

## أخلاقيات الوظيفة العامة لمسيرى المنشآت الرياضية وأثره

## على أداء مشروع الاحتراف الرياضي في الجزائر

دراسة ميدانية للمركب الأولمبي محمد بوضياف و المركب الأولمبي بشلف

بورزامة جمال : أستاذ محاضر - أ-

نحابة لونيس أستاذ محاضر - أ-

قسم الإدارة و التسيير الرياضي

معهد التربية البدنية و الرياضية /جامعة شلف

ملخص:

تعد أخلاقيات الوظيفة العامة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة الهيئات الرياضية بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع و الجمهور الرياضي حيث إن الالتزام بالأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يقود إلى تطوير مشروع الاحتراف الرياضي ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة كالشفافية والنزاهة ، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيئة المسير الرياضي و على أداء مشروع الاحتراف الرياضي.

**Abstract**

- The general work ethics are considered the key to success because they reflect the trust set up by the sport institutions with their employees and organs, and also with society and the sport community. The commitment to the general work ethics leads to the development of sport professionalism. It also mirrors the care of the employee to be committed with the tenets of work ethics as transparency and honesty. Hence, the breach of work ethics will directly affect the reputation and credibility of the sport manager and the performance of sport professionalism

## - المقدمة:

- إن تنمية الالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الإيجابية تعتبر من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول وأن تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخرى المنشودة التي توصل جميعاً نحو تحسين الأداء وبالتالي تحسين رفاهية المجتمع .

- إن فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء ومن ثم فإن القيم الأخلاقية تؤثر في السلوك تماماً كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات وإن التحدي الكبير لهيئتنا الرياضية لا يمكن فقط في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يمكن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال دراسة الواقع وما يرتبط به من ظواهر إيجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية حيث أن القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية التي تمكن من دعم الظواهر الإيجابية ودرح الظواهر السلبية وإعداد الإستراتيجية الفعالة لتطوير مشروع الاحتراف الرياضي الالتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك سوف يطلعها على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور.

اتساقاً مع ماورد أعلاه نجد أن أخلاقيات الوظيفة العامة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباتها الوظيفية كما يحددها القانون ويعتبر الموظف مقيداً بقواعد العمل وتعليماته ولعل من أهم صفات التي تمتاز بها الوظيفة العامة هي حرص الموظف على المصلحة العامة والقبول بعد الخدمة العامة والسؤال الذي يطرحه نفسه في هذا السياق ماهي الوظيفة العامة أطلعت الدراسات الخاصة بالوظيفة العامة مكانة مرموقة في نطاق الإدارة العامة وفي نطاق القانون الإداري وشغلت الفكر الإداري والقانوني والاقتصادي في مختلف أرجاء العالم.

إن الوظيفة العامة لمسيرى المنشآت الرياضية هي الوحدة الأساسية للعمل في الهيكل التنظيمي للتنظيم الرياضي وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتكاملة والمتجانسة التي يجب أن يؤديها شخص واحد تتوفر لديه شروط التأهيل المحدد لإشغال الوظيفة في التعليم والخبرة والتدريب والمعارف والقدرات والمهارات التي حددها أو فوضت تحديدها التي السلطة المختصة و يمكن فهم الوظيفة العامة في العمل الرياضي إلى أبعد من ذلك وتعريفها علي أنها مجموعة واجبات ومسؤوليات تعرضها السلطة المختصة أو تطلب خدمات شخص واحد وبناء عليه فهي الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري التي تتميز عن مشاغلها بواجباتها ومسؤوليتها ويرى آخرون بان الوظيفة العامة هي عبارة عن اصغر وحدة في التنظيم وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات في مستوى معين من الصعوبة تحدث لتحقيق هدت في التنظيم ويقوم بأداء الأعمال المرتبطة بها شخص يحمل مؤهلات بشأنها تعيينه بسلطة ذات اختصاص وينال مقابل ذلك المراتب والامتيازات الأخرى .

## إشكالية البحث:

ما مدي مساهمة ميثاق أخلاقيات الوظيفة العامة لمسيرى المنشآت الرياضية على تطوير أداء مشروع الاحتراف الرياضي

## الإشكاليات الجزئية:

## الإشكالية الجزئية الأولى

- هل يمتلك رؤساء مسيري المنشآت الرياضية تصورا واضحا من أخلاقيات الوظيفة العامة؟

## الإشكالية الجزئية الثانية

- هل يمتلك مسيري المنشآت الرياضية تصورا واضحا عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وتحسين مشروع الاحتراف الرياضي

## الإشكالية الجزئية الثالثة

- ما دور الكفاءات العلمية و العملية في تجسيد ميثاق أخلاقيات الوظيفة العامة في الهيئات الرياضية ؟

## - فرضيات الدراسة :

### الفرضية العامة

هناك مساهمة فعالة لأخلاقيات الوظيفة العامة لمسيري المنشآت الرياضية على تطوير أداء مشروع الاحتراف الرياضي.

### الفرضية الأولى:

يمتلك مسيري المنشآت الرياضية تصورا واضحا لأخلاقيات الوظيفة العامة في تطوير مشروع الاحتراف الرياضي .

### الفرضية الثانية

يمتلك مسيري المنشآت الرياضية تصورا واضحا عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وتحسين الأداء الرياضي.

### الفرضية الثالثة

هناك دور الكفاءات العلمية و العملية في تجسيد ميثاق أخلاقيات الوظيفة العامة في الهيئات الرياضية .

## 1. أهمية البحث

تتجسد أهمية الدراسة الدرجة تحت عنوان أخلاقيات الوظيفة العامة لمسيري المنشآت الرياضية وأثره على أداء مشروع الاحتراف الرياضي في الجزائر دراسة ميدانية للمركب الأولي محمد بوضياف و المركب الأولي بشلف من خلال معالجته للأسئلة المطروحة في مشكلته وهي الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في تعزيز أداء مشروع الاحتراف الرياضي.

## أهداف البحث

- انطلاقا من أهمية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في تعزيز أداء الأعمال الإدارية لما لها من تأثير إيجابي على موقف مسيري الهيئات الرياضية تجاه الإحتراف الرياضي وتقليل الأعباء المترتبة عن تشوه صورتها أمام المجتمع الذي تعمل فيه .

## يهدف البحث إلى:

1. التركيز على معرفة أخلاقيات الوظيفة العامة
2. التحقق من مدى إدراك رساء الأندية مسيري الهيئات الرياضية عن أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها في تحسين أداء العمل الرياضي .
- 3- وضع مشروع لأخلاقيات العمل الرياضي يلتزم فيه كل من الشركاء و أصحاب القرار الرياضي.
- 4- التركيز على موضوع أخلاقية الوظيفة العمومية باعتباره مدخلا أساسيا لعملية لتطوير مشروع الاحتراف الرياضي
- 4-تطبيق أسس قانونية للتسيير الإداري في الهيئات الرياضية لإعطائها قوة الوجود و التفاوض .

## الكلمات الدالة

## أخلاقيات الوظيفة العامة :

هي مجموعة من المهام والمسؤوليات يتم صياغتها في ضوء القيم والمبادئ الأخلاقية هدفها خدمة المصلحة العامة يقابلها تقع شاغليها بحقوق وامتيازات الوظيفة التي يشغلها ونصت عليه قوانين وأنظمة الخدمة المدنية المعمول بها دون أن يترتب على ذلك أية أحقية لشاغليها إذا أحل بأي من واجباتها. أما أهداف أخلاقيات الوظيفة العامة فتتناظر من خلال محورين رئيسيين أولها علاقة الموظف بالجهود والمجتمع أما الثاني فتحدد من خلال علاقة الموظف بعمله والمعبر عنها باحترامه الجمهور، عدالة الموظف وعدم تحيزه في التعامل مع الآخرين وعدم تفعيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة أم المحور الثاني من خلال علاقة الموظف بالقوانين والأنظمة والتعليمات من خلال التطبيق السليم لها وعدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.

## المنشآت الرياضية:

هي: فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية، وإخراجها بصورة منظمة من أجل تحقيق هذه الهيئات.

## الاحتراف الرياضي

هو تقديم و تطوير مشروع رياضي يكون ذات طابع مهني و أكاديمي بمقاييس عالمية يكون ذو بعدين بعد ذو طابع تنافسي وبعد ذو طابع اقتصادي .

## الأداء:

إن أصل كلمة الأداء اللغوي هو من الإنجليزية "to perform" وتعني إنجاز، تأدية، أو إتمام شيء ما: عمل، نشاط، تنفيذ مهمة.

كما يعرف الأداء في القاموس بأنه : نتيجة كمية محصلة من طرف فرد أو مجموعة أفراد بعد بذل جهد معين، ويتم الحكم عليه ب: الأمتل ، الجيد، الكفاء... الخ

كما يقصد بمفهوم الأداء "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، وهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها".

يبين هذا التعريف أن الأداء هو المخرجات التي ينتجها نظام معين ( فرد، آلة، منظمة...) وذلك باستعمال مدخلات معينة، أي الوسائل المستخدمة في إنتاج المخرجات، إلا أن التعبير عن الأداء بالأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أو المسطرة في رأينا غير مقبول، لأن النظام يمكن ألا يحققها، وفي هذه الحالة لا تعتبر أداء، لذلك كان من الأصح استعمال عبارة الأهداف المحققة بدل الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها.

## الدراسات السابقة :

دراسة الأستاذان علي إبراهيم حسن و حسن رشيد تحن عنوان:

أخلاقيات الأعمال وأثرها في تفعيل محاسبة المسؤولية عام 2006 بجامعة الموصل تنبع أهمية البحث من الدور الكبير الذي تلعبه الأخلاق بصورة عامة وأخلاقيات الأعمال بصورة خاصة في دعم كفاءة وفاعلية العمل المحاسبي في منشأة الأعمال وبالأخص على تقارير الأداء التي في ضوئها يتم قياس أداء المديرين في الأقسام والفروع في المنشأة .

دراسة الأستاذة بوطرفة صورية تحت عنوان :

"أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي" من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة عام 2010 حيث توصلت الباحثة أن القيم الإسلامية تعطي معنا راسخا للأخلاق و إنتاجية الفرد و أدائه و هذا ما يترتب على ذلك من نتائج على حب العمل و محيط الجماعة ككل .

- دراسة الدكتور طارق سلمان جواد بجامعة بغداد عام 2011 بعنوان " أخلاقيات الخدمة السياحية في ضوء متغيرات العصر " حيث توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية :

- ضرورة اعتماد أخلاقيات و قواعد تنسجم مع اللوائح العالمية للمؤسسات الخدمية .

- التفاعل الإيجابي مع المحيط .

- تعزيز إمكانيات البحث و التطوير.

## عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة:

تعرض الكثير من الكتاب والباحثين إلى عناصر أخلاقيات وظيفة العامة و هي كما يأتي :

1. الالتزام بالأنظمة والقوانين.
2. احترام قيم وعادات المجتمع.
3. العدالة وعدم التحيز.
4. احترام الوقت وعدم التقيد بالدوام.
5. الانتماء والولاء للمنظمة.
6. حب العمل.
7. الأمانة والنزاهة الحكمة والإخلاص.
8. السرعة والالتقان في إنجاز العمل.
9. المحافظة على ممتلكات الدولة أو الشركة.
10. تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين.

