

اخلاقيات العمل الاداري الرياضي وعلاقتها بالكفاءة المهنية لأعضاء الهيئات الإدارية
لأندية الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر اللاعبين

أ.م.د. عقيل جراح صبر
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة البصرة

ملخص البحث العربي:

هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية لدى الهيئات الادارية لاندية لكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر اللاعبين والتعرف على العلاقة الارتباطية بينهما، استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسة المسحية والارتباطية وأشتمل مجتمع البحث على لاعبو الاندية بالكرة الطائرة والبالغ عددهم (150) لاعباً يمثلون (11) فريق من اصل (14) فريق وقسمت العينة بالطريقة العشوائية الى عينة بناء وعددهم (100) لاعبا وعينة تطبيق وعددهم (50) لاعبا، تضمن الفصل الرابع عرض وتحليل ومناقشة نتائج استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية من خلال الحصول على النتائج واستخراج المستويات لعينة التطبيق، اما اهم الاستنتاجات فكانت يعد المقياسين الحاليين اداة للكشف عن مستوى اخلاقيات العمل الاداري الرياضي الكفاءة المهنية لاعضاء الهيئات الادارية بالكرة الطائرة وظهور مستويات متعددة في مستوى اخلاقيات العمل الاداري الرياضي الكفاءة المهنية لاعضاء الهيئات الادارية بالكرة الطائرة اما اهم التوصيات التي اوصى الباحث بها فهي اعتماد هذين المقياسين لقياس اخلاقيات العمل الاداري الرياضي الكفاءة المهنية لاعضاء الهيئات الادارية بالكرة الطائرة والبحث والاستقصاء في درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري الرياضي حسب متغيرات أخرى.

The ethics of sports administrative work started in a good snapshot of the technical work presented by a plane in Iraq from the players' point of view researcher

Asst.prof.Dr.Aqeel Jareh Sabr

Aqeel.jareh@uobasrah.edu.iq

Iraq - University of Basra - College of Physical Education and Sports Sciences

Summary:The study aimed to reveal the level of sports administrative work ethics and professional competence among the administrative bodies of volleyball clubs in Iraq from the players' point of view and to identify the correlation between them.) players representing (11) teams out of (14) teams, and the sample was divided randomly into a building sample of (100) players and an application sample of (50) playersThe fourth chapter included presentation, analysis and discussion of the results of the questionnaire about the ethics of sports administrative work and professional competence by obtaining the results and extracting levels for the sample of the application. At the level of ethics in sports administrative work, the professional competence of members of administrative bodies in volleyball. As for the most important recommendations that the researcher recommended, it is the adoption of these two scales to measure the ethics of sports

administrative work, the professional competence of members of administrative bodies in volleyball, and research and investigation in the degree of commitment to the ethics of sports administrative work according to other variables.

1-التعريف بالبحث

1-1المقدمة واهمية البحث :

ان فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء ومن ثم فان القيم الأخلاقيات تؤثر في السلوك تماماً كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات وان التحدي الكبير لمنظماتنا لا يكون فقط في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يمكن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية ولا يتأني ذلك إلا من خلال دراسة الواقع ومايرتبط بهمن ظواهر ايجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية ومن ثم فان التعرف على القيم والمثل الأخلاقية الايجابية التي تمكن من دعم الظواهر الايجابية ودحر الظواهر السلبية وإعداد الخطط الفعالة للتنمية الالتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك سو في طلعها على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور، إن امتلاك الاداري للكفايات المهنية أمر ضروري ومهم حتى يقوم بمهمته على أكمل وجه آخذين بالاعتبارت كامل هذه الكفايات مع بعضها البعض والتنافس الحضاري بين الأمم والشعوب والتفجر المعرفي والتقني، ومن هنا جاءت اهمية البحث الحالي كون المقصود بالكفاية المهنية هي قدرة الاداري على القيام بعمله بمهارة وسرعة وإتقان فالكفاية المهنية عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معاً بحيث تشكل القدرة على القيام بجانب مهني محدد، لأنه من الضروري تكاملها لدى الاداري الرياضي للقيام بمهامه على اتم وجه.

1-2 مشكلة البحث:

يجب على الاداري أن يتعاون مع بقية العاملين داخل النادي او المؤسسة الرياضية وذلك لمناقشة الامور وكيف يمكن تحسين أو معالجة بعض المشكلات الادارية أو السلوكية، وكذلك من اجل إعداد البرامج والخطط والأنشطة الرياضية المتنوعة وغيرها وفقاً للتعاون مع بقية العاملين بالنادي وإدارته، ويتطلب العمل في الاندية الرياضية التزام الموظفين بسلوكيات وقواعد العمل الإداري، حيث أن عدم الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة هذه الاندية.

