

أخلاقيات العمل الإداري لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية

علي صالح حسن الطائي

أ.د. عماد عزيز نشمي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة المثنى

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٣/٤

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٣/١٨

الكلمات المفتاحية:

ملخص البحث:

تعطي اخلاقيات العمل الاداري اهميه كبيره على عده مستويات نذكر منها اهميتها على مستوى الفرد والمجتمع والعمل ، الفرد في الواقع اينما وجد لابد من صياغه سلوكه وتصرفاته في اطار معين محدد يتفق مع تلك المبادئ والقيم التي يؤمن بها بقية افراد المجتمع لذا ظهرت الحاجه لوجود انماط سلوكيه يقرها المجتمع لتكون المبرر لكافه التصرفات والافعال التي يقوم بها الافراد، ان الخلق الفاضل مع ما يصدر عنه من سلوك فاضل وعمل صالح يمثل عماد الحياه الاجتماعية ولا يمكن ان يصلح حال المجتمع بغير هذه الاخلاقيات وفيما يلي اهم النقاط التي توضح اهميه اخلاقيات العمل الاداري على مستوى المجتمع كما بينها(عفيفي، ٢٠٠٥: ٢٣). الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفه عامه حيث تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص ويجنى كل أمرؤ ثمره جهده أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الاعمال للأكثر كفاءه وعلما وتوجه الموارد لما هو انفع ويضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين

والطفيليين وتتسع الفرص امام المجتهدين كل هذا وغير يتحقق اذا التزم الجميع بأخلاق العمل الإداري، الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس حيث يحصل كل ذو حق على حق ويسود العدل في التعاملات وكل ذلك يجعل الناس في حاله رضا واستقرار ، ان وجود مواثيق اخلاقية معلنه يوفر المرجع الذي يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب او ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا ، انطلاقا مما تقدم تمثلت مشكلة البحث في الاجابة

على التساؤلات التالية

ماهي اخلاقيات العمل الإداري لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية؟

وقد هدف البحث إلى بناء وتطبيق مقياس (اخلاقيات العمل الإداري) لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية في الفصل الثالث منهجية البحث وإجراءاته الميدانية استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية في حل مشكلة البحث أما مجتمع البحث

with the noble behavior and righteous deeds it produces, forms the foundation of social life. A society cannot be reformed without these ethical principles.

The following points highlight the importance of administrative work ethics at the societal level:

- Commitment to work ethics contributes to improving society in general, as it reduces unfair practices, ensures equal opportunities, and allows individuals to reap the rewards of their efforts or face the consequences of their shortcomings.

- Work is assigned to the most competent and knowledgeable individuals, resources are directed towards what is most beneficial, and fraudsters, opportunists, and parasites are restricted, while opportunities expand for diligent individuals.

- Adherence to administrative work ethics fosters social satisfaction and stability among the majority, as everyone receives their due rights, justice prevails in transactions, and overall societal harmony is achieved.

- The presence of publicly declared ethical charters provides a reference for people to determine the appropriate behavior or judge the actions that have already occurred.

Based on the above, the research problem was represented by answering the following question:

What are the administrative work ethics of physical education teachers in Al-Diwaniyah Governorate?

The research aimed to develop and apply a scale to measure the

فقد تم تحديده بمدربي التربية الرياضية في محافظة الديوانية والبالغ عددهم (١٦٠) مدرس ومدرسة وتم اختيارهم عينة البحث والبالغ عددهم (١٥٠) مدرس ومدرسة. أما الفصل الرابع الذي شمل عرض وتحليل ومناقشة للنتائج فقد قام الباحثان بعرض النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها ومناقشتها. أما الفصل الخامس الذي شمل الاستنتاجات والتوصيات فكانت الاستنتاجات هي صلاحية مقاييس أخلاقيات العمل الإداري التي قام الباحثان ببنائها لدى مدربي التربية الرياضية في محافظة الديوانية. أما التوصيات هي الاستفادة من مقاييس أخلاقيات العمل الإداري التي قام الباحثان ببنائها لدى مدربي التربية الرياضية

Administrative Work Ethics of Physical Education Teachers in Al-Diwaniyah Governorate

Abstract

The first chapter included the introduction and the significance of the research. The importance of the research was as follows

Administrative work ethics hold great significance on multiple levels, including the individual, society, and work. An individual, wherever they may be, must shape their behavior and actions within a specific framework that aligns with the principles and values upheld by the rest of society. Thus, there arose a need for behavioral patterns endorsed by society to justify all actions and behaviors performed by individuals. Virtuous character, along

