

قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدات السباحة

د. سميرة محمد خليل إبراهيم

د. مایسه محمد عفيفی السيد

الباحثون / آیه عبد الحكيم إبراهيم

مقدمه:

تشهد قيم العمل اختلافاً بين المجتمعات بشكل عام، والأشخاص بشكل خاص، ولكن يتفق الجميع على مدى أهميتها وضرورتها لأي منشأة إدارية؛ وتحديداً في الدول التي تهتم ببناء وتطوير نفسها، ومؤسساتها، وشركاتها، وبيئاتها الاقتصادية والاجتماعية؛ لأن قيم العمل تُعتبر الضمان للوصول إلى أعلى معدلات الإنتاج، وتُساهم في وجود جيلٍ مُخلصٍ للعمل ومُحبٍ لوطنه. (٣: ١١٦)

وقد اهتم المفكرون والإداريون بمفهوم سلوكيات العمل أو كما تُعرّف باسم (أخلاقيات العمل)؛ وهي عبارة عن مجموعة من المعايير والقيم الأخلاقية التي تُساعد الأفراد على التمييز بين الأمور الصحيحة، والخاطئة في سلوكهم داخل بيئة العمل . (٢٤)

تعتبر قيم العمل من المتغيرات المهمة في تشكيل توقعات الاشخاص تجاه أعمالهم، وتشكيل استجاباتهم في مواقف العمل المختلفة، فهي تعبر عن مدى واسع من التفضيلات الخاصة بالعمل. (٢١)

أن الاهتمام بالقيم في سياق العمل لم يلق اهتماماً مماثلاً، على الرغم من اهتمام بعض الباحثين بمفاهيم متشابهة مثل الاتجاهات نحو العمل والاهتمامات المهنية وغيرها. (٢٢)

تعتبر رياضة السباحة من الأنشطة الرياضية المحببة للكبير قبل الصغير حيث انها تساعد في تحسين الاجهزة الفسيولوجية وتحسين الحالة المزاجية وتحسين عملية التمثيل الغذائي وتحسين الذاكرة وتفرغ الشحنات السلبية للفرد (٥ : ٥)

مشكلة البحث:

ومن خلال ممارسة الباحثة لرياضة السباحة وعملها كمعلمة سباحة في عدد وحدات السباحة ومتابعتها لبعض المواقف الإدارية ومواقف أخرى للمتدربين والمستفيدين والمدربين والمتدربين على هذه الوحدات فقد لاحظت وجود أختلافات بين بعض هذه الوحدات من حيث التزامها بقيم وأخلاقيات العمل وحرص الإدارة على تفعيل جميع ضوابط سير العمل داخل هذه الوحدات .

ونظرا لما لرياضة السباحة تحديداً من خصوصية ترتبط بالمحافظة على جسم السباح ومتعلقاته الشخصية التي تترك في دولاب الملابس كما أن لملايس السباحة في مجتمعنا الشرقي وضع مختلف عن غيرها من الرياضات هذا فضلاً عن لما لوححدات السباحة من خطورة على حياة بعض الممارسين.

وفي موسم ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ وجد لبعض أولياء أمور السباحين الصغار المسجلين بالاتحاد المصري للسباحة بعض التحفظات ترتبط بعملية التدريب وبرامج التدريب الخاص ومستوى تعلم أبناءهم وأماكن انتظارهم بالإضافة إلى المقابل المادي الذي تتقاضاه هذه الوحدات نظير الحصول على الخدمة.

كل ما سبق يتطلب توفير عناية فائقة وضوابط وأخلاقيات مهنية عالية لدى الإدارة والعاملين بهذه الوحدات ومن خلال الاطلاع على الدراسات المرجعية المرتبطة بدراسة كلاً من "خالد هاشم بيومي" (٢٠٢١م) (١٢)، "إبراهيم حسن إبراهيم شوري" (٢٠٢٠م) (١)، "حمد حنيف هلال محمد" (٢٠٢٠م) (١١)، "توفيق محمد عبد المحسن" (٢٠١٩م) (٩)، "أشرف منير صبري" (٢٠١٩م) (٧)، "حاکم أسماء ودولي لخضر" (٢٠١٧م) (١٠)، "منار منصور أحمد" (٢٠١٦م) (٢٠)، " فقد أن وجدى كثيراً من هذه الدراسات أظهرت أن احترام القوانين والأنظمة وأخلاقيات العمل تسهم في تطوير العاملين وأنه من الضروري وضع برامج لتنمية المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة والمدرّبين وأن الاهتمام بالمستفيدين يسهم في الوصول إلى تفاعل اجتماعي متكامل حيث أن لأخلاقيات وقيم العمل دورين في تحقيق رضا المستفيدين من الخدمة خاصة في حمامات السباحة .

حيث أن الكثير من المدرّبين يركزون كل اهتمامهم نحو تنمية مختلف القدرات , ولا يهتمون الاهتمام الكافي بتنمية وتطوير السمات الخلقية الأمر الذي يخالف مبدء النمو الشامل للشخصية, وينتج عنه أفراد ضعاف الخلق والإرادة.

(٥ : ١٦٧)

وعليه فإن مشكلة البحث تحدد في محاولة التعرف على قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بواحدات السباحة.

□ أهمية البحث:

- ١- أظهر دور وحدات السباحة في تنمية قيم العمل وأخلاقيات الإدارة.
- ٢- التعرف على مدى تأثير الإدارات بواحدات السباحة على ممارسي النشاط الرياضي في مدى التغيير السلوكي.
- ٣- قياس مستوى التطور الداخلي لوحدات السباحة في تعديل قيم العمل والسلوكيات الإخلاقية ومدى تأثيرها على ممارسي السباحة .

□ هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على :

١. القيم الأخلاقية لدى إدارة وحدة حمام السباحة .
٢. قيم الالتزام والانتماء للعمل لدى إدارة وحدة حمام السباحة.
٣. قيم إتقان العمل لدى إدارة وحدة حمام السباحة.
٤. قيم المعرفة والابتكار لدى إدارة وحدة حمام السباحة.

٥. القيم الاجتماعية لدى إدارة وحدة حمام السباحة

□ تساؤلات البحث:

١. ما مستوى القيم الأخلاقية لدى إدارة وحدة حمام السباحة.
٢. ما مستوى قيم الالتزام والانتماء للعمل لدى إدارة وحدة حمام السباحة.
٣. ما مستوى قيم إتقان العمل لدى إدارة وحدة حمام السباحة.
٤. ما مستوى قيم المعرفة والابتكار لدى إدارة وحدة حمام السباحة.
٥. ما مستوى القيم الاجتماعية لدى إدارة وحدة حمام السباحة.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة وهدف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث:

قامت الباحثة بتحديد وتوصيف مجتمع البحث من وحدات السباحة بمحافظة الشرقية والدقهلية والقليوبية

ثالثاً: عينة البحث:

قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية لتمثيل مجتمع الدراسة وعددها (٥٨٤) من السباحين المسجلين بالاتحاد المصري لموسم ٢٠٢١-٢٠٢٢ ، لتصبح عينة البحث الأساسية وتم سحب العينة الإستطلاعية بالطريقة العشوائية وعددها (٦٤) سباح وبذلك أصبح أفراد العينة الأساسية (٥٢٠) سباح كعينة أساسية من السباحين وقد طبقت في نادي الشرقية - نادي المصرية بلازا - نادي الرواد الرياضي (بمحافظة الشرقية (نادي الوليد - مركز شباب دنديط - نادي مرسيليا) بمحافظة الدقهلية (نادي بنها الرياضي - نادي العبور الرياضي) بمحافظة القليوبية .

رابعاً: وسائل وأدوات جمع البيانات:

أعتمدت الباحثة في الحصول على البيانات المتعلقة بهذا البحث على مجموعة من الوسائل هي:

• المقابلة الشخصية غير المقننة وقد شملت:

١. مع الساده الخبراء .
٢. مجموعة من السباحين المسجلين بالاتحاد المصري للسباحه.

