

اخلاقيات العمل الإداري لأعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية

م. د علي عطيه عواد حسن

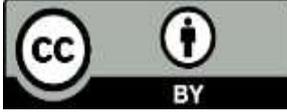
aliattea6911@uoanbar.edu.iq

المستخلص:

تاريخ التقديم: 2023/2/2

تاريخ القبول: 2023/2/20

تاريخ النشر: 2023/4/1



[this work is licensed under a creative commons attribution 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

المستخلص

تكمن مشكلة البحث الإجابة عن التساؤل، ما هو (فهم مبادئ الاخلاقيات والالتزام بالعمل الإداري) في الاتحادات الرياضية في بغداد وهدف البحث هو إعداد مقياس (الوعي بالأخلاقيات والالتزام بالعمل الإداري) والتعرف على واقعه في الاتحادات الرياضية في بغداد، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة مشكلة البحث وكانت عينة البحث اعضاء اتحادات الرياضة الوطنية ومن خلال النتائج البحث تولى الباحث إن أعضاء الهيئة الاتحادات الرياضة يتمتعون بدرجة متوسطة (لأدراك مبادئ الاخلاقيات والالتزام بالعمل الإداري) ومن خلال نتائج البحث يوصي الباحث بالاهتمام بالأعضاء ممن يتوفر فيهم خصائص وسمات (لأدراك مبادئ الاخلاقيات والالتزام بالعمل الإداري) للاستفادة منهم في تحقيق متطلبات وأهداف الإدارات العليا وللوصول إلى أفضل النتائج .
الكلمات الدلالية : اخلاقيات العمل الإداري , مستويات التصرف

Ethics the administrative work of members Iraqi central federations

Olympic and non-Olympic

Dr, Ali ATIYAH AWAD

Abstract

The problem of the research lies in answering some of the question: What is (to understand the principles of ethics and commitment to administrative work) in sport federations in Baghdad and the aim of the research is to prepare a scale (awareness of ethics and commitment to administrative work) and learn about its reality in sports federations in Baghdad and the researcher relied on the descriptive approach in the method The survey is appropriate for nature Research problem: The research sample was members sport federations in Baghdad and through the results the researcher assumed that the members of the sport federations have an average degree of (to realize the principles of ethics and commitment to administrative work) and through the results of the research the researcher recommends to pay attention to members who have characteristics and characteristics (to realize the principles Ethics and commitment to administrative work) to benefit from them in achieving the requirements and goals of higher departments and to reach the best results.

Keywords: administrative work ethics, behavior levels

1- التعريف بالبحث :-

1-1 المقدمة واهمية البحث:-

عرف الانسان منذ فجر التاريخ المبادئ الأخلاقية وكان المحرك الاساسي للعديد من الافعال الانسانية التي أدت إلى تطور البشرية وتقدمها نحو الأفضل، ومن الثابت أن الضمير يسهم في رقي الانسان وتقدمه من خلال توجيه البشرية نحو الحق والابتعاد عن الباطل، وقد يختلف عمل من شخص إلى آخر، بسبب طبيعة الانسان التي تتأثر بالبيئة المحيطة والنشأة، إلا أن وجوده لدى الإنسان لا خلاف فيه، كما يتأثر اخلاقيات الانسان بظروف نفسية عديدة قد تصيب الانسان، وعلى النفس البشرية التغلب على تلك الظروف والتصدي لها. ونتيجة الظروف الراهنة التي مر بها المجتمع، والتغيرات التي طرأت في البلد من أحداث الحروب ودخول الكثير من الأنظمة السياسية، مما أثر على المفاهيم المتعارف عليها، فأصبح مفهوم الاخلاقيات أو التعامل معها متخلخلاً، ونتيجة ضعف الأمن وتغير الحكومات أصبح هناك ضياع في المصادقية، مما أثر على الاخلاقيات والعمل الإداري واعتبر شبه منعدم. لذلك يجب التأكيد على ضرورة تفعيله واعطاء الاهمية الكافية له بغض النظر عن الاوضاع المحيطة وتقلبات الاوضاع التي أدت إلى تخلخل قيم الافراد، وعدم المصادقية، إذ أن الاخلاقيات وحدها الذي يمكنه أن يوجه سلوكنا بدقة. وطالما كان الضمير موجود فإنه يوجه أي إداري في أي مؤسسة من مؤسسات الدولة إلى النجاح وتحقيق أفضل الانجازات من خلال التخطيط المنظم والمبرمج على أساس خالٍ من الاخطاء الادارية التي تؤدي بأي مجتمع إلى الهاوية. من خلال الضمير يستطيع الانسان أن يميز بين الحق والباطل بناءً على وضعه في المجتمع، فالضمير عند الفلاسفة لا يورث وإنما

