

ميثاق شرف مقترح للعاملين بالمهن الرياضية وفقاً لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني

د/ السعدني خليل السعدني (*)

مقدمة البحث:

الرياضة كظاهرة تربوية واجتماعية واقتصادية وسياسية لها الشكل التنظيمي المبرمج الذي يحكم الأداء البشري في إطار تنافسي حر وديمقراطي، حيث يتنافس الرياضيون في ظل قوانين وتشريعات ومبادئ رياضية موحدة للعالم كله دون حاجة إلى اتفاقات أو معاهدات عالمية أو إقليمية أو قارية، ودون تجمعات جغرافية أو عقائدية أو عنصرية فالكل يتنافس ويمارس تحت مظلة واحدة وقوانين واحدة دون تمييز لأبيض على أسود أو لمسلم على مسيحي أو لكبير على صغير، فلقد عملت الرياضة على وجود توحداً ثقافياً عالمياً دون المساس بالهوية القومية للشعوب والأمم، وقربت المسافات والحدود والأفكار والمعارف بما يكفل انفتاح العالم على بعضه البعض (١٢ : ٩١ - ٩٢).

وممارسة الرياضة حق إنساني يجب أن يتاح لكل فرد الفرصة لممارسة الرياضة بدون تمييز من أي نوع وفي إطار الروح الاولمبية التي تتطلب وجود التفاهم المتبادل في مناخ من الصداقة والتضامن واللعب النظيف ويجب التحكم في تنظيم الرياضة وإدارتها بواسطة منظمات رياضية مستقلة (٣٧).

وقد عبر العالم من عصر الصناعة إلى عصر المعلومات بسرعة فائقة، ومع تزايد الدور الذي تلعبه المعلومات تغيرت محددات النجاح في عالم الأعمال، ومن هنا بدأت المنظمات تركز على مفاهيم جديدة كانت مهملة حتى وقت قريب ومنها الإدارة القائمة على المبادئ الأخلاقية والتي قد أهملت من قبل لأنه لا يمكن قياسها أو لمسها (١٢ : ١٢٠).

وتعتبر الأخلاق من الجوانب الهامة في حياة أي فرد أو جماعة أو منظمة أو مجتمع فهي مبادئ موجهة للسلوك الإنساني، ونظراً لأهمية الجوانب الأخلاقية في أي مهنة وفي ممارسة وظائفها فإن كثيراً من المهن وضعت لنفسها دستور أخلاقي أو ميثاق شرف أو لوائح تحدد أخلاقيات وقيم المهنة وتكون مرشداً وموجهاً للمنتسبين لها، بل أن هذه المهن أيضاً لا تتهاون مع أي من منتسبيها متى ثبت عدم التزامه بهذا الميثاق أو اللوائح، ويتم وضع هذه المواثيق بشكل منبثق من طبيعة وأنشطة وأعمال المهنة والثقافة القائمة في المجتمع، كما أن التزام المهنيين في هذه المنظمة أو الهيئة لمبادئ وقيم وأخلاقيات ميثاق المهنة يعبر عن ولائهم للمهنة ويساهم في تحقيق أهدافها (٢١ : ٤٠).

والمناخ الثقافي الرياضي له أسس ومبادئ، ولإدارة الأعمال الرياضية يجب معرفتها لهذه الأسس

(*) مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة-جامعة حلوان.

وتفهم لتلك المبادئ والعمل بها، فقد أشارت جميع الدراسات إلى أهمية دراسة البيئة الثقافية وتأثيراتها المباشرة عبر إدارة الأعمال في المجال الرياضي، وأسلوب ربط الأخلاقيات بإدارة العمل الرياضي يعتبر أمراً هاماً فارتباط اللاعبين والرياضيين والتزامهم بأخلاقيات الإدارة ومثلها العليا يعتبر أحد مفردات النجاح في الإدارة الرياضية (٢٠: ٢٤-٢٥).

والعنصر البشري يمثل حجر الزاوية ومحور الارتكاز الذي تركز عليه مجهودات أي مؤسسة أيّاً كان نشاطها في تحقيق فاعلية الأداء وجودة الخدمة (٢٠٨: ١٨)، وتعد المؤسسات الرياضية من أهم المؤسسات المجتمعية التي تسهم في صنع التقدم والازدهار للرياضة وذلك بما تملكه من إمكانيات علمية وبشرية تمكنها من قيادة حركة الرياضة وتوجيه عمليات التنمية بها. (٧: ١٢).

كما أدت العولمة في المجالات الرياضية إلى حالة من التمرد والتوحش لدى بعض الأبطال الرياضيين، حيث حصل بعض الأبطال الرياضيين على مكانة هائلة من خلال القنوات الفضائية المتنوعة، مما أدى إلى إصابة هؤلاء اللاعبين والأبطال بحالة من الغرور والتعالي على المجتمع الرياضي، وقد تعرضت الرياضة المصرية خلال العشرين عام السابقة إلى حالة من التضخم في هذا العصر من التمرد والتوحش وكثير من الأبطال الرياضيين باعوا أنديةهم واتحاداتهم من أجل تحقيق انتقال يعتقدون خطأ أنهم يستحقونه، وهناك العديد من حالات الانتقال المفاجئ إلى أندية أخرى على حساب أنديةهم ومجتمعاتهم السابقة، وقد تصل إلى الهروب خلال البعثات الرسمية من تمثيل للوطن، كما نرى بعض من الأبطال الرياضيين الذين قامت الدولة برعايتهم وصرف الأموال على إعدادهم وتأهيلهم للتفوق وأصدرت لهم القرارات الوزارية والرسمية لتمثيل الوطن ولكنهم يهربون في أول محطة يصلون إليها في الدول الأجنبية، مما يتسبب في إحداث ضرر بليغ للوطن، إلا أن هؤلاء اللاعبين لم يعد يحتاجون للوطن والاتحاد الذي يتبعه. (٢: ١)

كما أصبح الاحتراف طموح كل رياضي في العالم، وأصبح المال هو الهدف الذي يسعى إليه كل لاعب محترف وفي سبيله يرمى المحترف وراء ظهره كل الجوانب الرياضية الأخرى بداية بالمتعة ومرورا بالقيم ونهاية بالروح الرياضية بهدف زيادة أرباحه (١٠: ٢٠).

فلذا تؤثر القيم والمواقف والسلوكيات في الأسلوب المهني باستمرار، وهي إما توافق أو تتعارض سلوكيات الناس مع مواقفهم، وعندما يحدث تناقض بين السلوك والموقف فإن المظهر يكون زائفاً وما نراه ليس بالضرورة يمثل ما هو قائم ولا يمثل الحقيقة، والأسس الأخلاقية والرؤى الأخلاقية التي يتم من خلالها تقويم الأوضاع في حاجة إلى أن تتكامل مع الأسس الأخرى المتصلة بها أو المشتركة معها، فهذا أمر ضروري لإيجاد أساس أخلاقي واحد للمجموعة يتفق عليها الجميع لتحديد محكات الحكم على التصرفات والسلوكيات، وعلينا دائماً أن ننظر إلى أن الأخلاقيات لا تخصني أو تخصك ولكنها تحصنا

جميعاً (١٤:١٩-٢٠).

كما تظهر أهمية الأخلاق في ترشيد السلوك الإنساني في أن هذا السلوك يرتبط بالضرورة بعلاقات مع آخرين وأن كل طرف من أطراف هذه العلاقة يسعى نحو تعظيم منفعته مما يحدث تعارضاً بين هذه المنافع، وعدم وجود ضوابط أخلاقية يؤدي إلى الإضرار بأطراف العلاقة، مما يلزم معه وجود موازن تعمل على تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة من أجل خير الجميع وسعادتهم، وهذه الموازن هي القيم الأخلاقية (٤٢: ٥٧).

وان الدستور الأخلاقي هو إحدى الخصائص الأساسية التي تميز المهنة عن الحرفة، حيث نتصف المهن الراسخة في المجتمعات الإنسانية بوجود دستور أخلاقي يكون محط احترام كل المزاويلن للمهنة، بل ويجب الالتزام بكل مبادئه وتعهداته وقيمه، وكثيراً ما يطلق على هذا الدستور ميثاق شرف المهنة وهذا يوضح أن مسألة الالتزام به إنما هي مسألة شرف أي أخلاقي في المقام الأول، وفي بعض المهن الراسخة كالطب والمحاماة والكليات العسكرية يقسم الخريج قسم ملزماً يحتم عليه الالتزام التام نحو واجبه المهني والإنساني، وفي التربية الرياضية تفتقر المهنة إلى دستور أخلاقي أو ميثاق شرف يوضح أخلاقيات العمل من منظور المؤسسة الرياضية ويساهم في إرساء أخلاقيات ومبادئ المهنة ويلزم المزاويلن للمهنة أيّاً كان تخصصه أو مجال عمله في المجال الرياضي بأداب معينة بحيث يحاسب من لا يلتزم به أو ببند من بنوده بعقوبة رادعة قد تصل إلى درجة حرمانه من مزاولة المهنة فذلك أدعى لإضفاء المهابة للمهنة ولإطمئنان المجتمع إلى أخلاقيات من ينتسبون إليها (٤: ٧٨-٨٠).

ولقد عقدت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم "اليونسكو" سنة ١٩٧٨م بباريس مؤتمراً دولياً عن التربية البدنية والرياضة وذلك للنظر في مجالات الاستفادة منهما وقد أسفر هذا المؤتمر عن وضع ميثاق دولي للتربية البدنية والرياضة تحت شعار "الرياضة للجميع" لما في ذلك من دلالة على ضرورة انتفاع كل الناس بالتربية البدنية وتجسيدها لأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والافتتاح بأن القيم الرياضية من شأنها أن تسهم في تحقيق المثل العليا (٣٦).

ونقابة المهن الرياضية يجب أن تعتني بتنظيم حقوق المهنيين الرياضيين وحمائيتهم وتحديد التزاماتهم المهنية ومسئولياتهم وواجباتهم حيال المهنة وحيال المجتمع، ووضع أخلاقيات ومواثيق الشرف المهنية ومراقبة تطبيقها إلى جانب الإشراف على الممارسة المهنية ذاتها، بالإضافة إلى أن للنقابات المهنية وظائف أساسية ولعل أهمها توفير نوعية من التدريب المهني أو اشتراط توفيرها عند التقدم لعضويتها، وتوفير مستويات أخلاقية مهنية أفضل تضمن الممارسة السليمة للمهنة والعلاقات السليمة بين الممارسين، مع قدرتها على تحقيق هذا الالتزام بما تطبقه من عقوبات تأديبية قد تصل إلى إيقاف المخالف عن العمل بصفة مؤقتة أو دائماً، بالإضافة إلى توفير الخدمات الصحية والاجتماعية لأعضائها

فلم تعد النقابات المهنية تقصر نشاطها على الجانب المهني فقط، وإنما توسعت في نشاطها لتشمل جوانب أخرى تتصل بأشخاص الممارسين وعائلاتهم، لتضمن لهم حياة آمنة ومستقرة، مما يوفر للمهنة ممارسةً سليماً ومتفرغاً يعود علي المهنة والمجتمع بآثار إيجابية، وعلى الرغم من أن كل شخص ينتمي إلى مهنة يجب أن يتحلى بأخلاقيات هذه المهنة فإنه لا بد أن توضع ضوابط وجزاء تجعل المهنيين المنتسبين إليها يلتزمون بها، فقد تجد من المهنيين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها، ولكن من مصلحة أي مؤسسة أن يكون لها إطار أخلاقي يتناسب مع أهدافها وتطلعاتها وتجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق يوضح أخلاقيات العمل من منظور المؤسسة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها.

(١٧ : ٥٦-٥٧).

ومن هنا فإن للنقابات المهنية مجموعة من الأدوار والأعمال تعمل على تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف تحددها كل نقابة في بداية عملها المهني ومن أهم هذه الأعمال، الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني لأعضاء النقابة والمحافظة على الكرامة المتعلقة بالمهنة ووضع الضوابط الكفيلة بتنظيم ممارستها المهنية في كافة المجالات، وتعبئة طاقات أعضاء النقابة وتنظيم جهودهم في خدمة المجتمع لتحقيق الأهداف القومية والمهنية، الاستعادة من التقدم العلمي بما يتعلق بمجال المهنة والارتقاء بمستوى المهنة (١٥ : ٢١٨).

وميثاق شرف أي مهنة يتضمن مكونين رئيسيين هما مجموعة من الأخلاقيات والقيم الإيجابية التي يجب على المهنة والشخص المهني ضرورة الالتزام بها، ومجموعة من القواعد والمعايير التي تنظم وتحدد شكل العلاقة بين المهنة والمجتمع، الشخص المهني والمستفيد من الخدمة، الشخص المهني وزملائه في نفس المهنة، الشخص المهني والمؤسسة التي يعمل بها، فقيام أي منظمة أو هيئة بوضع ميثاق شرف أو مدونة أخلاقية شيئاً ضروري وهام على أن يتم وضعه بشكل منبثق من طبيعة وأنشطة وأعمال المنظمة أو الهيئة القائمة في المجتمع.

(٢٠ : ٤١٦).

وبالنظر إلي ميثاق شرف لأي مهنة وضعت لنفسها مثل هذا الدستور الأخلاقي كالتب أو المحاماة يجب أنه يؤكد علي قيم وأخلاقيات بين الشخص المهني الذي يمارس أي من هذه المهن والأطراف المعنية، كما يشار إلي الأخلاقيات المهنية بأنها معايير للسلوك تطبق علي الذين يشغلون مهنة معينة، فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم خدمات ذات قيمة ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفاً بمعايير معينة، لذا فالمهنيين الذين يفشلون في أن يلتزموا بالتزاماتهم الأخلاقية ينتهكون هذه الثقة (١٩ : ١٧٣).

مشكلة البحث:

شهد العصر الحديث الكثير من المفاهيم والمتغيرات الحديثة والتي فرضت نفسها على المجتمع الرياضي المحلي والعالمي ومنها العولمة وتقارب الشعوب وعصر المعلومات والانترنت والهندرة الرياضية والإدارة الالكترونية والتوسع في أساليب الإدارة الرياضية المختلفة، ودخول الاحتراف بالدورات الاولمبية والاعتراف به كنظام مهني له التزامات وواجبات على من يحترف عمل رياضي، إلى جانب ذلك ظهور التجنيس الرياضي وزيادة استخدام المنشطات والمراهنات الرياضية، فقد ساهمت تلك المفاهيم والمتغيرات العصرية للرياضة في الكثير من التطورات الهائلة في شتى الميادين المختلفة للرياضة، كما أثرت على عناصر المنظومة المهنية للرياضة من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني.

فمنذ العصر اليوناني والرياضة من أهم الوسائل التي تساهم في الحياة العامة وترسيخ أسس المنافسة والاحترام وهذا ما تسعى إليه جميع المنظمات الدولية والمحلية في مجال الرياضة، إلا أن بعض الرياضيين لا يفهمون ذلك فالبعض منهم يرتكب المخالفات التي تمنعها قوانين الرياضة ويرتكبون سلوكيات أبعد ما تكون عن أخلاقيات الرياضة ورسالتها السامية وهذه الممارسات تسيء إلى الرياضة والأخلاق الرياضية (٤٣).

كذلك استخدام بعض الرياضيين للمنشطات للفوز بالطرق غير القانونية عن طريق الغش والخداع، حيث أصبحت المباريات بين الأطباء وبعضهم البعض من أجل إخفاء استخدام هذه المنشطات وعدم ظهورها في عينات الرياضيين بعد تناولها وأصبحت المشكلة هنا مشكلة أخلاقية بكل المعايير (١: ٦٠).

كما أن التقدم العلمي في النواحي الطبية والهندسة الوراثية له دوراً كبيراً فإذا كان في صالح البشرية فهو مكسب كبير وحاسم للمحافظة على حياة ومستقبل الإنسان، أما إذا تم تجنيد هذا التقدم العلمي في العلوم الطبية للحصول على مكاسب غير طبيعية في المجال الرياضي فهذا هو المرفوض، وبالإضافة إلى ذلك تصدر علم الهندسة الوراثية للعديد من العلوم وإذا كان من الممكن أن يظهر هذا العلم ويستخدم بشكل مكثف في الزراعة والنباتات والحيوانات فإنه من المرعب أن يستخدم في الإنسان (١: ٥٦).

كما ساءت ممارسات ضد القيم الرياضية مثل الشغب والتعصب وتناول المنشطات والعنف والرغبة في الفوز بأي ثمن على جانب الخلق الرياضية السليمة، كما تسبب تطبيق نظام الاحتراف في أن أصبح الرياضي سلعة تباع وتشترى، ولكن هناك هيئات المنتفعين بالاحتراف والذين يدافعون عنه على حساب أهداف الرياضة النبيلة (٢٢: ٣٧).

وما يحدث داخل الإعلام الرياضي حيث نرى وجود صراع لكسب المشاهد في البرامج الرياضية

والتي أصبحت مجالاً خصباً للصراعات بين الزملاء ومنابر للجميع للهجوم على بعضهم البعض، وما يحدث من التجاوزات من الجماهير إنما هو نتيجة الاعتراضات من الإعلاميين على الوضع الحالي. وقد شهدنا الكثير من الوقائع التي حصلت في الدوري المحلي عندما خسرت فرق على أرضها وخارج أرضها فأن عقلية الفكر المتعصب هي من تسيطر على عقول معظم المشجعين فنجد أن جمهور الفريق الخاسر يعتبر تلك العبارات أو الشعارات التي يطلقها جمهور الفريق الفائز بمثابة إهانة يجب الرد عليها بشتى الوسائل ويحدث مالا يحمد عقباه، وذلك بعكس ما يحدث في الدوري الأوروبي وعلى سبيل المثال في الدوري الأسباني عندما تنهوى نتائج أي فريق نجد جمهور الفريق المعني عقب كل مباراة يلوح بمناديل بيضاء ويكتفي بذلك ويعبر عن عدم رضاه على أداء فريقه وهذا يعبر عن الروح والأخلاق الرياضية بعقلية ناضجة تنم عن فكر رياضي راقى لدى كل مشجع (٤٤).

كما ساعدت المتغيرات العصرية الحديثة للرياضة في الارتقاء بمستوى إدارة العمل الرياضي وتحسين جودة الخدمة ومنها:- التطور في أساليب الإدارة الرياضية بما يجارى عصر العولمة والتقدم التكنولوجي في إدارة المؤسسات الرياضية والتسويق الرياضي وصناعة الرياضة وظهور وانتشار وكالات إدارة تسويق الرياضة، وظهور الأسواق الرياضية المفتوحة مع سقوط الحواجز والحدود بين الدول من خلال الاحتكاك الدائم للفرق الرياضية لدول العالم، ودخول الشركات والمؤسسات العملاقة في عالم الرياضة وظهور التحالفات والشراكة الرياضية على المستوى العالمي والإقليمي والقاري، واستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال والتواصل المتقدمة في عالم الرياضة، والتطور المذهل لأرقام ومستويات الرياضيين والإعجاز البشري في الأداء الرياضي والنضوج والانتشار المذهل في جميع وسائل الإعلام الرياضي المقروء والمسموع والمرئي واستخدام أحدث وسائل الاتصال من أقمار صناعية وانترنت وحاسبات آلية.

ومن جانب آخر ناتج عن المتغيرات العصرية الحديثة للرياضة كان لها التأثير السلبي على التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للعاملين في المجال الرياضي ومنها:- ظهور فئات من المنتفعين بالرياضة ويستفيدون منها بطرق غير شرعية وخدمة المصالح الخاصة بهم غير مهتمين بالمبادئ والأخلاق الرياضية، وظهور الاحتراف غير المدروس وغير المقنن بالأندية الرياضية مما نتج عنه عدم الالتزام للاعبين بعقودهم مع أنديةهم وظهور الصراعات بين الأندية في التعاقدات مع اللاعبين والمدربين.

وتعمد بعض قيادات الهيئات الرياضية إثارة الرأي العام بالأحداث للجماهير واللاعبين بطرق سلبية بعيدا عن مظاهر التنافس الشريف والأخلاق الحميدة عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، وميل بعض الصحف الرياضية لأندية على حساب أندية أخرى وإشغال نيران التعصب وعدم التزام وسائل الإعلام الرياضية بنقل الحقائق واهتمامها بالأخبار غير الحقيقية التي تجذب المشاهدين، والانفلات

الأخلاقي في الملاعب وانتشار شغب الملاعب والاعتراض على التحكيم من قبل بعض المشجعين مما أدى إلى تخوف البعض في الذهاب إلى الملاعب كما امتد أثرها إلى التأثير على العلاقات بين الدول فلا يمكن أن تكون الرياضة مصدراً للتوتر والتعصب بين الأفراد والمجتمعات والقيم والشعوب.

فلا شك مما سبق تتضح أهمية وضع التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني وتجسيدها بصورة واضحة لجميع العاملين بالمهن الرياضية بالشكل الاحترافي وأيضاً ممثلي العمل الإداري في المجال الرياضي وهم (مدرس التربية الرياضية - المدرب والمدير الفني - الإداري - المدير الإداري - اللاعب - الحكم - وكلاء اللاعبين - الرعاية الرياضيون - الأخصائيين الرياضيين" البدني، النفسي، وتأهيل الإصابات، الترويجي، والتغذية والقياسات الفسيولوجية والتدليك" - الإعلامي والناقد والمحلل والمعلق الرياضي - العاملين بوظائف العمل الإداري الرياضي بجميع الهيئات الرياضية "الإدارة التنفيذية (المدير العام أو المدير التنفيذي للهيئة الرياضية ومديرو الأنشطة الرياضية والمساعدين والمشرفين الرياضيين)" - بالإضافة إلى العاملين في مديريات الشباب والرياضة والمجلس القومي للرياضة واللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية والأندية الرياضية الأهلية والخاصة والهيئات النوعية) - ورؤساء وأعضاء مجالس إدارات الهيئات الرياضية ومشجعي الأندية الرياضية) وذلك لتفادي السلوكيات السلبية التي قد تحدث من بعض العاملين في المهن الرياضية.

وحيث أن العمل في المجال الرياضي كمهنة يتطلب التفاعل المباشر بين أعضاء المهنة وبين أفراد الممارسة الرياضية فإن هذه التفاعلات كان لا بد لها من ضوابط تقننها وتنظمها وتكون مرجعاً يحتكم إليها في حالة وجود خلافات أو شكاوى، الأمر الذي دعي الباحث إلى إجراء هذه الدراسة لوضع بعض الضوابط من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني والتي تتمثل في وضع ميثاق شرف للعاملين بالمهن الرياضية بجمهورية مصر العربية لتوفير الحماية اللازمة لهم وتوفير خدمة أفضل للجمهور المستفيد وتوفير قواعد وضوابط وإجراءات أخلاقية ترشد أعضاء المهنة وتوعيتهم وتقديم لهم الحلول الملائمة إدارياً وخلقياً وعملياً للمشاكل التي قد تعترضهم أثناء تأدية العمل.

هدف البحث:

وضع تصور مقترح لميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية وفقاً للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل

المهني الرياضي بجمهورية مصر العربية علي أن يتضمن الميثاق الأهداف الفرعية التالية:-

١. المبادئ العامة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة.
٢. التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة.
٣. التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين (متلقي الخدمة).
٤. التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم.

٥. التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء.
٦. التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع.
٧. آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية.

تساؤل البحث: -

- ما هي الالتزامات والضوابط المهنية والمبادئ الأخلاقية لإدارة العمل المهني الرياضي المنظمة للعلاقة بين العاملين بالمهن الرياضية والأطراف المستفيدة.

مصطلحات البحث

الأخلاق: مجموعة من قواعد السلوك التي يقرها المجتمع وفقاً لمعتقداته وتقاليدته ويلتزم بها أفراد هذا المجتمع في سلوكهم (٩: ٦٠٢) وأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدتهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة (٣٠) كما تعرف بأنها "نلك القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ" (٣: ١) ~ أخلاقيات المهنة: "معايير للسلوك تطبق علي الذين يشغلون مهنة معينة فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم خدمات ذات قيمة ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفاً بمعايير معينة لذا فالمهنيين الذين يفشلون في التزاماتهم الأخلاقية ينتهكون هذه الثقة (١٩: ١٧٥). - أخلاقيات العمل "تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد أو غير الجيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ في تصرفات الأفراد والجماعة (٣٢)، وأنها مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ" (٢٥: ١٤٢) - الميثاق الأخلاقي: دستوراً تعاهدياً بين المتخصصين ويلتزمون وفقاً له بالسلوك الهادف إلى أداء مهني عال، يترفع عن الأخطاء والتجاوزات الضارة بالمهنة، أو مشتغليها، أو بالإنسان الذي تستهدفه هذه الخدمة (٨). - القيم: هي نتاج اجتماعي استوعبه الفرد وقبله وهذه الأحكام يستخدمها الفرد كمحركات يقيس عليها سلوكه (١٨: ٢٠)، وتعرف بأنها " هي المعتقدات الثابتة أو القواعد الأساسية التي توجه وتبخر الإدارة والموظفين على هدف مشترك وهي الفلسفة والقيم التي تقود المؤسسة (١٣: ١٥١).

الدراسات المرتبطة:

أولاً: الدراسات المرتبطة العربية:

١. قامت عليه حسين خيرا الله عام (١٩٨٨م) بدراسة تحت عنوان (القيم الأخلاقية لدي لاعبي أندية الدرجة الأولى لبعض الألعاب الجماعية بجمهورية مصر العربية) واستخدمت الباحثة المنهج المسحي وصممت مقياس للقيم الخلقية وشملت العينة على ٢٩٦ لاعبا لكرة القدم والسلة واليد وأظهرت النتائج

وجود فروق دالة إحصائياً بينهم ووجود فروق في الاعتماد على النفس لصالح لاعبي كرة السلة وإنكار الذات لصالح لاعبي اليد والسلة وكذلك وجود فروق في التسامح لصالح لاعبي كرة السلة واليد (١١).

٢. قامت بثية محمد فاضل عام (١٩٩٠م) بدراسة عنونها (تأثير الرياضة علي النسق القيمي للشخصية) وقد استخدمت الباحثة المنهج المسحي ومقياس النسق القيمي للشخصية من إعداد الباحثة وتكونت العينة من (١١١١) لاعب ولاعبة لبعض فرق الدرجة الأولى للألعاب الفردية والجماعية ومن أهم النتائج أن هناك فروق دالة إحصائياً بين لاعبي ولاعبات الأنشطة الفردية والألعاب الجماعية في بعض القيم مثل القيم الأخلاقية والترويحية والجسمية، في حين كانت هناك فروق دالة إحصائياً للاعبين واللاعبات في الألعاب الجماعية في بعض القيم مثل القيم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية (٥).

٣. قام خالد علي عويس "خالد محمد صلاح عبده (١٩٩٥) بدراسة بعنوان (تفعيل أخلاقيات ممارسة المهنة في مؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية) واستخدم الباحثان المنهج المسحي وركزت الدراسة على مفهوم الأخلاق، وكيفية إرساء أخلاقيات العمل في مؤسسة التعليم العالي، ومواصفات البيئة الأخلاقية في الجامعة وتوضيح المسؤوليات الخلقية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس وجميع الإداريين، والبحث في كيفية ترسيخ أخلاقيات المهنة وبنود تطبيقها في كلا من (المواد الأخلاقية - الحقوق - العقوبات)، كما يقترح البحث برنامج لتفعيل أخلاقيات المهنة لجميع العاملين بمؤسسة التعليم العالي (٦).

٤. قامت منال محمد أبو الحسن (٢٠٠٢م) بدراسة تحت عنوان (مقترح لإطلاق ميثاق الشرف الأكاديمي لجامعة ٦ أكتوبر) استخدمت المنهج المسحي وكانت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والمسؤولون وعمداء الكليات والموظفين والإداريين بجامعة ٦ أكتوبر وهدف البحث إلى الوقوف على أهم تحديات إصدار ميثاق الشرف من حيث الصياغة والتطبيق وتحديد جوانب تنفيذية تضمن تطبيق شامل وعادل لبنود الميثاق كما هدفت الدراسة إلى صياغة المواد والبنود بما يحقق مصلحة المؤسسة وأهدافها ويضمن تحقيق أعلى الدرجات في جودة التعليم وتحظى المؤسسة بالتميز بين مثيلاتها من الجامعات الخاصة (٢٣).

٥. قامت نجلاء محمود محمد خليل عام (٢٠٠٩) بدراسة بعنوان "دستور مقترح لأخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات" تناولت الباحثة داخل البحث التعريف بمهنة المعلومات والمكتبات وأخلاقيات المهنة ثم قامت بوضع تصور مقترح لدستور أخلاقي لمهنة المكتبات والمعلومات من خلال استبيان تم عرضه عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكذلك أخصائيين من بعض المكتبات عن مواد الدستور المقترح (٢٤).

ثانياً: الدراسات المرتبطة الأجنبية:

٦. قام "سيمون SIMON" عام (١٩٨٥ م) بدراسة تحت عنوان "الرياضة والقيم الاجتماعية" وقد هدفت إلى التعرف على أهمية الإلمام والمعرفة الكاملة بنظرية الصراع، واستخدام المنهج الوصفي معتمداً على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وكانت أهم النتائج لحل الصراع ومعالجة المشكلة الناتجة عنها الصراع يتبع الآتي (ضرورة الإلمام بالتأثيرات المتعددة للأنواع المختلفة للصراعات الموجودة في المنظمات وكذلك الإلمام بالتفاعلات الموجودة ما بين تلك الأنواع، ثم ضرورة التعرف على المدارك والتعاريف المختلفة والمتطلبات الثقافية والمعرفية لكل نوع من أنواع الصراعات التي تحدث في المنظمات ثم تفهم القواعد واللوائح. المنظمة لعمل كل منظمة وكذلك الثقة في كافة المشاركين في مواقف الصراع). (٣٣).

٧. قام "يونج YONG" عام (١٩٩٣ م) بدراسة تحت عنوان العدوان والعنف في الرياضة - دراسة نقدية بين لاعبي كرة السلة الناشئين بالولايات المتحدة الأمريكية" وهدفت إلى التعرف على أسباب السلوك العدواني والعنف لدى اللاعبين، واستخدام المنهج الوصفي معتمداً على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات، وكانت أهم النتائج أن من أهم حدوث العنف والعدوان لدى لاعبي كرة السلة الناشئين بالولايات المتحدة هي ١- أسباب تتعلق بالجانب النفسي للاعبين مثل عدم الاستقرار النفسي - عدم الثبات الانفعالي - سرعة الاستشارة - عدم الثقة بالنفس - الاقتصار إلى التسامح - عدم القدرة على ضبط النفس) ٢- أسباب تتعلق بالمنافسة الرياضية مثل: التطلع الزائد للفوز في المنافسات الرياضية - اعتبار القواعد المنظمة للمنافسات عراقيل للفوز يجب الاحتيال عليها ومخالفاتها) ٣- درجة الاحتكاك الجماعي مثل: كلما زادت درجة الاحتكاك البدني بين اللاعبين وبعضهم البعض في بعض الألعاب كلما زادت نسبة حدوث العنف) ٤- لغة التحيز والعنصرية والتحريض التي تظهرها بعض وسائل الإعلام(٣٥).

٨. قامت المنظمة الكندية للمدربين الرياضيين Canadian professional Coaches Association (١٩٩٣) بدراسة بعنوان "معايير ومبادئ ميثاق أخلاقي للمدربين الرياضيين" تكون الميثاق من أربعة مبادئ رئيسية يتضمن كل مبدأ وصف موجز من قائمة من المعايير الأخلاقية لتطبيقها علي المدربين الرياضيين وهذه المبادئ هي احترام المشاركين، تحمل المسؤولية، التفاعل مع المستفيدين وأفراد المجتمع، الدعم الدائم المستمر والمتبادل للأطراف المستفيدين (٤١).

٩. قام هجنز، وأن HIGGINS, ANN عام (١٩٩٥ م) بدراسة عنوانها (دراسة مقارنة لتدريس القيم الأخلاقية في روسيا والولايات المتحدة الأمريكية) واستخدام الباحثان المنهج المسحي واستمارة استقصاء واشتملت العينة علي(١٤٠) مدرس ومدرسة من روسيا والولايات المتحدة الأمريكية وكانت

أهم النتائج أن هناك اتجاهين في تدريس القيم الخلقية الأول تدريس القيم من خلال الثقافة المدرسية والمناهج الدراسية والثاني تدريس القيم الخلقية من خلال المواقف التربوية الفردية (٢٨).

١٠. قام ادجر ومارلو EDIGER, MARLOW عام (١٩٩٥م) بدراسة تحت عنوان (دراسة القيم) واستخدم الباحثان المنهج المسحي واستمارة استبيان والملاحظة الشخصية في أدوات جمع البيانات وبلغت العينة (٥) فصول دراسية في المرحلة الإعدادية بالإضافة إلى تحليل مضمون (٦) مواد دراسية وأظهرت النتائج أن بعض الموضوعات الدراسية لها تأثير إيجابي على بعض القيم الخلقية والتربوية والاجتماعية لارتباطها بالشرح داخل الفصل المصحوب بالقصص الواقعية. (٢٦).

١١. قام "جون كير JON KERR" عام (١٩٩٩م) بدراسة تحت عنوان "العوامل المؤثرة على العنف والعدوان في الرياضة" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على حدوث العنف والعدوان في المجال الرياضي، وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وكانت النتائج أن أهم العوامل المؤثرة على حدوث حالات العنف والعدوان في المجال الرياضي هي كالتالي (عدم وضوح العلاقة بين الرياضيين والمسؤولين - النقد الهدام والمقالات المحرصة لوسائل الإعلام العامة في المجال الرياضي - الأخطاء المتكررة التي يرتكبها الإداريين والمسؤولين والتي من شأنها تزيد حالات حدوث الصراع - عدم وجود ثقافة رياضية عامة لدى المشجعين أو الإداريين أو المدربين أو اللاعبين لتساعدهم في فهم طبيعة السلوك الإنساني (٢٩).

١٢. قامت المنظمة الكندية للأخصائيين النفسيين Canadian Psychological Association (٢٠٠٠) بدراسة بعنوان "ميثاق الشرف الكندي للأخصائيين النفسيين" تناولت الدراسة ضرورة وجود عقد اجتماعي "ميثاق شرف" بين الأخصائيين النفسيين والمجتمع لإيجاد انضباط ذاتي داخل المجتمع وكذلك لتحقيق الرفاهية والاطمئنان بين أعضاء المجتمع والأخصائيين النفسيين، ثم تناولت الدراسة التعرف على السلوك الخلقى الصحيح وتوضيح المبادئ الأخلاقية والقيم التي ينبغي أن يتبعها الأخصائيين النفسيين وتعزيز تلك المبادئ من خلال التعلم والتشاور، ورصد مواقف خاصة بالسلوك الإنساني وكيفيه تعامل الميثاق معها، وطبق هذا الميثاق على الطلاب الدارسين لعلم النفس، والممارسين للمهنة والعلماء في البحوث النفسية (٣٨).

١٣. قام "جيسون ميللر GEBSON MILLER" عام (٢٠٠٠م) بدراسة تحت عنوان "العدوان والعنف في الرياضة" وهدفت إلى البحث عن الوسائل التي يمكن عن طريقها تقليل نسبة حالات العدوان والعنف في الرياضة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أنه من الضروري التخلص من العنصرية بأشكالها في المجال الرياضي وتقديم نظام عادل لاستكشاف الأحداث الرياضية العالمية بين مختلف بلدان العالم، مع ضرورة وضع

ميثاق شرف جديد لعمل وسائل الإعلام الرياضي وكذلك وضع ضوابط وقواعد رادعة لكل العاملين في مجال الرياضة سواء (إعلاميين - إداريين - مدربين - لاعبين) في حالة تحريضهم على أعمال العنف والعدوان (٢٧).

١٤. قام "ساندرا بند Sandra Bend" عام (٢٠٠٣ م) بدراسة تحت عنوان "كيفية السيطرة على الميول العدوانية لدى الرياضيين" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض الطرق والوسائل التي يمكن الاستناد إليها لضمان الحد من السلوك العدواني في المجال الرياضي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات والبيانات، وكانت أهم النتائج وضع ميثاق شرف لكل اللاعبين والمدربين في جميع الألعاب يحث على الأخلاقيات وضرورة السيطرة على الميول العدوانية ووضع الطرق التأديبية لعقاب الرياضيين الذين يسلكوا سلوكاً عدوانياً أو يجرؤوا عليه، وأكدت على أهمية الإعداد النفسي للاعبين والذي يساعدهم في التحكم في انفعالاتهم لأنهم قدوة حسنة لغيرهم، مع التأكيد للقضاء على مشكلة التحكم والتمييز والمجاملات لبعض الرياضيين عن غيرهم (٣١).

١٥. قامت منظمة الأطباء الكندية Canadian medical Association (٢٠٠٤) بدراسة بعنوان ميثاق شرف للأطباء الكنديين تناولت الدراسة العلاقة بين الأطباء والمرضى في ظل وجود الميثاق الأخلاقي وتناولت الدراسة بنود الميثاق وتم تحديدها في أربع محاور أساسية وهي مبادئ عامة للميثاق، مسؤوليات الأطباء اتجاه المرضى، ومسئولياتهم تجاه المجتمع، ومسئولياتهم اتجاه أنفسهم (٣٩).

١٦. قام توماس آل باكيرا وآخرون Thomasl Bakera and Other عام (٢٠٠٦ م) بدراسة تحت عنوان "تطور السلوك الأخلاقي وسلوك المواطنة التنظيمية وتأثير التعاون على القيم الأخلاقية" بهدف اختيار وتطوير نموذج من مفاهيم ومعتقدات السلوك الأخلاقي للعمل في المنظمات وتم استخدام المنهج الوصفي وشملت العينة (٤٨٩) عضواً من الجمعية الدولية للمدربين، واستخدم نموذج التوازن الرئيسي من أدوات جمع البيانات، وتوصل البحث إلى أن المفاهيم المتضمنة في النموذج هي القيم الأخلاقية التعاونية والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي واختيار السلوك المواطنة التنظيمية (٣٤).

١٧. قامت الجمعية الأمريكية لأخصائي العلاج الطبيعي American Physical Therapy Association (٢٠٠٧) بعمل دراسة بعنوان ميثاق الشرف لأخصائي العلاج الطبيعي تضمنت هذه الدراسة مدونة لقواعد سلوك أخلاقيات المهنة وتم تحديد الالتزامات الأخلاقية لأخصائي العلاج الطبيعي علي النحو الذي يحدده مجلس المدنوبين في رابطة العلاج الطبيعي الأمريكية وهدفت الدراسة إلي تحديد المبادئ الأخلاقية الأساسية لممارسة العلاج الطبيعي وتوفير معايير السلوك والأداء والإرشادات الخاصة بعلاقة أخصائي العلاج الطبيعي مع المستفيدين ونشر الوعي بأخلاقيات مهنة العلاج الطبيعي وتحديد الجزاءات التي تطبق في حالة وقوع السلوكيات الغير أخلاقية (٤٠).

إجراءات البحث

منهج البحث:

اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي الكمي والذي يتطلب تحليلاً كاملاً لكافة البيانات التي تم جمعها وتحليلها بأكبر درجة من الدقة والموضوعية.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع بحث الدراسة في الآتي:

١. **المجتمع الوثائقي:** يشمل كل ما يرتبط من مراجع وكتب ودراسات علمية مرتبطة بموضوع الدراسة وموثيق الشرف في التخصصات المهنية المختلفة وما هو مرتبط بموضوع الدراسة على شبكة المعلومات.

٢. **المجتمع البشري:** جميع العاملين بالمهن الرياضية وأيضاً ممثلي العمل الإداري في المجال الرياضي بالهيئات الرياضية الحكومية والأهلية والخاصة والنوعية وهم (الخبراء الأكاديميين والتطبيقيين بالعمل الرياضي-المدرّب والمدیر الفني - الإداري- اللاعب-الحكم- وكلاء اللاعبين - مدرس التربية الرياضية- الرعاية والمستثمرين في المجال الرياضي- الأخصائيين الرياضيين ومنهم "البدني، النفسي، وتأهيل الإصابات، الترويجي، والتغذية الإعلامي والناقد والمحلل والمعلق الرياضي- العاملين بوظائف العمل الإداري الرياضي بجميع الهيئات الرياضية الإدارية التنفيذية رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الهيئات الرياضية - مشجعي الأندية الرياضية).

عينة البحث:-

عينة البحث الأساسية: أختار الباحث عينة البحث من العاملين في المهن الرياضية بفئاتها المختلفة طبقاً للمجتمع البشري للدراسة وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية حيث كانت حجم العينة (٢٢٧) فرداً ويوضح الجدول رقم (١) توصيف لعينة البحث على مجتمع البحث.

جدول رقم (١)

توصيف لعينة البحث الأساسية على مجتمع البحث

العدد	عينة البحث	الفئة
٢٣	الخبراء الأكاديميين والتطبيقيين بالعمل الرياضي.	الفئة الأولى
١٢١	المدرّب - المدير الفني - الإداري - اللاعب - الحكم - الأخصائيين الرياضيين "البدني، النفسي، وتأهيلي الإصابات، الترويجي، والتغذية" - مدرس التربية الرياضية - مشجعي الأندية الرياضية	الفئة الثانية
٤٨	الإعلامي والناقد والمحلل والمعلق الرياضي - المستثمرين والرعاة الرياضيون - ووكلاء	الفئة الثالثة

	اللاعبين.	
٣٥	رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الهيئات الرياضية "الإدارة العليا" - العاملين بوظائف العمل الإداري الرياضي بجميع الهيئات الرياضية "الإدارة التنفيذية".	الفئة الرابعة
٢٢٧	المجموع	

عينة البحث الاستطلاعية "عينة التقنين": قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية (٣٠) فرد يمثلون فئات العينة التي تم تحديدها في عينة البحث ومن خارج العينة الأساسية وتم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية لكي تمثل فئات عينة البحث.

أدوات جمع البيانات: - استخدم الباحث في جمع المعلومات والبيانات الأدوات الآتية:

١. تحليل اللوائح والقوانين: يشمل كل ما يرتبط من مراجع وكتب والاطلاع على بعض الأبحاث والدراسات العلمية العربية والانجليزية المرتبطة والمشاهدة بموضوع الدراسة وموثيق الشرف العامة والمرتبطة بالمجال الرياضي.

٢. المقابلات الشخصية: أجرى الباحث مقابلات شخصية مقننة مع العديد من بعض أفراد عينة البحث من أجل الوقوف على تحديد المحاور الفرعية المكونة لميثاق الشرف.

٣. استمارة الاستبيان: من خلال التحليل للمراجع والكتب والدراسات المرتبطة العربية والانجليزية والاطلاع على بعض موثيق الشرف لبعض المهن العربية والانجليزية ومن خلال المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء توصل الباحث إلى وضع المحاور الأساسية لموضوع الدراسة تشمل على سبعة محاور فرعية يمكن من خلالها وضع تصور مقترح لميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية لتفعيل التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني الرياضي بجمهورية مصر العربية.

وسوف يتناول الباحث مراحل تطور وتعديل لاستمارة الاستبيان حتى التوصل إلى الشكل النهائي للاستمارة والتي تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية (عينة التقنين).

قام الباحث بوضع سبعة محاور مقترحة مع توضيح لمفهوم كل محور ووضع العبارات الافتراضية لكل محور والتي اشتملت على (١٠٧) عبارة مرفق رقم (٢) وتم صياغتهم في قائمة مبدئية للعرض على الخبراء لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور والعبارات المقترحة ومدى ملائمة هذه العبارات في قياس الأغراض التي وضعت من أجلها مع وضع المقترحات الخاصة بالمحاور والعبارات، وكذا مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح، وذلك لأخذ رأي الخبراء وعددهم (١٠) خبير (مرفق ١) لإبداء الرأي على مدى مناسبة كل محور وعباراته لتحقيق أهداف البحث وذلك بإضافة أو تعديل للمحاور والعبارات، وحدد الباحث نسبة ٨٠% فأكثر من آراء الخبراء لقبول المحاور والعبارات للحصول على أكبر درجة من الرضاء بالنسبة لمدى قياس المحور لما يهدف له، وبعد عرض استمارة الاستبيان على الخبراء لإبداء الرأي

في المحاور والعبارات ومناسبتها لأهداف البحث لم يستبعد أي محور بعد الإجماع عليهم من قبل الخبراء بنسبة تزيد عن ٨٠% كما روعي رأي الخبراء في إضافة أو حذف أو تعديل أو إعادة صياغة أو لدمج لبعض العبارات ونقل بعض العبارات من محور إلى آخر، وبعد إجراء التعديلات واستطلاع رأى الخبراء في المحاور والعبارات أصبحت الاستمارة في صورتها الأولية بعد العرض على السادة الخبراء تحتوي على سبعة محاور وعدد (١١٨) عبارة مرفق رقم (٣).

ميزان التقدير: - قام الباحث باقتراح ميزان التقدير مع استمارة الاستبيان التي عرضت على الخبراء من ميزان خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وميزان آخر ثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق) وتم اختيار ميزان التقدير الثلاثي بنسبة (٧٠%) من آراء الخبراء ودرجاته (موافق "٣" - إلى حد ما "٢" - غير موافق "١")

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان المستخدمة في البحث:

أولاً: صدق استمارة الاستبيان: اعتمد الباحث في اختبار صدق استمارة الاستبيان على ما يلي:

١- صدق المحتوى "المحكمين":

حيث تم عرض استمارة الاستبيان أثناء إعدادها وقبل تطبيقها في شكلها المبدئي بعدد سبعة محاور وعدد (١٠٧) عبارة على مجموعة من الخبراء "صدق المحكمين" والمتخصصين في المجال الأكاديمي والتطبيقي في التربية البدنية والرياضة وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل للمحاور والعبارات التي تم عرضها عليهم للوصول إلى الشكل الأولي الذي تم تطبيقه على العينة الاستطلاعية (عينة التقنين) وتم عرض الاستمارة على الخبراء بالمقابلة الشخصية من الباحث، وبعد عرض الاستمارة على الخبراء وتدوين المقترحات لكل المحاور والعبارات وتم حذف العبارات التي تقل النسبة المئوية لها عن (٨٠%) ودمج لبعض العبارات وإعادة صياغة لبعض العبارات والمحاور حتى تم التوصل إلى صياغة المحاور السبعة وأصبحت الاستمارة في صورتها الأولية بعد العرض على الخبراء تحتوي على سبعة محاور وعدد (١١٨) عبارة موزعة على المحاور والتي تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بتطبيق الاستمارة بعد تعديل الخبراء على عينة استطلاعية "عينة التقنين" قوامها (٣٠) فرداً تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية ممثلة لمجتمع البحث وخارج العينة الأساسية للدراسة، وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تندرج تحته، وبذلك يتحقق صدق التكوين الفرضي للاستبيان على أساس أن الدرجات الفرعية تعد مؤشراً جيداً للدرجة الكلية وذلك في الفترة من "١٣/١٢/٢٠١٠م إلى

٢٠١١/١/٣م" ويتضح ذلك بالجدول أرقام (٢ : ١٠) طبقاً للآتي:-

جدول (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع الكلي للمحور الأول
"المبادئ العامة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة (ن = ٣٠)"

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	٠,١٦١	٩	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	٠,٠٤٥
٢	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*٠,٤٦٢	١٠	٢,٧٣	٠,٥٨	٢,١٥-	*٠,٤٤٨
٣	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*٠,٥٢٩	١١	٢,٦٠	٠,٦٧	١,٤٧-	*٠,٦٢٩
٤	٢,٤٧	٠,٧٣	١,٠٢-	*٠,٥٦٠	١٢	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	*٠,٦٢٦
٥	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٤٠٤	١٣	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	*٠,٧٠١
٦	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	*٠,٣٧٠	١٤	٢,٦٧	٠,٦٦	١,٨٢-	*٠,٧٣٢
٧	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*٠,٣٩٨	١٥	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٦٣٢
٨	٢,٥٣	٠,٧٣	١,٢٦-	*٠,٦١٩	١٦	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	*٠,٥٤٢

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٢) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور الأول بين (-) -
٢,٩٣) إلى (-١,٠٢) أي أنها انحصرت بين (٣±) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات على المنحنى
الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط
للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق
العبارات في التعبير عن محورها، فيها عدا العبارتين أرقام (٩,١) لذا قام الباحث باستبعادهما، وبهذا
يصبح عدد عبارات المحور الأول "المبادئ العامة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة" بعد
إجراء صدق الاتساق الداخلي (١٤) عبارة.

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الثاني

"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة" (ن = ٣٠)

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٦٩٤	١١	٠,٦٠	٠,٦٢	١,٣٣-	*٠,٥٤٣
٢	٢,٦٧	٠,٦٦	١,٨٢-	*٠,٧٣٩	١٢	٢,٥٣	٠,٦٣	١,٠٢-	*٠,٤٧٨
٣	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*٠,٦٧٧	١٣	٢,٧٧	٠,٥٠	٢,١٥-	*٠,٣٩١

*.٠,٣٩٩	١,٨٧-	٠,٥٢	٢,٧٣	١٤	*.٠,٥٦٤	٢,٧٦-	٠,٥٥	٢,٨٠	٤
*.٠,٥٣٦	١,٦٢-	٠,٥٣	٢,٧٠	١٥	٠,٠٦١	١,٦٩-	٠,٦١	٢,٦٧	٥
*.٠,٥٣٧	٢,٥٠-	٠,٤٨	٢,٨٠	١٦	*.٠,٤٦٢	١,٤١-	٠,٥٥	٢,٦٧	٦
*.٠,٦٤٢	١,٩١-	٠,٦٠	٢,٧٠	١٧	*.٠,٥٢٩	١,٨٢-	٠,٦٦	٢,٦٧	٧
*.٠,٦٥٤	٢,٩٣-	٠,٤٦	٢,٨٣	١٨	٠,٢٥٩	٢,٧٦-	٠,٥٥	٢,٨٠	٨
*.٠,٥٦٢	٢,١٥-	٠,٥٨	٢,٧٣	١٩	*.٠,٦٤٢	٢,٤٣-	٠,٥٧	٢,٧٧	٩
*.٠,٤٩٨	١,٨٧-	٠,٥٢	٢,٧٣	٢٠	*.٠,٦٤٤	١,٨٧-	٠,٥٢	٢,٧٣	١٠

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٣) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور الثاني بين (-٢,٩٣) إلى (١,٠٢) أي أنها انحصرت بين (٣±) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارتين (٥، ٨) لذا قام الباحث باستبعادهما وبهذا يصبح عبارات المحور الثاني التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة" بعد صدق الاتساق الداخلي (١٨) عبارة.

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الثالث "التزامات وأخلاقيات

إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين (متلقي الخدمة)" (ن = ٣٠)

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*.٠,٦٤٤	١٠	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	٠,١٠٢
٢	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	*.٠,٥٤٣	١١	٢,٥٣	٠,٦٨٦	١,١٨-	*.٠,٣٨٥
٣	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	*.٠,٥٦٦	١٢	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*.٠,٣٧٠
٤	٢,٥٧	٠,٧٣	١,٤٠-	٠,١٨٩	١٣	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	*.٠,٤٢١
٥	٢,٧٣	٠,٥٨	٢,١٥-	*.٠,٥٤٦	١٤	٢,٦٣	٠,٦٧	١,٦٤-	*.٠,٤٢٢
٦	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	*.٠,٥٥٠	١٥	٢,٦٠	٠,٦٧	١,٤٧-	*.٠,٤٩٤
٧	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*.٠,٣٧٢	١٦	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*.٠,٨٥٧
٨	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	٠,١٦٧	١٧	٢,٥٣	٠,٦٨	١,١٨-	*.٠,٥٨٣
٩	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	*.٠,٥٠٤	١٨	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*.٠,٥٦٩

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٤) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور الثالث بين (-) (٢,٩٣) إلى (١,١٨-) أي أنها انحصرت بين (± 3) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارات أرقام (٤، ٨، ١٠) لذا قام الباحث باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور الثالث "التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين (متلقي الخدمة)" بعد إجراء صدق الاتساق الداخلي (١٥) عبارة.

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الرابع

"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم" (ن = ٣٠)

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٣٩١	٩	٢,٧٠	٠,٦٠	١,١٩-	*٠,٥٤٠
٢	٢,٦٠	٠,٦٧	١,٤٧-	*٠,٦٤٩	١٠	٢,٧٣	٠,٥٨	٢,١٥	*٠,٤٥٠
٣	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٤٣٦	١١	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	*٠,٥٦٢
٤	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	*٠,٤٢٣	١٢	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	*٠,٤٨٥
٥	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*٠,٣٦٤	١٣	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	٠,١١٢
٦	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	٠,١١٧	١٤	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*٠,٤٢٥
٧	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*٠,٣٩٢	١٥	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*٠,٦٢١
٨	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*٠,٤٦١	١٦	٢,٦٧	٠,٧١	١,٨٧-	*٠,٤٣٢

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٥) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور الرابع بين (-) (٢,٩٣) إلى (١,٤٧-) أي أنها انحصرت بين (± 3) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارات أرقام (٦، ١٣) لذا قام الباحث باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور الرابع "التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم" بعد إجراء صدق الاتساق الداخلي (١٤) عبارة.

جدول (٦)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الخامس

"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء" (ن = ٣٠)

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	*٠,٤٦٨	٩	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	*٠,٤٢٨
٢	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*٠,٩٥٣	١٠	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*٠,٣٩٨
٣	٢,٥٧	٠,٦٣	١,١٧-	*٠,٥٩٨	١١	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*٠,٤١٥
٤	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	*٠,٣٧٨	١٢	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٣٩٨
٥	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*٠,٤٠٦	١٣	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	٠,٠٦٣
٦	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	*٠,٥٩٣	١٤	٢,٨٠	٠,٤١	١,٥٨-	*٠,٤٦٥
٧	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*٠,٥٢٧	١٥	٢,٧٣	٠,٦٩	٢,٢٧-	*٠,٤٣٨
٨	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	٠,١٠٥	١٦	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	*٠,٧٦٣

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٦) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور الخامس بين (-) وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارات أرقام (١٣,٨) لذا قام الباحث باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور الخامس "التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء" بعد إجراء صدق الاتساق الداخلي (١٤) عبارة.

جدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور السادس

"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع" (ن = ٣٠)

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٥٣	٠,٦٨	١,١٨-	*٠,٥٠٣	١٠	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	*٠,٣٨٩
٢	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٥٠-	*٠,٤٤١	١١	٢,٨٣	٠,٤٦	٢,٩٣-	*٠,٤٦٧
٣	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	*٠,٧٣٦	١٢	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	*٠,٥٠٤
٤	٢,٨٠	٠,٥٥	٢,٧٦-	*٠,٦١١	١٣	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	*٠,٥٦٠

* ٠,٤٠٤	٢,١٥-	٠,٥٨	٢,٧٣	١٤	* ٠,٤٤٤	٢,١٥-	٠,٥٨	٢,٧٣	٥
٠,٠٦٤	١,٨٢-	٠,٦٦	٢,٦٧	١٥	* ٠,٤٢١	٢,٧٦-	٠,٥٥	٢,٨٠	٦
* ٠,٣٧٠	١,١٨-	٠,٦٨	٢,٥٣	١٦	* ٠,٤٢٢	٢,٤٣-	٠,٥٧	٢,٧٧	٧
* ٠,٣٩٨	٢,١٥-	٠,٥٨	٢,٧٣	١٧	* ٠,٦٤٢	٢,٤٣-	٠,٥٧	٢,٧٧	٨
* ٠,٥٣١	٢,١٥-	٠,٥٠	٢,٧٧	١٨	* ٠,٥٦٦	١,٦٩-	٠,٦١	٢,٦٧	٩

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٧) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور السادس بين (-) الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارة رقم (١٥) لذا قام الباحث باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور السادس "التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع" بعد إجراء صدق الاتساق الداخلي (١٧) عبارة.

جدول (٨)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور السابع

"آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية" (ن = ٣٠)

رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط	رقم العبارة	م	ع	ل	قيمة الارتباط
١	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	* ٠,٦٤٥	٨	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	* ٠,٤٢٨
٢	٢,٧٠	٠,٥٣	١,٦٢-	* ٠,٤٤٨	٩	٢,٦٧	٠,٦٦	١,٨٢-	٠,٠٩٨
٣	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	* ٠,٦٢٩	١٠	٢,٦٠	٠,٦٧	١,٤٧-	٠,٠١٥
٤	٢,٧٧	٠,٥٧	٢,٤٣-	* ٠,٦٢٦	١١	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	* ٠,٤٢٥
٥	٢,٧٧	٠,٥٠	٢,١٥-	* ٠,٤٥٩	١٢	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٩-	* ٠,٥٩٨
٦	٢,٦٠	٠,٦٧	١,٤٧-	* ٠,٦٩٤	١٣	٢,٦٣	٠,٦١	١,٥٠-	* ٠,٣٧٨
٧	٢,٧٠	٠,٦٠	١,٩١-	* ٠,٧٣٩	١٤	٢,٧٣	٠,٥٢	١,٨٧-	٠,١٠٦

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٨) قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعبارات المحور السابع بين (-) الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما جاءت قيم معاملات الارتباط للعبارات

دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على اتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارات أرقام (١٤,١٠,٩) لذا قام الباحث باستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور السابع "آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية" بعد إجراء صدق الاتساق الداخلي (١١) عبارة.

جدول (٩)

قيم معاملات الارتباط بين المجموع الكلي لكل محور والمجموع الكلي للاستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	قيمة الارتباط
١	المبادئ العاملة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة	٠,٧٥٨
٢	التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة	٠,٩٥٤
٣	التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين (متلقي الخدمة)	٠,٦٤٥
٤	التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم	٠,٨٤٨
٥	التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء	٠,٧٥٥
٦	التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع	٠,٨٩٢
٧	آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية	٠,٩٤٧

*قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٦١)

يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيم معاملات الارتباط لجميع المحاور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث انحصرت ما بين (٠,٦٤٥) إلى (٠,٩٥٤) مما يعني أنها على درجة مقبولة من الصدق.

٣- الثبات (معامل ألفا): قام الباحث باختبار معامل الثبات عن طريق تحليل التباين بطريقة ألفا لمحاور الاستبيان، حيث أن معامل ألفا لكرونباخ يهدف لقياس ثبات الاتساق الداخلي لاختبارات الشخصية والاستبيانات.

جدول (١٠)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا للاستبيان (ن=٣٠)

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف
بين الأفراد	٢٥٨,٤٠٨٢	٢٩	٩,٨٤١٧	١,٤٦١٠
داخل الأفراد	٧١٤,٦٣٥٦	٣٥١٠	٠,٢٠٣٦	
بين العبارات	٣٤,٢٧٧١	١١٧	٠,٣٣٩٣	
البواقي	٦٨٠,٣٥٨٥	٣٣٩٣	٠,٢٠٠٥	

المجموع الكلي	١٠٠٠٠,٠٤٣٨	٣٥٣٩	٠,٢٨٢٦
---------------	------------	------	--------

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً بمقدار (١,٤٦١٠)، كما جاء معامل ألفا دال إحصائياً بمقدار (٠,٩٧٦٩) ليؤكد على ثبات عبارات الاستبيان.

تطبيق الاستبيان على عينة البحث الأساسية:

بناءً على النتائج التي استخلصها الباحث من الدراسة الاستطلاعية التي اشتملت على (١١٨) عبارة مرفق (٣) واستبعاد العبارات الغير دالة إحصائياً وعددهم (١٥) عبارة، أصبح الاستبيان في صورته النهائية مشتمل على (١٠٣) عبارة مرفق رقم (٤) وبعد إجراء التعديل النهائي للاستبيان فقد تم تطبيقه على عينة البحث وقوامها (٢٢٧) فرداً طبقاً لفئات عينة البحث.

عرض ومناقشة وتفسير نتائج البحث.

قام الباحث بعرض نتائج البحث في مجموعة من الجداول التي تم التوصل إليها بعد المعالجة الإحصائية التي تمت للبيانات الخام وتم عرض هذه الجداول بما يحقق أهداف البحث وقام بعرض نتائج البحث التي توصل إليها تبعاً لترتيب محاور استمارة الاستبيان للميثاق المطبقة على العينة الأساسية والموضحة في الجداول أرقام (١١ : ١٧) وفقاً للآتي:-

جدول (١١)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور الأول

"المبادئ العامة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة"

(ن=٢٧٧)

رقم العبارة	م	ع	ل	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع الدرجة	النسبة المئوية	كا ^٢	الترتيب
				%	ك	%	ك	%	ك				
١	٢,٨١	٠,٤٤	٢,٢٢-	١٨٨	٨٢,٨٢	٣٥	١٥,٤٢	٤	١,٧٦	٦٣٨	٩٣,٦٩	٢٥٦,٥	٣
٢	٢,٨١	٠,٤٧	٢,٥٩-	١٩٣	٨٥,٠٢	٢٦	١١,٤٥	٨	٣,٥٢	٦٣٩	٩٣,٨٣	٢٧٥,٠٦	٢
٣	٢,٧٥	٠,٥٩	٢,٢٢-	١٩٨	٨٧,٢٢	١٩	٨,٣٧	١٠	٤,٤١	٦٤٢	٩٤,٢٧	٢٥٠,٢١	١
٤	٢,٤٦	٠,٤٧	٠,٩٦-	١٣٧	٦٠,٣٥	٥٧	٢٥,١١	٣٣	١٤,٥٤	٥٥٨	٨١,٩٤	٧٨,٣٨	١٤
٥	٢,٨١	٠,٤٧	٢,٥٣-	١٩٢	٨٤,٥٨	٢٧	١١,٨٩	٨	٣,٥٢	٦٧٨	٩٣,٦٩	٢٧٠,٦٧	٤
٦	٢,٧٠	٠,٥٨	١,٧٧-	١٧٢	٧٥,٧٨	٤١	١٨,٠٦	١٤	٦,١٧	٦١٢	٨٩,٨٧	١٨٨,٧٨	١٠
٧	٢,٨٠	٠,٥٧	٢,٦٤-	١٩٩	٨٧,٦٧	١٠	٤,٤١	١٨	٧,٩٣	٦٣٥	٩٣,٢٥	٣٠١,٩٦	٦
٨	٢,٥٣	٠,٧٣	١,٢٠-	١٥٢	٦٦,٩٦	٤٣	١٨,٩٤	٣٢	١٤,١٠	٥٧٤	٨٤,٢٩	١١٦,٣١	١٣
٩	٢,٨٠	٠,٤٨	٢,٤٣-	١٩٠	٨٣,٧٠	٢٩	١٢,٧٨	٨	٣,٥٢	٦٣٦	٩٣,٣٩	٢٦٢,٠٥	٥
١٠	٢,٧١	٠,٦١	١,٩٨-	١٨١	٧٩,٧٤	٢٧	١١,٨٩	١٩	٨,٣٧	٦١٦	٩٠,٤٦	٢٢٠,٣٧	٨

١٢	١٣٦,٣٢	٦٨,٦٤	٥٩٠	٩,٢٥	٢١	٢١,٥٩	٤٩	٦٩,١٦	١٥٧	١,٣٨-	٠,٦٥	٢,٦٠	١١
٩	٢٠٤,٨٥	٩٠,٠١	٦١٣	٧,٩٣	١٨	١٤,١٠	٣٢	٧٧,٩٧	١٧٧	١,٨٨-	٠,٦١	٢,٧٠	١٢
٧	٢٥٥,٥٨	٩٢,٥١	٦٣٠	٥,٧٩	١٢	١١,٠١	٢٥	٨٣,٢٦	١٨٩	٢,٣٥-	٠,٥٤	٢,٧٨	١٣
١١	١٨٨,٢٣	٨٨,٦٩	٦٠٤	١٠,١٠	٢٢	١٣,٦٦	٣١	٧٦,٢١	١٧٣	١,٧١-	٠,٦٥	٢,٦٦	١٤

قيمة كا ٢ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء المبحوثين تجاه المحور الأول (المبادئ العامة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة) كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١١) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات تراوحت من (-٠,٩٦) إلى (-٢,٦٤) إلى أنها انحصرت ما بين (±٣) مما يعنى اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور الأول على المنحنى الطبيعي، وهذا يعنى أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت النسب المئوية لاستجابات فئات عينة البحث لعبارات المحور الأول ما بين (٨١,٩٤% إلى ٩٤,٢٧%) أي أنها حصلت على نسبة أعلي من (٨٠%) وهى النسبة التي ارتضاها الباحث، وجاءت العبارات بالترتيب التالي (٣/٢/١/٤/١٠/٦/١٣/٥/٨/١٢/٩/٧/١١).

كما جاءت قيمة كا ٢ المحسوبة لجميع العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت من (٧٨,٣٨) إلى ٣٠١,٩٦ علماً بأن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوي "٠,٠٥" = ٥,٩٩ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول.

وتشير بعض من المبادئ العامة للالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة طبقاً لاستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيباً تنازلياً إلى أنه يجب إتقان العمل وجودة الأداء المهني والارتقاء بأسلوب إدارة العمل المناسب لضمان التطوير وتحسين الأداء في جميع التخصصات الرياضية وعدم التمييز أو التحيز أو التحريض على العنف المبني على أساس تمييزي أو عنصري أو على أساس الدين أو العرق أو اللون أو الجنس أو الثقافة، مع التمسك بالأخلاق السامية والخلق الحميدة قولاً وعملاً والالتزام بالقيم والأعراف الأخلاقية بالمجتمع وتوضيح الحقائق والبيانات ونقلها بدقة ومصداقية وشفافية ونزاهة وموضوعية بدون أي تحيز ومن خلال الإطار الشرعي لها في التداول والصريح بها مع ترسيخ جميع القوانين والمواثيق واللوائح الرياضية على مظاهر التنافس الشريف والأخلاق الحميدة.

ومن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور الأول يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلا من مدحت محمد أبو النصر (٢١) والذي يوضح أن الأخلاق من الجوانب الهامة في حياة أي فرد أو جماعة أو منظمة أو مجتمع فهي مبادئ موجهة للسلوك الإنساني ويتم وضع هذه المواثيق بشكل منبثق من طبيعة وأنشطة وأعمال المهنة والثقافة القائمة في المجتمع، كما أن التزام المهنيين في هذه المنظمة أو الهيئة لمبادئ وقيم وأخلاقيات ميثاق المهنة يعبر عن ولائهم للمهنة ويساهم في تحقيق أهدافها، كما

يوضح أمين أنور الخولي (٤) يجب الالتزام بكل مبادئ وتعهدات وقيم الميثاق فكثيراً ما يطلق علي هذا الدستور ميثاق شرف المهنة وهذا يوضح أن مسألة الالتزام به إنما هي مسألة شرف أي أخلاقي في المقام الأول، ومنال محمد أبو الحسن (٢٣) إلى الوقوف على أهم تحديات إصدار ميثاق الشرف من حيث الصياغة والتطبيق وتحديد جوانب تنفيذية تضمن تطبيق شامل وعادل لبنود الميثاق، والمنظمة الكندية للمدربين الرياضيين (٤١) أنه يجب أن تشمل المبادئ على احترام المشاركين وتحمل المسؤولية والتفاعل مع المستفيدين وأفراد المجتمع والدعم الدائم المستمر والمتبادل للأطراف المستفيدين.

جدول (١٢)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور الثاني
"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة"

(ن=٢٧٧)

الترتيب	كا ^٢	النسبة المئوية	مجموع الدرجة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		ل	ع	م	رقم العبارة
				%	ك	%	ك	%	ك				
٤	٢٦١,٠٥	٩٣,١٠	٦٣٤	٤,٤١	١٠	١١,٨٩	٢٧	٨٣,٧٠	١٩٠	٢,٤٣-	٠,٥٠	٢,٧٩	١
١٠	١٩١,٠٠	٨٩,٧٢	٦٦١	٧,٠٥	١٦	١٦,٧٤	٣٨	٧٦,٢١	١٧٣	١,٧٩-	٠,٦٠	٢,٦٩	٢
٣	٢٥٤,٩٧	٩٣,٣٩	٦٣٦	٢,٦٤	٦	١٤,٥٤	٣٣	٨٢,٨٢	١٨٨	٢,٣٠-	٠,٤٦	٢,٨٠	٣
١٤	١٩٥,٨٤	٨٨,٩٩	٦٠٦	١٠,١٣	٢٣	١٢,٧٨	٢٩	٧٧,٠٩	١٧٥	١,٧٦-	٠,٦٥	٢,٦٧	٤
١٦	١٥٧,٩٦	٨٨,٢٥	٦٠١	٧,٠٥	١٦	٢١,١٥	٤٨	٧١,٨١	١٦٣	١,٥٣-	٠,٦١	٢,٦٥	٥
٢	٢٨٧,٢٢	٩٣,٥٤	٦٣٧	٥,٧٣	١٣	٧,٩٣	١٨	٨٦,٣٤	١٩٦	٢,٦٦-	٠,٥٢	٢,٨١	٦
١١	١٧٤,٩١	٨٩,٥٧	٦١٠	٤,٨٥	١١	٢١,٥٩	٤٩	٧٣,٥٧	١٦٧	١,٦٢-	٠,٦٥	٢,٦٩	٧
١٥	١٥١,٦٥	٨٨,٤٠	٦٠٢	٤,٨٥	١١	٢٥,١١	٥٧	٧٠,٠٤	١٥٩	١,٤١-	٠,٥٧	٢,٦٥	٨
١٢	١٩٦,٥٦	٨٩,٧٣	٦٠٩	٨,٨١	٢٠	١٤,١٠	٣٢	٧٧,٠٩	١٧٥	١,٨٠-	٠,٦٣	٢,٦٨	٩
٦	٢٧٢,٩٤	٩٢,٦٦	٦٣١	٧,٠٥	١٦	٧,٩٣	١٨	٨٥,٠٢	١٩٣	٢,٤٥-	٠,٥٦	٢,٧٨	١٠
٩	٢٤١,٨٦	٩١,٦٣	٦٢٤	٧,٠٥	١٦	١١,٠١	٢٥	٨١,٩٤	١٨٦	٢,١٩-	٠,٥٧	٢,٧٥	١١
٨	٢١٥,٦٩	٩١,٧٨	٦٢٥	٣,٠٨	٧	١٨,٥٠	٤٢	٧٨,٤١	١٧٨	١,٩١-	٠,٥٠	٢,٧٥	١٢
١٧	١٤٠,١٥	٨٧,٥٢	٥٩٦	٦,١٧	١٤	٢٥,١١	٥٧	٦٨,٧٢	١٥٦	١,٣٧-	٠,٦٠	٢,٦٣	١٣
١٨	٩٨,٤٩	٨٤,٥٨	٥٧٦	٧,٠٥	١٦	٣٢,١٦	٧٣	٦٠,٧٩	١٣٨	١,٠٢-	٠,٦٣	٢,٥٤	١٤
٥	٢٣٦,٠٢	٩٢,٨٠	٦٣٢	٢,٢٠	٥	١٧,١٨	٣٩	٨٠,٦٢	١٨٣	٢,٠٤-	٠,٤٦	٢,٧٨	١٥
٧	٢١٢,٩٤	٩٢,٠٧	٦٢٧	١,٣٢	٣	٢١,١٥	٤٨	٧٧,٥٣	١٧٦	١,٦٥-	٠,٤٦	٢,٧٦	١٦
١٣	١٦٣,٩٩	٨٩,١٣	٦٠٧	٤,٤١	١٠	٢٣,٧٩	٥٤	٧١,٨١	١٦٣	١,٥٠-	٠,٥٦	٢,٦٧	١٧
١	٢٧٠,٦٧	٩٣,٦٩	٦٣٨	٣,٥٢	٨	١١,٨٩	٢٧	٨٤,٥٨	١٩٢	٢,٥٣	٠,٤٧	٢,٨١	١٨

قيمة كا ٢ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء الباحثين تجاه المحور الثاني (التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة) كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١٢) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات تراوحت من (-١,٠٢) إلى (٢,٦٦) أي أنها انحصرت ما بين (٣±) مما يعنى اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور الثاني على المنحنى الطبيعي، وهذا يعنى ان العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات فئات عينة البحث للعبارات ما بين (٨٤,٥٨% إلى ٩٣,٦٩%) أي أنها حصلت على نسبة أعلي من (٨٠%) وهى النسبة التي ارتضاها الباحث وجاءت العبارات بالترتيب التالي (٤/١٠/٣/١٤/١٦/٢/١١/١٥/١٢/٦/٩/٨/١٧/١٨/٥/٧/١٣/١).

وجاءت قيمة كا ٢ المحسوبة لجميع تلك العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت من (٩٨,٤٩) إلى (٢٨٧,٢٢) علماً بأن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٥,٩٩=٠,٠٥ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني.

وتشير بعض من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة طبقاً لاستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيباً تنازلياً إلى أنه يجب عدم تعارض أي مصالح أخرى مع مصلحة المهنة وعدم استغلال المهنة في الحصول على هبات أو إعانات أو مزايا خاصة غير مشروعة أو هدايا من أي جهة سواء كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة والالتزام بحسن الأداء وجودة العمل وفقاً للمعايير الموضوعية من قبل المهنة كما يجب معرفة آليات العمل المهنية الحالية والمستقبلية في ضوء السياسة العامة بالمؤسسة للارتقاء بالمهنة وعدم الخروج عن القوانين اللوائح والسياسات في أي من الأعمال المرتبطة بمجال المهنة. ومن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور الثاني يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلاً من مدحت محمد أبو النصر (٢٠) أن أسلوب ربط الأخلاقيات بإدارة العمل الرياضي يعتبر أمراً هاماً وارتباط اللاعبين والتزامهم بأخلاقيات الإدارة ومثلها العليا يعتبر أحد مفردات النجاح في الإدارة الرياضية فهي السبيل للوصول إلى أقصى حد ممكن للنجاح والرضا عن الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة، وكمال درويش وآخرون (١٤) (١٥) أن القيم والمواقف والسلوكيات تؤثر في الأسلوب المهني باستمرار والأسس الأخلاقية والرؤى الأخلاقية التي يتم من خلالها تقويم الأوضاع، وأن للنقابات المهنية مجموعة من الأدوار والأعمال تعمل على تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف تحدها كل نقابة في بداية عملها المهني، كما أشار مدحت محمد أبو النصر (١٩) إلى الأخلاقيات المهنية أنها معايير للسلوك تطبق على هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام أخلاقيات المهنة.

جدول (١٣)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور الثالث
"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين" (متلقي الخدمة)

(ن=٢٢٧)

الترتيب	كا ^٢	النسبة المئوية	مجموع الدرجة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		ل	ع	م	رقم العبارة
				%	ك	%	ك	%	ك				
١٠	١٨٦,٨٨	٨٩,٤٣	٦٠٩	٧,٤٩	١٧	١٦,٧٤	٣٨	٧٥,٧٧	١,٧٢	١,٧٥-	٠,٦١	٢,٦٨	١
٢	٢٩٧,٠٠	٩٤,١٣	٦٤١	٤,٨٥	١١	٧,٩٣	١٨	٨٧,٢٢	١٩٨	٢,٨٢-	٠,٤٩	٢,٨٢	٢
٧	٢٢٩,٦٧	٩١,٣٤	٦٢٢	٦,٦١	١٥	١٢,٧٨	٢٩	٨٠,٦٢	١٨٣	٢,١٠-	٠,٥٧	٢,٧٤	٣
٨	١٩٨,٣٨	٩١,٠٤	٦٢٠	٣,٠٨	٧	٢٠,٧٠	٤٧	٧٦,٢١	١٧٣	١,٧٤-	٠,٥١	٢,٧٣	٤
١١	١٧٠,٥٥	٨٨,٨٤	٦٠٥	٧,٠٥	١٦	١٩,٣٨	٤٤	٧٣,٥٧	١٦٧	١,٦٣-	٠,٦٠	٢,٦٧	٥
١٣	١٥٠,٤٦	٨٨,٢٥	٦٠١	٥,٢٩	١٢	٢٤,٦٧	٥٦	٧٠,٠٤	١٥٩	١,٤٢-	٠,٥٨	٢,٦٥	٦
٥	٢١٧,٦٥	٩٢,٠٧	٦٢٧	٢,٢٠	٥	١٩,٣٨	٤٤	٧٨,٤١	١٧٨	١,٨٤-	٠,٤٨	٢,٧٦	٧
١٤	١٥١,٦٢	٨٦,٤٩	٥٨٩	١٢,٣٣	٢٨	١٥,٨٦	٣٦	٧١,٨١	١٦٣	١,٤٤-	٠,٧٠	٢,٥٩	٨
٦	٢٢٦,٥٣	٩١,٤٨	٦٢٣	٥,٧٣	١٣	١٤,١٠	٣٢	٨٠,١٨	١٨٢	٢,٠٩-	٠,٥٥	٢,٧٤	٩
٤	٢٦٤,١١	٩٢,٦٦	٦٣١	٦,١٧	١٤	٩,٦٩	٢٢	٨٤,١٤	١٩١	٢,٤٢-	٠,٥٤	٢,٧٨	١٠
١	٣٠٤,١٩	٩٥,٣٠	٦٤٩	١,٧٦	٤	١٠,٥٧	٢٤	٨٧,٦٧	١٩٩	٢,٩٠-	٠,٤٠	٢,٨٦	١١
١٥	١١٦,١٥	٨٥,٦١	٥٨٣	٨,٨١	٢٠	٢٥,٥٥	٥٨	٦٥,٦٤	١٤٩	١,٢٣-	٠,٦٥	٢,٥٧	١٢
٣	٢٨٧,٢٢	٩٣,٥٤	٦٣٧	٥,٧٣	١٣	٧,٩٣	١٨	٨٦,٣٤	١٩٦	٢,٦٦-	٠,٥٢	٢,٨١	١٣
٩	٢٠١,٥٥	٩٠,٧٥	٦١٨	٤,٨٥	١١	١٨,٠٦	٤١	٧٧,٠٩	١٧٥	١,٨٦-	٠,٥٥	٢,٧٢	١٤
١٢	١٧٥,٣٣	٨٨,٦٩	٦٠٤	٨,٣٧	١٩	١٧,١٨	٣٩	٧٤,٤٥	١٦٩	١,٦٦-	٠,٦٣	٢,٦٦	١٥

قيمة كا^٢ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء الباحثين تجاه المحور الثالث (التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين "متلقي الخدمة") كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١٣) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات من (-١,٢٣) إلى (-٢,٨٢) أي أنها انحصرت ما بين (±٣) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور الثالث على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات فئات عينة البحث لعبارات المحور الثالث ما بين ٨٥,٦١% إلى ٩٥,٣٠% أي أنها حصلت على نسبة أعلى من (٨٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث، وجاءت العبارات بالترتيب التالي (١٠/٢/٧/٨/١١/١٣/١٥/١٤/٦/٤/١٥/٣/٩/١٢)

كما جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة لجميع تلك العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت من (١١٦,١٥) إلى (٣٠٤,١٩) علماً بأن قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوي "٠,٠٥" = ٥,٩٩ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث.

وتشير بعض من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين "متلقي الخدمة" طبقاً لاستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيباً تنازلياً إلى أنه يجب المحافظة على نشر الروح الرياضية تجاه المستفيدين للتعامل بها في الوسط الرياضي والمجتمع ويجب أن تكون العلاقة المهنية مع المستفيد في إطار العمل وليس في خدمة مصالحه الشخصية المؤثرة بالعمل ومطالبة المستفيدين بالمحافظة على تطبيق اللوائح الداخلية للهيئة الرياضية وتنفيذ التزامات العقود في حالة وجودها مع الهيئة مع الاجتهاد دائماً في غرس واكتساب القيم السامية والمبادئ الأخلاقية للرياضة، وتحكيم الضمير في المعاملات المهنية والإنسانية والأخلاقية مع المستفيدين، ومن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور الثالث يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلاً من المنظمة الكندية للمدربين الرياضيين (٤١) أن التفاعل مع المستفيدين وأفراد المجتمع من محاور الرئيسية للميثاق، وذلك ما يتفق مع منظمة الأطباء الكندية (٣٩) أن ميثاق شرف الأطباء الكنديين يتناول العلاقة بين الأطباء والمرضى في ظل وجود الميثاق الأخلاقي وتم تحديده في محاور أساسية بمسئوليات الأطباء اتجاه المرضى، ومسئوليات الأطباء اتجاه المجتمع، ومسئوليات الأطباء اتجاه أنفسهم.

جدول (١٤)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور الرابع
"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه انفسهم"

(ن=٢٢٧)

رقم العبارة	م	ع	ل	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع الدرجة	النسبة المئوية	كا ^٢	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%				
١	٢,٦٣	٠,٦٤	١,٥٤-	١٦٤	٧٢,٢٥	٤٣	١٨,٩٤	٢٠	٨,٨١	٥٩٨	٨٧,٨١	١٥٨,١٨	١٢
٢	٢,٧٨	٠,٥٢	٢,٣٨-	١٨٩	٨٣,٢٦	٢٧	١١,٨٩	١١	٤,٨٥	٦٣٢	٩٢,٨٠	٢٥٦,٢٢	٦
٣	٢,٥٨	٠,٦٩	١,٣٤-	١٥٧	٦٩,١٦	٤٤	١٩,٣٨	٢٦	١١,٤٥	٥٨٥	٨٥,٩٠	١٣٣,٢٨	١٤
٤	٢,٧٨	٠,٥٢	٢,٢٩-	١٨٧	٨٢,٣٨	٢٩	١٢,٧٨	١١	٤,٨٥	٦٣٠	٩٢,٥١	٢٤٧,٨٦	٧
٥	٢,٦٨	٠,٦١	١,٧٧-	١٧٣	٦٧,٢١	٣٦	١٥,٨٦	١٨	٧,٩٣	٦٠٩	٨٩,٤٣	١٨٩,٩٥	١١
٦	٢,٨١	٠,٥٢	٢,٧٦-	١٩٨	٨٧,٢٢	١٦	٧,٠٥	١٣	٥,٧٣	٦٣٩	٩٢,٨٣	٢٩٦,٧٣	٣
٧	٢,٨٠	٠,٥١	٢,٥٦-	١٩٣	٨٥,٠٢	٢٣	١٠,١٣	١١	٤,٨٥	٦٣٦	٩٣,٣٩	٢٧٣,٨٧	٤

١	٣١١,٤٣	٩٤,٤٢	٦٤٣	٥,٢٩	١٢	٦,١٧	١٤	٨٨,٥٥	٢٠١	٢,٩٦-	٠,٥٠	٢,٨٣	٨
٢	٣٠١,٥٧	٩٣,٩٨	٦٤٠	٥,٧٣	١٣	٦,٦١	١٥	٨٧,٦٧	١٩٩	٢,٨١-	٠,٥١	٢,٨٢	٩
٩	٢٠٢,٤٨	٩٠,٣١	٦١٥	٦,٦١	١٥	١٥,٨٦	٣٦	٧٧,٥٣	١٧٦	١,٨٨-	٠,٥٨	٢,٧١	١٠
٨	٢٣١,٠٦	٩١,٧٨	٦٢٥	٥,٢٩	١٢	١٤,١٠	٣٢	٨٠,٦٢	١٨٣	٢,١٣-	٠,٥٤	٢,٧٥	١١
١٣	١٤٢,٧٩	٨٧,٦٧	٥٩٧	٦,١٧	١٤	٢٤,٦٧	٥٦	٦٩,١٦	١٥٧	١,٣٩-	٠,٦٠	٢,٦٣	١٢
٥	٢٦٩,٤٠	٢٥,٠٩	٦٣٥	٤,٨٥	١١	١٠,٥٧	٢٤	٨٤,٥٨	١٩٢	٢,٥١-	٠,٥١	٢,٨٠	١٣
١٠	١٩٠,٣٢	٩٠,١٦	٦١٤	٥,٢٩	١٢	١٨,٩٤	٤٣	٧٥,٧٧	١٧٢	١,٧٧-	٠,٥٦	٢,٧٠	١٤

قيمة ٢٤ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء المبحوثين تجاه المحور الرابع (التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم) كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١٤) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات من (-١,٣٤) إلى (-٢,٩٦) أي أنها انحصرت ما بين (±٣) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور الرابع على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات فئات عينة البحث لعبارات المحور الرابع ما بين (٨٥,٩٠% إلى ٩٤,٤٢%) أي أنها حصلت على نسبة اعلي من (٨٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث، وجاءت العبارات بالترتيب التالي (١٢/٦/١٤/٧/١١/٣/٤/١/٢/٩/٨/١٣/٥/١٠).

كما جاءت قيمة كا٢ المحسوبة لجميع تلك العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت من (١٣٣,٢٨) إلى (٣١١,٤٣) علماً بأن قيمة كا٢ الجدولية عند مستوى معنوي "٠,٠٥" = ٥,٩٩ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور الرابع.

وتشير بعض من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم طبقاً لاستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيبياً تنازلياً إلى أنه يجب تجنب تحقيق مزايا غير مستحقة بسبب مركزه المهني من متلقي الخدمة لمجاملاتهم على حساب آخرين، وعدم اتخاذ القرارات وفقاً للانطباعات الشخصية فيجب الرجوع إلى القوانين واللوائح المنظمة للمهنة، كما يجب التحلي في جميع الظروف بصفات التحكم في النفس والبساطة واللياقة والاستعداد دوماً للمساعدة واحترام قواعد وطرق التنظيم للأحداث الرياضية بجميع الهيئات الرياضية والمحافظة عليها، مع ضرورة السعي إلى التطوير بالاشتراك في الندوات المتخصصة وحضور المؤتمرات في مجال التخصص المهني الرياضي.

ومن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور الرابع يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلا من يونج YONG (٣٥) أنه يوجد أسباب تتعلق بالجانب النفسي للاعبين مثل عدم الاستقرار النفسي وعدم الثبات الانفعالي وسرعة الاستشارة وعدم الثقة بالنفس وعدم القدرة على ضبط النفس،

وهذا يتفق مع ساندرا بند Sandra Bend (٣١) في كيفية السيطرة على الميول العدوانية لدى الرياضيين بضرورة وضع ميثاق شرف لكل اللاعبين والمدربين في جميع الألعاب يحث على الأخلاقيات وضرورة السيطرة على الميول العدوانية وأهمية الإعداد النفسي للاعبين ليساعدهم في التحكم في انفعالاتهم، كما يتفق مع منظمة الأطباء الكندية (٣٩) يجب أن تشمل بنود الميثاق على مسؤوليات الأطباء تجاه أنفسهم.

جدول (١٥)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور الخامس

"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل تجاه الزملاء"

(ن=٢٢٧)

رقم العبارة	م	ع	ل	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع الدرجة	النسبة المئوية	كا ^٢	الترتيب
				%	ك	%	ك	%	ك				
١	٢,٦٨	٠,٥٧	١,٦٠-	١٦٦	٧٣,١٣	٤٩	٢١,٥٩	١٢	٥,٢٩	٦٠٨	٨٩,٢٨	١٧٠,٨١	١٠
٢	٢,٨٤	٠,٤٤	٢,٨٨-	١٩٨	٨٧,٢٢	٢٢	٩,٦٩	٧	٣,٠٨	٦٤٥	٩٤,٧١	٢٩٨,١٦	١
٣	٢,٧٠	٠,٦٧	١,٩٩-	١٨٧	٨٢,٣٨	١٣	٥,٧٣	٢٧	١١,٨٩	٦١٤	٩٠,١٦	٢٤٧,٠١	٨
٤	٢,٦٤	٠,٦٠	١,٤٦-	١٦٠	٧٠,٤٨	٥٢	٢٢,٩١	١٥	٦,٦١	٥٩٩	٨٧,٩٦	١٥٠,٠٤	١٢
٥	٢,٨١	٠,٥٢	٢,٦٦-	١٩٦	٨٦,٣٤	١٨	٧,٩٣	١٣	٥,٧٣	٦٣٧	٩٣,٥٤	٢٨٧,٢٢	٥
٦	٢,٥٧	٠,٦٠	١,٠٩-	١٤٣	٦٣,٠٠	٧١	٣١,٢٨	١٣	٥,٧٣	٥٨٤	٨٥,٧٦	١١٢,١١	١٤
٧	٢,٦٣	٠,٦٠	١,٣٩-	١٥٧	٦٩,١٦	٥٦	٢٤,٦٧	١٤	٦,١٧	٥٩٧	٨٧,٦٧	١٤٢,٧٩	١٣
٨	٢,٧٠	٠,٥٥	١,٦٤-	١٦٨	٧٤,٠١	٤٩	٢١,٥٩	١٠	٤,٤١	٦١٢	٨٩,٨٧	١٧٩,٠٦	٩
٩	٢,٨١	٠,٥١	٢,٦٩-	١٦٩	٨٦,٣٤	١٩	٨,٣٧	١٢	٥,٢٩	٦٣٨	٩٣,٦٩	٢٨٧,٣٧	٣
١٠	٢,٨١	٠,٥٠	٢,٥٧-	١٩٣	٨٥,٠٢	٢٤	١٠,٥٧	١٠	٤,٤١	٦٣٧	٩٣,٥٤	٢٧٤,٢١	٦
١١	٢,٨١	٠,٥٠	٢,٦٦-	١٩٥	٨٥,٩٠	٢١	٩,٢٥	١١	٤,٨٥	٦٣٨	٩٣,٦٩	٢٨٢,٩٦	٤
١٢	٢,٧٢	٠,٥٢	١,٧٠-	١٧١	٧٥,٣٣	٤٨	٢١,١٥	٨	٣,٥٢	٦١٧	٩٠,٦٠	١٩٠,٧٤	٧
١٣	٢,٨١	٠,٤٧	٢,٥٩-	١٩٣	٨٥,٠٢	٢٦	١١,٤٥	٨	٣,٥٢	٦٣٩	٩٣,٨٣	٢٧٥,٠٦	٢
١٤	٢,٦٧	٠,٦١	١,٦٥-	١٦٨	٧٤,٠١	٤٢	١٨,٥٠	١٧	٧,٤٩	٦٠٥	٨٨,٨٤	١٧٣,١٤	١١

قيمة كا^٢ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء المبحوثين تجاه المحور الخامس (التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء) كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١٥) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات من (-) ١,٠٩ إلى (-) ٢,٨٨ أي أنها انحصرت ما بين (±٣) مما يعنى اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور

الخامس على المنحنى الطبيعي وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات فئات عينة البحث لعبارات المحور الخامس ما بين (٨٥,٧٦ إلى ٩٤,٧١%) أي أنها حصلت على نسبة أعلي من (٨٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث وجاءت العبارات بالترتيب التالي (١٠/١/٨/١٢/٥/١٤/١٣/٩/٦/٤/٧/٢/١١).

كما جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة لجميع تلك العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت بين (١١٢,١١) إلى (٢٩٨,١٦) علماً بأن قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوي "٠,٠٥" = ٥,٩٩ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور الخامس.

وتشير بعض من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء طبقاً لإستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيباً تنازلياً إلى أنه يجب احترام المعلومات السرية التي تم تبادلها مع الزملاء وتأكيد روح التعاون المستمر مع زملاء التخصص وتحفيزهم للعمل والالتزام بمظهر مبادئ الاحترام عند الحوار مع الزملاء أو عند الاختلاف في الرأي معهم، كما يجب خدمة الزملاء بأمانة وإخلاص وجدية وتأكيد روح الزمالة وتفضيل المصلحة العامة عن الخاصة مع احترام اختصاصه واختصاصات الزملاء وتقدير قدراتهم العقلية في مجال العمل وتنمية العلاقات الإنسانية مع الزملاء في المناسبات المختلفة ونقل الخبرات والقدرات المكتسبة إلى الزملاء والمرؤوسين كواجب أساسي لخدمة المهنة.

ومن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور الخامس يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلاً من توماس آل باكير (٣٤) مؤكداً على أن المفاهيم المتضمنة في النموذج هي القيم الأخلاقية التعاونية والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما يؤكد محمد عبد الغني المصري (١٧) نقابة المهن الرياضية يجب أن تعني بتنظيم حقوق المهنيين الرياضيين وحمايتهم وتحديد التزاماتهم المهنية ومسئولياتهم وواجباتهم حيال المهنة والزملاء.

جدول (١٦)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور السادس

"التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع"

(ن=٢٢٧)

الترتيب	كا ^٢	النسبة المئوية	مجموع الدرجة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		ل	ع	م	رقم العبارة
				ك	%	ك	%	ك	%				
٧	٢٥٧,٢٧	٩٣,١٠	٦٣٤	٩	٣,٩٦	٢٩	١٢,٧٨	١٨٩	٨٣,٢٦	٢,٣٩-	٠,٤٩	٢,٧٩	١
٩	٢١٠,٦٧	٩١,٧٨	٦٢٥	٥	٢,٢٠	٤٦	٢٠,٢٦	١٧٦	٧٧,٥٣	١,٧٧-	٠,٤٨	٢,٧٥	٢

٨	٢٣٤,١٩	٩٢,٩٥	٦٣٣	١,٣٢	٣	١٨,٥٠	٤٢	٨٠,١٨	١٨٢	١,٨٨-	٠,٤٤	٢,٧٩	٣
١٢	٢٧٨,١٠	٩٠,٤٦	٦١٦	١٣,٦٦	٣١	١,٣٢	٣	٨٥,٠٢	١٩٣	٢,٠٥-	٠,٦٩	٢,٧١	٤
١٠	٢٥٠,٢١	٩١,٦٣	٦٢٤	٧,٩٣	١٨	٩,٢٥	٢١	٨٢,٨٢	١٨٨	٢,٢٢-	٠,٥٩	٢,٧٥	٥
١٧	١٠٩,٤٤	٨٥,٠٢	٥٧٩	٩,٦٩	٢٢	٢٥,٥٥	٥٨	٦٤,٧٦	١٤٧	١,١٩-	٠,٦٧	٢,٥٥	٦
٤	٢٧١,٢٠	٩٣,٨٣	٦٣٩	٣,٠٨	٧	١٢,٣٣	٢٨	٨٤,٥٨	١٩٢	٢,٥٣-	٠,٤٦	٢,٨١	٧
١٤	١٧٤,١٩	٨٩,٥٩	٦١٠	٤,٨٥	١١	٢١,٥٩	٤٩	٧٣,٥٧	١٦٧	١,٦٢-	٠,٥٦	٢,٦٩	٨
٢	٣١١,٤٠	٩٤,٢٧	٦٤٢	٥,٧٣	١٣	٥,٧٣	١٣	٨٨,٥٥	٢٠١	٢,٩٢-	٠,٥١	٢,٨٣	٩
١١	٢١٧,٧٠	٩٠,٩٠	٦١٩	٦,٦١	١٥	١٤,١٠	٣٢	٧٩,٣٠	١٨٠	٢,٠٠-	٠,٥٨	٢,٧٣	١٠
٦	٢٨٧,٢٢	٩٣,٥٤	٦٣٧	٥,٧٣	١٣	٧,٩٣	١٨	٨٩,٣٤	١٩٦	٢,٦٦-	٠,٥٢	٢,٨١	١١
٥	٢٨٧,٣٧	٩٣,٦٩	٦٣٨	٥,٢٩	١٢	٨,٣٧	١٩	٨٦,٣٤	١٩٦	٢,٦٩-	٠,٥١	٢,٨١	١٢
١	٣٢٢,٥١	٩٤,٥٧	٦٤٤	٤,٨٥	١١	٦,٦١	١٥	٨٨,٥٥	٢٠١	٢,٩٩-	٠,٤٨	٢,٨٤	١٣
١٦	١٩٢,٧٨	٨٨,٦٩	٦٠٤	٦,١٧	١٤	٢١,٥٩	٤٩	٧٢,٢٥	١٦٤	١,٥٦-	٠,٥٩	٢,٦٦	١٤
١٣	١٩١,١٦	٩٠,٣١	٦١٥	٤,٨٥	١١	١٩,٣٨	٤٤	٧٥,٧٧	١٧٢	١,٧٦-	٠,٥٥	٢,٧١	١٥
٣	٢٨٣,٥٩	٩٣,٩٨	٦٤٠	٣,٩٦	٩	١٠,١٣	٢٣	٨٥,٩٠	١٩٥	٢,٦٩-	٠,٤٨	٢,٨٢	١٦
١٥	١٩١,٧٧	٨٨,٨٤	٦٠٥	٥,٢٩	١٢	٢٢,١٩	٥٢	٧١,٨١	١٦٣	١,٥٢-	٠,٥٧	٢,٦٧	١٧

قيمة كا ٢ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء الباحثين تجاه المحور السادس (التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع) كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١٦) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات من (-١,١٩) إلى (-٢,٩٩) أي أنها انحصرت ما بين (±٣) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور السادس على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات فئات عينة البحث لعبارات المحور السادس ما بين (٨٥,٠٢% إلى ٩٤,٥٧%) أي أنها حصلت على نسبة أعلى من (٨٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث وجاءت العبارات بالترتيب التالي

(١٥/١٣/١٦/١/٥/٦/١١/٢/١٤/٤/١٧/١٠/١٢/٨/٩/٧).

كما جاءت قيمة كا ٢ المحسوبة لجميع تلك العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت بين (١٠٩,٤٤) إلى (٣١١,٥١) علماً بأن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية "٠,٠٥" = ٥,٩٩ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور السادس.

وتشير بعض من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع طبقاً لاستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيباً تنازلياً إلى أنه يجب عدم الانحياز للتأثير العنصري أو التعصب أو

التميز أو الاحتقار لأي من طوائف المجتمع وضرورة تحديث المعلومات والبيانات بالهيئة واستخدام أفضل وسائل التقنية الحديثة في الارتفاع بمستوى جودة الخدمة بالهيئة، كما يجب التفاعل مع المتغيرات المجتمعية بما يفيد الرياضة بمجال تخصصه ويفيد المجتمع وعدم استخدام أدوات أو مستندات أو موارد العمل بالهيئة في أعمال شخصية مع التأكيد على احترام العادات والتقاليد وأن يحفظ للمجتمع مثله وقيمه بما لا ينتهك حق من حقوق الفرد في المجتمع أو بمن يتعامل معهم ويلتزم بتطبيق خصائص المهنة ومقتضيات الشرف والأمانة والصدق تجاه الهيئة.

ومن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور السادس يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلاً من سيمون SIMON (٣٣) بضرورة الإلمام بالتأثيرات المتعددة للأنواع المختلفة للصراعات الموجودة في المنظمات وكذلك الإلمام بالتفاعلات الموجودة ما بين تلك الأنواع والتعرف على المدارك والتعاريف المختلفة والمتطلبات الثقافية والمعرفية لكل نوع من أنواع الصراعات التي تحدث في المنظمات ثم تفهم القواعد واللوائح المنظمة لعمل كل منظمة، كما يتفق مع ما ورد بدليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية (٤٢) حيث نظهر أهمية الأخلاق في ترشيد السلوك الإنساني في أن هذا السلوك يرتبط بالضرورة بعلاقات مع آخرين مما يلزم معه وجود موازين تعمل على تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة من أجل خير الجميع وسعادتهم، وهذه الموازين هي القيم الأخلاقية، كما يتفق مع المنظمة الكندية للأخصائيين النفسيين (٣٨) في ميثاق الشرف بين الأخصائيين النفسيين والمجتمع نفسه لإيجاد انضباط ذاتي داخل المجتمع وكذلك لتحقيق الرفاهية والاطمئنان بين أعضاء المجتمع.

جدول (١٧)

النسب المئوية والتكرارات وكا^٢ والترتيب للمحور السابع
"آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهنة الرياضية"

(ن=٢٢٧)

الترتيب	كا ^٢	النسبة المئوية	مجموع الدرجة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		ل	ع	م	رقم العبارة
				ك	%	ك	%	ك	%				
١	٢٧٠,١٩	٩٣,٥٤	٦٣٧	٩	٣,٩٦	٢٦	١١,٥٤	١٩٢	٨٤,٥٨	٢,٥٣-	٠,٤٩	٢,٨١	١
٧	٢٢٩,٣٣	٩١,١٩	٦٢١	١٦	٧,٠٥	٢٨	١٧,٣٣	١٨٣	٨٠,٩٢	٢,٠٩-	٠,٥٨	٢,٧٤	٢
١٠	١٨٨,٤٧	٨٨,٨٤	٦٠٥	٢٢	٩,٦٩	٣٢	١٤,١٠	١٧٣	٦٧,٢١	١,٧٢-	٠,٦٥	٢,٦٧	٣
١١	١١٠,٢٨	٨٥,٣٢	٥٨١	١٩	٨,٣٧	٦٢	٢٧,٣١	١٤٦	٦٤,٣٢	١,١٧-	٠,٦٤	٢,٥٦	٤
٦	٢٢٦,٥٣	٩١,٤٨	٦٢٣	١٣	٥,٧٣	٣٢	١٤,١٠	١٨٢	٨٠,١٨	٢,٠٩-	٠,٥٥	٢,٧٤	٥
٤	٢٣٢,٨٥	٩٢,٢٢	٦٢٨	٩	٣,٩٦	٣٥	١٥,٤٢	١٨٣	٨٠,٦٢	٢,١٣-	٠,٥١	٢,٧٧	٦
٩	١٨٧,٤٦	٨٩,٥٧	٦١٠	١٦	٧,٠٥	٣٩	١٧,١٨	١٧٢	٧٥,٧٧	١,٧٦-	٠,٦٠	٢,٦٩	٧

٨	١٨٠,٥٩	٩٠,٣١	٦١٥	٢,٦٤	٦	٢٣,٧٩	٥٤	٧٣,٥٧	١٦٧	١,٥٢-	٠,٥١	٢,٧١	٨
٣	٢٦٤,٣٥	٩٢,٨٠	٦٣٢	٧٣٠	١٣	١٠,١٣	٣٢	٨٤,١٤	١٩١	٢,٤٣-	٠,٥٣	٢,٧٨	٩
٢	٢٧٧,٧٥	٩٣,٠١	٦٣٤	٦,١٧	١٤	٨,٣٧	١٩	٨٥,٤٦	١٩٤	٢,٥٤-	٠,٥٤	٢,٧٩	١٠
٥	٢٢٥,١٣	٩١,٩٢	٦٢٦	٣,٩٦	٩	١٦,٣٠	٣٧	٧٩,٧٤	١٨١	٢,٠٥-	٠,٥١	٢,٧٦	١١

قيمة كا ٢ عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

فيما يتعلق بآراء المبحوثين تجاه المحور السابع (آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية) كانت آرائهم كما يوضحها الجدول رقم (١٧) أن قيم معامل الالتواء لجميع العبارات من (-) ١,١٧ إلى (-) ٢,٥٤ أي أنها انحصرت ما بين (٣±) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بالمحور السابع على المنحنى الطبيعي، وهذا يعني أن العينة ممثلة للمجتمع ويجوز تعميم نتائجها، كما تراوحت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات فئات عينة البحث لعبارات المحور السابع ما بين (٨٥,٣٢%) إلى (٩٣,٥٤%) أي أنها حصلت على نسبة أعلى من (٨٠%) وهي النسبة التي ارتضاها الباحث فأكثر وجاءت العبارات بالترتيب التالي (١/٧/١٠/١١/١٦/٤/٩/٨/٣/٢/٥).

كما جاءت قيمة كا ٢ المحسوبة لجميع تلك العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت بين (١١٠,٢٨) إلى (٢٧٧,٧٥) علماً بأن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوي "٠,٠٥" = ٥,٩٩ في اتجاه الإجابة لدرجة "موافق" مما يدل على توافق إجابات عينة البحث على عبارات المحور السادس.

وتشير بعض من آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية طبقاً لاستجابات عينة البحث والمرتبة ترتيباً تنازلياً إلى أن نقابة المهن الرياضية هي الإطار الشرعي الذي نتوحد فيه جهود المهنيين الرياضيين دفاعاً عن المهنة والتزام الهيئات الرياضية بالعمل ببند ومواد الميثاق والإشارة إليه بقانون الهيئات الرياضية مع ضرورة إتباع الخطوات الشرعية والمتفق عليها في حالات التعاقد أو الانتقال بين الهيئات الرياضية والعمل على نشر توعيات عن مساوئ التعصب الرياضي على الفرد والمجتمع إلى كل من ينتمي إلى الوسط الرياضي والتأكيد على أن الميثاق هو المحك الذي من خلاله سوف يتم حساب من يتجاوزته ويخرج عن نصوصه.

وبن خلال ما سبق من مناقشة وتفسير لعبارات المحور السابع يرى الباحث أنها تتفق مع رأي كلا من إسماعيل حامد عثمان (٢) أنه يوجد حالات الانتقال المفاجئ للاعبين إلى أندية أخرى ودول أخرى على حساب أنديةهم ومجتمعاتهم السابقة وقد تصل إلى الهروب خلال البعثات الرسمية من تمثيل للوطن فلذا يجب وضع إجراءات التعامل مع هذه الحالات المؤثرة في المجتمع، كما يؤكد مسعد عويس (٢٢) إلى ضرورة وضع آليات تنفيذ ضد من يسيؤون للقيم الرياضية مثل الشعب والتعصب وتناول المنشطات والعنف والرغبة في الفوز بأي ثمن على جانب الخلق الرياضية السليمة، كما تشير الجمعية

الأمريكية لأخصائي العلاج الطبيعي American Physical Therapy Association (٤٠) أنه يجب تحديد المبادئ الأخلاقية الأساسية لممارسة العلاج الطبيعي وتوفير معايير السلوك والأداء والإرشادات الخاصة بعلاقة أخصائي العلاج الطبيعي مع المستفيدين ونشر الوعي بأخلاقيات مهنة العلاج الطبيعي وتحديد الجزاءات التي تطبق في حالة وقوع السلوكيات الغير أخلاقية، وجيسون ميللر "GEBSON MILLER" (٢٧) والتي أكد على أنه من الضروري التخلص من العنصرية بأشكالها المختلفة في المجال الرياضي وتقديم نظام عادل لاستكشاف الأحداث الرياضية العالمية بين مختلف بلدان العالم، مع ضرورة وضع ميثاق شرف جديد لعمل وسائل الإعلام الرياضي وكذلك وضع ضوابط وقواعد رادعة لكل العاملين في مجال الرياضة سواء (إعلاميين - إداريين - مدربين - لاعبين) في حالة تحريضهم على أعمال العنف والعدوان.

إستخلاصات البحث:

في ضوء أهداف البحث وإجراءاته وما توصل إليه الباحث من معلومات وبيانات، وبناءً على المعالجة الإحصائية التي أجريت لتحقيق أهداف البحث تم وضع ميثاق شرف للعاملين بالمهن الرياضية وفقاً لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني بجمهورية مصر العربية طبقاً للمحاور والعبارات المرتبة ترتيباً تنازلياً في كل محور من المحاور الفرعية لميثاق الشرف والموضحة كآتي:

أولاً المبادئ العامة لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة.

- إتقان العمل وجودة الأداء المهني مع ضرورة الارتقاء بأسلوب إدارة العمل المناسب لضمان التطوير وتحسين الأداء في جميع التخصصات الرياضية.
- عدم التمييز أو التحيز أو التحريض على العنف المبني على أساس تمييزي أو عنصري أو على أساس الدين أو العرق أو اللون أو الجنس أو الثقافة.
- التمسك بالأخلاق السامية والخلق الحميدة قولاً وعملاً والالتزام بالقيم والأعراف الأخلاقية بالمجتمع.
- نقل الخبرات الإدارية والفنية التخصصية والعامة في مجال العمل الرياضي بكل أمانة ومصداقية مهنية لإعداد كوادر ترتقي بمستوى الرياضة.
- ترسيخ جميع القوانين والمواثيق واللوائح الرياضية على مظاهر التنافس الشريف والأخلاق الحميدة.
- احترام العلاقات التربوية والاجتماعية والسلوكية وتنميتها بين الهيئات الرياضية والعامة بالمجتمع.
- احترام حقوق الملكية الفكرية في جميع الأعمال المهنية الإدارية الرياضية.
- إتباع السياسة العامة للدولة والمؤسسة التي يعمل بها طبقاً للأهداف والسياسات والبرامج

الموضوعة.

- تنفيذ اللوائح المنظمة للعمل المهني داخل الهيئات الرياضية على المستوى المحلي والقاري والدولي.
- عدم استغلال السلطة أو النفوذ لإصدار القرارات أو مخالفة الضمير المهني وإظهار روح العدالة.
- إرساء مجموعة من القيم المهنية الرياضية تسهم في بناء مستقبل المهنة والمجتمع ورفع مكانة المهني الرياضي داخل المجتمع وخارجه.

- المحافظة على الحريات العامة والعادات والتقاليد بالمجتمع واحترام الدستور والقانون بالدولة.
- التمثيل المشرف التربوي والأخلاقي والسلوكي والتخصصي للعاملين بالمهن الرياضية كلاً في مجال عمله بالهيئات المختلفة على المستوى المحلي والدولي.
- توضيح الحقائق والبيانات ونقلها بدقة ومصداقية وشفافية ونزاهة وموضوعية بدون أي تحيز ومن خلال الإطار الشرعي لها في التداول والتصريح بها.

ثانياً: التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة.

- عدم تعارض أي مصالح أخرى مع مصلحة المهنة.
- عدم استغلال المهنة في الحصول على هبات أو إعانات أو مزايا خاصة غير مشروعة أو هدايا من أي جهة سواء كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- الالتزام بحسن الأداء وجودة العمل وفقاً للمعايير الموضوعية من قبل المهنة.
- معرفة آليات العمل المهنية الحالية والمستقبلية في ضوء السياسة العامة بالمؤسسة للارتقاء بالمهنة.
- عدم الخروج عن القوانين واللوائح والسياسات في أي من الأعمال المرتبطة بمجال المهنة.
- وضع آليات لتحقيق أهداف المهنة وبشكل يكفل استكمالها من الآخرين في حالة عدم استمراره في مهنته.

- استخدام وسائل التقنية الحديثة في المهنة والاطلاع بصفة مستمرة عن كل جديد في مجال التخصص المهني الرياضي.

- التفرغ لأداء العمل المنوط به في الهيئات والمؤسسات وعدم الارتباط بأي عمل مع أي جهة أخرى يتعارض مع وقت العمل الأساسي مما يؤثر عليه بالسلب.

- لا يستخدم أدوات فنية أو أساليب مهنية لا يجيد تطبيقها أو غير مصرح بها.
- يراعي أصول المهنة وقواعد الأخلاق ومباشرة العمل بكفاءة والحرص على رفع المستوي المهني.
- احترام وتنفيذ العقود المبرمة بين العاملين بالمهن الرياضية مع الهيئات الرياضية أو جهات العمل الأخرى.

- توثيق جميع المعلومات والبيانات الخاصة بمهنته في سجلات خاصة بشكل من الدقة والإتقان.

- عدم إنشاء أسرار المهنة أو الإعلان عن أمور خاصة بالعمل المهني بالمؤسسة الرياضية.
- يحافظ على كرامة المهنة وأسرارها ومصداقيتها وعدم التستر على من يسيئون للمهنة ويقدم النموذج والقذوة الحسنة.
- الاطلاع على كل جديد ومستحدث في مجال مهنته التخصصية ليفيد مجال الرياضة.
- يعتز بمهنته ويلتزم بأخلاقيات المهنة وتجنب أي تصرف يسيء إلى عمله المهني.
- السعي في طلب الاشتراك في برامج التدريب لتنمية نفسه وتدعيم مهنته والالتزام بالتخصص المهني للوصول إلى الاحترافية في الأداء.
- تقدير وإعلاء شأن دور وأهداف مهنته الرياضية بالمجتمع ووسط المهن الأخرى بالمجتمع.
- **ثالثاً:- التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المستفيدين (متلقي الخدمة).**
- المحافظة على نشر الروح الرياضية تجاه المستفيدين للتعامل بها في الوسط الرياضي والمجتمع.
- العلاقة المهنية مع المستفيد في إطار العمل وليس في خدمة مصالحه الشخصية المؤثرة بالعمل.
- مطالبة المستفيدين بالمحافظة على تطبيق اللوائح الداخلية للهيئة الرياضية وتنفيذ التزامات العقود في حالة وجودها مع الهيئة.
- الاجتهاد دائماً في غرس واكتساب القيم السامية والمبادئ الأخلاقية للرياضة.
- تحكيم الضمير في المعاملات المهنية والإنسانية والأخلاقية مع المستفيدين.
- توفير جميع الأدوات الأساسية والمساعدة الخاصة بمهام عمله المهني لتقديم أعلى مستوى من الخدمة.
- الالتزام بتقديم أفضل مستوى من جودة أداء الخدمة للمستفيدين.
- البعد عدم المساهمة في أي عمل قد يعرض المستفيد لانتهاك حقوقه الإنسانية أو المدنية أو القانونية.
- يراعى دائماً تحقيق المصداقية والعدالة والشفافية والموضوعية وعدم التمييز عند تقييم المستفيد.
- يؤدي دوره المهني تجاه المستفيد بإخلاص وكفاءة.
- يحترم خصوصية العملاء والمحافظة على سرية المعلومات الشخصية خلال الممارسة المهنية.
- تعليم المستفيدين بضرورة المحافظة على الملكية العامة واحترام الملكية الخاصة.
- قدوة في الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لدى المستفيدين وأن يدعم القيم السامية التي تنشرها وتغرسها الأسرة والمدرسة والنادي والمؤسسات الدينية والاجتماعية.
- يبذل كل جهده نحو تحقيق هدف الخدمة المقدمة لمتلقي الخدمة بأقصى ما تسمح به قدراته.
- التحفيز المستمر للمستفيدين ببزل الجهود اللازم للوصول لأفضل المستويات.

رابعاً: - التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه أنفسهم.

- تجنب تحقيق مزايا غير مستحقة بسبب المركز المهني من متلقي الخدمة لمجاملاتهم على حساب آخرين.
- عدم اتخاذ القرارات وفقاً للانطباعات الشخصية فيجب الرجوع إلى القوانين واللوائح المنظمة للمهنة.
- التحلي في جميع الظروف بصفات التحكم في النفس والبساطة واللياقة والاستعداد دوماً للمساعدة.
- احترام قواعد وطرق التنظيم للأحداث الرياضية بجميع الهيئات الرياضية والمحافظة عليها.
- تجنب استخدام الغلظة في التعامل وأن يتصف بالقدوة الحسنة.
- السعي إلى التطوير بالاشتراك في الندوات المتخصصة وحضور المؤتمرات في مجال التخصص المهني.
- ينمي القدرة البدنية والانفعالية التي تدفعه لبذل الجهد والعطاء والتمثيل المشرف للمهنة.
- يقدم النموذج الطيب والقدوة الحسنة في سلوكياته ويتميز بالمرونة في التعامل والإخلاص في العمل.
- توضيح المؤهلات العلمية والخبرات التخصصية إلى الهيئة المتقدم للعمل بها بكل أمانة ومصداقية.
- يتمتع بمظهر شخصي مقبول دون تكليف أو مبالغة.
- يجيد استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة والإلمام باللغة للتطور من مستوى مهنته التخصصية.
- الإطلاع على المستجدات والمراجع العلمية على المستوى المحلي والدولي في مجال تخصصه المهني.
- القدرة على التمتع بالسهولة والبساطة في التعامل مع بشاشة الوجه.
- يجيد استخدام مهارات الاتصال والعلاقات العامة والكفاية الذهنية التي تمنحه القدرة علي الفهم والإدراك لمعرفة الحاجات والميول للأفراد.

خامساً: التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الزملاء.

- احترام المعلومات السرية التي تم تبادلها مع الزملاء.
- تأكيد روح التعاون المستمر مع زملاء التخصص وتحفيزهم للعمل.
- الالتزام بمظهر مبادئ الاحترام عند الحوار مع الزملاء أو عند الاختلاف في الرأي معهم.
- خدمة الزملاء بأمانة وإخلاص وجدية وتأكيد روح الزمالة وتفضيل المصلحة العامة عن الخاصة.
- يحترم اختصاصه واختصاصات الزملاء وتقدير قدراتهم العقلية في مجال العمل.

- تنمية العلاقات الإنسانية مع الزملاء في المناسبات المختلفة.
- الابتعاد عن السلوك والعادات الغير مقبولة كالضحيج ورفع الصوت.
- احترام الزملاء والمحافظة على العلاقات الطيبة معهم واحترام حقوقهم المهنية.
- نقل الخبرات والقدرات المكتسبة إلى الزملاء والمرؤوسين كواجب أساسي لخدمة المهنة.
- يتعاون مع زملائه في العمل من أجل تطوير العمل المهني وتحقيق التوقعات المهنية.
- التحلي بالخلق القويم واحترام حقوق الغير واحترام المرؤوسين كاحترام الرؤساء والزملاء في العمل.
- دعم الزملاء مهنيًا وعلميًا والإيمان بروح العمل الجماعي.
- يلتزم بالعدل والموضوعية في التعامل مع الزملاء.
- يلتزم بالأمانة على ما يقدم له أو يطلع عليه من أسرار خاصة وبيانات شخصية تجاه زملائه بالمهنة.

سادساً: - التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه الهيئة أو المؤسسة التي يعمل بها والمجتمع.

- عدم الانحياز للتأثير العنصري أو التعصب أو التمييز أو الاحتقار لأي من طوائف المجتمع.
- تحديث المعلومات والبيانات بالهيئة واستخدام أفضل وسائل التقنية في الارتفاع بمستوى جودة الخدمة.

- التفاعل مع المتغيرات المجتمعية بما يفيد الرياضة بمجال تخصصه ويفيد المجتمع.
- عدم استخدام أدوات أو مستندات أو موارد العمل بالهيئة في أعمال شخصية.
- احترام العادات والتقاليد ويحفظ للمجتمع مثله وقيمه ولا ينتهك حق من حقوق الفرد في المجتمع أو بمن يتعامل معهم.

- يلتزم بتطبيق خصائص المهنة ومقتضيات الشرف والأمانة والصدق تجاه الهيئة.
- يحافظ على سمعة وكرامة الهيئة التي يعمل بها ويسهم في تطوير أدائها والارتقاء بها.
- تحسين وتطوير سياسات وإجراءات الهيئة ويسعى لتقديم خدماتها بكفاءة.
- تنفيذ القوانين واللوائح الداخلية للهيئة واللوائح المحلية والدولية في مجال التخصص.
- يستخدم موارد المؤسسة التي يعمل بها بحرص وفي الأغراض المخصصة لها فقط.
- المحافظة على ممتلكات الهيئة وجميع ما يسلم إليه وفي حالة الإضرار بها يكون مسئول عن التعويض.

- يتجنب التحيز المطلق للمؤسسة التي يعمل بها.
- يجتهد في استخدام مهاراته ومعلوماته وخبراته لتحسين جودة الخدمات المقدمة منه للمجتمع.
- تجنب الإسراف في استخدام موارد وإمكانات الهيئة فيما لا يعود بالنفع على الهيئة.

- يسعى من خلال عمله إلى المساهمة في تنمية المجتمع وتقدمه والالتزام بثقافة المجتمع.
- يكون عضواً حيوياً في المجتمع يتفاعل معه ويؤثر فيه ويهتم بأموره ويوظف كل طاقاته وإمكانياته لخدمة المجتمع في مجال عمله المهني.

- عدم نسخ أو الاحتفاظ بأي بيانات أو معلومات سرية خارج العمل.

سابعاً: - آليات تفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية.

- نقابة المهن الرياضية هي الإطار الشرعي الذي تتوحد فيه جهود المهنيين الرياضيين دفاعاً عن المهنة.

- التزام الهيئات الرياضية بالعمل بنود ومواد الميثاق والإشارة إليه بقانون الهيئات الرياضية.

- إتباع الخطوات الشرعية والمتفق عليها في حالات التعاقد أو الانتقال بين الهيئات الرياضية.

- نشر توعيات عن مساوئ التعصب الرياضي على الفرد والمجتمع إلى كل من ينتمي إلى الوسط الرياضي.

- الميثاق هو المحك الذي من خلاله سوف يتم حساب من يتجاوزه ويخرج عن نصوصه.

- غرس القيم الرياضية والمفاهيم الاجتماعية الصحيحة في نفوس الرياضيين بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

- نقابة المهن الرياضية تقوم على تسوية المنازعات بين أعضائها وتأمين حقوقهم المشروعة،

- الالتزام بالتضامن المهني دفاعاً عن المصالح المهنية المشروعة.

- عدم اللجوء إلى القضاء الإداري أو المدني لحل أي نزاع بين الرياضيين أو الهيئات والمؤسسات المرتبطة.

- تعتمد نقابة المهن الرياضية هذا الميثاق وتبذل الجهد للالتزام به وتضع إجراءات التعامل لحالات الإخلال به.

- تهتم وسائل الإعلام المختلفة بالتأكيد على ثقافة التنافس الشريف والالتزام بالمواثيق الرياضية.

توصيات البحث: -

- تضع نقابة المهن الرياضية ضمن أولوياتها العمل على مراعاة الالتزام بتقاليد المهنة ومبادئها والمحافظة على إتباع ميثاق الشرف المهني للعاملين في المجال الرياضي، ومحاسبة الخارجين عن بنود الميثاق والمخلين بتنفيذ بنوده طبقاً لما يتم وضعه من إجراءات محددة ومنصوص عليها في قانون النقابة وقانون الهيئات الرياضية.

- يطبق الميثاق على جميع العاملين في المهن الرياضية وجميع الجهات الأهلية العاملة في الرياضة وجميع العاملين لديها وعليها إعلام جميع العاملين لديها.

- يوثق ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية في قانون الهيئات الرياضية والدستور المصري.
- تشكل في كل هيئة رياضية لجنة حكماء وتحقيق للشكاوى والمخالفات والتجاوزات للمبادئ الرياضية ولمواد الميثاق.
- ضرورة محاسبة الإعلام الرياضي والبرامج الرياضية ووضع عقوبات مشددة بالميثاق الإعلامي لمن يتجاوزته.
- تفعيل إنشاء محكمة قضائية للتحكيم الرياضي ولجنة تحقيق تتولي النظر في الشكاوى الرياضية بين الهيئات والمخالفات والتجاوزات للميثاق وخضوع جميع الهيئات الرياضية لتنفيذ أحكامها وتكون نهائية بدون طعن أو استئناف أو نقض أمام المحاكم الرياضية.
- تكاتف الهيئات الأهلية ذات الشعبية الجماهيرية مع المجلس القومي للرياضة ونقابة المهن الرياضية لعمل توعيات عامة والتحذير من مخاطر التعصب على الرياضة وإعلاء من شأن القيم والمبادئ الأخلاقية.
- كل مخالفة لأحكام هذا الميثاق تعد انتهاكا لشرف المهن الرياضية.
- نشر ثقافة الوعي القانوني بالمواثيق المحلية والدولية للرياضة وحقوق الملكية الفكرية والضمانات اللازمة لمتطلبات الممارسة المهنية الرياضية السليمة.
- الدفاع عن شرف المهنة بالوسائل الممكنة ضد كل إجراء غير شرعي يوجه ضد العاملين بالمهن الرياضية.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

١. إسماعيل حامد عثمان: التحديات التي تواجه الدورات الأولمبية في القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٦م.
٢. _____: ورقة دراسية بعنوان "العمولة والتوحش في الرياضة"، المؤتمر السنوي لقسم الإدارة الرياضية تحت عنوان (الرياضة والإعلام)، كلية التربية الرياضية، القاهرة، ٢٠٠٨م.
٣. الطاهر محسن منصور الغالي، المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م.
٤. أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٦م.
٥. بثينة محمد فاضل: تأثير الرياضة على النسق القيمي للشخصية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، ١٩٩٠م.
٦. خالد علي عويس، خالد محمد صلاح عبده: تفعيل أخلاقيات ممارسة المهنة في مؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية، بحث منشور، كلية الفنون التطبيقية، جامعة ٦ أكتوبر، القاهرة، ١٩٩٥م.
٧. صلاح الدين أحمد جوهر: دراسة أساليب وتقنيات الإدارة التربوية في ضوء ثورة الاتصالات والمعلومات، بحث منشور، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد ١٠٠، القاهرة، ٢٠٠٢م.
٨. عبد العزيز عبد الله البريشن: "صياغة دستور أخلاقي عربي للخدمة الاجتماعية"، بحث منشور، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٨م.
٩. عصام محمد عبد الوهاب الهلالي: مقياس الروح الرياضية، المؤتمر العلمي الرياضي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٨٨م.
١٠. علاء صادق: الرياضة والاحتراف، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٦م.
١١. عليه حسين خير الله: القيم الأخلاقية لدى لاعبي أندية الدرجة الأولى لبعض الألعاب الجماعية بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية جامعة طنطا، ١٩٨٨م.
١٢. كمال الدين عبد الرحمن درويش، محمد صبحي حسانين: موسوعة متجهات إدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد، المجلد الأول (الجودة والعمولة في إدارة أعمال الرياضة باستخدام أساليب إدارية مستحدثة) دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٣. _____، _____: موسوعة متجهات إدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد، المجلد الثاني (التخطيط ومهارات حل المشكلات في إدارة المشروعات وأساليب تنمية

- الموارد البشرية) دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٤. _____، _____: موسوعة متجهات إدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد المجلد الثالث (التسويق والاتصالات الحديثة وديناميكية الأداء البشرى في إدارة الرياضة) دار الفكر العربي، ط الأولى، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٥. _____، نبيه عبد الحميد العلقامي، محمد أحمد فضل الله: التشريعات والقوانين نظرة تكاملية، مركز الكتاب للنشر، ط الأولى، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٦. محمد جمال الكفاي: الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.
١٧. محمد عبد الغني المصري أخلاقيات المهنة، ط ١، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، ١٩٨٦م.
١٨. محمد محمد الحماحي: أصول اللعب والتربية الرياضية والرياضة، الناشر المؤلف، القاهرة، ١٩٩٢م.
١٩. مدحت محمد أبو النصر: الإدارة بالحب والمرح، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧م.
٢٠. إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.
٢١. بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدي العاملين داخل المنظمة، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٥م.
٢٢. مسعد عويس: المرصد العلمي للثقافة الرياضية، مؤسسة سيد عويس للدراسات والبحوث الاجتماعية، القاهرة، ٢٠٠٦م.
٢٣. منال محمد أبو الحسن؛ مقترح لإطلاق ميثاق الشرف الأكاديمي لجامعة ٦ أكتوبر، بحث دكتوراه غير منشور، كلية الإعلام جامعة ٦ أكتوبر، القاهرة، ٢٠٠٢م.
٢٤. نجلاء محمود محمد خليل: دستور مقترح لأخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات، بحث منشور، المؤتمر القومي الثالث عشر لأخصائي المكتبات والمعلومات في مصر قسم المكتبات والمعلومات كلية الآداب، جامعة المنوفية، المنوفية، ٢٠٠٩م.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:-

- 25- Daft, Richard L., (1997), Management, 4th ed. Dryden Press, Orlando, USA.
- 26 - Ediger, Marlow “ A study of volues” clearing house ,v69, nip.56-58, sep.-oct. u.s.a. 1995.
- 27 -Gibson Miller “ Aggression and violence in sport ,Aiwa Uni ,2000.

- 28 -Higgins ,Ann “ teaching as amoral activity:Listening to teachers in Russia and united states” journal of moral education,v.24,n.2,p.143-158,may 1995
- 29- John Kerr : “ Violence & aggression in sport , Macmillan press . L.A, 1999.
- 30- Robbins, Stephen & Coulter, Mary, (1999), Management 6 .ed., Prentice-Hall, New Jersey, U.S.A.
- 31- Sandra Bend : “ The aggressive attitudes of sportive , London , 2003 .
- 32- Schermerhom, John R. (1996), Management and Organizational Behavior, Prentice Hall Inc., New Jersey, USA
- 33- Simon , R . L.: Sports and social values , Englewood Cliffs, N .J., Prentice - Hall,Inc., 1985.
- 34- Thomasl.Bakera: promoting ethical behavior and organizational citizen ship behaviors :the influence of corporate ethical values, Adepartment of marketeng,clemson university,2006 .
- 35- Yong,M Adolescent aggression and participation,cotact versus non contact sports , Texas - Women University 0925,1993 .

ثالثا: بعض المراجع التي تم الإطلاع عليها واستخدامها كمراجع من قبل الباحث لصياغة بنود الميثاق:-

- ٣٦ . الميثاق الدولي للتربية البدنية والرياضة عن المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم في دورته العشرين بباريس في ٢١ نوفمبر تشرين الثاني، النسخة العربية، باريس، ١٩٧٨م.
- ٣٧ . الميثاق الأولمبي والمصدق من قبل اللجنة الأولمبية الدولية في الاجتماع رقم ١٠٥ بأتلانتا في ١٨ يوليو ١٩٩٦م.
- ٣٨ . ميثاق الشرف الأخلاقي لأخصائي علم النفس الصادر عن المنظمة الكندية للأخصائيين الكنديين CPA

Code of Ethics Canadian Psychological Association Third Edition 2000

- ٣٩ . ميثاق الشرف الأخلاقي للأطباء الصادر عن المنظمة الكندية للأطباء الكنديين CMA

Code of Ethics Canadian Medical Association,2004

- ٤٠ . ميثاق الشرف أخصائي العلاج الطبيعي الصادر الجمعية الأمريكية لأخصائي العلاج الطبيعي American Physical Therapy Association (٢٠٠٧).

٤١. معايير ومبادئ ميثاق أخلاقي للمدربين الرياضيين الصادر عن المنظمة الكندية للمدربين الرياضيين Canadian professional Coaches Association (١٩٩٣).
٤٢. دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية للأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية مجلس ضمان الجودة والاعتماد حقوق الطبع والنشر محفوظة للأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية ٢٠٠٨ م.
- رابعاً: المواقع الإلكترونية:-

43. www.al-wlid.com

44. www.bdr130.net

ميثاق شرف مقترح للعاملين بالمهن الرياضية وفقاً لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني

د/ السعدني خليل السعدني (*)

في التسعينيات من القرن الماضي عبر العالم من عصر الصناعة إلى عصر المعلومات بسرعة فائقة، ومع تزايد الدور الذي تلعبه المعلومات تغيرت محددات النجاح في عالم الأعمال، ومن هنا بدأت المنظمات تركز على مفاهيم جديدة كانت مهملة حتى وقت قريب ومن هذه المفاهيم الإدارة القائمة على المبادئ الأخلاقية وتعتبر الأخلاق من الجوانب الهامة في حياة أي فرد أو جماعة أو منظمة أو مجتمع فهي مبادئ موجّهة للسلوك الإنساني، ونظراً لأهمية الجوانب الأخلاقية في أي مهنة وفي ممارسة وظائفها فإن كثيراً من المهن وضعت لنفسها دستور أخلاقي أو ميثاق شرف أو لوائح تحدد أخلاقيات وقيم المهنة وتكون مرشداً وموجهاً للمنتسبين لها ويعبر عن ولائهم للمهنة ويساهم في تحقيق أهدافها.

الأمر الذي دعي الباحث إلى إجراء هذه الدراسة لوضع بعض الضوابط من التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني والتي تتمثل في وضع ميثاق شرف للعاملين بالمهن الرياضية وهدف الدراسة إلى وضع تصور مقترح لميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية وفقاً لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني الرياضي بجمهورية مصر العربية على أن يتضمن الميثاق الأهداف الفرعية التالية ١- المبادئ العامة لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني للرياضة ٢- التزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني تجاه المهنة ٣- تجاه المستفيدين (متلقي الخدمة) ٤- تجاه أنفسهم ٥- تجاه الزملاء ٦- تجاه الهيئة التي يعمل بها والمجتمع ٧- وضع آليات لتفعيل ميثاق شرف العاملين بالمهن الرياضية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم في أدوات جمع البيانات المقابلة الشخصية والاستبيان، وتمثلت العينة في جميع العاملين بالمهن الرياضية ومثلي العمل الإداري في المجال الرياضي بالهيئات الرياضية والحكومية والأهلية والخاصة والنوعية وهم (الخبراء الأكاديميين والتطبيقات بالعمل الرياضي-المدرّب والمدير الفني- الإداري- اللاعب-الحكم- وكلاء اللاعبين - مدرس التربية الرياضية - الرعاية والمستثمرين في المجال الرياضي- الأخصائيين الرياضيين ومنهم "البدني، النفسي، وتأهيل الإصابات، الترويجي، والتغذية" الإعلامي والناقد والمحلل والمعلق الرياضي- العاملين بوظائف العمل الإداري الرياضي بجميع الهيئات الرياضية الإدارية التنفيذية" ورؤساء وأعضاء مجالس إدارات الهيئات الرياضية - مشجعي الأندية الرياضية).

واختيرت العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية حيث كانت حجم العينة (٢٢٧) وكانت أهم الاستنتاجات

(*) مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة-جامعة حلوان.

"وضع ميثاق شرف للعاملين بالمهن الرياضية وفقاً لالتزامات وأخلاقيات إدارة العمل المهني" ومنه إتقان العمل وجودة الأداء المهني مع ضرورة الارتقاء بأسلوب إدارة العمل المناسب لضمان التطوير وتحسين الأداء في جميع التخصصات الرياضية وعدم التمييز أو التحيز أو التحريض علي العنف المبني علي أساس تمييزي أو عنصري أو علي أساس الدين أو العرق أو اللون أو الجنس أو الثقافة وعدم تعارض أي مصالح أخرى مع مصلحة المهنة وعدم استغلال المهنة في الحصول علي هبات أو إعانات أو مزايا خاصة غير مشروعة أو هدايا من أي جهة سواء كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة والمحافظة علي نشر الروح الرياضية تجاه المستفيدين للتعامل بها في الوسط الرياضي والمجتمع ويجب أن تكون العلاقة المهنية مع المستفيد في إطار العمل وليس في خدمة مصالحه الشخصية المؤثرة بالعمل ونقابة المهن الرياضية هي الإطار الشرعي الذي تتوحد فيه جهود المهنيين الرياضيين دفاعاً عن المهنة وأهم التوصيات يجب أن تضع نقابة المهن الرياضية ضمن أولوياتها العمل علي مراعاة الالتزام بتقاليد المهنة ومبادئها والمحافظة علي إتباع ميثاق الشرف المهني للعاملين في المجال الرياضي وأن يوثق الميثاق في قانون الهيئات الرياضية والدستور المصري وتشكل في كل هيئة رياضية لجنة حكماء لوضع آليات تنفيذ الميثاق.

**"Code of conduct proposed for sports staff and occupations
according to the obligations of management and professional work
ethics "**

D I Saadany Khalil Saadany

In the ninetiens of the last century through the world of the industrial age into the information age very quickly, and with the increasing role of informations changed the determinants of success in the business world, hence the organizations began to focus on new concepts has been neglected until recently, these concepts and management based on ethical principles The ethics of the important aspects in the life of any individual, group, organization or community are the principles of directed human behavior, and in view of the importance of the ethical aspects of any profession in the exercise of its functions, many of the professions and has set itself the Constitution of moral or code of conduct or regulations determine the ethics and values of the profession and be a mentor and directed its adherents have expressed their loyalty to the profession and contribute to the achievement of its objectives.

Which invited the researcher to conduct this study to put some controls of the obligations and ethics of the management of professional work which is to develop a code of conduct for employees professions sports and objective of the study to develop a perception of a proposal to the Charter of the honor of working professionals and sports accordance with the obligations and ethics of business management professional sports Arab Republic of Egypt to include a Charter targets the following sub-1 - General Principles of the obligations and ethics of the management of professional work for Sport 2 - obligations, and ethics of the management of professional wor|< towards the profession 3 - to beneficiaries (service recipient) 4 - to themselves 5 - to colleagues, 6 - to the body that works out and the community 7 - put mechanisms to activate the code of honor sporting careers of employees.

The researcher used the descriptive method, and use the tools of data collection interview and questionnaire, and was the sample in all those occupations and sports representatives of the administrative work In the field of sports bodies, sports, government and private, private, and quality and they (the experts, academics and Applied work sport - the coach and manager - administrative - the player - rule - agents players - Teacher of Physical Education - sponsors and investors in the sports field - professionals athletes, including "physical, psychological, and rehabilitation of injuries, recreational, and nutrition" - media critic and

analyst and sports commentator - working jobs administrative work sports all sports bodies, "executive management" - and the heads and members of boards of sports bodies - fans of sports clubs).

The selected sample is stratified random where the size of the sample (227) The most important conclusions "status code of conduct for employees occupations

and sports according to the obligations and ethics of the management of professional work" and from a good job and the quality of professional performance with the need to improve the style of Directors appropriate action to ensure the development and improvement of performance in all disciplines Sports and nondiscrimination or bias, or incitement to violence based on the basis of discriminatory or racist or which the basis of religion, ethnicity, color, sex, culture, and not opposed to any other interests with the interests of the profession and not to exploit the profession in obtaining grants or subsidies or special benefits to unlawful or gifts of any hand, whether directly or indirectly, and maintain the deployment of sportsmanship to the beneficiaries to deal with in sports and society must be a professional relationship with the beneficiary as part of work, not in the service of his own influential work and Union of Professional sports is a legitimate framework, which unite the efforts of professional athletes in defense of the profession and the most important recommendations should be put Trades Union sports within the priorities of work to take into account the obligation traditions of the profession and its principles and maintaining a code of professional staff in the sports field and documents the Charter in the law of sports bodies and the Egyptian constitution and form in all the sports committee of wise men to develop mechanisms for the implementation Charter.