

تقييم الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري لمدربي كرة قدم الصالات

بحث تقدمت به

أ.م.د. رنا تركي ناجي

rana.turki76@gmail.com

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الاساسية
- الجامعة المستنصرية

الكلمات المفتاحية: الاداء الاداري ، اخلاقيات العمل الاداري.

مستخلص البحث

هدف البحث الى التعرف على درجة الاداء وفق اخلاقيات العمل الاداري لمدربي كرة قدم الصالات في اندية الفرات الاوسط ، مع تحديد مستويات معيارية للأداء وفق اخلاقيات العمل الاداري لمدربي كرة قدم الصالات في اندية الفرات الاوسط ، و عمدت الباحثة الى استخدام المنهج الوصفي (بالأسلوب المسحي) لملائمته لطبيعة المشكلة، واشتمل على لاعبي اندية محافظات الفرات الاوسط (بابل- النجف- القادسية- كربلاء- المثنى) في كرة قدم الصالات للدوري الممتاز والدرجة الاولى والبالغ عددهم (152 لاعبا) . وعينة البحث تعد الوسيلة التي من خلالها يمكن تعميم النتائج على مجتمع البحث وبلغ عددهم (120 لاعبا) ، واستنتجت الباحثة بأن مدربي الاندية يتمتعون بمستوى مقبول من الاخلاقيات في العمل الاداري من وجهة نظر لاعبي كرة قدم الصالات وبمستوى مقبول من الاداء الاداري من وجهة نظر لاعبي كرة قدم الصالات، كما ويسعى مدربي النادي الى تحقيق الاهداف الموضوعية في الرؤيا والرسالة للنادي ، وأوصت ان افراد عينة البحث بحاجة الى رفع مستوى ادائهم الاداري ، مع اعتماد المعايير والمستويات الواردة في البحث في تقييم الاداء الاداري للمدربين، والاستفادة من نتائج الدراسة لغرض الوقوف على مستوى التطوير للأداء الاداري ، مع تنمية وتعزيز التوافق المهني للعاملين في الاندية الرياضية ، وتعزيز اعتماد مقياس الأداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري في ادارة الاندية ، مع تشجيع اجراء دراسات مشابهة على عينات تضم مدربين لألعاب فردية وجماعية.

Evaluation of administrative performance according to the ethics of administrative work

For futsal coaches

Search made by

ASST.Dr. Rana Turkish Naji

rana.turki76@gmail.com

**Department of Physical Education and Sports Sciences - College of
Basic Education - Al-Mustansiriya University**

Abstract

The aim of the research is to identify the degree of performance according to the ethics of the administrative work of futsal coaches in the middle Euphrates clubs, with determining standard levels of performance according to the ethics of the administrative work of futsal coaches in the middle Euphrates clubs, and the researcher used the descriptive approach (in the survey method) for its suitability. Because of the nature of the problem, it included the players of the clubs of the middle Euphrates provinces (Babylon - Najaf - Qadisiyah - Karbala - Muthanna) in futsal for the Premier League and the first degree, and they numbered (152 players). And the research sample is the means by which the results can be generalized to the research community, and their number was (120 players), and the researcher concluded that the club coaches enjoy an acceptable level of ethics in administrative work from the point of view of futsal players and an acceptable level of administrative performance from the point of view of football players. The halls are presented, and the club's coaches seek to achieve the goals set in the club's vision and mission, and recommended that the members of the research sample need to raise the level of their administrative performance, with the adoption of the standards and levels mentioned in the research in evaluating the coaches' administrative performance, and benefiting from the results of the study for the purpose of standing on the level of development. For administrative performance, with the development and enhancement of professional compatibility of workers in sports clubs, and the promotion of the adoption of the measure of administrative performance in accordance with the ethics of administrative work in the management of clubs, while encouraging the conduct of similar studies on samples that include coaches for individual and group games.

Keywords: administrative performance, administrative work ethics.