يكتسبه الانسان من خلال التربية والظروف المعيشية، ويرتبط كذلك بأداء الواجب. ويتميز العصر الذي نعيشه بصفات وخصائص تميزه عن العصور التي سبقته إذ ينتشر في هذا العصر غلبة الصراعات والنزاعات المادية وسيطرتها على الكثير من مجالات الحياة وأنشطتها وهي نزاعات تبيح للإنسان امكانية استغلال اخيه الانسان عندما يتراءى له بصيص أي نفع مادي من دون مراعاة لأي قيم روحية وأخلاقية عندما يترتب عليه تضاول الاخلاقيات لديه. وتكمن اهمية البحث في اجراء دراسة تحليلية لأدراك مبادئ الاخلاقيات لدى أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية.

1-2 مشكلة البحث :

تحدد مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي : هل ما زالت قياداتنا يواجهون مشكلاتهم اليومية بممارسة قدراتهم العقلية بأسلوب اخلاقي، وينتجون حلولاً لها بما يتفق مع مستوى مبادئهم الاخلاقية ؟ وهل ما زالوا يمتلكون مستوى مقبولاً من الكفاية والتنظيم في مواجهة مشكلاتهم الفردية والوطنية، ويمتلكون الحماسة الكافية والكفاح لإنجاز واجباتهم في بناء ما تهدم من البنية التحتية والقيام بواجباتهم في مواجهة هذه المشكلات وتحمل مسؤولياتها في ظل الفساد الاداري وغياب فرص العمل ؟ وهل تتباين مستويات العمل الإداري لدى الأعضاء على وفق المستويات الأخلاقية.

1-3 أهداف البحث :

13- اعداد مقياس اخلاقيات العمل الإداري لأعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية

وغير الاولمبية.

14- التعرف على اخلاقيات العمل الإداري لأعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير

الاولمبية.

1-4 مجالات البحث :-

1-4-1 المجال البشري :- أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية .

2-4-1 المجال الزمني : للفترة من 15-11-2022 لغاية 15-1-2023 .

3-4-1 المجال المكاني :- المقرات الخاصة بالاتحادات .

1-5 تحديد المصطلحات :

مبادئ اخلاقيات العمل الإداري: بأنها "مستوى أخلاق السلوك عند شخص معين، تتكون نتيجة خبراته مع الجماعات، إذ يتكون لديه شعور في ما يتصل بالصواب والخطأ في السلوك" (9: 601) .

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :-

أعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة مشكلة البحث والذي يُعرف بأنه ، أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة. (8: 51)

2-2 مجتمع وعينات البحث :

1-2-2 مجتمع البحث:

حدد مجتمع البحث ب (47) اتحاداً أولمبي وغير أولمبي وبعده (378) وهم يمثلون أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية في العراق .

2-2-2 عينات البحث:

مجتمع البحث الذي يمثل المجتمع الكلي وقسمت عشوائياً لتكون كل مجموعة منها عينة مستقلة عن الأخرى بإجراء منفصل عن إجراءات البحث الأخرى، وتكونت العينة من (276 عضواً) بنسبة بلغت (72.44%) وقسمت العينة الرئيسية على ثلاث عينات بناءً على متطلبات الدراسة ، إذ اعتمد تقسيم نوع العينات على وفق أسس علمية تتلاءم مع مشكلة البحث لتكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة، وقسمت حسب الآتي:

1-2-2-2 العينة الاستطلاعية:

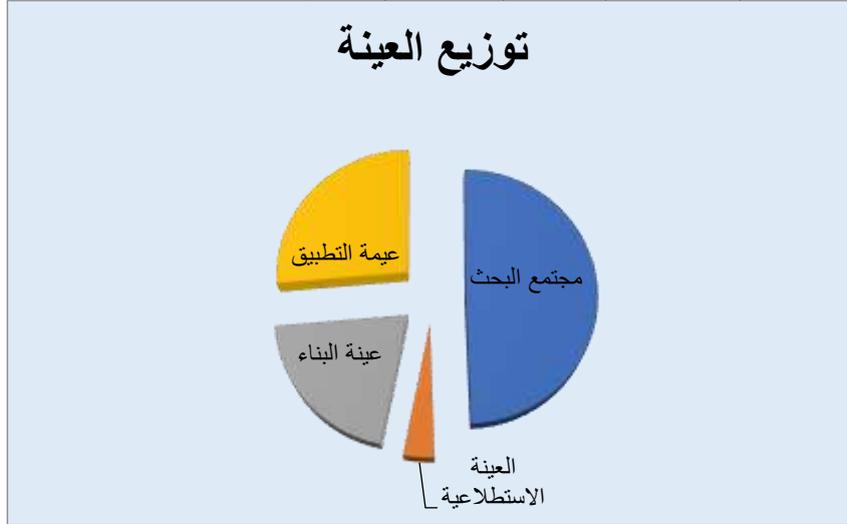
تكونت العينة الاستطلاعية من (20 عضواً) بنسبة (5.2%) إذ تم اختيارها عشوائياً من

2-2-2-2 عينة البناء (عينة التحليل الإحصائي للمقياس):

تكونت عينة البناء من (112 عضواً)، بنسبة (29.39%) إذا تم اختيارهم عشوائياً من المجتمع الكلي،

3-2-2-2 عينة التطبيق:

تكونت عينة التطبيق من (144 عضواً) بنسبة (37.79%) إذا تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي.



شكل (1) يوضح تقسيم العينة

3-2 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

1-3-2 أدوات البحث:

"يحتاج الباحث إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثه، ولا بد إن يختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت ثانوية أو أولية علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن أن يختار الباحث ما يناسب بحثه" (1: 66) .

وإستخدم الباحث الأدوات الآتية:-

أولاً/ المقابلة:

أجرى الباحث مجموعة من المقابلات الشخصية مع عدد من الخبراء والمختصين لجمع المعلومات التي تخص موضوع الدراسة .

ثانياً : الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان من الاساليب المستخدمة من قبل الباحث لأغراض العرض والتحليل ولما كان البحث يهتم باستطلاع آراءهم ذا اعتمد الباحث هذه الاستمارة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات التي قام الباحث بتصميمها.

2-3-2 وسائل جمع المعلومات : وتتضمن :

*المصادر والمراجع العربية والأجنبية .

- المقياس المستخدم في البحث .
- استمارة جمع تفريغ البيانات.

2-3-3 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- جهاز حاسوب نوع (hp) عدد (1) .
- حاسبة الكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد (1) .
- قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام).

2-4 إجراءات البحث الميدانية :

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب, اعداد مقياس) لذا قام الباحث بالإجراءات الآتية:

2-4-1 اختيار مقياس:

بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع واجراء المقابلات الشخصية مع الخبراء (1) اعتمد الباحث المقياس الجاهز للباحث(علي محسن سلمان-2017) والذي تكون من (33) فقرة مقسمة الى ستة مجالات هي (الكفاءة, التنظيم, ادراك بالواجب ,الكفاح من اجل الانجاز, الانضباط ,التريث).وقد تم استخدام المقياس على البيئة العراقية ,لذا قام الباحث بالإجراءات الآتية :

2-4-2 إجراءات إعداد أدوات المقياس بصورتها الأولية :-بما ان المقياس من نوع الورقة والقلم , ولغرض تكييفها مع ما تتطلبه الدراسة الحالية وتخصصها لابد من إتباع عملية الإعداد لكل فقرة من فقراتها مروراً بالإجراءات المعروفة بإعداد المقاييس في الإدارة الرياضية وما تفرضه محددات قبولها من توافر الأسس والمعاملات العلمية لكل منها ,وفي ضوء ذلك عمد الباحث إلى تعديل الفقرات بالتقيد بشروط إعدادها وتجنب الإجهادات الشخصية في مراعاة الضوابط الأخلاقية والمهنية والقانونية وتحديد الأغراض من القياس , التي يوجزها عزو في فقرات المقياس يجب أن تكون كالآتي : (10 :223) .

