

القيادة الذكية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالاندية الرياضية

أ.م.د/ عبد الحميد صالح احمد

استاذ مساعد دكتور بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد القيادة الذكية من المحددات التي تسهم في تحديد طبيعة التفاعلات داخل المؤسسة، إذ لابد من وجود القائد الذي يعمل علي تنظيم شئون أعضاء المؤسسة وتنسيق جهودهم ضمن إليه عمل تهدف إلي تحقيق الأهداف المرجوه ، ومع إزدياد التطور التكنولوجي الذي تواجهه المؤسسات والمنافسة الشديدة والتغيرات البيئية السريعة كان لابد من إمتلاك المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية لأنماط القيادة الذكية ، وتبني النمط القيادي المناسب الذي يعد عاملا مهما للتفوق والنجاح (١٦ : ٤٤٦)

وتعتبر أنماط القيادة الذكية من أهم دوافع التغيير الإيجابي فهي تسعى إلي تحفيز التابعين من خلال جعلهم يتطلعون إلي مثل وقيم سامية بدلا من التركيز علي المصالح الذاتية ، والسعي إلي المحافظة علي الوضع القائم في المؤسسة ، والقادة الأذكاء هم في المقام الأول وكلاء التغيير فهم يمتلكون رؤية مقنعة وصورة متكاملة لما ستكون عليه المؤسسة في المستقبل أو لما ينبغي ان تكون عليه الرؤية تفقد سلوكهم وقراراتهم وتمثل إطارا مرجعيا لأنشطتهم في المؤسسة وبالتالي الحد من مظاهر الشيوخة التنظيمية . (٥ : ٨)

ويعتمد نموذج القيادة الذكية علي نظرية النظام والتفكير المنظومي ويعتبر التفكير المنظومي هو خط منهج التفكير الذي يعتمد علي الرؤية الجماعية ، إذ أن جوهر التفكير المنظومي يقوم علي رؤية العلاقات المتبادلة بدلا من النظر في السبب والنتيجة الخطية ورؤية عمليات التغيير بدلا من اللقطات وفق هذا المنظور فان القيادة الذكية تعد عملية واسعة تحدث في المؤسسة وهذه العملية تتضمن العديد من المتغيرات التي تؤثر جميعها في بعضها البعض من خلال مجموعة من التفاعلات ومن هذا المنظور يري سايدن مائلوكا Sydanmaanlakka (٢٠٢١) ان القيادة الذكية هي عملية تشاركية وتعاونية داخل المؤسسة يقوم بممارستها كل من القادة والمروؤسين بهدف دفع الافراد إلي العمل بكفاءة وجماعية . (٢١ : ٥٠٠)

كما يري كيكا واخرون Keikha et.al (2017) إن القيادة الذكية هي القيادة التي تأخذ بعين الاعتبار إحتياجات الافراد إلي تحقيق ذاتهم بالكامل فى مجتمع عملهم من خلال الحوار معهم علي ثلاثة مستويات من الذكاء " عقلاني وعاطفي وروحي " .(١٨ : ٦٦)

ويري وو لي Wu lee (2012) أن القيادة الذكية تدور حول مرونة القائد ورشاقته فى إيجاد رؤية مثيرة ومقنعة وإلهام الناس وتشجيعهم علي إطلاق العنان لمواهبهم واستغلالها عن طريق التركيز علي إكساب الفريق الحكمة من الخبرة والمعرفة وإتباع سلوك هادي وعقلاني حتي فى مواجهة الأزمات والتقلبات وعدم الإيقين .(٢٢ : ٤٧)

كما تعرف القيادة الذكية بانها تقوم على ثلاثة انواع " ذكاء عاطفي، وذكاء عقلاني، وذكاء روحي " والتي تعمل على استمرارية وازدهار المؤسسة والحد من شيخوختها .(٧ : ٢١)

كما تعرف القيادة الذكية بأنها القيادة التي تراعي التنوع بين المرووسين وتضع الثقة فيهم دون فرض رقابة دائمة وممارسة الضغوطات على العاملين من اجل تحقيق إنجازات المؤسسة والمساهمة في تحقيق ازدهارها .(٤ : ١٨)

وتُعد دراسة ظاهرة الرضا عن العمل " job satisfaction " التجسيد المباشر للإستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات والمنظمات سواء إن كانت عامة أو خاصة ، وسواء إن كانت إنتاجية أو خدمية (٢ : ٢٠٤) .

ويشير مفهوم الرضا عن العمل " job satisfaction " إلى درجة رضا العاملين عن وظائفهم وفقاً لتصوراتهم الخاصة ، وتحدث حالة الرضا هذه عندما يجد الفرد توافقاً تاماً بين توقعات الفرد من وظيفته وبين العائد الذي يمكن الحصول عليه من هذه الوظيفة (١ : ٩٤) .

كما يعد الرضا درجة شعور الفرد ايجابياً أو سلبياً تجاه عمله ، فالرضا هو الموقف أو رد الفعل العاطفي عند الفرد تجاه المهام التي يقوم بها ، وتجاه الحالة الإجتماعية والمادية لمكان العمل " (١٩ : ١١٨) .

ويعتبر الرضا عن العمل من أهم العوامل المؤثرة في السلوك نحو عمل الفرد لذا يجب التساؤل عن : (كيف نستطيع تنمية الرضا عن العمل والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الذي يؤديه الفرد ؟) ، ومن ثم تأتي الإجابة عن هذا التساؤل في مدى قدرة المنظمة على إشباع وإرضاء بعض الحاجات لدى الأفراد مثل : الأجر المناسب ، تكاليفات العمل ، طريقة الإشراف ، بيئة العمل ، زملاء العمل ، فرص الترقى ، ومن ثم يأتي دور الإدارة الجيدة ومحاولاتها توفير هذه العوامل للأفراد العاملين مما يساهم في تحسين درجة الرضا عن العمل لدى الأفراد العاملين ، والذي ينعكس بدوره على الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها (6 : ١٣٢) .