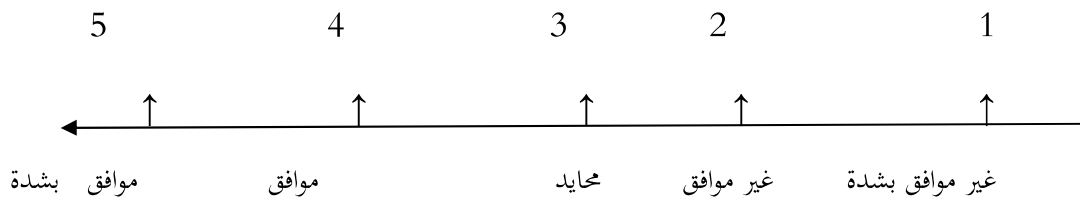
## الجانب التطبيقي

## 1- مجتمع البحث:

بعد الحصول على المعلومات الكافية من إطارات المركب الأولمي محمد بوضياف و المركب الأولمي بشلف التي زودت بها حيث بلغ مجموع الموظفين 30 موظف حيث نجد 16 مسير بالمركب الأولمي محمد بوضياف و المركب الأولمي بشلف ب 14 مسير حيث تم قياس متغيرات البحث من خلال استبان ضمت قسمين اثنين احتوى القسم الأول على المتغير الأساسي وهو الأداء أما القسم الثاني فقد احتوى على عشرة عبارات تمثل أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة وقد ارتبطت العبارات الإحدى عشر بمقياس ليكرت الخماسي تراوحت أقيامه بين خمسة ويعبر عنه اتفق بشدة وبين واحد ويعبر عنه معارض بشدة في حين الرقم ثلاثة يعبر عن حيادية القياس وقد تم توزيع خمسة وأربعين استمارة وجهت إلى العاملين في الإدارات المختلفة , المالية, الإدارية, الموارد البشرية, التخطيط والمتابعة .

تم استلام ثمانية وثلاثون استمارة صالحة للتحليل و أهملت البقية لعدم صلاحيتها للتحليل.

- مقياس ليكرت لكل متغير من متغيرات الدراسة و الأهمية النسبية :



### – عينة الدراسة :

– اختيار العينة المناسبة للبحث من العناصر الأساسية والمهمة في بداية العمل الميداني ، فالعينة هي أحد التقنيات المساعدة على جمع المعلومات من مجتمع الدراسة حيث يلجأ الباحث إليها عند استحالة أو صعوبة المسح الشامل للمجتمع الأصلي للدراسة كما يجب أن تحتوي العينة المختارة على مجموعة الشروط الموضوعية للعينة الممثلة لمجتمع البحث حتى يتمكن الباحث من تعميم النتائج المتحصل عليها من خلال العينة على مجتمع الدراسة وانطلاقا من موضوع البحث فإن العينة في هذه الدراسة تم اختيارها بعناية حسب موضوع الدراسة و طبيعتهما حيث كان التركيز على الإطارات بالمركب الأولمبي محمد بوضياف و المركب الأولمبي شلف .

### – الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات بواسطة استخدام الحاسوب ثم تحليل بيانات البحث باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية spss باعتماد الأساليب الآتية:  
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

تقدير نموذج الانحدار المتعدد لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة مؤشرات أخلاقيات العمل والمتغير المعتمد الأداء.

### – حدود الدراسة :

– المجال البشري : و شملت مسيري المركب الأولمبي 05 جويلية و المركب الأولمبي لولاية شلف .

### المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بإدارة المركب الأولمبي 05 جويلية بالجزائر العاصمة و المركب الأولمبي لولاية شلف

– **المجال الموضوعي:** ركزت الدراسة على موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة لمسيري الهياكل الرياضية و أثرها على أداء مشروع الاحتراف الرياضي في الجزائر.

### –متغيرات البحث الأساسية:

المتغير التابع : الاحتراف الرياضي

المتغير المستقل أخلاقيات الوظيفة العامة

– القرار الإحصائي:

الفرضية الصفرية:

– لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

الفرضية البديلة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

- صدق وثبات أداة الدراسة :

- المركب الأولي محمد بوضياف و المركب الأولي بشلف :

- حيث تم التأكد من ثبات الاستبيان باستخدام ألفا كرونباخ على 8 إستبانة اخترتها عشوائيا من عينة الدراسة و قد تم حساب معامل الثبات : ألفا كرونباخ وفق الجدول التالي :

الجدول رقم -1- يظهر لنا أن معاملات الثبات كانت كمايلي :

المتغير	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الاحتراف الرياضي -تابع مستقل	0.978
أخلاقيات الوظيفة العامة - متغير تابع	0.988

-0.978 لمتغير الاحتراف الرياضي

-0.988 لأخلاقيات الوظيفة العامة

- و هي القيمة أكبر من 0.6 و هذا يؤكد ثبات جيد للأداة

- يشير الإطار النظري الذي تم عرضه سابقا أن هناك علاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وتطوير مشروع الاحتراف الرياضي ويمكن تحديد الإطار العام لهذه العلاقة بالنموذج الآتي:

ولغرض بيان اثر المؤشرات الأخلاقية في الأداء على مشروع الاحتراف الرياضي تم تصميم استمارة إ خاصة لهذا الغرض وبعد تفريغ المعلومات الواردة في الاستمارة تم استنتاج ما يأتي:

جدول رقم 02- الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي لمتغيرات أخلاقيات الوظيفة العامة

Standard	الانحراف المعياري Deviation	المتوسط الحسابي mean	متغيرات أخلاقيات الوظيفة العامة
	0.9438	4.4	- الالتزام بالأنظمة والقوانين
	0.9629	4.5	-احترام قيم وعادات المجتمع
	0.7454	4.0	-العدالة وعدم التحيز
	0.9913	5	-احترام الوقت وعدم التقيد بالدوام
	0.9492	4.3	-الانتماء والولاء للمنظمة



0.9312	4.2	-حب العمل
0.9759	4.2	-الأمانة والنزاهة الحكمة والإخلاص
0.8933	4.4	-السرعة والإتقان في إنجاز العمل
1.0090	4.3	-المحافظة على ممتلكات الدولة أو الشركة.
1.0357	4.1	-تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين

جدول رقم 03-قيمة B و مقطع خط الانحدار T ومعامل الارتباط للمركب الأولمبي محمد بوضياف

الاحتراف الرياضي			أخلاقيات الوظيفة العامة			
معامل الارتباط R	مقطع الانحدار B	قيمة T	معامل الارتباط R	مقطع الانحدار B	قيمة T	
.419	.055	8.124	.360	.063	8.313	1
.346	.056	6.917	.486	.049	6.462	2
.400	.056	3.113	.432	.057	7.252	3
.371	.053	6.659	.413	.049	6.243	4
.398	.049	6.196	.478	.062	7.902	5
.318	.048	5.964	.402	.064	7.848	6
.459	.060	7.795	.432	.047	5.971	7
.371	.050	6.288	.429	.049	6.266	8
.401	.056	7.116	.309	.061	7.585	9
.433	.047	5.986	.439	.045	5.949	10

جدول رقم 04-قيمة B و مقطع خط الانحدار T ومعامل الارتباط للمركب الأولمبي بشلف

الاحتراف الرياضي			أخلاقيات الوظيفة العامة			
معامل الارتباط R	مقطع B الانحدار	قيمة T	معامل الارتباط R	مقطع B الانحدار	قيمة T	
.451	.066	8.920	.325	.050	6.633	1
.348	.056	7.019	.347	.052	6.673	2
.406	.052	6.521	.437	.019	6.929	3
.325	.054	7.054	.324	.059	7.485	4
.369	.053	6.496	.343	.057	7.379	5
.468	.049	6.293	.376	.062	8.059	6
.382	.050	7.301	.477	.047	6.455	7
.417	.047	6.262	.426	.056	8.361	8
.471	.051	7.145	.483	.057	7.509	9
.370	.053	6.612	.397	.056	7.231	10

متغير الجنس و العمر و المؤهل العلمي جدول رقم 0

المؤهل العلمي	العمر	الجنس
دبلوم تقدر بنسبة 11 %	35-30 تقدر 26%	فئة الذكور فئة الإناث تقدر بنسبة 42%
بكالوريا تقدر بنسبة 87 %	40-36 16%	فئة الذكور تقدر بنسبة 58%
غير ذلك تقدر بنسبة 1.97 %	40- فأكثر تقدر بنسبة 21%	المجموع
100%	100%	100%

نتائج اختبار الفرضيات - للمركب الأولمبي محمد بوضياف و المركب الأولمبي لشلف

الهدف من اختبار الفرضيات هو الإجابة على أسئلة الدراسة لتحقيق الأهداف المرجوة منها و كما أشرنا سابقا فلاختبار الإحصائي المستخدم لدراسة أخلاقيات الوظيفة العامة لمسيري المنشآت الرياضية وأثره على أداء مشروع الاحتراف الرياضي في الجزائر دراسة ميدانية للمركب الأولمبي محمد بوضياف و المركب الأولمبي بشلف .

