



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2021/05/08

تاريخ القبول: 2021/09/15

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

أخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية وتأثيرها على التسيير الإداري

*Professional ethics in the sports
establishment and its Impact on administrative
management*

زوييدة فوكراش

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية جامعة الشلف (الجزائر)،

z.foukrach@univ-chlef.dz

ملخص: تهدف الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت لأخلاقيات المهنة تأثير على التسيير الإداري بالمؤسسة الرياضية. ولهذا الغرض استخدمنا المنهج الوصفي على عينة مكونة من 13 إداري تم اختيارها بشكل قصدي و لجمع البيانات استخدمنا أداة الإستبيان، تم التوصل بأن كل مؤسسة رياضية ناجحة تحترم أخلاقيات المهنة و التي لها تأثير على التسيير الإداري كما أن الإتصاف بها يساهم في تغير السلوك التنظيمي للأفضل و ان عقبات تطبيقها يؤثر سلبا على التسيير الإداري وعلى هذا الأساس أوصت الدراسة بضرورة وضع برامج فعالة ومعايير أخلاقية للوظيفة العامة وإلزام المنظمات بها للقضاء على مختلف المظاهر السلبية

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة ، المؤسسة الرياضية التسيير الإداري

ABSTRACT: The Study aims to find out whether professional ethics have an impact on administrative management in sports establishments, for this purpose, we used the method of the descriptive approach on a sample composed of 13 agents chosen as intentionally; for data collection, we used a survey (questionnaire). We concluded. that every successful sport institution respects professional ethics and it contributes to change organizational behavior for the better. and that the obstacles to its implementation negatively affect administrative management, the study led us to the necessity of developing effective programs and ethical standards of public and compel organizations to it to eliminate various negative manifestation if appears.

Keywords: professional ethics, Sports Foundation, administrative management.

1. مقدمة:

إن إحدى سمات الحياة التكنولوجية الموجودة في كافة ثقافات العالم هي الأهمية المتزايدة للمنشآت والمؤسسات وإن عالم الرياضة لا يختلف عن ذلك في هذا الصدد، وفي الآونة الأخيرة نشهد إهتمام الجانب الإداري بالجانب الأخلاقي للعمل إذ ينعكس ذلك في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفا بالثبات والتماسك، وتعمق لديهم الاحساس بالإتناء إلى مجتمعهم فهي تتصل إتصالا وثيقا بالعملية التربوية باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، و للإدارة أهمية بالغة في المنظمات الفاعلية فهي وراء نجاحها أو فشلها إذ تعتبر حجر الأساس لبناء أي مجتمع وتقدمه، (طلحة و عدلة ، ١٩٩٤ ، صفحة ٢٥)، فهي تهدف إلى التنظيم الشامل للعلاقات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية وإلى تنظيم روح الفريق في العمل، حتى أصبحت عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات الإدارية في تحقيق أهدافها مستخدمة في ذلك إداريين ذوي كفاءة وخبرة عاليتين للإستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة وإلى الأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري (درويش ، الحمحمي ، و المهندس ، ١٩٩٠ ، صفحة ٧)

وإن المتتبع للنظام الإداري بشكل عام يجد أنه يعاني من مشكلات مختلفة، يعزوها بعض المختصين في علم الإدارة لخلل في تطبيق العمليات الإدارية، غير أن هناك أمر غير ظاهر للوهلة الأولى ويحتاج إلى مجهود لإكتشافه، ومعرفة سبب ظهوره ووضع العلاج المناسب له، وهو ضعف الأخلاق المهنية (العطوي، ٢٠١٣، صفحة ٣) لذا أصبح الشغل الشاغل للمؤسسة الرياضية تمهيد الطريق لخلق جيل من الإداريين يقودون التقدم ويعملون على إستقرار هذا التقدم ومواصلته دون توقف و لا بد له أن يتسم بالأمانة وسلامة المهنة والمظهر وهذا ما يمكننا تسميته بخطوات نحو أخلاقيات العمل، لذا فالالتزام بهم سوف يقود إلى تطوير العاملين وعكس ذلك سوف يؤثر على سمعة وهيئة المنظمة (حاجي و الصواف ، ٢٠٠٦ ، صفحة ١٦)

وتعد أخلاقيات المهنة من أهم العوامل المؤثرة في سلوك العاملين، حيث تشكل لديه رقبيا داخليا ، وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في عمله ، ويكونون أكثر انسجاما وتوافقا مع أنفسهم ومع مهنته ومع الآخرين. والالتزام بما أمر ضروري وواجب، فمقدار إلتناء الفرد لمهنته يتحدد بموجب درجة ممارسته لقواعد تلك المهنة وأخلاقياتها (طشطوش و مزاهرة ، ٢٠١٢ ، صفحة ٥٨٩)، حيث أصبح موضوع أخلاقيات المهنة في تسيير المؤسسة من المواضيع التي تحظى بإهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لتزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للأعمال المنحزة، ولنجاح أي هيئة رياضية يلزم إلمام كافة الطاقات البشرية والمادية تحت تصرفها قصد دعمهم إلى الأمام، و هذا بتضافر الجهود من أجل بناء أرضية حسنة لوضع أسس متينة للتسيير، حيث نجد المؤسسة الرياضية تسعى إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع لذا من الضروري النظر للأخلاق على أنها مبادئ معيارية لا نظرية أو أسلوب يعطي ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل وتعزيز الثقة ، لذا وجب على المنظمات الاهتمام بكل ماله علاقة بأخلاقيات المهنة، وبالتالي البحث عن أحسن الطرق الفاعلة وأكفئها لضمان

تحسين أداء العاملين في التسيير داخل المؤسسات لفترة طويلة دون إنقطاع ، و انطلاقا مما سبق تشكلت لدينا معالم الإشكالية الخاصة ببحثنا والتي يمكن صياغتها في التساؤل التالي:

هل تؤثر أخلاقيات المهنة على التسيير الإداري في المؤسسة الرياضية؟

التساؤلات الفرعية:

- هل التحلي بمبادئ اخلاقيات المهنة يغير في السلوك التنظيمي في المؤسسة الرياضية؟
- هل عقبات تطبيق اخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية يؤثر على التسيير الاداري؟

2. الفرضية العامة:

من خلال التساؤل الذي أوردناه في إشكاليتنا سابقا الذكر قمنا بوضع الفرضية العامة و التي نودها كحل أولي لمعالجة بحثنا .