من هنا برزت مشكله البحث التي تتمحور من خلال التساؤل الرئيس عن مدى وجود علاقة بين اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية لدى اعضاء الهيئات الادارية للاندية التي ينتمون اليها فضلا عن معرفة ما مدى اهتمام اعضاء الاندية في تطبيق اخلاقيات العمل الاداري الناجح.

3-1 أهداف البحث:

- 1- الكشف عن مستوى أخلاقيات العمل الإداري الرياضي والكفاءة المهنية لدالهيئات الادارية لاندية الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر اللاعبين.
- 2- التعرف على العلاقة بين اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية لدى الهيئات الادارية لاندية الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر اللاعبين.

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: لاعبو اندية الدرجة الممتازة بالكرة الطائرة في العراق.

2-4-1 المجال الزمني: 2020 /10/9 ولغاية 2020/12/28

3-4-1 المجال المكاني: مكان تواجد اللاعبين في انديتهم.

5-1 تحديد المصطلحات:

1-5-1 أخلاقيات العمل الإداري الرياضي: هي مجموعة من القواعد الاخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحو الخطأ، كما انها تضع المعايير عما هو جيد وسيء في التصرف والافعال (146: 6)

5-1-2 الكفاءة المهنية: هي مجموعة من السلوكيات الاجتماعية و الوجدانية والمهنية والقدرات والمهارات النفسية الحسية والحركية والمعرفية التي تسمح بممارسة دور أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال (125: 7)

١ - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسة المسحية والارتباطية وهي الطريقة التي يعتمد عليها الباحثون في الحصول على معلومات وافية ودقيقة تصور الواقع الاجتماعي الذي يؤثر في الأنشطة كافة (132 : 2).

2-2 مجتمع البحث وعينته: أشتمل مجتمع البحث على لاعبو الاندية بالكرة الطائرة والبالغ عددهم (150) لاعباً يمثلون (11) فريق من اصل (14) فريق وقسمت العينة بالطريقة العشوائية الى عينة بناء وعددهم (100) لاعبا وعينة تطبيق وعددهم (50) لاعبا.

3-2 إجراءات البحث الميدانية: من أجل الوصول الى نتائج البحث الحالي لابد من تحقيق أهدافه وهو بناء استبانتي لاصرار اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية ولغرض تحقيق ذلك أتبع الباحث الخطوات التالية:

2-4-1 الغرض من بناء الاستبيان: ان من اهداف الدراسة بناء استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية وذلك لغرض الكشف عن مستوياتهم والتعرف على العلاقة بينهما.

2-4-2 اعداد الصيغة الاولى للاستبيانين: اعتمد الباحث في صياغة الفقرات على اسلوب ليكرت اذ يعد من الاساليب الشائعة في القياس وقد قام الباحثون بصياغة (42) فقرة لاستبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي و(38) فقرة لاستبيان الكفاءة المهنية.

2-4-3 صلاحية الفقرات: تم عرض الاستبيانين على مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجال الاختصاص والبالغ عددهم (15) خبيراً من اجل التعرف على مدى صلاحية الفقرات ومناسبتها لقياس ما وضعت له وبعد ان ابدى الخبراء آرائهم قام الباحث بتحليل النتائج باعتماد النسبة المئوية ومربع كاي عند مستوى دلالة (0.05) وقد اسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن استبعاد (7) فقرات من استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي واستبعاد (4) فقرات من استبيان الكفاءة المهنية لعدم حصولهم على نسبة 75% ومستوى دلالة كان اكثر من (0.05).

2-5 التطبيق الاول للاستبيانين على عينة البناء : قام الباحث بتطبيق الاستبيانين على عينة البناء والبالغ عددهم (100) لاعبا.

2-6 التحليل الاحصائي:

2-6-1 القوة التمييزية للفقرات: اعتمد الباحث اسلوب المجموعتين العليا والدنيا ،حيث رتبت الدرجات تنازليا واخذ (27) استمارة عليا و (27) استمارة دنيا وتم معالجة البيانات احصائيا حيث تم حساب القوة التمييزية لفقرات الاستبيانين عبر البرنامج الاحصائي لإيجاد الفروق وظهرت النتائج بان هناك (5) فقرات غير مميزة في استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي و(6) فقرات في استبيان الكفاءة المهنية حيث كانت نسبة الخطأ لهذه الفقرات اكبر من (0,05) مما يعني عدم معنوية هذه الفقرات ولذلك تم استبعادها.