ولقد أكدت نتائج العديد من الدراسات والمراجعات العربية والأجنبية كدراسة إيدونا وآخرون (Iannotta et al., 2020)، دراسة دراسة العيد وآخرون (Al Eid et al., 2021)، دراسة علي ورشيد (٢٠٢٠)، ودراسة دراسة يوسف وعروسي (٢٠١٩) على أهمية التطرق إلى دراسة القيادة الذكية والرضا عن العمل، وذلك باعتبار أن القيادة الذكية أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها كما أن الرضا عن العمل يتمثل في الاستجابة الوجدانية لدى الفرد نحو العمل الذي يقوم به وفقاً للمهام المطلوبة، لذا يري الباحث مدى ارتباط المتغيرين ببعضهما البعض، حيث أصبح النمط القيادي من أهم العوامل التي تسهم في أحداث نقلة نوعية من حيث الشعور النفسي وطريقة التفكير والعدالة ووضع اعتبار للقيم الاجتماعية والمهنية والالتزام بها والتفاعل مع الآخرين وهو ما يتطلب قائد ذكياً يسهم في دفع العاملين للتطور الإداري وتساعد على تكوين اتجاه وتصور إيجابي لدى الإداري وتزيد لديه الصورة الذهنية الإيجابية عن ما سوف يقدمه له التنظيم من عوائد مما يشكل لديه الدافع نحو بذل الجهد ومحاولة التميز في عمله وأداء واجباته بالشكل الأمثل قدر المستطاع وهذا ما يزيد رضاه عن عمله مقابل ما يشعر به من مصداقية وما يحصل عليه من دعم تنظيمي ونفسي من زملائه ومرؤسيه وإدارة النادي، مما ينعكس على جودة المخرجات المرجوة من داخل النادي.

فالقيادة الذكية والرضا عن العمل أمران متلازمان فلا يمكن تحقيق الكفاءة والفاعلية داخل النادي بدونهما، لذا وفي ضوء ما تقدم يحاول الباحث تحديد العلاقة بين القيادة الذكية والرضا عن العمل لدى الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية.

هدف البحث :

- يتحدد الهدف من البحث في التعرف على القيادة الذكية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية من خلال دراسة :
- العلاقة بين محاور مقياس القيادة الذكية والرضا عن العمل لدى عينة البحث .
 - الفروق بين عينة البحث من الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي علي أبعاد كل من القيادة الذكية والرضا عن العمل وفقاً لمتغيرات " نوع الجنس ، سنوات الخبرة "
 - ماهي أكثر أبعاد القيادة الذكية فاعلية وتأثير في تحقيق الرضا عن العمل لدى الإخصائيين الإداريين العاملين بالاندية الرياضية .

الدراسات المرتبطة :

١. دراسة العيد وآخرون (Al Eid et al., 2021) بعنوان " الذكاء الروحي للقائد: المهارات والعوامل المؤثرة وتأثيرها على الأداء (دراسة نوعية من خلال النظرية الراسخة)". هدفت إلى الكشف عن العوامل التي تؤثر في الذكاء الروحي، وعن أثر الذكاء الروحي في الأداء، واتبعت الدراسة المنهج المسحي الارتباطي، وتم إجراء مقابلات منظمة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة، ومن خلال التحليل النوعي للبيانات التي تم جمعها من خلال المقابلة المتعمقة لعينة مكونة من (٧) مديرين من مديري المدارس الثانوية في منطقة عسير في السعودية. وتم ترميز وتصنيف ومقارنة البيانات التي تم جمعها في ثلاثة محاور: مهارات الذكاء الروحي للقائد، والعوامل التي تؤثر في الذكاء الروحي للقائد، وتأثيرات القائد للذكاء الروحي في الأداء. أظهرت النتائج أن هناك خمس مهارات للذكاء الروحي للقائد، هي: مهارة التوازن بين العمل والحياة، ومهارة تجاوز القيادة، ومهارة الوصول إلى الغاية، ومهارات اليقظة القيادية، والمهارة الخامسة هي سلوك فضيلة القيادة. كما أشارت النتائج إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الذكاء الروحي للقائد، وقد تم تصنيفها في ثلاثة عوامل وهي الشخصية، والاجتماعية والعائلية، وعوامل العمل. وقد اتفق جميع المشاركين بالإجماع على أن الذكاء الروحي للقائد وتدينه محددان ويؤثران في أداء القائد ومروسيه.

٢. دراسة إيدونا وآخرون (Iannotta et al., 2020) بعنوان " القيادة الذكية في سياقات العمل: تجميع المفاهيم " وهدفت إلى النظر في أهمية القيادة الذكية لمتابعة التطلعات السلوكية والثقافية والتكنولوجية والأخلاقية لممارسات العمل الذكية من أجل تطوير فهم شامل للقيادة في سياقات العمل الذكية. إعتمدت نهجا أدبيا نظرياً لطريقة تجميع المفاهيم التي يمكن بواسطتها منهج التحليل النقدي والتخطيط المفاهيمي لمجموعة واسعة من المفاهيم ذات الصلة بالقيادة المرتبطة بالديناميات التطورية لمقاربات العمل الذكية. وقد توصلت الدراسة إلى أنه يظهر دور القيادة بهدف تغيير السلوكيات، وإيجاد المعاني المشتركة، ودمج التفاعلات المادية والتفاعلات التي تتم بواسطة التكنولوجيا في بيئات العمل الذكية. مع وضع ذلك في الاعتبار، بدأ التكامل المتكرر لأدبيات العمل والقيادة الذكية في اكتشاف وتصنيف الخصائص الرئيسية للقيادة في سياقات العمل الذكية من حيث السوابق والسمات والنتائج القيادية. ومن خلال المراجعة النظرية للأدبيات كون الباحثون تصوراً شاملاً لـ "القيادة في سياقات العمل الذكية"، إذ يشير هذا التصور إلى

القيادة الذكية بإعتبارها ظاهرة ناشئة بشكل طبيعي تجمع بين المنطق الرشيق وممارسات الإدارة المتغيرة لمواءمة المصالح على المستويات المختلفة للمؤسسة.