- أخلاقيات المهنة تؤثر بشكل إيجابي على تسيير المؤسسات الرياضية .

1.2 الفرضيات الجزئية:

- التحلي بمبادئ اخلاقيات المهنة يغير في السلوك التنظيمي في المؤسسة الرياضية.
- عقبات تطبيق اخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية يؤثر سلبا على التسيير الإداري.

3. أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة لتأثير أخلاقيات المهنة على التسيير الإداري بالمؤسسة الرياضية و خصوصا أن هناك نقص كبير في حجم الدراسات و البحوث العربية المتعلقة بأخلاقيات المهنة ، إذ يعد موضوع أخلاقيات المهنة من المواضيع الساخنة التي إزدادت الحاجة إليها بتزايد الفضائح الأخلاقية و تراجع النظم القيمية، و تكمن أهمية هذه الدراسة المعقدة و الثرية في آن واحد في إعتبار أن الأخلاقيات موضوع الساعة نظرا للإنتهاكات و الفساد الإداري و الإنحرافات الإدارية المختلفة التي تواجهها يوميا مع التطور السريع في الإدارة و أساليبها و في هذا الإطار تبرز أهمية و دور أخلاقيات الإدارة في حل المشاكل الإدارية و تسهيلها لتحقيق فعالية الأداء للوظيفة العامة ، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة المبادئ المعمول بها في المؤسسات الرياضية و العمل على تدعيم الأخلاقيات المهنية من أجل تطبيقها في المؤسسات الرياضية.

4. أهداف الدراسة :

يسعى الباحث الوصول إلى تحقيق ما يلي:

- معرفة إذا كان التحلي بمبادئ أخلاقيات المهنة له دور في تغيير السلوك التنظيمي في المؤسسة الرياضية.
- معرفة إذا كانت عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية يؤثر سلبا على التسيير الإداري.

٥. الكلمات الدالة في الدراسة:

٥. ١ أخلاقيات المهنة :

إصطلاحا: أخلاقيات المهنة عبارة عن معيار للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري أو الإجتماعي كما هو حال مندوب واجب الإلتباع أو حرام مكروه واجب الإبتعاد عنه، فضلا عما تملبه متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد و المعايير (ياغي، ٢٠١٢، صفحة ١٥)

الإجرائي: نقصد بهذا المفهوم في الدراسة الحالية هي توجيهات مستمدة من القيم و المبادئ تعني بكيفية التصرف اللائق وتمييز بين ما هو جيد و ما هو سيئ أثناء تسيير الأنشطة المهنية المختلفة في المجال الرياضي.

٥. ٢ التسيير الإداري: مجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة التي تشمل أساسا التخطيط والتنظيم، التوجيه، الرقابة وهو بإختصار تحديد الأهداف وتنسيق جهود الأشخاص لبلوغها (محمود رفيق ، ١٩٩٥ ، صفحة ٥).

الإجرائي: التسيير الإداري هو عملية إجتماعية يشترك فيها العلم و الفن و تقنية قيادة شؤون تنظيم و تخطيط و تدبير و تنشيط و مراقبة جهود عاملين في المؤسسات الرياضية لتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها بإستخدام أفضل الإمكانيات المادية والفنية المتاحة للنادي وإخراج المنتج الرياضي بصورة أخلاقية.

٥. ٣ المؤسسة الرياضية:

إصطلاحا: أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقا لأهداف تلك الأنشطة (بن البار سعيد ، ٢٠٠٩ ، صفحة ٣٤)

الإجرائي: المؤسسات الرياضية هي عبارة مجموعة من الطاقات البشرية و المالية أو تجمع لمختلف الهيئات الإدارية التي يمارس فيها الشباب الرياضة والمخول لها قانونا بتسيير وتنظيم أداء المهام الإدارية في المجال الرياضي بهدف ضمان تطوير الممارسة و تحقيق أهداف الهيئة الرياضية.

٥. ٤ السلوك التنظيمي:

إصطلاحا: يقصد بالسلوك التنظيمي دراسة سلوك وأداء العاملين في المؤسسة، وذلك باعتبار أن بيئة المؤسسة لها تأثيرا كبيرا على سلوك وتصرفات العاملين، ومن ثم إنتاجهم. (عبدالباقي ، ٢٠٠٣ ، صفحة ١١)

الإجرائي: هو معرفة مختلف سلوكيات العاملين داخل المؤسسة الرياضية و العمل على تحسينها بما يخدم أهداف المنظمة و طموحاتها .

