

ادارة المعرفة وعلاقتها باخلاقيات العمل لدى مشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديریات العامة لتربیات بغداد

أ.د. نتصار عويد علي      أ.د. منال عبود عبد المجيد      م.م. شذى عبد الحافظ إسماعيل  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات - جامعة بغداد

#### ملخص البحث

هدف البحث الى معرفة العلاقة بين إدارة المعرفة وأخلاقيات العمل لمشرفي اختصاص التربية الرياضية. واستعملت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة طبيعة الدراسة، وحدد مجتمع البحث بمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديریات العامة لتربیات بغداد، ومن كلا الجنسين (ذكور/إناث) للعام الدراسي (2014-2015) والبالغ عددهم (32) مشرف ومشرفة تربية رياضية موزعين على (6) مديريات عامة لتربیات بغداد . واستنتجت الباحثة إن ادارة المعرفة لها دور وعلاقة في تحسين اخلاقيات العمل لافراد عينة البحث . واوصت الباحثة بالاهتمام بادارة المعرفة لمشرفي الاختصاص التربية الرياضية لما لها من دور في اخلاقيات العمل لدى افراد عينة البحث داخل المؤسسة.

#### **Managing the cognition and its relation with the morals of sport education supervisors in the general directorates of Baghdad education**

**Assist. Dr. Intisar Auwayd Ali**  
**, Assist. Dr. Manal Abbood AbdulHameed**  
**, Instructor: Shatha Abdul Hafudh Ismael,**  
**College of Physical education and sport Sciences for girls / Baghdad University**  
**Abstract**

The current research 's goal is to know the relationship between the cognition management and morals of sport education supervisors . The researcher has used descriptive method ( surveying method) for being suitable to the nature of the study. The society of the research has specified sport education 's supervisors in the general directorates of Baghdad educations for both genders for the academic year 2014-2015 ,their number amounted 32 male and female supervisors distributed on 6 directorates of Baghdad Educations . The researcher has concluded that the cognition management has a role and relation in improving the morals of the research 's sample,. She has recommended to hugely concern over cognition management for sport education supervisors since having an essential role in the morals of the sample 's individuals inside the institution.

## الباب الأول

### 1- التعريف بالبحث

#### 1-1- مقدمة البحث وأهميته

يعد الإشراف عنصر من عناصر العملية الإدارية والذي يرمي إلى الارتقاء بالأداء والمستوى الوظيفي (المهني) المتميز للمعلمين والمدرسين بالتقويم والتوجيه على أساس التعاون والثقة المتبادلة وحسن المعاملة والخلق المهني بعيداً عن التعسف والاستبداد والدكتاتورية لخلق ظروف نفسية جيدة تشجع المعلمين والمدرسين على الاستمرار بالعمل بإخلاص وتفاني وتطوير كفاياتهم وزيادة نتاجهم العلمي والعملية .

ويعد المشرف محور الارتكاز في تحقيق الأهداف التربوية التي يتبناها النظام التعليمي , إذ أصبح بالإمكان القول إن إدارة المعرفة الفجر الجديد في عالم الإدارة على اعتبار إن إدارة المعرفة موضوع حديث نسبياً يعود ظهوره في أدبيات الإدارة إلى التسعينيات من القرن المنصرم بعد أن أصبحت المعرفة أساس المنافسة والإبداع والبقاء فالعقل البشري يحول البيانات والمعلومات إلى معرفة وذلك ما يتطلب التحلي بأخلاقيات العمل التي تعكس نوعاً من الشفافية في العمل و الالتزام العالي بقواعد الأداء والنزاهة<sup>(1)</sup> .

أننا نعيش اليوم عصر الماديات كما يقال والذي يتميز بالتخلي عن الأخلاق والمثل العليا واندثار القيم والمعايير الأخلاقية إلى حد ما ليحل محلها قيم وأخلاقيات جديدة تتمثل بقبول الرشوة وسوء استغلال الأموال والمحسوبية والحصول على المادة بأية وسيلة , ولاشك أن تقدم المجتمعات لا يعتمد على إمكاناتها المادية والتكنولوجية فقط , بقدر ما يعتمد أولاً وقبل كل شيء على إمكاناتها ومواردها البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية<sup>(2)</sup> . لقد احتلت أخلاقيات العمل موقع الصدارة في أدبيات الإدارة المعاصرة نتيجة نقشي الفساد الإداري وتفاقم أضراره المادية والمعنوية ونتيجة لتدهور الالتزام والقصور في التوعية

(1) حسين عجلان حسن : إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال , ط1 , إثراء للنشر والتوزيع , عمان , 2008, ص15 .

