



مجلة جامعة ذي قار لعلوم التربية البدنية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



اعداد وتطبيق مقياس القيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد في العراق

أ.د. جبار علي جبار
جامعة ذي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.د. ميثاق غازي محمد
جامعة ذي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ABSTRACT

Published online: 20/6/ 2026

The sports field in its various disciplines and fields is witnessing many challenges, as this field needs administrative leaders who are characterized by the ability to optimally organize human and material resources, as well as planning, guidance and control, as ethical leadership is one of the most important factors affecting the success of the work of administrative bodies because it plays an important and fundamental role in guiding and influencing individuals, as it is an important pillar that helps them develop creativity and work to provide an appropriate environment that enables organizations to develop, prosper, and control decision-making and make decisions With impartiality, which achieves the principle of respecting and preserving their dignity, working on their interests, and addressing undesirable behaviors among individuals, which enables them to deal with and solve crises, and thus ethical leadership is a vital necessity, as it works to link institutional success and the values of justice with each other.

يشهد المجال الرياضي في مختلف تخصصاته وميادينه الكثير من التحديات، حيث يحتاج هذا المجال لقيادات إدارية تتسم بالقدرة على التنظيم الأمثل للموارد البشرية والمادية وكذلك التخطيط والتوجيه والرقابة، إذ تُعد القيادة الأخلاقية واحدة من أهم العوامل المؤثرة في نجاح عمل الهيئات الإدارية لأنها تلعب دوراً مهماً وأساسياً في توجيه الأفراد والتأثير عليهم، حيث تعتبر ركيزة مهمة تساعد على تنمية الابداع والعمل على توفير بيئة مناسبة تمكن المنظمات من التطور والازدهار والتحكم في صناعة القرارات واتخاذها بحيادية، مما يحقق مبدأ احترام وحفظ كرامتهم والعمل على مصالحهم ومعالجة السلوكيات غير المرغوب بها عند الأفراد مما يمكنهم من التعامل مع الازمات وحلها، وبذلك تعتبر القيادة الأخلاقية ضرورة حيوية فهي تعمل على ربط النجاح المؤسسي وقيم العدل مع بعضها .

الكلمات المفتاحية :

– القيادة الأخلاقية ، كرة اليد ، الاتحاد

1- التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

يشهد المجال الرياضي في مختلف تخصصاته وميادينه الكثير من التحديات، حيث يحتاج هذا المجال لقيادات إدارية تتسم بالقدرة على التنظيم الأمثل للموارد البشرية والمادية وكذلك التخطيط والتوجيه والرقابة، إذ تعد القيادة الأخلاقية واحدة من أهم العوامل المؤثرة في نجاح عمل الهيئات الإدارية لأنها تلعب دوراً مهماً وأساسياً في توجيه الأفراد والتأثير عليهم، حيث تعتبر ركيزة مهمة تساعدهم على تنمية الابداع والعمل على توفير بيئة مناسبة تمكن المنظمات من التطور والازدهار والتحكم في صناعة القرارات واتخاذها بحيادية، مما يحقق مبدأ احترام وحفظ كرامتهم والعمل على مصالحهم ومعالجة السلوكيات غير المرغوب بها عند الأفراد مما يمكنهم من التعامل مع الازمات وحلها، وبذلك تعتبر القيادة الأخلاقية ضرورة حيوية فهي تعمل على ربط النجاح المؤسسي وقيم العدل مع بعضها .

وتتجلى أهمية البحث في تسليط الضوء على القيادة الأخلاقية في بيئة العمل الرياضي وعلى وجه الخصوص في اتحادات كرة اليد لدى العاملين في هذه اتحادات.

1-2 مشكلة البحث:

تشهد الاتحادات الرياضية ومنها اتحادات لعبة كرة اليد تحديات متزايدة تتعلق بفعالية القيادة والتطور في بيئة العمل حيث برزت الحاجة إلى قيادات تتمتع بالأخلاق المهنية وتعمل على ترسيخ قيم النزاهة والمسؤولية ومهارات التواصل والتخطيط، ومن هنا تتجلى مشكلة البحث في عدم توفر بيانات رقمية موضوعية عن القيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد.

1-3 هدف البحث:

يهدف البحث الى بناء وتطبيق مقياس القيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد في العراق.

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد في العراق.