٦. الدراسات السابقة:

٦.١ دراسة أحمد محمود حبيب البوتي ٢٠٠٩ بعنوان " أخلاقيات الأعمال و تأثيرها في تقليل الفساد الإداري " رسالة ماجستير

هدفت الدراسة لتحديد المجالات التي يمكن عدها مصدرا لمواجهة الفساد الإداري و علاجه ، و اذا كانت هناك علاقة قوية و إيجابية بين أخلاقيات الأعمال و بين تقدم و تطور المنظمات و إعتد الباحث على المنهج الوصفي المسحي ، و اهم النتائج التي خرجت بها هذه الدراسة " ترتبط الأخلاق بالقيم و تكون بمثابة القواعد التي تحكم السلوك كونه أخلاقيا أم غير أخلاقي و بذلك السلوك دالة القيم كما أن القيم ليست مطابقة للأخلاقيات بل تكون جزء من مذهب ديني أو مذهب سياسي أو مذهب أخلاقي أما القيم فهي ليست مذاهب و إن كانت لها أبعاد أخلاقية ، إن التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة في التطبيق ناتجة عن المؤثرات داخلية و أخرى خارجية إذ لا تشكل التحديات الخارجية خطرا كبيرا على الأفراد كالذي تشكله التحديات التابعة من المنظمة نفسها .

٦.٢ . دراسة عبد العزيز بن القحطاني، أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري ومكافحته، أطروحة دكتوراه (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، ٢٠١٤

تهدف الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت لأخلاقيات الوظيفة العامة دور في الحد من الفساد الإداري و مكافحته . ولهذا الغرض استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي على عينة متكونة من ٣٤٦ مفردة منها ٢٠٧ خاصة بمنسوبي هيئة مكافحة الفساد ز ١٣٩ خاصة بالمدانين في قضايا الفساد بسجون المنطقة الشرقية و لجمع البيانات استخدمنا أداة الإستبيان، بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا وصلت الدراسة إلى ضرورة استخدام القيم الإيجابية في أخلاقيات الوظيفة العامة للحد من الفساد الإداري

٦.٣ دراسة بودراع أمينة، عبد الحميد بورحومة ٢٠١٦ بعنوان "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية ،مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي تمارست ،الجزائر .

الهدف من الدراسة إلى تحليل أخلاقيات المهنة بمتغيراتها الفرعية ودورها في تحسين أداء العاملين، وقد حاولت الدراسة إلقاء الضوء على متغيرين وهما أخلاقيات الأعمال وتحسين التسيير، إذ تعد أخلاقيات المهنة عنصر النجاح الأول في المنظمات لتحقيق تحسين الأداء للعاملين والمنظمة ككل ولهذا الغرض استخدمنا المنهج الوصفي على عينة متكونة من ٧٤ فردا تم اختيارها بشكل عشوائي و لجمع البيانات استخدمنا أداة الإستبيان، بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا تم التوصل بأن القيم الشخصية هي البعد الأكثر تأثيرا في البنوك مما يعني أن إطار المنظمة الأخلاقي محكوم بقيم مؤسسيها و عاملها و التناسب الطردي بين أخلاقيات المهنة وتحسين أداء العاملين.

٤.٦ دراسة أضواء كمال حسين تحت عنوان " تأثير أخلاقيات العمل الإداري علي الأداء الوظيفي المجلة العربية للإدارة هدفت الدراسة إلي الوصول لطبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري و بين الأداء التنظيمي ، وبيان مدي أثر المتغير المستقل - أخلاقيات العمل الإداري - علي المتغير التابع - الأداء التنظيمي - و قياس مدي أهمية هذا الأثر الغرض استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي على عينة متكونة من 40 شخصاً من أعضاء مجالس الكليات المختلفة بجامعة الموصل و العاملين بها اختيارها بشكل عشوائي و لجمع البيانات استخدمنا أداة الإستبيان، بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائياً قد توصلت إلي وجود تأثير معنوي بين أخلاقيات العمل الإداري و الأداء التنظيمي و وجود علاقة طردية متبادلة بينهما و أهمية هذه العلاقة في رفع المستوى الإنتاجي و تحقيق أهداف المنظمات ، و قد أوصت الباحثة بنشر ثقافة أخلاقيات العمل الإداري بين العاملين في الكليات المبحوثة و الإهتمام بها و الإستماع للعاملين بتلك الكليات في محاولة لتقييم سلوكياتهم غير الأخلاقية.

٥.٦ دراسة مقدم السعيد بعنوان أخلاقيات الوظيفة العمومية و هي عبارة عن دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل، الحقوق، الإلتزامات المهنية و النظام التأديبي للموظفين، تناول فيه أسباب عدم التحكم في اخلاقيات الإدارة في الجزائر و بعض طرق ترسيخ اخلاقيات الإدارة في الجزائر .

٦.٦ دراسة نجم عبود نجم بعنوان " دور أخلاقيات الإدارة في عالم متغير " ٢٠٠٦، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة: و تناول في دراسته المفاهيم العامة لأخلاقيات الإدارة و نظرياتها ومدخلها و تطور مفهوم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية و تطرق إلى معالجة أخلاقيات الإدارة في التجارب الإدارية الأخرى كما تطرق لأخلاقيات الإدارة في عدة مجالات و الهدف من هذه الدراسة هو إلقاء الضوء على موضوعات مهمة ومعاصرة و توضيح الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة والتحديات التي تواجهها

- التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال إستعراضنا للدراسات السابقة والمشابهة والتي كانت لها صلة بموضوع الدراسة الحالي ومن خلال تطوع وتفحص هذه الدراسات تبين أنها تناولت في مجملها نقاطاً وأبعاداً مختلفة أدت بالإشارة إلى موضوع معين كل حسب وجهة نظر صاحبها، والتي تختلف عن أوجه النظر الأخرى وبالتالي فإن هذه المحاولات العلمية تسعى كلها للبحث في أخلاقيات المهنة وبالتالي فهي ليست تكراراً لبحث علمي بقدر ما هي تفسيرات إضافية مكتملة لبعضها البعض، فبحثنا هذا ما هو إلا مواصلة للعمل المقدم من طرف هؤلاء الباحثين وليس تكراراً لما قاموا به . وإستخدمت هذه الدراسات في مجملها المنهج الوصفي بإستعمال أداة الإستبيان