1- قصيرة لا تزيد عن عشرين كلمة .

2- غير منفية أو مصوغة بالماضي .

3- لا تُعبر عن حقيقة أو تُفسر على شكل حقيقة .

4- تحوي فكرة واحدة بسيطة غير مركبة.

5- مكتوبة بلغة سهلة وواضحة المعاني .

6- أنت كون جمل اعتقاديه, انفعالية حسب طبيعة الموضوع .

وباعتماد هذه المحددات أجريت التعديلات على مضمون عبارات فقرات المقياس جميعها والبدائل (دائماً, غالباً, أحياناً, نادراً , اطلاقاً) , متدرجة بتصحيح أوزانها من (1-5) بالاتجاه الإيجابي.

الجدول (2)

بدائل الاجابة	دائماً	غالبا	أحياناً	نادراً	اطلاقاً
الوزن	5	4	3	2	1

2-4-3 تحديد صلاحية الفقرات وبدائلها وطريقة احتساب أوزانها وتعليمات المقياس المُعدّل (الصدق الظاهري) :-

بعد إجراء التعديلات المذكورة على المقياس, عمد الباحث إلى تصميم استبانة استطلاع رأي ورقية , وتضمن كل مقياس بصورته الأولية والمعدلة في كل منها , وعُرضت على مجموعة من الخبراء والمتخصصين الأكاديميين البالغ عددهم (9) لاستحصال اتفاقهم والمداولة معهم عن التعديلات الخاصة

بكل فقرة من الفقرات كل على حدة ، بعد استخراج اتفاق آرائهم باستخدام قانون (كاي سكوير) ، والجدول (3) يبين نتائج هذا الصدق وكما يلي :

جدول (3)
يبين الصدق الظاهري لإعداد فقرات المقياس

ت	مجالات المقياس	عدد الفقرات قبل التعديل	الفقرات المعدلة		عدد الفقرات بعد الاتفاق
			تسلسلها	العدد	
1	الكفاءة	6	جميعها	5	1
2	الكفاح من اجل الانجاز	6	جميعها	5	1
3	ادراك بالواجب	6	جميعها	5	1
4	التنظيم	6	جميعها	5	1
5	الانضباط	6	جميعها	5	1
6	التريث	6	جميعها	5	1
	المقياس الكلي	36	33	6	30

2-4-4-4 التجربة الاستطلاعية :-

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية الهدف منها:
التعرف على الأخطاء والمعوقات.
التعرف على إمكانية الكادر المساعد .
التعرف على إمكانية أفراد العينة على تطبيق الاختبار.

وبعد إن أصبحت المقياس جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونة من (20) من الاعضاء لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البحث والتأكد من فهم العينة لعبارات المقياس ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيس للبحث.

2-4-4-2 : الصدق التمييزي للمقياس:-

أن تعديل محتوى مضمون عبارات الفقرات وتعديل عدد البدائل للفقرات سيؤثر على القدرة التمييزية ، لذلك أوجد الباحث القدرة التمييزية لفقرات المقياس المعدلة باعتماد طريقة المجموعتين الطريقتين بتطبيق صورة كل منها على عينة التحليل الإحصائي البالغة (80) فرداً" ، وبعد ذلك ترتيب نتائجهم تنازلياً عن كل فقرة في المقياس ومن ثم تحديد ما نسبته (27%) منها لتكون عدد كل المجموعة والعليا والدنيا منها ، التي بلغت (27) أفراد في كل مجموعة عليا ودنيا ، ومن ثم مقارنة نتائج أفراد المجموعتين العليا والدنيا بقانون (t-test) للعينات غير المترابطة .

2-4-4-2 صدق الاتساق الداخلي للمقياس :-

من متطلبات الصدق التكويني لمقاييس الورقة والقلم في الإدارة الرياضية أن تكون متجانسة ، أي أن تسير أوزان فقراتها مع الدرجة الكلية للمجال والمقياس المنتمية إليه على نسق واحد في زيادة أو نقصان الدرجة ، وبما أن فقرات المقياس حققت صدق تمييزي ولم تُحذف أي منها ، عمد الباحث إلى اعتماد درجات تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي نفسها ، وإيجاد هذه العلاقات الارتباطية بالمعالجة الإحصائية بمعامل الارتباط البسيط (person) بطريقتين كما ورد ، إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقياس .

2-4-4-2 ثبات المقياس:

2-4-4-1 طريقة التجزئة النصفية

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم فقرات الاختبار الى نصفين الاول يحتوي على الفقرات التي ذات الارقام الفردية والآخر يحتوي على الفقرات ذات الارقام الزوجية ، وبذلك تعطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي الفقرات ، ولحساب الثبات لهذه الطريقة فقد تم استخدام بيانات استمارات (100) عضو من عينة الاعداد على المقياس فهو متساوي الجزئين اذ بلغ مجموع الفقرات الفردية (15) والزوجية (15) ، تم استخراج معامل الثبات بين نصفي المقياس باستخدام معامل الارتباط (بيرسن البسيط) وتم تعديل قيمت معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات (سبيرمان براون).

2-4-4-2 معامل ألفا كرو نباخ :-

استعمل الباحث طريقة الفا كرو نباخ لأنها تستعمل في اي نوع من الاسئلة المقالية والموضوعية (9: 282) ، وتعد طريقة كرو نباخ من اكثر مقاييس الثبات استعمالا كونها تعتمد على اتساق أداء الافراد من عبارة الى اخرى . (13: 122) .

ولحساب الثبات بمعامل الفا كرو نباخ لمقياس اعتمد الباحث على عينة الاعداد نفسها ، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح انها (968.33) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه.

2-4-5 المقياس بصورته النهائية:

أصبح المقياس مؤلف من (6) محاور هي (الكفاءة، التنظيم، ادراك بالواجب ،الكفاح من اجل الانجاز ،الانضباط ،التريث) يتوزع عليها (30) عبارة ، ذات خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً).

2-5 التطبيق النهائي:

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات واعداد المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق وقام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (100) عضو وتم تحليل استجابات العينة ولعدم استكمال الاجابة على (20) استبانة تم اصبح العدد (80) ثم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل شخصاً درجة خاصة به.

2-6 الوسائل الإحصائية :-

ولجت نتائج الدراسة ألياً باستعمال برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (25).

عرض نتائج المقياس وتحليلها ومناقشتها:

بعد اجراء عملية قياس المتغيرات عبر تطبيق المقاييس والحصول على البيانات وتحقيقاً لهدف الدراسة . بعدها سعى الباحث الى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة التجربة الاساسية والبالغ عددهم (80) عضواً ، بعدها تم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقاييس . وحسب الجدول ادناه .

جدول (4)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الحسابي

الفرضي ومجالات

الدالة الإحصائية	Sig	ت المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
معنوي	0,000	29,754	15	2,185	23,26	الكفاءة
معنوي	0,000	6.063	15	3,117	17,11	الكفاح من اجل الانجاز
معنوي	0,000	14,638	15	2,36	18,85	ادراك بالواجب
معنوي	0,000	11,907	15	5,281	19,37	التنظيم
معنوي	0,000	24,194	15	2,114	22,71	الانضباط
معنوي	0,000	19.225	15	2,542	23,46	التريث

الدرجة الكلية للمقياس	129,76	8,958	90	30,698	0,000	معنوي
-----------------------	--------	-------	----	--------	-------	-------

عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

استكمال اعداد مقياس وتطبيقه على افراد العينة البحث الاساسية البالغ عددهم (80) مفردة والمتضمن (6) مجالات و(30) عبارة توزعت بواقع (5) فقرات لكل مجال بعدها سعى الباحث لاستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الاعضاء على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (99) درجة وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس) عن طريق استخدام اختبار (ت) لعينة واحده كوسيلة احصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع الدراسة, وقد اوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسط الحسابي المتحقق لدرجات افراد عينة البحث قد بلغ (129,76) درجة وبانحراف معياري قدره (8,958) درجة وعند اجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس البالغ (99) تبين ان هناك فرقا دالا احصائيا بين الوسطين وقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (30,698) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1,67) عند درجة حرية (199) وتحت مستوى دلالة (0.05) عن طريق الجدول (4) يتبين ان الفرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق وهذا يدل على ان مستوى اخلاقيات العمل في الاتحادات هو مستوى فوق الوسط, وترى الباحثة السبب في ذلك الى التجارب الكثيرة التي مرت عليهم اثناء مدة عملهم مكنتهم من التمتع بصفات الضمير الحي وكيفية التعامل مع مختلف الظروف والقدرة على التحمل وضغوط العمل وتجاوزها بالشكل الذي ينسجم في المفردة على عدم تأثيرها في تقديم الخدمات المختلفة لتحقيق الاهداف المنشودة التي يصبون الى تحقيقها وكذلك كيفية التعامل مع العاملين معهم بما يتناسب مع مكانتهم الوظيفية والجوانب الشخصية والنفسية لهم هذا ما اكده سالم القحطاني (3: 240) ان اهمية اخلاقيات العمل الإداري تبرز بشكل خاص في الجانب الانساني للإدارة عن طريق مسؤوليات الاداري في تطوير العلاقات الانسانية القائمة على التفاهم المتبادل بينه وبين رؤوسيه , واحترام زملاء العمل في مناقشة ما يمس شؤونهم وتقبل اقتراحاتهم مهما كانت يبذله من جهود في نشاط مجموعته وحفز العاملين على العمل بحماس ورضاء لتقديم اقصى طاقاتهم في العمل لإشباع حاجات المرؤوسين ومتطلباتهم بالإضافة الى ما تقدم فأنا لعامل العمر لأفراد عينة البحث الاثر الايجابي الذي يجعلهم يتعاملون بالشكل المثالي مع العاملين معه. ويتميز القائد بإدارة افعالهم على شكل ردود افعال ويكونون اكثر ابداعا او تجديدا في افكارهم واكثر اصاله وتفاعل مع الآخرين .

ان العمل الإداري يعتمد على الشخص نفسه بحيث الصدق والجدية تمثل مفتاح الادارة وتتمثل اهميتها بكل جوانب العملية الادارية المتمثلة بالجانب التنظيمي، والجانب الانساني، والجانب الاجتماعي، والجانب الخاص بالأهداف.

4- الاستنتاجات والتوصيات :-**استنتاج الباحث :-**

1. أن الأعضاء في الاتحادات يتمتعون بدرجة فوق المتوسطة من (مبادي اخلاقيات العمل الإداري).
2. يشارك الاعضاء في مناسباتهم الاجتماعية.
3. يستخدم العبارات التربوية في الحديث مع الاعضاء.
4. يثني على العضو المبدع والتميز امام زملائه.

واوصى الباحث الى :

- 1- ضرورة تعزيز المبادئ والقيم الأخلاقية والالتزام بالقوانين عند الادارات العليا من خلال ممارسات الاداري المثالي.
- 2- تكريم السلوكيات الايجابية من خلال النشرات والندوات وورش العمل .
- 3- الاهتمام بالقيادات العليا المؤهلة ممن يتوافر فيهم خصائص وسمات شخصيه للاستفادة منها .

4 اعتماد سياسة مرنة تسمح بديمقراطية العلاقات وتشجيع الاتصالات والمشاركة وفسح المجال أمام الأفكار الخلاقة والاستفادة من المعلومات التي يمتلكها الأفراد لغرض الوصول إلى القرارات التي تحقق أهداف التعلم وذلك لتعزيز العدالة المعلوماتية

