

**السلوك الجازم وعلاقته باخلاقيات العمل الاداري لمدربي شعبة الانشطة الرياضية
في الجامعة المستنصرية**
**الكلمات المفتاحية (السلوك الجازم - اخلاقيات العمل الاداري مدربي شعبة
الانشطة الرياضية)**
م.د. فائز كريم صالح عبد الله السلماني
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الجامعة المستنصرية

ملخص البحث

يهدف البحث الى :

١- التعرف على السلوك الجازم لمدربي الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية
٢- التعرف على اخلاقيات العمل الاداري لمدربي الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية
٣- التعرف على العلاقة بين السلوك الجازم و اخلاقيات العمل الاداري لمدربي الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة، وتم اختيار مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية ويمثلون (١٢) كلية وبالغ عددهم (٨١) وتم اختيار مقياسي البحث السلوك الجازم و اخلاقيات العمل ويتكون المقياس من (٢٠) فقرة يقوم المختبر بالإجابة عنها وفق بدائل إجابة رباعية التدرج ويتكون من اربع بدائل (أوافق بشدة- أوافق - لأوافق - لأوافق بشدة) اما مقياس (اخلاقيات العمل) فتم اختيار مقياس (الحسن هادي ٢٠٢١ م) ويحتوي المقياس على (٣٦) فقرة وخمسة بدائل وهي (موافق بشدة- موافق -أحياناً -غير موافق- غير موافق بشدة) ويحتوي على سبعة مجالات وهي (النزاهة -تحمل المسؤولية -الامانة -الصدق -الصبر والحكمة .المودة .الشجاعة) وتم عمل تجربة الاستطلاعية للمقياسين: كذلك تم استخراج الاسس العلمية للمقياسين وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث. استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (spss) لاستخراج النتائج وبعد عرض وتحليل النتائج ومناقشتها على ضوء نتائج البحث الذي توصل اليه الباحث تم التوصل الاستنتاجات التالية:

١. قدرة مقياسي اخلاقيات العمل الاداري والسلوك الجازم على قياس ما وضع من اجله وهو قياس اخلاقيات العمل الاداري والسلوك الجازم لمدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية .
٢. امتلاك مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية اخلاقيات العمل بما يتناسب مع طبيعة عملها .
٣. امتلاك مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية السلوك الجازم بمستوى عالي
٤. ظهور علاقة ايجابية فيما بين متغيري اخلاقيات العمل والسلوك الجازم مما يدل على تأثير بعضها وضروري لتطور عمل المدربين في الرياضة الجامعية

Assertive Behavior and Its Relationship to Administrative Work Ethics of Sports Activities Department Coaches at Al-Mustansiriya University



Keywords (Assertive Behavior - Administrative Work Ethics of Sports Activities Department Coaches)

Assistant Professor Faiz Karim Saleh Abdullah Al-Salmani

College of Physical Education and Sports Sciences / Al-Mustansiriya University

Research Summary

The research aims to:

- 1- Identify the assertive behavior of sports activities coaches at Al-Mustansiriya University
- 2- Identify the administrative work ethics of sports activities coaches at Al-Mustansiriya University

3- Identify the relationship between assertive behavior and administrative work ethics of sports activities coaches at Al-Mustansiriya University. The researcher used the descriptive survey method due to its suitability to the nature of the problem. Sports Activities Department coaches at Al-Mustansiriya University were selected, representing (12) colleges, totaling (81). The research scales, assertive behavior and work ethics, were chosen. The scale consists of (20) items, which the researcher answers according to alternatives. A four-point scale consisting of four alternatives (strongly agree - agree - disagree - strongly disagree). As for the (work ethics) scale, the (Al-Hassan Hadi 2021 AD) scale was chosen. The scale contains (36) paragraphs and five alternatives, which are (strongly agree - agree - sometimes - disagree - strongly disagree). It contains seven areas, which are (integrity - taking responsibility - honesty - truthfulness - patience and wisdom - affection - courage). A pilot experiment was conducted for the two scales. The scientific foundations of the two scales were also extracted. After completing the implementation of the research steps, the researcher collected the data for each scale applied to the entire application sample and arranged them in tables in preparation for conducting statistical treatments to complete achieving the research objectives. The researcher used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) to extract the results.

After presenting, analyzing, and discussing the results in light of the research findings, the following conclusions were reached:

1. The administrative work ethics and assertive behavior scales are capable of measuring their intended purpose: administrative work ethics

and assertive behavior of coaches in the Sports Activities Department at Al-Mustansiriya University.

2. The coaches in the Sports Activities Department at Al-Mustansiriya University possess work ethics commensurate with the nature of their work.

3. The coaches in the Sports Activities Department at Al-Mustansiriya University possess a high level of assertive behavior.

4-A positive relationship emerged between the variables of work ethics . and assertive behavior, indicating that some of them are interdependent and necessary for the development of the work of coaches in university .sports

السلوك الجازم وعلاقته باخلاقيات العمل الاداري لمدرربي شعبة الانشطة الرياضية في
الجامعة المستنصرية

١- التعريف بالبحث : ١-١ مقدمة البحث وأهميته:

يقاس نجاح أي منظمة بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين، بمجموعة من المتغيرات لمواجهة التحديات الكثيرة والتي تفرض عليها البحث والتقصي عن تقنيات تساعد إدارتها في تجاوز معوقات العمل ومسببات الفشل؛ بما يمكنها من البقاء والاستمرار والنجاح والعمل بكفاءة أكبر وفاعلية أعلى.

وتدخر الإدارة في طياتها الكثير من التفاصيل العلمية التي يجب ان يحاط بها علماً من خلال الباحثين والعلماء بالتخصصات المتنوعة فيها وذلك من خلال دراستها وفهم ملابسات الظروف المؤثرة في مواضيعها وكشف الحقائق وتفسير النقاط المهمة حولها بكل وضوح وشفافية .

ويعد السلوك الجازم هو السلوك الذي يتميز بالكفاح والمثابرة . وهو مصدرا للقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان، ولطالما اتسم السلوك بالحزم وخاصة في العملية الإدارية إذ يعتبر الاداري قائد تربوي يحتاج إلى الكثير من الكفاءة الادارية التي تؤهله إلى قيادة وتوجيه العاملين باعتباره الرأس المفكر الذي يبعث الأمل والحياة في أوساط العمل.