(2) جاسم محمد الذهبي : أخلاقيات الوظيفة العامة أهميتها للفرد والمنظمة والمجتمع , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , كلية الإدارة والاقتصاد , جامعة بغداد , 1999 , ص265 .

والتدريب في مجال أخلاقيات العمل<sup>(1)</sup>، إذ يلاحظ في أغلب الكتابات المعاصرة وخاصة الغربية منها تخصيص الجزء الكبير الذي يعنى بالأخلاق (Ethics) والتصرفات (Conducts) بما يتعلق بأداء العمل والإدارة العامة .

ونتيجة لهذه الأهمية بدأت بعض الدول بإنشاء وكالات ومؤسسات متخصصة في مجال الأخلاقيات تعمل على نشر الوعي التدريبي وتساعد أو تقوم بإعداد المدونات الأخلاقية وتتابع حالات الانحراف عنها في القطاعين العام والخاص.

فلم تجر دراسة سابقة في العراق تجمع بين متغيري الدراسة على هذه الفئة المهمة التي يتوقف عليها بدرجة عالية نجاح العملية التربوية في تحقيق أهدافها لقد حاولت هذه الدراسة إلقاء الضوء على متغيرين أساسيين في الميدان الإداري هما : أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة . ومن خلال هذه الدراسة يمكن تقصي العلاقات بينهما في قطاع التربية والتعليم لأنه هو الأجدر بالاهتمام بأخلاقيات العمل وإدارة المعرفة , كونه القطاع الأكثر احتكاكاً بالجوانب المعرفية و الأخلاقية .

أن الدور الذي يلعبه المشرف الاختصاص في إدارته ذو أهمية بالغة فلا بد أن يكون إدارياً ناجحاً وان يتمتع بقدرة ومهارة في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية وأن يكون ملماً بالقوانين والأنظمة وكفوء بما تحمله المهنة من جوانب علمية ومهنية وفنية . لذا فأن نجاح أو إخفاق مدرسي التربية الرياضية يعتمد على نوعية الإشراف والتوجيه والمتابعة من قبل مشرفي الاختصاص وان الارتقاء بمستوى أداء مشرف التربية الرياضية يؤدي إلى النهوض بالرياضة المدرسية . ومن هنا تكمن أهمية الدراسة الارتقاء بالمشرفين إلى الأداء المتفوق نتيجة الارتقاء بأخلاقيات العمل وحصولهم على المعرفة العالية في الإدارة الفعلية وبالتالي إيجاد العلاقة بينهما . حيث أن الإشراف التربوي جزء متمم لعملية التربية والتعليم ، وأحد العناصر المهمة فيها، لذا فإنه يحتاج باستمرار إلى البحث والدراسة للوقوف على ما وصل إليه في الواقع.

## 1-2 مشكلة البحث

من خلال خبرة الباحثة كونها مدرسه في إحدى المدارس العراقية وفي محافظة بغداد على الخصوص وجدت إن هناك تلكؤ في الأداء المهني في المؤسسة التربوية الرياضية لذا ارتأت إن تقوم بدراسة الجانب الأخلاقي والمعرفي وخاصة في وضعنا الراهن الذي يشهد حرباً تستهدف كل

(1) نجم عبود نجم : أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، ط2 ، الوراق للنشر والتوزيع

عمان ، 2006 ، ص11 .

### مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (2016-6-30)

البنى التحتية والأخلاقية والاجتماعية والثقافية والمعرفية ،والذي أدى إلى تفشي الفساد الإداري وصولاً إلى غياب الاهتمام بالثقافة التنظيمية والتأكيد على القيم وأنظمة المؤسسة التربوية والتي من شأنها رفع مستوى الممارسات الأخلاقية ومعالجة الإهمال الإداري والتنظيمي والمعرفي لدرس التربية البدنية والرياضة وما للدور الأخلاقي والمعرفي الذي يلعبه مجتمع الدراسة المتمثل بـ (مشرفي اختصاص التربية الرياضية) ونظراً لأهمية ودور التربية البدنية والرياضة في المدارس من الجانب التربوي . وبما أن المدرسة إحدى مؤسسات الدولة المهمة التي تسعى إلى بناء وتربية أجيال متلاحقة وظيفتهم بناء المجتمع في سبيل تقدمه ،رأت الباحثة أن تدرس موضوع أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة لمشرفي الاختصاص لاسيما وأنهم المسؤولون على مدرسي التربية الرياضية .