وتجدر الإشارة أن معظم الدراسات السابقة التي وجدناها كانت عامة حول أخلاقيات العمل و علاقتها بأداء العاملين و الحد من الفساد و الدراسات الثلاث السابقة التي تناولناها تعتبر موضوع مشابه و مقارب يخدم بحثنا هذ ، وقد ساعدت هذه الأخيرة الباحثة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة كما ساهمت أيضاً في كتابة الجزء النظري في

تحديد إجراءات البحث، واختيار المنهج العلمي المناسب وعينة البحث، أدوات جمع البيانات، والأسلوب الإحصائي المناسب، تصميم استمارة الإستبيان وتحديد المحاور الأساسية إضافة إلى ذلك ساعدت في معالجة البيانات وتفسير النتائج.

٧. المنهج المتبع:

تهدف البحوث العلمية عموماً إلى الكشف عن الحقائق، وتكمن قيمة هذه البحوث أهميتها في التحكم في المنهجية المتبعة فيها وهذه الأخيرة تعني مجموعة المناهج والطرق التي تواجه الباحث في بحثه وبالتالي فإن وظيفة المنهجية هي جمع المعلومات ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة المراد دراستها (فريدريك، ١٩٩٨، صفحة ٢٣١).

وتماشياً مع طبيعة الدراسة الحالية فقد إتبعنا المنهج الوصفي والذي عرفه فيصل ياسين الشاطي على أنه "إستقصاء ينص على ظاهرة من الظواهر التربوية أو التعليمية على ما هي عليه وإيجاد العلاقة بينهما وبين الظواهر الأخرى التي لها علاقة بها، ويبقى الهدف تشخيص الواقع (الشاطي، ١٩٩٢، صفحة ٢٣).

٨. الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الإستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جانب الدراسة الميدانية لبحثه، لذلك قمنا بإجرائها قبل الشروع في الدراسة الميدانية وذلك لضمان السير الحسن للدراسة وكان الهدف منها التعرف على المشاكل التي قد تواجه الباحث في الطبيعة ومدى فهم المبحوثين لأسئلة الإستمارة، فقمنا بتوزيع بعض الإستمارات الأولية، فمن خلال فرز هذه الإستمارات الموزعة تمكنا من معرفة الأسئلة التي كانت غير مفهومة وغير واضحة حيث ألغينا بعض الأسئلة من الإستمارة الأولية وتمكنا من صياغة بعض الأسئلة بشكل واضح ومفهوم حتى توصلنا إلى تصميم إستبيان على شكله النهائي لتوزيعه على عينة الدراسة.

٩. المجال المكاني والزمني:

٩.١. المجال المكاني: قمنا بإجراء الدراسة الميدانية الخاصة بالبحث على ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية عين الدفلى.

٩.٢. المجال الزمني: تم إجراء البحث في الفترة الممتدة من جانفي ٢٠١٧ إلى جوان ٢٠١٧ حيث خصصت الأشهر الأولى للجانب النظري ثم بعد ذلك قمنا بالجانب التطبيقي أي تم خلالها تحضير الأسئلة الخاصة بالإستمارة الإستبائية، وتوزيعها على العينة المختارة، وبعده ذلك قمنا بعملية جمع النتائج وتحليلها ومناقشتها.

١٠. ضبط متغيرات الدراسة:

من خلال بحثنا هذا هناك متغيرين اثنين أحدهما مستقل والآخر تابع.

١.١٠. المتغير المستقل: هو المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو أحد الأسباب لنتيجة معينة، ودراسته قد تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر (ناصر ثابت، ١٩٨٤، ص ٥٧)

- تحديد المتغير المستقل: "أخلاقيات المهنة

١.٢. المتغير التابع: يؤثر فيه المتغير المستقل وهو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغيرات الأخرى حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر على المتغير التابع (علاوي و راتب، ١٩٩٩، ص ٢١٩)

- تحديد المتغير التابع: " التسيير الإداري للمؤسسات الرياضية "

١.١. العينة وكيفية اختيارها:

تعتبر عملية اختيار العينة من أهم المراحل وأبرزها في البحث العلمي حيث تعرف العينة على أنها عبارة عن مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة، فالعينة إذا هي جزء أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي .

وتعرف أيضا على أنها جزء من كل أو بعض من جميع (علاوي، البحث العلمي في التربية الرياضية ، ط ٢٠٠٢، ص ١٤٣)

ونظرا لطبيعة بحثنا وتطلعنا للموضوعية في النتائج إرتأينا إختيار العينة المقصودة والتي شملت ١٣ إداري من المركب متعدد الرياضات بعييم الدفلى .و ذلك نظرا لسهولة الإلتحاق بهم و التعامل معهم .

١.٢. أداة الدراسة:

- الإستبيان: يعرف على أنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبطة بطريقة منهجية (زيد الكيلاني و نضال ، ٢٠٠٧، ص ١٠٣)، تضمنت إستمارة الإستبيان ١٩ سؤالاً مقسمة الى محورين

المحور الأول: مكون من الأسئلة (١ إلى ١١) التي قمنا بصياغتها على أساس مؤشرات تدلنا على أن الإلتزام بأخلاقيات المهنة تغير في السلوك التنظيمي في المؤسسة الرياضية

المحور الثاني: للإداريين مكون من الأسئلة (١٢ إلى ١٩) التي قمنا بصياغتها على أساس مؤشرات دالة على عقبات تطبيق اخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية يؤثر على التسيير الإداري .