ومن المعروف أن الاداري يفهم الأسس العامة للسلوك لان القيادة لا تحدث في فراغ إنما يتم في مجتمع له ثقافته الخاصة وفي زمان ومكان معينين.

و مفهوم اخلاقيات العمل الاداري من المواضيع الحساسة في اروقة دوائر الدولة وزارتها والمؤسسات المرتبطة فيها لما فيه من مصلحة عامة تخدم المواطنين والمستفيدين من خدمات تلك الدائرة وما مر به البلد من ظروف متغيره جعلت الكثير من الاخلاقيات الادارية على محك صعب ولذلك اخلت بتوازن العمل فيها واخرت الكثير من الانجازات ونلاحظ ذلك في حياتنا العامة وهنا نلاحظ ان الاخلاقيات هي الاساس في التعاملات الادارية والتي تقود النظام الاداري الى تطبيق مبادئه الصحيحة ولهذا جعل الاخلاقيات مبدأ اساسي راسخ في اذهان المدربين يرفع من قيمة الانتاج للمؤسسة و يهدف الى مراعاة واتباع السلوك

الجازم للأفراد في التشكيلات الادارية والمحافظة على هذا السلوك داخل المؤسسات وهذا يدل على تفاهم واضح في موضوع اخلاقيات العمل ولهذا يجب ان نلجأ الى دراسات تكشف لنا ما وصل اليه موضوع اخلاقيات العمل الاداري من مفرق طرق في مديرية الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية .

أما السلوك الجازم فهو من أبرز المتغيرات السلوكية ومن مقومات الأداء المتميز، بوصفه اندماجاً لقيم الفرد وأهدافه مع قيم وأهداف المنظمة التي يعمل فيها وينتمي إليها ومدى رغبته في الاحتفاظ بعضويتها بما يدفعه إلى بذل الجهد المطلوب والإضافي لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة في آن واحد

فأستقرار العمل يكو مرهون بالسلوك الجازم الذي يساعد المؤسسة على النهوض بمعدل مستقر خلال فترة تحقيق الاهداف المخطط لها بدون عوائق تذكر اذ ان اهم الاهداف التي تسعى لها المؤسسة هو الوصول الى مستوى انجاز تطمح له واذا ما صادف وجود المدربين غير ملتزمين فيها فهذا سيهدم كل مخطط يوضع ويؤخر كل الانجازات العامة للمؤسسة والخاصة ، ولا يتوقف السلوك الجازم على هذه السلبيات فقط بل يؤثر على السلوكيات الاخرى ويتداخل مع اخلاقيات العمل بشكل عام .

و من هذا العرض ولأهمية الموضوع انطلقت فكرة الباحث لدراسة (السلوك الجازم وعلاقته باخلاقيات العمل الاداري لمدربي الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية

(من حيث درجة الارتباط ونوعه ومدى التأثير أو شدته، والتي تعد إضافة جديدة إلى الدراسات السابقة في هذا المجال ولواقع مؤسسة مهمة وهي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية

بوصفها موقعاً ميدانياً للجانب التطبيقي للدراسة و تتعامل مع افراد وفئات متعددة تحتاج ان تكون أداة حاسمة في اتخاذ القرارات الصحيحة والتي تؤدي الى تعزيز عمل هذه الشعبة

٢-١ مشكلة البحث:



لا تخلوا أي مؤسسة من المشاكل التي تعرقل جهود العاملين فيها ولذلك يبذل الباحثون السبل للكشف عنها علاجها او وضع الطرق المناسبة لعلاجها إذ تتمحور مشكلة البحث على محورين وهما التقصي

السلوك الجازم و اخلاقيات العمل الوظيفي لمدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية والرياضة وما يحيطه من مؤثرات

وانطلقت الدراسة من مشكلة اساسية ذات بعدين الاول معرفي يتعلق باهمية باخلاقيات العمل الوظيفي مما ينعكس بالنتيجة على السلوك الجازم للعاملين فيه بوصفها واحدة من القضايا المهمة في إدارة الاعمال عموماً وإدارة الموارد البشرية خصوصاً.

اما البعد الثاني التطبيقي فيتمثل على الصعيد الميداني يلتبس الباحث من خلال عمله كمدرّب للأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية ومن خلال والمقابلات الشخصية مع العديد من العاملين فيها فيها هنالك وجد ان قصوراً واضحاً في تطبيق أبعاد السلوك الجازم والاهتمام بها ،ومن ثم الحاجة إلى إعادة تقييم وضعهما بالبحث عن الوسائل والأساليب التي تمكنهما من التغلب على هذه المشكلة في مجالها بوضعها البرامج الكفيلة بالسيطرة أو إزالة كل ما من شأنه عرقلة عمل العاملين أثناء أدائهم لعملهم وتولد لديهم التزاماً عالياً نحو عملهم في الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية

وقد سبقت الدراسة الحالية دراسات لم تتجه لدراسة السلوك الجازم و اخلاقيات العمل الاداري لمدربي الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية لذا سوف يلجأ الباحث الى ايجاد العلاقة بين المتغيرين وتوصيات ذات فائدة للدارسين والباحثين اللاحقين .

٣-١ أهداف البحث :

- ١- التعرف على السلوك الجازم لمدربي الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية
- ٢- التعرف على اخلاقيات العمل الاداري لمدربي الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية
- ٣- التعرف على العلاقة بين السلوك الجازم و اخلاقيات العمل الاداري لمدربي الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية

٤-١ مجالات البحث :

- ١-٤-١ المجال البشري : مدربي الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية
- ٢-٤-١ المجال الزماني : من المدة الزمنية ١ / ٢ / ٢٠٢٢ ولغاية ٢ / ٣ / ٢٠٢٢
- ٣-٤-١ المجال المكاني : مقرات الأنشطة الرياضية التابعة للجامعة المستنصرية

٥-١ تحديد المصطلحات:

٥-١-١ السلوك الجازم : (صالح ابو جادو . ٢٠٠٠ ، ص ٣٣٠) هو أن تعبر عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة دون المساس بحقوق الآخرين ويتصف هذا السلوك بالإيجابية أي أنه سلوك إيجابي.

