Psychology, 1:131-142.
- 9 - Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., and Basis, L. 2009. Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. Human resource management review, 19(4), 271-356.

الملاحق : الملحق الأول : أستبيان القيادة الأخلاقية

غير موافق	غير موافق	موافق	موافق جدا	الأسئلة	ن
				ويراعي المدير مبدأ الجدارة في تعيين الأشخاص ويتجنب التمييز.	١

٢	يفي المدير بوعده لموظفيه.
٣	يقوم المدير بتهيئة بيئة مناسبة لمشاركة الموظفين.
٤	شفافية المدير أزلت الغموض وحلت المشاكل.
٥	يشجع المدير التقييم النقدي من أجل إيجاد حلول أفضل لحل المشاكل والقضايا.
٦	إذا أدرك المدير أنه ارتكب خطأ ما، فسوف يعترف بذلك بكل بساطة وإخلاص.
٧	يراعي المدير العدالة والإنصاف في سلوكه مع الموظفين.
٨	المدير يستمع ويصبر على قضايا ومشاكل موظفيه.
٩	يتم تعيين المسؤولين للموظفين على أساس الجدارة والخبرة.
١٠	يتواصل المدير بصدق مع موظفيه بشأن التوقعات المشتركة.
١١	يعتبر المدير الصراع فرصة للتعلم وإدارة المنظمة بشكل أفضل.
١٢	المدير يفعل ما يتوقعه من الآخرين.
١٣	علاقات المدير مع الموظفين صادقة وودية.
١٤	المدير حساس لاحتياجات الموظفين.
١٥	يعمل المدير كمدرّب لمساعدة الآخرين على النمو.
١٦	يتمتع المدير بالمهارات اللازمة لأداء واجباته.
١٧	يعامل المدير كل موظف لديه كشخص محترم.
١٨	يقود المدير ويوجه الأشخاص بالسلوكيات المناسبة وفي الممارسة.
١٩	يقوم المدير بتقدير الموظفين ومكافأتهم وفقاً لجهودهم.
٢٠	يعطي المدير دائماً وفي كل مكان الأولوية للعلاقات الإنسانية السليمة مع زملائه.
٢١	إن أقوال وأفعال المدير صادقة وصادقة مع الآخرين.
٢٢	يقوم المدير بتخصيب أفكار الموظفين ويحاول إشراكهم في أنشطة المنظمة.
٢٣	لا يشارك المدير مشاكل واختناقات المنظمة مع الموظفين.
٢٤	يتسامح المدير مع الخلاف في الآراء ووجهات النظر ويعتبرها فرصة.
٢٥	ويطلب المدير من أعضاء المنظمة اتباع المعايير والقواعد واللوائح بدقة.
٢٦	يدعم المدير الابتكار والمبادرة للموظفين.
٢٧	المدير بعيد عن ضيق الأفق والتحيز الجاهل.
٢٨	يقوم المدير بإنشاء ظروف متساوية لترقية ونمو الموظفين.
٢٩	يحاول المدير أن يكون أكثر حضوراً مع موظفيه.
٣٠	في كثير من الأحيان، يكون المدير منفتحاً على النقد ولا يزعج من سماعه.
٣١	يقوم المدير بإنشاء بيئة تسمح لكل شخص بالنمو والتعلم.
٣٢	يتعامل المدير مع السلوك المنحرف بسرعة وبشكل فوري.
٣٣	يعرف المدير أن الصراع ظاهرة طبيعية في المنظمة ويستخدمه لنمو الموظفين وترقيتهم.
٣٤	يقبل المرؤوسون المدير كنموذج يحتذى به ويحاولون تقليد سلوكهم معه.
٣٥	يستمتع المدير بعناية إلى كلمات وآراء الموظفين.
٣٦	إن جعل المدير شفافاً قد حال دون خلق جو غير صحي في المنظمة.
٣٧	يشجع المدير الموظفين للوصول إلى ما يمكن أن يكونوا عليه.
٣٨	يحاول المدير احترام الجدارة في ترقية الموظفين.

				٣٩	من خلال التدريب المستمر، قدم المدير الأساس لنمو وتميز مرؤوسيه.
				٤٠	المدير هو الشخص الذي يشعر الموظفون بالفخر للعمل معه بسبب مؤهلاته المتخصصة.
				٤١	بدلاً من العلاقة الإدارية يعتبر المدير نفسه ملزماً وملتزماً بالقانون الإداري والالتزام به

الملحق الثاني: أستبيان السلوكيات التنظيمية

ج	عبارات	مخالف جداً	مخالف	غير موافق	موافق	موافق جداً
١	أساعد زملائي على أداء واجباتهم بكفاءة.					
٢	أساعد الزملاء الذين يكون عملهم ثقیلاً.					
٣	لدي رغبة كبيرة في مساعدة الزملاء المتغيبين.					
٤	أنا دائماً آتي للعمل في الوقت المحدد.					
٥	أحاول دائماً الحفاظ على نظافة بيئة عملي .					
٦	أنا دائماً أنهى عملي في الوقت المحدد.					
٧	أشكو كثيراً من الأمور البسيطة والتافهة.					
٨	أبحث دائماً عن عيوب المنظمة.					
٩	أعبر عن اعتراضاتي على أي تغيير يعلن عنه مديري.					
١٠	لا أحتج على المهام والواجبات التي تم تكليفي بها.					
١١	أنا على دراية تامة بالتقدم والتطور الذي تشهده شركتي.					
١٢	لا أهتم بالإعلانات والرسائل والملصقات التي تقدم معلومات عن مؤسستي.					
١٣	أحضر وأشارك في الاجتماعات المتعلقة بقضايا منظمتي.					
١٤	يبلغونني عن كل عمل مهم يتم إنجازه في مؤسستي.					
١٥	يتشاورون معي حول القضايا والمواضيع التي قد تؤثر على سلوكي أو قراراتي وسلوك زملائي.					