الفرضية الأولى: هناك مساهمة فعالة لميثاق لأخلاقيات الوظيفة العامة لمسيري المنشآت الرياضية على تطوير أداء مشروع الاحتراف الرياضي.

- ولغرض قياس اثر الأخلاقيات على الأداء عبر متغيرات تم تحديدها لهذا الغرض وبعد تنفيذ معادلة الحدار ثم الحصول على النتائج الآتية:

$$Y=0.94 + 0.66X1 + 0.41X2 + 0.24X3 + 0.12X4 + 0.01X5 - 0.18X6 - 0.02X7 - 0.22X8 - 0.22X9 - 0.23X10$$

وكانت القدرة التفسيرية للنموذج هي 38 % أي إن 38 % من التغيرات الحاصلة في الأداء يعزى سببها إلى اثر الأخلاقيات ومعنوي معنوي إحصائيا حيث إن :

X تمثل الأداء

X1 تمثل قيم المجتمع

X2 العدالة وعدم التميز

X3 احترام وقت العمل

X4 تنمية روح الانتماء

X5 حب العمل

X6 السرعة والإتقان

X7 المحافظة على الممتلكات

X8 الأمانة والنزاهة

X9 تنمية الكفاءات العلمية والعملية

X10 إجراءات الحد من الفساد

حيث  $X1 = 1$  والتي تمثل قيم المجتمع أعطت علاقة طردية مع الأداء وبمعامل تأثير مقداره 0.66 في حين أعطى متغير العدالة علاقة طردية مع الأداء وبمعامل تأثير مقداره 0.41 أما متغير احترام وقت العمل فشكل تأثير 0.24 أما تنمية روح العمل فتأثيرها في الأداء طردياً وبمعامل 0.12 .

وقد عكس متغير حب العمل ما مقداره 0.01 وتأثير في الأداء وبالاتجاه الطردي ،

أما متغير السرعة والإتقان فقد أعطى علاقة عكسية وبمعامل تأثير  $0.18 -$  وأكد تفسير ذلك هو ضعف في عملية التدريب أو ضعف في ثقافة العاملين تجاه تعزيز الأداء للهيئة الرياضية ، وكذلك الحال بالنسبة لمتغير المحافظة على الممتلكات فضلاً عن متغير الأمانة والنزاهة ومتغير تنمية الكفاءات العلمية والعلمية ومتغير إجراء الحد من الفساد فقد أعطت علاقات عكسية مع متغير الأداء وبمعاملات تأثير  $00.02$  ،  $0.22 -$  ،  $0.23 -$  على التوالي ، ولعل تفسير العلاقة السلبية هذه تمثل عدم وضوح الرؤيا لدى العاملين تجاه موضوع العلاقة بين الأخلاقيات والأداء .

يتضح من الجدول (2)، على أن الأوساط الحسابية أكبر من القيم الحيادية المعتمدة في استمارة الاستبيان والذي يعتبر مؤثر على وجود علاقة بين متغيرات أخلاقيات الوظيفة وتحسين الأداء، فضلاً عن أن الانحراف المعياري بشكل عام اقل من 1.

**الفرضية الثانية:** يمتلك لمسيري المنشآت الرياضية تصورا واضحا عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وتحسين الأداء الرياضي.

لعل ابرز النتائج التي أشرها الجانب التطبيقي أن هناك علاقة بين متغيرات الأداء الذي تم اعتماده كمتغير معتمد ومتغيرات الأخلاق التي تم اعتماده كمتغيرات مستقلة تمثلت ب  $R^2$  والذي يعبر عن التغيرات الحاصلة في متغيرات الأخلاق أي أن 38% من تغيرات الأداء سببها يعزى إلى أخلاقيات العمل وان 62% من المتغيرات الحاصلة في الأداء تعزى إلى أسباب أخرى إما تقنية أو مالية أو منظمة أو بحث وتطوير إلى آخره من المتغيرات المؤثرة في الأداء نلاحظ أن زيادة المتغير المستقل الاحتراف الرياضي بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة مقدارها 0.55. في المتغير التابع كما نلاحظ أقيمة المحسوبة و المقدرة 7.025 وهذا عند مستوى الدلالة 0.005 وبذلك نقبل الفرضية التي تقول أن العلاقة بين المعايير الأخلاقية و المهنية لها تأثير على تحسين أداء الاحتراف الرياضي.