٥-١-١: أخلاقيات العمل الإداري: (١١٨ ص ٢٠١٦، علي جابر . ٢٠١٦) وهي مبادئ السلوك أو الآداب التي تحكم الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو صواب وما هو خطأ في موقف معين.

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

١-٣ منهجية البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة، ويعرف "هو إجراء من أجل الحصول على حقائق (Descriptive Research) المنهج الوصفي وبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة (مروان عبد المجيد ابراهيم ٢٠٠٢، ص ٨٩) "

٢-٣ مجتمع البحث وعينته:

يعد اختيار مجتمع البحث وعينته من الأمور المهمة في أي بحث علمي إذ إن الاختيار الصحيح لعينة البحث هو من الركائز أو العوامل المهمة في نجاح عمل الباحث حيث يقوم بتطبيق خطوات أو مفردات بحثه علميا ، وتم اختيار مدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية ويمثلون (١٢) كلية

وبالغ عددهم (٨١) وكما مبين بالجدول (١) .

الجدول (١)

يبين الجدول اعداد العينة المختارة وتقسيماتها

عدد الكليات	عدد مدربي الأنشطة الرياضية	عدد العينة الكلية	العينة الاستطلاعية
١٢	٨١	٦٠	١٠

٣-٢-١ عينة البناء :

٣-٣ أدوات البحث والوسائل والأجهزة المستخدمة في الدراسة :

١- المقابلات الشخصية - مقياس السلوك الجازم - مقياس اخلاقيات العمل الاداري.

المراجع والمصادر العربية والأجنبية.-شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).

٢- حاسبة الكترونية نوع (TOSHIBA).

٣-٤ إجراءات البحث الميدانية :

إن التوصل إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة يتطلب توافر مقياسين أحدهما اخلاقيات العمل الاداري والآخر السلوك الجازم لدى مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية والرياضة.

ومن أجل ذلك فسيقوم الباحث بالآتي :

٣-٤-١ اختيار مقياسي البحث السلوك الجازم و اخلاقيات العمل الاداري لمدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية

مقياسي البحث السلوك الجازم(محمد حسن علاوي ، ١٩٩٨ ، ص٤٦٥-٤٦٧)

صمم المقياس (علاوي ١٩٩٨) يتكون المقياس من (٢٠) فقرة يقوم المختبر بالإجابة عنها وفق بدائل إجابة رباعية التدرج ويتكون من اربع بدائل (أوافق بشدة-أوافق -لاأوافق - لاأوافق بشدة) (ملحق ١) وتحسب الدرجة كالآتي (٤-٣-٢-١-) للعبارات الإيجابية وعكسها لل فقرات السلبية اي (١-٢-٣-٤-). وتم تكييف المقياس ليتناسب مع عينة البحث وتبلغ اعلى درجة للمقياس(٨٠) و اقل درجة ٢٠ درجة. مقياس اخلاقيات العمل (الحسن هادي ٢٠٢١ م)

اما مقياس (اخلاقيات العمل) فتم اختيار مقياس (الحسن هادي ٢٠٢١ م) ويحتوي المقياس على (٣٦) فقرة وخمسة بدئل وهي (موافق بشدة- موافق -احياناً - غير موافق- غير موافق بشدة ويحتوي على سبعة مجالات وهي (النزاهة -تحمل المسؤولية -الامانة -الصدق -الصبر والحكمة -المودة .الشجاعة)

وتم ذلك بعرض العبارات على الخبراء والمختصين ، وتم الطلب من كل خبير إبداء الرأي في مدى صلاحية كل عبارة في قياس مفهوم الدراسة وصلاحيتها في المحور الذي وضعت فيه وتعديل أو إضافة أية عبارة وفي جميع المحاور فضلاً عن إبداء الرأي بصلاحية بدائل الإجابة الخماسي وتأشير العبارات الإيجابية والسلبية لكلا المقياسين .

(من موافقاتهم والتي ذكرها % وتم على وفق آرائهم والأعتماد على نسبة أكثر من (٧٥
(بلوم) (١).

وقد تمت الموافقة على جميع العبارات للمقياسين.

٣-٤-٢-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على (١٠) مدربين من مجتمع البحث ومن خارج عينة البناء إذا تم تطبيقها على عينة عشوائية من مدربي في التاريخ المصادف (١٣ / ١ / ٢٠٢١) والغرض منها هو التعرف على وضوح التعليمات والعبارات والوقت الذي يستغرقه المجيب وكفاية فريق العمل المساعد أو أي صعوبات من أجل معالجتها في عملية البناء.

٣-٤-٢-٧ الاسس العلمية للمقياسين

تعد عملية إخضاع العبارات للتحليل الإحصائي من أهم الإجراءات التي يجب القيام بها في بناء المقياس والتي يتم من خلالها التأكد من توافر الأسس العلمية للعبارات وهي الصدق والثبات ومن أجل ذلك قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة البحث البالغة (٦٠) مدرب وكالاتي:

٣-٤-٢-٧-١ الصدق Vldity :

ويقصد به أن المقياس يقوم بقياس السمة التي أعد لقياسها^(٢)، والصدق من الشروط الأساسية والأسس العلمية لبناء المقاييس، واستخدم الباحث المؤشرات الآتية لصدق مقياس هذه الدراسة:

أولاً: صدق المحتوى Content Validity:

٢- صدق البناء Construct Validity :

وسمي أيضاً صدق التكوين الفرضي أو صدق المفهوم ويقصد به مدى تجانس العبارات مع المفهوم المراد قياسه،^(٣) ويعتمد صدق البناء على التطبيق التجريبي لذا فهو من

^١-(op.cit) Blom B.S. and others ، 1981 ، P126.

^٢- Tyler.L.E& Walsh.W.B.Test and measurement ، 3rded ، Newjersy. Englewood، Cliffs ،Prentice -Hall .1979 ، P.29.

^٣- Gay.L.R: Educational Evaluation Measurement ، Ohio ،Charles Lse ،Merrill Publishing Company ،1986 ، P.168.