المصادر

- 2- احمد سليمان عودة و خليل يوسف ؛ الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية : (دار الفكر العربي للطباعة والنشر , عمان ,الخليج العربي الاردن ,2000) , ص 66.
- 3- سامي محمد ملحم ؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط6: (عمان ، دار المسيرة ، 2010) ، ص269.
- 4- سالم القحطاني ؛ القيادة الادارية –التحول نحو النموذج القيادي العالمي :(الرياض ، بدون الناشر ، 2001) ، ص.240.
- 5- سبع محمد أبو لبده ؛ مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي : (عمان ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، 2008) ، ص 206-207 .
- 6- صلاح الشنواني ؛ إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية : (القاهرة , مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر , 1986) ، ص159.
- 7- صالح شافي العائدي ؛ الادارة اصولها وافكارها : (دمشق , دار العرب للدراسات والنشر والترجمة , 2010) ، ص197.
- 8- صالح ارشد العقيلي ، سامر محمد الشايب ؛ التحليل الاحصائي باستخدام البرامج spss : (عمان دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1 ، 1988) ، ص282 .
- 9- عبد نوري ابراهيم الشوك ، ورافع صالح الكبيسي ؛ دليل البحث لكتابة الابحاث في التربية الرياضية : (بغداد , 2004) ، ص 51.
- 10- عبد الهادي الجواهري ؛ قاموس علم الاجتماع : (مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب،1990)،ص601.
- 11- عزو عفانة ؛ الإحصاء التربوي والإحصاء الاستدلالي: (غزة ، مكتبة أفاق ، 2010) ، ص (223).
- 12- فاضل حمد القيسي و علي حسون الطائي ؛ الادارة الاستراتيجية (نظريات مداخل –امثلة وقضايا معاصرة) : (دار صفاء للنشر والتوزيع ,عمان الاردن , 2013) ، ص766
- 13- لسكارنة. بلال خلف؛ القيادة الادارية الفعالة : (دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن ، 2010) ، ص114.
- 14- محمد جاسم العبيدي ؛ القياس النفسي والاختبارات : (عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2011) ، ص 250.

المقياس بصورته النهائية

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	اتعامل بحكمة في المواقف المختلفة بمهنته					
2	اتسم بالصدق والأمانة بمهنته					
3	اتجنب استغلال المنصب لتحقيق مصالح شخصية					
4	التزم بمواعيد العمل واحترام المهنة					
5	التزم بالقوانين والتشريعات الإدارية والرياضية					
6	اواكب كل ما هو جديد في السلوك الاداري والمهني					
7	اقدم التسهيلات اللازمة للجميع لتنفيذ مهامهم					
8	اعمل على تحقيق رسالة الاتحاد بكل مهنية					

				اعتز بعضويتي بالاتحاد الوطني	9
				ابتعد عن ممارسة أفعال تسيئ لمهنتي	10
				قدم الارشاد والتوجيه للأعضاء حديثي الخبرة	11
				عقد اجتماعات دورية مع الاعضاء لمناقشة ما هو جديد من امور	12
				اشجع الزيارات التبادلية بين الاعضاء	13
				اشارك الاعضاء في مناسباتهم الاجتماعية	14
				استخدم العبارات التربوية في الحديث مع الاعضاء	15
				ثني على العضو المبدع والمتميز امام زملائه	16
				سنعمل الثواب والعقاب في ادارة عمل الاتحاد	17
				اتخذ مبدا العدل والمساوة في المعاملة بين الاعضاء	18
				ابث روح التعاون بين الاعضاء في العمل الاداري داخل الاتحاد	19
				احرص على احترام قوانين وعادات وتقاليد المجتمع	20
				اساعد في حل المشكلات المجتمعية	21
				هتم بالتوعية الصحية والثقافية للاعبين	22
				اعزز العلاقة بين الاتحاد ومؤسسات المجتمع	23
				ادعم كافة النشاطات التي تخدم الرياضة	24
				انمي حب الوطن في نفوس اللاعبين والمدربين	25
				اساعد في تطوير القدرات البشرية لخدمة للرياضة	26
				ابتعد عن التحزب السياسي	27
				اعتبر الاتحاد المنبع الرئيسي لتطوير الرياضة في البلد	28
				يهمني كثيرا ان يكون لاتحاد مستقبل افضل	29
				افضل مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية	30

أسماء الاساتذة المتخصصين الذين عرضت عليهم الاستبانة حول المقياس

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	قصي فوزي خلف	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
2	عبد الحلیم جبر نزال	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
3	عدي غانم الكواز	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
4	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	ادارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة /كلية التربية الأساسية / جامعة المستنصرية
5	عماد عزيز نشمي	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى

6	ساجت مجيد جعفر	ا.م.د	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
7	حيدر محمد مصلح	ا.م.د	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
8	بهاء حيدر فليح	ا.م.د	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
9	عدي رحمن كريم	ا.م.د	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى