

## تقنين مقياس أخلاقيات العمل الإداري اتجاه درس التربية الرياضية لمدرء المدرس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم في محافظة ديالى

م. أمجد محمد احمد

ا.م.د بشار غالب البياتي

مديرية تربية ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة ديالى

**الكلمات المفتاحية:** تقنين مقياس، اخلاقيات العمل الإداري، مدرسين تربية رياضية

### "مستخلص البحث"

تضمن البحث على مقدمة واهميته وتم التطرق الى اهمية أخلاقيات العمل الإداري اتجاه درس التربية الرياضية في محافظة ديالى ليكون دليلا يساعد القائمين على العملية التعليمية في تقويم قدرات المدرسين الأخلاقية. اما مشكلة البحث تكمن في عدم وجود أداة قياس مقننة على حد علم الباحث تكمن في التعرف على اخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية، لذا توجه الباحث بعد الاطلاع على الادبيات النظرية الى تقنين مقياس اخلاقيات العمل الإداري بحيث يمكن استخدامه بالتعرف على اخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية. ويهدف البحث الى تقنين مقياس لأخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية لمدرء المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم في محافظة ديالى. وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل بمدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة. والمجال الزماني من (2020/1/7م) الى (2020/ 2/20م). المجال المكاني المتمثل بمدارس المتوسطة في محافظة ديالى. استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة. واشتمل مجتمع البحث (281) من مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى، وعينة البحث تكونت من (140) مدرس ومدرسة واختيرت العينة بالطريقة العشوائية، ثم بعد ذلك تم تطبيق مقياس اخلاقيات العمل الإداري المكون من (31) عبارة على عينة البحث، من (2020/1/9-2020/2/13) وتم تصحيح إجابات العينة واستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) لإيجاد الدرجة الزائية والمستويات المعيارية. واستنتج الباحث بناء على نتائج التقنين الى استخدام الدراجات الزائية للمقياس بوصفها معيارا لمقياس اخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية. واوصى الباحث باستخدام المقياس الحالي وسيلة علمية لقياس اخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية، وامكانية استخدام المقياس الحالي من الباحثين والمختصين، وكذلك في اجراء دراسات مشابهة لقياس مستوى اخلاقيات العمل الإداري.

Legalization of the measure of the ethics of administrative work towards the study of sports education for middle school principals from the point of view of their teachers in Diyala province

" "Research Extract

The research included its introduction and its importance and was addressed to find standard levels of administrative work ethics for the teachers of sports education in Diyala province

To be a guide that helps educators assess the ethical abilities of teachers. The problem with research is the lack of studies showing the standard levels of administrative ethics of teachers of sports education. By building standard levels that reveal the levels of each teacher and are full of a solution to the problem. The research aims to build standard levels of administrative work ethics towards the study of sports education for some middle school principals in Diyala province. The areas of research included the human field of sports education teachers in Diyala province. The temporal area (7/1/2029\_20/20/2020) and the spatial area of middle schools in Diyala province. The researcher used the descriptive method in the survey method to suit the nature of the problem. The research community included (281) teachers of sports education. The same research consisted of (140) teacher and teacher and the sample was chosen in a random way and then the scale was applied to the sample of the research consisting of (31) expressed (9/1/2020\_13/2/2020) and the answers of the sample were corrected and the use of statistical bag (spss) to find the appropriate degree and standard levels. The researcher concluded the standard levels and grades of the level of administrative work ethics towards the education lesson. I recommend the adoption of standard levels and grades recommended by the researcher in the evaluation and dissemination of teachers

**1- المقدمة:**

يرى الكثير من الباحثين في مجال التربية الرياضية أنَّ الرياضة المدرسية هي أساس بناء الرياضيين الأبطال من خلال اكتشاف المواهب الرياضية وصقلها وهو الميدان الذي يبدأ بها الرياضي ببناء شخصيته المميزة ومكانته وتقديره لذاته داخل مجتمعه إذ أنَّ المؤسسات التربوية تسعى إلى بناء الإنسان بناءً نموذجياً يتماشى مع المعايير الإنسانية والمثل العليا وإنَّ الوصول إلى ذلك يتحقق من خلال عدة متطلبات مهمة ومنها الأخلاق المهنية التي يمتلكها المدرسين وهي إحدى المتطلبات الضرورية التي تساهم في بناء الشخصية الإنسانية والمهنية المستقبلية وتنعكس بصورة جلية في سلوك الأفراد.

إذ تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها والفلسفات التي تتبناها، وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وهي تشكل دافعاً ومحركاً، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء إلى مجتمعهم، وتساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه.

إنَّ مهنة مدرس التربية الرياضية تقوم أساساً على إعداد الطلبة بدنياً ونفسياً وإعداد المتعلمين نحو اكتساب المهارات وتهيئة الرياضيين للمشاركة في السباقات الرياضية وإنَّ كل مهنة في المجتمع الإنساني لها قواعد أخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد المزاوون لتلك المهنة، لأنَّ ذلك يساعدهم على السير قدماً نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاءة وفاعلية. وينعكس بصورة واضحة على نتائجهم. إذ أصبحت أخلاقيات العمل من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات الإنسانية العالمية وأداخل الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريباً. ومن هنا جاءت أهمية البحث في معرفة مستوى أخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية في محافظة ديالى ليكون دليلاً يساعد القائمين على العملية التعليمية في تقويم قدرات المدرسين الأخلاقية.

وأخلاقيات العمل الإداري تمثل جانباً مهماً وحيوياً يساعد إمكانية الوصول بمستوى الطلبة نحو تحقيق الإنجاز المتقدم لذا فإنَّ عدم الكشف عن مستوى أخلاقيات العمل الإداري يمثل أحد جوانب الضعف التي تؤثر في صعوبة تحديد مستوى الأداء للمدرس والتي تؤثر في إمكانية تطوير العمل الإداري لدى مدرس التربية الرياضية. لذا قام الباحث بدراسة هذه المشكلة والعمل على بناء أداة مقننة من خلال بناء مستويات معيارية تكشف عن المستويات لكل مدرس ويعد حلاً لهذه المشكلة.

ويهدف البحث إلى تقنين مقياس لأخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية لبعض مدرّاء المدارس المتوسطة.

وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل بمدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة. والمجال الزماني من (2020/1/7م) إلى (2020/2/20م). المجال المكاني المتمثل بمدارس المتوسطة في محافظة ديالى.

## 2-1 منهج البحث

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائته طبيعة المشكلة

## 2-2 مجتمع وعينته البحث:

العينة هي جزء من المجتمع الأصل الذي تجري عليه الدراسة يتم اختيارها عشوائيا او عمديا طبقا لأسلوب الدراسة وظروف إجرائها، ان مجتمع البحث الذي يتكون إن مجتمع البحث الحالي يتكون من مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في محافظة ديالى للعام الدراسي (2019م-2020م) اذ بلغ مجتمع البحث (281) مدرس ومدرسة، وتم اختيار العينة عشوائيا اذ بلغت (140) مدرس ومدرسة. بنسبة بلغت (49%) من المجتمع الكلي. كما في الجدول (1)

### جدول (1)

يبين عينات البحث والنسبة المئوية لتوزيع مجتمع البحث

| ت | تفاصيل مجتمع البحث  | عينة الدراسة | النسبة المئوية |
|---|---------------------|--------------|----------------|
| 1 | مجتمع البحث         | 281          | 100%           |
| 2 | التجربة الاستطلاعية | 10           | 3.55%          |
| 3 | عينة التقنين        | 140          | 49.82%         |

## 2-3 ادوات وأجهزة ووسائل جمع المعلومات:

يقصد بالأداة الوسيلة التي يجمع الباحثون بواسطتها البيانات والمعلومات المطلوبة، والأدوات التي استعان بها الباحثون في بحثهم الحالي وهي:

### 2-3-1 مصادر جمع المعلومات:

- المصادر العربية والأجنبية.
- المقابلات الشخصية.
- استمارات جمع البيانات وتفرغها.
- فريق العمل المساعد.

- مقياس اخلاقيات العمل الاداري

2-3-2 الادوات والاجهزة المستخدمة:

- حاسبة الكترونية يدوية.

- اقلام جاف.

- ساعة توقيت

#### 2-4 إجراءات تقنين مقياس اخلاقيات العمل الإداري (أمجد محمد احمد، 84، 2020)

يشير مفهوم التقنين إلى الحكم على المقياس ما أنه مقنن، وهذا يعني انه لو تم تطبيق المقياس بواسطة أفراد وباحثين مختلفين فأنهم يحصلون على النتائج نفسها أو نتائج مقاربة لها، بشرط تطابق وتشابه إجراءات التطبيق والتصحيح، فهو يعني رسم خطة شاملة وواضحة ومحددة لجميع خطوات الاختبار وإجراءاته وطريقة تطبيقه وتفسير درجاته وتحديد السلوك المطلوب من اللاعب والشروط المحيطة به، في أثناء تطبيق الاختبار بالإضافة الى وجود معايير السلوك معايير لتفسير الدرجات. (كامل عبود، 2008، 125).

#### 2-5 تطبيق المقياس على عينة التقنين

طبق مقياس اخلاقيات العمل الإداري المكون من (29) عبارة، على أفراد عينة التقنين هم مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى، وكانت الإجابة على استمارة المقياس مباشرة، من 2020/1/9 إلى 2020/2/13، واطلع أفراد العينة على تعليمات المقياس وكيفية الإجابة عليه قبل البدء بالإجابة، وبعدها يبدؤون بالإجابة وتتراوح زمن الإجابة على عبارات المقياس بين (15-20) دقيقة

#### 2-6 تصحيح المقياس

يتكون مقياس اخلاقيات العمل الاداري من (29) عبارة، ولكل عبارة خمسة بدائل وأعطيت الدرجات (1,2,3,4,5)، وبدائل الإجابة هي (اتفق بشدة، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وقام الباحث بتصحيح استمارات الإجابة لعينة التقنين، وتم حساب الدرجة الكلية للمقياس بجمع الدرجات على جميع عبارات المقياس، ولكون مقياس اخلاقيات العمل الاداري لمدرء المدارس المتوسطة مكون من (29) عبارة، فان اعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (145)، واقل درجة (29).