المؤشرات المهمة للصدق ، وللتحقق من مدى توافره من مقياس هذه الدراسة تم استخدام طريقتين القوة التمييزية والاتساق الداخلي وكالاتي :

أ- القوة التمييزية للعبارات Items of Diskimation :

هي طريقة إحصائية تعتمد على قدرة كل عبارة أن تميز بين الأشخاص الذين يحصلون على درجات عالية والأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة وللتحقق من ذلك تم تطبيق المقياس بعباراته على عينة البناء البالغة (٦٠) شخص وحساب الدرجة الكلية لكل إستمارة وبعدها ترتب درجات الإجابات بصورة تنازلية وتم تحديد نسبة (٢٧٪) من الدرجات العليا والنسبة نفسها من الدرجات الدنيا ثم تخضع درجات المجموعتين للتحليل الإحصائي لعينتين مستقلتين للتعرف على القوة التمييزية للعبارات (T.test) وباستخدام الاختبار التائي وتبيان قدرة جميع عبارات المقياس على التمييز بين الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات واطنة عند مستوى خطأ (٠,٠٥) .

الجدول (٢)

يبين المؤشرات الإحصائية للقوة التمييزية لعبارات مقياس اخلاقيات العمل

رقم العبارة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة ت المحسوبة	المعنوية الحقيقية	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س			
1-	0.815	3.43	٠,٥٧٣	٤,٤٦	7.647	٠,٠٠٠	مميزة
2-	٠,٩٣٨	٢,٦٣	٠,٧٧١	٤,٥٠	11.323	٠,٠٠٠	مميزة
3-	1.163	2.93	١,١٨٨	٣,٨٥	4.092	٠,٠٠٠	مميزة
4-	١,٠٢٢	٢,٨٩	٠,٦٧٧	٤,٣٥	8.770	٠,٠٠٠	مميزة
5-	١,١٠٠	٢,٨٧	٠,٧٦٩	٤,٤٤	8.620	٠,٠٠٠	مميزة
6-	٠,٨٦٩	٣,٠٠	٠,٥٨٨	٤,٦٥	11.546	٠,٠٠٠	مميزة
7-	١,٠١٧	٢,٩٤	٠,٥٢٩	٤,٦١	10.682	٠,٠٠٠	مميزة
8-	٠,٨٩٤	٢,٧٤	٠,٥٦٧	٤,٥٩	12.853	٠,٠٠٠	مميزة
9-	٠,٧٨٤	٣,٣٧	١,٠٢٩	٤,١٣	4.313	٠,٠٠٠	مميزة
10-	٠,٦٣٦	٣,٥٤	٠,٥٧٠	٤,٥٧	8.926	٠,٠٠٠	مميزة
11-	٠,٥٥٥	٣,٣٥	٠,٤٤٢	٤,٧٤	14.384	٠,٠٠٠	مميزة
12-	١,١٤٧	٣,٠٧	٠,٦٦٦	٤,٥٢	8.005	٠,٠٠٠	مميزة
13-	٠,٩٦٠	٢,٨٥	٠,٧٨١	٤,٣٥	8.909	٠,٠٠٠	مميزة
14-	٠,٥٥٥	٣,٣٥	٠,٤٤٢	٤,٧٤	14.384	٠,٠٠٠	مميزة
15-	٠,٥٤٩	٣,٣٣	٠,٤٤٢	٤,٧٤	14.662	٠,٠٠٠	مميزة
16-	١,٠٤٢	٣,٥٠	٠,٧٨١	٤,٣٥	4.809	٠,٠٠٠	مميزة
17-	٠,٥٥٥	٣,٣٥	٠,٤٣٢	٤,٧٦	14.714	٠,٠٠٠	مميزة
18-	٠,٨٠٨	٣,٦٣	٠,٨٨٩	٤,٢٤	3.739	٠,٠٠٠	مميزة
19-	٠,٦٣٤	٣,٤٤	٠,٥٩٩	٤,٥٩	9.667	٠,٠٠٠	مميزة
20-	٠,٥٥٥	٣,٣٥	٠,٥٠٠	٤,٧٠	13.299	٠,٠٠٠	مميزة
21-	٠,٥٦٠	٣,٣٧	٠,٤٩٢	٤,٧٢	13.332	٠,٠٠٠	مميزة

22-	3,28	0,685	4,48	0,574	9.899	0,000	مميزة
23-	3,52	0,795	4,59	0,533	8.249	0,000	مميزة
24-	3,56	0,718	4,24	0,845	4.539	0,000	مميزة
25-	3,41	0,790	4,50	0,575	8.222	0,000	مميزة
26-	3,35	0,555	4,76	0,432	14.714	0,022	مميزة
27-	3,09	0,937	4,22	0,839	6.599	0,009	مميزة
28-	3,35	0,555	4,72	0,492	13.579	0,000	مميزة
29-	3,43	0,815	4,46	0,573	7.647	0,000	مميزة
30-	2,63	0,938	4,50	0,771	11.323	0,000	مميزة
31-	2,93	1,163	3,89	1,192	4.248	0,000	مميزة
32-	2,89	1,022	4,33	0,673	8.676	0,000	مميزة
33-	2,87	1,100	4,48	0,746	8.910	0,000	مميزة
34-	3,00	0,869	4,67	0,583	11.708	0,000	مميزة
35-	2,94	1,017	4,65	0,482	11.123	0,000	مميزة
36-	2,74	0,894	4,59	0,567	12.853	0,000	مميزة

علوم الرياضة

• معنوي عند مستوى دلالة (0,05%)

الجدول (3)

المؤشرات الإحصائية للقوة التمييزية لعبارات مقياس السلوك الجازم

رقم العبارة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة ت المحسوبة	المعنوية الحقيقية	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س			
1-	834.	3.39	4,44	572.	-7.673	0,000	مميزة
2-	0,899	2,61	4,50	0,771	-11.721	0,000	مميزة
3-	1,170	2,91	3.93	1.163	-4.537	0,000	مميزة
4-	0,986	2,83	4,30	0,690	-8.933	0,000	مميزة
5-	1,132	2,96	4,48	0,746	-8.231	0,000	مميزة
6-	0,910	3,04	4,61	0,627	-10.464	0,000	مميزة
7-	1,014	2,91	4,57	0,536	-10.677	0,000	مميزة
8-	0,894	2,74	4,56	0,604	-12.360	0,000	مميزة
9-	0,801	3,33	4,20	0,979	-5.058	0,000	مميزة
10-	0,606	3,52	4,59	0,567	-9.509	0,000	مميزة