2-6-2 الاتساق الداخلي: استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بيرسون بين كل فقرة والاستبيان ككل وعند معالجة البيانات تم استبعاد (4) فقره من استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي واستبعاد (4) فقرات من استبيان الكفاءة المهنية وذلك كون نسبة الخطأ لهذه الفقرات اكبر من (0,05) مما يدل على عدم ارتباط هذه الفقرات بالاستبيان وذلك اصبح عدد فقرات استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي (26) فقرة وعدد فقرات استبيان الكفاءة المهنية (24) فقرة

2-7 مؤشر الصدق والثبات :

2-7-1: صدق الاستبيانين: اولا صدق المحكمين "يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يجري عليه الاختبار فاذا اقر الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء "(67: 1). وقد تحقق الباحث من هذا النوع من الصدق من خلال اراء الخبراء المتقدمة .

ثانيا صدق البناء "يعد من اكثر انواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقيق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه " (132: 3)

2-8-2 الثبات: طريقة التجزئة النصفية: تم تقسيم كل استبيان الى جزئين ،الجزء الاول يحمل الفقرات ذات الارقام الفردية والجزء الثاني يحمل الفقرات ذات الارقام الزوجية وتم حساب معامل الارتباط بيرسون والذي بلغ (0,859) لاستبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي وبلغ (0,847) لاستبيان الكفاءة المهنية الا ان هذا يمثل نصف الاختبار لذا قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان براون بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك اصبح ثبات استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي (0,871) وثبات استبيان الكفاءة المهنية (0,825) وبذلك يمكن اعتمادهما .

2-9 الدرجات المعيارية: للحصول على الدرجات المعيارية قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستبيانين حيث بلغ الوسط الحسابي لاستبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي (81,1) والانحراف المعياري (16,3) وبلغ الوسط الحسابي لاستبيان الكفاءة المهنية (83,9) والانحراف المعياري (17,2) لغرض تطبيق معادلة الدرجة المعيارية الزائفة وبعدها تم تحويلها الى الدرجة التائية .

2-10 المستويات المعيارية : تم تقسيم كل استبيان الى خمسة مستويات والدرجة المعيارية تتكون من (12) درجة فان المستوى الواحد يساوي (1,2) وحدة معيارية اي 12 درجة معيارية معدلة .وكما في الجدولين (1,2).

جدول (1) يبين المستويات المعيارية والدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والنسبة المئوية

لاستبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعدلة	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	4.86	68 - 80	108 - 130	8	8%
جيد	24.52	56 - 68	88 - 107	16	16%
متوسط	40.96	44 - 56	68 - 87	44	44%
مقبول	24.52	32 - 44	47 - 67	20	20%
ضعيف	4.86	20 - 32	46 - فما دون	12	12%

جدول (2) يبين المستويات المعيارية والدرجات المعيارية والدرجات المعدلة و الخام والنسبة المئوية

لاستبيان الكفاءة المهنية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعدلة	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	4.86	68 - 80	102 - 120	7	7%
جيد	24.52	56 - 68	83 - 101	13	13%
متوسط	40.96	44 - 56	64 - 82	47	47%
مقبول	24.52	32 - 44	46 - 63	22	22%
ضعيف	4.86	20 - 32	45 - فما دون	11	11%

11-2 التطبيق النهائي: تم تطبيق الاستبيانين على عينة التطبيق البالغ عددهم (50) لاعبا ثم قام الباحث بجمع البيانات حيث أصبح لكل فرد من افراد العينة درجة خاصة به.

12-2 الوسائل الإحصائية: تم استخدام الحقيبة الإحصائية spss اصدار 27.

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج استبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي:

جدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق لاستبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي

الاستبيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
اخلاقيات العمل الاداري الرياضي	79.6	17,2	متوسط

جدول (4) يبين المستويات المعيارية والدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والنسبة المئوية لاستبيان اخلاقيات العمل الاداري الرياضي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعدلة	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	4.86	68 - 80	108 - 130	3	6%
جيد	24.52	56 - 68	88 - 107	6	12%
متوسط	40.96	44 - 56	68 - 87	27	54%
مقبول	24.52	32 - 44	47 - 67	10	20%
ضعيف	4.86	20 - 32	46 - فما دون	4	8%

جدول (5) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق لاستبيان الكفاءة المهنية

الاستبيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الكفاءة المهنية	74.5	16.3	متوسط

جدول (6) يبين المستويات المعيارية والدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والنسبة المئوية لاستبيان الكفاءة المهنية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعدلة	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	4.86	68 - 80	102 - 120	5	8.33%
جيد	24.52	56 - 68	83 - 101	12	20%
متوسط	40.96	44 - 56	64 - 82	30	50%
مقبول	24.52	32 - 44	46 - 63	9	15%
ضعيف	4.86	20 - 32	45 - فما دون	4	6.66%

يتبين من الجداول اعلاه (3،4،5،6) هناك تفاوت في مستويات اللاعبين بالنسبة لتقييمهم لعمل