• استمارة الإستبيان:

قامت الباحثة بإعداد الاستبيان الخاص بقيم العمل وأخلاقيات إداره بوحدهات السباحة .

خطوات إعداد الاستبيان:

قامت الباحثة بإعداد الاستبيان الخاص بالدراسة وذلك علي النحو التالي:

١- تحديد المحاور المقترحة:

الاطلاع على الكتب والمراجع العلمية والدراسات المرجعية التي أجريت في نفس مجال البحث وفي مجال التربية الرياضية التي بقيم العمل وأخلاقيات إداره بوحدهات السباحة مثل دراسة "خالد هاشم بيومي" (٢٠٢١م) (١٢)، "إبراهيم حسن إبراهيم شوري" (٢٠٢٠م) (١)، "حمد حنيف هلال محمد" (٢٠٢٠م) (١١)، "توفيق محمد عبد المحسن" (٢٠١٩م) (٩)، "أشرف منير صبرى" (٢٠١٩م) (٧)، "حاكم أسماء ودولى لخضر" (٢٠١٧م) (١٠)، "منار منصور أحمد" (٢٠١٦م) (٢٠) وقد أسهمت هذه الخطوة في تحديد المحاور المقترحة للاستبيان وهي كالتالي:

- المحور الأول: القيم الأخلاقية.
- المحور الثاني: الالتزام والانتماء للعمل.
- المحور الثالث: إتقان العمل.
- المحور الرابع: قيم التعاون .
- المحور الخامس: المعرفة والابتكار.
- المحور السادس : القيم الاجتماعية.

وقد قامت الباحثة بعرض هذه المحاور في صورتها المبدئية على السادة الخبراء وعددهم (٧) خبير وذلك لاستطلاع الرأي ومعرفة مدى مناسبة المحاور لأهداف البحث ، وبناء على آراء الخبراء، تم دمج المحور الرابع مع المحور السادس وبذلك أصبح عدد محاور الاستبيان (٥) محاور في صورتها النهائية وهي كالتالي:.

١. القيم الأخلاقية .
٢. الالتزام والانتماء للعمل .
٣. إتقان العمل .
٤. المعرفة والابتكار .
٥. القيم الاجتماعية .

٢- تحديد العبارات المقترحة:

قامت الباحثة بعد تحديد محاور الإستبيان بصياغة مجموعة من العبارات المقترحة لكل محور واستندت في صياغتها علي الفهم والتحليل الدقيق لكل محور وكذا تم الإسترشاد بالعديد من إستمارات الإستبيان في الدراسات المرجعية. وقد راعت الباحثة في صياغة العبارات ما يلي:

- أن تكون العبارات مفهومة وواضحة.
- أن تقيس العبارة جانب واحد فقط من المحور.
- الابتعاد عن الألفاظ الصعبة والغير واضحة.
- ألا تشمل العبارة أكثر من معني (الإزدواجية).
- ألا توصي العبارات بنوع الإستجابة.
- وقد بلغ عدد عبارات الإستبيان في صورته المبدئية (٤٧) عبارة

جدول (١)

المحاور الرئيسية للإستبيان

م	المحاور الرئيسية	عدد العبارات
١	القيم الاخلاقيه	٩
٢	الالتزام والانتماء للعمل	١٠
٣	إتقان العمل	٩
٤	المعرفه والإبتكار	٩
٥	القيم الإجتماعيه	١٠
	الاجمالي	٤٧

٣- عرض العبارات الخاصة لكل محور علي السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة للمحور:

قامت الباحثة بعرض الإستبيان في صورته الأولى علي نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها وذلك بهدف التعرف علي:

- مدي سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- مدي انتماء العبارات لكل محور من محاور الاستبيان.
- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

٤- تصحيح استمارة الاستبيان (تفريغ البيانات):

إعداد شروط وتعليمات تطبيق الاستبيان وتحديد فئات الاستجابة علي العبارات وذلك بوضع جدول لتحديد ميزان التقدير المقترح في الصورة الأولى للاستبيان وقد تم تحديد ميزان تقدير ثلاثي (نعم - إلي حد ما - لا) بحيث تحصل الاستجابة نعم علي (٣) درجات بينما تحصل الاستجابة الي حد ما علي درجتين وتحصل الاستجابة لا علي درجة واحدة.

المعاملات العلمية لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين.

- صدق المحكمين :

لقد قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبيان في صورتها الأولية علي السادة الخبراء وعددهم (٧) خبراء لإبداء آرائهم في مدى الإرتباط لعبارات الاستبيان وقد وافقوا عليها بنسبة مئوية تتراوح ما بين (٧٠% : ١٠٠%) وإعتبر ذلك مؤشرا لصدق المحكمين .

- صدق الاتساق الداخلي:

استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي للتحقق من معامل صدق الاستبيان وذلك بتطبيقه علي عينة الدراسة الاستطلاعية وعددها (٦٤) من (السباحين) وهي ضمن العينة الكلية للبحث وخارج عينة البحث الأساسية .

وقد تم حساب معامل الأرتباط بين كلا من :

درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمى إليه و درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبان و درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبان .

جدول (٢)

معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ن = ٦٤

المحور الأول القيم الإخلاقية		المحور الثاني الإلتزام والانتماء للعمل		المحور الثالث إتقان العمل		المحور الرابع المعرفه والإبتكار		المحور الخامس القيم الإجتماعية	
معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م
* ٠,٧٠٣	١	* ٠,٧٣٧	١	* ٠,٧٩٦	١	* ٠,٩٤٩	١	* ٠,٩١٤	١
* ٠,٧٥٩	٢	* ٠,٩٣٤	٢	* ٠,٧٦٨	٢	* ٠,٩٠٦	٢	* ٠,٦٨٩	٢
* ٠,٧٤١	٣	* ٠,٩٠٦	٣	* ٠,٧٢٣	٣	* ٠,٨٥٢	٣	* ٠,٣٣١	٣
* ٠,٦٦٩	٤	* ٠,٨٥٢	٤	* ٠,٧٧٩	٤	* ٠,٣٤٤	٤	* ٠,٧٠١	٤
* ٠,٨٤٦	٥	* ٠,٦١٨	٥	* ٠,٨١٩	٥	* ٠,٧١٧	٥	* ٠,٩٤١	٥
* ٠,٤٩٨	٦	* ٠,٥٨٩	٦	* ٠,٤٦١	٦	* ٠,٨٢٢	٦	* ٠,٨١٢	٦
* ٠,٨٥٥	٧	* ٠,٦٤٢	٧	* ٠,٨٦٦	٧	* ٠,٤١٢	٧	* ٠,٨٦٤	٧
* ٠,٣٤٦	٨	* ٠,٤٤٤	٨	* ٠,٨٢١	٨	* ٠,٨٠٤	٨	* ٠,٧٧٤	٨
* ٠,٨٤٥	٩	* ٠,٩١٩	٩	* ٠,٨٥٦	٩	* ٠,٧٨٧	٩	* ٠,٧٤٩	٩
	١٠	* ٠,٩٢٩	١٠					* ٠,٥٤٧	١٠

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

يتضح من الجدول (٢) أن جميع معاملات الارتباطات لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠٥ ، حيث جاءت قيم (ر) المحسوبة أكبر من قيمة (ر) الجدولية، مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية لاستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ن = ٦٤

