



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Ethics Management and its Impact on Enhancing Creativity organizational in Youth and Sports Centers from the Point of View of its Employees

Azhar Abid Alwhab Mohammed  

Faculty Education/ Maysan University

Article information

Article history:

Received 11/8/2022

Accepted 21/9/2022

Available online Dec,29,2022

Keywords:

Ethics Management, creativity
organizational, Youth and Sports
Centers



website

Abstract

The study aimed to shed light on one of the qualities and attributes that should be included within the behaviors of the leader, which is the ethics of administrative work, as well as identifying the role of management ethics and its potential in promoting organizational creativity within the directorates of youth and sports centers as it is one of the important institutions for the care of the future generation, so the researcher followed the curriculum Descriptive survey method, and applied the study to workers in the directorates of youth and sports centers in the governorates of central and southern Iraq, and relied in its study on the two study tools represented by my scale (management ethics and organizational creativity) after making the necessary adjustments in accordance with the nature of the study and the sample, and the researcher was keen to make all the steps in preparing the two study tools, as well as conducting their own scientific foundations, so that the study tools became in the correct and appropriate way to apply them to the study sample. The ethics of administrative work, as well as the presence of organizational creativity in these directorates, and the ethics of management contribute to enhancing organizational creativity within the directorates.



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



اخلاقيات الإدارة وأثرها في تعزيز الابداع التنظيمي في مراكز الشباب والرياضة من وجهه نظر العاملين فيها

ازهار عبد الوهاب محمد جبر   azhar.abd@uobasrah.edu.iq
كلية التربية / جامعة ميسان

المخلص

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على احدى الصفات والسمات الواجب ان تدرج ضمن سلوكيات القائد الا وهو اخلاقيات العمل الإداري فضلاً عن التعرف على دور اخلاقيات الإدارة وامكانيتها في تعزيز الابداع التنظيمي داخل مديريات مراكز الشباب والرياضة كونها تعد من المؤسسات الهامة لرعاية جيل المستقبل، لذا اتبعت الباحثة المنهاج الوصفي بالأسلوب المسحي، وطبقت الدراسة على العاملين في مديريات مراكز الشباب والرياضة في محافظات وسط وجنوب العراق، واعتمدت في دراستها على اداتي الدراسة المتمثلة بمقياسي (اخلاقيات الإدارة والابداع التنظيمي) بعد اجراء التعديلات اللازمة بما يتوافق مع طبيعة الدراسة والعينة، وحرصت الباحثة على اجراء كافة الخطوات العلمية في اعداد اداتي الدراسة فضلاً عن اجراء الأسس العلمية الخاصة بها، لتصبح اداتي الدراسة بالصورة الصحيحة والملائمة لتطبيقها على عينة الدراسة، وبعد التطبيق خرجت الباحثة بعدة نقاط أهمها (تمتع مدراء مراكز الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق بأخلاقيات العمل الإداري فضلاً على وجود الابداع التنظيمي في هذه المديريات، كما وان اخلاقيات الإدارة تسهم في تعزيز الابداع التنظيمي داخل المديريات

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: 2022/8/11
القبول: 2022/9/21
التوفر على الانترنت: 2022/12/29

الكلمات المفتاحية:

اخلاقيات الإدارة، الابداع التنظيمي، مراكز الشباب والرياضة.

(1) التعريف بالبحث:**1-1 المقدمة وأهمية البحث:**

ان الاخلاق تعد احدى الصفات الهامة الواجب ان يتمتع بها كل من العاملين، كون انها تشكل دوراً هاماً في حياة الشعوب بغض النظر عن اختلاف الاجناس والديانات والاعراق، فأن الاخلاق والتمتع بها تعكس على سلوك الافراد، كونها تشكل هذه السلوكيات بالشباب والتماسك والتوافق، فضلاً عن شعوره بالانتماء الى المجتمع الذي ينتمي اليه.

لذا تبرز أهمية القائد النبيل المتمتع بأخلاقيات المهنة في سعيه ومكافحته داخل مؤسسته وضمن اوليات عمله الإداري ان يحرص ان يكون عملة ضمن القوانين والالتزام بها، والاهتمام بالعنصر البشري واحترام كافة الآراء والأفكار لدى المنتمين لمؤسسته وتشجيعهم على العمل والتحفيز وخلق روح التعاون ومبدأ الفريق الواحد فضلاً عن مشاركتهم في صنع كافة القرارات، اذ يشير عابدين " ان الإدارة ليست أداء وعمل لشخص او عامل معين بمفرده بل على العكس هو نتاج لجهود متضامنة ومتعاونة بين جميع العاملين داخل المؤسسة "(Abdeen, 2005) و"ان رفع ارفع إنجازات الانسان هي تلك التي من اجراء انتاج تراكيب جديدة للأفكار بما يتناسب مع الوضعيات الجديدة وان عدم الرضا عن الطرق الراهنة لعمل الأشياء يؤدي الى التفكير بإنتاج اراء جديدة" (Aldewan, 2005)