11-	3,37	0,060	4,74	0,442	-14.119	0,000	مميزة
12-	3,20	1,053	4,57	0,602	-8.303	0,000	مميزة
13-	2,89	1,003	4,39	0,712	-8.962	0,000	مميزة
14-	3,37	0,060	4,74	0,442	-14.119	0,000	مميزة
15-	3,35	0,055	4,74	0,442	-14.384	0,000	مميزة
16-	3,50	1,042	4,33	0,702	-4.766	0,000	مميزة
17-	3,41	0,099	4,76	0,432	-13.451	0,000	مميزة
18-	3,63	0,808	4,22	0,883	-3.638	0,000	مميزة
19-	3,48	0,637	4,61	0,064	-9.763	0,000	مميزة
20-	3,41	0,099	4,72	0,492	-12.460	0,000	مميزة

• معنوي عند مستوى دلالة (0,05) (%)

Items Consistency: ب-الاتساق الداخلي للعبارات

ويعني التحقق من مدى تجانس عبارات المقياس في قياس الظاهرة أو المفهوم المطلوب قياسه ومن أجل التحقق أن عبارات مقياس هذه الدراسة تتصف بالاتساق والتجانس تم استخراج علاقة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس وذلك من خلال معامل الارتباط البسيط لبيرسون لأفراد عينة البحث ، وتبين أن جميع العبارات لها علاقة ارتباط معنوية بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى خطأ (0,05) .

جدول (٤)

يبين معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس اخلاقيات العمل

ت	معامل الارتباط البسيط	المعنوية الحقيقية	الدلالة
1-	0,482	0,000	معنوي
2-	0,613	0,000	معنوي
3-	0,375	0,000	معنوي
4-	0,594	0,000	معنوي
5-	0,598	0,000	معنوي
6-	0,587	0,000	معنوي



الرقم الدولي: ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032

مجلة علوم الرياضة
العدد الثلاثون

معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٣٤	7-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٣٥	8-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٦٠	9-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥٣٦	10-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٣٧	11-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥٧٦	12-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥١١	13-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٣٢	14-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٤٥	15-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢٧٦	16-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٤٨	17-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢١٠	18-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٩٥	19-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦١٦	20-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦١٢	21-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٩٥	22-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٣٨	23-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٨٢	24-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٤٢	25-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٤٣	26-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٤٩	27-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٢٢	28-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٨٢	29-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦١٣	30-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٨٤	31-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥٩٠	32-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٠٨	33-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥٩١	34-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٤٤	35-
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٦٣٥	36-

الجدول (٥)

يبين معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس السلوك الجازم .

ت	معامل الارتباط البسيط	المعنوية الحقيقية	الدلالة
1-	٠,٤٧٢	٠,٠٠٠	معنوي
2-	٠,٥٩٠	٠,٠٠٠	معنوي
3-	٠,٣٧٨	٠,٠٠٠	معنوي
4-	٠,٥٥٠	٠,٠٠٠	معنوي
5-	٠,٥٥٧	٠,٠٠٠	معنوي
6-	٠,٥٧٣	٠,٠٠٠	معنوي
7-	٠,٦٢١	٠,٠٠٠	معنوي
8-	٠,٥٩٦	٠,٠٠٠	معنوي
9-	٠,٤١٩	٠,٠٠٠	معنوي
10-	٠,٥١٩	٠,٠٠٠	معنوي
11-	٠,٦٩٥	٠,٠٠٠	معنوي
12-	٠,٥٢٢	٠,٠٠٠	معنوي
13-	٠,٥١٥	٠,٠٠٠	معنوي
14-	٠,٦٨٩	٠,٠٠٠	معنوي
15-	٠,٧٠٢	٠,٠٠٠	معنوي
16-	٠,٢٩١	٠,٠٠٠	معنوي
17-	٠,٦٩٢	٠,٠٠٠	معنوي
18-	٠,٢٣٤	٠,٠٠٠	معنوي
19-	٠,٥١٥	٠,٠٠٠	معنوي
20-	٠,٦٦٥	٠,٠٠٠	معنوي

٣-٤-٢-٧-٢ الثبات:

إستكمالاً للأسس العلمية التي يجب أن يتصف بها كل مقياس قام الباحث بإيجاد ثباته كونه من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها في المقياس والثبات يعني " دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك (، أن هدف الثبات هو تقدير أخطاء المقياس والعمل Murphy الفرد (1) ويذكر مورفي) على تقليلها إن وجدت ، (2) وللتحقق أن مقياس هذه الدراسة يتصف بالثبات قام الباحث باستخدام الطرائق الآتية:

^١ - فؤاد أبو حطب وآخرون ؛ التقويم النفسي ، ط٣: (بالقاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٧) ص ١٠١ .

^٢ - Murphy، R، Psychology testing principles and application ، K:Hall ،New York ، international، 1988، p.63.

Alpha Cronbach: ١-طريقة الفا كرونباخ:

إن هذه الطريقة من أكثر الطرائق إستخداما في قياس ثبات المقاييس وتعتمد على اتساق أداء الأفراد من عبارة الى أخرى ،^(١) ولأيجاد ثبات المقاييس بهذه الطريقة تم تطبيق المقياس بعباراته على عينة الاستطلاع البالغة (١٠) مدربين وتبين ان قيمة معامل الثبات قد بلغت (٠,٧٩) لمقياس اخلاقيات العمل (٠,٩٠) و لمقياس السلوك الجازم عند مستوى دلالة (٠,٠٥).و

٢-طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس إلى جزئين أو قسمين متساويين بعدد العبارات الجزء الأول يشتمل العبارات الفردية والجزء الثاني العبارات الزوجية اذ قام الباحث بهذا الإجراء لعبارات المقاييس اعتمادا على نتائج عينة الاستطلاع البالغة (١٣) مدرب وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الجزئين وتبين معامل الثبات وقد ظهرت النصفية (٠,٩٢٨) ، (٠,٥٧٢) لأن هذه القيمة تمثل نصف معامل الثبات لذا يجب تصحيحه ليمثل الثبات الكلي للمقياس ولتحقيق ذلك تم استخدام معادلة جيثمان لعدم تساوي القيم وقد ظهرت (٠,٩٩٣) ويعد معدل ثبات عال لمقياس اخلاقيات العمل ، اما فيما يخص مقياس السلوك الجازم فقد ظهرت قيم الثبات النصفية (٠,٧٩٤) (٠,٨١٣) ولأن هذه القيمة تمثل نصف معامل الثبات لذا يجب تصحيحه ليمثل الثبات الكلي للمقياس ولتحقيق ذلك تم استخدام معادلة جيثمان لعدم تساوي القيم وقد ظهرت (٠,٦٩٤) ويعد معدل ثبات عال.