٣. دراسة علي ورشيد (٢٠٢٠) بعنوان " دراسة مقارنة في القيادة الذكية بين اللجنة الأولمبية والبارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء اتحاداتها الرياضية" وهدفت إلى التعرف على الجانب القيادي من خلال رؤية الاتحادات المركزية لقيادات اللجنة الأولمبية والبارالمبية ومقارنة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مقياس القيادة الذكية والذي يشتمل على المجالات وهي: (ذكاء الشخصية والذكاء الشعوري والذكاء العقلاني والذكاء الروحي)، وما تواجهه الأولمبية والبارالمبية من متغيرات متعددة على المستوى الإداري مما يتطلب منها إيجاد قيادة فاعلة لتلافي الأخطاء أو الأزمات التي من الممكن أن يتلافها القائد الذكي. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وبطريقة العلاقات الارتباطية والمقارنة. وتم اختيار عينة البحث من أعضاء الاتحادات المركزية للجنة الأولمبية والبارالمبية بواقع (٥٠) مستجيباً لكل لجنة، وقد اعتمد الباحثان على استبانة جاهزة لقياس متغيرات القيادة الذكية التي تم الحصول عليها من دراسة (علي ٢٠١٩). وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء الاتحادات المركزية البارالمبية التي تمثل عينة البحث تتمتع ببعض الخصائص القيادية لتحقيق الأهداف المطلوبة منها إلا أن السياسات التي تتبعها اللجنة البارالمبية قد أبعدتهم عن ممارسة دورهم القيادي أو مشاركتهم الفعلية في اتخاذ القرارات واكتفت بدورها في الاتحادات مما انعكس ذلك على أن يكون دورهم سلبياً أكثر مما يكون ايجابياً في حدوث أزمة.

٤. دراسة يوسف وعروسي (٢٠١٩) بعنوان " دور القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الاقتصاد جامعة المسيلة" وهدفت إلى معرفة الدور الذي تلعبه القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد - جامعة المسيلة بالجزائر، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في دور القيادة الروحية تحسين جودة الحياة الأكاديمية وفقاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة). ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير إستبانة لجمع البيانات، طبقت على عينة عشوائية مكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس في الجامعة منهم (١١) من الذكور و (١٩) من الإناث من أصل المجتمع الذي يتكون من (٨٥) عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج توسط مستوى تطبيق أبعاد القيادة الروحية في الكلية المبحوثة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

وبنسبة (٦٤.٦%)، وأظهرت النتائج أيضا وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق القيادة الروحية وبين تحسين جودة الحياة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية المبحوثة وفقا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة).

٥. دراسة جيج وسميت (Gage and Smith , 2016) بعنوان " دراسة نظرية لمفهوم القيادة الذكية بمجالاتها الثلاثة الذكاء العاطفي، والذكاء العقلائي، والذكاء الروحي) في القطاع التعليمي في جنوب أفريقيا " وهدفت إلى إستعراض نظري لمفهوم القيادة الذكية بمجالاتها الثلاثة الذكاء العاطفي، والذكاء العقلائي، والذكاء الروحي) في القطاع التعليمي في جنوب أفريقيا. إتمدت الدراسة على المنهج النظري الوصفي من خلال وصف الممارسات القيادية في المدارس الجنوب أفريقية، وقد تم تحديد مفاهيم القيادة الذكية بمجالاتها المختلفة، وبينت الدراسة أن نهج القيادة الذكية يمكن أن يكون نهجا نظريا مفيدا للقيادة المدرسية الفعالة، وأن توفر الذكاء لقادة المدارس يعتبر ضرورة لتفعيل دوره في تحقيق الأهداف المرسومة، وأن القيادة تدور حول القيادة بالذماغ والقلب والروح، وأنه لكي يكون القائد قائدا مدرسة فعال يحتاج إلى إتخاذ قرارات وإدارة عواطفه وعواطف فريقه والتعبير عن رغباتهم وشغفهم، وعلى الرغم من فائدة توفر الذكاءات فإن قائد المدرسة القادر على دمجها والحفاظ على التوازن بينها لديه فرصة أكبر للنجاح.

٦. دراسة إيكيجرين وداددمان (Ekegren & Diderman , 2015) بعنوان " القيادة الذكية قبل وبعد المشاركة في تدريب القيادة UGL " هدفت إلى فحص ما إذا كان هناك اختلاف في ثلاثة أنواع من الذكاء القيادي (الذكاء الروحي ، والذكاء العاطفي، والذكاء العقلائي) قبل وبعد المشاركة في دورة تدريبية محددة في مجال القيادة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تقييم ذكاء القيادة بمساعدة استبيان ذكاء القيادة الذي تم تطويره من قبل (Daderman et al., 2013)، وهو مقياس لذكاء القيادة يتكون من (٧١) فقرة، وتم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بإستخدام كرونباخ الفا، وتكون مجتمع الدراسة من (٤٠٠) فرداً مستجيباً من الأفراد الذين شاركوا في دورات القيادة في السويد، واشتملت عينة الدراسة على (١٢٥) مشاركا، (٤٣) منهم من الذكور، و (٨٢) من الإناث، وهم الأفراد الذين وافقوا على المشاركة في الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى تحقيق المشاركين متوسطات درجات أعلى بشكل ملحوظ في الأنواع الثلاثة لذكاء القيادة بعد

المشاركة في التدريب على القيادة مقارنة بمتوسط درجاتهم قبل التدريب. وأن البرنامج التطويري لمهارات القيادة أسهم في زيادة متوسطات درجات القادة في ذكاء القيادة. وأن الأفعال والمشاعر والأفكار عبر الشخصية تتبع من الصفات الداخلية المتاحة مثل الذات العليا والذات الحقيقية، والجوهر، والروح، والقلب.

٧. دراسة حميدي وعزيزي (Hamidi and Azizi , 2012) بعنوان " العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة لمديري المدارس الذين يعملون في المدارس الثانوية في مدينة سنجند في إيران " هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنماط القيادة لمديري المدارس الذين يعملون في المدارس الثانوية في مدينة سنجند في إيران. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الارتباطي، شملت العينة (٤٢) مدير مدرسة ثانوية و (٥٢٥) معلقا تم إختيارهم عن طريق العينة الطبقية النسبية. تم استخدام ملف تعريف أنماط القيادة ومقياس (Ronthy 2013) للذكاء العاطفي كأدوات بحث. تم تحليل البيانات عن طريق الإحصاء الوصفي، وارتباط بيرسون ، واختبار المستقل، و ANOVA One Way. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وبين الأنماط القيادة لمديري المدارس، وتبين أن العلاقة بين الوعي الذاتي وأساليب القيادة لم تكن ذات دلالة إحصائية، في حين توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين التنظيم الذاتي والأسلوب المفتوح، وكانت وجود علاقة دلالة مباشرة بين الدافع والأسلوب المفتوح، ووجود علاقة مهمة غير مباشرة مع الدافع والأسلوب المنغلق، توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التعاطف وبين الأسلوب المنفتح لكن علاقة سلبية بين التعاطف وبين الأسلوب المتعلق.