المحور الأول القيم الإخلاقية		المحور الثاني الإلتزام والانتماء للعمل		المحور الثالث إتقان العمل		المحور الرابع المعرفة والإبتكار		المحور الخامس القيم الإجتماعيه	
م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط
١	*٠,٦٢٣	١	*٠,٦٥٧	١	*٠,٧١٦	١	*٠,٨٦٩	١	*٠,٨٣٤
٢	*٠,٦٧٩	٢	*٠,٨٥٤	٢	*٠,٦٨٨	٢	*٠,٨٢٦	٢	*٠,٦٠٩
٣	*٠,٦٦١	٣	*٠,٨٢٦	٣	*٠,٦٤٣	٣	*٠,٧٧٢	٣	*٠,٤٥١
٤	*٠,٥٨٩	٤	*٠,٧٧٢	٤	*٠,٦٩٩	٤	*٠,٣٦٤	٤	*٠,٦٢١
٥	*٠,٧٦٦	٥	*٠,٥٣٨	٥	*٠,٧٣٩	٥	*٠,٦٣٧	٥	*٠,٨٦١
٦	*٠,٣١٨	٦	*٠,٥٠٩	٦	*٠,٤٨١	٦	*٠,٧٤٢	٦	*٠,٧٣٢
٧	*٠,٧٧٥	٧	*٠,٥٦٢	٧	*٠,٧٨٦	٧	*٠,٤٣٢	٧	*٠,٧٨٤
٨	*٠,٤٦٦	٨	*٠,٣٦٤	٨	*٠,٧٤١	٨	*٠,٧٢٤	٨	*٠,٦٩٣
٩	*٠,٧٦٤	٩	*٠,٨٣٩	٩	*٠,٧٧٦	٩	*٠,٧٠٠	٩	*٠,٦٦٩
١٠		١٠	*٠,٨٤٩					١٠	*٠,٧٣٢

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

يتضح من الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباطات لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠٥ ، حيث جاءت قيم (ر) المحسوبة أكبر من قيمة (ر) الجدولية، مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية لاستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ن = ٦٤

م	محاور الإستبيان	معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية للإستبيان
١	المحور الأول : القيم الإخلاقية	*٠,٨٤٥
٢	المحور الثاني : الإلتزام والانتماء للعمل	*٠,٧٥٨
٣	المحور الثالث : إتقان العمل	*٠,٦٥٧
٤	المحور الرابع : المعرفة والإبتكار	*٠,٨٤٢
٥	المحور الخامس : القيم الإجتماعيه	*٠,٩٢٠

*قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

يتضح من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباطات لدرجة كل محور من محاور الإستبيان والدرجة الكلية للإستبيان دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠٥ ، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل محور من محاور الاستبيان والمجموع الكلي للمحاور مما يدل على صدق الإتساق الداخلي للإستبيان.

ثبات الاستبيان:

حيث قامت الباحثة بتطبيق الإستمارة على العينة الاستطلاعية وعددها ٦٤ من (السباحين) وهي ضمن العينة الأساسية للبحث وحساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ بإستخدام برنامج Spss .

جدول (٥)

معامل الارتباط ومعامل ألفا كرونباخ بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدة السباحه لدي السباحين ن=٦٤

معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بين الجزئين	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		عدد العبارات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٨٩٨	*٠,٨١٦	٠,١٠	٢,١٨	٠,٠٩	٢,١٧	٤٨

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

يتضح من الجدول (٥) معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية بلغت ٠,٨١٦ وأن قيمة معامل ألفا كرونباخ للإستبيان بلغت ٠,٨٩٨ وهذه القيمة دالة إحصائياً الأمر الذي يؤكد أن الإستبيان ذو معامل ثبات عالي. وبذلك يتم وضع الإستبيان في صورته النهائية.

خامساً: الدراسة الاستطلاعية:

قد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٢٠٢١/١٠/١٦م وحتى ٢٠٢١/١١/٧م حيث تم توزيع الاستبيان بمعرفة الباحثة شخصياً وذلك بالمرور على بعض الأندية الرياضية وإجراء المقابلة الشخصية مع كل فرد من أفراد فئات عينة التقنين المذكورة وقد تم اختيارها من المجتمع الاصلى ومن خارج عينة البحث الأساسية ولها الخصائص والشروط وقد بلغ عددها (٦٤) سباح . وقد أسفرت هذه الدراسة عن:

- التأكد من تقنين الاستبيان بإجراء المعاملات العلمية الصدق - الثبات.
- التأكد من مدى وضوح صياغة العبارات مع توضيح الغامض منها.
- التأكد من مدى جدية أفراد العينة في التعامل مع الاستمارة وذلك من خلال الوقوف على مدى التجاوب والفهم لمحتوى الإستبيان.

سادساً: الدراسة الأساسية:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية على عينة البحث الأساسية في الفترة من ٢٠٢١/١٢/١م وحتى ٢٠٢٢/٢/٤م وأجريت الباحثة زيارات ميدانية مستمرة الى بعض الأندية الرياضية ، قامت الباحثة من خلالها الالتقاء بأفراد عينة البحث بشكل مباشر خلال المقابلات الشخصية مما أتاح الفرصة لمتابعة العمل وشرح الاستبيان والتعريف بالهدف منه. وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان قامت الباحثة بتفريغ البيانات في كشوف معدة لهذا الغرض تمهيداً لاجراء المعالجات الاحصائية.

سابعاً: المعالجات الاحصائية

- المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط.
- معامل ثبات الفا كرونباخ (التجزئة النصفية سبيرمان براون). • كا^٢. • النسب المئوية.
- الانحراف المعياري.
- معامل جتمان.

عرض النتائج ومناقشتها :

أولاً: عرض ومناقشة المحور الأول: جدول (٦)

دلالة الفروق الإحصائية لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الأول (القيم الأخلاقية) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ن = ٥٢٠

م	العبارات	الإستجابات						٢ك	الأهمية النسبية %	م
		نعم		الى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	هل المدرب يتمتع بقيم أخلاقية عالية؟	٣٨٠	٧٣,٠٨%	١١٠	٢١,١٥%	٣٠	٥,٧٧%	٣٨٨,٠٨*	٨٩,١٠%	١
٢	هل المدرب ينتقى الفاظه بعانيه اثناء التدريب؟	٣٤٠	٦٥,٣٨%	١٣٠	٢٥%	٥٠	٩,٦٢%	٢٥٨,٨٥*	٨٥,٢٦%	٢
٣	هل يحرص المدرب على عدم ملامسة جسم السباح؟	٣٣٠	٦٣,٤٦%	١١٠	٢١,١٥%	٨٠	١٥,٣٨%	٢١٥,٠٠*	٨٢,٦٩%	٣
٤	هل المقابل المادى للإشتراك فى وحدة السباحه مناسب؟	٢٦٠	٥٠%	٢٠٠	٣٨,٤٦%	٦٠	١١,٥٤%	١٢١,٥٤*	٧٩,٤٩%	٥
٥	هل هناك احترام لخصوصيات السباح ومتعلقاته الشخصية؟	١٨٠	٣٤,٦٢%	٢٢٠	٤٢,٣١%	١٢٠	٢٣,٠٨%	٢٩,٢٣*	٧٠,٥١%	٧
٦	هل إجراءات الاشتراكات فى وحدة حمام السباحه تتم بسهولة ويسر؟	٣٢٠	٦١,٥٤%	١٢٠	٢٣,٠٨%	٨٠	١٥,٣٨%	١٩٠,٧٧*	٨٢,٠٥%	٤
٧	هل إدارة وحدة حمام السباحه تحرص على عدم استخدام التليفون المحمول أثناء التواجد بها؟	٢٠٠	٣٨,٤٦%	٢٦٠	٥٠%	٦٠	١١,٥٤%	١٢١,٥٤*	٧٥,٦٤%	٦

*قيمة كا ٢١ عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث لأراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الأول (القيم الإخلاقية) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدات السباحه لدى السباحين ، وكانت قيمة كا ٢١ المحسوبة تتراوح ما بين (٢٩,٢٣% : ٣٨٨,٠٨%) وجميعها أكبر من قيم كا الجدولية والتي تساوي ٥,٩٩ وترواحت قيم الأهمية النسبية بين (٧٠,٥١% : ٨٩,١٠%).