٣-٤-٢-٧-٣ الموضوعية:

امتاز المقاييس بأن فقراتها صيغت بطريقة الاختيار من البدائل الخمس المتعددة إذ لا تقبل إجابتين ، وليس فيها فقرات ذات الإجابة المقالية (المفتوحة) ولا يتأثر التصحيح بذاتية المصحح، إذ يذكر (محمد نصر الدين رضوان) " أن مصطلح الموضوعية يعني موضوعية درجة أداة القياس عندما يقوم شخصان (محكمان) أو أكثر بتقدير درجة أي مقياس يطبق على أي مفحوص واحد في أوقات مختلفة " (٢).

٣-٤-٢-٨ المقاييس بصورتها النهائية:

بعد الإجراءات التي مر ذكرها تكون مقياسي (اخلاقيات العمل والسلوك الجازم لمدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية والرياضة) قد تم إعدادهما وأصبح بصورتها النهائية يتكونان من (٣٦) عبارة لمقياس اخلاقيات العمل موزعة على (٧) محاور وكانت أعلى درجة له (١٨٠) لمقياس اخلاقيات العمل وأدنى درجة هي (٣٦) والوسط الفرضي أو درجة الحياد هي (١٠٨) لمقياس اخلاقيات العمل اما مقياس السلوك الجازم فتوزع على (٤) محاور ب(٢٠) عبارة وأن أعلى درجة يحصل عليها الشخص هي (١٠٠) لمقياس اخلاقيات العمل وأدنى درجة هي (٢٠) والوسط الفرضي أو درجة الحياد هي (٦٠)

٣-٤-٣ التجربة الرئيسية:

بعد الاجراءات الانفة الذكر قام الباحث بإجراء تطبيق المقاييس

^١ - روبرت ثورندايك و اليزابيث هيجن ؛ القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة عبد الله الكيلاني و عبد الرحمن عدس ، ط٤ : (عمان ، مركز الكتب الاردني ، ١٩٨٩) ص ٧٩.

^٢ - محمد نصر الدين رضوان؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية : القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٦ . ص ١٦٧.

- ١- مقياس اخلاقيات العمل لدى مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية والرياضة (١٠٠) مدرب.
- ٢- مقياس السلوك الجازم لدى مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية والرياضة (١٠٠) مدرب.
- وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث.
- ٣- ٥ الوسائل الأحصائية:
(تم استخراج الوسائل الأحصائية الآتية في هذه spss استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية) الدراسة.
- (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - النسبة المئوية - معامل الارتباط البسيط - معامل الارتباط سبيرمان - معادلة جيتمان - اختبار T للعينات المستقلة - معامل الالتواء - معادلة الفا كرونباخ - الوسط الفرضي - معادلة الدرجة الزائفة)
- ٣- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها :
١-٣ عرض وتحليل نتائج مقياس اخلاقيات العمل:
١-٣-١ عرض نتائج الاوساط الحسابية والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس السلوك الجازم لعينة البحث :
الجدول (٦)
يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس السلوك الجازم

العدد	الوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفرضي	القيمة التائية	sig	دلالة الفرق
٦٠	٧٠,٩٤	٥,٨٨١	٦٠	١٨,٦٠٣	٠,٠٠٠	معنوي

(ودرجة حرية (ن-١) = ٠.٠٥.٩٩ معنوي >

من خلال الاطلاع على الجدول (٦) نلاحظ معنوية القيم وذلك من خلال مقارنة الوسط الحسابي البالغ (٧٠,٩٤) مع الوسط الفرضي البالغ (٦٠) وظهور معنوية القيمة التائية البالغة (١٨,٦٠٣) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على ان مدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية والرياضة يتمتعون بالالتزام تنظيمي جيد.

الجدول (٧)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس اخلاقيات العمل

العدد	الوسط الحسابي للعينه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفرضي	القيمة التائية	sig	دلالة الفرق
٦٠	١٢٣,٦٥	١١,٥٥٨	١٠٨	١٣,٥٤١	٠,٠٠٠	معنوي

(ودرجة حرية (ن-١) = 0.05.٩٩ معنوي >)

٢-

٣- عرض نتائج الارتباطات فيما بين اخلاقيات العمل و السلوك الجازم لمدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية:

الجدول (٨)

يبين الوسط الحسابي ونتائج قيم معامل الارتباط ومستوى الدلالة لمقياس اخلاقيات العمل والسلوك الجازم لمدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية:

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحتسبة	sig	الدلالة
السلوك الجازم	١٢٣,٦٥	١١,٥٥٨	٠,٩٩٣	0٠,٠٠	معنوي
اخلاقيات العمل	٧٠,٩٤	٥,٨٨١			

(ودرجة حرية (ن-٢) = 0.05.٩٨ معنوي >)

من خلال الاطلاع على الجدول (١٦) نلاحظ معنوية القيم وذلك من خلال مقارنة الوسط الحسابي البالغ (١٢٣,٦٥) ل اخلاقيات وكان الوسط الحسابي للالتزام (٧٠,٩٤) وظهور معنوية القيمة الارتباط البالغة (٠,٩٩٣) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) .

٢-٣ مناقشة النتائج:

من خلال الاطلاع على الجدول (٦) نلاحظ ان مستوى السلوك الجازم لمدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية كان عاليا ، ويعزو الباحث هذه النتائج الى ان العمل في مؤسسة تعليمية للمدرب تعتمد بالدرجة الاساس على التزامه في الحضور وانجاز الواجبات الموكلة اليه وبذلك يظهر السلوك الجازم للمدرب من خلال العمل بجد واخلاص ومنها ما يجعله يهتم بتأدية واجباته بتفاني واخلاص وسيتخذ عمله طابع النشاط و روح التعاون بين اللاعبين " أن من اهم نقاط تطوير السلوك الجازم هي ايجاد روح التعاون بين اعضاء المنظمة "(1) كذلك فإن عملية تنظيم عمل المدرب ومكافاتهم نتيجة اخلاصهم او انجازهم للعمل بشكل جيد وسريع او مكافأ دورية تعطى لهم سوف ترفع من دافعتهم نحو العمل وبالتالي ستعمل هذه المكافآت على تطوير ورفع مستوى السلوك الجازم لديهم وهذا يحافظ على مستوى الجامعة ويحقق اهدافها .