الفصل الأول

1-التعريف بالبحث :

1-1المقدمة واهمية البحث:

ظهرت الحاجة الى اتباع الاسس العلمية السليمة في عمليات الاختبار بهدف الارتقاء بالمستوى العلمي والاداري , وعليه لا بد من استخدام الاختبارات والمقاييس الموضوعية الصادقة لتحقيق الاختبار الجيد فهي الاسلوب العلمي المضمون لتوفير الامكانات البشرية التي لديها الاستعدادات المناسبة للوصول الى التفوق في العمل الاداري . واذا ما كانت الاختبارات والقياسات توفر لنا فرصة الحصول على المعلومات الخاصة بظاهرة ما فأن التقويم يمكننا من استخدام هذه المعلومات في اتخاذ القرارات , وهذا مايؤكد الترابط بين الاختبار والقياس من جهة والتقويم من جهة اخرى . ويعني التقويم "اصدار احكام على قيمة الاشياء او الموضوعات او الاشخاص ويمتد ايضا الى مفهوم التحسين او التعديل او التطوير" (23:1)

وهنا لا بد ان يدرك الجميع اننا نعيش عصر يواجه التحديات من جميع النواحي الادارية والاجتماعية والاقتصادية والرياضية وهذه التحديات ظهرت نتيجة تقدم التقنيات الحديثة والتطور العالمي من اجل الوصول الى درجات الاداء الاداري , و أن ادارة أي قسم أو مؤسسة لا يمكن أن تكون متكاملة الا بوجود عنصر أساس وفعال الا وهو عنصر الأخلاق في العمل. فقد شغل الأهتمام بالأخلاق مساحة واسعة في الفكر الإنساني ، إذ أهتم بها المفكرون والفلاسفة والحكماء والعلماء منذ عهد الأغريق الى يومنا هذا على الرغم من تعدد الاتجاهات والتغييرات الفكرية في المفاهيم الخلقية. (2:69) ومن هنا نسلط الضوء على اهمية الاداء الاداري والذي لا يزال يلقي اهتماما من قبل المختصين بوصفها الناتج النهائي لمحصلة جميع الانشطة .

ويمثل الاداء الاداري البوصلة التي توجه المدربين وتحدد لهم الاتجاه الصحيح الذي يجب ان يسيروا فيه للوصول الى التميز في الجانب الاداري وفق اخلاقيات العمل , اذ تلعب اخلاقيات العمل الاداري دورا مهما في بقاء المؤسسة وتطورها فهو اداتها في التكيف مع الظروف والامور الحياتية المحيطة بها , كما انه يساعد المدربين في مواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل , والفرق الرياضية على اختلاف مهامها وانواعها واحجامها تواجه العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها ومدربيها ضرورة التميز في التفكير واتخاذ القرار المناسب .

ومن هذا المنطلق تبرز اهمية البحث بوضع اداة تقويم موضوعية للأداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري تعكس الواقع الفعلي لمدربي كرة قدم الصالات في اندية الفرات الاوسط الواجب استثماره من اجل النهوض بمستوى لعبة كرة الصالات في اندية الفرات الاوسط في فرقنا ولما للأندية من اثر في تطور اللعبة .من هنا جاءت مشكلة البحث في ظهور بعض المعوقات في تنفيذ الخطط التدريبية (اليومية والموسمية) من قبل المدربين بالإضافة الى ظهور بعض نقاط ضعف التنسيق الاداري الخاص بمتطلبات فعاليتهم بفترة الاعداد والمنافسة ويعود السبب في ذلك الى الممارسات غير الاخلاقية التي يمارسها بعض الإداريين في إدارة أعمالهم ومن هذه الممارسات (المحسوبية ، ضياع المسؤولية ، استغلال الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها افرادها ، والرشوة ، والعنصرية ، ومحاباة الأقارب والأصدقاء) وغيرها ، كما تبين قلة اهتمام المدربين بالإدارة الحديثة والرضوخ الى التعامل بالنمط الروتيني وعدم التميز في ادارة المهام والقرارات وفق اخلاقيات العمل الاداري .