تعد عملية الابداع هي عملية جوهرية ومتعددة الجوانب كونها تشترك في العديد من المتغيرات وتتفاعل معها، والابداع التنظيمي يعد احدى المتطلبات الجوهرية كونه يعد مؤشراً حقيقي في إمكانية وصف مدى نجاح المؤسسة من فشلها، فضلاً عن ذلك والتي تسعى جميع المؤسسات الى تحقيقها على مختلف أنواعها، لأجل ضمان تحقيق الأهداف والوصول بالكفاءة والتميز المهني، كون ان الابداع التنظيمي هو كيفية تميز المؤسسة في معالجة كافة المعوقات والمشكلات التي تعترضها وتحقيق أهدافها بالشكل الأمثل عن طريق التوظيف السليم لكافة الموارد البيئية والبشرية. (Al-Anbari F.2022) ، فالإبداع التنظيمي داخل أي مؤسسة لا يتحقق الا عن طريق ان تتمتع المؤسسة بأفرادها بالكفاءة والفاعلية لأجل اظهار الابداع بين العاملين والمؤسسة معاً فضلاً عن ذلك ان لدور المؤسسة في كيفية توفير عوامل النجاح عن طريق المناخ التنظيمي الصحي والعلاقات الاجتماعية والتواصل الإيجابي فيما بينهم فضلاً عن الايمان بأهداف المؤسسة وغيرها كلها عوامل تسهم في تنمية قدرات أفرادها، ويذكر (Salman, 2018) " ان تنمية ودعم الابداع التنظيمي لا يتم الا بوساطة الايمان بعملية الابداع ويعد هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين المؤسسة وتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة به ونظراً للتغيرات والتطورات السريعة في عصرنا الحاضر فقد تطلب هذا ان يكون العامل أكثر أبداعاً ليتمكن من مواكبة الظروف والمتغيرات المحيطة به. (Salman, 2018)(Aldewan et al., 2008)

ان مديريات مراكز الشباب والرياضة تعد هي الأساس في صقل مواهب الشباب ورعايتهم وتنمية وإبراز مواهبهم الرياضية والفنية وغيرها، اذ تسهم ايضاً في عملية وتكوين السلوكيات الأخلاقية لدى العاملين، أي بمعنى اخر تتسم أهدافها في عملية صقل وبناء المواهب الرياضية والفنية جنباً الى جنب القيم الأخلاقية لديهم، برزت أهمية الدراسة عن طريق سعي الباحثة في التعرف على اخلاقيات الإدارة للقيادات الإدارية في مديريات مراكز الشباب والرياضة وما تتضمنه من خلق بيئة صحية وانتهاج صحيح للأداء الوظيفي ودورها في تعزيز الابداع التنظيمي لموظفيها.

2-1 مشكلة البحث:

تضمنت مشكلة الدراسة عن طريق كون الباحثة اكاديمية وخبرتها في مجال تخصصها في الإدارة الرياضية ومدى ادراكها لأهمية مؤسسة الشباب والرياضة ووجوب ادارتها بالشكل الأنسب والجيد ولعل في مقدمتها ان يتصف العمل الإداري وفق اخلاقيات المهنة مع ضرورة تواجد الابداع داخل مؤسساتها، لذا ارتأت الباحثة في طرح مشكلتها عن طريق التساؤلات الآتية:

1. مدى تطبيق اخلاقيات الإدارة لدى مدراء مراكز الشباب والرياضة في محافظات وسط وجنوب العراق
2. مدى تمتع مراكز الشباب والرياضة في محافظات وسط وجنوب العراق بالأبداع التنظيمي.
3. التعرف على دور اخلاقيات الإدارة في تعزيز الابداع التنظيمي في مديريات مراكز الشباب والرياضة في محافظات وسط وجنوب العراق.

3-1 أهداف الدراسة:

1. اعداد مقياسي اخلاقيات الادارة والابداع التنظيمي لدى مديريات مراكز الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق.
2. التعرف على درجة اخلاقيات الإدارة والابداع التنظيمي لدى مديريات مراكز الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق.
3. التعرف على إثر اخلاقيات الإدارة على الابداع التنظيمي في مديريات مراكز الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق.

4-1 مجالات الدراسة:**1-4-1 المجال البشري:**

العاملين والمشرفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق.

2-4-1 المجال الزمني:

2022/6/1 – 2022/2/ 1

3-4-1 المجال المكاني:

مقرات مراكز مديريات الشباب والرياضة في محافظات وسط وجنوب العراق.

(2) الدراسات السابقة:

هناك دراسات عديدة تناولت (اخلاقيات الإدارة والابداع التنظيمي) فقامت الباحثة باستعراض موجز عن هذه الدراسات والى ماذا توصلت: -

أولاً: الدراسات التي تناولت اخلاقيات الادارة

في دراسة (Ouzair, S; Qader, A: 2020) التي تناولت اخلاقيات العمل الإداري ودوره في دافعية الإنجاز، اذ توصلت الدراسة الى ان اخلاقيات العمل الإداري لها نتائج إيجابية في تحسين طبيعة العمل وتنظيم الخصائص الشخصية فضلاً عن ابراز العلاقة الإيجابية بين أعضاء المؤسسة (المدراس) وهناك علاقة إيجابية بين اخلاقيات العمل الإداري ودافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.