٨. دراسة "احمد محمد هاشم" (٢٠١٧م) (٤) بعنوان " الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الانجاز لدي اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية " " بهدف دراسة العلاقة بين أبعاد مقياس الرضا عن العمل وأبعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب .دراسة الفروق بين عينة البحث على أبعاد مقياس الرضا عن العمل ومقياس دافعية الإنجاز تبعا لمتغير نوع الجنس، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينة البحث (٩٠) اخصائي رعاية شباب ، وتمثلت أدوات جمع البيانات في مقياس الرضا عن العمل تعريب (عبد الحميد صفوت) Minnesota Satisfaction Questionnaire ومقياس دافعية الانجاز لأخصائي الرياضة للجميع ، وكانت أهم النتائج: توجد علاقة إرتباطية دالة موجبة بين جميع أبعاد مقياس الرضا عن

العمل وأبعاد مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة البحث من أخصائي رعاية الشباب .توجد فروق غير دالة احصائيا لدى عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب على جميع أبعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس

٩. دراسة "وليد احمد سامي" (٢٠١٥م) (٢٧) بعنوان " الرضا عن العمل لدى أخصائي الرياضة للجميع "بهدف التعرف علي الرضا عن العمل لدى أخصائي الرياضة للجميع في ضوء إختلاف مستوياتهم الإدارية (عليا - وسطى - إشرافية) ، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينة البحث (٩٠) من الأخصائيين العاملين بمجال الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب ، وتمثلت أدوات جمع البيانات في مقياس الرضا عن العمل تعريب (عبد الحميد صفوت) Minnesota Satisfaction Questionnaire ، ، وكانت أهم النتائج: يشعر العاملون بوزارة الشباب بالرضا عند حصولهم على مرتبات مجزية بمقارنتهم بمؤسسات أخرى ، طبيعة العمل داخل وزارة الشباب تشعر العاملين بها بالرضا عن الإنجاز ، طبيعة العمل داخل وزارة الشباب تخطيط البرامج حيث أنها إدارة عليا مما يستلزم إبداء الآراء والمقترحات التي تساعد في تطوير العمل ومن ثم يتحقق لديه الرضا المعرفي

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " نظرا لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيق الهدف منه .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظتي القاهرة والجيزة .

عينة البحث :

قام الباحث بإختيار عينة عشوائية من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظتي القاهرة والجيزة . وهي (النادي الاهلي - نادي الزمالك ، نادي الجزيرة ، نادي ٦ اكتوبر ، نادي الجزيرة ، نادي وادي دجلة فرع ٦ اكتوبر ، نادي الشمس) وقد بلغ إجمالي العينة (١٤٤) فردا ، كما إستعان الباحث بعدد (٣٠) فردا كعينة استطلاعية لإجراء المعاملات العلمية للمقاييس قيد البحث (الصدق - الثبات) . والجدول التالي يوضح توصيف لعينة البحث الأساسية والاستطلاعية

جدول (١) توصيف عينة البحث الأساسية والاستطلاعية

الاندية	العينة الأساسية		العينة الاستطلاعية	
	العدد	%	العدد	%
نادي الاهلي	٣٨	٢٦.٤	٤	١٣.٣
نادي الزمالك	٣٠	٢٠.٨	٦	٢٠.٠
نادي الجزيرة	٢٧	١٨.٨	٤	١٣.٣
نادي ٦ اكتوبر	٢١	١٤.٦	٧	٢٣.٣
نادي وادي دجلة فرع اكتوبر	١٤	٩.٧	٥	١٦.٧
نادي الشمس	١٤	٩.٧	٤	١٣.٣
الإجمالي	١٤٤	%١٠٠	٣٠	%١٠٠
متغير نوع الجنس				
ذكر	97	67.4		
انثي	47	32.6		
متغير سنوات الخبرة				
٥ سنوات فأقل	33	22.9		
من ٦ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات	61	42.4		
١٠ سنوات فأكثر	50	34.7		

أدوات جمع البيانات :

اولا : مقياس القيادة الذكية :

قام الباحث بتصميم مقياس القيادة الذكية كأداة لجمع البيانات ، وذلك بإتباع الخطوات التالية :تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة فى مجال القيادة الذكية بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وذلك لتحديد المحاور والمفردات المناسبة لها ، وفى ضوء ذلك تم تحديد عدد (٣) أبعاد وهي البعد الأول : القيادة بالذكاء العاطفي واشتمل على (٨) مفردات ، البعد الثاني : القيادة بالذكاء الروحي واشتمل على (٨) مفردة ، البعد الثالث : القيادة بالذكاء العقلاني ، مشتملا على (٧) مفردات يتم الإجابة عليها من خلال ميزان تقدير ثلاثي التدرج نعم (٣ درجة) ، الي حد ما (٢ درجة) ، لا (١ درجة) وذلك لاستجابات المبحوثين

ثانيا : مقياس التغيير التنظيمي :

مقياس الرضا عن العمل وهو يتكون من (٢٧) مفردة ، منها (٢٠) فقرة نقلها إلى العربية (عبد الحميد صفوت) (١٥) من Minnesota Satisfaction Questionnaire وأضاف إليها (٧) مفردات خاصة بمحور الرضا عن عدالة التوزيع ، والاستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية تراوحت ما بين (٠.٧٠) ، (٠.٨٩) وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١ ، والإجابة على هذا المقياس تكون من خلال مقياس متدرج من خمسة مستويات تبدأ بموافق جداً ووزنها (٥) درجات وتنتهي بمعارض جداً ووزنها درجة واحدة ، ويتضمن المقياس خمس أبعاد تتمثل في :البعد الأول : الرضا عن عدالة التوزيع وهو يشير إلى الرضا عن الأجور والترقيات واشتمل على (٨) مفردات. البعد الثاني : الرضا عن الإنجاز ويتضمن الرضا الداخلي عن فعالية الشخص وشعوره بتحقيق ذاته واشتمل على (٦) مفردات. البعد الثالث : الرضا المعرفي ويتضمن الرضا عن حرية الفرد في إبداء الإقتراحات والآراء لتطوير العمل واشتمل على (٤) مفردات. البعد الرابع : الرضا عن الإجراءات (الإدارة) ويشير على إتجاهات الرؤوس نحو نمط الإشراف وأسلوب صنع القرار والمناخ السائد في العمل واشتمل على (٥) مفردات. البعد الخامس : ويتضمن الرضا عن الذات ويشير الي الرضا الداخلي للرؤوس والإستقرار الوظيفي والرضا عن قيامه بتوجيه الآخرين واشتمل على (٤) مفردات.