2-1اهداف البحث :

1-التعرف على درجة الاداء وفق اخلاقيات العمل الاداري لمدربي كرة قدم الصالات في اندية الفرات الاوسط .

2-تحديد مستويات معيارية للاداء وفق اخلاقيات العمل الاداري لمدربي كرة قدم الصالات في اندية الفرات الاوسط .

3-1 مجالات البحث :

- 1-3-1 -المجال البشري: لاعبو(الدرجة الاولى والدوري الممتاز) لاندية محافظات الفرات الاوسط (بابل-النجف-كربلاء-القادسية-المنثى) في كرة قدم صالات.
 2-3-1 -المجال الزماني : للمدة من (2021-10-17) الى (2022-2-10).
 3-3-1 -المجال المكاني: صالات اندية محافظات الفرات الاوسط (بابل-النجف-كربلاء-القادسية-المنثى) في كرة قدم الصالات.

4-1تحديد المصطلحات :

- 1- أخلاقيات العمل الإداري : وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم في هذا المجتمع أو ذلك. (222:3)

الفصل الثاني

2-منهج البحث واجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :

نظرا لما تتطلبه طبيعة البحث واهدافه الموضوعية فضلا عن المشكلة المطروحة عمدت الباحثة الى استخدام المنهج الوصفي (بالأسلوب المسحي) لملائمته لطبيعة المشكلة. فمنهج البحث هو "الخطوات العلمية الفكرية التي يتبعها الباحث لحل مشكلة معينة وان يتلائم منهج البحث مع الاهداف والمشكلة لمعالجتها" (81:4)

2-2 مجتمع البحث وعينته :

مجتمع البحث هو جميع الافراد او الاشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة البحث وهم لاعبي اندية محافظات الفرات الاوسط (بابل-النجف-القادسية-كربلاء-المنثى) في كرة قدم الصالات للدوري الممتاز والدرجة الاولى والبالغ عددهم (152 لاعبا) . وعينة البحث تعد الوسيلة التي من خلالها يمكن تعميم النتائج على مجتمع البحث وبلغ عددهم (120 لاعبا) فقد شملت عينة البحث على :

1-2-2 العينة الاستطلاعية :

تم تحديد العينة الاستطلاعية بالطريقة العمدية من الاندية المشمولة بالبحث وقد بلغ عدد افراد العينة (15 لاعبا) ويشكل نسبة (9,868%) من اصل المجتمع .

2-2-2 عينة التقنين :

اشتملت عينة التقنين على (105 لاعبا) ويشكل نسبة (69,07%) من اصل مجتمع البحث .

3-2 وسائل جمع البيانات والاجهزة المستخدمة :

استخدمت الباحثة الوسائل البحثية الاتية:

الملاحظة

المقابلة

المصادر والمراجع

مقياس لقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل

استبيان استطلاع آراء الخبراء والمختصين

استمارة تسجيل البيانات

الاجهزة المستخدمة :

حاسبة اليكترونية

4-2 خطوات اجراء البحث الميدانية :

1-4-2 مقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري:

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية قامت الباحثة باعتماد مقياس اخلاقيات العمل الاداري (أرشد ذياب خلف اللامي) سنة 2009م (153:5) حيث يتكون المقياس من 54 فقرة موزعة على 10

محاور (النزاهة. تحمل المسؤولية. الامانة. الصدق. الصبر والحكمة. المودة والرحمة . الشجاعة . التضحية . العدالة . النصيحة) وكانت بدائل المقياس خمسة بدائل (تنطبق تماما. تنطبق بشكل كبير. تنطبق احيانا. تنطبق بشكل قليل. لا تنطبق تماما) وتعطي اوزان البدائل (1,2,3,4,5) على التوالي وكانت درجة المقياس الكلية تتراوح (54-270) وبوسط فرضي 123 .