اعضاء الهيئات الادارية في اداتي البحث ويعزو الباحث ذلك الى التباين والاختلاف بين اراء اللاعبين وكفاءاتهم المعرفية والوجدانية والصورة المرسومة في اذهانهم حول الكفاءة المهنية مدى التزام اداري الاندية وتطبيقهم لاخلاقيات العمل الاداري فضلا عن مدى التزامهم بتطبيق واتباع الانظمة والاطر

السياسة كاحترام القوانين والعدالة وعدم التحيز والسرعة والاتقان في العمل احترام المواعيد التي تعكس مدى التقدم الثقافي في العمل الإداري كما ويرى الباحث أن وقوع اجابات عينة البحث قد تركزت في المستوى متوسط الامر الذي يتطلب من عضو الهيئة الادارية الالتزام بكل ما ذكره انفا من اجل عكس صورة صحيحة في نفوس العاملين ضمن الاندية بما فيهم اللاعبين من خلال التزامهم بالاطر الصحيحة والسياسة في اتباع وتطبيق القوانين التي تلتزم بها المؤسسة الرياضية وبالخصوص التعليمات الصادرة من الجهات المختصة وهذا ما اكده

Christie, J. David (2010) هناك من ربط بين اخلاقيات العمل والكفاءة المهنية فالمنظمات اليوم وفي ظل احتدام شدة المنافسة تحرص أكثر من أي وقت مضى على صورتها في أذهان جميعا لأطراف المتعاملة معهم، لان لكل منظمة صورة مرسومة في أذهان جميع المتعاملين معه اشاء تقيذ لكامل متشأ، وسواء خططت لذلك أمل متخطط، ولاشك أن الصورة الذهنية الحسنة يمكن ان تسهم الكثير في نجاح المنظمة واستمراريتها (5 : 58)

جدول (7) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة وقيمة معامل الارتباط بيرسون ونسبة الخطأ

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	نسبة الخطأ
اخلاقيات العمل الاداري الرياضي	79.6	17,2	0,713	0,00
الكفاءة المهنية	74.5	16.3		

من الجدول (7) تبين ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين اخلاقيات العمل الاداري الرياضي والكفاءة المهنية تبلغ (0,713) ونسبة الخطأ هي (0,00) وهي اقل من (0,05) مما يدل على ارتباط عال بين المتغيرين قيد البحث ويعزو الباحث ذلك الى إن الالتزام باخلاقيات العمل الاداري الرياضي يعتمد بالدرجة الاساس على المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعملهم أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقب وظيفته، وتحقيق كل توقعاته، واحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه وهذا ما اكده محمود احمد واخرون (2017) التوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كلما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وانتاجيته، وكفايته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، واتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا

من غيابه، وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره، وتذمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد ويعكس إنتاجية الموظف (67: 4)

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1- الاستنتاجات

1- يعد المقياسين الحاليين أداة للكشف عن مستوى أخلاقيات العمل الإداري الرياضي الكفاءة المهنية لـ أعضاء الهيئات الإدارية بالكرة الطائرة

2- ظهور مستويات متعددة في مستوى أخلاقيات العمل الإداري الرياضي الكفاءة المهنية لـ أعضاء الهيئات الإدارية بالكرة الطائرة

3- أعلى نسبة حصل عليها اللاعبون ضمن المستويات للمقياسين كانت متوسط.

4-2- التوصيات

1- اعتماد هذين المقياسين لقياس أخلاقيات العمل الإداري الرياضي الكفاءة المهنية لـ أعضاء الهيئات الإدارية بالكرة الطائرة.

2- البحث والاستقصاء في درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري الرياضي حسب متغيرات أخرى.

3- إجراء دراسات أخرى لاحقة للتعرف إلى درجة الالتزام بالكفاءة المهنية لـ أعضاء الهيئات الإدارية.

المصادر العربية والأجنبية:

1- خير الدين علي عويس: دليل البحث العلمي، القاهرة. دار الفكر العربي، 1999.

2- محمد حسن علاوي واسامة كامل راتب: البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس، القاهرة، دار الفكر العربي، 1999.

3- محمد عبد السلام احمد: القياس الفني والتربوي. مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1980.

4- محمود أحمد وآخرون: مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. مجلة البحوث التربوية النوعية، 24، 2017.

5-Christie,J.David(2010) A trilateral for the Management of Corporate Image: An examination of the inter-relationship between an organizations self Image, Projected Image, and its Perceived Image. Dissertation, School of Management ,Faculty of Commerce and Management, Griffith University, Sited on 3/9/2008,from Google.

6-Petrack, J. A., Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., Quinn, J. F., and Ainina, M. F., "Global Leadership Skills and Reputation Capital: Intangible Resources for Sustainable Competitive Advantage" in **The Academy of Management Executive, Volume 13, Issue 1,**

7-Guy le Boterf Construire les compétences individuelles et collectives, 6e édition, Eyrolles, paris. 2013