١- التعريف بالبحث:

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

يرى الكثير من الباحثين في مجال التربية الرياضية أنَّ الرياضة المدرسية هي أساس بناء الرياضيين الأبطال من خلال اكتشاف المواهب الرياضية وصقلها وهو الميدان الذي يبدأ بها الرياضي ببناء شخصيته المميزة ومكانته وتقديره لذاته داخل مجتمعه إذ أنَّ المؤسسات التربوية تسعى إلى بناء الإنسان بناءً نموذجياً يتماشى مع المعايير الإنسانية والمثل العليا وإنَّ الوصول إلى ذلك يتحقق من خلال عدة متطلبات مهمة ومنها الاخلاق المهنية التي يمتلكها المدرسون وهي إحدى المتطلبات الضرورية التي تساهم في بناء الشخصية الانسانية والمهنية المستقبلية وتنعكس بصورة جلية في سلوك الأفراد. إذ تؤدي الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها وفلسفتها التي تتبناها، إذ يؤدي السلوك البشري دوراً مهماً في حياة الشعوب ويرتبط بمصالحها وحياتها اليومية وعليك فإن السلوك الإداري الذي يمارسه الإداري ينعكس على نجاحه في أداء المهني وإنتاجيته وتطوره تعدل الهيئة التدريسية عنصراً ضرورياً من العناصر المهمة في نجاح العملية التربوية وتطورها ولهذا يجب أن يتصف أعضاء الهيئة التدريسية بالأخلاق التي تساعد على النهوض بالتعليم والعملية التعليمية والذي يساعد على رفع درجة الالتزام في الأداء المهني للمدرسين في المدارس ويعد الالتزام بأخلاقيات المهنة شرطاً أساسياً لنجاح العملية

“administrative work ethics” of physical education teachers in Al-Diwaniyah Governorate.

In the third chapter, which covered research methodology and field procedures, the researchers used the descriptive approach through survey and correlational methods to address the research problem. The research population consisted of 160 physical education teachers in Al-Diwaniyah Governorate, from whom a sample of 150 teachers was selected.

The fourth chapter presented, analyzed, and discussed the results. The researchers displayed the findings, analyzed them, and provided a discussion.

The fifth chapter included conclusions and recommendations. The conclusions confirmed the validity of the administrative work ethics scale developed by the researchers for physical education teachers in Al-Diwaniyah Governorate. The recommendations emphasized the importance of utilizing the administrative work ethics scale designed by the researchers for physical education teachers

Keywords: Ethics, Administrative Work, Physical Education Teachers

التعليمية وتحقيق اهدافها المحددة اذ ان ذلك يؤدي الى تأدية العمل بدقه وامانه اذ ان الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري امرا مهما في مؤسسات المجتمع المختلفة فانه اهم هذه المؤسسات هي المؤسسة التربوية فقط اصبح معروفا ان وظيفه هذه المؤسسة تؤثر في صنع شخصيات الطلبة وسلوكهم في اطار ثقافه المجتمع وما تحتويه من صفات اخلاقية وينظر الى اخلاقيات مهنة التدريس بوصفها من اهم المواجهات المؤثرة في سلوك المديرين والمربين لأنها تمدهم برقيب داخلي وتزودهم بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في عملهم ويقومون بأدائهم وعلاقتهم مع الاخرين ذاتيا ويعينهم على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجونها ليكونوا اكثر انسجاما وتوافقا مع ذواتهم ومع مهنتهم ومع الاخرين

١-٢ مشكلة البحث : لاحظ الباحثان كونه احد مدرسي التربية الرياضية بقله اهتمام من بعض المدراء ومدرسين مدارس المتوسطة المتمثلة بعدم متابعة الخطة الموضوعية لدرس التربية الرياضية وكذلك بعدم الايمان بالنشاط الرياضي وعدم اتضاح أهدافه عند بعض المدراء والمدرسين من خلال وضع حصص درس التربية الرياضية اخر الجدول وإعطاء الدرس لبعض المواد الأخرى كذلك اعتبار درس التربية الرياضية عملا ترويحيا منفصلا عن المنهج كل تلك القرارات من قبل بعض مديريه ومدرسي مدارس والتي لها صله بأخلاق المهنة التي لا تكاد تتفق معه اخلاقيات العمل الاداري ومما ينعكس على الاداء المهني لدرس التربية الرياضية

لذلك ولد للباحث مشكله عمل عليه دراستها بصورة دقيقه وبناء مقاييس الاخلاقيات العمل الاداري ومقاييس للأداء المهني من وجهه نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظه الديوانية ومعرفة ما هي العلاقة بين مستوى الالتزام الاخلاقيات العمل الاداري لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظه الديوانية وبين مستوى الاداء المهني في هذه المدارس وما هي ابرز التحديات التي تواجه تطبيق اخلاقيات العمل الاداري في هذا السياق اهميه الدراسة ، انطلاقا مما تقدم تمثلت مشكلة البحث في الاجابة على التساؤلات التالية:

-ماهي اخلاقيات العمل الإداري لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية؟

١-٣ أهداف البحث:

١-بناء مقياس أخلاقيات العمل الاداري لمدرسي المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية.

٢-تقنين مقياس أخلاقيات العمل الاداري لمدرسي المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية

١-٤ مجالات البحث:

١-٤ مجالات البحث:

١-٤-١ المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في محافظة الديوانية للعام الدراسي ٢٠٢٤_٢٠٢٥.

١-٤-٢ المجال الزماني: المدة الزمنية من ١-

١٠-٢٠٢٤ الى ٦-٢-٢٠٢٥

٣-٣ الادوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في

البحث:

١- الملاحظة

٢- المقابلات الشخصية

٣- المصادر والمراجع

٤- مقاييس الدراسة (اخلاقيات العمل الاداري)

٥- استمارة جمع وتفرغ البيانات

٦- شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت)

٧- أدوات (اقلام، أوراق)

٨- حاسبة يدوية + حاسبة الكترونية نوع

(Dell)

٣-٤ اجراءات البحث الميدانية:

٣-٤-١ خطوات بناء مقاييس الدراسة:

هناك عدد من الخطوات التي أشار إليها (محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين، ٢٠٠٠م) لبناء المقاييس والتي أتبعها الباحثان في بناء مقياس اخلاقيات العمل الإداري لدى مدرسي التربية الرياضية وهي على النحو الآتي:

٣-٤-١-١ تحديد الهدف من بناء مقاييس الدراسة:

إنَّ الهدف من بناء مقياس اخلاقيات العمل الإداري هو التعرف على واقعهما.

٣-٤-١-٢ تحديد مجالات مقاييس الدراسة:

لغرض بناء مقياس اخلاقيات العمل الإداري قام الباحثان بإعداد مجالات متغيرات البحث، وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات في اختصاص الإدارة الرياضية وطرائق التدريس، حدد الباحثان عدداً من المجالات وهي:

٣-٤-١ المجال المكاني: المدارس المتوسطة في

مركز محافظة الديوانية.

١-٥ تحديد المصطلحات:

اخلاقيات العمل: - هي السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين ان يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكرا وسلوكا امام الله ثم امام ولاة الامر وامام أنفسهم والآخرين وتترتب عليها واجبات أخلاقية (جمانة اديب، ٢٠١٣: ٢٠).

٣- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

٣-١ منهج البحث

يعد المنهج من الأمور المهمة والأساس في تنفيذ البحوث إذ أنه يمثل الأسلوب الذي يتبعه الباحثان لتحديد خطوات بحثه، وفي ضوء ذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته:

٣-٢-١ مجتمع البحث: لغرض تحقيق اهداف اي

بحث يتوجب اولا معرفة المجتمع الاصلي بخصائصه لان استخدام اي وسيلة تعد حالة غير كاملة مالم يوصف مجتمع الدراسة بشكل دقيق، لذا سوف يشمل مجتمع البحث على مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة الديوانية والبالغ عددهم (١٥٠) مدرس ومدرسة، للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥م)

			موافق			
1	الاخلاقي الاداري والمهني	١٩	٠	١٩,٠٠	3.84	دالة
2	اتجاه المدرس	١٧	٢	١١,٨٤		
3	اتجاه الطلبة	١٨	١	١٥,٢١		
4	اتجاه المجتمع	١٧	٢	١١,٨٤		
5	نحو الوطن	١٨	١	١٥,٢١		

جدول (2)

يبين درجة الأهمية والأهمية النسبية لمجالات

مقياس اخلاقيات العمل الاداري

ت	المجالات	درجة الأهمية للمجال	الأهمية النسبية للمجال	قبول الترشيح	كلا
1	الإداري والمهني	156	82.1	✓	
2	تجاه المدرس	176	92.6	✓	
3	اتجاه الطلبة	174	91.5	✓	
4	تجاه المجتمع	172	90.5	✓	
5	نحو الوطن	170	89.4	✓	

٣-٤-١-٤ اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياسي

اخلاقيات العمل الإداري:

من أجل إعداد الصيغة الأولية لمقياسي اخلاقيات

العمل تم اتباع ما يأتي:

٣-٤-١-٤-١ جمع وإعداد فقرات مقياسي

اخلاقيات العمل الاداري:

مجالات مقياس اخلاقيات العمل الإداري وهي (المجال الإداري والمهني، المجال الاخلاقي تجاه المدرس، المجال الاخلاقي اتجاه الطلبة، المجال الاخلاقي تجاه المجتمع، المجال الأخلاقي نحو الوطن) ومن اجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس اخلاقيات العمل الإداري لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية فقد تم عرضها على مجموعة من المتخصصين في مجال (طرائق التدريس، الإدارة الرياضية) والبالغ عددهم (١٩) خبيراً ضمن استبانة إذ الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من المستجيب. حيث تم طلب بيان رأيهم حول صلاحية المجالات اخلاقيات العمل الإداري مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في الديوانية.

وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام اختبار (كا^٢) لقبول مجالات المقاييس فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا^٢) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) حيث تم قبول خمس مجالات لمقياس اخلاقيات العمل وكما مبين في الجدول ((2) لأنها حصلت على قيمة (كا^٢) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) وكانت نسبة اتفاق الخبراء (١٠٠%) لذلك اعتمدت في دراستنا كما موضح في الجدول (١)

قيمة (كا^٢) المحسوبة لآراء الخبراء

والمختصين حول مجالات مقياس اخلاقيات العمل

ت	المحاور	الاستجابة	قيمة كا ^٢	مستوى الدلالة
		موافق	غير	المحسوبة
				الجدولية

تم اعداد تعليمات المقياسي وهي كالآتي : طلب من المستجيب عدم ذكر الاسم، ضرورة عدم الاستعانة بالآخرين عدم ترك ايه فقرة بلا إجابة، ضرورة الإجابة بصراحة ودقة، ضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق عليه امام كل فقرة، وقد راعا الباحثان في التعليمات مثالا عن كيفية الإجابة على فقرات المقياس، وتكون الإجابة على فقرات، وفق مدرج خماسي البدائل وهي (اتفق بشدة، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة) وتعطي الاوزان الدرجات على التوالي (1-2-3-4-5)

٣-٤-١-٤-٣ تحديد أسلوب صياغة فقرات

مقياسي اخلاقيات العمل الإداري:

بعد الاطلاع على المصادر والبحوث العلمية ذات العلاقة لمقياس اخلاقيات العمل الإداري ومجالاتها تم صياغة (50) فقرة موزعة على (5) مجالات ويوضح الباحثان في ادناه كيفية حساب عدد فقرات كل مجال في ضوء أهميتها النسبية (مرتضى شعلان: ٢٠٢١: ٢٠)

جدول (٣)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال وعدد

فقراته لمقياس اخلاقيات العمل الإداري

ت	اسم المجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات
١	الإداري والمهني	18.4 %	10
٢	الأخلاقي تجاه المدرس	20.7 %	10
٣	الأخلاقي اتجاه الطلبة	20.5 %	10
٤	اتجاه المجتمع	20.2 %	10

من أجل جمع وإعداد عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات اخلاقيات العمل سعى الباحثان الى الاطلاع على المصادر والادبيات والدراسات التي تخص المقياس ذات العلاقة والصلة.

٣-٤-١-٤-٣ تحديد أسلوب بدائل فقرات

مقياسي اخلاقيات العمل الإداري:

من اجل ان تكتمل صورة مقياسي بغية التمكن من تطبيقه على مدرسي التربية الرياضية تم اعداد تعليمات مقياسي اخلاقيات العمل، إذ يقدم للمستجيب موقفا ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة (راشد عماد ، ٢٠٠٤: ١٠٠)، وعليه راعى الباحثان الجوانب الاتية عند الصياغة فقرات المقياسيين:

- ان تحمل الفقرة معنى واحد.
- ان يكون لكل مجال فقراته الخاصة به.
- ان تكون الفقرات واضحة من حيث المعنى ومفهومة الكلمات.
- خلو الفقرة من التكرار المعنوي.
- ان تدور الفقرة حول جزئية واحدة أي توضح الجملة المساعدة فيها الجمل الاساسية.
- ان تصاغ الفقرة بصيغة المتكلم.
- تجنب العبارات الطويلة قدر الإمكان.
- عدم استخدام النفي او نفي النفي (قيس ناجي، ١٩٨٤ : ٨٨)

5	نحو الوطن	20.0%	10
المجموع		100%	50

٣-٤-١-٤-٥ تحديد صلاحية فقرات مقياسي

اخلاقيات العمل الإداري

يتطلب هذا الاجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء حول صلاحية فقرات هذا المقياس، لذلك قام الباحثان بإعداد استمارة مقياسي اخلاقيات العمل الاداري بصورته الأولى ملحق (٤) وتحديد فقرات كل نوع من الأنواع المتعلقة اخلاقيات العمل الاداري لمدرسي التربية الرياضية وإعطاء تعريف إجرائي لكل مجال من مجالات اخلاقيات العمل الاخلاقي للمقياس، أذ اشتملت الاستمارة على (٥٠) فقرة. وللتأكد من صحة صياغة الفقرات لغوياً قام الباحثان بعرضها على مختص باللغة العربية لتقويمها لغوياً

وبعد إجراء التعديلات اللغوية تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين (في الإدارة والتنظيم) ملحق (٥)، وبعد ان استرجع الباحثان استمارات الاستبانة المتعلقة بمقياس اخلاقيات العمل الاداري من السادة الخبراء قام الباحثان بجمع البيانات وتقريغها حيث تم استخدام اختبار (كا٢) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها وقد اظهرت النتائج صلاحية جميع فقرات صالحة.

٣-١-١٠ إعداد تعليمات الإجابة عن مقياسي اخلاقيات العمل الإداري: -

قبل تطبيق مقياسي اخلاقيات العمل الإداري على عينة البحث يجب إعداد تعليمات الاختبار التي من خلالها تعطي للمدرسين صورة واضحة عن

المقياس وكيفية الإجابة عن فقرات المقياس. وتتم هذه العملية من خلال كتابة التعليمات مع ملاحظة أن تتسم تعليمات شرائط تنفيذ الاختبار بالسهولة والوضوح والموضوعية حتى يمكن الالتزام بها من دون حدوث أي اختلاف يمكن ان يؤثر على نتائج الاختبار ، وتمت كتابة هذه التعليمات في صفحة مستقلة من صفحات الاختبار ، وتضمنت التعليمات على وضوح الإجابة وكذلك شرح أهمية التركيز في الإجابة والصدق فيها وعدم ترك أي فقرة دون إجابة ، كذلك طمأنت أفراد العينة بانه إجاباتهم سرية ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط .

٣-١-١٢ التطبيق الاستطلاعي لمقياسي

اخلاقيات العمل الإداري

قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية مع فريق العمل المساعد على عينة قوامها (١٠) من مدرسي التربية الرياضية، وتم عرض وتطبيق المقياسين في ١٢/١٢/٢٠٢٤ واتضح ان الوقت المستغرق للإجابة على مقياس اخلاقيات العمل الإداري بلغ (16-25) دقيقة.

٣-١-١٣ التطبيق الرئيسي لمقياسي

اخلاقيات العمل الإداري (عينة البناء): -بعد أن أصبح مقياسي اخلاقيات العمل الإداري بتعليماته وفقراته جاهز للتطبيق، بتطبيق المقياس على (عينة البناء) والبالغ عددهم (١٠٠) مدرس ومدرسه في المدارس المتوسطة مابين لعينة البناء للفترة من ١٨ / ٢١ / ٢٠٢٤ ولغاية ١٤ / ١ / ٢٠٢٤.

٣-٤-١-١٤ التطبيق النهائي للمقياسين اخلاقيات العمل الإداري:

بعد أن أصبح مقياسي اخلاقيات العمل الإداري لمدرسي التربية الرياضية بتعليماتهما وفقراتهما جاهزاً للتطبيق (بالصورة النهائية) ، باشر الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياسين على عينة البحث (عينة التطبيق) البالغ عددهم (١٥٠) مدرسا ومدرسة من مجتمع البحث ، للفترة من ٢٠٢٤/١٢/١٨ الى ٢٠٢٥/١/١٥ . وتم جمع نتائجهم باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من اجل اجراء العلاقات الارتباطية واستخراج معامل الانحدار وتحقيق اهداف البحث .

٤- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

٤-١- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: -

سيتناول الباحثان في هذا الفصل عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها بعد استكمال الباحثان جميع البيانات الناتجة من الاختبارات المستخدمة التي وضعها بشكل جدول لما تمثله من سهولة في استخلاص الأدلة العلمية ، وبسبب كونها أداة توضيحية مناسبة للبحث تمكنا من تحقيق فرضيات واهداف البحث في ضوء الإجراءات الميدانية التي قام بها ، اذ يقوم الباحثان لغرض عرض وتحليل ومناقشة النتائج، والتي تم اجراء المعالجة الإحصائية لبياناتها التي تم جمعها من العينة والبالغ عددها (١٦٠) استمارة تمثل بمدرسي التربية

الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية

، التي تم استنتاجها بناء على عينة البحث والتأكد من مدى دقتها ، من الإجابة على السؤالين الآتيين :

١- تقنين مقياس اخلاقيات العمل الإداري

لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية

٢- التعرف على العلاقة بين اخلاقيات العمل

الإداري لمدرسي المدارس المتوسطة في مركز

محافظة الديوانية

هل يمكن تعميم النماذج على عينات أخرى.

كما سيقوم الباحثان بتوصيف المتغيرات وهي (

اخلاقيات العمل الإداري) لمدرسي التربية الرياضية

في محافظة الديوانية وعرض نتائج المعادلات

التنبؤية ، مع تفسير النتائج . ومع ان هناك طرائق

مختلفة لتحديد المتغيرات الداخلة في الانموذج ،

فسيعتمد الباحثان الطريقة التراجعية (Backward)

والتي يتم وضع جميع المتغيرات التنبؤية في

الانموذج ، ثم تحسب مساهمة كل متغير في ضوء

الدلالة لاختبار (ت) لكل متغير ، وتقارن الدلالة

مع معيار الازالة، وفي هذه الطريقة يتم السير إلى

الخلف بحيث تدخل المتغيرات جميعها مرة واحدة

إلى المعادلة الخطية ثم يحذف المتغير التنبؤي الذي

يكون لديه أدنى ارتباط جزئي مع متغير النتيجة

وهكذا حتى يبقى في المعادلة فقط المتغيرات المنبئة

التي لها دلالة إحصائية.

(0.737) تؤكد حسن اختيارها وصحتها في تمثيل المجتمع المدروس مدرسي التربية الرياضية في محافظة القادسية.

٢-٤ بناء انموذج التنبؤ بأخلاقيات العمل

الإداري: ان الايفاء بهذا الموضوع يستلزم قياس أخلاقيات العمل الإداري الأفراد مجتمع البحث (مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في محافظة الديوانية) لأفراد مجتمع البحث .

١-٢-٤ أيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث لعينة بناء الانموذج:

ان الهدف من دراسة الارتباط ، هو الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات ، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات.

ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية لعينة بناء الانموذج ، تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .ولابد من الإشارة هنا الى ان العلاقة (الارتباط) بين المتغيرات ، وعلى الرغم من انها اداة بحثية مفيدة ولكنها لا تخبرنا أي شيء عن القدرة التنبؤية للمتغيرات ، بمعنى انها لا تخبرنا على السببية أو العلية ، فهي لا تدل على وجود أثر للمتغيرات المنبئة مجالات اخلاقيات العمل الإداري

جدول (9)

يبين مصفوفة الارتباط بين اخلاقيات

العمل الإداري والأداء المهني

اخلاقيات العمل الإداري	الارتباط
1.000	اخلاقيات العمل الإداري

١-١-٤ التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث لعينة بناء الانموذج:

جدول (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (كولموجوروف سميرونوف) لعينة بناء الانموذج في المتغيرات المبحوثة

ت	المتغيرات	الوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار (k-s)
				المحسوبة	مستوى الدلالة
1	اخلاقيات العمل الإداري	134.482	44.814	0.737	0.021
					0.259

إن نتائج الجدول (١) تؤكد حسن انتشار درجات عينة بناء الانموذج عند متغيرات البحث (أخلاقيات العمل الإداري) وعند حساب قيمة (k-s) للمتغيرات جاءت نتائجها (0.021) حيث دلت قيم مستوى الدلالة المرافقة للقيم المحسوبة لاختبار (k-s) جاءت نتائجها (0.259) والتي جاءت جميعها أكبر من (٠,٠٥) على ان جميع المتغيرات قد حققت المنحنى الاعتدالي.

ولم يقف الأمر عند هذا الحد ، فقيم الخطأ المعياري الصغيرة (الصفرية) التي جاءت نتائجها

الدالة	—
--------	---

من أجل تقييم دقة الانموذج للنتيجة في عينة بناء الانموذج ، ولغرض امكانية تعميمه ، يجب ان يكون الانموذج قادرا على التوقع بأخلاقيات العمل الإداري عند تطبيقه على عينة مختلفة. فالهبوط الحاد في قوة الانموذج التنبؤية يؤدي الى عدم امكانية تعميمه.

٤-٢-٢-٢ استخراج مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار الخطي:

جدول (11)

مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي

المتغيرات	معامل الارتباط R	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R^2	نسبة المساهمة المعدلة R^2	الخطأ المعياري للتقدير
اخلاقيات العمل الإداري	0.897	0.805	0.801	19.613

على عوامل اخرى لم يتضمنها الانموذج ، قد تكون ادارية او نفسية ، ... الخ .عموما ان نسبة المساهمة (R^2) والبالغة (0.805) تؤثر مقدار التباين في المتغير التابع (hgulghoghrdhj hvd]hgh) الذي يفسره الانموذج والمستمد من العينة.

يظهر من خلال الجدول (٤) أن قيمة معامل الارتباط البسيط جاءت بمقدار (0.897) وان قيمة معامل التفسير (نسبة المساهمة) قد بلغت (0.805) وهذا يعني أن الأداء المهني تفسر نسبة مقدارها (80.5%) من اخلاقيات العمل الاداري .وهذا يؤشر أن التنبؤ بـ (اخلاقيات العمل الإداري) لا يعتمد فقط على مجالات الاخلاقيات العمل بل

جدول (12)

يبين قيمة اختبار (f) المحسوبة وقيمة مستوى المعنوية المرافقة لها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	
				المحسوبة	مستوى المعنوية
بين المجموعات	169441.1	2	84720.5	220.2	٠,٠٠٠
مصدر التباين					

			384.7	107	41160.4	داخل المجموعات
			---	109	210601.1	الكلي

وينوه الباحثان هنا الى انه وعلى الرغم من ان تحليل التباين يخبرنا فيما اذا كان الانموذج يعطي درجة جيدة من التوقع لمتغير النتيجة (اخلاقيات العمل الاداري) الا انه لا يخبرنا عن المساهمة المنفصلة للمتغيرات التنبؤية في الانموذج، لذلك لا يمكننا الاستنتاج هي متنبات جيد.

٢-٢-٢-٤ استخراج قيم معاملات معادلة

الانحدار (الانموذج):

جدول (14)

القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الانموذج

الدالة الإحصائية	قيمة (t)		المعاملات			
	مستوى المعنوية	المحسوبة	قيمة المعامل للمعادلة			طبيعة المعامل
			المعيارية (بيتا)	الخطأ المعياري	الغير معيارية	
معنوي	0.033	2161		6.054	13.081	أ
معنوي	0.048	2.030	0.073	0.168	0.072	ب ١
معنوي	0.000	4.828	0.826	0.185	0.894	ب ٢

ان المقدار الثابت يشير الى العلاقة بين اخلاقيات العمل الإداري والأداء المهني .

ويشير المقدار الثابت (أ) هنا أنه في حالة كانت قيمة المتغير التنبؤي (صفر) فان الانموذج يتوقع ان تكون درجة اخلاقيات العمل الإداري (13.081) فقط.

الجدول (٦) يشير إلى معنوية معامل

التقاطع (أ) وكذا معامل الانحدار - الميل - (ب ١ ، ب ٢) حيث أن قيم مستوى الدلالة المرافقة لقيم (t) المحسوبة ، جاءت أصغر من (0.025) مما يدل على معنوية مدرسي (أ ، ب ١ ، ب ٢) لأنموذج الانحدار المتعدد .

عدد وحدات الانحراف المعياري التي ستتغير بها النتيجة ، بسبب تغير المتغيرات التنبؤي بمقدار انحراف معياري واحد.

٥- الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات: ضوء المعالجات الإحصائية

لنتائج التي عرضت وحلت ونوقشت، توصل

الباحثان الى النتائج الآتية:

١. بناء وتحديد مقياس اخلاقيات العمل الاداري لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية من وجهة نظرهم.
٢. انحصرت نتائج افراد عينة البحث في مقياس اخلاقيات العمل الاداري ضمن مستويات (جيد، متوسط، جيد جدا).