#### 1-3 أهداف البحث :-

- 1- التعرف على درجة عينة البحث في مقياس ادارة المعرفة .
- 2- التعرف على درجة عينة البحث في مقياس اخلاقيات العمل.
- 3- التعرف على العلاقة إدارة المعرفة بأخلاقيات العمل لمشرفي اختصاص التربية الرياضية.

#### 1-4 فرضية البحث :

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة المعرفة بأخلاقيات العمل لمشرفي اختصاص التربية الرياضية.

#### 1-5 مجالات البحث .:

1- 5- 1 المجال البشري : عينة من مشرفي الاختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد ومدارس التربية الرياضية في المدارس الثانوية والبالغ عددهم (32) مشرف .

1-5-2 المجال الزمني من 8-3-2015 إلى 3-5-2015 .

1-5-3 المجال المكاني: مديريات الإشراف التربوي الاختصاص المدارس (المتوسطة، الإعدادية ، الثانوية) .

## الباب الثاني

### 2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

#### 2-1 منهج البحث :

استعملت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة طبيعة الدراسة ، وعلى الرغم من أن الدراسات الوصفية " لاتدل على وجود علاقات سببية، إلا أنها قد تيسر التنبؤ عن السلوك في المستقبل ،اذ يهتم المنهج الوصفي بتحديد خصائص الموقف، وتصوير الوضع الراهن، وتحديد العلاقات بين الظواهر"<sup>(1)</sup> .

#### 2-2 مجتمع وعينة البحث:

حدد مجتمع البحث بمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد،ومن كلا الجنسين (ذكور/إناث) للعام الدراسي (2014 - 2015) والبالغ عددهم (32) مشرف ومشرفة تربية رياضية موزعين على (ست) مديريات عامة لتربية بغداد وكما مبين في الجدول (1) .

#### جدول (1)

يبين عدد مشرفي التربية الرياضية (ذكور/ إناث ) في كل مديرية تربية للعام الدراسي (2015/2014)

ت	مديريات التربية	عدد المشرفين	عدد المشرفات	المجموع
1	مديرية تربية الكرخ الأولى	4	5	9
2	مديرية تربية الكرخ الثانية	5	2	7
3	مديرية تربية الكرخ الثالثة	1	2	3
4	مديرية تربية الرصافة الأولى	3	2	5
5	مديرية تربية الرصافة الثانية	2	1	3
6	مديرية تربية الرصافة الثالثة	4	1	5
	المجموع	19	13	32

والعينة هي الجزء الذي يمثل مجتمع الأصل أو النموذج الذي يجري الباحث عليه مجمل عمله ; لذا اختيره مجتمع البحث بأكمله بعد استبعاد (مشرفين اثنين لاجراء التجربة الاستطلاعية عليهما) وبذلك يصبح عدد العينة (30) مشرف ومشرفة وبنسبة مئوية بلغت (93,75%)

(1) علي سموم : مبادئ الطرائق الاحصائية في التربية الرياضية ، بغداد ، مطبعة المهيم ، 2007، ص18.

## 2-3 الوسائل والادوات المستخدمة في البحث

- المصادر العربية والاجنبية .
- المقابلات الشخصية.
- شبكة المعلومات الدولية ( الانترنت ) .
- استمارات تسجيل وتفرغ البيانات .
- مقياسي ادارة المعرفة واخلاقيات العمل.
- فريق العمل المساعد.
- حاسبة الكترونية يدوية .

## 2-4 المقاييس المستعملة في البحث :

### 2-4-1 مقياس ادارة المعرفة :

تم استعمال مقياس ادارة المعرفة المعد من قبل ( شذى عبد الحافظ) وعلى البيئة العراقية , والذي يتضمن (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات كما في الجدول (2) والمقياس ذو تدرج خماسي (ليكرت) وله اسس سايكومترية وعلمية واجرى على عينات مماثلة في البيئة العراقية (1) كما في ملحق (1).

جدول (2) مجالات مقياس إدارة المعرفة

مجال إدارة المعرفة	عنوان المجال	عدد الفقرات
المجال الاول	المعرفة الضمنية	9 فقرات
المجال الثاني	المعرفة الظاهرية	7 فقرة
المجال الثالث	توليد واكتساب المعرفة	5 فقرة
المجال الرابع	خزن ونشر المعرفة	10 فقرة
المجال الخامس	تطبيق المعرفة	5 فقرة
المجموع	5 مجالات	36 فقرة

(1) شذى عبد الحافظ إسماعيل : بناء مقياس أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة وعلاقته بالأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد. (طروحة دكتوراه كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية جامعة بغداد، 2016). ص 134

## 2-4-1 مقياس اخلاقيات العمل :

تم استعمال مقياس اخلاقيات العمل المعد من قبل (شذى عبد الحافظ) وعلى البيئة العراقية , والذي يتضمن (52) فقرة موزعة على ستة مجالات كما في الجدول (3) والمقياس ذو تدرج خماسي (ليكرت) وله اسس سايكومترية وعلمية واجرى على عينات مماثلة في البيئة العراقية (1) كما في ملحق (2).

جدول (3) مجالات مقياس أخلاقيات العمل ومجالاته

مجال	عنوان المجال	عدد الفقرات
المجال الاول	الثقافة التنظيمية	9 فقرات
المجال الثاني	أنظمة المنظمة	7 فقرات
المجال الثالث	النزاهة	9 فقرات
المجال الرابع	تحمل المسؤولية	9 فقرات
المجال الخامس	البعد الإنساني	9 فقرات
المجال السادس	الشفافية	9 فقرات
المجموع	6 مجالات	52 فقرة

## 2-5 التجربة الاستطلاعية:

اجرت الباحثة تجربة استطلاعية على (2) مشرف من خارج عينة البحث في يوم 8-3-2015 لغرض تدريب فريق العمل المساعد ومعرفة كفاءتهم وتحديد واجباتهم . ومعرفة الوقت اللازم للاجابة على المقياسين , وتلافي الصعوبات التي قد تواجهه الباحثة خلال توزيع الاستمارات وجمعها .

## 2-6 التجربة الرئيسية:

تم إجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث: ( مشرفي اختصاص التربية الرياضية ) في يوم 17 - 3 - 2015 ، مع التأكيد على ضرورة إختيار المجيب لبديل واحد، وذلك بوضع علامة (صح) قبالة البديل الذي يراه مناسباً، والذي يعبر عن وجهة نظره الخاصة . كما طلبت الباحثة من أفراد العينة قراءة التعليمات والفقرات بدقة، والتأني في الاجابة، وعدم الاسراع بالتأشير الى البدائل ، وبعد الانتهاء من الاجابة تم جمع الاستبانات وتدقيقها. إذ قامت الباحثة بجمع الدرجات التي حصلت عليها لكل فرد من أفراد العينة إزاء كل مقياس من أجل استخراج

(1) شذى عبد الحافظ إسماعيل : المصدر السابق نفسه، 2016، ص130.

**مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (30-6-2016)**

الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد من أفراد العينة في ووضعها في استمارات خاصة من أجل معالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.

**2-7 الوسائل الإحصائية :**

تم معالجة البيانات الإحصائية عن طريق استعمال الحقيبة الإحصائية الجاهزة ( spss )،

**الباب الثالث**

**3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :**

**3-1 عرض نتائج مقياس إدارة المعرفة وأخلاقيات العمل ومجالاته وتحليلها ومناقشتها :**

بعد أن تم إجراء المعالجة الإحصائية لبيانات البحث التي تم جمعها من عينة التجربة الرئيسية من أجل إيجاد تفسير للنتائج وتحليلها ،وقد تم عرض مجالات المقياس والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الالتواء والقيمة التائية والجدول (4) و (5) يبين ذلك.

**جدول (4)**

يبين وصف لمقياس إدارة المعرفة ومجالاته لغرض التعرف على القيم

مقياس إدارة المعرفة ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	أعلى قيمة حققتها العينة	أقل قيمة حققتها العينة	معامل الالتواء
المجال الاول المعرفة الضمنية	9 فقرات	29,5	1,69	27	30	25	0,55-
المجال الثاني المعرفة الظاهرية	7 فقرة	20	1,2	21	23	19	0,61-
المجال الثالث توليد واكتساب المعرفة	5 فقرة	16,5	0,49	15	16	14	0,11-
المجال الرابع خزن ونشر المعرفة	10 فقرة	31,24	1,63	30	32	27	0,28-
المجال الخامس تطبيق المعرفة	5 فقرة	15,5	0,44	15	16	14	1,62-
مقياس إدارة المعرفة	36 فقرة	112,47	5,45	108	167	76	1,64

تبين من الجدول (4) ان عينة البحث تميزت في المعرفة الضمنية وتوليد واكتساب المعرفة وخزن ونشر المعرفة وكذلك تطبيق المعرفة كون الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ، بينما لم نجدهم يتميزون بالمعرفة الظاهرية كون الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي وهذا جانب ايجابي ادى الى انه عينة البحث من المشرفين تميزو بادارة المعرفة . وتعزو الباحثة ذلك الى ان انتشار وجود التكنولوجيا الحديثة في طريقة خزن المعلومات من خلال جهاز الموبايل والايباد والحاسب الشخصي ومن ثم تداوله في اي وقت ميز عينة البحث بالتنظيم والادراك والفهم

**مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (30-6-2016)**

والوضوح وبالتالي السعي لرفع المستوى الاداري المعرفي لهم والى المؤسسة التي ينتمون لها. اذ ان الحصول على الخبرات وتوزيعها بالكيفية التي تساعد على تحقيق أعلى قدر من الإنتاجية، من خلال عملية إبداع واكتساب وتخزين المعرفة والاستفادة منها للقيام بالأنشطة التنظيمية على أساس المعرفة الموجودة فعلاً، والعمل على تطويرها مستقبلاً، ونشرها بين أعضاء المؤسسة لتحقيق اكبر قدر من الفعالية التنظيمية واستخدامها لتحسين الأداء التنظيمي.<sup>(1)</sup>

**جدول (5)**

يبين وصف لمقياس أخلاقيات العمل ومجالاته لغرض التعرف على القيم

مقياس أخلاقيات العمل ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	أعلى قيمة حققتها العينة	أقل قيمة حققتها العينة	معامل الالتواء
المجال الثقافة التنظيمية	9 فقرة	30	2,11	27	31	25	0,85-
المجال أنظمة المنظمة	7 فقرة	22	1,64	21	24	19	0,21-
المجال النزاهة	9 فقرة	27,5	1,89	27	31	25	0,83-
المجال تحمل المسؤولية	9 فقرة	26	1,25	27	30	25	1,07-
المجال البعد الإنساني الأخلاقي	9 فقرة	29	1,47	27	30	25	0,73-
المجال الشفافية	9 فقرة	26,5	1,14	27	30	25	0,88-
مقياس أخلاقيات العمل	52 فقرة	161	9,5	156	208	79	0,57

تبين من الجدول (5) ان عينة البحث تميزت في الثقافة التنظيمية وانظمة المنظمة والنزاهة والبعد الانساني والاخلاقي وهي اهم محاور اخلاقيات العمل, كون الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي , كما انها لم تتميز في تحمل المسؤولية والشفافية كون الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي وهذا لم يؤثر على عينة البحث ان تتميز باخلاقيات العمل بشكل ايجابي. وترى الباحثة إن أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون . وهذا ماميزة مشرفي اختصاص التربية الرياضية. اذ

(1) أسهان ماجد الطاهر : إدارة المعرفة , ط1, دار وائل للنشر , عمان , 2012 , ص25.

## مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (2016-6-30)

ان اخلاقيات العمل تعبر عن سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة من القيم و الأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم<sup>(1)</sup> وهذا ما اكده باحثون آخرون في أخلاقيات العمل الوظيفي بأنها تطبيق للقيم على التصرفات الفردية ، وتوفير أساس قانوني وأخلاقي للسلوك الفردي والمعايير المهنية.<sup>(2)</sup>

1-4 عرض نتائج علاقة ارتباط مقياس إدارة المعرفة وأخلاقيات العمل وتحليلها ومناقشتها .

### جدول (6)

يبين علاقة الارتباط بين ادارة المعرفة واخلاقيات العمل لدى مشرفي الاختصاص.

المقاييس	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
ادارة المعرفة	0,61	0,000	0,05	معنوي
اخلاقيات العمل				

تبين من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط معنوية بين ادارة المعرفة واخلاقيات العمل ,كون قيمة مستوى الخطأ اقل من مستوى الدلالة. وهذا يعني ان ادارة المعرفة لها تاثير ودور فاعل في اخلاقيات العمل . وتعزو الباحثة ذلك الى ان المشرف الذي يتميز بادارة المعرفة من خلال امتلاكه الدقة والوضوح والادراك والتصور والفهم للقوانين والنظم يكون ملما بمهامه وبالتالي يكون عادلا ولديه ثقافة تنظيمية وبالتالي يتمتع باخلاقيات العمل التي تجعل منه مشرفا ناجحا.

وان المشرف الناجح يجب أن يكون إدارياً ناجحاً وان يتمتع بقدرة ومهارة في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية وأن يكون ملماً بالقوانين والأنظمة وكفوء بما تحمله المهنة من جوانب علمية ومهنية وفنية . لذا فإن نجاح أو إخفاق مشرفي التربية الرياضية يعتمد على المعرفة التي

(1) محمد عبد الفتاح ياغي : الأخلاقيات في الإدارة , دار وائل للنشر، عمان، 2012، ص8.

(2) محمد عبد الغني : أخلاقيات المهنة , ط1, مكتبة الرسالة الحديثة، عمان ، الأردن ، 1986,

يمتلكونها، وان الارتقاء بمستوى ادارة المعرفة لمشرفي الاختصاص في التربية الرياضية يؤدي إلى امتلاك اخلاقيات العمل وبالتالي النهوض بالرياضة المدرسية. (1)

#### الباب الرابع

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

#### 4-1 الاستنتاجات:

بعد جمع النتائج ومعالجتها احصائيا استنتجت الباحثة مايلي :

- عينة البحث من مشرفي الاختصاص التربية الرياضية في تربية بغداد تتميز بادرارة معرفة .
- عينة البحث من مشرفي الاختصاص التربية الرياضية في تربية بغداد تتميز باخلاقيات العمل.

- ادارة المعرفة لها دور وعلاقة في تحسين اخلاقيات العمل لافراد عينة البحث .

#### 4-2 التوصيات :

- الاهتمام بادرارة المعرفة لمشرفي الاختصاص التربية الرياضية لما لها من دور في اخلاقيات العمل لدى افراد عينة البحث داخل المؤسسة.
- الاهتمام بطرق تقييم ادارة المعرفة واخلاقيات العمل الوظيفي في المؤسسات التعليمية.
- اجراء دراسات مماثلة وعلى عينات اخرى وبناء على اعتماد جودة الاداء في ادارة المعرفة واخلاقيات العمل.

#### المصادر

- ارشد ذياب خلف : أخلاقيات العمل الإداري الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين , رسالة ماجستير , 2009 .
- أسمهان ماجد الطاهر : إدارة المعرفة, ط1, دار وائل للنشر ,عمان , 2012.
- جاسم محمد الذهبي : أخلاق وأخلاقيات الوظيفة العامة أهميتها للفرد والمنظمة والمجتمع ,مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ,كلية الإدارة والاقتصاد ,جامعة بغداد , 1999 .
- حسين عجلان حسن : إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال , ط1 , إثراء للنشر والتوزيع , عمان , 2008.

(1) ارشد ذياب خلف : أخلاقيات العمل الإداري الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين , رسالة ماجستير , 2009 , ص52.

**مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (2016-6-30)**

- شذى عبد الحافظ إسماعيل : بناء مقياس أخلاقيات العمل وإدارة المعرفة وعلاقته بالأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد، اطروحة دكتوراه كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية جامعة بغداد، 2016.
- علي سموم : مبادئ الطرائق الاحصائية في التربية الرياضية ، بغداد ، مطبعة المهيم، 2007.
- محمد عبد الغني : أخلاقيات المهنة ، ط1، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان ، الأردن ، 1986.
- محمد عبد الفتاح ياغي؛ الأخلاقيات في الإدارة ، دار وائل للنشر، عمان، 2012 .
- نجم عبود نجم : أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، ط2 ، الوراق للنشر والتوزيع عمان ، 2006.

**ملحق (1) مقياس ادارة المعرفة**

ت	الفقرات	اتفق بشدة5	اتفق4	محايد3	لا اتفق2	لا اتفق بشدة1
1	لا يمتلك مدرسي الاختصاص القدرة على الحكم على الأشياء بالاعتماد على قدراتهم الداخلية.					
2	يملك العديد من مدرسي الاختصاص التجارب السابقة التي تساعد في أداء عملهم .					
3	يستحوذ مدرسي الاختصاص على المهارة في أداء عملهم ولا يمكن اكتسابه من خلال القراءة فقط .					
4	غالبا ما يشغل المشرف الاختصاص أمر الاشراف التربوي ويبحثون كيفية تطويره .					
5	يتعمد العديد من المشرفون الاختصاص إلى التفكير العميق بكل ما يتعلق بأداء أنشطة المديرية .					
6	لا يتمتع المشرفين الاختصاص بخبرة تميزهم وتدفعهم نحو الأفضل .					
7	يملك المشرف الاختصاص الكفايات المعرفية الضرورية لأداء مهامه في شتى المجالات والأنشطة					
8	يملك المشرف الاختصاص الوضوح و المرونة في التفكير والقدرة على استشراف الجديد .					
9	لدى المشرف الاختصاص مهارات في تأمين الحلول الناجحة للمشكلات .					
10	يهتم المشرف الاختصاص في الاطلاع على معلومات حوله التربية البدنية والرياضة .					
11	يهتم المشرف الاختصاص في الاطلاع على أنواع مختلفة من العلوم.					
12	لا يمتلك المشرف الاختصاص مخزوناً معرفياً من البحوث والكتب .					
13	لدى المشرف الاختصاص القدرة على تعليم المدرسين وتوجيههم في برامج البحث والتطوير .					
14	يؤمن المشرف الاختصاص أفكار المدرسين ومقترحاتهم .					
15	يملك المشرف الاختصاص المعرفة بما هو جديد في تقنية					