حيث جاءت العبارات رقم (٧,٥,٢,١) والتي تنص على (هل المدرب يتمتع بقيم أخلاقيه عاليه ؟) ،(هل المدرب ينتقى الفاظه بعانيه اثناء التدريب ؟) ، (هل هناك احترام لخصوصيات السباح ومتعلقاته الشخصيه؟) (هل إدارة وحدة حمام السباحه تحرص على عدم استخدام التليفون المحمول أثناء التواجد بها؟) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية لدى السباحين.

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات الإيجابية والتي حصلت على استجابة (نعم) ان المدرب يتمتع بقيم أخلاقيه عاليه وهذا يرجع إلى أهمية القيم الأخلاقية والتمتع بها وأن الجانب الأخلاقي له دور هام في التدريب ، واتفقا السباحين على أن المدرب أثناء التدريب ينتقى ألفاظه بكل عانيه ويحافظ على انتقاء الكلام والالفاظ بعانيه بالغه وذلك يبعث بداخلهم حب التدريب و الاستمتاع به.

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات السلبية والتي حصلت على استجابته (لا) حيث أن السباحين يتفقا على ان هناك عدم احترام لخصوصياته داخل حمام السباحه من حيث أن بعض أعضاء النادى يكون متواجد داخل حمام السباحه أثناء فترة التدريب وأنه يشعر بعدم احترام لخصوصيته وأن بعض أغراضه ومتعلقاته الشخصيه لاتكون بأمان بتواجد بعض الأعضاء وأنه يشعر بعدم الأمان حيث أنه يشعر بتعرض للسرقة ، وأن لا يوجد راقبه دائما على عدم استخدام الموبيل داخل حمام السباحه وأن يتم منع التصوير حيث أن السباحه لها ملابس خاصه وأن لا يتم تصويرهم بتلك الملابس وأحترام خصوصيتهم داخل التدريب .

وترى الباحثة أنه تأتي موافقة هذه النسبة الكبيرة من السباحين على أن القيم الأخلاقية ذات أهمية كبيرة قد يرجع إلى إيمانهم بأهمية الجانب الأخلاقي في التأثير على مدرب السباحه والعاملين بإدارة حمام السباحه جميعا وأنه له علاقة أساسية بشخصيتهم كقدوة و أنه مطلب أساسي و ضروري لا بد من توافره في جميع العاملين بوحدته حمام السباح من مديرين وإداريين ومدربين وعمال والسعي دائما للاهتمام به ويتفق ذلك مع دراسة إبراهيم حسن إبراهيم شورى (٢٠٢٠) (١) والتي أكدت نتائجها على ضرورة تعميم الاهتمام الأكاديمي بالتربية الخلقية كجزء من عمل المدرب والذي لا يقل أهمية عن الإعداد النفسي للاعبين وخاصة في مرحلة المبتدئين و تتفق أيضاً مع دراسة مصطفى إبراهيم عفيفي (٢٠٢٠م) (١٩) على الاهتمام بتطبيق مقياس التفكير الاخلاقي و المسؤولية الاجتماعية لدى مدربي السباحة و ضرورة اهتمام وسائل الاعلام بالجوانب الاخلاقية من خلال العمل على تخصيص برامج وندوات تهدف لرفع الوعي باهمية الاخلاق والتشجيع عليها والالتزام بها و يتفق أيضاً مع دراسة لويزه دحيمان (٢٠١٢م) (١٦) الإنتقال من الأساليب

العلاجية في فرض النظام التأديبي بعد وقوع المخالفة الأخلاقية إلى الأساليب الوقائية في اختيار المديرين والتدريب والتوعية الإنتقال من الاعتقاد بأن أخلاقيات الإدارة والأعمال مسألة ذاتية وشخصية لا يمكن تعليمها أو التدريب عليها إلى كونها مسألة إدارية تتعلق بثقافة وقيم المنظمة الإنتقال من الأعراف الأخلاقية غير المكتوبة إلى المدونات الأخلاقية المكتوبة .

وبذلك تكون الإجابة علي التساؤل الأول والذي ينص علي :-

ما مستوى القيم الأخلاقية لدى إدارة وحدة حمام السباحه.

ثانياً: عرض ومناقشة المحور الثاني :

جدول (٧)

دلالة الفروق الإحصائية لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الثاني (الإلتزام والانتماء للعمل) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ن = ٥٢٠

م	العبارات	الإستجابات						٢كا	الأهمية النسبية %	ت.ع.ع
		نعم		الى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	هل تشعر بالرضا عن وحدة حمام السباحه ؟	٣٠٣	٥٨,٢٧%	١٢٥	٢٤,٠٤%	٩٢	١٧,٦٩%	*١٤٨,٦٤	٧	٨٠,١٩%
٢	هل الإشتراطات الصحيه بوحده السباحه جيده؟	٣٦٦	٧٠,٣٨%	١٩٤	٣٧,٣٧%	٦٠	١١,٥٤%	*٢٩٠,٧٢	١	٩٩,١٠%
٣	هل يتم إنجاز التدريب فى الوقت المحدد له دون تأخير؟	٣٢٠	٦١,٥٤%	١٢٥	٢٤,٠٤%	٧٥	١٤,٤٢%	*١٩٣,٣٧	٦	٨٢,٣٧%
٤	هل تحرص ادارة النادى على تسجيل السباحين بالاتحاد؟	٣٣٣	٦٤,٠٤%	١١٠	٢١,١٥%	٧٧	١٤,٨١%	*٢٢٣,٧٦	٤	٨٣,٠٨%
٥	هل المدرب يؤدى الأعمال الإضافيه التى يتم التكليف بها؟	٢٨٠	٥٣,٨٥%	١٤٥	٢٧,٨٨%	٩٥	١٨,٢٧%	*١٠٥,٦٧	٨	٧٨,٥٤%
٦	هل تلتزم إداره وحدة حمام السباحه بعمل صيانه دوريه لحمام السباحه؟	٣١٥	٦٠,٥٨%	١٤٥	٢٧,٨٨%	٦٠	١١,٥٤%	*١٩٤,٥٢	٥	٨٣,٠١%
٧	هل تحرص الإدارة على تنفيذ عوامل الامن والسلامه بوحده حمام السباحه؟	٣٦٢	٦٩,٦٢%	٩٨	١٨,٨٤%	٦٠	١١,٥٤%	*٣١٢,٢٠	٢	٨٦,٠٣%
٨	هل إدارة الوقت أساس الفعاليه والكفاءه بوحده حمام السباحه؟	٢٨٠	٥٣,٨٥%	١٤٢	٢٧,٣٧%	٩٨	١٨,٨٥%	*١٠٤,٠٥	٩	٧٨,٣٣%
٩	هل يتم الألتزام بتعليمات ولوائح وحدة السباحه بالنسبه للأعضاء والعاملين فيها؟	٣٤٢	٦٥,٧٧%	١٢٨	٢٤,٦٢%	٥٠	٩,٦٢%	*٢٦٣,٧٤	٣	٨٥,٣٨%

*قيمة كا٢ عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٧) وجود فروق ذات دالة إحصائية بين إستجابات عينة البحث لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الثاني (الإلتزام والانتماء للعمل) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين، وكانت قيمة كا٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٠٤,٠٥% : ٣١٢,٢٠%) وجميعها أكبر من قيم كا٢ الجدولية والتي تساوي ٥,٩٩ وترواحت قيم الأهمية النسبية بين (٧٨,٣٣% : ٩٩,١٠%).

حيث جاءت العبارات رقم (٢ ، ٧ ، ١ ، ٥) والتي تنص على (هل الإشتراطات الصحية بوحدة السباحه جيده ؟) ، (هل تحرص الإدارة على تنفيذ عوامل الامن والسلامه بوحدة حمام السباحه ؟) ، (هل تشعر بالرضا عن وحدة حمام السباحه ؟) (هل المدرب يؤدي الأعمال الإضافيه التي يتم التكليف بها ؟) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية لدى السباحين .