مجلة

من خلال الاطلاع على الجدول (٨) يتبين مستوى اخلاقيات العمل السائد لمدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية كان عاليا وقد ظهر ان المستوى اخلاقيات العمل هو بالمستوى جيد وذلك من خلال قيمة الوسط الحسابي التي ظهر لنا يعزوها الباحث هذا الى العديد من الاخلاقيات والتي تعد مبادئ اساسية للمدرب تأتي في مقدمتها الدافع الذاتي شخصي فالمدرب يعمل في اغلب الاحيان على وفق ما يمتلكه من ضمير اخلاقي تجاه عمله ويحاول عدم التقصير فيه على الرغم من الضغوطات التي يواجهها وهناك حرص ومتابعة ومراقبة من قبل المسؤولين تزيد من حرصه على العمل والاداء الجيد وكذلك ستدعم اخلاقيات عمل بقية المدربين الذي يحرصون على الاجتهاد في العمل وتحقيق اهداف الرياضة الجامعية

من خلال الاطلاع على الجدول (٨) نلاحظ معنوية الارتباط لمقياس السلوك الجازم لمدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية واخلاقيات العمل ويعزو الباحث هذه النتائج الى ان عندما يكون التدريب كوظيفة تعتمد بالدرجة الاساس على التزام المدرب في الحضور وانجاز الواجبات الموكلة اليه وتظهر اسباب السلوك الجازم وهذه ما تجعل المدرب يعمل بجد واخلاص ولذلك من الاهمية ان نجعل الادارة العليا للمدرب يشعر انه مرحب به وأن توجد روح التعاون بينه المدرب وبين مروسية " أن من اهم نقاط تطوير السلوك الجازم هي ايجاد روح التعاون بين اعضاء المنظمة "(2) مع اشراك المدرب في بعض القرارات المهمة التي تخص عمله كمدرب ومكافاتهم نتيجة اخلاصهم او انجازهم للعمل بشكل جيد وسريع او مكافأ

١ - محمود سليمان العميان، مصدر سبق ذكره، ص ١٩٠.

٢ - محمود سليمان العميان، مصدر سبق ذكره، ص ١٩٠.

دورية تعطى لهم سوف ترفع من دافعتهم وبالتالي ستعمل هذه المكافآت على تطوير ورفع مستوى السلوك الجازم لديهم وهذا يرفع من مستوى ادائه وانجازه ويحقق اهدافها الجامعة

ان معنوية الارتباط بين متغيري البحث السلوك الجازم اخلاقيات العمل لمدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية تساعد على رفع مستواه الاداء فما يمكن ان يعمل الفرد او المدرب بأخلاص وتفاني فمن كان يعمل من تلقاء نفسه بجد واجتهاد ويحاول ان ينهض بالرياضة الجامعية الى مستوى اعلى لكونه يؤمن بأهدافها ويتمنى تحقيق نتائج عالية لها ولهذا فان عمله بأتقان والتزامه فيها يجعل من المدرب يعيش اجواء اجتماعية رياضية اكثر من غيره فكلما زادت اخلاقيات العمل كلما زاد مستوى السلوك الجازم لديهم اذ يذكر (احمد يوسف) ان " كلما زاد التفاعل الاجتماعي بين الافراد زاد ارتباطهم النفسي بالمنظمة ويزيد من السلوك الجازم " (1).

وترتبط المفاهيم المبحوثة من جهات عديدة الا ان ابرزها توفير بيئة تساعد المدرب على الانسجام في عمله وتحسين مستوى انجازه لها من خلال المكافآت وكتب الشكر لحسن عمله وخلقه وتشجيعه على العطاء المتزايد والعمل الدؤوب في المستقبل وتحقيق نتائج جيدة والعمل بالاخلاق ورعاية تلك من قبل المسؤولين تجعل من المدرب يفيض عطاء وخلق في عمله إذ ان الاخلاق هي " مجموعة من القواعد والاسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، وناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة العاملين معه من زملاء ورؤساء ومروسين " (2)

٥- الاستنتاجات والتوصيات :

٥-١ الاستنتاجات :

على ضوء نتائج البحث الذي توصل اليه الباحث استنتج الاتي :

١. قدرة مقياسي اخلاقيات العمل الاداري والسلوك الجازم على قياس ما وضع من اجله وهو قياس اخلاقيات العمل الاداري والسلوك الجازم لمدربي شعبة الانشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية .

١ - احمد يوسف دودين ، مصدر سبق ذكره ، ص ١٨٧.

٢ - شوقي ناجي جواد ، مصدر سبق ذكره، ص ١٦٩.



الرقم الدولي: ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032

مجلة علوم الرياضة
العدد الثلاثون

٢. امتلاك مدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية اخلاقيات العمل بما يتناسب مع طبيعة عملها .

٣. امتلاك مدربي شعبة الأنشطة الرياضية في الجامعة المستنصرية السلوك الجازم بمستوى عالي

٤. ظهور علاقة ايجابية فيما بين متغيري اخلاقيات العمل والسلوك الجازم مما يدل على تأثير بعضها وضروري لتطور عمل المدربين في الرياضة الجامعية

٢-٥ التوصيات :

على ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث يوصي بالتوصيات الاتية :

١. نشر الوعي الاخلاقي والسلوكي بين المدربين وحثهم على العمل بضمير واجتهاد من اجل الرقي بالرياضة الجامعية .
٢. اهتمام الادارة العليا في الوزارة بالمدرّب وتلبية حاجات الضرورية حتى لا يكن هناك اي رد فعل غير لائق تجاه العمل الموكّل اليهم.
٣. تسليط الضوء على المدربين الناجحين والعاملين وفق اخلاقيات العمل والتزامهم في عملهم وتخصيص المكافآت لهم .
٤. عدم ارباك المبدعين ودعمهم معنوياً ومادياً ان تطلب الامر وذلك لتشجيع .
٥. وضع المدربين الاكفاء في مواقع المسؤولية لغرض رفع كفاءة الرياضة الجامعية .
٦. اجراء بحوث مشابهة لعينات واقسام مختلفة تتضمن اخلاقيات العمل والسلوك الجازم .