## 7-2 الاسس العلمية للمقياس

يمثل مفهوم الصدق مع مفهوم الثبات أهم الأسس العلمية التي يجب تتوافر في المقاييس حتى يكون صالحا للاستخدام، اذ يتفق المختصون في القياس على أن أهم خاصيتين من بين الخصائص السيكومترية للمقياس هما الصدق والثبات، (محمد السيد، 2000:171) ويتوقف صدق الاختبار على قياسه لما اعد فعلا لقياسه مع درجة ثباته فالمقياس الذي لا يكون ثابتا لا يمكن ان يكون صادقا فيما يقيس فعلا. (سعد جلال، 1985:35)

## 1-7-2 الصدق:

يُعَد الصدق من الخصائص المهمة التي يتطلب توافرها في المقاييس، إذ يشير مصطلح الصدق إلى مدى الدقة التي تقيس بها اداة القياس الشيء او الظاهرة التي وضعت لقياسها فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها بحيث لا يقيس شيئا بدلا عنها او بالإضافة اليها (محمد حسن، محمد نصر الدين، 2000: 255) واعتمد الباحث أنواع الصدق الآتية:

## 1-1-7-2 الصدق التمييزي:

تعني درجة تمييز العبارة على أن تمييز بين الافراد الحاصلين على علامات مرتفعة وبين من يحصلون على علامات منخفضة في السمة التي تقيسها الفقرات كلها اي الاختبار وذلك باستقطاع نسبة (27%) من الافراد في المجموعة العليا، و(27%) منهم في المجموعة الدنيا من أجل استخراج درجة تمييز العبارة وذلك لجعل عدد افراد المجموعة المتطرفة (العليا والدنيا) أكثر ما يمكن، ويكون اداء افراد المجموعة المتطرفة اكثر تبايناً واختلافا يتم بعد ذلك استخراج قوة تمييز الفقرات باستخراج المعادلة التائية للعينات المستقلة، اذ تم ترتيب الدرجات تنازليا في (140) استمارة ، إذ بلغ عدد افراد في المجموعة العليا (38) فرد و(38) فرد في المجموعة الدنيا، ولغرض حساب معامل تمييز كل عبارة من فقرات المقياس البالغة (29) عبارة استخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، عند مستوى الدلالة (0.05) والجدول (2) يبين ذلك

## الجدول (2)

يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس اخلاقيات العمل الاداري لعينة التقنيين

| العبارات | المجموعات | عدد العينة لكل مجموعة | الوسط  | الانحراف | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة | الدلالة |
|----------|-----------|-----------------------|--------|----------|-----------------|---------------|---------|
| 1ع       | العليا    | 38                    | 3.7368 | 1.10733  | 4.459           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 2.4737 | 1.35041  | 4.459           | 0.000         |         |
| 2ع       | العليا    | 38                    | 4.0789 | 0.71212  | 4.281           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 2.9737 | 1.42349  | 4.281           | 0.000         |         |
| 3ع       | العليا    | 38                    | 3.9211 | 0.35880  | 3.234           | 0.002         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.4474 | 0.82846  | 3.234           | 0.002         |         |
| 4ع       | العليا    | 38                    | 4.8158 | 0.39286  | 4.350           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.9737 | 1.12675  | 4.350           | 0.000         |         |
| 5ع       | العليا    | 38                    | 5.0000 | 0.00000  | 5.281           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 4.4474 | 0.64504  | 5.281           | 0.000         |         |
| 6ع       | العليا    | 38                    | 4.4737 | 0.86170  | 6.829           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.0000 | 1.01342  | 6.829           | 0.000         |         |
| 7ع       | العليا    | 38                    | 4.4211 | 0.55173  | 3.223           | 0.002         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.6842 | 1.29667  | 3.223           | 0.002         |         |
| 8ع       | العليا    | 38                    | 4.8684 | 0.52869  | 2.359           | 0.021         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 4.3684 | 1.19506  | 2.359           | 0.022         |         |
| 9ع       | العليا    | 38                    | 4.9474 | 0.22629  | 2.581           | 0.012         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 4.4737 | 1.10861  | 2.581           | 0.014         |         |
| 10ع      | العليا    | 38                    | 4.7632 | 0.43085  | 5.566           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.3158 | 1.54404  | 5.566           | 0.000         |         |
| 11ع      | العليا    | 38                    | 5.0000 | 0.00000  | 4.429           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 4.1842 | 1.13555  | 4.429           | 0.000         |         |
| 12ع      | العليا    | 38                    | 4.3947 | 0.49536  | 3.564           | 0.001         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.5526 | 1.36950  | 3.564           | 0.001         |         |
| 13ع      | العليا    | 38                    | 4.0263 | 0.71610  | 3.645           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.3684 | 0.85174  | 3.645           | 0.001         |         |
| 14ع      | العليا    | 38                    | 3.6842 | 1.09311  | 6.645           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 1.9211 | 1.21659  | 6.645           | 0.000         |         |
| 15ع      | العليا    | 38                    | 4.6316 | 0.58914  | 8.597           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 2.5263 | 1.38986  | 8.597           | 0.000         |         |
| 16ع      | العليا    | 38                    | 3.6053 | 0.88652  | 5.047           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 2.2105 | 1.45487  | 5.047           | 0.000         |         |
| 17ع      | العليا    | 38                    | 4.8421 | 0.36954  | 6.754           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.0789 | 1.56622  | 6.754           | 0.000         |         |
| 18ع      | العليا    | 38                    | 4.5000 | 0.89292  | 2.619           | 0.011         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 3.8947 | 1.10989  | 2.619           | 0.011         |         |
| 19ع      | العليا    | 38                    | 3.8421 | 0.78933  | 7.291           | 0.000         | مميزة   |
|          | الدنيا    | 38                    | 1.9474 | 1.39395  | 7.291           | 0.000         |         |