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (30-6-2016)

					عمله .
					16 لا يتبع المشرف الاختصاص أكثر من وسيلة لترجمة ما يملكه من معارف ليكون ظاهراً للعيان وقابلاً للتطبيق .
					17 تستخدم المديرية أساليب ( الحوارات وتبادل الخبرات وجها لوجه ) كوسيلة لتوليد معرفة جديدة .
					18 لا يساهم جميع المشرفون الاختصاص في المديرية على اختلاف مستوياتهم بعملية توليد المعرفة .
					19 تعتمد المديرية على برامج تدريبية متخصصة للارتقاء بخبرات المشرفين الاختصاص ومعارفهم .
					20 تعتمد المديرية العامة للتربية في توليد المعرفة على الخبرات الداخلية( المشرفين التربويين الاختصاص بالتعاون مع مديرية الإعداد والتدريب والتطوير.
					21 يكتسب المشرف الاختصاص المعرفة من خلال تبادل الزيارات لتبادل الخبرات مع المديرية الأخرى .
					22 يقوم المشرف الاختصاص بخزن المعلومات عن طريق حاسوب شخصي .
					23 يقوم المشرف الاختصاص بخزن المعلومات عن طريق كُراس خاص.
					24 نشر المعرفة في بيئة المديرية يرتقي بمهارات المشرفين الاختصاص ومعارفهم الشخصية .
					25 تشجع المديرية الحوارات والندوات واللقاءات المباشرة بين العاملين.
					26 لا يمتلك المشرفون الاختصاص في المديرية المهارات اللازمة للتعامل مع التقنيات الحديثة .
					27 توفر المديرية العامة للتربية وسائل اتصالات حديثة لتسهيل تبادل المعلومات ( الانترنت ) .
					28 يسهم المشرف في نشر توجيهات ومعلومات حول أحدث طرق التدريب التربوية الرياضية .
					29 يتلقى المشرفون الاختصاص في المديرية تدريباً جيداً على استخدام الأجهزة والمعدات الحاسوبية الحديثة للمعلومات .
					30 توفر المديرية برامج التطوير المهني والتعليم المستمر للمشرفين الاختصاص .
					31 يكتسب المدرسون معلومات وتوجيهات مهمة من قبل المشرفين الاختصاص .
					32 تعتمد المديرية في تطبيق المعرفة على فرق الخبرة الداخلية المتنوعة معرفياً .
					33 تستخدم المديرية العامة العديد من المقاييس للسيطرة على المعرفة المطبقة فيها .
					34 تشجع المديرية العامة المشرفين الاختصاص على تطبيق الأفكار الجديدة .
					35 تستخدم المديرية إدارة المعرفة لدعم الإبداع في أنشطتها .
					36 قدرة المشرف على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية في حقل اختصاصه .

مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (30-6-2016)

