

أخلاقيات المهنة لمدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين

أحمد حسين جاسم السعدون كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
Ahmed_h@uomosul.edu.iq
محمد ذاكراً سالم عبدالله كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
mthsa@uomosul.edu.iq

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٦/١٤ DOI: ()

المخلص

هدف البحث إلى :

- اعداد استبيان خاص لأخلاقيات المهنة لمدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين.
- التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة لمدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث، وتألف مجتمع البحث من اللاعبين البارالمبيين، والبالغ عددهم (٤٩٠) لاعباً، موزعين على (١٤) لجنة بارالمبية عراقية فرعية معتمدة من قبل اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية في المنطقة الوسطى ومنطقة الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، وتم تحديد مجتمع البحث وفق اسلوب الحصر الشامل، وكانت عينة الاعداد (٢٨٢) لاعب، بينما بلغت عينة التطبيق (١٤١) لاعب، كما استخدم (١٠) لاعبين للتجربة الاستطلاعية، وفي تحليل البيانات تم استخدام النسبة المئوية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ومعادلة سيرمان براون ومعادلة جيتمان معامل الفا كرونباخ ، واستنتج الباحثان وجود مستوى عالٍ جداً لجميع أبعاد الاستبيان .

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات المهنة، اللجان البارالمبية العراقية الفرعية، وجهة نظر.

Professional ethics for the coaches of the Iraqi Paralympic sub-committees from the players' point of view

Ahmed Hussein Jasim Al-Sa'doun College of Physical Education & Sports Sciences / University of Mosul

Ahmed_h@uomosul.edu.iq

Mohammed Thakir Salim Abdullah College of Physical Education & Sports Sciences / University of Mosul

mthsa@uomosul.edu.iq

Accepted Date 14/06/2022 DOI: ()

ABSTRACT

The research aims to :

1. Preparing a professional ethics questionnaire for the coaches of the Iraqi paralympic sub-committees' teams from the players' point of view.
2. Identifying the level of professional ethics for the coaches of the Iraqi paralympic sub-committees' teams from the players' point of view.

The researchers used the descriptive approach in the survey method for its relevance and the nature of the research. The research community consisted of (490) Paralympic players, divided into (14) Iraqi Paralympic Committee sub-accredited by the Iraqi National Paralympic Committee in the central region, the middle Euphrates region, and the southern region. Determine the research community according to the comprehensive inventory method, and the sample numbers were (282) players While the application sample amounted to (141) players, and (10) players were used for the exploratory experiment, and in analyzing the data, the percentage, standard deviation, simple correlation coefficient, Spearman-Brown equation, Gittmann's equation and Cronbach's alpha coefficient were used, and the researchers concluded that there is a very high level for all dimensions of the questionnaire.

Keywords : Professional ethics, Paralympic sub-committees, Point of view.

١- التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

اهتمت المجتمعات المتقدمة اهتماماً كبيراً و متميزاً بالرياضيين من ذوي الاحتياجات الخاصة كونهم من دعائم بناء المجتمع وجزء فعال في عملية تطوره لان بناء مجتمع منطور وفعال يحتاج الى تضافر جهود الجميع بما في ذلك الاشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة، فالأمم خلال سعيها للتقدم والابداع الذي تعمل على تحقيقه في ظل التطورات التي يشهدها العالم المعاصر في مجالات الحياة المختلفة، ومنها المجال الرياضي لابد لها ان ترعى جميع أبنائها واستثمار ما يمتلكونه من امكانيات كلاً حسب اختصاصه وقدراته سواء كان ذلك للإنسان السليم او من ذوي الاحتياجات الخاصة .
ويعد المدرب البارالمبي أحد أهم أعمدة الرياضة البارالمبية بوصفه أقرب الاشخاص الى لاعبي ذوي الاحتياجات الخاصة فهو ليس المدرب الرياضي لهم فحسب وانما هو بمثابة الاب والمربي والقائد والداعم والمشجع لهم، لما تعانیه هذه الشريحة من ضغوطات نفسية وصعوبات في الحياة نتيجة نظرة البعض السلبية عليهم كونهم من ذوي الاحتياجات الخاصة، فهو الاساس الذي يقرب اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة من المجتمع، وهو القدوة المؤثرة في سلوكهم، من خلال صفاته الشخصية التي تمكنه من القدرة على التأثير في اللاعبين وكسب تعاونهم وتفتهم لتحقيق الاهداف المنشودة وللوصول بهم الى افضل المستويات الرياضية .

وتعد مهنة التدريب حالها كحال بقية المهن الاخرى في المجتمع التي تترتب عليها قوانين و ضوابط وقواعد لممارستها وهي ما تعرف بأخلاقيات المهنة والتي يجب ان يتحلى بها مدربو اللجان البارالمبية العراقية الفرعية، لأنه وكما بين (طشطوش ومزاهرة، ٢٠١٢) الى أن " أخلاقيات المهنة

من أهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين، حيث تشكل لديه رقيباً داخلياً وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في عملهم ويكونون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع أنفسهم ومع مهنتهم ومع الآخرين، والالتزام بها أمر ضروري وواجب، فمقدار انتماء الفرد لمهنته يتحدد بموجب درجة ممارسته لقواعد تلك المهنة وأخلاقياتها (طشوش ومزاهرة، ٢٠١٢، ٥٨٩)، حيث نجد أن المنظمة الرياضية تسعى الى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات المهنة والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل وتعزز الثقة، لذا وجب على المنظمات الاهتمام بكل ماله علاقة بأخلاقيات المهنة، لضمان تحسين أداء العاملين داخل المنظمات الرياضية .

وتكمن أهمية البحث في دراسة أخلاقيات المهنة التي تعد من المواضيع الادارية المهمة وتوظيفها في الرياضة البارالمبية العراقية والمتمثلة في اللجان البارالمبية العراقية الفرعية، وعلى حد علم الباحثان انه لم يتم تناول هذا المتغير في المجال الرياضي البارالمبي ولرغد المكتبات الرياضية التي تفتقر الى هذا النوع من الدراسات الادارية في الرياضة البارالمبية، فيمكن ان تشكل مرجعاً للدراسات اللاحقة في هذا المجال لما يمكن أن تثيره من تساؤلات وما تقدمه من اطار نظري يمكن أن تجذب المهتمين من الباحثين وتفتح لهم افاقاً لتطوير بحوث مستقبلية، واعطاء الصورة الحقيقية عن مدى التزام مدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية بأخلاقيات المهنة وصفهم شريحة رياضية وتربوية واجتماعية مهمة في الوسط الرياضي بصورة عامة وفي الرياضة البارالمبية بصورة خاصة، لما لهذه الاخلاقيات من دور في تحقيق استقرار المنظمة الرياضية ومن ثم نموها وتطورها .

٢-١ مشكلة البحث :

يعد المدرب البارالمبي أحد المدخلات الاساسية التي تعتمد عليها الرياضة البارالمبية بوصفه المحور الاساس في العملية التدريبية والمسؤول عن تطوير اللاعبين بدنياً ومهارياً ونفسياً لتحقيق أفضل النتائج، فهو يقيم علاقات انسانية مع جميع أطراف العملية الرياضية على أساس من الاخلاق الفاضلة، والتي يعود أثرها بشكل مباشر على اللاعبين ونتائجهم، فالمدرّب الذي يحترم ويحسّن معاملة لاعبيه، ويتعامل معهم بعدالة دون تمييز أو تفضيل لاعب على آخر، ويشعر بالمسؤولية تجاه عمله ولاعبيه يكون أكثر تقبلاً من قبل لاعبيه مما يجعلهم في وضعية تسمح لهم بتطوير انفسهم وتحسين نتائجهم، وتزداد مسؤولية المدرب البارالمبي بالالتزام بأخلاقيات المهنة كونه يعمل بتماس مباشر مع لاعبين يحتاجون الى رعاية خاصة لما يعانونه من ضغوطات نفسية كونهم من ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن هنا برزت مشكلة البحث في التساؤل الآتي :

- ما مستوى التزام مدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر اللاعبين ؟

٣-١ أهداف البحث :

١. إعداد استبيان أخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين .
٢. التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين .

٤-١ مجالات البحث :

- مجال البشري : لاعبو فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية في العراق باستثناء اقليم كردستان.
- المجال المكاني : مقرات اللجان البارالمبية العراقية الفرعية .
- المجال الزمني : ابتداءً من ٢٠٢١/١٠/١٧ ولغاية ٢٠٢٢/١/١٧ .

٥-١ تحديد المصطلحات :

أخلاقيات المهنة : هي مجموعة معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الافراد كمرجع يرشد سلوكهم في اثناء ادائهم لوظائفهم، وتستخدمها الادارة والمجتمع للحكم على التزام الفرد.

(عفيفي، ٢٠٠٥، ٢٢)

ويعرف الباحثان أخلاقيات المهنة اجرائياً في الدراسة الحالية بأنها : مجموعة القوانين والمبادئ والقيم التي يجب ان يلتزم بها مدربو فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية لضبط سلوكياتهم وعلاقتهم مع الادارة واللاعبين ولزيادة وتعزيز ادائهم خلال قيامهم بالواجبات الادارية والفنية المكلفين بها .

اللجنة البارالمبية العراقية الفرعية ويعرفها الباحثان اجرائياً بأنها :

هي احدى تشكيلات اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية، وتتكون من رئيس اللجنة، ونائب الرئيس، والامين المالي، وامين السر، وعضو، فضلاً عن المدربين واللاعبين، وتتوزع اللجان البارالمبية العراقية الفرعية في (١٤) محافظة باستثناء اقليم كردستان، موزعين ما بين المنطقة الوسطى، ومنطقة الفرات الاوسط، والمنطقة الجنوبية .

٢- الدراسة ذات العلاقة :

- دراسة (خضراوي و علاوة، ٢٠١٩) : "أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية دراسة حالة لبلديتي (محمد بوضياف-أولاد سليمان) بالمسيلة"، وهدفت الدراسة الى قياس مدى التزام العاملين في المؤسسات العمومية لممارسة أخلاقيات المهنة و قياس أثر أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) موظفاً لبلديتي (محمد بوضياف و اولاد سليمان) من أصل (٤٧) بلدية لولاية المسيلة، وفي تحليل البيانات استخدم الباحثان النسبة المئوية، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط البسيط (بيرسون)،

والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والانحدار البسيط، ومعامل التحديد، وكانت أهم الاستنتاجات وجود مستوى مقبول للالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة المدروسة وهناك تأثير للالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف .

٣- إجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث .

٣-٢ مجتمع البحث وعيناته :

تكون مجتمع البحث من اللاعبين البارالمبيين للموسم الرياضي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، والبالغ عددهم (٤٩٠) لاعبا، موزعين على (١٤) لجنة بارالمبية عراقية فرعية معتمدة من قبل اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية في المنطقة الوسطى ومنطقة الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، وتم تحديد مجتمع البحث وفق اسلوب الحصر الشامل، والجدول (١) يبين ذلك

الجدول (١) يبين مجتمع البحث

ن.ت	اللجان البارالمبية الفرعية في المحافظات	كرة قدم الصم	كرة السلة (كراسي)	كرة الطائرة (جلوس)	العاب القوى	اقتال	رمية	فوس وسهم	السباحة	تنس الطاولة	التنس الارضي	جولو المكورفين	مبارزة	كرة الهدف	اليوتشيا	المجموع
١	نينوى	١٤	-	٧	٥	١٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣٦
٢	الانبار	-	-	٩	-	-	-	-	-	-	-	٦	-	٥	-	٢٠
٣	كركوك	١٢	٩	-	-	١	٤	-	-	-	-	-	-	-	٤	٣٠
٤	صلاح الدين	١٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٦	-	-	١٨
٥	ديالى	-	٥	٧	٨	٦	٣	-	١	٤	٤	٥	٥	-	٤	٥٢
٦	النجف	١٢	٩	-	١١	-	٤	-	٣	٣	-	٥	-	-	٢	٤٩
٧	الديوانية	-	-	-	١٢	٥	٢	-	٢	٩	-	-	٦	-	-	٣٦
٨	كربلاء	-	-	-	-	-	-	-	٦	-	٣	-	-	-	-	٩
٩	المتنى	١٣	-	٧	-	-	-	٥	٤	-	٤	٢	-	-	-	٣٥
١٠	بابل	١٠	٦	٨	١١	-	١	-	٢	-	١	٦	٩	-	-	٥٤
١١	ميسان	١٤	-	-	-	٥	٢	٤	-	٦	-	-	-	-	٤	٣٥
١٢	ذي قار	-	٥	٧	٩	٦	٣	٤	-	٢	-	٧	١	٤	٣	٥١
١٣	واسط	-	-	٩	١٤	-	-	-	-	-	٤	-	٣	-	-	٣٠
١٤	البصرة	١٦	-	-	٩	-	-	-	-	-	٢	-	-	٨	-	٣٥
	المجموع الكلي	١٠٣	٣٤	٥٤	٧٩	٣٣	١٩	١٣	١٨	٢٤	١٨	٣١	٣٠	١٧	١٧	٤٩٠

تم تقسيم مجتمع البحث الى ثلاثة عينات، حيث شملت عينة التجربة الاستطلاعية على (١٠) لاعبين بارالمبيين ويمثلون نسبة (٢,٠٤%) من مجتمع البحث الكلي، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، موزعين بين محافظتي نينوى وكركوك، وتم استبعادهم من عينة البحث .

كما شملت عينة الاعداد على (٣٢١) لاعباً بارالمبياً ويمثلون نسبة (٦٥,٥%) من مجتمع البحث الكلي، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من اللجان البارالمبية العراقية الفرعية في المحافظات، اذ قام الباحثان بتاريخ ٢٤/١٠/٢٠٢١ الموافق يوم الاحد البدء بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة الاعداد ولمدة شهر واحد، وقد استطاع الباحثان الحصول على (٢٨٢) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي وهي تشكل نسبة (٥٧,٥%) من المجتمع الكلي للبحث، بعد استبعاد (٢٨) لاعباً بارالمبياً من ذوي الاعاقة الشديدة، و(١١) استمارة ما بين عدم اكتمالها ولم تسترجع .

أما فيما يخص عينة التطبيق، حيث شملت على ما تبقى من مجتمع البحث من اللاعبين البارالمبيين في اللجان البارالمبية العراقية الفرعية في المحافظات، حيث بلغ عددهم (١٥٩) لاعباً بارالمبياً وهم يمثلون نسبة (٣٢,٤%) من مجتمع البحث الكلي، وحصل الباحثان على (١٤١) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي وهي تمثل (٢٨,٧%) من المجتمع الكلي للبحث، بعد استبعاد (١١) لاعباً بارالمبياً من ذوي الاعاقة الشديدة، و(٧) استمارات ما بين عدم اكتمالها ولم تسترجع، كما مبين في الجدول (٢)

جدول (٢) يبين عينة الاعداد والتطبيق والتجربة الاستطلاعية

التجربة الاستطلاعية	عينة التطبيق		عينة الاعداد		عدد افراد المجتمع	اللجان البارالمبية الفرعية في المحافظات	ت
	المستبعدين	المعتمدين	المستبعدين	المعتمدين			
٥	-	-	٣	٢٨	٣٦	نينوى	١
-	-	-	٥	٤٧	٥٢	ديالى	٢
-	-	-	٣	١٥	١٨	صلاح الدين	٣
-	٣	١٧	-	-	٢٠	الانبار	٤
٥	٣	٢٢	-	-	٣٠	كركوك	٥
-	-	-	٤	٣٢	٣٦	الديوانية	٦
-	-	-	٦	٤٣	٤٩	النجف	٧
-	-	-	٥	٣٠	٣٥	المثنى	٨
-	١	٨	-	-	٩	كربلاء	٩
-	٦	٤٨	-	-	٥٤	بابل	١٠
-	-	-	٤	٣١	٣٥	ميسان	١١
-	-	-	٥	٢٥	٣٠	واسط	١٢
-	-	-	٤	٣١	٣٥	البصرة	١٣
-	٥	٤٦	-	-	٥١	ذي قار	١٤
١٠	١٨	١٤١	٣٩	٢٨٢	٤٩٠	المجموع	
%٢,٠٤	%٣,٦٧	%٢٨,٧٨	%٧,٩٦	%٥٧,٥٥	%١٠٠	النسبة المئوية	

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٥) - العدد (٧٧) خاص - ٢٠٢٢
أخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين

٣-٣ أدوات البحث :

استخدم الباحثان الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، حيث تطلبت الدراسة الحالية الى اعداد استبيان لقياس اخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين .

٣-٣-١ اعداد استبيان أخلاقيات المهنة :

نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة لقياس اخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين، ولتحقيق أهداف البحث تطلب اعداد استبيان أخلاقيات المهنة بما يتلاءم مع بيئة وطبيعة عمل هؤلاء المدربين، اذ قام الباحثان بإعداد الاستبيان على وفق الاجراءات العلمية الآتية :

٣-٣-١-١ تحديد أبعاد استبيان اخلاقيات المهنة :

بعد الاطلاع على الأدبيات المتنوعة في مجال أخلاقيات المهنة، استجمع الباحثان عدة أخلاقيات للمهنة من وجهة نظر عدد من الكُتاب والباحثين، وكما مبين في الجدول (٣)

الجدول (٣) يبين تحليل المحتوى لأبعاد استبيان أخلاقيات المهنة حسب رأي الكُتاب والباحثين

احترام الوقت	العمل كفريق	الإمانة	السرية	النزاهة والشفافية	المسؤولية	الاحترام وحسن المعاملة	الاتقان	العدالة	احترام القوانين والأنظمة	الأبعاد الباحثين
√			√	√	√	√	√	√	√	الرومي، سليمان سلام (٢٠٠٩)
√	√		√	√	√	√		√	√	Poon & Hoxley (2010)
√							√	√	√	السكرانة، بلال (٢٠١٢)
	√	√		√	√	√	√	√	√	الحصيان، خالد (٢٠١٢)
		√		√	√			√	√	محمود، دجلة (٢٠١٣)
√	√	√		√	√	√	√		√	العطوي، عواد محمد (٢٠١٣)
	√	√		√	√	√	√		√	العاجز، عبد الرحيم فؤاد (٢٠١٤)
√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	ابو الكاس، المعتصم بالله (٢٠١٥)
√		√			√	√	√			بزنيار، وهيبه وبلحمير، هاجر (٢٠١٩)
√	√	√	√	√	√		√	√	√	مكصور، حسناء وسعدون، عزيزة (٢٠١٩)
				√	√	√		√		Uzor, T.N. & Ujuagu, N.A. (2020)
		√		√		√	√	√		المندلوي، علاء عبدالخالق (٢٠٢١)
٧	٦	٨	٤	١٠	١٠	٩	٩	٩	٩	المجموع
٥٨	٥٠	٦٧	٣٣	٨٣	٨٣	٧٥	٧٥	٧٥	٧٥	النسبة المئوية
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	

يتبين من الجدول (٣) وجود نسبة اتفاق (٨٣%) على بعدي (المسؤولية، والنزاهة والشفافية)، كما حصلت الابعاد (احترام القوانين والانظمة، والعدالة، والالتقان، والاحترام وحسن المعاملة) على نسبة اتفاق (٧٥%)، بينما حصل بعد (الامانة) على نسبة اتفاق (٦٧%)، وحصل بعد (احترام الوقت) على نسبة اتفاق (٥٨%)، وحصل بعد (العمل كفريق) على نسبة اتفاق (٥٠%)، واخيراً حصل بعد (السرية) على نسبة اتفاق (٣٣%)، ثم قام الباحثان بعرض ما توصل اليه في استبيان للآراء على مجموعة من السادة الخبراء، للتحقق من صلاحية هذه الابعاد، وبعد تحليل آراء السادة الخبراء واستخراج النسبة المئوية للابعاد التي اتفق عليها الخبراء تبين ان الابعاد التي اتفق عليها معظم الخبراء هي (احترام القوانين والانظمة، والاحترام وحسن المعاملة، والنزاهة والشفافية، والالتقان، والمسؤولية، والعدالة) وبنسبة مئوية اقتربت ما بين (١٠٠% - ٨١,٤٨%).

٣-١-٣-٣ صياغة فقرات استبيان اخلاقيات المهنة :

بعد تحديد أبعاد الاستبيان، قام الباحثان باشتقاق الفقرات من الاطر النظرية لهذه الابعاد، حيث تم صياغة (٤٠) فقرة بصورة اولية موزعة على الابعاد الستة، اذ تكون البعد الاول احترام القوانين والانظمة من (٧) فقرات، والبعد الثاني العدالة من (٦) فقرات، والبعد الثالث الالتقان من (٦) فقرات، والبعد الرابع المسؤولية من (٦) فقرات، والبعد الخامس النزاهة والشفافية من (٧) فقرات، والبعد السادس الاحترام وحسن المعاملة من (٨) فقرات، كما تم تحديد البدائل المقترحة للإجابة حسب مقياس ليكرت الخماسي وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتحمل الاوزان الاتية وعلى التوالي (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) .

٣-١-٣-٣ الصدق الظاهري لاستبيان أخلاقيات المهنة :

بعد إعداد فقرات الاستبيان البالغ عددها (٤٠) فقرة وصياغتها بصورتها الأولى، قام الباحثان بعرض الاستبيان بصورته الأولى، على عدد من السادة الخبراء من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الادارة العامة والادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي، لغرض الحكم على مدى صلاحية ووضوح الفقرات، وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو دمج أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم وموضوع ومجتمع البحث، فضلا عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة وإضافة وتحديد السلم البديل للإجابة والذي يرويه مناسباً للاستبيان، وبعد تحليل ملاحظات السادة الخبراء، تم استخراج النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية عبارات الاستبيان، إذ تم تعديل (٢٢) فقرة، وتم استبعاد (٩) فقرات لأنها لم تحصل على نسبة الاتفاق، إذ اعتمد الباحثان نسبة (٧٥%) فما فوق من اتفاق الخبراء معياراً للدلالة على الصدق الظاهري للفقرات، بعدها عرض الباحثان الاستبيان على خبير^(٥) في اللغة العربية الذي قام بإعادة صياغة العبارات لغوياً دون تغيير

(٥) أ. م. د. بسام خلف سليمان/ اختصاص اللغة العربية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل .

في مضمون العبارة، ليصبح الاستبيان جاهزاً للتطبيق على العينة الاستطلاعية، والجدول (٤) يبين ذلك .

الجدول (٤) يبين نسب اتفاق الخبراء على فقرات استبيان أخلاقيات المهنة

المحور	تسلسل الفقرة	الموافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الخبراء	المحور	تسلسل الفقرة	الموافقون	الرافضون	نسبة اتفاق الخبراء
احترام القوانين والأنظمة	١	٢٥	٢	%٩٣	العدالة	١	٢١	٦	%٧٨
	٢	٢٢	٥	%٨١		٢	٢٣	٤	%٨٥
	٣	٢٤	٣	%٨٩		٣	٢٥	٢	%٩٣
	٤	٢٢	٥	%٨١		٤	٢٣	٤	%٨٥
	٥	٢٢	٥	%٨١		٥	١٧	١٠	%٦٣
	٦	١٥	١٢	%٥٦		٦	٢٢	٥	%٨١
	٧	١٦	١١	%٥٩		٧	٢٢	٥	%٨١
الإتقان	١	٢٥	٢	%٩٣	المسؤولية	١	٢٢	٥	%٨١
	٢	٢٣	٤	%٨٥		٢	٢٥	٢	%٩٣
	٣	٢١	٦	%٧٨		٣	٢٤	٣	%٨٩
	٤	٢٥	٢	%٩٣		٤	١٤	١٣	%٥٢
	٥	١٣	١٤	%٤٨		٥	٢٦	١	%٩٦
	٦	٢١	٦	%٧٨		٦	٢١	٦	%٧٨
	٧	٢٥	٢	%٩٣		٧	٢٥	٢	%٩٣
النزاهة والشفافية	١	١٨	٩	%٦٧	الاحترام وحسن المعاملة	١	٢٢	٥	%٨١
	٢	١٧	١٠	%٦٣		٢	٢٥	٢	%٩٣
	٣	٢٢	٥	%٨١		٣	١٣	١٤	%٤٨
	٤	٢٣	٤	%٨٥		٤	٢١	٦	%٧٨
	٥	٢٣	٤	%٨٥		٥	١٦	١١	%٥٩
	٦	٢٣	٤	%٨٥		٦	٢٣	٤	%٨٥
	٧	٢١	٦	%٧٨		٧	٢٥	٢	%٩٣
	٨	٢٥	٢	%٩٣		٨	٢٣	٤	%٨٥

يتبين من الجدول (٤) ان الفقرتين (٦-٧) من محور احترام القوانين والانظمة، والفقرة (٥) من محور الاتقان، والفقرتين (١-٢) من محور النزاهة والشفافية، والفقرة (٥) من محور العدالة، والفقرة (٤) من محور المسؤولية، والفقرتين (٣-٥) من محور الاحترام وحسن المعاملة، حذفوا لعدم حصولهم على نسبة الاتفاق المقبولة والمقررة، لذا فقد استقر الاستبيان بصورته الاولى على (٣١) فقرة موزعة على المحاور (احترام القوانين والانظمة - العدالة - الاتقان - المسؤولية - النزاهة والشفافية - الاحترام وحسن المعاملة)، لتضم على التوالي (٥-٥-٥-٥-٦) فقرة، كما تم استحصال اتفاق المحكمين وبنسبة (١٠٠%) على استخدام خمسة بدائل للإجابة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) تحمل على التوالي الاوزان (٥-٤-٣-٢-١) .

٣-٣-١-٤ صدق المحتوى لاستبيان أخلاقيات المهنة :

توصل الباحثان الى صدق المحتوى للاستبيان من خلال تحديده لمفهوم أخلاقيات المهنة، وتحديد مجالاته وفقراته، وعرضه على الخبراء للحكم على أبعاده وفقراته ومدى صلاحيته في قياس أخلاقيات المهنة للمدربين من وجهة نظر اللاعبين، وان اتفاق الخبراء يعد كافياً لتحديد صلاحية الأبعاد والفقرات كونها تقيس ما أعدت من اجله .

٣-٣-١-٥ التجربة الاستطلاعية لاستبيان أخلاقيات المهنة :

ان الهدف من اجراء التجربة الاستطلاعية للاستبيان هو للتأكد من مدى وضوح فقرات الاستبيان، ومعرفة ما اذا كانت هناك بعض الصعوبات التي تواجه عينة البحث، والتي تتطلب اجراء التعديلات اللازمة، ولتحقيق هذا الهدف طبق الاستبيان في يوم الاحد المصادف ١٧/١٠/٢٠٢١ على عينة مؤلفة من (٥) لاعبين العاب قوى من اللجنة البارالمبية العراقية الفرعية في محافظة نينوى، وطبق أيضاً في يوم الاربعاء الموافق ٢٠/١٠/٢٠٢١ على عينة مؤلفة من (٤) لاعبين رماية و(١) لاعب واحد ائقال من اللجنة البارالمبية العراقية الفرعية في محافظة كركوك، وقد أظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية عدم وجود أي غموض حول فقرات المقياس، وقد بلغ متوسط الوقت للإجابة (١٥) دقيقة.

٣-٣-١-٦ الاتساق الداخلي لاستبيان اخلاقيات المهنة :

أستخدم الباحثان معامل الاتساق لمعرفة مدى انتماء الفقرة الى الاستبيان أو البعد الذي تنتمي اليه، باستخدام معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وللبعد الذي تنتمي اليه .

٣-٣-١-٦-١ الاتساق الداخلي بإيجاد ارتباط الفقرة بمجموع البعد الذي تنتمي اليه :

لإيجاد معامل الاتساق تم تطبيق معامل الارتباط البسيط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه، وتبين أن قيم معامل الارتباط البسيط بين فقرات الاستبيان والبعد الذي تنتمي اليه، قد اقتربت بين (٠,٨٧٩ - ٠,٥٧٨) وبقيمة دلالة (sig) اصغر من قيمة الدلالة المعتمدة والبالغة (٠,٠٥)، وبذلك نلاحظ أن جميع الفقرات كانت متسقة داخلياً، والجدول(٥) يبين ذلك .

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٥) - العدد (٧٧) خاص - ٢٠٢٢
أخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين

الجدول (٥) يبين قيم معاملات الارتباط البسيط بين فقرات الاستبيان والبعد الذي تنتمي اليه

الالتقان			العدالة			احترام القوانين والانظمة		
قيمة (sig)	قيمة (r)	الفقرة	قيمة (sig)	قيمة (r)	الفقرة	قيمة (sig)	قيمة (r)	الفقرة
٠.٠٠٠٠	٠.٦٧٦	١١	٠.٠٠٠٠	٠.٧٢٩	٦	٠.٠٠٠٠	٠.٨٠٠	١
٠.٠٠٠٠	٠.٧٢٩	١٢	٠.٠٠٠٠	٠.٧٧٤	٧	٠.٠٠٠٠	٠.٧٣٩	٢
٠.٠٠٠٠	٠.٨٠٤	١٣	٠.٠٠٠٠	٠.٧٠٠	٨	٠.٠٠٠٠	٠.٧٣٣	٣
٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٠	١٤	٠.٠٠٠٠	٠.٥٧٨	٩	٠.٠٠٠٠	٠.٧٠٩	٤
٠.٠٠٠٠	٠.٧٩٩	١٥	٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٦	١٠	٠.٠٠٠٠	٠.٧٥٣	٥
الاحترام وحسن المعاملة			النزاهة والشفافية			المسؤولية		
قيمة (sig)	قيمة (r)	الفقرة	قيمة (sig)	قيمة (r)	الفقرة	قيمة (sig)	قيمة (r)	الفقرة
٠.٠٠٠٠	٠.٧١٧	٢٦	٠.٠٠٠٠	٠.٦٦٣	٢١	٠.٠٠٠٠	٠.٧٣٣	١٦
٠.٠٠٠٠	٠.٧٧٢	٢٧	٠.٠٠٠٠	٠.٧٥١	٢٢	٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٧	١٧
٠.٠٠٠٠	٠.٨٤٢	٢٨	٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٠	٢٣	٠.٠٠٠٠	٠.٨٠٥	١٨
٠.٠٠٠٠	٠.٨٧٩	٢٩	٠.٠٠٠٠	٠.٦٦٢	٢٤	٠.٠٠٠٠	٠.٨٢٢	١٩
٠.٠٠٠٠	٠.٨٢٧	٣٠	٠.٠٠٠٠	٠.٦٦٨	٢٥	٠.٠٠٠٠	٠.٧٨٤	٢٠
٠.٠٠٠٠	٠.٧٨٣	٣١						

٣-٣-١-٦-٢ الاتساق الداخلي بإيجاد ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للاستبيان :

يسمى هذا الأسلوب "بصدق الاتساق الداخلي، ويتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس" (فرحات، ٢٠٠١، ٦٨)، حيث استخدم الباحثان معامل الارتباط البسيط لقياس درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان، وبهذا تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان والجدول (٦) يبين ذلك .

الجدول (٦) يبين قيم معاملات الارتباط البسيط بين فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

الفقرة	قيمة (r)	قيمة (sig)	الفقرة	قيمة (r)	قيمة (sig)	الفقرة	قيمة (r)	قيمة (sig)
١	٠.٦١٠	٠.٠٠٠٠	١١	٠.٦٥٤	٠.٠٠٠٠	٢١	٠.٥٥٨	٠.٠٠٠٠
٢	٠.٦٦٤	٠.٠٠٠٠	١٢	٠.٦٧٨	٠.٠٠٠٠	٢٢	٠.٦٤٧	٠.٠٠٠٠
٣	٠.٤٢٩	٠.٠٠٠٠	١٣	٠.٦٨٩	٠.٠٠٠٠	٢٣	٠.٦٨٥	٠.٠٠٠٠
٤	٠.٥٢٣	٠.٠٠٠٠	١٤	٠.٦٣١	٠.٠٠٠٠	٢٤	٠.٥٣٨	٠.٠٠٠٠
٥	٠.٥٥٤	٠.٠٠٠٠	١٥	٠.٥٨٥	٠.٠٠٠٠	٢٥	٠.٦١٤	٠.٠٠٠٠
٦	٠.٧٠٨	٠.٠٠٠٠	١٦	٠.٦٤١	٠.٠٠٠٠	٢٦	٠.٥٩٥	٠.٠٠٠٠
٧	٠.٦٤١	٠.٠٠٠٠	١٧	٠.٧١٤	٠.٠٠٠٠	٢٧	٠.٦٠١	٠.٠٠٠٠
٨	٠.٥٢٨	٠.٠٠٠٠	١٨	٠.٦٠٨	٠.٠٠٠٠	٢٨	٠.٥٨٩	٠.٠٠٠٠
٩	٠.٠١٤	٠.٨٨٧	١٩	٠.٧١٠	٠.٠٠٠٠	٢٩	٠.٥٧٦	٠.٠٠٠٠
١٠	٠.٣٠٧	٠.٠٠٠١	٢٠	٠.٧٠٣	٠.٠٠٠٠	٣٠	٠.٦٠٤	٠.٠٠٠٠
						٣١	٠.٦١٧	٠.٠٠٠٠

يتبين من الجدول (٦) أن (٣٠) فقرة كانت متسقة داخلياً، حيث اقتربت قيم معامل الارتباط البسيط بين فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان بين (٠,٧١٤ - ٠,٣٠٧) وبقية دلالة (sig) التي اقتربت بين (٠,٠٠١ - ٠,٠٠٠) وهي اصغر من قيمة الدلالة المعتمدة والبالغة (٠,٠٥)، باستثناء فقرة واحدة غير متسقة تحمل التسلسل (٩) وهي (يشارك المدرب جميع اللاعبين أفكاره في عملية صنع القرارات) من بعد (العدالة)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط لها (٠,٠١٤)، وبمستوى دلالة (sig) بلغ (٠,٨٨٧)، وهو اكبر من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥)، وبهذا اصبح عدد فقرات الاستبيان (٣٠) فقرة .

٣-١-٧ ثبات استبيان أخلاقيات المهنة :

لغرض التأكد من ثبات استبيان اخلاقيات المهنة قام الباحثان بالاعتماد على طريقتين لاستخراجه وهما :

٣-١-٧-١ طريقة التجزئة النصفية :

قام الباحثان باستخدام طريقة التجزئة النصفية لإيجاد الثبات لاستبيان أخلاقيات المهنة، إذ تم تصحيح (٢٨٢) استمارة و- (٣٠) عبارة قسمت إلى نصفين : النصف الأول يمثل العبارات ذات التسلسلات الفردية والنصف الثاني يمثل العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجات نصف الاختبار، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصف الاختبار (٠,٩٢٨)، ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة سبيرمان براون، إذ بلغ الثبات الكلي (٠,٩٦٣) ، وباستخدام معادلة جتمان بلغ الثبات (٠,٩٦٢).

٣-١-٧-٢ طريقة معامل ألفا كرونباخ :

بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس اخلاقيات المهنة (٠,٩٤٣)، وبهذا تعد معاملات الثبات عالية .

٣-١-٨ وصف استبيان أخلاقيات المهنة بصورته النهائية :

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح استبيان أخلاقيات المهنة بصيغته النهائية مكوناً من (٣٠) فقرة، موزعة على (٦) أبعاد وهي، احترام القوانين والانظمة (٥) فقرات، العدالة (٤) فقرات، الاتقان (٥) فقرات، المسؤولية (٥) فقرات، النزاهة والشفافية (٥) فقرات، الاحترام وحسن المعاملة (٦) فقرات، وتكون الاجابة عن الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي، (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، تحمل على التوالي الاوزان (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥)، وتبلغ القيمة العليا للاستجابة (١٥٠) درجة، والقيمة الدنيا (٣٠) درجة، وتم عرض الاستبيان باستخدام طريقة التسلسل المنتظم للفقرات، وبذلك أصبح الاستبيان بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة البحث .

٣-٤ التطبيق النهائي :

بعد أن أجرى الباحثان جميع الإجراءات العلمية المتعلقة بإعداد استبيان أخلاقيات المهنة، تم تطبيق الاستبيان على عينة التطبيق والبالغة (١٥٩)، وتم شرح طريقة الإجابة عن الاستبيان بوضع علامة (٧) أمام كل فقرة وتحت البديل المناسب، وتم التأكيد عليهم بالإجابة عن الفقرات جميعها بكل دقة وامانة، وقد امتدت مدة التطبيق من (٢٠٢١/١٢/٢٢) ولغاية (٢٠٢٢/١/١٧)، وقد حصل الباحثان على (١٤١) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي، وهي تمثل (٢٨,٧٨%) من مجتمع البحث.

٣-٥ الوسائل الاحصائية :

تم استخدام الوسائل الاحصائية الآتية : النسبة المئوية، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، ومعادلة سبيرمان براون، ومعادلة جيتمان، ومعامل الفا كرونباخ، واستخدم الباحثان معظم هذه الوسائل الاحصائية من خلال الاعتماد على الحقيبة الاحصائية (SPSS-25) وبرنامج (Excel) .

٤-٤ عرض ومناقشة النتائج :

٤-١ عرض نتائج الهدف الأول :

إعداد استبيان أخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين، ولقد تم تحقيق الهدف من خلال إجراءات البحث في الفصل الثالث المتعلق بالخطوات العلمية لإعداده وبشكل مفصل.

٤-٢ عرض نتائج ومناقشة الهدف الثاني :

التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة لمدرربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين.

اعتمدت النسبة المئوية الآتية في تفسير مستوى أبعاد استبيان أخلاقيات المهنة (٤٩% فأقل مستوى منخفض جداً ، ٥٠ - ٥٩% مستوى منخفض ، ٦٠ - ٦٩% مستوى متوسط ، ٧٠ - ٧٩% مستوى عالٍ ، ٨٠% فأكثر مستوى عالٍ جداً) ، وهذه النسب تم اعتمادها في عدد من الدراسات منها، دراسة (حمدان، ٢٠٠٨، ٦٦)، ودراسة (سرحان والشنطي، ٢٠٠٩، ٢٩) .

الجدول (٧) يبين الاوساط الحسابية والنسب المئوية والمستوى لأبعاد استبيان أخلاقيات المهنة والكلية

ت	أبعاد أخلاقيات المهنة	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
١	احترام القوانين والانظمة	٢١,٩٧	٨٧,٨٨	عالٍ جداً
٢	العدالة	١٧,١٤	٨٥,٧٤	عالٍ جداً
٣	الاتقان	٢١,١٩	٨٤,٧٦	عالٍ جداً
٤	المسؤولية	٢١,٦٦	٨٦,٦٦	عالٍ جداً
٥	النزاهة والشفافية	٢٢,١٩	٨٨,٧٦	عالٍ جداً
٦	الاحترام وحسن المعاملة	٢٥,٠٣	٨٣,٤٥	عالٍ جداً
	أخلاقيات المهنة الكلية	١٢٩,٢٠	٨٦,١٣	عالٍ جداً

يتبين من الجدول (٧) أن أبعاد استبيان اخلاقيات المهنة جاءت بمتوسطات حسابية اقتربت بين (٢٥,٠٣ - ١٧,١٤) وبنسب مئوية اقتربت بين (٨٨,٧٦% - ٨٣,٤٥%) وبمستوى عالٍ جداً لجميع الأبعاد، أما بالنسبة للاستبيان ككل فقد جاء بمتوسط حسابي قدره (١٢٩,٢٠) وبنسبة مئوية قدرها (٨٦,١٣%) وبمستوى عالٍ جداً .

ويعزو الباحثان سبب حصول بُعد احترام القوانين والانظمة على هذا المستوى هو أن اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية لديها لجان رقابية في كل من المنطقة الوسطى، ومنطقة الفرات الاوسط، والمنطقة الجنوبية لمتابعة وتفنيش اللجان البارالمبية الفرعية في هذه المناطق وهذا ما انعكس على جميع العاملين في هذه اللجان البارالمبية الفرعية ومنهم المدربين بالتزامهم بالقوانين والانظمة المعمول بها في اللجان الفرعية والصادرة من اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية لتجنب المساءلات القانونية، وما ينتج عنها من عقوبات ادارية وهذا ما أكده (الجضعي، ٢٠٠٥) بأن من بين الاهداف التي تسعى الرقابة الإدارية لتحقيقها هو التثبت من أن القواعد والأنظمة واللوائح والقرارات مطبقة بشكل سليم داخل المنظمة (الجضعي، ٢٠٠٥، ٢٦٥) .

أما بالنسبة لبُعد العدالة فقد يكون سبب حصوله على هذا المستوى الى أن المدربين البارالمبيين في اللجان الفرعية يتعاملون مع جميع اللاعبين بمساواة وحيادية دون تمييز أو تفضيل ل لاعب على آخر، وكذلك المساواة في تقديم الحوافز، والتعامل بلطف مع جميع اللاعبين، واعطائهم فرص متساوية في ادائهم لواجباتهم التدريبية وتقديم المساعدة والمعلومات لجميع اللاعبين، حيث يبين (الحراشة، ٢٠٠٣) الى انه اذا "ما توافرت العدالة فإنها ستظهر المساواة والقيم الاخلاقية الاساسية التي يجب أن تتوافر في الادارة العامة كالقضاء على المحسوبيات والوساطات والعلاقات العائلية والقبلية، كذلك تطبيق أسس ومعايير الانتقاء والمساواة في تقديم الحوافز وربط ذلك بالجهد" (الحراشة، ٢٠٠٣، ٣٦) .

اما بالنسبة لبُعد الاتقان فينسب الباحثان سبب حصوله على هذا المستوى الى أن المدربين البارالمبيين في اللجان الفرعية، على الامام تام بالألعاب التي يدرّبونها ومن كافة النواحي، حيث يسعون دائماً الى اتقان اعمالهم المنوطة بهم من دون نقص، وانجاز وحداتهم التدريبية في مواعيدها المقررة وعلى اكمل وجه لتحقيق أعلى جودة في الاداء الفني للاعبين، والتركيز على مواكبة أحدث التطورات في العملية التدريبية مع مراعاة استخدامهم لأساليب تدريبية تتناسب مع نوع وشدة الاعاقة لكل لاعب، حيث تشير (التجاني وآخرون، ٢٠١٦) الى أن الاتقان "يعني إنجاز العمل المطلوب من الشخص كما طلب دون نقص، بل بالشكل الكامل، وبذل الجهد لتنفيذه بالوقت المطلوب ايضاً" (التجاني وآخرون، ٢٠١٦، ١٥) .

وبالنسبة لبُعد المسؤولية فيعزو الباحثان سبب حصوله على هذا المستوى الى أن المدربين البارالمبيين في اللجان الفرعية يتحملون مسؤولية اعمالهم وقراراتهم واختياراتهم في التدريبات وفي اثناء قيادتهم للمباريات وتميزهم بالشجاعة في تحملهم مسؤولية النتائج وخاصة في حالات الاخفاق،

وعدم القاء اللوم على اللاعبين واهتمامهم بنتائج الفريق وسعيهم لتحقيق الافضل، وهذا ما أكدته (بولقواس وناصرية، ب.ت) الى أن "المسؤولية هي أن يشعر العامل بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف به وأن يؤدي العمل على أكمل وجه وأن يدرك واجباته ويكون قادراً على تحمل مسؤولية نتائج عمله" (بولقواس وناصرية، ب.ت، ٢٤٠) .

أما فيما يخص بُعد النزاهة والشفافية فيوضح الباحثان سبب حصوله على هذا المستوى الى أن المدربين البارالمبيين في اللجان الفرعية يعملون على تحقيق أهداف الفريق، وتحقيق مصلحة اللجنة البارالمبية الفرعية دون النظر الى مصالحهم الشخصية، واعتمادهم على مبدأ الكفاءة والجدارة في مشاركة اللاعبين بالمباريات مبتعدين عن كل ما يسيء الى سمعتهم التدريبية كتقبل الاموال والهدايا من اللاعبين، فضلاً عن أن الخطط والقرارات المتعلقة بتحقيق أهداف الفريق تكون معلنة ومفهومة للجميع، حيث يوضح (الشيبياني، ٢٠١٤) الى أن "النزاهة هي مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح امتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب امتيازات عن من يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل، ومن أهم العوامل التي تعمل على تعزيز النزاهة هي عوامل الشفافية، كعوامل فعالة تساعد على توفير الضمانات التي تكفل إيجاد بيئة منوثة للفساد والانحراف" (الشيبياني، ٢٠١٤، ٥٦) .

أما بالنسبة لبُعد الاحترام وحسن المعاملة فيعتقد الباحثان سبب حصوله على هذا المستوى الى أن جميع المدربين البارالمبيين في اللجان الفرعية يتعاملون مع اللاعبين بكل ودِّ واحترام وتقدير وتواضع، ويسعون دائماً الى أن يسودَ جوٌّ من الالفة والمحبة بين جميع أعضاء الفريق، ويحرصون على استخدام الالفاظ الحسنة معهم، ويقدمون المساعدة بجميع أشكالها لمن يحتاجها من اللاعبين ولا يستعملون أي شيء يسيء الى كرامتهم وخصوصيتهم من قولٍ أو فعل، وهذا ما أكدته (رمو، ٢٠١٨) الى أنه يجب أن يعمل المدرب على احترام الكرامة الانسانية لكل اللاعبين، وأن يكون لطيفاً مشجعاً ومهذباً ويقدم لهم جميع المعلومات التي يحتاجونها وأن لا يتكبر ولا يؤدي أي عمل من شأنه الاساءة الى الآخرين (رمو، ٢٠١٨، ٧) .