|       |       |       |         |        |    |        |     |
|-------|-------|-------|---------|--------|----|--------|-----|
| مميزة | 0.001 | 3.576 | 1.23975 | 3.2368 | 38 | العليا | 20ع |
|       | 0.001 | 3.576 | 1.06309 | 2.2895 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 4.296 | 1.19773 | 3.3947 | 38 | العليا | 21ع |
|       | 0.000 | 4.296 | 1.41018 | 2.1053 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 7.302 | 0.72743 | 3.8947 | 38 | العليا | 22ع |
|       | 0.000 | 7.302 | 1.37443 | 2.0526 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 7.379 | 0.45961 | 4.7105 | 38 | العليا | 23ع |
|       | 0.000 | 7.379 | 1.62921 | 2.6842 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 5.461 | 0.67941 | 4.6053 | 38 | العليا | 24ع |
|       | 0.000 | 5.461 | 1.58339 | 3.0789 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.008 | 2.708 | 0.39286 | 4.8158 | 38 | العليا | 25ع |
|       | 0.009 | 2.708 | 1.06809 | 4.3158 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 5.314 | 0.68566 | 4.5526 | 38 | العليا | 26ع |
|       | 0.000 | 5.314 | 0.81940 | 3.6316 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 5.534 | 0.43085 | 4.7632 | 38 | العليا | 27ع |
|       | 0.000 | 5.534 | 1.37028 | 3.4737 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 4.220 | 0.48885 | 4.6316 | 38 | العليا | 28ع |
|       | 0.000 | 4.220 | 1.08691 | 3.8158 | 38 | الدنيا |     |
| مميزة | 0.000 | 6.169 | 0.68773 | 4.5000 | 38 | العليا | 29ع |
|       | 0.000 | 6.169 | 1.15141 | 3.1579 | 38 | الدنيا |     |

## 2-1-7-2 الصدق المرتبط بمحك الاتساق الداخلي:

يُعدّ الصدق "أهم شروط الاختبار الجيد فالاختبار الصادق هو الذي ينجح في قياس ما وضع من أجله" (محمد شلال، 2010، 240) وتُعدّ الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية انية من خلال ارتباطها بدرجات الافراد على الفقرات، ومن ثم فإنّ ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس ( ; New jersey, prentice- Hall,1972 p111) ويستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة. (علي حسين، 2013، 116) وقد تم استخراج هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس لجميع افراد العينة البالغ عددهم (140) فرد والجدول (3) ادناه يبين ذلك.

### الجدول (3)

يبين معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس لعينة التقنيين

| العبارة | معامل بيرسون | مستوى الدلالة | الدلالة | العبارة | معامل بيرسون | مستوى الدلالة | الدلالة |
|---------|--------------|---------------|---------|---------|--------------|---------------|---------|
| 1ع      | .440**       | 0.000         | دال     | 16ع     | .400**       | 0.000         | دال     |
| 2ع      | .526**       | 0.000         | دال     | 17ع     | .647**       | 0.000         | دال     |
| 3ع      | .320**       | 0.000         | دال     | 18ع     | .291**       | 0.000         | دال     |
| 4ع      | .371**       | 0.000         | دال     | 19ع     | .412**       | 0.000         | دال     |
| 5ع      | .592**       | 0.000         | دال     | 20ع     | .397**       | 0.000         | دال     |
| 6ع      | .528**       | 0.000         | دال     | 21ع     | .352**       | 0.000         | دال     |
| 7ع      | .471**       | 0.000         | دال     | 22ع     | .506**       | 0.000         | دال     |
| 8ع      | .199*        | 0.018         | دال     | 23ع     | .730**       | 0.000         | دال     |
| 9ع      | .262**       | 0.002         | دال     | 24ع     | .693**       | 0.000         | دال     |
| 10ع     | .650**       | 0.000         | دال     | 25ع     | .351**       | 0.000         | دال     |
| 11ع     | .432**       | 0.000         | دال     | 26ع     | .444**       | 0.000         | دال     |
| 12ع     | .288**       | 0.001         | دال     | 27ع     | .500**       | 0.000         | دال     |
| 13ع     | .308**       | 0.000         | دال     | 28ع     | .459**       | 0.000         | دال     |
| 14ع     | .501**       | 0.000         | دال     | 29ع     | .672**       | 0.000         | دال     |
| 15ع     | .600**       | 0.000         | دال     |         |              |               |         |