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات الإيجابية وحصلت على أعلى نسب للاستجابة (نعم) ، حيث ان السباح يرى ان الإشتراطات الصحية داخل حمام السباحه يرى ان هناك اهتمام بيها من حيث التعقيم والنظافة في الفترة الأخيرة أنتشر مرض كورونا وكان لابد اخذ جميع الإشتراطات الصحية السليمة والحفاظ على سلامة السباحين من العدو عن طريق تعقيم حوض السباحه والالتزام ب ارتداء الكمامات خارج المياه وان الإدارة يحرص على تنفيذ عوامل الامن والسلامة داخل الوحدة من حيث تواجد امن على البوابات لتنظيم الدخول والخروج والحفاظ على سلامة الأولاد داخل الحمام وان تواجد منقذ بداخل حمام السباحه للحفاظ على سلامة السباحين من الغرق وتواجد أدوات انقاذ لتساعد المنقذ للحفاظ على سلامة السباحين والمتواجدين داخل المياه وخارجها وتواجد لوحة إرشادات لعوامل الامن والسلامة ادخل الحمام وإرشادات بعمق حمام السباحه للحفاظ على السباح من الغرق .

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات السلبيه والتي حصلت على استجابته (لا) حيث أن السباحين لايشعر بالرضا عن وحدة حمام السباحه من حيث التعامل وان الإلتزام داخل الوحده غير مرضى بالنسبه له وأن المدرب لا يتحمل بعض الأعمال الإضافيه التي يتم التكليف بها من حيث عند غياب المدرب لا يوافق بعض المدربين أستكمال التدريب بدلاً عنه وذلك يوتر على أستكمال التدريب والتأثير على أداء السباحيين لعدم أستكمال التدريب بشكل دورى وعدم إلتزام الإدارة أ يكون هناك بدال للمدربين عند غيابهم لاستكمال العمل والالتزام به.

وترى الباحثة أنه تأتي موافقة هذه النسبة الكبيرة من السباحيين واولياء الأمور قد يرجع إلى إيمانهم بأهمية الإلتزام والأتناء للعمل في تأثيرها على أداء جميع العاملين بإدارة وحدة حمام السباحه لابد من توافره في جميع العاملين بوحدة حمام السباح من مديرين وإداريين ومدربين وعمال السعي دائماً للاهتمام بالالتزام بمواعيد العمل ويتفق ذلك مع دراسة **حمد حنيف محمد هلال (٢٠٢٠) (١١)** أن أحترام القوانين والأنظمه وأخلاقيات العمل في المرتبه الأولى ويتفق أيضاً مع دراسة **أحمد عيسى اليعقوب (٢٠١٨م) (٢)** وجود فروق فردية بين الذكور والإناث في تقادى المشكلات الناتجة على العمل ويتفق أيضاً مع دراسة **منار منصور أحمد (٢٠١٦م) (٢٠)** وجدت فروق في الإبداع الإداري وفقاً للخبرة في اتجاه الأكثر خبرة ما عدا أبعاد الأصالة والمخاطرة والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته ويتفق أيضاً مع دراسة **سعود بن مبارك البادري (٢٠١٥م) (١٣)** توفير البيئة المناسبة للعمل التعاوني من خلال التشجيع على العمل الجماعي، وتبادل الخبرات بين الموظفين .

وبذلك تكون الإجابة علي التساؤل الثاني والذي ينص علي :-

ما مستوى قيم الألتزام والألتناء للعمل لدى إدارة وحدة حمام السباحة .

ثالثاً: عرض ومناقشة المحور الثالث :

جدول (٨)

دلالة الفروق الإحصائية لأراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الثالث (إتقان العمل) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدة السباحة لدي السباحين ن = ٥٢٠

م	العبارات	الإستجابات						٢كا	الأهمية النسبية %	م.ع.ع
		لا		الى حد ما		نعم				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	هل تشعر بتحسن مستمر فى مستوى إداك ؟	٢٧.٠	٥١.٩٢ %	٢٠.٠	٣٨.٤٦ %	٥٠.٠	٩.٦٢ %	١٤٥,٧٧ *	٨٠,٧٧ %	٣
٢	هل يسعى المدرب إلى تحقيق اهداف التدريب ؟	٢٦.٠	٥٠.٠ %	٢٤.٠	٤٦,١٥ %	٢٠.٠	٣,٨٥ %	٢٠٤,٦٢ *	٨٢,٠٥ %	٢
٣	هل يتم المحافظه على سلامة الأدوات اللازمه للتدريب؟	٣٠.٠	٥٧,٦٩ %	١٢.٠	٢٣,٠٨ %	١٠٠.٠	١٩,٢٣ %	١٤٠,٠٠ *	٧٩,٤٩ %	٤
٤	هل تقدم وحدة السباحة حوافز ماديه ومعنويه للمتميزين ؟	٦.٠	١١,٥٤ %	٢٦.٠	٥٠.٠ %	٢٠.٠	٣٨,٤٦ %	١٢١,٥٤ *	٥٧,٦٩ %	٨
٥	هل توفر وحدة السباحة الإسعافات الأوليه ومطلبات الأنقاذ ؟	٦.٠	١١,٥٤ %	٣٠.٠	٥٧,٦٩ %	١٦.٠	٣٠,٧٧ %	١٦٧,٦٩ *	٦٠,٢٦ %	٧
٦	هل تسعى وحدة حمام السباحة إلى التحسين المستمر للخدمات المقدمه للأعضاء ؟	١٦.٠	٣٠,٧٧ %	٣٠.٠	٥٧,٦٩ %	٦.٠	١١,٥٤ %	١٦٧,٦٩ *	٧٣,٠٨ %	٦
٧	هل المدربون بوحدة حمام السباحة على درجه عاليه من المهاره والمهنيه ؟	٢٨.٠	٥٣,٨٥ %	١٦.٠	٣٠,٧٧ %	٨.٠	١٥,٣٨ %	١١٦,٩٢ *	٧٩,٤٩ %	٤
٨	هل تحرص وحدة السباحة على تقليل النفقات اللازمه للسباحين ؟	٣١.٠	٥٩,٦٢ %	١٧.٠	٣٢,٦٩ %	٤.٠	٧,٦٩ %	٢١٠,٣٩ *	٨٣,٩٧ %	١

*قيمة كا ٢ عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٨) وجود فروق ذات دالة إحصائية بين استجابات عينة البحث لأراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الثالث (إتقان العمل) لاستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدة السباحة لدي السباحين ، وكانت قيمة كا ٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١١٦,٩٢% : ٢١٠,٣٩%) وجميعها أكبر من قيم كا ٢ الجدولية والتي تساوي ٥,٩٩ وتراوحت قيم الأهمية النسبية بين (٥٧,٦٩% : ٨٣,٩٧%).

حيث جاءت العبارات رقم (٨ ، ٢ ، ٥ ، ٤) والتي تنص على (هل تحرص وحدة السباحة على تقليل النفقات اللازمه للسباحين ؟) ، (هل يسعى المدرب إلى تحقيق اهداف التدريب ؟) ، (هل توفر وحدة السباحة الإسعافات

الأوليه ومتطلبات الأنقاد؟) (هل تقدم وحدة السباحه حوافز مادية ومعنويه للمتميزين؟) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية لدى السباحين.

تري الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات الإيجابية والتي حصلت على استجابة (نعم) وهي ان المدرب يسعى لتحقيق أهداف التدريب وترتيب أولويات التدريب بحيث أن يوضع مستوى محدد لابد أن يحققه السباح في كل تدريبه وتختلف كل خطه على حسب السن والفريق الذي ينتمى له السباح وأن المدرب يحقق هدف التدريب يعنى أن المدرب يقوم بعمل بإتقان .

تري الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات السلبيه والتي حصلت على استجابته (لا) وهي انه لا يوجد حوافر مادية او معنويه للمتميزين في التدريب حيث انه لا بد ان تتوافر حوافر وأن كانت بسيطه حيث أن حصل السباح على ميداليه في أي بطوله لا بد من يعمل النادي على تشجيعه من خلال إعطاءه جوائز ، ويرى السباحين انه لا تتوافر اسعافات اوليه داخل حمام سباحه من حيث انه لا بد من توافر شنطة اسعافات أوليه سريعه عند حدوث أي أصابه يمكن ان يتم العلاج سريعاً قبل الذهاب إلى غرفة العياده داخل النادي .

وتري الباحثة أنه تأتي موافقة هذه النسبة الكبيرة من السباحين قد يرجع إلى إيمانهم بأهمية إتقان العمل في تأثيرها على أداء مدرب السباحه والعاملين بإدارة وحدة حمام السباحه وأنه له علاقة أساسية بشخصيته كقدوة لهم أنه مطلب أساسي وضروري لا بد من توافره في جميع العاملين بوحدة حمام السباح من مديريين وإداريين ومدربين وعمال والسعي دائماً للاهتمام به ويتفق ذلك مع دراسة **محمد حنيف محمد هلال (٢٠٢٠) (١١)** تبين أن احترام القوانين والأنظمه وأخلاقيات العمل في المرتبه الأولى والسريه في المرتبه الثانيه إتقان العمل في المرتبه الثالثه ويتفق أيضاً مع دراسة **شلبى محمد السعيد (٢٠١٧م) (١٤)** مستوى قيم العمل مرتفع عند أساتذة مرحلة المتوسط ، توجد فروق في مستوى قيم العمل بين أساتذة التربية البدنية والرياضية مرحلة المتوسط ومرحلة الثانوي لصالح أساتذة مرحلة المتوسط ، ارتفاع قيم العمل عند أساتذة مرحلة المتوسط عن أساتذة مرحلة الثانوي ، إثبات دور العدالة الإجتماعية وعلاقتها بمستوى قيم العمل عند أساتذة المرحلتين ويتفق أيضاً مع دراسة **حاكم أسماء ، دولى لخضر (٢٠١٧) (١٠)** تطوير وصف وظيفي واضح حتى يتمكن المسؤولين عن عملية التقييم من معرفة السلوكيات التي قد تؤدي إلى تدهور مستوى الأداء الوظيفي ضرورة قيام المنظمات التعليمية بكافة مستوياتهم بطرح مساقات ذات صلة بأخلاقيات الإدارة حتى تصبح من الأمور المعروفة لغالبية أفراد المجتمع ، إيجاد حوافز مادية ومعنوية أو وظيفية للمتميزين في الأداء مصحوباً بمستوى عالي من الأخلاق إضافة إلى ضرورة معاينة من يخترق المنظومة الأخلاقي، تنمية مهارات الموظفين من خلال استخدام المعايير الأخلاقية وصولاً إلى تحقيق مستويات راقية من العمل والإنجاز، توفير بيئة عمل تساعد على رفع مستوى الأداء الوظيفي وتزيد من التفاعل الإيجابي بين العاملين الحرص على نشر اللوائح والمدونات الأخلاقية داخل التنظيمات ويتفق أيضاً مع دراسة **Eunsang cho (٢٠٠٩م) (٢٣)** تحليل عوامل التحميل إلى أن العامل يتعامل مع قيم قياده والتي تتكون من التفكير المحكم المنفتح وعدم التمييز بين الجنسين المرونه والقدرة على تغيير الإداره تكوين الرؤيه والقدرة على التمييز .

وبذلك تكون الإجابة علي التساؤل الثالث والذي ينص علي :-

ما مستوى قيم إتقان للعمل لدى إدارة وحدة حمام السباحه .

رابعاً: عرض ومناقشة المحور الرابع :

جدول (٩)

دلالة الفروق الإحصائية لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الرابع (المعرفة والابتكار) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدات السباحه لدي السباحين ن = ٥٢٠

م	العبارات	الإستجابات						٢كا	الأهمية النسبية %
		نعم		الى حد ما		لا			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	هل يتم التدريب وفق تخطيط علمي سليم؟	٢٤٠	٤٦,١٥%	٢٠٠	٣٨,٤٦%	٨٠	١٥,٣٨%	٨٠,٠٠*	٧٦,٩٢%
٢	هل يتم استخدام أفكار جديده في التدريب؟	٣٤٠	٦٥,٣٨%	١٢٠	٢٣,٠٨%	٦٠	١١,٥٤%	٢٥٠,٧٧*	٨٤,٦٢%
٣	هل هناك أساليب حديثه لتقييم مستوى السباح؟	٣٠٠	٥٧,٦٩%	١٤٠	٢٦,٩٢%	٨٠	١٥,٣٨%	١٤٩,٢٣*	٨٠,٧٧%
٤	هل يتم تصنيف السباحين وفقاً لمستواهم الرقمي؟	٢٩٠	٥٥,٧٧%	١٣٠	٢٥,٠٠%	١٠٠	١٩,٢٣%	١٢٠,٣٨*	٧٨,٨٥%
٥	هل يشارك بعض السباحين في بطولات محليه و دوليه؟	٢٠٠	٣٨,٤٦%	١٢٠	٢٣,٠٨%	٢٠٠	٣٨,٤٦%	٢٤,٦٢*	٦٦,٦٧%
٦	هل يسعى المدرب إلى الإطلاع على جديد في تخصصه؟	٢٦٠	٥٠%	٢٠٠	٣٨,٤٦%	٦٠	١١,٥٤%	١٢١,٥٤*	٧٩,٤٩%
٧	هل يستخدم المدرب الأساليب التكنولوجيه في عرض المهاره؟	١٢٠	٢٣,٠٨%	٢٤٠	٤٦,١٥%	١٦٠	٣٠,٧٧%	٤٣,٠٨*	٦٤,١٠%

*قيمة كا ٢ عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٩) وجود فروق ذات دالة إحصائية بين استجابات عينة البحث لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الرابع (المعرفة والابتكار) لاستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدات السباحه لدي السباحين ، وكانت قيمة كا ٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٢٤,٦٢% : ٢٥٠,٧٧%) وجميعها أكبر من قيم كا الجدولية والتي تساوي ٥,٩٩ وترواحت قيم الأهمية النسبية بين (٦٤,١٠% : ٨٤,٦٢%).

حيث جاءت العبارات رقم (٨ ، ٢ ، ٥ ، ٤) والتي تنص على (هل يتم استخدام أفكار جديده في التدريب؟) ، (هل هناك أساليب حديثه لتقييم مستوى السباح ؟) ، (هل يشارك بعض السباحين في بطولات محليه و دوليه ؟) (هل يستخدم المدرب الأساليب التكنولوجيه في عرض المهاره؟) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية لدى السباحيين .

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات الإيجابية والتي حصلت على استجابته (نعم) وهي أن هناك أساليب حديثة لتقييم السباحين من أساليب تكنولوجياه جديده مثل التصوير خارج وداخل الحمام واستخدام تقنيات التصوير البطيء لرؤية المهارة بشكل صحيح واستخدام أفكار جديده بالتدريب مثل رؤية السباح فيديوهات لنفسه والعمل على تقييم ذاته وكذلك أولياء الأمور يقيم أبناءه وأن يتم عمل مسابقات داخلية وخارجية لتعود السباح على البطولات المحلية والدولية .

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات السلبية والتي حصلت على استجابته (لا) ويرى السباحين أن بعض وحدات السباحة لاتعمل على أن يشارك السباحين في بطولات محليا ودوليه ولا يعملوا على تقيد السباحين في تلك البطولات وأن بعض المدربين لا يستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثه في عرض المهارات مثل عرضها على شاشة عرض لتوضيح اهم الطرق التعليميه والفنيه للمهاره .