أما بالنسبة لمستوى الاستبيان ككل فقد جاءت هذه النتيجة كتحصيل حاصل على ما حصلت عليه أبعاد الاستبيان من مستوى عالٍ جداً، وهي نتيجة ايجابية تحتسب لمدرربي فرق اللجان البارالمبية الفرعية، والتي تدل على الالتزام العالي لجميع المدربين في اللجان البارالمبية الفرعية بأخلاقيات المهنة التي اصبحت ذات أهمية بالغة في جميع المواضيع الحياتية والمهنية، حيث اولت الدول المتطورة أهمية بالغة بأخلاقيات المهنة لما لها من دور كبير في تطوير منظماتها ومنها الرياضية، وهذا ما لمسها الباحثان خلال تواجدهما في البطولات الرياضية التي اقامتها اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية في فترة اجراء البحث، وهذا ما وضحه (العطوي، ٢٠١٣) الى أن "أخلاقيات المهنة جزء أساسي من أدبيات المنظمات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي، فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الايجابية التي تتفق عليها المنظمة هو السبيل لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات

الإنجاز، فقد أن يكون العاملين على درجة من المهارة والخبرة إلا أنهم قد يكونوا بحاجة الى ما يضبط سلوكهم ويحفزهم لمزيد من العطاء ويرفع روحهم المعنوية، وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الاخلاقية للعمل الذي يمارسونه (العطوي، ٢٠١٣، ٩) .

٥- الاستنتاجات والتوصيات :

٥-١ الاستنتاجات :

١. فاعلية استبيان أخلاقيات المهنة لمدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية من وجهة نظر اللاعبين في قياس ما وضع لأجله .

٢. وجود التزام لمدربي فرق اللجان البارالمبية العراقية الفرعية بأخلاقيات المهنة، وبمستوى عال جداً .

٥-٢ التوصيات :

١. تطبيق استبيان أخلاقيات المهنة على مؤسسات رياضية اخرى بعد تكييفه علمياً .

٢. تعزيز أخلاقيات المهنة من خلال عمل مؤتمرات وندوات لتوضيح مبادئ أخلاقيات المهنة من خلال عمل مؤتمرات وندوات لتوضيح مبادئ أخلاقيات المهنة .

المصادر

١. أبو الكاس، المعتصم بالله هاني علي (٢٠١٥): "أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى، فلسطين .
٢. بزنيار، وهيبة وبلحمير، هاجر (٢٠١٩): "علاقة اخلاقيات المهنة بفعالية التنظيم الاداري"، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى (جيجل)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع .
٣. بولقواس، زرفة و مناصرية، ميمونة (ب.ت): "أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسخ الذاتي والنظامي"، مجلة التغير الاجتماعي، العدد ١، جامعة بسكرة، الجزائر .
٤. التجاني، أسماء قاسم وآخرون (٢٠١٦) : "أخلاقيات العمل وأثرها على الاداء الوظيفي، دراسة حالة بعض من القطاعات الصناعية السودانية"، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الاعمال، كلية الدراسات التجارية، قسم ادارة الاعمال، السودان .
٥. الجضعي، خالد سعد (٢٠٠٥): "الإدارة: النظريات والوظائف"، الرياض .
٦. الحراحشة، عبد المجيد حمد (٢٠٠٣) : "الفساد الاداري"، دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الاداري في القطاع الحكومي الاردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك .

٧. الحصيان، خالد (٢٠١٢): "دور اخلاقيات العمل الاسلامي في تطوير السلوك التنظيمي للأفراد في المؤسسات الصحفية الاردنية"، مجلة التسويق الاسلامية ، المجلد الثالث ، العدد الثاني .
٨. حمدان، دانة لطفي (٢٠٠٨): "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين .
٩. خضراوي، راجح وعلاوة، عامر (٢٠١٩): "أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية دراسة حالة لبلديتي (محمد بوضياف-أولاد سليمان) بالمسيلة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
١٠. رمو، وحيد محمود وآخرون (٢٠١٨) : "النضج الاخلاقي ودوره في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي (مهنة التدقيق انموذجاً)"، كلية الادارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة الموصل، العراق .
١١. الرومي، سليمان بن سلام بن خليل (٢٠٠٩): "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة غزة .
١٢. سرحان، غسان عبد العزيز والشنطي، نعمات خالد (٢٠٠٩): "الفاعلية الإدارية لدى مديري وزارة الشباب والرياضة في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر موظفيه"، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية، فلسطين .
١٣. السكارنة، بلال خلف (٢٠١٢) : "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال"، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الاردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث والثلاثون، جامعة الاسراء، الاردن .
١٤. الشيباني، بندر عمير (٢٠١٤) : "تصور استراتيجي لتعزيز النزاهة تحقياً للأمن الوطني بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض .
١٥. طشطوش، رامي عبدالله يوسف ومزاهرة، رانية عيسى يعقوب (٢٠١٢): "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الارشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٠، العدد ٢ .
١٦. العاجز، عبد الرحيم فؤاد (٢٠١٤): "درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم"، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية غزة .

١٧. العطوي، عواد محمد (٢٠١٣) : "أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الاداء"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض .
١٨. عفيفي، صديق محمد (٢٠٠٥): "أخلاق المهنة لدى المعلم"، المنظمة العربية للتنمية المستدامة ، القاهرة .
١٩. محمود، دجلة مهدي (٢٠١٣): "تأثير اخلاقيات الوظيفة في الابداع الاداري"، بحث ميداني في عينة من المصاف العراقية، مجلة التقني، المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع، العراق .
٢٠. مكصور، حسناء وسعدون، عزيزة (٢٠١٩): "الصراع التنظيمي وتأثيره على اخلاقيات المهنة، دراسة ميدانية بمصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية بالمؤسسة الاستشفائية أدرار"، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية، ولاية أدرار .
٢١. المندلوي، علاء عبد الخالق (٢٠٢١) : "أخلاقيات مهنة التدريب"، الطبعة الاولى، دار الكتب والوثائق، بغداد .
22. Poon, Joanna, and Hoxley, Mike, (2010): "Use of moral theory to analys the ethical codes of built environment professional organizations", International Journal of Law in the Built Environment, Vol.(2)No.(3) .
23. Uzor,T.N., & Ujuagu, N. A. (2020): "Ethical Issues In Sports", Unfallr Advantages Due To Pressure To Win At All Cost. Journal of The Nigerian Academy Of Education, 16(2).