من الجدول اعلاه تم قبول جميع العبارات، إذ كان معامل ارتباط بيرسون للفقرات بالدرجة الكلية للمقياس دال عند مستوى دلالة (0.05)

#### 2-7-2 ثبات المقياس:

يُعدُّ ثبات الاختبار من الخصائص السيكو مترية المهمة للمقاييس لأنه يوشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض ان يقيسه بدرجة مقبولة من الدقة (احمد سليمان، 1993: 253) ومن أجل التأكد من ثبات مقياس اخلاقيات العمل الاداري استخدم الباحث معامل الفاكرونباخ واعتمد الباحث على عينة التقنيين الصالحة للعمل الإحصائي والبالغة (140) فرد، وعند حساب معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ اتضح انها تبلغ (0.862) وهي قيمة ممتازة في بحوث التربية الرياضية ومعامل ثبات موثوق به ويمكن اعتماده.

#### 2-8 الخطأ المعياري للمقياس:

ان الخطأ المعياري يشير الى الفرق بين الدرجة الحقيقية والدرجة التقديرية للقياس لهذا يكون الخطأ المعياري هو الانحراف عن الحقيقة في القياس (الخيكاني، 2002: 70) والخطأ المعياري يدل على دقة الاختبار، فهو يبين بعد او قرب درجات الفرد على الاختبار من الدرجة الحقيقية، وهي درجة يحصل عليها الفرد بعد زوال جميع الأخطاء". (حازم علوان، 2001، 82) وعليه الخطأ المعياري هو تقدير كمي لهذه الأخطاء وأذ يتم الحصول عليه عادة من الثبات (العلاقة عكسية بين الثبات والخطأ المعياري،

فكلما زاد الثبات قل الخطأ المعياري والعكس صحيح (ولاستخراج الخطأ المعياري، أذ بلغت درجة الخطأ ((1.22 والجدول ادناه يبين ذلك

#### الجدول (4)

##### يبين درجات الخطأ المعياري

| عدد العينة     | 140      |
|----------------|----------|
| الوسط          | 113.0500 |
| الخطأ المعياري | 1.22463  |
| الانحراف       | 14.49005 |

#### 9-2- الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بوساطة استخدام البرنامج الإحصائي (spss)

#### 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

#### 3-1 ايجاد الدرجة المعيارية الزائفة لعينة التقنين:

إن نتائج القياس نتائج نسبية وليست مطلقة، فالحكم على نتائج القياس يستمد من معايير مأخوذة من مستوى جماعة معينة من الأفراد، فحصول الفرد على درجة معينة في اختبار للقوة العضلية مثلاً لا يعني شيئاً بالنسبة للباحث مالم يقارن مستوى الفرد بمستوى الجماعة التي ينتمي إليها، والدرجات الخام المستخلصة من تطبيق الاختبارات ليس لها أي مدلول أو دلالة إلا إذا رجعنا إلى معيار يحدد معنى هذه الدرجات (محمد علاوي، 1995، 38). لذا تعد المعايير من الشروط الأساسية لتفسير درجة الفرد على اختبار أو مقياس ما في ضوء أداء الأفراد الآخرين الذين ينتمي إليهم هذا الفرد (روبرت ثورندايك، 1989، 138) من خلال ذلك نجد أن المعايير تعد من القيم التي تمثل أداء مجتمع خاص في اختبار معين، وأدبيات القياس التربوي والنفسي تشير إلى أنواع عدة من المعايير التي تشتق في الاختبارات والمقاييس، كالدرجات المعيارية التائفة والزائفة والرتبة المئينية والجيمية والتساعية - الخ. وعلى الرغم من تعددها إلا أنها طرائق مختلفة للتعبير عن شيء واحد. وقد ارتأى الباحث إلى اشتقاق معيار الدرجة الزائفة باعتبارها تعطي صورة واضحة عن مركز الفرد النسبي عند مقارنتها بمنحى كاوس والذي يمتد بين (+3\_3)، كما تتسم بالمرونة في تطبيقها على أية مجموعة أو عينة من الأفراد، فضلاً عن سهولة حسابها ووضوح مدلولها وصلاحيه استخدامها مع أي نوع من الاختبارات أو المقاييس التربوية والنفسية.