وترى الباحثة أنه تأتي موافقة هذه النسبة الكبيرة من السباحين وأولياء الأمور قد يرجع إلى إيمانهم بأهمية معرفه والإبتكار في تأثيرها على المعلومات التي يحصل عليها مدرب السباحه والعاملين بإدارة وحدة حمام السباحه وأنه له علاقة أساسية بشخصية كقدوة وأنه مطلب أساسي وضروري لابد من توافره في جميع العاملين بوحدة حمام السباح من مديرين وإداريين ومدربين والسعي دائماً للاهتمام به وتنمية قيمة المعرفه والمعلومات القيمه والتطوير من نفسه ويتفق ذلك مع دراسة **مصطفى أشرف قرطام** (٢٠٢١) (١٨) ضرورة المتابعة المستمرة ذلك مع المتغيرات سواء المجتمعية أو المعرفي، التركيز على الأنشطة والتدريبات والتطبيقات التي تثير التفكير في المشكلات المحلية التي يعايشها مديري حمامات السباحة، وتطبيق ما يتعلمونه من معارف في حياتهم اليومية ويتفق أيضاً مع دراسة **مصطفى إبراهيم عفيفي** (٢٠٢٠م) (١٩) الاهتمام بالدورات التنقيفية والتدريبية للمدربين والمختصين لاطلاعهم على البحوث النفسية وذلك للتدريب على تعليم المدربين كيفية مواجهة الظروف المحيطة ومواجهتها ، إجراء أبحاث علمية مشابهة لتطوير الجانب النفسي لمدربي السباحة ويتفق أيضاً مع دراسة **أشرف منير صبرى** (٢٠١٩م) (٧) أن القيم والسلوكيات المعرفيه لدى عينة الدراسه الأكثر تأثراً بالتعرض لوسائل الإعلام المختلفه جاءت بالتوالى (حب الإستطلاع ، قيمة تنمية الخيال ، خوض التجارب ، قيمة تقدير الذات ، قيمة تقدير العلم قيمة العقلانيه قيمة الإبداع) وتبين أن القيم والسلوكيات الأقل تأثراً بالتعرض لوسائل الإعلام هي قيمة التخطيط ويتفق أيضاً مع دراسة **علي أبو زرع ، محمود الوديان** (٢٠١٨م) (١٥) أن تتضمن خطط الاتحاد الأردني للسباحة على ندوات تثقيفية وبشكل دوري للسباحين والسباحات والتي تركز على القيم التربوية وأهميتها في تشكيل سلوكهم.

وبذلك تكون الإجابة علي التساؤل الرابع والذي ينص علي :-

ما مستوى قيم المعرفة والإبتكار لدى إدارة وحدة حمام السباحه .

خامساً: عرض ومناقشة المحور الخامس :

جدول (١٠)

دلالة الفروق الإحصائية لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الخامس (القيم الإجتماعيه) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ن = ٥٢٠

م	العبارات	الإستجابات						٢كا	الأهمية النسبية %
		لا		الى حد ما		نعم			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	هل يراعى المدرب الفروق الفردية بين السباحين؟	٢٥٦	٤٩,٢٣%	١٨٠	٣٤,٦٢%	٨٤	١٦,١٥%	*٨٥,٧٢	
٢	هل هناك وسائل اتصال فعالة بين الإدارة والأعضاء؟	٢٧٠	٥١,٩٢%	١٧٠	٣٢,٦٩%	٨٠	١٥,٣٨%	*١٠٤,٢٣	
٣	هل يشكل المدرب فرق عمل متجانسه من السباحين؟	٢٧٦	٥٣,٠٨%	١٥٤	٢٩,٦٢%	٩٠	١٧,٣١%	*١٠٣,٠٣	
٤	هل يرسخ المدرب مبدأ الروح الرياضيه بين السباحين ؟	٢٩٢	٥٦,١٥%	١٦٠	٣٠,٧٧%	٦٨	١٣,٠٨%	*١٤٥,٢٨	
٥	هل المدرب يعمل على الأنصت لحديث الآخرين ومشكلتهم؟	٣٠٠	٥٧,٦٩%	١٢٠	٢٣,٠٨%	١٠٠	١٩,٢٣%	*١٤٠,٠٠	
٦	هل تتبنى وحدة السباحه علاقات جيدة ودائمه مع جميع الأطراف المعنيه ؟	٣٣٦	٦٤,٦٢%	١٤٠	٢٦,٩٢%	٤٤	٨,٤٦%	*٢٥٥,٥٧	
٧	هل تشجع الإدارة على الالتزام بالقيم الإجتماعية والتقاليد المتبعة؟	٢٥٨	٤٩,٦٢%	١٩٠	٣٦,٥٤%	٧٢	١٣,٨٥%	*١٠٢,٢٠	
٨	هل يتحمل الأفراد العاملون المخاطر من أجل المصلحه العامه؟	٣٢٠	٦١,٥٤%	١٦٠	٣٠,٧٧%	٤٠	٧,٦٩%	*٢٢٧,٦٩	
٩	هل يتم التحقيق فى الوقائع التى تشكل مساساً بسمعة وحدة حمام السباحه أو الإخلال بالنظام العام؟	٢٠٠	٣٨,٤٦%	٢٤٠	٤٦,١٥%	٨٠	١٥,٣٨%	*٨٠,٠٠	

*قيمة كا ٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق ذات دالة إحصائية بين إستجابات عينة البحث لآراء العينة الأساسية (السباحين) حول عبارات المحور الخامس (القيم الإجتماعيه) لإستبيان قيم العمل وأخلاقيات الإدارة بوحدهات السباحه لدي السباحين ، وكانت قيمة كا المحسوبة تتراوح ما بين (٨٠,٠٠% : ٢٥٥,٥٧%) وجميعها أكبر من قيم كا الجدولية والتي تساوي ٥,٩٩ وتراوحت قيم الأهمية النسبية بين (٧٤,٣٦% : ٨٥,٣٨%).

حيث جاءت العبارات رقم (٦، ٨، ١، ٩) والتي تنص على (هل تتبنى وحدة السباحه علاقات جيدة ودائمه مع جميع الأطراف المعنيه ؟)، (هل يتحمل الأفراد العاملون المخاطر من أجل المصلحه العامه؟) (هل يراعى المدرب الفروق الفرديه بين السباحين؟) (هل يتم التحقيق فى الوقائع التى تشكل مساساً بسمعة وحدة حمام السباحه أو الإخلال بالنظام العام؟) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية لدى السباحين.

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين على بعض العبارات الإيجابية والتي حصلت على استجابته (نعم) وهي ان السباحين يرى ان العاملين داخل حمام السباحه يتحمل المخاطر والاعباء من أجل مصلحة عمله ، وراى أولياء الأمور أن المدرب يعمل على غرس الروح الرياضيه داخل السباحيين وان المكسب والخساره لابد أن يتقبلها .

ترى الباحثة أنه اتفقا اراء السباحين وأولياء الأمور على بعض العبارات السلبيه والتي حصلت على استجابته (لا) يرى السباحيين ان المدرب لايراعى الفرق الفرديه حيث ان المدرب يعمل على أن تتم المهاره في وقت محدد او تعلم مهارة سريعاً دون النظر إلى أن هناك فروق فرديه بين السباحيين ، ويرى أولياء الأمور ان لا توجد وسائل اتصال فعاله بين الإدارة والأعضاء مثل النظر إلى بعض المشكلات بطريقه سريعه وأن يكون هناك ارقام تليفونات للاتصال في حالة الشكاوى والاسئله .