2-4-2 التجربة الاستطلاعية:

من اجل الحصول على نتائج موثوق بها استلزم على الباحثة القيام بتجربة استطلاعية بتاريخ 5-12-2021م الموافق يوم الاحد على عينة من لاعبي كرة قدم الصالات والبالغ عددهم (15) لاعبا وكان الهدف من اجراء التجربة الاستطلاعية الآتي :

التحقق من سهولة فقرات المقياس للعينة .

الصعوبات التي تواجه الباحث وفريق العمل المساعد.

التأكد من كفاية فريق العمل المساعد .

حساب الوقت الذي يستغرقه اجراء التجربة الرئيسية.

2-4-3 الاسس العلمية للاختبارات:

الصدق : استخدم الصدق الظاهري وذلك بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الاختبارات وعلم النفس الرياضي لابداء ارائهم حول صلاحية مقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري وقد اسفرت النتائج عن الاتفاق حول المقياس بنسبة (90%) .

الثبات : للتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية لمقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري . كما موضح في الجدول (1)

جدول (1)

يبين قيم معامل الثبات لمقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري

المتغير	قيمة	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان- براوان
مقياس الاداء الاداري	0.846	0.916

2-4-3 التجربة الرئيسية :

تم تطبيق مقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري المكون من 54 فقرة على افراد عينة التقنين البالغ عددهم 105 لاعبا والذين يمثلون ضمن الاندية المشاركة بالبحث خلال يومي الاحد والاثنين المصادفين (9-10/1/2022م) الساعة العاشرة صباحا وبنفس الشروط والتعليمات التي ورد ذكرها . وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسية قامت الباحثة بجمع البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث وترتيبها في جداول من اجل تحليلها احصائيا ، واستخدمت الباحثة الحقيبة الاحصائية SPSS لمعالجة البيانات .

الفصل الثالث

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

تمت معالجة البيانات الاحصائية وذلك باستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقياسات التي ترشحت للتحليل , فضلا عن حساب معامل الالتواء والخطأ المعياري لها وذلك لتسهيل عملية التحليل والتحقق من ان حجم العينة مناسبة وانها تمثل المجتمع المدروس :

جدول (2)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة معامل الالتواء لمقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري لدى عينة البحث

المتغير	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
مقياس الاداء الاداري	129.81	130	6.852	-0.083

يبين الجدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري لعينة البحث , اذ يبين الجدول ان قيمة معامل الالتواء لم تتجاوز ± 1 وهذا يشير الى توزيع البيانات بشكل طبيعي.

جدول (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت المحسوبة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري معنوي اذا كانت $0.05 \geq SIG$

المتغير	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت* المحسوبة	SIG	الدلالة الاحصائية
مقياس الاداء الاداري	123	129.81	6.852	10.194	0.000	معنوي

يبين جدول (3) الفروق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي , اذ بلغت قيمة ت المحسوبة 10.194 ونسبة خطأ 0.000 وهي اقل من مستوى الخطأ 0.05 وهذا يعني وجود معنوية بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي للعينة ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على تمتع افراد عينة البحث بدرجة من الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري وتعزو الباحثة ذلك الى طموحات المدربين ورغباتهم وخبراتهم من خلال ما ظهرت ما هي الادلل واضح على مدى تحليهم بالمبادئ الأساسية التي تقوم على الاخلاق وهي (النزاهة ، الامانة ، الصدق ، النصيحة ، الشجاعة ، التضحية ، الصبر والحكمة، تحمل المسؤولية ، المودة والرحمة) بالإضافة الى تبنيهم الافكار الجديدة في مواجهة المشكلات ومعرفة اوجه القصور لديهم لمعالجتها وتلافي حدوثها مستقبلا وتعزيز نقاط القوة وكذلك تعزو الباحثة سبب تلك النتائج مدى مرونة المدربين في التعامل مع المواقف المختلفة حتى لو كانت منافية لافكارهم وآرائهم من اجل تحقيق اهدافهم . وكذلك مدى تأثير اخلاقيات المدرب ومدى قدرته وكفاءته ودمته في العمل الجاد على تحمل المسؤولية تجاه ما يقوم به من تدريبات للاعبين. وان هذه النتيجة جاءت متفقة مع دراسة الهنداوي (6:2007) حيث أكدت الدراسة أن هناك مواقف إيجابية لدى رؤساء الأقسام في جميع الكليات تجاه القيم الأخلاقية ، وكذلك دراسة (7:1978) حيث أظهرت النتائج أن المديرين كانوا أكثر اهتماما بالنواحي الأخلاقية .

2-3 بناء المعايير لمتغير الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري:

يوفر الاختبار او المقياس للباحث الدرجات الخام حول المتغيرات المبحوثة , واذا ما كان " الحصول على هذه الدرجات من الامور اليسيرة الا ان الصعوبة تكمن في كيفية تفسيرها ووضع معان ودلالات لها" (193:8)

وبعد ان حاولت الباحثة اشتقاق درجات عينة التجربة الرئيسة قامت بمعالجة نتائج المقياس احصائيا باستخلاص الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومن ثم عملت على استخدام طريقة التتابع بغرض وضع الجداول المعيارية ، و اعتمدت الباحثة العلاقة الخاصة بإيجاد الدرجة المعيارية : الدرجة المعيارية المعدلة (T.scale) = الوسط الحسابي \pm المقدار الثابت بالتتابع.

اذ يمثل الوسط الحسابي في هذا القانون الدرجة (50) في جداول الدرجات المعيارية لان الدرجة المعيارية المعدلة هي :-
درجة معيارية متوسطةها (50) وانحرافها المعياري (10) . " ويمثل المقدار الثابت الرقم المطروح او المضاف الى الوسط الحسابي لكل اختبار " (274:9)
وتعد هذه الطريقة من احسن الطرائق المعتمدة في ايجاد الدرجات المعيارية والتي تعطي امتدادا لاكثر الدرجات .

جدول (4)

يبين الدرجات المعيارية المقابلة للدرجات الخام لمقياس الاداء الاداري
اخلاقيات العمل الاداري لدى عينة البحث

الدرجات الخام	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية
121.65	38	135.93	59	150.21	80
120.97	37	135.25	58	149.53	79
120.29	36	134.57	57	148.85	78
119.61	35	133.89	56	148.85	77
118.93	34	133.21	55	147.49	76
118.25	33	132.53	54	146.81	75
117.57	32	131.85	53	146.13	74
116.89	31	131.17	52	145.45	73
116.21	30	130.49	51	144.77	72
115.53	29	129.81	50	143.09	71
114.17	28	129.13	49	143.41	70
114.17	27	128.45	48	142.73	69
113.49	26	127.77	47	142.05	68
112.81	25	127.09	46	141.37	67
112.13	24	126.41	45	140.69	66
111.45	23	125.73	44	140.01	65
110.77	22	125.05	43	139.33	64
110.09	21	124.37	42	138.65	63
109.41	20	123.69	41	137.97	62
		123.01	40	137.29	61
		122.33	39	136.61	60

3-3- بناء المستويات المعيارية :

حددت الباحثة المستوى المعياري والمديات المعنية بالدرجة الخام لمقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري وقامت بتفريغ البيانات المستخلصة من مقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري لدى افراد عينة البحث لغرض مقارنة النسب المتحققة في التوزيعات الطبيعية مع النسب المثالية في التوزيع الطبيعي وكما مبين في العرض التالي :

جدول (5)

بين الدرجات المعيارية حدودها ونسبها المقابلة للمستويات المعيارية لمقياس
الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري

المستويات المعيارية حدودها ونسبها												
ضعيف جدا		ضعيف		مقبول		متوسط		جيد		جيد جدا		
30-21		40-31		50-41		60-51		70-61		80-71		
%2.145		%13.585		%34.135		%34.135		%13.585		%2.145		
0.2574		1.6302		4.0962		4.0962		1.6302		0.2574		
الدرجات الخام حدودها ونسبها											المتغير	
110.09- 116.21		116.89-123.01		123.69-129.81		130.49- 136.61		137.29- 143.41		144.09- 150.21		مقياس الاداء الاداري
%		%		%		%		%		%		
العدد		العدد		العدد		العدد		العدد		العدد		
%4.76		%14.28		%35.23		%33.3		%9.52		%2.85		3
5		15		37		35		10		3		