## الجدول (5)

### يُبين اشتقاق معايير الدرجات الزائفة لعينة التقنين

| الدرجة الزائفة | التكرارات | مجموع الاستمارات | الدرجة الزائفة | التكرارات | مجموع الاستمارات |
|----------------|-----------|------------------|----------------|-----------|------------------|
| 0.146          | 1         | 107.00           | -2.204         | 1         | 63.00            |
| 0.253          | 2         | 109.00           | -1.616         | 1         | 74.00            |
| 0.306          | 4         | 110.00           | -1.510         | 1         | 76.00            |
| 0.413          | 8         | 112.00           | -1.349         | 2         | 79.00            |
| 0.467          | 1         | 113.00           | -1.296         | 1         | 80.00            |
| 0.520          | 26        | 114.00           | -1.189         | 2         | 82.00            |
| 0.627          | 4         | 116.00           | -1.082         | 1         | 84.00            |
| 0.680          | 2         | 117.00           | -0.975         | 2         | 86.00            |
| 0.734          | 2         | 118.00           | -0.922         | 2         | 87.00            |
| 0.787          | 2         | 119.00           | -0.869         | 1         | 88.00            |
| 0.841          | 2         | 120.00           | -0.815         | 1         | 89.00            |
| 0.894          | 6         | 121.00           | -0.762         | 1         | 90.00            |
| 0.947          | 16        | 122.00           | -0.708         | 1         | 91.00            |
| 1.001          | 6         | 123.00           | -0.655         | 1         | 92.00            |
| 1.054          | 1         | 124.00           | -0.602         | 2         | 93.00            |
| 1.161          | 11        | 126.00           | -0.495         | 1         | 95.00            |
| 1.214          | 4         | 127.00           | -0.441         | 3         | 96.00            |
| 1.321          | 5         | 129.00           | -0.334         | 2         | 98.00            |
| 1.375          | 4         | 130.00           | -0.281         | 1         | 99.00            |
| 1.535          | 2         | 133.00           | -0.067         | 1         | 103.00           |
| 1.802          | 1         | 138              | 0.093          | 2         | 106.00           |

## الجدول (6)

### يبين المستويات المعيارية لعينة التقنين

| المستويات      | حدود الفئة | التكرارات | النسبة المئوية | التقدير |
|----------------|------------|-----------|----------------|---------|
| المستوى الأول  | 84-63      | 9         | 6.42           | ضعيف    |
| المستوى الثاني | 92-86      | 9         | 6.42           | مقبول   |
| المستوى الثالث | 106-93     | 12        | 8.57           | متوسط   |
| المستوى الرابع | 116-107    | 46        | 32.85          | جيد     |
| المستوى الخامس | 123-117    | 36        | 25.71          | جيد جدا |
| المستوى السادس | 138-124    | 28        | 20             | ممتاز   |
| المجموع        |            | 140       | %100           |         |

### 2-3 مناقشة النتائج:

من خلال الجدول (6) يتبين ان اعلى تكرار متحقق للعينة على مقياس اخلاقيات العمل الاداري للمستوى الاول، وهو (جيد)، فقد حصل على (46) تكرارا بنسبة مئوية مقدارها (32.85%)، والمستوى الثاني هو (جيد جدا) حصل على (36) تكرارا بنسبة مئوية مقدارها (25.71%)، والمستوى الثالث هو (ممتاز) حصل على (28) تكرارا بنسبة مئوية مقدارها (20%)، والمستوى الرابع هو (متوسط) حصل على (12) تكرارا بنسبة مئوية مقدارها (8.57%)، المستويين الخامس والسادس هو (ضعيف، مقبول) حصل على (9) تكرار بنسبة مئوية مقدارها (6.42%). ويرى الباحث ان اخلاقيات المدير تعكس تربيته ومعتقداته واعرافه والتنشئة الاجتماعية وهو بالتالي يعكس التباين بين افراد المجتمع وسلوكهم في تأدية الاعمال والمهام وكانت تعبر عن التزام المدير بالثوابت الاخلاقية تجاه مهنته هو المحدد الاساس لأداء المدير وسلوكه امام المدرسين او الطلبة او المجتمع ويعكس صورته الحقيقية عن المام المدير بالقوانين والانظمة الادارية وتطبيقها على ارض الواقع بسبب ان المدير هو انموذج للقوة الحسنة امام الجميع (حيدر نوار، 2017، 72) " ان العمل الاداري واحدة من اهم المهن الاخلاقية التي يجب ان يمتلكها المدير كونه يمثل قدوة للمدرسين والطلبة والمجتمع واهمية ان يمتلك صفات القيادة الناجحة والتي تتمثل بالصدق والاخلاص وتحمل المسؤولية بالعمل لأهميتها في التوجيه وفي غرس المفاهيم الاخلاقية " لان لا ينجح عمل ما مالم يكن صاحبه مخلصا وغيورا على ما بين يديه لان الاخلاص في العمل اخلاص للوطن " (محمد التنوحي، 2011، 30). وان هذه النتائج تعكس السلوك الظاهري لما يقدمه المدير في انجاز مهنة العمل الاداري أي ما يقدم من اهمية الادارة المدرسية لأنها هي التي تقوم بتنفيذ السياسة التعليمية بكل اهدافها من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابه (هدى سيد، 1995، 20). ويرى الباحث ان النتائج تعكس مع معايير او قيم سلوك او ادب يختص في الغالب بالمهن التي تعبر عن القيم التي يعدها المدراء مهمة وتنعكس في القوانين والاجراءات والتعليمات والسياسات ولذلك كانت