٥-٢ التوصيات

١. الاستفادة من مقاييس اخلاقيات العمل الإداري لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية لما لها تأثير على رفع مستوى الأداء المهني لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية لمعرفة ما يتمتع به المدرسين من سمات داخلية ذات مصادر متعددة لرفع جودة المؤسسات التعليمية والمهارات التدريسية والإدارية والتنظيمية والمعرفة العلمية التي قام الباحثان ببنائها في قياس اخلاقيات العمل الإداري وعلاقته في رفع مستوى الأداء المهني والإداري لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية.

وبالعودة الى ذات الجدول نجد ان قيمة (t) المحسوبة للمقدار الثابت (ب ١، ب ٢) جاءت بمقدار (2.030-4,828) وان مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (0.000-0.048) وهي أقل من (0.025) وهذا يعني أن قيمة (ب) تختلف عن الصفر بشكل كبير وان هذه المتغيرات التنبؤية التي تساهم بشكل فعال في تقدير قيم النتيجة.

ويشير الباحثان هنا الى انه يجب ان يأخذ بنظر الاعتبار الخطأ المعياري ، حيث يخبرنا عن عدد قيم (المقدار الثابت) المختلفة عند أخذنا عينات كثيرة من البيانات تتعلق بالمتغيرات المستقلة (المتنبئة) والملاحظ من الجدول اعلاه ان العينات متشابهة نسبيا، حيث ان قيم الخطأ المعياري جاءت صغيرة جدا، وهذا يعني ان معظم العينات تملك قيم (مقدار ثابت) مشابهة لقيمتها في العينة المجمعة - اي انه هناك اختلاف قليل بين العينات المتشابهة - مما جاء آنفا نلخص الى أنه الاختبار (t) قد أشر لنا بان قيم (المقدار الثابت) كانت مختلفة عن الصفر عند مقارنتها مع قيم (المقدار الثابت) للعينات المتشابهة، عندما جاءت قيم الخطأ المعياري صغيرة ، فأى انحراف صغير عن الصفر يمكن ان يعكس فرقا مهما لأن (المقدار الثابت) ممثلة لغالبية العينات المختلفة.

وعلى الرغم من ان قيم (المقدار الثابت) ومستوى دلالتها إحصائيات هامة تنبغي دراستها، ولكن تفسير النسخ المعيارية من قيم (المقدار الثابت) يكون أسهل (لا نها مستقلة عن وحدات القياس للمتغيرات) فقيمة بيتا المعيارية تخبرنا عن

٢. توفير قاعدة معلوماتية او قاعدة معرفية تتضمن كل السياسات والمعلومات والمعارف التي تسهم في توفير المعلومات المطلوبة لمقياس اخلاقيات العمل الإداري لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية لرفع مستوى الأداء المهني وعلاقته المؤثرة على مستوى الأداء المدرسين للمدارس المتوسطة في مركز محافظة الديوانية.
٣. تساهم اخلاقيات العمل الإداري على توفير رقابة ذاتية كامنة في النفس تبني على أسس موضوعية وعملية وتؤثر تأثير مباشر على الوصل الى الأهداف التربوية المحددة مسبقا.
٤. فرصة لإبداء آرائهم للاستفادة منها هذا ما تساهم به اخلاقيات العمل الإداري من حيث تحقيق الأهداف التربوية بصورها المختلفة.
٥. تؤدي اخلاقيات العمل الإداري الى التعاون مع المؤسسات الرياضية: يمكن للمدرسة التعاون مع المؤسسات الرياضية المحلية، مثل الأندية الرياضية، لتوفير فرص تدريب للطلاب الموهوبين والتميزين، وتبادل الخبرات والمعرفة مع المدربين المحترفين
- العلوم التربوية، م ج ٩ عدد ١ ، اذار ٢٠١٣ ص ٣٠.
- ٢- محمد صبحي حسانين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ج ١، ط ٣ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٥ ، ص ٣٥٣
- ٣- سامي محمد ملحم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠٠٠ ، ص ٩
- ٤- قيس ناجي ، بسطوس احمد :الاختبارات والقياس ومبادئ الإحصاء في المجال الرياضي .مطبوعة جامعة بغداد . ١٩٨٤. ص ٨٨.
- ٥- مرتضى علي شعلان: الاتصال الرياضي الرقمي وعلاقته بدافعية المشاركة في المنافسات الرياضية والكشفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه ،جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠٢١، ص ٦٧.
- ٦- راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث ، ط ١، عمان ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٠٠

المصادر العربية

- ١- حمادنة ، اديب ذياب: درجة الالتزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجه نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلد الأردنية في