(Oula, A: 2020)، فيما تناولت دراسة أخرى (Ja) اخلاقيات لعمل الإداري الرياضة ودوره في رفع الكفاءة المهنية، والتي اكدت الدراسة الى ان هناك علاقة ارتباط قوية بين كل من اخلاقيات الإداري والكفاءة المهنية للأعضاء، اذ اعزت هذه الدراسة الى ان الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري يعتمد بالدرجة الأساس على المظهر الأساسي للتوافق المهني والرضا عن العمل فضلاً عما يحيط الموظف من المؤثرات التي تجعله يشعر بالأمن والارتياح والتي تتعلق بجوانب خاصة ببيئة العمل. (Sabri, a: 2021)، اما دراسة (Amjad, M: 2020) والتي تناولت اخلاقيات العمل الإداري لمدراس ، والتي توصلت الدراسة الى ان اخلاقيات العمل الإداري والتي تمثلت بالمدير تمثل هي انعكاس لمعتقدات وتربية وتنشئة هذه الافراد وبالتالي ينعكس ذلك على سلوكه في تأدية الاعمال والمهام، أي ان التزام المدير بهذه الثوابت الأخلاقية ولاسيما اتجاه مهنته يعد المحدد الأساس لأداء المدير وسلوكه امام المدرسين والطلبة والمجتمع وبالتالي يعد ذلك مرآه تعكس مدى التزام المدير بالقوانين والأنظمة الإدارية وتطبيقها على ارض الواقع (Ahmed, A: 2020). فيما كانت دراسة (Shatha, A 2020) التي اهتمت في دراسة اخلاقيات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية في مديريات التربية ببغداد، اذ توصلت الدراسة الى ان اخلاقيات العمل الإداري يساهم في تعزيز وتحسين الأداء الوظيفي لهم عن طريق ما توفره ابعاد اخلاقيات العمل من بيئة ومناخ يساهم في تحسين الأداء. (Abdalfahed, A: 2016)،

ثانياً: الدراسات التي تناولت الابداع الوظيفي

اذ جاءت دراسة (Yousaf, W: 2016) التي تناولت دور سلوكيات القيادة المغناطيسية واثرها على الابداع التنظيمي والتي توصلت الى ان كلما كانت سلوكيات القيادة إيجابية اتجاه العاملين كلما زاد من الابداع التنظيمي لها عن طريق تهيئة البيئة الداخلية المناسبة لعملية التفكير الإبداعي وتسهيل عمل المؤسسة. (Mohammed, M: 2022)، فيما تناولت دراسة (Falih, A; Majeed, S: 2021) دوره الابداع الإداري بمستوى التنظيمي، وتوصلت ان الابداع الإداري يتطلب مستوى تنظيمي عالي لأجل احداث التغيرات والنقلة النوعية في أساليب العمل الإداري فضلاً عن إمكانية الدعم والتشجيع على السلوك الإبداعي لأجل الوصول الى الكفاءة والفعالية الأعلى في الاداء (حسن وجعفر، 2021)، فيما تناولت دراسة (زياد عنيد: 2018) الى دور الأداء الوظيفي بالابداع التنظيمي لدى المشرف الرياضي في مديريات الشباب والتي اكدت الدراسة الى ان الابداع التنظيمي هو انعكاس لدور الأداء الوظيفي كون ان عملية الابداع هو عملية

توظيف الفرد لتفكيره وقدراته وما يحيط به من مثيرات مختلفة ، كما وان الأداء الوظيفي العائلي والجيد في تنفيذه للمهام المناطة اليه بإمكانية عالية ووفقاً لمستوى ادراكه المعرفي بالمهام الوظيفي اسهم في تحقيق الابداع في ادائه.(Alnasrawi, A: 2013).

3 منهج البحث واجراءاته الميدانية:

3-1 منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية كونها الأنسب لطبيعة ومشكلة الدراسة.

3-2 مجتمع البحث وعينته:

تحدد مجتمع البحث بكافة العاملين والمشرفين في مجال التربية الرياضية والحاصلين على شهادة الدبلوم والبالوريوس والماجستير والدكتوراه في التربية الرياضية التابعين لمديريات الشباب والرياضة في محافظات الوسط والجنوب والبالغ عددهم (248) عاملاً يمثلون محافظات (بغداد، ديالى، بابل، القادسية، المثنى، النجف، كربلاء، واسط، ميسان، ذي قار، البصرة)،

3-3 الأدوات ووسائل جمع المعلومات:

واعتمدت الباحثة على الوسائل البحثية كالمصادر والمراجع العربية والأجنبية، استبانة الخبراء والمختصين لمقاييس الدراسة، استمارات تفرغ البيانات، فضلاً عن المقاييس المستعملان.

3-4 إجراءات البحث الميدانية:

اعتمدت الباحثة ضمن إجراءاتها على مقياسي الدراسة المتمثل بمقياس اخلاقيات العمل الإداري المعد من قبل (Kader, A; at. 2018)، التي حرصت الباحثة على اعداده بما يتوافق مع طبيعة الدراسة والعينة، اذ تكون المقياس من 30 فقرة موزعة على 3 مجالات (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس، اخلاقيات بطبيعة العمل، الخصائص الشخصية) اذ بعد اجراء التعديلات على مجال (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس) ليصبح (العلاقة مع أعضاء المديرية) بعدها قامت الباحثة بأجراء التعديلات على فقرات المقياس وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين البالغ عددهم 11 خبير، وحصلت على اتفاق تام حول مدى صلاحية التعديل ليصبح المقياس جاهزاً لتطبيقه على عينة الاعداد، اما فيما يخص مقياس الإبداع التنظيمي فقد قامت الباحثة بالاعتماد على مقياس (Ziyad, 2018: A) الذي يتكون من 17 فقرة موزعة على (الإصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، المخاطرة، حساسية المشكلات) كونه مطبق على نفس جنس العينة مع تعديل بعض الفقرات التي تحتاج الى تعديل وعرضه على الخبراء والمختصين والحصول على اتفاق تام حول اعتماد المقياس بفقراته الاصلية والمعدلة ليصبح بعدها المقياس جاهز لعرضه على عينة الاعداد، فيما اعتمد كلا المقياسين في تحديد بدائل الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي.