وتري الباحثة أنه تأتي موافقة هذه النسبة الكبيرة من السباحين وأولياء الأمور قد يرجع إلى إيمانهم بأهمية القيم الاجتماعيه في تأثيرها على أداء مدرب السباحه والعاملين بإدارة وحدة حمام السباحه أنه مطلب أساسي وضروري لابد من توافره في جميع العاملين بوحده حمام السباح من مديرين وإداريين ومدربيين والسعي دائماً للاهتمام به ويتفق ذلك مع دراسة خالد هاشم بيومي (٢٠٢١) (١٢) الاهتمام بتطبيق مقياس المتغيرات الاجتماعيه المقترح للاعبين الاستعانة بالمتخصصين في الجانب النفسي لمدربيين لحل المشكلات النفسية التي يواجهها أثناء التدريب ضرورة توجيه المتخصصين إلى معالجة القيم التربويه من خلال الإرشاد والتوجيه التربوي واتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها إن تفيد المدربين ، يجب التركيز على تهيئة اعداد البرامج التدريبية التي تخدم الإعداد النفسي للاعبين والمدربين ، التعرف على المتغيرات الاجتماعيه وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل القلق ،الاتزان النفسي،الرضا الحركي ، التأكيد على بعد الاهتمام بالآخرين وايلانه أهمية للوصول إلى تفاعل اجتماعي متكامل بأبعاده ، الاهتمام بالإعداد النفسي لمدربين وبما يتلاءم مع حاجاتهم النفسية والاجتماعيه ويتفق أيضاً مع دراسة مصطفى إبراهيم عفيفي(٢٠٢٠م) (١٩) الاهتمام بتطبيق المسؤليه الاجتماعيه لدى مديري السباحة ، استمرار المدرب في حضور جلسات إثارة الدافعيه مع المرشد التربوي، وضرورة الاشتراك مع زملائه المتميزين في الانشطة الثقافيه، توسعة العلاقات الاجتماعيه . ويتفق أيضاً مع دراسة أشرف منير صبرى (٢٠١٩م) (٧) أن القيم والسلوكات الإجماعيه لدى عينة الدراسه الأكثر تأثراً بالتعرض لوسائل الإعلام المختلفه جاءت بالتوالي (قيمة نبذ العنف قيمة الإنتماء ، قيمة ادب الأستماع).

وبذلك تكون الإجابة علي التساؤل الخامس والذي ينص علي :-

ما مستوى القيم الاجتماعيه لدى إدارة وحدة حمام السباحة

الإستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الإستخلاصات:

١. المدربين بوحدة السباحة يتمتعون بقيم أخلاقية جيدة.
٢. الأشرطاطات الصحية وعوامل الامن والسلامه جيده مما يدعم إلتزام وإتتماء العاملين بوحدة السباحة.
٣. مستوى أداء المدربين وأتقانهم لعملهم متوسط.
٤. الابتكار والإبداع لدى السباحين ضعيف.
٥. العلاقات الاجتماعية بين جميع الأطراف ذات الصله بوحدة السباحه جيده.

ثانياً: التوصيات:

١. الاهتمام بتعزيز وتثبيت القيم الأخلاقية الموجودة لدى المدربين والتي أظهرتها نتائج الدراسة وعلى ترجمتها إلى دلالاتها السلوكية عند المنافسة الرياضية .
٢. إمكانية إجراء دراسة حول القيم التربوية التي يعتقد بها السباحين والسباحات وعلاقتها بالإنتاج الرياضي.
٣. الاهتمام بالدورات التثقيفية والتدريبية للمدربين والمختصين لاطلاعهم على البحوث النفسية المرتبطة بالرياضيين .
٤. إجراء أبحاث علمية مشابهة لتطوير الجانب النفسي لمدربي السباحة .

المراجع :

١. إبراهيم حسن إبراهيم شورى : أثر ممارسة بعض الأنشطة الترويحية علي القيم الخلقية لدي ناشئي السباحة ، جامعة بنها ، كلية التربية الرياضية للبنين ، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة رقم المجلد (٢٥) ، (٢٠٢٠م) .
٢. أحمد عيسى اليعقوب : نموذج مقترح لإدارة العلاقات العامة بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت ، (٢٠١٨م) .
٣. اسار فخرى عبداللطيف: أثر الإخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٢٩، القاهرة، سنة(٢٠٠٦ م).
٤. اسامة كامل راتب: تدريب المهارات النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة ، سنة(٢٠٠٤م).
٥. اسامة كامل راتب: تدريب المهارات النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة ، سنة(٢٠٠٤م).
٦. اسماعيل عبدالفتاح: موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، سنة (٢٠٠١م).
٧. أشرف منير صبرى : أثر وسائل الإعلام على القيم والسلوكيات لدى لدى طلاب كلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان ، رسالة دكتوراه ، جامعة حلوان ، (٢٠١٩م).
٨. امين أنور الخولى: الرياضة والمجتمع، عالم المعرفة، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والأدب، الكويت، سنة(١٩٩٦م).
٩. توفيق محمد عبد المحسن : أخلاقيات الأعمال ، دار الفكر العربى ومؤسسة الأهرام ، جامعة الزقازيق ، سنة(٢٠١٩م).
١٠. حاكم أسماء و دولى لخضر : مساهمة أخلاقيات الإدارة فى رفع مستوى الأداء الوظيفى داخل المنظمه مع الإشاره إلى جامعة طاهرى محمد - بشار - مجلة البشائر الإقتصاديه المجلد الثالث العدد (٢) سنة (٢٠١٧م).

١١. **حمد حنيف محمد هلال** : أثر أخلاقيات العمل على تطوير أداء العاملين في المنظمات الحكومية القطرية ، رسالة ماجستير ، كلية الأعمال ، جامعة عمان الأهلية ، الأردن ، (٢٠٢٠م) .
١٢. **خالد هاشم بيومي** : القيم التربوية لدى مدربي السباحة وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية جامعة بنها ، كلية التربية الرياضية للبنين ، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة رقم المجلد (٢٧) ، (٢٠٢١م) .
١٣. **سعود بن مبارك الباردي وآخرون** : قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، دائرة الدراسات والدعم الفني قسم البحوث بوزارة التربية والتعليم ، المركز الوطني للتوجيه المهني ، سلطنة عمان ، (٢٠١٥م) .
١٤. **شلبى محمد السعيد** : قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي في ضوء بعض المتغيرات (٢٠١٧م) .
١٥. **علي أبو زمع، محمود الوديان** : دور ممارسة رياضة السباحة في ترسيخ القيم التربوية لدى السباحين والسباحات في الأردن ، كلية علوم الرياضة، جامعة مؤتة، الأردن. العلوم التربوية، المجلد (٤٥) ، العدد (٤) ، (٢٠١٨) .
١٦. **لويزه دحمان** : تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر ، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة موارد البشرية ، جامعة الجزائر ، الجزائر (٢٠١٢م) .
١٧. **محمد حسن علاوي** : مدخل في علم النفس الرياضي ، ط٥ مركز الكتاب للنشر، القاهرة، (٢٠٠٦م).
١٨. **مصطفى أشرف سليمان عطيه سليمان قرطام** : المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، جامعة بنها ، (٢٠٢١م) .
١٩. **مصطفى إبراهيم عفيفي** : التفكير الاخلاقي و علاقته بالمسئولية الاجتماعية لمدربي السباحة جامعة بنها ، كلية التربية الرياضية للبنين ، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة رقم المجلد (٢٦) ، (٢٠٢٠م).
٢٠. **منار منصور أحمد** : قيم العمل وعلاقتها بالأبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ، دراسته ميدانية ، جامعة المنصورة ، (٢٠١٦م) .

ثانياً: المراجع الأجنبية.

21. **Huff, L., & Kelly, I. (2004)**. Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven– nation study. Organization Science, 14(1), 8190–.
22. **Warr, P. (2008)**. Work values: Some demographic and cultural correlates. Journal of occupational and Organizational Psychology, 81, 751775–.
23. **Eunsang cho (2009)**: work valus and Business ETHICS in kora
ثالثاً: مراجع شبكة المعلومات الدولية.
24. <https://mawdoo3.com>