بمقارنة النسب المئوية المتحققة لإنجاز افراد عينة البحث نجد ان المستوى مقبول قد حقق اعلى نسبة اذ بلغت %35.23 لمقياس الاداء الاداري , وجاء المستوى متوسط بالمرتبة الثانية اذ حقق نسبة %33.3 بمعنى ان اعلى نسب انحصرت بالمستوى (مقبول ومتوسط) اي ان افراد عينة البحث كان مستواهم (مقبول ومتوسط) في الاداء الاداري، وكانت نسبة المستوى جيد %9.52 وهي نسبة قليلة جدا مقارنة مع المستويات الاخرى , والمستوى ضعيف حقق نسبة %14.28 وكانت نسبة المستويين (جيد جدا وضعيف جدا) قليلة جدا مقارنة بالمستويات الاخرى .

الفصل الرابع

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

- 1- يتمتع مدربي الاندية بمستوى مقبول من الاخلاقيات في العمل الاداري من وجهة نظر لاعبي كرة قدم الصالات .
- 2- يتمتع مدربي الاندية بمستوى مقبول من الاداء الاداري من وجهة نظر لاعبي كرة قدم الصالات . يسعى مدربي النادي الى تحقيق الاهداف الموضوعية في الرؤيا والرسالة للنادي .

4-2التوصيات :

- 1- ان عينة البحث انحصرت مستواها بين المقبول والمتوسط وهذا يعني ان افراد عينة البحث بحاجة الى رفع مستوى ادائهم الاداري .
- 2- اعتماد المعايير والمستويات الواردة في البحث في تقييم الاداء الاداري للمدربين .
- 3- الاستفادة من نتائج الدراسة لغرض الوقوف على مستوى التطوير للأداء الاداري .
- 4- تنمية وتعزيز التوافق المهني للعاملين في الاندية الرياضية .
- 5- تنمية وتعزيز اعتماد مقياس الاداء الاداري وفق اخلاقيات العمل الاداري في ادارة الاندية .
- 6- تشجيع اجراء دراسات مشابهة على عينات تضم مدربين لألعاب فردية وجماعية .

المصادر

- محمد صبحي حسانين : التقويم والقياس في التربية البدنية , ج1, القاهرة , دار الفكر العربي , 1977م, ص23
- النوري ، قيس ، نمو شخصية الفرد والخبرة الاجتماعية ، بغداد ، دار الشؤون الثقافية، 1988 م , ص69,

- الذهبي، جاسم محمد ، أخلاق وأخلاقيات الوظيفة العامة أهميتها ، 1999 م ، ص222
- وجيه محجوب : البحث العلمي ومناهجه , العراق , بغداد , مديرية دار الكتب للطباعة والنشر , 2002م , ص81
- أرشد ذياب خلف اللامي, 2009 , أخلاقيات العمل الإداري الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين, (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الأساسية، ص135.
- الهنداوي ، زينب عبد الرزاق عبود ، أثر اللغة التنظيمية والقيم الأخلاقية في السلوك المدني ، دراسة أستطلاعية في عينة من كليات جامعة القادسية، كلية الإدارة والأقتصاد – جامعة بغداد ، 2007م.
- Publicadmin is tration , Balancing power and Accountability (New York.. . Public Policy Press , 1978
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان : اختبارات الاداء الحركي , القاهرة , دار الفكر العربي , 1994م , ص193
- قيس ناجي وبسطويسي احمد : الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي , ط1 , بغداد , مطبعة جامعة بغداد , 1984م, ص274



الصفحات من ص (225) إلى (234) 9465 - 2074 ISSN:P-

E-ISSN:2706-7718

مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الخامس - العدد الرابع والعشرين (2022/6/30)