

دراسة واقع اخلاقيات العمل في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر المدربين

بحث تقدمت به

طالبة الماجستير فاطمة الزهراء نفعت

أ.د.ساهرة رزاق كاظم

Yauth_noaa@yahoo.com Sahira_muayad@yahoo.com

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات – جامعة بغداد

مستخلص البحث

هدف البحث هو اعداد مقياس اخلاقيات العمل ، والتعرف على مستوى اخلاقيات العمل لدى القيادة الادارات في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر المدربين،لذا كانفرض البحث انه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد والمجموع العام ل اخلاقيات العمل من وجهة نظر المدربين، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة مشكلة البحث ، كان مجتمع البحث منمدربين المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية والبالغ عددهم (226) مدربا وكان عدد العينة المختارة منهم (20) مدربوننسبة (7%) ، واستنتجت الباحثتان بانقدرة مقياس أخلاقيات العمل المتمثل بـ (27) فقرة ، والذي تم إعداده وتكيفه ، على قياس أخلاقيات العمل لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق ،وتتمتع إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية العراق بدرجة جيدة لأخلاقيات العمل

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات العمل ، المدربين.



Study the reality of work ethics in National Centers for Sport Talent Care from the trainers' point of view.

Researches

Prof.Dr. SahiraRazzaqKadhium

Fatima Al-zahraNifaat

Abstract

The importance of the study presents as it traces an important administrative component in the success of any institution, which is work ethics, as it is an important source in the sustainability of the institution and the success of its work, especially institutions that are responsible for an important segment of society as a whole and the sports community in particular.

Research objective: Preparing a work ethics scale.

Identify the level of work ethics for the leadership departments in the National Center for Sports Talent Care from the trainers' point of view.

The research hypothesis: There are no statistically significant differences in the dimensions and the general total of work ethics from the point of view of the trainers. The two researchers used the analytical approach in a correlative approach to its relevance to the nature of the research problem. And the research community are the trainers of the National Center for Sports Talent, whose number is (226), as the number of the selected sample of them reached (20) trainers, at a rate of (7%).

Conclusions: The ability of the work ethics scale represented by (27) items, which was prepared and adapted, to measure work ethics among the departments of the national centers for sports talent care in Iraq, which resulted in a good degree of work ethics, but they are not at the level of ambition.

Keywords: work ethics, coaches.

الفصل الأول

1- التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة البحث وأهميته :

ان مايشهده العالم من تغييرات في تركيب المجتمعات والمؤسسات تتمثل بالنمو الاقتصادي والاجتماعي والتطور التكنولوجي الهائل ودخول العولمة بالاضافة الى كثير من الدول النامية التي دخلت في مرحلة التصنيع ، والاعتماد على اساليب التطوير والتنمية نحو الوصول الى الاهداف المراد تحقيقها ، وهذه التغييرات لم تحدث نتيجة راس المال او استخدام التكنولوجيا في المؤسسات فحسب ، وانما حدثت بالدرجة الاولى نتيجة اتباع الادارة الصحيحة والعلاقات المبنية على خطط واضحة بعيدة المدى وعلى خطط منهجية من جهة ، ومن خلال اخلاقيات العمل والذي يمثل الركن الاساسي لادارة تلك المؤسسات من جهة اخرى ، ان الاخفاقات التي تحصل في العمل يكون دليلها هو عدم وجود سياسات ناجحة نستطيع تحقيق ما ينبغي الوصول اليه في مجال العمل الادارة وعلى رأسها الادارة الرياضية الناجحة اذ تعد احد المشكلات التي لاتزال دول العالم تعاني منها على رغم التطورات والتقدم والتكنولوجيا الحاصلة في العالم فضلا عن ذلك ان معظم الدراسات والبحوث التي انجزت لم تعط اهتماما بالغا في الادارة داخل المؤسسات الرياضية وكيفية استثمار الموارد المتوفرة لديها كونها حيث تمثل العمود الفقري الاساسي فيها ولها اهمية في التقدم والتطوير الثقافي والاقتصادي والاجتماعي. لذا تسعى المؤسسات الرياضية الى تحقيق اهدافها من خلال الاهتمام باخلاقيات العمل لها ، اذ تقوم الادارة العليا بمجموعة من الاجراءات (العمليات) والتي تتمثل في التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه والتنسيق باداء هذه المهمة الاساسية من اجل الوصول الى الاهداف المراد تحقيقها وتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية في العمل الاداري، ولعل المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية هو احد هذه المؤسسات الرياضية التي تسعى الى رفع الانجاز في العمل والوصول الى تحقيق النتائج بالرياضيين الموهوبين وبالتالي رفدهم الى المنتخبات الوطنية بغية الوصول بالرياضة العراقية الى مرحلة الانجاز العالي قياساً بالمستويات الدولية ، واستنادا الى ما ذكر انفا يمكن اظهار مشكلة الدراسة بصورة اكثر وضوحا من خلال التعرف على اخلاقيات العمل لدى ادارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية .

2-1 هدفا البحث:

1. اعداد مقياس اخلاقيات العمل.
2. التعرف على مستوى اخلاقيات العمل لدى القيادة الادارات في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر المدربين.

3-1 فرضية البحث :

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد والمجموع العام لاخلاقيات العمل من وجهة نظر المدربين.

3-1 مجالات البحث :

- 1-4-1 المجال البشري : مدربوا مراكز رعاية الموهبة الرياضية في العراق.
2-4-1 المجال المكاني : مقر وزارة الشباب والرياضة , المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية, بغداد
3-4-1 المجال الزماني : للمدة من (2020/1/5) الى (2020/1/15).

الفصل الثاني

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث

2-2 مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث مدربي المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية والبالغ عددهم (226) تم اختيار (20) عشرون مدربا ونسبة (7%) .

3-2 الوسائل والادوات المستخدمة في البحث:

"هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث"¹
لذا استعان الباحثتان بالوسائل والادوات الاتية :

- المصادر العربية والأجنبية.
 - شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
 - الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
 - الحاسبة الشخصية (لاب توب) نوع (HP).
 - حاسبة الكترونية نوع (كاسيو).
 - فريق العمل المساعد
- #### 4-2 مواصفات مقياس اخلاقيات العمل

واستخدمت الباحثتان مقياس اخلاقيات العمل المعد من قبل (ريم ياسر الرواشدة)⁽¹⁾ حيث تكون المقياس من (35) فقرة ، وتتكون مجالات المقياس من سبعة وهي (الهيكل التنظيمي ، الانظمة

(1)وجيه محبوب واحمد البديري؛ البحث العلمي ، (بابل ، مطبعة جامعة بابل ، 2002) ص67.

التعليمية ، التدريب ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافآت ، التكنولوجيا ، ظروف العمل) وتتم الاجابة على فقرات المقياس وفق خمس بدائل (موافق دائماً ، موافق غالباً ، موافق ، غير موافق ، غير موافق ابد) حسب طريقة (likert)⁽¹⁾ فيكون متدرج من (1-5) درجة اما درجة المقياس الكلية تتراوح بين (35 – 175).

2-5 التجربة الاستطلاعية:

"تعد التجربة الاستطلاعية تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها"⁽²⁾، لذا قامت الباحثتان بإجراء التجربة الاستطلاعية للأهداف الآتية :

1- معرفة المشكلات والصعوبات التي قد تواجه الباحثتان.

2- التعرف على الوقت الذي سوف يستغرق في ملء استمارة المقياس.

3- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث.

4- التأكد من فهم واستيعاب الفقرات لافراد العينة.

وقد اجريت التجربة الاستطلاعية على مجموعة من المدربين والبالغ عددهم (10) افراد بشكل عشوائي, في تمام الساعة الواحدة ظهرا من يوم (الاحد) المصادف (2020/1/5) لغاية يوم الاربعاء المصادف (2020/1/8) وبمساعدة فريق العمل، وقد اتضح من التجربة ان فقرات المقياس واضحة للعينة، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (5- 10) دقيقة، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق لغرض التحليل الإحصائي. ولغرض اعتماد المقياس في دراسة النتائج لابد من تطبيق الاسس العلمية عليهما لكي تتناسب مع بيئة ومجتمع البحث.

2-5-1 الصدق:

تحديد صلاحية فقرات المقياس:

من الضروري بهدف المزيد من التحليل عرض الفقرات المقترحة مع تعليماتها على مجموعة من المختصين والخبراء أو المحكمين، ممن لهم صلة بموضوع الدراسة ودراية بتطوير المقياس"⁽³⁾، وللتحقق من هذا الإجراء عمد إلى تصميم استمارة استطلاع رأي، وعرضها على مجموعة من المتخصصين الأكاديميين لتحديد صلاحية مضمون كل فقرة منطقياً، ونوع بدائلها، ومفتاح تصحيحها، وانتمائها للمجال المنفصل الذي تنتمي إليها وإلى المقياس، بغية الحذف، أو الدمج، أو التعديل والإضافة عليها، أو الإبقاء عليها كما هي لتكون صالحة بحسب محددات الصدق الظاهري في قبولها باتفاق

(1)ريم ياسر؛ اثر الالتزام باخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الاردنية، رسالة ماجستير، (جامعة مؤتة، 2007).

(2)قاسم حسن المندلوي؛ الاختبارات والقياس في التربية الرياضية (الموصل، دار الكتب والنشر، 4989م) ص156.

(3)أمطانيوس نايف ميخائيل؛ بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها، (دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2016)، ص105.

آرائهم عليها بنسبة (80%) وأكثر. وتم عرض الاستبيان على الخبراء من تعريفات لكل مجال من مجالات المقياس, كذلك التحقق من ميزان التقدير الخماسي الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة (موافق دائما ، موافق غالبا ، موافق ، غير موافق ، غير موافق ابد) الدرجات (1,2,3,4,5) للعبارة السلبية والدرجات (1,2,3,4,5) للعبارة الإيجابية, أعطت الباحثتان لكل خبير حرية إجراء أية تعديلات أو إضافات أو حذف على الفقرات. وبعد ذلك تم استطلاع آراء الخبراء والمختصون في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي بإبداء آرائهم وملاحظاتهم, ومن خلال اختبار مربع كاي حيث تم تعديل (13) فقرة من مقياس اخلاقيات العمل ليكون التعديل في(8) فقرات من مجال ادراك العاملين و(3) فقرات من مجال ادراك الوظيفة و(2) فقرة من مجال المناخ الاخلاقي وابقاء الفقرات الاخرى كما هو عليه ليلائم البيئة العراقية.

2-5-2 الثبات:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية بحساب معامل الثبات لجزئي المقياس بتجربته إلى الفقرات الفردية وتحوي (14) فقرة وجزء الفقرات الزوجية وتحوي (13) فقرة لمقياس اخلاق العمل.

2-5-3 موضوعية المقياس:

"أن الموضوعية هي إجراء وخاصة، إذ تعني الموضوعية للبعض عدم التحيز والبعد عن الذاتية، والموضوعية من الناحية الإجرائية أمر يرتبط بجمع البيانات وتحليلها، ويقصد بها هنا أن المعنى الذي نحصل عليه باستخدام هذه الوسائل هو معنى واحد، ولا يمكن الخروج منه إلا بتفسير واحد".⁽¹⁾ إذ حرصت الباحثة في أن يكون نوع الفقرات من ذات الاختيار من متعدد من البدائل الخمسة عند غلقها بالمداولة مع المتخصصين الأكاديميين, ولا توجد فيها استجابات تتطلب الشرح المقالي من المستجيب، وهي بذلك موضوعية ولايختلفان في تصحيح المقياس باحتساب درجات أوزان البدائل لكل فقرة على وفق طريقة (ليكرت)"التي تهدف الى قياس ردود الافعال لعينة من المجتمع حول ظاهرة محددة"⁽²⁾المتدرج.

2-6 التجربة الرئيسية :

قامت الباحثتان وبعد الانتهاء من اجراء الشروط اللازمة جميعها من حيث (استمارة المقياس) والموافقات الرسمية بتوزيع مقياس اخلاقيات العمل بالشكل النهائي وبمساعدة فريق العمل وبالالاتصال

(1)رجاء محمود أبو علام؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، (دار النشر للجامعات، جامعة القاهرة، 2007)، ص6.

(2)<http://drtazuhairi.blogspot.com/2016/12/v-behaviorurldefaultvmlo.html>

المباشر بمدرسين المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية تم تطبيق المقياس خلال الفترة من (8 - 15 / 1 / 2020) على افراد عينة البحث المشمولة بالدراسة والبالغ عددها (20) مدربا.