النتائج تدل على التباين بين المدرء لاختلاف نشاءتهم وهنا يبين (محمد عبد الفتاح ، 30) ان الخلق صفة نفسية كامنة راسخة تصدر عنها الافعال دون قصد وتكلف، وهي اما ثابتة في نفس صاحبها، واما ناشئة من الغرائز كمن يولد وخلفة الكرم، واما مستفيدة من التدريب والارادة في عمل كادي، أي انها شبه العادة او مكتسبة مما يحيط بالمرء ويرى البعض أن أخلاقيات العمل هي مجموعة القواعد والأسس التي يتمسك بها المهني والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة المتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين، ولذلك كانت النتائج منطقية، وهذا يؤكد النظرة الإيجابية لبعض مدرء المدارس نحو مدرس التربية الرياضية لما يتمتع به من صفات أخلاقية جيدة تؤثر على عملية التعليم بصورة صحيح. لذلك فمن الطبيعي هذه النسب اختلاف عما متوقع.

### الخاتمة

في ضوء اهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات من عينة الدراسة وعبر مناقشة النتائج توصل الباحث الى تقنين مقياس اخلاقيات العمل الاداري تجاه درس التربية الرياضية لمدرء المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم وايضا إلى إيجاد مستويات معيارية لأخلاقيات العمل الإداري مكون من (6) مستويات ذات (29) عبارة اشتملت على المكونات الرئيسية للمقياس بحيث تم إيجاد الدرجات الزائية بوصفها معيارا لمقياس اخلاقيات العمل الاداري. واوصى الباحث باعتماد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس مستوى اخلاقيات العمل الإداري تجاه درس التربية الرياضية بحيث يمكن استخدام المقياس الحالي في بحث العلاقة بين مفهوم اخلاقيات العمل الإداري وعدد من المتغيرات الاخرى.

### المصادر العربية والاجنبية

1-امجد محمد؛ بناء وتقنين مقياس اخلاقيات العمل الإداري لمدرء المدارس المتوسطة من وجهه نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى. رساله ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية، 2020

2- محمد التونجي؛ اخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي. عمان، دار وائل للنشر، 2011

3- هدى سيد لطيف؛ الاسس العلمية للإدارة. القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1995

4- حيدر نوار وعلي عبد العظيم؛ تطبيقات التعلم والتدريس في التربية الرياضية. ط1، دار دجلة للنشر والطباعة، 2017

5- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000م)

- 6- ريسان خريبط مجيد وثائر داود سلمان؛ طرق تصميم بطاريات الاختبار والقياس في التربية الرياضية : (جامعة البصرة، مطبعة دار الحكمة، 1992)
- 7- كامل عبود حسين؛ بناء وتقنين مقياس الاغتراب للرياضيين، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية الجادرية , 2008
- 8- محمد السيد خليل؛ الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية، ط2: (جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، 2000)
- 9- سعد جلال؛ القياس النفسي المقاييس والاختبارات: (الاسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة، 1985)
- 10- احمد سليمان واخرون؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية : الاردن , دار الامل , 1993
- 11- عامر سعد الخيكاني؛ بناء مقياس للعوانية على الرياضيين وتقنيته على لاعبي كرة القدم وتحديد مستويات والمقارنة به حسب مراكز اللعب : ( اطروحة دكتوراه جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية 2002,
- 12- حازم علوان منصور؛ بناء مقياس لمفهوم الذات وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد: أطروحة دكت وراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 2001
- 13- محمد شلال فرحان؛ التنظيم الذاتي المعرفي وعلاقته باتخاذ القرار والتصورات المستقبلية نحو مهنة التعليم لدى طلبة معاهد اعداد المعلمين: (اطروحة دكتوراه، كلية التربية ابن رشد , علم النفس التربوي , جامعة بغداد , 2010)
- 14- K , Educational psychology Measurement evaluation: (New jersey, & Hokins , J , Stanley , C , 111, prentice- Hall, 1972) p
- 15- علي حسين علي جاسم؛ العنف المدرسي بدلالة الضغوط النفسية والتذبذب المهني لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية: (اطروحة دكتوراه، جامعة بابل، كلية التربية الرياضية , 2013)

**الملاحق:**

**ملحق (1)**

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا/الماجستير

اخي المدرس/اخي المدرسة..... تحية طيبة :

يروم الباحث بإجراء بحثه الموسوم ( تقنين مقياس اخلاقيات العمل الاداري تجاه درس التربية الرياضية لمدراء المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم في محافظة ديالى ) كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية الرياضية، ولكونكم عينة البحث المقصودة نضع بين أيديكم الكريمة بعض العبارات التي لها علاقة مباشرة بمجال عملكم آمليين الإجابة بحسب ما ترونه مناسباً تعليمات المقياس :- يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية ، من أجل الإجابة الدقيقة على عباراته .