3-5 التجربة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بتطبيق تجربتها الاستطلاعية على عينة مكونة من 8 افراد تم اختيارهم عشوائياً من مديريات مراكز شباب ورياضة بغداد وخرجت الباحثة بأن المقياسين واضحين بفقراته وإمكانية تطبيقه على عينة الاعداد.

3-6 تطبيق المقياس على عينة الاعداد:

اذ تم تطبيق مقياسي الدراسة (اخلاقيات الإدارة، الابداع التنظيمي) على عينة الاعداد البالغ عددها 106 عاملاً مثلوا مديريات مراكز شباب ورياضة (المثنى، البصرة، ميسان، واسط، كربلاء، القادسية) اذ تم تطبيق مقياسي الدراسة من منتصف شهر اذار 2022 وحتى نهاية الشهر، وبعد الانتهاء من جمع الاستمارات والتحقق منها ظهرت هناك 4 استمارات غير مستوفية للشروط ليصبح العدد الكلي للاستمارات 102 استمارة.

3-6-1 الأسس العلمية لمقاييس الدراسة:

وبعد قامت الباحثة باستخراج الأسس العلمية الخاصة بمقياسي الدراسة والتي تمثلت بالقدرة التمييزية للفقرات والاتساق الداخلي كمؤشري لصدق الاستبانة، فيما كانت التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ كمؤشري لثبات المقياس وكما مبين في الجدول ادناه.

أولاً: الصدق

1. القدرة التمييزية للفقرات

جدول (1)
يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس اخلاقيات الإدارة

الترتيب	المجموعة	س	± ع	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	العليا	4.7	0.462	17.468	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	3.05	0.429				
2	العليا	4.66	0.479	16.638	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	3.05	0.429				
3	العليا	4.64	0.487	18.927	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.55	0.548				
4	العليا	4.68	0.471	18.886	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.75	0.488				
5	العليا	4.59	0.497	18.663	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.95	0.302				
6	العليا	4.5	0.506	17.41	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.95	0.302				
7	العليا	4.02	0.151	1.414	0.161	غير دال	غير مميزة
	الدنيا	3.98	0.151				
8	العليا	4.23	0.424	25.522	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	1.98	0.403				
9	العليا	4.66	0.479	13.266	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.82	0.786				
10	العليا	4.59	0.497	12.92	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.86	0.734				
11	العليا	4.59	0.497	16.894	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.48	0.664				
12	العليا	4.66	0.479	15.943	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.66	0.68				
13	العليا	4.57	0.501	15.121	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.82	0.582				
14	العليا	4.05	0.211	2.6	0.011	غير دال	غير مميزة
	الدنيا	3.66	0.963				
15	العليا	4.43	0.501	12.3	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.48	0.927				
16	العليا	4.07	0.255	1.909	0.06	غير دال	غير مميزة
	الدنيا	3.95	0.302				
17	العليا	4.61	0.493	14.486	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.86	0.632				
18	العليا	4.57	0.501	13.183	0.000	دال	مميزة

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(ت) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	الفقرات
				0.724	2.82	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	16.655	0.504	4.55	العليا	19
				0.663	2.45	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	16.163	0.487	4.64	العليا	20
				0.695	2.57	الدنيا	
غير مميزة	غير دال	0.074	1.81	0.211	4.05	العليا	21
				0.632	3.86	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	16.306	0.505	4.48	العليا	22
				0.661	2.43	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	12.488	0.497	4.41	العليا	23
				0.925	2.43	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	13.226	0.451	4.73	العليا	24
				0.972	2.59	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	12.477	0.493	4.61	العليا	25
				1.064	2.41	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	17.977	0.37	4.84	العليا	26
				0.872	2.27	الدنيا	
غير مميزة	غير دال	0.056	1.934	0.151	4.02	العليا	27
				0.765	3.8	الدنيا	
غير مميزة	غير دال	0.135	1.511	0.211	4.05	العليا	28
				0.452	3.93	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	10.838	0.792	3.98	العليا	29
				0.915	2	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	10.861	0.759	3.93	العليا	30
				0.939	1.95	الدنيا	

جدول (2)
يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع التنظيمي

الرقم	المجموعة	س	$\pm$ ع	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدالة	التمييز
1	العليا	4.82	0.39	15.149	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.66	0.861				
2	العليا	4.86	0.347	15.129	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.5	0.976				
3	العليا	4.91	0.291	18.265	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.18	0.947				
4	العليا	4.14	0.878	11.031	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.11	0.841				
5	العليا	4.05	0.834	10.867	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.3	0.668				
6	العليا	4.09	0.858	10.937	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.09	0.858				
7	العليا	4.09	0.858	10.99	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.05	0.888				
8	العليا	4.09	0.858	10.961	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.07	0.873				
9	العليا	4.39	0.493	12.962	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.57	0.789				
10	العليا	4.43	0.501	12.104	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.73	0.788				
11	العليا	4.68	0.471	15.689	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.57	0.759				
12	العليا	4.36	0.65	14.436	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.45	0.589				
13	العليا	4.23	0.677	13.749	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.34	0.608				
14	العليا	4.3	0.668	13.737	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.23	0.743				
15	العليا	4.2	0.734	11.467	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.45	0.697				
16	العليا	4.16	0.834	9.44	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.66	0.645				
17	العليا	4.45	0.848	11.078	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	2.59	0.726				

2. الاتساق الداخلي

جدول (3)

يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ووكل من الدرجة الكلية للمجالات والدرجة الكلية للمقياس لمقياس اخلاقيات الإدارة

ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة
1	0.854	0.000	مقبولة	0.666	0.000	مقبولة
2	0.721	0.000	مقبولة	0.648	0.000	مقبولة
2	0.699	0.000	مقبولة	0.729	0.000	مقبولة
4	0.543	0.000	مقبولة	0.597	0.000	مقبولة
5	0.539	0.000	مقبولة	0.572	0.000	مقبولة
6	0.614	0.000	مقبولة	0.644	0.000	مقبولة
7	0.579	0.000	مقبولة	0.603	0.000	مقبولة
8	0.755	0.000	مقبولة	0.787	0.000	مقبولة
9	0.664	0.000	مقبولة	0.591	0.000	مقبولة
10	0.729	0.000	مقبولة	0.609	0.000	مقبولة
11	0.845	0.000	مقبولة	0.743	0.000	مقبولة
12	0.555	0.000	مقبولة	0.827	0.000	مقبولة
13	0.622	0.000	مقبولة	0.594	0.000	مقبولة
14	0.789	0.000	مقبولة	0.697	0.000	مقبولة
15	0.814	0.000	مقبولة	0.722	0.000	مقبولة
16	0.659	0.000	مقبولة	0.691	0.000	مقبولة
17	0.709	0.000	مقبولة	0.719	0.000	مقبولة
18	0.756	0.000	مقبولة	0.839	0.000	مقبولة
19	0.597	0.000	مقبولة	0.589	0.000	مقبولة
20	0.003	0.642	غير مقبولة	0.860	0.000	مقبولة
21	0.788	0.000	مقبولة	0.855	0.000	مقبولة
22	0.888	0.000	مقبولة	0.667	0.000	مقبولة
23	0.572	0.000	مقبولة	0.513	0.000	مقبولة
24	0.639	0.000	مقبولة	0.826	0.000	مقبولة

جدول (4)

يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ووكل من الدرجة الكلية للمجالات والدرجة الكلية للمقياس لمقياس الابداع التنظيمي

ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدالة	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
1	0.787	0.000	مقبولة	0.748	0.000	مقبولة
2	0.774	0.000	مقبولة	0.839	0.000	مقبولة
3	0.759	0.000	مقبولة	0.771	0.000	مقبولة
4	0.863	0.000	مقبولة	0.769	0.000	مقبولة
5	0.668	0.000	مقبولة	0.809	0.000	مقبولة
6	0.508	0.000	مقبولة	0.667	0.000	مقبولة
7	0.639	0.000	مقبولة	0.509	0.000	مقبولة
8	0.729	0.000	مقبولة	0.617	0.000	مقبولة
9	0.852	0.000	مقبولة	0.751	0.000	مقبولة
10	0.739	0.000	مقبولة	0.560	0.000	مقبولة
11	0.843	0.000	مقبولة	0.899	0.000	مقبولة
12	0.755	0.000	مقبولة	0.742	0.000	مقبولة
13	0.739	0.000	مقبولة	0.803	0.000	مقبولة
14	0.677	0.000	مقبولة	0.739	0.000	مقبولة
15	0.821	0.000	مقبولة	0.836	0.000	مقبولة
16	0.559	0.000	مقبولة	0.841	0.000	مقبولة
17	0.912	0.000	مقبولة	0.644	0.000	مقبولة

جدول (5)

يبين معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمجالات والدرجة الكلية لمقياس اخلاقيات الإدارة

ت	مجالات المقياس	(ر) مع الدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)
1	العلاقة مع أعضاء المديرية	0.782	0.000
2	اخلاقيات طبيعة العمل	0.674	0.000
3	الخصائص الشخصية	0.812	0.000

جدول (6)

يبين معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمجالات والدرجة الكلية لمقياس الابداع التنظيمي

ت	مجالات المقياس	(ر) مع الدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)
1	الاصالة	0.867	0.000
2	الطلاقة الفكرية	0.743	0.000
3	المرونة الذهنية	0.527	0.000
4	المخاطرة	0.638	0.000
5	حساسية المشكلات	0.530	0.000

ثانياً: الثبات

جدول (7)

يبين قيم الثبات لمقياسي الدراسة (اخلاقيات الإدارة، الابداع التنظيمي) التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ

معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المجالات	اخلاقيات الادارة
	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح		
0.811	0.577	0.476	العلاقة مع أعضاء المديرية	
0.809	0.774	0.548	اخلاقيات طبيعة العمل	
0.824	0.765	0.645	الخصائص الشخصية	
0.827	0.728	0.665	المقياس ككل	
0.831	0.629	0.572	الاصالة	الابداع التنظيمي
0.880	0.646	0.599	الطلاقة الفكرية	
0.861	0.707	0.642	المرونة الذهنية	
0.818	0.719	0.680	المخاطرة	
0.873	0.614	0.581	حساسية المشكلات	
440.8	0.781	0.736	المقياس ككل	

3-6-2 المقياس بصورته النهائية:

ومن خلال ما تقدم نجد ان مقياس الدراسة أصبح فقراته الاجمالية 24 فقرة بعد عدم تمتع 6 فقرات على التمييز فيما تمتعت فقراته الـ 24 باتساق وثبات جديدين ليصبح المقياس جاهزاً على عينة التطبيق النهائية اذ ستكون الدرجة العظمى للمقياس هي (120) والدرجة الدنيا هي (24) فيما تكون درجة المتوسط الفرضي هو (72) اما فيما يخص مقياس الابداع التنظيمي فقد تمتع المقياس بفقراته الـ 17 بصدق وثبات لتصبح الدرجة العظمى للمقياس هي (85) والدرجة الدنيا (17) والوسط الفرضي (51).

3-7 التجربة الرئيسية:

قامت الباحثة بتطبيق مقياسي الدراسة على عينة التطبيق البالغة (112) فرداً يمثلون مديريات مراكز شباب ورياضة (ذي قار، النجف، بابل، ديالى، بغداد)، وذلك في منتصف شهر نيسان 2022، واستمر التطبيق حتى نهاية الشهر، وبعد فرز النتائج وفحص الاستمارات تم استبعاد 3 استمارات فيما تعذر وصول 3 منها للباحثة، ليصبح عينة التطبيق النهائية 106 فرداً، لتقوم الباحثة بأجراء الوسائل الإحصائية الخاصة بأهداف الدراسة.

4 عرض ومناقشة النتائج:

4-1 عرض نتائج مقياسي الدراسة:

جدول (8)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياسي الدراسة

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة sig	المعنوية
1	اخلاقيات الادارة	106	97.276	10.057	72	22.420	0.000	معنوي
2	الابداع التنظيمي		66.712	8.684	51	16.641	0.000	معنوي

2-4 عرض نتائج العلاقات الارتباطية بين اخلاقيات الإدارة والابداع التنظيمي:

جدول (9)

قيم معامل الارتباط بين اخلاقيات الإدارة والابداع التنظيمي لدى أفراد عينة التطبيق

ت	المتغيرات	طبيعة الارتباط	معامل الارتباط		الدلالة الإحصائية
			المحسوبة	قيمة SIG	
1	اخلاقيات الادارة x الابداع التنظيمي	بسيط	0.644	0.000	معنوي

3-4 مناقشة النتائج:

من خلال الجدول (8) والذي يوضح ان مدراء مديريات مراكز شباب ورياضة وسط وجنوب العراق يتمتعون بالإدارة الأخلاقية كون ان قيمة الوسط الحسابي كان اكبر من قيمة الوسط الفرضي وهذا ما جاءت به قيمة sig التي كانت اقل من القيمة المفترضة 0.05، كما واطهر الجدول نفسه ان الابداع التنظيمي يسود هذه المديريات كون ان قيمة الوسط الحسابي ايضا جاءت اكبر من قيمة الوسط الفرضي وقيمة sig اقل من 0.05، وتعزو الباحثة ذلك ان الادارة الأخلاقية للقيادات الادارية أصبحت بالوقت الحالي ضرورة لا بد منها وان يتمتع بها كافة الإداريين في حدود واطر الإدارة الحديثة كون ان القوانين والأنظمة هي السلاح الأمثل في إمكانية الإدارة بالصورة الصحيحة والقدرة في التعامل مع المديرية في مختلف الظروف، وهذا ما أشار اليه (Yaghi, A: 2012) "ان القانون والتشريعات المنبثقة تعمل على تنظيم حاجات الناس في مجتمع ما، وتعد هي احدى المصادر الهامة في اخلاقيات العمل الإداري كونها تعمل في عملية الضبط والتحكم في تسيير دفة الإدارة العامة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها" (Yaghi, A: 2012)، كما وان الالتزام بأخلاقية العمل الإداري من خلال أداء مهامه الإدارية اتجاه موظفيه والمستفيدين من مراكز الشباب (فئة الشباب اللاعبين والفنانين والحرفيين) يعد انعكاساً واضحاً الى امتلاك هذه القيادات الى الممارسات الأخلاقية في العمل الإداري كما وفي الوقت نفسه يساهم الإداري في التشجيع على الممارسات الأخلاقية خلال العمل الوظيفي للأفراد والعاملين وبالتالي يسهم في خلق بيئة أخلاقية داخل المديرية، وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (Robert. John: 2009) الى ان من اساسيات اخلاقيات الإدارة في المنظمة هو توفير برنامج لتدريب العاملين على اخلاقيات العمل والسلوكيات الأخلاقية فضلاً عن توفير الطرائق التي تساعد العاملين في الحصول على النصائح في التعامل مع الحالات الأخلاقية التي يواجهونها" (Robert L Mathis و John H. Jackson، 2009، صفحة 39)

لذا مما تقدم تشير الباحثة الى ان امتلاك الإداري للممارسات الأخلاقية والالتزام بها في أداء عمله الإداري خير دليل على ان المدير ملماً وذو دراية بكافة القوانين والنظم الإدارية وتوظيفها بالشكل الأمثل على ارض الواقع لذلك يعد إنموذجاً للقدوة الحسنة امام افراد مديريته وبالتالي سيتبعه العديد من المنتمين للمؤسسة في سلوكياتهم وهذا ما أشار اليه (Nawar, H; Abduladheem, A: 2017) "يعد العمل الإداري احدى المهن الأخلاقية التي من الواجب ان تتوافر في المدير، كونه يمثل القدوة في مديريته او مدرسته او منظمته وامام المجتمع"، فيما أكدته أيضاً دراسة. (Koontz Harold و Weihrich, Heinz، 1993، صفحة 7) ان اخلاق الإداري تعد هي وسيلة لتدريب العاملين على فن التعامل مع السلوك المنظم داخل المؤسسة، وبذلك يرفع من شأن العلاقات الاجتماعية بين العاملين فيها.

اما فيما يخص الابداع التنظيمي ومن خلال الجدول الذي بين ان مديريات مراكز الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق تتمتع بالابداع فهذا نتاج فاعل لسلوك القيادة المتبعة في مديريات مراكز الشباب التي تضع عملية الابداع ضمن اولياتها وتحت على تنميته كونها تدرك وتؤمن بضرورة وجود الابداع وتنمية في هكذا مؤسسات لان الشباب يمثلون مستقبل البلد وهذا ما أكدته (Alhamdani, A 2021) ان الابداع التنظيمي يشكل أهمية في المؤسسات كونه يعد مستقبل الأمم ويعتمد ذلك على توفير نوع متميز من الافراد المتميزين والمبدعين وفي مختلف مجالات الحياة، والابداع لا ينحصر على توفير أدوات وتقنيات متطورة وحديثة بل يتعدى ذلك الى احداث تغييرات فعلية في سلوكهم. فيما يشير (Shoham,et.al:2012) الى ضرورة تواجد الابداع في كل مؤسسة كونها ستراعي عملية الانفتاح الفكري والبحث عن الأفكار الجديدة والتخلي عن العادات والتقاليد القديمة والمجربة (Sapprasert, K) و (Clauseny, T.H., 2012، صفحة 228) (Aldewan et al., 2022; Aldewan & muhamad, 2011)، فيما تشير الباحثة الى جانب اخر وهو ان اخلاقيات الادارة تسهم في خلق بيئة جيدة تساعد على تحسين كفاءة افرادها عن طريق عملية التعاون والعمل الجماعي وحب الانتماء فضلاً عن تبادل الخبرات التي تسهم بالوقت نفسه في تحسين القدرات العقلية لدى افرادها وبالتالي تسهم بصورة رئيسة في تعزيز عملية الابداع وهذا ما ذكره (عبد الرحمن و الخطيب:2001) ان من العوامل التي تسهم في تهيئة البيئة للابداع ولاسيما في المؤسسات هو تبني القيم والمبادئ ووضعها في

التنفيذ والعمل على تنمية وتطوير كافة الهياكل والأنظمة بما يضمن التحفيز على العمل الجماعي وتشجيع الابداع والتجديد (Alkhateeb, A: 2001).

اما فيما يخص تفسير العلاقة ما بين اخلاقيات الإدارة والابداع التنظيمي فتعزوه الباحث وفقاً لما تقدم وفسر أعلاه ان اخلاقيات الادارة ضمن العمل الإداري التي تعتمد على اتباع كافة القوانين واللوائح في مهامها وسلوكياتها الإدارية والعدل والمساواة بين الموظفين، لذلك فإن العدالة والمساواة والقانون إذا طبقت وفق التعامل بالإنسانية وعدم التعالي بين مستويات الإدارة داخل كل مؤسسة فضلاً عن ذلك احترام الآراء ووجهات النظر وتبادل الخبرات يخلق بيئة إيجابية وتعاونية بين افرادها ويسهل تنفيذ كافة المهام والواجبات وتحقيق الأهداف دون معارضة وبالوقت نفسه يساهم في خلق حب الانتماء والولاء للمؤسسة وكلها أسباب تساهم في توفير بيئة للأبداع بهدف الحرص على تطوير المؤسسة وتحسينها.

5) الاستنتاجات والتوصيات:

1-5 الاستنتاجات:

- في ضوء ما تقدم تشير الباحثة الى
1. ان اخلاقيات الإدارة تعد ضرورة من ضروريات التمتع بها لكافة القيادات العليا وتتعداها الى الموظفين.
 2. ان اخلاقيات الإدارة تساهم في تحسين سلوكيات القائد وبالتالي تساهم في تحسين كافة الظروف البيئية الداخلية للمؤسسة مما ينعكس أثرها بالإيجاب على اهداف المؤسسة وتطورها.
 3. ان اخلاقيات الإدارة المتبعة في قيادة المديرية والقدرة على نقلها الى الموظفين تساهم في تحسين وتطوير كفاءة وابداع الموظفين لما توفره من عوامل تساهم في ذلك.

2-5 التوصيات:

وتوصي الباحثة الى

1. ضرورة وضع اخلاقيات العمل الإداري واتباعها في كافة المؤسسات عن طريق الالتزام بكافة الأنظمة والقوانين التي تحكم المؤسسة.
2. ضرورة وجود إدارة عليا تؤمن بالإبداع والتجديد والعمل على تنميته كونه سلاح قوي في مواجهة كافة المعوقات والمشكلات التي تعترض أي مؤسسة خلال أداء عملها.
3. ضرورة إقامة ورش وندوات تثقيفه لتوضيح ابعاد اخلاقيات العمل واهميته في رقي المؤسسات وتطورها.

References

- Robert L .Mathis ‹John H. Jackson .(2009) .Human Resource Management.
- Sapprasert, K ‹Clauseny, T.H .(2012) .,Organizational innovation and its effects, Industrial and Corporate Change.21 ‹5 .
- Weihrich, Heinz ‹Koontz Harold .(1993) .Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw-Hill Inc .New York-U.S.A.
- Ibtisam Abdel-Hamid Al-Hamdani. (2021). The impact of an educational program to develop the organizational creativity of middle school students in Salah al-Din Governorate. Volume 15, Issue 31. Journal of Intelligence Research.
- Amjad Mohammed Ahmed. (2020). Building and codifying a measure of administrative work ethics for middle school principals from the viewpoint of physical education teachers in Diyala Governorate. Master Thesis. Diyala University / College of Physical Education and Sports Sciences.
- Haider Nawar, and Ali Abdel-Azim. (2017). Learning and Teaching Applications in Physical Education (Version 1). Dar Degla for publishing and printing.
- Ziyad Anid Al-Nasrawi. (2018). Functional performance in terms of professional awareness and organizational creativity of the sports supervisor in the directorates of youth and sports in the Middle Euphrates. Master Thesis. University of Babylon, College of Physical Education and Sports Sciences.
- Zaid stubborn Salman. (2018). Functional performance in terms of professional awareness and organizational creativity of the sports supervisor in the directorates of youth and sports in the Middle Euphrates. Master Thesis. University of Babylon / College of Physical Education and Sports Sciences.
- Shatha Abdel Hafez. (2016). Work ethics and knowledge management and their relationship to job performance for supervisors of the specialty of physical education in the directorates working for education in Baghdad. PhD thesis. University of Baghdad / College of Physical Education and Sports Sciences for Girls.
- Aqil is a wounded man. (2021). The ethics of sports administrative work and its relationship to the professional competence of members of the administrative bodies of volleyball clubs in Iraq from the players' point of view. (Issue 68), Volume 2. University of Al-Qadisiyah, Journal of Physical Education Studies and Research.
- Ali Faleh Hassan, and Sajt Majeed Jaafar. (2021). Change management and its relationship to the organizational level and administrative creativity of people's officials in the Department of Sports and School Activity in the Middle Euphrates Region. Volume 21 (Issue 2), Part One. Al-Qadisiyah Journal of Physical Education Sciences.
- Fakhri Abadi Al-Anbari. (2022). Strategic alignment and its impact on achieving organizational creativity, an applied study in the Office of the Ministry of Education / General Directorate of First Karkh Education / Abu Ghraib Education Department. Journal of Business Economics (Issue 1), Volume 2.
- Mohamed Abdel Qader Abdeen. (2005). Modern school administration. i2. Amman: Dar Al-Shorouk for publication and distribution.

- End Thursday. (2013). The degree of commitment of public secondary school principals in the State of Kuwait to the ethics of the school administration profession and its relationship to the organizational loyalty of teachers from their point of view. Master Thesis. Middle East University.
- Hashem Naim Abu Tabikh. (2008). The extent of the principals' commitment to the ethics of the teaching profession in Gaza Governorate from the teachers' point of view. Master Thesis. College of Education / Islamic University of Gaza.
- Hani Abdel-Salam Abdel-Rahman, and Bilal Adel Al-Khatib. (, 21.2., 2016). The extent to which teachers of the first three grades practice creative thinking skills from their point of view in UNRWA schools in Jordan. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*. Volume 2, Issue 21. Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies.
- Wedad Youssef Mohamed. (2022). Magnetic leadership behaviors and their relationship to organizational attractiveness and organizational creativity among heads and members of sports federations and clubs in Diyala Governorate. Volume 4, Issue 2. *Al-Mustansiriya Journal of Sports Sciences*.
- Yaghi Mohamed Abdel Fattah. (2012). *Ethics in Management (Version 1)*. Amman: Dar Wael for publication and distribution.
- Alain Kader Rasool, Ouzir Saadi Ismail, and Srtib Omar Ola. (2020). Commitment to administrative work ethics and its relationship to achievement motivation for some preparatory school principals in the center of Erbil Governorate. Volume 2, Issue 64. University of Al-Qadisiyah, *Journal of Physical Education Studies and Research*.
- Aldewan, L. H. (2005). The effect of a proposed educational curriculum for physical education lessons on the development of creative abilities of first-grade students. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 18, 33–54. <https://www.iasj.net/iasj/article/53043>
- Aldewan, L. H., Khalaf, Q. F., & Abdul-Karim, S. L. (2008). Measuring the obstacles of not assuming female competencies for sports management. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 23, 5–18.
- Aldewan, L. H., & muhamad, rawaa. (2011). Measuring some General Thinking Patterns of Five-a-side Woman Players in West Asia championship. *Journal of Studies and Researches of Sport Education* , /(29), 9–25. <https://www.iasj.net/iasj/article/51787>
- Aldewan, L. H., Noori, A. B., & Oda, M. J. (2022). The influence of the rofini model on learning some basic skills and sensory perceptions in the game of female tennis. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 32(1), 16–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.55998/jsrse.v32i1.285>