١. الصدق:إستخدم الباحث لإختبار صدق المقياس كل من صدق المحتوي وصدق الاتساق الداخلي .

أ- **صدق المحتوى** : تم عرض المقياس على عدد (٧) من الخبراء (*) في مجال الادارة بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان وجامعة الاسكندرية ، جامعة المنيا ، من الحاصلين علي درجة الدكتوراه في مجال الادارة الرياضية ولديهم خبرة في المجال لا تقل عن ١٥ سنة ، لاستطلاع رأيهم في مدى مناسبة الأبعاد والمفردات المنتمية لكل محور لموضوع البحث .

ب- **صدق الإتساق الداخلي** : تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) : قيم معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس القيادة الذكية (ن=٣٠)

البعد الأول : القيادة بالذكاء العاطفي		البعد الثاني : القيادة بالذكاء الروحي		البعد الثالث : القيادة بالذكاء العقلاني	
م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)
١	٠.٦٢٩	١	٠.٦١٠	١	٠.٦٤٢
٢	٠.٦٩٢	٢	٠.٧٢٣	٢	٠.٤٠٧
٣	٠.٥٦٢	٣	٠.٦٩٣	٣	٠.٦١٥
٤	٠.٥٦٧	٤	٠.٧٤٤	٤	٠.٦٨٠
٥	٠.٦٣٩	٥	٠.٧١٦	٥	٠.٦٨٦
٦	٠.٦٤٣	٦	٠.٦٣٢	٦	٠.٦٤٠
٧	٠.٤٨٩	٧	٠.٥٢١	٧	٠.٤٣٧
٨	٠.٧٥٠	٨	٠.٤٥٩		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٢) أن قيمة الارتباط بين مفردات كل بعد والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ مما يدل على أن المقياس علي درجة مقبولة من الصدق ، وبلغ عدد مفردات المقياس (٢٣) مفردة

جدول (٣) : قيم معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية

لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا عن العمل (ن=٣٠)

المحور الأول : الرضا عن عدالة التوزيع		المحور الثاني : الرضا عن الإنجاز		المحور الثالث : الرضا المعرفي		المحور الرابع : الرضا عن الإجراءات		المحور الخامس : الرضا عن الذات	
م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)
١	٠.٥٣٧	١	٠.٧١١	١	٠.٦٦٧	١	٠.٥٥٢	١	٠.٤٥٩
٢	٠.٣٩٧	٢	٠.٧٩٤	٢	٠.٦٢١	٢	٠.٤٥٩	٢	٠.٦٥٧
٣	٠.٨٥١	٣	٠.٤٩٢	٣	٠.٨٥٩	٣	٠.٦٤١	٣	٠.٤٦٦
٤	٠.٨٥١	٤	٠.٧٠٥	٤	٠.٨٥٧	٤	٠.٥٤٠	٤	٠.٥٥٩
٥	٠.٨٤٠	٥	٠.٥٩١			٥	٠.٦٥٨		
٦	٠.٨٤٦	٦	٠.٤٩٢						
٧	٠.٨٠٤								
٨	٠.٧٢٩								

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٣) أن قيمة الارتباط بين مفردات كل بعد والدرجة الكلية لأبعاد مقياس الرضا عن العمل جاءت دالة عند مستوي (٠.٠٥) ، مما يدل على أن المقياس علي درجة مقبولة من الصدق

جدول (٤) قيم معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس القيادة الذكية والدرجة الكلية

للمقياس (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	القيادة بالذكاء العاطفي	0.842
الثاني	القيادة بالذكاء الروحي	0.875
الثالث	القيادة بالذكاء العقلاني	٠.٨٢٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٤) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ مما يدل علي صدق المقياس

جدول (٥) قيم معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الرضا عن العمل والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	٠.٩١٢
الثاني	الرضا عن الإنجاز	٠.٨٦٩
الثالث	الرضا المعرفي	٠.٨٥٧
الرابع	الرضا عن الإجراءات	٠.٨٨٣
الخامس	الرضا عن الذات	٠.٨٥٤

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول جدول (٥) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ مما يدل علي صدق المقياس

٢- الثبات : قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل كرونباخ Cronbach حيث يمثل "معامل ألفا Alpha" متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة ، ولذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء المقياس ، ويوضح جدول (٧) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٦) قيم معامل ألفا Alpha لأبعاد مقياس القيادة الذكية (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	القيادة بالذكاء العاطفي	٠.٨١٥
الثاني	القيادة بالذكاء الروحي	٠.٨٢٢
الثالث	القيادة بالذكاء العقلائي	٠.٧٧٩

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٦) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " ألفا " تتراوح بين (٠.٧٧٩ ، ٠.٨٢٢ ، مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

جدول (٧) قيم معامل ألفا Alpha لأبعاد مقياس الرضا عن العمل (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	٠.٩٣٧
الثاني	الرضا عن الإنجاز	٠.٩٠٨
الثالث	الرضا المعرفي	٠.٨٩٤
الرابع	الرضا عن الإجراءات	٠.٩٢١
الخامس	الرضا عن الذات	٠.٨٦٤

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٧) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " ألفا " تتراوح بين (٠.٨٦٤ ، ٠.٩٣٧ ، مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

تطبيق البحث: تم تطبيق المقياسين على عينة البحث الأساسية المكونة من (١٤٤) خلال الفترة من ٢٠٢٢/٦/١٠ إلى ٢٠٢٢/٨/٢٠ ، وقد تم تفريغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

عرض ومناقشة النتائج

جدول (٨) قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الدرجة الكلية لمقياس "القيادة الذكية" وأبعاد الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل (ن = ١٤٤)