١٣. الشروط العلمية للأداة:

هناك شروط معيارية يجب مراعاتها خلال إنجاز الإختبارات وفقا للأسس العلمية الصحيحة والمتمثلة في:

١٣.١. **صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** من أجل معرفة مدى التوافق بين أسئلة الإستبيان وإشكالية وفرضيات البحث، قمنا بعرضها على الأساتذة المختصين في الإدارة والتسيير الرياضي قصد إستطلاع آراءهم ليزداد الإستبيان شمولاً، وفي ضوء الملاحظات التي قدمت لنا قمنا بالتعديلات التي تم الإتفاق عليها وقد إرتكزت معظمها على تحسين صياغة بعضها وحذف البعض الأخر.

١٣.٢. **الصدق الداخلي (معامل الثبات):** يقصد بثبات أداة الدراسة التأكد من صحة الإجابة و التي ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على نفس الأفراد و قصد التأكد من ثبات أداة الدراسة (الإستبيان) ثم حساب معامل الفا كرونباخ على نفس العينة المحسوبة سابقا حرصا على إتسجام و إرتباط فقرات كل محور ببعضها البعض و التحقق من صلاحية الإستبيان كأداة للدراسة ، حيث بينت النتائج قيمة الفا كرونباخ التي أجريت على عينة الدراسة بأكملها و التي كانت مرتفعة لجميع فقرات الاستبيان ككل حيث بلغت (٠,٨٩٦) وهذا ما يدل على ثبات استمارة الإستبيان وصلاحيته للتطبيق.

١٤. **الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة:** تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) نموذج ٢٢ حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الاستجابة تجاه محاور وأبعاد الدراسة التي تضمنتها الأداة. و اختبا χ^2 للمطابقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

١٥. عرض، تحليل و مناقشة نتائج الدراسة :

١٥.١. **عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الأولى :** التحلي بمبادئ أخلاقيات المهنة يغير في السلوك التنظيمي بشكل إيجابي بالمؤسسة الرياضية.

السؤال الخامس: هل إحترام القانون الذي يلزم كل الموظفين التقيد بأوقات العمل يغير السلوك التنظيمي بشكل إيجابي؟

الجدول 1: نتائج السؤال الخامس من الإستبيان (التكرار، النسب المئوية و كا^٢)

١٣	تكرارات مشاهدة	النسبة المئوية	كا ^٢ المحسوبة	كا ^٢ المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	١٠	76.93%	١١.٤	5.99	٠.٠٥	2	دال احصائيا
لا	٠١	7.69%					
أحيانا	٠٢	15.39%					
المجموع	١٣	100%					

المصدر: من إعداد الباحثة

التحليل: يتضح لنا من خلال النتائج المبين في الجدول أعلاه رقم (٠١) أن نسبة 76.93% من الإداريين أجابوا بنعم أي أن إلتزام كل الموظفين بأوقات العمل وفقا للقوانين له تأثير على الأداء الإداري ونسبة 15.39% أجابوا ب أحيانا ونسبة 7.69% أجابوا ب لا، ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق كا^٢ والمبينة في الجدول أعلاه نجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ودرجة الحرية (٢) إذ بلغت قيمة كا^٢ المحسوبة (8.79) وهي بذلك أكبر من قيمة كا^٢ المجدولة التي تبلغ (٥.٩٩) وبالتالي يمكن قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق في إجابات الإداريين حول إلتزام كل الموظفين بأوقات العمل له تأثير على الأداء الإداري ورفض الفرض الصفري ومنه نستنتج ان إلتزام كل الموظفين بأوقات العمل له تأثير على التسيير الإداري إذا فهم يلتزمون بمبدأ احترام القوانين ومبدأ احترام الوقت وهذا يآثر في السلوك التنظيمي بشكل إيجابي.

السؤال السابع: هل تحتفظ بحوزتك مستندات خاصة بالمؤسسة لإستعمالها في أغراض شخصية؟

أخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية وأثرها على الأداء الإداري للعاملين

دراسة ميدانية بديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية عين الدفلى

زويدة فوكراش

الجدول ٢: نتائج السؤال السابع من الإستبيان (التكرار، النسب المئوية)

الإجابات	تكرارات المشاهدات	النسبة المئوية
نعم	٠٠	00 %
لا	١٣	00١ %
أحيانا	٠٠	%00
المجموع	١٣	%100

المصدر: من إعداد الباحثة

التحليل: يتضح لنا من خلال النتائج المبين في الجدول أعلاه رقم (٠٢) أن نسبة 100% من الإداريين أجابوا بأنهم لا يحتفظون بحوزتهم مستندات خاصة بالمؤسسة لاستعمالها في أغراض شخصية، إذن لا توجد دلالة

١٥. ٢ عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الثانية : عقبات تطبيق اخلاقيات المهن لها تأثير سلبي على التسيير الإداري؟

السؤال الثالث عشر: هل اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين يؤثر سلبا على التسيير داخل المؤسسة الرياضية؟

الجدول ٣: نتائج السؤال الثالث عشر من الإستبيان (التكرار، النسب المئوية، كا^٢)

الإجابات	تكرارات مشاهدات	النسبة المئوية	كا ^٢ المحسوبة	كا ^٢ الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	١١	84.61%	9.30	3.84	٠.٠٥	1	دال
لا	٠٢	15.39%					
المجموع	١٣	100%					