ملحق (2) مقياس اخلاقيات العمل

ت	الفقرات	اتفق بشدة 5	اتفق 4	محايد 3	لا اتفق 2	لا اتفق بشدة 1
1	يعرف المشرف الاختصاص في التربية الرياضية في قسم الإشراف التربوي كيف أن عمله مكمل لأعمال أقرانه في مديرية العامة التربوية					
2	يدرك المشرف الاختصاص مهام عمله بصورة تامة .					
3	لا يشعر المشرفون الاختصاص في المديرية أنهم أعضاء ينتمون لفريق عمل واحد وان الامتيازات الممنوحة لهم غير عادلة .					
4	يشجع مشرفون الاختصاص مدرسين التربية الرياضية على التحسين المستمر لأدائهم .					
5	تهتم المديرية بتشجيع قبول الأفكار الجديدة من أجل إجراء التحسينات المستمرة في أنشطتها وأعمالها .					
6	يشعر المشرف الاختصاص إن عمله لا يلقي التقدير الكافي من الإدارة .					
7	يتصرف المشرف الاختصاص بشكل يتناسب مع التقاليد الاجتماعية والوظيفية المطلوبة .					
8	تقيس المديرية أهمية المشرف الاختصاص من خلال ما يقدمه من عمل متقن ونزيه .					
9	تؤكد المديرية إن العمل لقيمه عليا وضرورة الالتزام بمتطلباته وأدائه بكفاءة عالية .					
10	تمتلك المديرية العامة للتربية مدونات أخلاقية معمول بها بشكل رسمي وواضح.					
11	تلجأ المديرية إلى إصدار بعض المنشورات الخاصة بأخلاقيات العمل لتكون بديلاً عن التعليمات والإرشادات المدونة مسبقاً.					
12	يحترم المشرف الاختصاص القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها .					
13	يلتزم المشرف الاختصاص بالمدونات الأخلاقية وإنها مكمله لعمله.					
14	تهتم البرامج التدريبية بالجوانب السلوكية والمعرفية لزيادة مهارة المشرفين					
15	لا تحدد البرامج التدريبية الإرشادية للمشرفين بناءً على احتياجات المديرية					
16	تعتمد المديرية معايير واضحة وشفافة لاختيار المشرفين المرشحين للعمل .					
17	يحرص المشرف الاختصاص على شرف وكرامة مهنته .					
18	لا يفسح المشرف الاختصاص المجال لأية ضغوطات من شأنها التأثير على مبادئ العدالة والمساواة .					
19	يتعامل المشرف الاختصاص بالصدق والأمانة المهنية مع العاملين معه .					
20	يناقش المشرف الاختصاص المدرسين بأخطائهم لمعالجتها .					
21	يمنع المشرف الاختصاص التضليل والمجاملة في قول الحق.					
22	لا يراعى المشرف الاختصاص عند التقويم ( المدرسين )					

مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثاني عشر (30-6-2016)

					العدالة في الحكم .
					23 يؤدي المشرف الاختصاص عمله بضمير لتحقيق المنفعة للمدرسين بدون استثناء .
					24 يحافظ المشرف الاختصاص على سرية المعلومات والوثائق الرسمية التي يستخدمها وفقا للقانون .
					25 يفضل المشرف الاختصاص المصلحة الخاصة عن المصلحة العامة
					26 يشعر مشرف الاختصاص بالمسؤولية الكاملة إزاء أي خطأ يصدر منه.
					27 يجتمع المشرف الاختصاص مع المدرسين من أجل تطوير درس التربية البدنية و الرياضة المدرسية .
					28 لا يحرص المشرف الاختصاص على توفير مستوى راقى من الخدمات لمدرسي التربية الرياضية .
					29 يعطي المشرف الاختصاص تغذية راجعة للمدرسين عن كيفية أدائهم لدرس التربية الرياضية .
					30 يتجنب المشرف الاختصاص فرض أوامره على المدرسين التربية الرياضية بالقوة أو السلطة .
					31 يعطي المشرف الاختصاص كل ما يستحقه عمله من جهد ووقت .
					32 يعمل المشرف الاختصاص على تحفيز المدرسون المتميزون وليرتقوا بمستواهم نحو الأفضل .
					33 لا يتحمل المشرف الاختصاص مسؤولية القرار المتخذ من قبلة أثناء العمل .
					34 ينمي المشرف الاختصاص الإحساس بالمسؤولية لدى المدرسين .
					35 يتعامل المشرف الاختصاص مع كل مدرس بشكل شخصي ويتعرف على مشاكله الشخصية ويحاول المساعدة في حلها قدر الإمكان .
					36 باستطاعة المشرف الاختصاص السيطرة على انفعالاته الشخصية بحكمة.
					37 لا يحترم المشرف الاختصاص رأي الآخرين من المشرفين الاختصاص ان كان مخالفا لرأيه .
					38 يمتلك المشرف الاختصاص علاقات إنسانية جيدة مع المشرفين الاختصاص والمدرسين .
					39 يكن المدرسون الاحترام والتقدير للمشرف الاختصاص .
					40 يفضل المشرف الاختصاص أسلوب النصيحة بدلا من استخدام العقاب الصارم .
					41 يقيم المشرف الاختصاص المدرسين على أساس فعالية أدائهم وانجازاتهم ونشاطاتهم .
					42 لا يتردد المشرف الاختصاص في قول الصدق مهما كانت النتيجة .
					43 يتمتع المشرف الاختصاص بحسن السير والسلوك .
					44 لا يحسن المشرف الاختصاص استخدام الصلاحيات المخولة له.
					45 يؤدي المشرف الاختصاص عمله وفق خطه منظمة .