أبعاد مقياس: الرضا عن العمل						أبعاد مقياس القيادة الذكية
قيم الارتباط						
المجموع الكلي للرضا عن العمل	البعد الخامس : الرضا عن الذات	البعد الرابع : الرضا عن الإجراءات	البعد الثالث: الرضا المعرفي	البعد الثاني : الرضا عن الإنجاز	البعد الأول : الرضا عن عدالة التوزيع	
٠.٠٩٢	٠.٠٩١	٠.٠٠٢	٠.٠٣٢	٠.٠٤٣	٠.١٣٥	القيادة بالذكاء العاطفي
٠.١٠٧	٠.٠٧٠	٠.٠٤٥	*٠.١٩٤	٠.٠٠٨	٠.١١٩	القيادة بالذكاء الروحي
*٠.٢١٠	٠.٠٠٤	*٠.٢٤٩	٠.١٢٢	*٠.٢١٥	*٠.٢١٩	القيادة بالذكاء العقلاني
٠.١٢٥	٠.٠٠٥	٠.١١٢	٠.١٥٥	٠.١٢١	٠.١٣٧	المجموع الكلي

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٤٢) مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.١٦١

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد القيادة بالذكاء الروحي وبعد الرضا المعرفي ، ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد القيادة بالذكاء العقلاني وكل من بعد الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الإنجاز ، الرضا عن الإجراءات ، المجموع الكلي للرضا عن العمل ، ويرى الباحث ان القيادة الذكية تدور حول مرونة القائد ورشاقته في إيجاد رؤية مثيرة ومقدمة وإلهام الناس لتحقيقها من خلال تنشيط الناس وتشجيعهم على إطلاق العنان لمواهبهم واستغلالها عن طريق التركيز على إكساب الفريق الحكمة من الخبرة والمعرفة، واتباع سلوك هادئ وعقلاني حتى في مواجهة الأزمات والتقلبات وعدم اليقين، بما ان المعلومات هي الحقائق التي توضح الأوضاع والظروف الذاتية للمؤسسة الرياضية " النادي " وبالتالي فهي ركن هام في البناء الإداري المعاصر إذ إنها أداة تربط بين أجزاء التنظيم وهي الوسيلة الرئيسية للإدارة في التنسيق والتخطيط والمتابعة لذا أظهرت علاقات ارتباطية دالة موجبة بين القيادة بالذكاء الروحي وبعد الرضا المعرفي فكلما زادت درجة الذكاء الروحي زادت درجة المعرفة وحيث يشير فؤاد حمودي العطار وآخرون (٢٠٢٠) القيادة الذكية تعني الفهم المشترك بين القائد والمروسين والذي يعمل على تحقيق الرؤية المستقبلية للمنظمة ووضع الأهداف، فضلا عن كشف إستراتيجيات جديدة في البيئة المتحركة والمحدودة

الموارد لمواجهة التحديات التي تواجه المنظمة، ومن ثم تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية". (٨ : ١٣٨)

كما يري روتكاوسكاس وستاسيتيت (Rutkauskas & Stasytyte , 2013) القيادة الذكية بأنها عملية دمج المعرفة والمعلومات والمهارات التي تقوم على ثلاثة أنواع من الذكاء (الشعوري والروحي والعقلاني) في عملية حل المشكلات واتخاذ القرار داخل المنظمة. (75: 20) ويتفق ما سبق مع دراسة كل من يوسف وعروسي (٢٠١٩) ، والتي أظهرت النتائج أيضا وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق القيادة الروحية وبين تحسين جودة الحياة الأكاديمية

كما اظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائيا بين الذكاء العقلاني وكل من الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الإنجاز ، الرضا عن الإجراءات ، المجموع الكلي للرضا عن العمل ، ويرى الباحث ان اهمية القيادة الذكية تكمن باهتمامها برسم المستقبل من خلال القيادة المشتركة مع العاملين وتطوير المعرفة من اجل تطوير وتحسين القدرات الأساسية للعاملين بإدخال التحسينات في ثقافة المؤسسة الرياضية لتنفيذ التغييرات الضرورية لتحقيق أهدافها، فضلا عن ان القيادة الذكية عملية حيوية لإدارة المؤسسة الرياضية التي ينتج عنها آثار كبيرة في سلوك الفرد ومساعدته على التفكير السليم المنظم والمبدع، بالشكل الذي يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة الرياضية ، فالقيادة مرتبطة بالعمليات الداخلية للدراك والقدرة والمحفزات والمواقف، وهي مرتبطة أيضا ببعض العوامل الخارجية ذات العلاقة بالبيئة والعلاقات والمكافآت والعقاب . لذلك فالقيادة الذكية هي عملية فردية واجتماعية

حيث يري دينج هي واخرون Ding, H (٢٠٢١) أن ذكاء القائد يمكنه من استخدام نقاط القوة لديه ولدى المرؤوسين، والتي تعرف على أنها خصائص الأفراد التي تمكنهم من الأداء الجيد في السعي لتحقيق أهداف ذات معنى. وعند توفر الذكاء لدى القائد، فإنه يتمكن من تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للموظفين (أي الكفاءة والاستقلالية والارتباط) ، الأمر الذي يمكنه من تحفيز الدافع الذاتي للمرؤوسين لتنفيذ سلوك معين وبالتالي يقودهم إلى تنفيذ هذا السلوك، كما أن الذكاء يضمن للقائد القدرة على مراقبة مشاعر وعواطف الفرد والآخرين والتمييز بينهم واستخدام هذه المعلومات لتوجيه تفكير المرء وأفعاله (١٢ : ٨١)

جدول (٩)

دلالة الفروق بين عينة البحث علي أبعاد والدرجة الكلية لمقياس "القيادة الذكية" وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس "الرضا عن العمل" وفقاً لمتغير نوع الجنس

م	الأبعاد	عينة الإناث (ن = ٤٧)		عينة الذكور (ن = ٩٧)		قيمة ت
		ع	م	ع	م	
١	القيادة بالذكاء العاطفي	١٨.٤٦٨	٢.٥٤٣	١٨.١٠٣	٢.٨٩٩	٠.٧٣٦
٢	القيادة بالذكاء الروحي	١٨.٦٣٨	٢.٥٤٨	١٨.٧١١	٢.٥٢٨	٠.١٦٢
٣	القيادة بالذكاء العقلائي	١٧.٥٣١	٢.٠٣٠	١٧.٥٣٦	١.٩٨٤	٠.٠١٢
	الدرجة الكلية	٥٤.٦٣٨	٥.٢٤٣	٥٤.٣٥٠	٥.٢٢٤	٠.٣١٠
١	الرضا عن عدالة التوزيع	٢٢.٢٥٥	٤.٤٥٤	٢١.٢٢٦	٤.٤١٤	١.٣٤٨
٢	الرضا عن الإنجاز	١٧.٠٨٥	٢.٢٢٤	١٦.٨٢٤	٢.٠٣٦	٠.٦٩٨
٣	الرضا المعرفي	١٤.٤٠٣	١.٠٧٦	١٤.٥٠٥	١.٠٠١	٠.٥٥٣
٤	الرضا عن الإجراءات	١٦.٧٦٦	١.٦٣١	١٦.٧٠١	١.٢٧٦	٠.٢٦١
٥	الرضا عن الذات	١١.٦٥٩	٢.٦٨٨	١١.٢٣٧	٢.٦٩٥	٠.٨٨٣
	الدرجة الكلية	٨٢.١٧٠	٨.٥٢٤	٨٠.٤٩٤	٧.٢٤٥	١.٢٢٧