التحليل: يتضح لنا من خلال النتائج المبين في الجدول أعلاه رقم (٠٣) أن نسبة 84.61% من الإداريين أجابوا ب نعم أي أن اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين يؤثر سلبا على التسيير داخل المؤسسة الرياضية ونسبة 15.39% أجابوا ب لا ، ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق كا^٢ والمبينة في الجدول أعلاه نجد هناك فروق ذات دلالة

إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (2) إذ بلغت قيمة كآ² المحسوبة (9.30) وهي بذلك أكبر من قيمة كآ² الجدولة التي تبلغ (3.84) وبالتالي يمكن قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق في إجابات الإداريين حول اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين و تأثيره السلبي على التسيير داخل المؤسسة الرياضية ورفض الفرض الصفري ومنه نستنتج ان اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين لها تأثير سلبي على التسيير الإداري.

السؤال السادس عشر: هل التساهل في التجاوزات الأخلاقية يؤثر سلبا على التسيير الإداري؟

الجدول 4: نتائج السؤال السادس عشر من الإستبيان (التكرار، النسب المئوية، كآ²)

الإجابات	تكرارات مشاهدة	النسبة المئوية	كآ ² المحسوبة	كآ ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	9	69.23%	8.16	5.99	0.05	1	دال
لا	03	23.08%					
أحيانا	1	7.69%					
المجموع	13	100					

المصدر: من إعداد الباحثة

التحليل: يتضح لنا من خلال النتائج المبين في الجدول أعلاه رقم (01) أن نسبة 69.23% من الإداريين أجابوا ب نعم أي أن اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين يؤثر سلبا على التسيير داخل المؤسسة الرياضية ونسبة 23.08% أجابوا ب لا ، و نسبة 7.69% اجابوا بأحيانا ومن خلال المعالجة الإحصائية للإستبيان عن طريق كآ² والمبين في الجدول أعلاه نجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القيمة الكبرى عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (2) إذ بلغت قيمة كآ² المحسوبة (8.16) وهي بذلك أكبر من قيمة كآ² الجدولة التي تبلغ (5.99) وبالتالي يمكن قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق في إجابات الإداريين حول التساهل في التجاوزات الأخلاقية يؤثر سلبا على التسيير الإداري ورفض الفرض الصفري ومنه نستنتج ان التساهل في التجاوزات الأخلاقية له تأثير سلبي على التسيير الإداري بالمؤسسة الرياضية .

١٦. مناقشة وتفسير النتائج :

١.١٦ تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى :

من خلال دراستنا لنتائج الاستبيان الخاص بالمحور الأول معظم الإداريين لديهم الخبرة وبالتالي لديهم دراية بالمبادئ العامة لأخلاقيات المهنة و التي تنبثق في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته، إذ هي بيانا للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف، وهذا ما أكدته دراسة (حسن التميمي، ٢٠١٠، صفحة ٨٠) وما لا يخفى عنا أن لأخلاقيات المهنة مجموعة من معايير رئيسية لها تأثير على الأداء الإداري من بينها التساوي في ساعات العمل، الإهتمام بتطوير مهارات الأداء للموظفين و قوانين تمنع الموظفين من إستعمال الهاتف الخاص بالمؤسسة في المكالمات الشخصية، والافتداء بالتعليمات والقوانين التي تلزمهم بإحترام ساعات العمل في النطاق الداخلي للمؤسسة، ويمكن أن نعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الإداريين إذ أنهم يتعاملون مع مواقف متعددة ومتكررة في نطاق إختصاصهم الأمر الذي أكسبهم الخبرة في تحليل المواقف و إختيار القرار المناسب وهذا بإحترام ما يسمى بأخلاقيات المهنة و التي لها دور في تغيير السلوك التنظيمي إلى الأحسن، حيث أشار (جمعة، ٢٠٠٩، صفحة ٦٨)، أن توفير المعلومات للإداريين تؤثر بطريقة إيجابية على مستوى الأداء لأن لكل مؤسسة لوحة قيادة خاصة بها تتغير بتغير الغاية والأهداف، كما أنها تمنح للمسير صورة حول أوضاع المؤسسة بإعتبارها وسيلة تساعد على إتخاذ القرارات ذات الطابع الأخلاقي السليم التي تبين درجة ولائهم لها وهذا ما أشار اليه (العميان، محمود سلمان، ٢٠٠٢، صفحة ٣٠٧)

فالقرارات ذات الإطار الأخلاقي السليم تشجع العاملين بإختلاف مستوياتهم الإدارية على الولاء المتزايد للمنظمة الأمر الذي ينعكس إيجابيا على الأداء الكلي لها ومن هنا يظهر الدور الأخلاقي والاجتماعي للسلوك التنظيمي في تقوية الولاء للمنظمة، ومنه تستطيع المؤسسة أن تحمي عدة فوائد، كما أن طبيعة العلاقة الإجتماعية تؤثر على الأداء فالبعد الإجتماعي له يؤدي إلى مدى تحقيق الرضا على إختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على وفاء الأفراد لمؤسستهم ويضمن لهم مقدار كبير من الفعالية و بتالي يغير من سلوكهم التنظيمي إلى الأحسن، بالإضافة إلى أن أخلاقيات المهنة تضمن النظام الرقابي حيث أن هذا الأخير يمنع حدوث الإنحرافات وهذا ما جاء في البعد التنظيمي للأداء الذي تعتمد المؤسسة، وأن هناك تقييد نوعا ما بما جاء في مدونة السلوك الأخلاقي الخاص بالمؤسسة الرياضية إذ يساعدهم في تغيير سلوكهم التنظيمي و تطوير أداءهم إلى الأحسن حسب ما صدر في (.نجم عبود نجم، ٢٠٠٥، صفحة ٧٦) فالمدونات الأخلاقية تساهم في تطوير العمل الإداري وتعزيز عمل مهنة الإدارة لكونها تحمي السمعة والمكانة، وتقوم بإرساء قواعد عمل إدارية واضحة وسليمة .