المصادر:

صالح ابو جادو . علم النفس التربوي ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 1
٢٠٠٠ ،

الربيعي، علي جابر . اخلاقيات العمل ، بغداد : دار الشؤون الثقافية العامة 1
٢٠١٦. ص١١٨-

ملحق (١)
مقياس السلوك الجازم

ت	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	اتصرف بعصبية عندما يكون فريقا خاسرا .				
٢	أحاول الابتعاد عن المنافس الذي يلعب بخشونة وعنف .				
٣	بعض زملائي يصفونني بأنني لاعب لأخشى الاحتكاك البدني مع المنافسين .				
٤	الدفاع هو أحسن وسيلة للهجوم .				
٥	أتجنب تحدي المنافسين الذين يتميزون بالعنف في اللعب .				
٦	لأستسلم بسهولة عندما يسوء الموقف أثناء اللعب .				
٧	أميل إلى تحدي المنافسين الذين يتميزون بالمستوى العالي .				
٨	يتملكني الخوف من المنافس الذي يغلب عليه طابع الخشونة في اللعب .				
٩	عندما تسوء الأمور في المباراة فإنني أكافح بأقصى ما أستطيع .				
١٠	حتى عندما أنهزم بفارق كبير فإنني لأستسلم بسهولة .				
١١	بعض زملائي يصفونني بأنني لاعب مسالم .				
١٢	لأخشى اللعب الذي يتميز بالعنف والخشونة .				
١٣	أحاول أن أتجنب الاحتكاك بالمنافس لأنني أخشى الإصابة .				
١٤	الهجوم هو أحسن وسيلة للدفاع .				
١٥	بعض زملائي يصفونني بأنني أتميز باللعب الرجولي				
١٦	أحزن بشدة عندما يصاب منافسي نتيجة إحتكاكي به				
١٧	لا أفضل الاشتراك في منافسة ضد منافسين على درجة كبيرة من الاحتكاك البدني العنيف .				
١٨	يعجبني اللعب الهجومي بدرجة أكبر من اللعب الدفاعي .				
١٩	في المنافسة الرياضية أكافح بأقصى ما أستطيع من جهد حتى ولو كنت مهزوماً .				
٢٠	الكثير من زملائي يصفونني بأن لعبي يتميز باللعب النظيف .				

الملحق (٢)

ت	والعبارات	موافق بشدة	موافق	احياناً	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	أحافظ على الاموال من الهدر العام لانها ملك الشعب.					
2-	يجب ان تصل المكافآت الى المدربين المجدين في عملهم دون تمييز .					
3-	النزاهة مجرد مثاليات في مجتمعنا لا حاجة لنا بها .					
4-	الاستخدام السليم والمراعي لممتلكات المؤسسة من الاسس التي يجب ان يهتم بها المدربين .					
5-	المصلحة العامة هي الهدف الاسمي للمؤسسة.					
6-	تقويم المدربين على اساس الانجاز لهو شيء منصف لنا .					
7-	مهما بذلنا من جهد ستظهر الاخطاء في العمل ولذلك من الطبيعي تحمل مسؤولية الخطأ الذي يقع .					
8-	ابذل جهدي لكل عمل اكلف به					
9-	اتباحت مع المرؤوسين ورؤساء القسم من اجل اعداد وتطوير اهداف المؤسسة .					
10-	عدم توفير مستوى راقى من الخدمات داخل الاقسام والشعب وانما الاعتماد على الحلول الخاصة بالمدربين انفسهم					
11-	اسعى الى تحقيق منافع زملائي					
12-	التصرف وفق التقاليد الاجتماعية لا يناسب وظيفتي وموقعي فيها .					
13-	اجيز لنفسي وقتاً للراحة اضعه بنفسه حين اشعر بالتعب					
14-	انجز عملي بما يناسب المصلحة العامة والشخصية على حد سواء .					
15-	اتميز بحفاظتي على سرية المعلومات لكونها تمس سمعتي الخاصة اكثر من مصلحة العمل وصاحب الشأن فيها.					
16-	احسن استعمال ما وكل الي من صلاحية بكل ضمير حي دون تمييز .					
17-	قول الصدق بما يجلب من متاعب وخلافات هو الاسلام من وجهة نظري.					
18-	التعامل بيني وبين زملائي يتسم بالصدق دائماً .					

19-	الكلام المراوغ والتصرفات المبهمة تتواجد في بعض الاحيان لدى بعض المدربين.			
20-	انتاقش مع زملائي بخصوص الاخطاء بكل صراحة ووضوح.			
21-	يؤثر التضليل من القول على كفاية عملنا في الدائرة			
22-	احاول ان احكم بعد التمحص في المشكلة التي طرأت وذلك لتجنب اي ظلم في المشكلة .			
23-	ان السيطرة على انفعالاتي هي اول خطوة اتخذها بعد سماعي لاي مشكلة تطرأ			
24-	احترم الرأي والرأي الآخر لكون عقولنا تفكر بطرق مختلفة ولذلك تختلف اوجه النظر .			
25-	الجأ في بعض الاحيان الى الانتقام او محاول التقليل ممن يخالفني الرأي لكون تفكيره غير منطقي بالنسبة لي.			
26-	اتجنب الخوض في الاحاديث حول المشكلات التي تحدث خوفاً من اعطائها حجماً اكبر			
27-	اتبادل العلاقات الطيبة مع كافة المدربين في العمل.			
28-	تطراً الكثير من المشكلات المختلفة ولكن نضع بالحسبان الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمدربين			
29-	امتلك علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي.			
30-	لدي ايمان بأن العلاقات الطيبة بين المدربين تنجز الاعمال بصورة افضل وتحقق الاهداف بطريقة اسرع.			
31-	التعامل مع رؤ سائي وزملائي بأخوة لإنجاح العمل .			
32-	انا مستعد لقول الحق مهما كانت عواقبه			
33-	اتجنب فرض اوامري وأرائي بالقوة .			
34-	اتمتع بالصراحة لقول رأي الحقيقة وبحضور الجميع .			
35-	ان ممارسة الديمقراطية داخل مؤسسة العمل تعطي افضلية لنتائج اكثر مرغوبة			
36-	قد تعطي مخالفة الاوامر عواقب وخيمة ولكنني على استعداد لو كانت فيها مصلحة اكبر للمؤسسة او المحتاجين.			