**الفرضية الثالثة:** هناك دور الكفاءات العلمية و العملية في تجسيد ميثاق أخلاقيات الوظيفة العامة في الهيئات الرياضية.

من الجدول رقم (02) أن الإجابات كانت ذات أهمية متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي للأسئلة 9.8.7.6.5 . إجمالاً بـ 3.45 و انحراف معياري قدره 1.43 و نجد في هذا السياق أن معامل الارتباط R قدره 0.622. و قيمة BETA بـ 0.622 و قيمة T الجدولية 4.785 و عند مستوى المعنوية 1% وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 5% و بذلك نقبل الفرضية البديلة التي تقول هناك دور الكفاءات العلمية و العملية في تجسيد ميثاق أخلاقيات الوظيفة العامة في الهيئات الرياضية .

–الاقتراحات و التوصيات من النتائج السابقة نقدم التوصيات الآتية، و التي نرى أنها أساسية:

1- القوانين والأنظمة والتشريعات التي تضعها الدولة من نظام الخدمة المدنية قانون العمل والعمال، أنظمة وقواعد العمل، اللوائح الإدارية.

- 2- البيئة الاجتماعية – تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال عادات وتقاليد وأعراف وقيم من أهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الإدارة وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة وبين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة من جهة أخرى .
- 3- إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للتوظيف العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسين الأداء.
- 4- احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها.
- 5- تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء.
- 6- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة.
- 7- الشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف يعزز من الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي.
- 8- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من الأداء لمنظمي من خلال العمل كفريق واحد.
- 9- ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أدائهم.
- 10- واجبات الموظف ومسؤولياته العامة.
- 11- التعامل مع الآخرين ( المواطنين ، الرؤساء، الرؤوسين).
- 12- الحفاظ على السرية والبيات الإفصاح عن المعلومات.
- 13- تضارب المصالح والامتناع عن أي عمل يتقاطع مع المصلحة العامة
- 14- الاستحقاق والجودة التنافسية والعدالة.
- 15- المحافظة على المال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها .
- 16- حقوق الموظف وضمان حرية الرأي ، والتعبير في حدود الأطر القانونية.

– المصادر المراجع

المراجع باللغة العربية :

- 1- البكري, سونيا محمد, 1999, نظم المعلومات الإدارية, المفاهيم الأساسية, الإسكندرية, مصر
  - 2- حمدي, أمين عبد الهادي, 1996, نظرية الكفاية في الوظيفة العامة, ط1, دار الفكر العربي.
  - 3- عاشور, محمد عاطف, 1987, علم الاجتماع الإسكندرية دار المعرفة الجامعية.
  - 4- عبود, نجم عبود, (2005) أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال, عمان مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع .
  - 5- عبود, نجم عبود, (2005) إدارة المعرفة –المفاهيم و الاستراتيجيات و العمليات. الطبعة الأولى –عمان. الأردن.
  - 6- سمير عبد الحميد علي – إدارة الهيئات الرياضية – دار المعارف – الإسكندرية مصر 2002
  - 7- مروان عبد المجيد إبراهيم – إدارة البطولات و المنافسات الرياضية – ط1- دار النشر للتوزيع – عمان- 2002.
  - 8- صلاح الدين محمد عبد الباقي –السلوك التنظيمي–، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة 2003
- المراجع باللغة الأجنبية :

1-Bob Stewart -Sport Funding and Finance- British Library 2007

2- Sergiy Butenko · Jaime Gil-Lafuente · Panos M. Pardalos -Optimal Strategies in Sports Economics and Management- Springer Heidelberg Dordrecht London New York 2010

3—Stefan Szymanski the Comparative Economics of Sport

London 2010– published PALGRAVE MACMILLAN-

4- David C.Watt Sports management and administration this edition

published in the Taylor & Francis e-Library, 2003 -

5- Colyer, S. A study of organizational effectiveness in local government recreation services in Western Australia. Unpublished Doctoral, Curtin 1993-University of Technology, Perth