7-2 الوسائل الاحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)⁽¹⁾.
الفصل الثالث

3- عرض نتائج البحث :

3-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس اخلاقيات العمل لدى المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية:

جدول (1)

يبين واقع مستوى مجتمع البحث في (أخلاقيات العمل)

| المتغير | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسيط | معامل الالتواء | الوسط الفرضي | قيمة (t) المحسوبة | Sig | الدلالة |
|----------------|---------------|-------------------|--------|----------------|--------------|-------------------|-------|---------|
| أخلاقيات العمل | 110.176 | 14.455 | 113 | -0.777 | 81 | 29.595 | 0.000 | معنوي |

يبين الجدول (1) واقع حال مجتمع البحث في متغير البحث ، ولغرض تحقيق هذا الهدف طبق تقييم مقياس (أخلاقيات العمل) ، على أفراد المجتمع والبالغ عددهم (210) ، وبعد تحليل إجاباتهم ومعالجتها إحصائيا ، تبين إن الوسط الحسابي لأخلاقيات العمل (110.176) درجة ، وانحراف معياري (14.455) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (81) درجة ، وعند إجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (29.595) ، وبمستوى دلالة (0.000) درجة معنوية ، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ، وبدلالة إحصائية دل ذلك على ان مجتمع البحث في أخلاقيات العمل بمستوى عال ، أي ان واقع أخلاقيات العمل يفوق الوسط الفرضي وهذا مؤشر جيد. ويعزى ذلك الى كون ان العاملين والموظفين يدركون واجباتهم الوظيفية بشكل دقيق ويلتزمون بما يقيد من تعليمات ممن هم اعلى منهم في السلم الوظيفي وكذلك قادرين على انجاز معاملاتهم الوظيفية التي تخص الصالح العام واحترام قيم وتقاليد مجتمعهم وعاداته وعدم التحيز واحترام الوقت المخصص والتقيد بساعات الدوام ، وان الموظفين لديهم حقوق متساوية بالوظيفة من حيث اعطاء اجورهم وكذلك يتلقون المعاملة الجيدة من قبل رؤسائهم والاحترام المتماثل وترقيتهم عندما يؤدون العمل بشكل ممتاز وعدم التفرقة فيما بينهم دون اللجوء الى المحسوبية والوساطة

وهذا ما اكده (Champoux) ان جميع المجتمعات لديها مقاييس اخلاقية تعرف التصرف الذي تراه مناسب صحيحا ومرغوبا فيه وهذه المقاييس قد تكون مكتوبة او غير مكتوبة تبعا لثقافة المجتمعات".⁽²⁾

(1) محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة؛ النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية ، (الأردن، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2000م) ، ص191.

(2) Champoux , J. E. , (2000) , Organizational Behavior Essents For A New Millennium, Ganada , South – Western Gollege Publishing . Go , p41

الفصل الرابع

4-الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

- 1.قدرة مقياس أخلاقيات العمل المتمثل بـ (27) فقرة ، والذي تم إعداده وتكيفه ، على قياس أخلاقيات العمل لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق .
- 2.تتمتع إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضيةالعراق بدرجة جيدة لأخلاقيات العمل ، لكنه ليست بمستوى الطموح .

2-4 التوصيات :

1. ضرورة اعتماد مقياس أخلاقيات العمل في القياس والتعرف والمتابعة والتقييم بشكل دوري لإمكانيات أخلاقيات العمل لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق .
2. ضرورة ان يكون ضمن منهاج وزارة الشباب والرياضة ، الدورات التطويرية في أخلاقيات العمل إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق ضمن المناخات التنظيمية المختلفة .

المصادر

1. وجيه محبوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، (بغداد ، دار الحكمة ، 1993 م)، ص 179 .
2. ريم ياسر؛ اثر الالتزام باخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الاردنية، رسالة ماجستير، (جامعة مؤتة، 2007).
3. قاسم حسن المندلوي؛ الاختبارات والقياس في التربية الرياضية (الموصل، دار الكتب والنشر، 4989م) ص156.
4. أمطانيوس نايف ميخائيل؛ بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها، (دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2016)، ص105.رجاء محمود
5. رجاء محمود أبو علام؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، (دار النشر للجامعات، جامعة القاهرة، 2007)، ص6.
6. محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة؛ النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية ، (الأردن، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2000م) ، ص191.

المصادر الاجنبية

7. Champox , J. E. , (2000) , Organizational Behavior Essents For A New Millennium, Ganada , South – Western Gollege Publishing . Go , p41
8. <http://drtazzuhairi.blogspot.com/2016/12/v-behaviorurldefaultvmlo.html>