- وعليه يمكن أن نقول أن الفرضية الأولى تحققت أي التحلي بمبادئ اخلاقيات المهنة يغير في السلوك التنظيمي في المؤسسة الرياضية وهذا ما أكدته نتائج الدراسة.

٢.١٦ تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

ومن خلال تحليل نتائج أسئلة المحور الثاني إتضح لنا أن أكبر التحديات التي تواجه الإدارات بشكل عام ، في الإعداد الأخلاقي لموظفيها، هي كيفية التعامل مع كثير من المظاهر السلبية والمختلفة وسوء إستخدام السلطة و هذا من خلال إضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين التي تنزع الثقة بينهم و الذي يرجع لعدم تقدير جهودهم و هذا ما يكسر لديهم الرغبة في تطوير أداءهم و بطبيعة الحال يؤثر سلبا على التسيير، و هذا ما أشار إليه (المعتصم بالله ، ٢٠١٥ ، صفحة ٣٦) أنه من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين، والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل .

فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة تقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله، ولكن عندما يشعر عكس ذلك فإن هذا يكون أمرا غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة، فإلتزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة يؤدي إلى ثقة العامل في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزه على العمل ، كما تبين في حال التجاوزات الأخلاقية يصبح الموظف معرض إما للمحاسبة الإدارية أو لتحمل عقوبة جزائية ، و يعتبر تطبيق العقوبات إقرارا بأن هناك درجة من النقص في الامتثال إلى القوانين التي يجب الإشارة إلى عدم إحترامها و هنا يلزم محاسبة الموظفين و تقييمهم باستمرار و ذلك بمعاينة مرتكبي المخالفات، إذ يتم تحقيق نوعين من الردع خاص يحول دون تكرارهم القيام بتلك الأفعال ، و ردع عام يوضح لجميع الموظفين العواقب الوخيمة لكل من تسول له نفسه القيام بمثل ما قاموا به

كما يعتبر التقييم المستمر لأداء العامل من الأساليب الأكثر نجاعة في مراقبتهم و تحفيزهم على تحسين و التميز في الأداء ، وهذا ما أكدته المعتصم بالله ان عدم تطبيق نظام إنزال العقوبة على المخالف يؤدي إلى تماون كبير في الإلتزام بأخلاقيات المهنة، وتكرار الإنحرافات السلوكية، أي التساهل في التجاوزات الأخلاقية يؤثر سلبا على التسيير الإداري أما فيما يخص التحلي بالضمير الخلقى فهو سلطة الردع و المحاسبة و انزال العقاب بصاحبه، إذا قام بعمل غير أخلاقي فمهمته منع السلوكيات المحرمة و للمخالفات الأخلاقية قبل وقوعها و على ذلك نتوقع أن الضمير الحي الوخاز يعمل على منع نشي مظاهر الفساد و الرشوة و الوساطة والمحسوبية والعنف وما إلى ذلك من الظواهر السلبية كالفساد المالي و الإداري و السياسي و الاجتماعي. ولذلك نحن في حاجة ماسة إلى التحلي بالضمير الخلقى لأنه يؤثر بشكل إيجابي على التسيير الإداري هذا ما شار إليه (العباسي و الصفو، ٢٠١٦ ، صفحة ٢٣٢) فعلى الموظف المثالي أن يراعي ضميره في عمله فإذا توافر هذا الإحساس بالرقابة الذاتية و الضمير المهني حينها تنعم المؤسسة كلها بالتفوق و النجاح ، بحيث تعمل تلك الرقابة الذاتية كحصن للمؤسسة و تقيها من مختلف الظواهر السلبية و العكس صحيح .

من هذا نستطيع القول أن الفرضية الثانية تحققت أي عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية يؤثر سلبا على التسيير الإداري وهذا ما أكدته نتائج الدراسة.

تعد الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى في المؤسسات، فهي تتصل إتصالا وثيقا بالعملية الادارية إعتبرها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على إلتزام الفرد بمهنته، فهي تؤدي دورا مهما في المؤسسات

الرياضية على إختلاف أنواعها وأماكن وجودها وهذا ما يآثر في سلوك الإداريين وعليه يمكننا تأكيد الفرضية العامة للدراسة والتي مفادها أخلاقيات المهنة تأثر بشكل إيجابي على تسيير المؤسسات الرياضية ، فمعظم المستجوبين يرون أن التحلي بأخلاقيات المهنة وفقا لمدونة السلوك تؤثر على أدائهم بشكل إيجابي و هذا ما يجعل مهمتهم في تسيير المؤسسة الرياضية سهلة و بدون معيقات و الي يساعد في تحقيق الأهداف و الارتقاء بمستوى الإدارة الرياضية

١٧. خاتمة:

بناءا على النتائج التي أسفرت عليها الدراسة إتضح لنا أن الإداريين يقومون بأداء جيد وهذا يرجع إلى خبرتهم في مجال التسيير، كما تعد أخلاقيات المهنة محور الإرتكاز الذي يمنع و يكافح الإنحراف والفساد الإداري و غير ذلك من السلوكيات المنافية للأخلاق، حيث أن التمسك بالمبادئ والقيم الأخلاقية هو أساس نجاح العامل في عمله، فجاح المؤسسة الرياضية مرهون بمدى التقيد بها لأن الإداري إن كان خلوقا سهل التعامل معه، و لقد حظي مفهوم أخلاقيات المهنة بأهمية استثنائية في الأنشطة الإدارية إذ أنه يسهم بشكل أساسي في تمكين المنظمة من مواصلة أنشطتها التنظيمية والإدارية بكفاءة وفاعلية لاسيما أن الأخلاقيات تقترن بالحاضر وبالمستقبل وهي تعتمد بصورة أساسية على قدرة المسير التحكم في انفعالاته وقدرته على تفعيل المفاهيم الأخلاقية على ارض الواقع لتكون ذات فعالية وليست مجرد حبر على ورق، و مجال الرياضة من إحدى المجالات التي تتطلب مثل هكذا مسيرين يمتلكون إدارة عقلانية و واعية يتمتعون بأخلاقيات لأنها مفتاح النجاح وخاصة في ظل الاحتراف الرياضي الذي عرف العديد من المشكل لأنها تمس ما يسمى بالأداء والرياضي في منظماتها التي تقع على عاتق مسيرها، و على ضوء الفروض ونتائج الدراسة ومن خلال الإستطلاع و الإستبيان الذي قمنا بتوجيهه إلى الإداريين نقترح جملة من الاقتراحات التي تسهم في تعزيز بعض النقاط الخاصة بأخلاقيات المهنة في المؤسسات بشكا عام و المؤسسات الرياضية بشكل خاص لذا نقترح ما يلي :

- أن تسعى الإدارات إلى تجسيد و ترسيخ تقاليد و آداب و أصول المهنة أسوة بالمهن الاخرى و تجاوز المفهوم الذي يعد الإدارة إختصاصا من لا إختصاص له
- أن تهتم الإدارات بمفاهيم الكفاءة المتعددة (الربح + الأخلاق) وأن لا تتعود على مفهوم الكفاءة المادية فقط وإن كان هذا المفهوم يجلب الربح فإن أخلاقيات الإدارة تجلب السمعة وهو بجد ذاته ربحا إجتماعيا لا يمكن أن تعمل المؤسسات بدونه
- أن تلتزم المؤسسات على إختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية للوظيفة العامة .
- توعية العاملين بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وأثرهما على تحسن الأداء وضرورة وضع برامج فعالة للحد من الفساد الإداري لأن ذلك من شأنه أن يحفز الموظفين على الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة
- لا يهمل الدارسون والمختصون دراسة سلم القيم وما يوفره من وسائل وأدوات الرقابة الداخلية التي تحدد السلوك وتعمل على نشر القيم الصحيحة.

-
- قائمة المراجع:
 - احمد حلمي جمعة . (٢٠٠٩). تطوير معايير التدقيق والتأكد الدولي للقواعد أخلاق المهنة ط ١: دار الصفاء. عمان.
 - اكرم محمد حسن التميمي. (٢٠١٠). التنظيم القانوني للمهنة. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت
 - أنمار أمين حاجي، و محفوظ حمدون الصواف . (٢٠٠٦). أخلاقيات الوظيفة العامة و أثرها على أداء منظمات الأعمال". مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد، العدد ٩٦ .
 - الشاطي، فيصل ياسين . (1992). نظريات وطرق التربية البدنية، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر
 - العباسي ، و الصفو . (٢٠١٦). دور اخلاقيات العمل في تعزيز فعالية امن المعلومات ،دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الأحمر العراقي. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية و الإدارية، مجلد ١ (العدد ٢١).
 - العميان، محمود سلمان. (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل. عمان.
 - الطيب محمود رفيق . (١٩٩٥). مدخل إلى التسيير ج ١ . ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر
 - بن البار سعيد . (٢٠٠٩). الدور الإعلامي للمؤسسات الرياضية في استقطاب الشباب، مذكرة ماجستير . معهد التربية البدنية و الرياضية ، الجزائر.
 - رامي عبد الله طشطوش ، و رانية عيسى مزاهرة . (٢٠١٢). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٠ (العدد ٢).
 - صلاح الدين محمد عبد الباقي . (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي، مدخل تطبيقي معاصر . دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية، مصر:
 - طلحة ، حسام الدين، عدلة ، عيسى مطر (1994). الإدارة الرياضية. مركز الكتاب للنشر . القاهرة
 - عواد محمد العطوي. (٢٠١٣). اخلاقيات العمل و دورها في تحقيق كفاءة الاداء. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
 - كمال درويش ، محمد الحمحمي ، و سهير المهندس . (١٩٩٠). الادارة الرياضية. الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة

أخلاقيات المهنة بالمؤسسة الرياضية وأثرها على الأداء الإداري للعاملين

دراسة ميدانية بديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية عين الدفلى

زوييدة فوكراش

-
- محمد عبد الفتاح ياغي. (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة، ط١. دار وائل للنشر و الطباعة.
 - محمد حسن علاوي، و اسامة كامل راتب. (١٩٩٩). دار الفكر العربي للنشر و الطباعة. القاهرة مصر.
 - معتوق فريدريك . (١٩٩٨). معجم العلوم الاجتماعية انجليزي-فرنسي-عربي" . الدار القومية بيروت
 - ناصر ثابت. (١٩٨٤). أضواء على الدراسة الميدانية. مكتبة الفلاح. الكويت .
 - نجم عبود نجم. (٢٠٠٥). أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في الشركات الأعمال. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
 - هاني علي أبو الكاس المعتصم بالله . (٢٠١٥). أخلاقيات المهنة ودورها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. مذكرة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا، تخصص الإدارة والقيادة جامعة الأقصى بغزة.