- 1- عدم كتابة الاسم .
- 2- إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحث .
- 3- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة على العبارات .
- 4- عدم ترك أي عبارة من العبارات الاستمارة بلا إجابة .
- 5- وضع علامة صح في الحقل الذي يمثل إجابتك أمام كل عبارة .
- 6- وضع اجابة واحدة فقط لكل عبارة .

مع فائق الشكر والتقدير

الباحث

أمجد محمد احمد

| ت  | العبارة                                                    | اتفق بشدة | اتفق | اتفق الى حد ما | لا اتفق | لا اتفق بشدة |
|----|------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|---------|--------------|
| 1  | يتسم المدير بالصدق والأمانة بمهنته                         |           |      |                |         |              |
| 2  | يتعامل المدير بحكمة في المواقف المختلفة بمهنته             |           |      |                |         |              |
| 3  | يعتبر المدرسة المنبع الرئيسي لتطوير البلد                  |           |      |                |         |              |
| 4  | اشر اك المدرسين في دورات تطويرية                           |           |      |                |         |              |
| 5  | يبتعد عن التحزب السياسي                                    |           |      |                |         |              |
| 6  | يبتعد عن ممارسة أفعال تسبى لمهنته                          |           |      |                |         |              |
| 7  | يهتم بالتوعية الصحية والثقافية لأفراد المجتمع              |           |      |                |         |              |
| 8  | ضعف واضح في المدير لتحفيز مدرس التربية الرياضية            |           |      |                |         |              |
| 9  | يو اكب كل ما هو جديد في السلوك الاداري والمهني             |           |      |                |         |              |
| 10 | يعتز المدير بمهنته الوظيفية                                |           |      |                |         |              |
| 11 | يحافظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلبة                    |           |      |                |         |              |
| 12 | يعزز العلاقة بين المدرسة ومؤسسات المجتمع                   |           |      |                |         |              |
| 13 | ينمي حب الوطن في نفوس الطلبة                               |           |      |                |         |              |
| 14 | يدعم كافة النشاطات التي تخدم الوطن                         |           |      |                |         |              |
| 15 | يساعد في تطوير القدرات البشرية لخدمة الوطن                 |           |      |                |         |              |
| 16 | يتخذ المدير مبدا العدل والمساواة في المعاملة بين المدرسين  |           |      |                |         |              |
| 17 | قلة اهتمام المدير بمنهاج التربية الرياضية                  |           |      |                |         |              |
| 18 | يراعي الفروق الاقتصادية بين الطلبة                         |           |      |                |         |              |
| 19 | يساعد في حل المشكلات المجتمعية                             |           |      |                |         |              |
| 20 | يغرس روح التعاون واحترام القوانين لدى الطلبة               |           |      |                |         |              |
| 21 | ضعف متابعة المدير للخطة الموضوعية للأنشطة الرياضية         |           |      |                |         |              |
| 22 | يشارك المدرسين في مناسباتهم الاجتماعية                     |           |      |                |         |              |
| 23 | ينظر المدير على منهاج التربية الرياضية دون المواد الأخرى   |           |      |                |         |              |
| 24 | يتقبل مقترحات مؤسسات المجتمع المحلي لتطوير المدرسة         |           |      |                |         |              |
| 25 | يعقد اجتماعات دورية مع المدرسين لمناقشة ما هو جديد من امور |           |      |                |         |              |
| 26 | يقدم الارشاد والتوجيه للمدرسين حديثي الخبرة                |           |      |                |         |              |
| 27 | يستخدم العبارات التربوية في الحديث مع المدرسين             |           |      |                |         |              |
| 28 | يحفز المدير الروح المعنوية بين الطلبة                      |           |      |                |         |              |
| 29 | يحرص على احترام قوانين وعادات وتقاليد المجتمع              |           |      |                |         |              |

## ملحق (2) يبين أسماء فريق العمل المساعد

| العنوان الوظيفي                                            | الاسم          | ت |
|------------------------------------------------------------|----------------|---|
| طالب ماجستير/ كلية التربية بدنية وعلوم الرياضة جامعة ديالى | فراس منير خميس | 1 |
| بكالوريوس تربية رياضية                                     | عباس حميد      | 2 |
| معلم تربية رياضية                                          | باسم محمد صالح | 3 |
| مدرس تربية رياضية                                          | صادق بنيان     | 4 |
| مدرس تربية رياضية                                          | احمد محمد      | 5 |



ISSN :6032-2074 العدد الحادي والعشرون الرقم الدولي

مجلة علوم الرياضة

1998