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ١.٩٦٠

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ علي أبعاد مقياس القيادة الذكية وكذلك أبعاد مقياس الرضا عن العمل وذلك وفقاً لمتغير نوع الجنس .

جدول (١٠) تحليل التباين بين عينة البحث علي أبعاد والدرجة الكلية لمقياس "القيادة الذكية" وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس "الرضا عن العمل" وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
القيادة بالذكاء العاطفي	بين المجموعات	6.065	2	3.032	.388	غير دال
	داخل المجموعات	1102.824	141	7.821		
	المجموع	1108.889	143			
القيادة بالذكاء الروحي	بين المجموعات	18.558	2	9.279	1.463	غير دال
	داخل المجموعات	894.380	141	6.343		
	المجموع	912.938	143			
القيادة بالذكاء العقلاني	بين المجموعات	6.847	2	3.424	.861	غير دال
	داخل المجموعات	560.979	141	3.979		
	المجموع	567.826	143			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	18.132	2	9.066	.330	غير دال
	داخل المجموعات	3869.423	141	27.443		
	المجموع	3887.556	143			
الرضا عن عدالة التوزيع	بين المجموعات	46.287	2	23.143	1.253	غير دال
	داخل المجموعات	2605.151	141	18.476		
	المجموع	2651.438	143			
الرضا عن الإنجاز	بين المجموعات	3.630	2	1.815	.410	غير دال
	داخل المجموعات	624.196	141	4.427		
	المجموع	627.826	143			
الرضا المعرفي	بين المجموعات	2.481	2	1.241	1.187	غير دال
	داخل المجموعات	147.408	141	1.045		
	المجموع	149.889	143			
الرضا عن الإجراءات	بين المجموعات	.573	2	.286	.145	غير دال
	داخل المجموعات	278.316	141	1.974		
	المجموع	278.889	143			
الرضا عن الذات	بين المجموعات	12.882	2	6.441	.888	غير دال
	داخل المجموعات	1022.868	141	7.254		
	المجموع	1035.750	143			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	163.053	2	81.527	1.384	غير دال
	داخل المجموعات	8308.697	141	58.927		
	المجموع	8471.750	143			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٣.٠٦

يتضح من جدول (١٠) ما يلي

ان قيمة ف المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ علي أبعاد مقياس القيادة الذكية وكذلك أبعاد مقياس الرضا عن العمل وذلك وفقا لمتغير سنوات الخبرة .

ويري الباحث أن عدم وجود فروق علي جميع أبعاد مقياس القيادة الذكية وكذلك أبعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغيري نوع الجنس وكذلك متغير سنوات الخبرة إنما يرجع إلي اتفاق إستجابات عينة البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بغض النظر عن نوع الجنس أو سنوات الخبرة في حكمهم على مستوى القيادة الذكية ودورها الهام في تحقيق الرضا عن العمل لدي الاختصاصيين الرياضية بالنادي الرياضي وهذا يتفق مع دراسة "احمد محمد هاشم" (٢٠١٧م) والتي اشارت الي عدم وجود فروق بين عينة البحث في ابعاد مقياس الرضا عن العمل تعزي لمتغير نوع الجنس، دراسة "يوسف وعروسي" (٢٠١٩) التي أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية المبحوثة وفقا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة).

جدول (١١) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لبيان فاعلية ابعاد مقياس القيادة الذكية

علي الرضا عن العمل لدي الاختصاصيين الاداريين

الابعاد	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	ترتيب الابعاد
القيادة بالذكاء العاطفي	0.160	1.679	0.089	٢
القيادة بالذكاء الروحي	0.208	2.276	0.021	١
القيادة بالذكاء العقلائي	0.141	0.831	0.467	٣
معامل الارتباط البسيط R	0.129			
معامل التحديد R Square	0.017			
معامل التحديد المصحح Adjusted R Square	0.04			
قيمة F	3.792			

يتضح من جدول () ان نتائج الانحدار الخطي المتعدد ان البعد الثاني القيادة بالذكاء الروحي جاء في الترتيب الاول كأكثر الابعاد فاعلية في زيادة وع الرضا عن العمل لدي الاختصاصيين الاداريين ، يليه البعد الثاني القيادة بالذكاء العاطفي ، يليه البعد الثالث القيادة بالذكاء العقلائي ، ويرى الباحث ان القائد يجب ان يتمتع بذكاء روحي جيد كأساس للانخراط في الحياة العملية، إذ سيكون للقائد الذكي روحانيا شخصية وقيم يؤمن بها شخصيا، حيث تتطلب تحديات القيادة قائدا قادرا على تحديد وحل كل مشكلة من خلال تطبيق القيم الروحية والدينية، وذلك لأن هذه القيم تؤثر بشكل كبير في سلوك وقدرة القائد على القيام بأدواره ومسؤولياته كقائد، إذ لا يكفي الإعتماد على الخبرة بمفردها في إدارة وقيادة المؤسسة، بل يتطلب أيضا قيما روحية للتأثير في المرؤوسين باعتبار أن التأثير عملية بشرية تحفيزية للأفراد نحو تحقيق الأهداف

الاستنتاجات :

فى ضوء النتائج التى توصل إليها البحث وفى حدود عينة البحث ، فإن الباحث قد توصل إلى ما يلي :

- وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد القيادة بالذكاء الروحي وبعد الرضا المعرفي ، ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد القيادة بالذكاء العقلاني وكل من بعد الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الإنجاز ، الرضا عن الإجراءات ، المجموع الكلي للرضا عن العمل

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي فى أبعاد مقياس القيادة الذكية وأبعاد مقياس الرضا عن العمل تعزى لمتغير نوع الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي فى أبعاد مقياس القيادة الذكية وأبعاد مقياس الرضا عن العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- اظهرت نتائج الانحدار الخطي المتعدد ان البعد الثاني القيادة بالذكاء الروحي جاء فى الترتيب الاول كأكثر الابعاد فاعلية فى زيادة وع الرضا عن العمل لدى الاخصائيين الاداريين ، يليه البعد الثاني القيادة بالذكاء العاطفي ، يليه البعد الثالث القيادة بالذكاء العقلاني

التوصيات :

- فى ضوء ما توصل إليه الباحث من إستنتاجات يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:
- العمل علي تطوير مهارات القيادات والمديرين بالاندية الرياضية وتعزيز ما تمتلكه من مهارات وقدرات عن طريق تحسين قدراتهم ومهاراتهم فى مجال الذكاء العاطفي والروحي والعقلاني من خلال اشتراكهم فى الدورات التدريبية .
 - ضرورة اهتمام الاندية الرياضية بجودة حياة العمل بالشكل الذي يشجع الاخصائيين الاداريين علي تقديم جهود اضافية بشكل تطوعي وبث روح الالتزام لديهم .
 - ضرورة إدراك القيادات العليا أهمية عمل الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي فى الاندية الرياضية لكي تدعم وتعزز الرضا عن العمل لديهم وتزيد من رغبتهم فى العمل المثمر الخلاق وتثير لديهم شرف تحمل المسؤولية الرياضية القيادية الفنية والإنسانية وتعمق إيمانهم برسالة النادي .
 - توفير الفرص للاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالاندية الرياضية للالتحاق بالدورات التدريبية والتطويرية لزيادة كفاءتهم العلمية والعملية .

قائمة المراجع

١. إحسان دهش جلاب، شروق عبد الرضا سعيد، زينب هادي معيوف (٢٠١٦م): دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي - دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية بمحافظة الفرات الأوسط، مقالة علمية منشورة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٣٩، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق
٢. أحمد حميد العبادي (٢٠٠٠م) : الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية
٣. احمد محمد هاشم (٢٠١٧م) : " الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الانجاز لدي اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة
٤. رحيم حسين، التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات: مدخل النظم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٥٧، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، فيفري ٢٠٠٥، ص ١٨٢.
٥. سجي جواد حسين الكرعوي، (٢٠١٦). تأثير القيادة الذكية في نظمات الذكية من خلال تعزيز التعلم التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في بعض جامعات الفرات الأوسط، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القادسية، الديوانية، العراق
٦. عبدالحميد صفوت ابراهيم : "الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموغرافية " القاهرة ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية ، دراسات نفسية، المجلد الثامن ، العدد الثالث والرابع ، ١٩٩٨ م .
٧. علي عبد اللطيف علي ، عمار درويش عمار (٢٠٢٠) : دراسة مقارنة في القيادة الذكية بين اللجنة الاولمبية والبارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر اعضاء اتحاداتها الرياضية ، مجلة التربية الرياضية ، بغداد ، العراق
٨. علي، عبد اللطيف علي، ورشيد عمار دروش. (٢٠٢٠). دراسة مقارنة في القيادة الذكية بين اللجنة الأولمبية والبارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر اعضاء اتحاداتها الرياضية، مجلة التربية الرياضية، ٣٢(١)، ٨٣-٨٩، بغداد، العراق.

٩. فؤاد حمودي العطار، حازم ربح نجم الغنيماي، جاسم راهي كاظم، (٢٠٢٠). القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار المؤسسي، مجلة واسط للعلوم الانسانية، ١٦ (٤٥)، ١٣٣ - ١٦٦، واسط العراق.

١٠. وليد احمد سامي " (٢٠١٥م) : " الرضا عن العمل لدى أخصائي الرياضة للجميع " ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة

١١. يوسف، كمال وعروسي، سمير، (٢٠١٩). دور القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الاقتصاد جامعة المسيلة، مجلة المقار للدراسات الإقتصادية، ٢ (١)، ١٢٤-١٤٤، الجزائر .

12. Al Eid, N. A., Arnout, B. A., & Almoied, A. A. (2021). Leader's spiritual intelligence and religiousness: Skills, factors affecting, and their effects on performance (a qualitative study by grounded theory). **Journal of Public Affairs**, 21(1), 1-9.

13. Ding, H., & Yu, E. (2021). Followers' strengths-based leadership and strengths use of followers: The roles of trait emotional intelligence and role overload. *Personality and Individual Differences*, 168, 110300, 1-5.

14. Ekegren, M., & Dåderman, A. M. (2015). Leadership intelligence before and after participation in UGL leadership training. **International journal of transpersonal studies**, 34(1-2), 23-33.

15. Gage, T., & Smith, C. (2016). Leadership intelligence: Unlocking the potential for school leadership effectiveness. **South African Journal of Education**, 36(4), 1-9.

16. Hamidi, F., & Azizi, F. (2012). Relationship between emotional intelligence and leadership styles of principals in high schools. **International Journal of Vocational and Technical Education**, 4(4), 60-67.

17. Iannotta, M., Meret, C., & Marchetti, G. (2020). Defining leadership in smart working contexts: a concept synthesis. *Frontiers in Psychology*, 11, 2448.

18. Iannotta, M., Meret, C., & Marchetti, G. (2020). Defining leadership in smart working contexts: a concept synthesis. **Frontiers in Psychology**, 11, 2448.
19. Keikha, A., Hoveida, R., & Yaghoubi, N. M. (2017). The development of an intelligent leadership model for state universities. *Foresight and STI Governance*, 11(1), 66-74. Liu, Li(2005) : Leadership behavior of the Director of Department of Physical Education at universities and dissatisfaction with the profession of physical education teacher , *Dissertation Abstracts International*, 58: 208.
20. Rutkauskas, A. V., & Stasytyte, V. (2013). Leadership intelligence: how to get there?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 52-61.
21. Sydanmaanlakka , K (2021) : Does Spiritual intelligence SI exist ? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life *journal of religion and health* M Helsinki University of Technology, Finland
22. Wu lee (2012) : Empowering group leader encourages knowledge sharing integrating the social exchange theory and positive organization behavior perspective , *journal of knowledge Management* .