1-4-2 المجال الزمني: المدة من (10 / 2 / 2026) ولغاية (10 / 5 / 2026).

1-4-3 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الفرعية والاتحاد المركزي لكرة اليد .

1-5-5 تحديد المصطلحات:

1-5-1 القيادة الأخلاقية: هو إظهار السلوك المناسب والقيادي من خلال الالتزام بمجموعة من المعايير التي تظهر في التصرفات والسلوكيات الشخصية والعلاقات بين الأفراد، والترويج لهذا السلوك عند اتباع والمرؤوسين . (سلطان سعيد:2020)

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

1-3 منهج البحث:

اختار الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لكونه أكثر ملاءمة لأهداف البحث وذلك لتوافقه مع طبيعة البحث ولتحقيقه الأهداف المرجوة.

2-3 مجتمع البحث وعيناته:

أشتمل مجتمع البحث على رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد في جميع محافظات العراق والبالغ عددهم (73) عضواً وبحسب كشوفات الاتحاد المركزي لكرة اليد للعام (2025-2026) حيث تم اختيار العينة بالطريقة العمدية بأسلوب الحصر الشامل الذي تمثل ما نسبته (100%) من مجتمع الدراسة المكون من العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد البالغ عددهم (73) فرداً أي يشكلون مجتمع الأصل نفسه والجدول (1) يبين ذلك وكان توزيع العينة كالآتي:

1- عينة التجربة الاستطلاعية وقد شملت (6) ونسبة (8.22%) من مجتمع البحث.

2- عينة الاعداد وقد شملت (40) ونسبة (54.79%) من مجتمع البحث.

3- عينة التطبيق وقد شملت (26) ونسبة (35.62%) من مجتمع البحث. كما مبين في جدول (1).

جدول (1)

يبين توزيع عينة البحث

ت	الاتحاد	عدد الاعضاء	التجربة الاستطلاعية	عينة الاعداد	عينة التطبيق	المستبعدون
1	المركزي	11	-	7	5	لا يوجد
2	بغداد	5	-	5	-	لا يوجد
3	البصرة	3	-	-	3	لا يوجد
4	ذي قار	3	3	-	-	لا يوجد
5	ميسان	3	-	3	-	لا يوجد
6	المتن	3	-	3	-	لا يوجد
7	واسط	3	-	3	-	لا يوجد
8	القادسية	3	3	-	-	لا يوجد
9	بابل	3	-	-	3	لا يوجد
10	النجف	3	-	3	-	لا يوجد
11	كربلاء	3	-	3	-	لا يوجد
12	الانبار	3	-	3	-	لا يوجد
13	ديالى	3	-	3	-	لا يوجد
14	صلاح الدين	3	-	-	3	لا يوجد
15	كركوك	5	-	-	3	2
16	نينوى	3	-	-	3	لا يوجد
17	اربيل	5	-	-	5	لا يوجد
18	سليمانية	3	-	3	-	لا يوجد
19	دهوك	5	-	4	-	1
المجموع		73	6	40	24	1
النسبة المئوية		100%	8.22%	54.79%	32.87%	2.73%

3-3 وسائل جمع معلومات والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث:

3-3-1 وسائل جمع المعلومات والبيانات:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

- استبانة آراء المختصين حول صلاحية فقرات المقاييس(*) .
- الاختبارات والقياس .
- فريق العمل المساعد(**) .

3-3-2 الأدوات والأجهزة:

- جهاز حاسوب نوع (Dell) عدد (1) .
- حاسبة الكترونية يدوية نوع (Casio) عدد (1) .
- فلاش USB نوع (Samsung) عدد (1) لتخزين البيانات .
- قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .

3-4 إجراءات البحث الميدانية:

3-4-1 إجراءات اعداد مقياس القيادة الأخلاقية:

قام الباحثان بإعداد مقياس الذي صممه وبناءه علي عبد الله حسين والذي يتكون من 32 فقرة موزعة على ثلاث ابعاد. (علي عبد الله حسين:2025) ، ولغرض تحقيق ذلك تم اتباع الخطوات المقررة في عملية الاعداد حتى يتمكنان من الحصول على مقياس يتميز بأسس عملية رصينة، وفق الخطوات والاجراءات الاتية:

3-4-2 تحديد مجالات مقياس القيادة الأخلاقية:

بعد الاطلاع على المقياس وتحليل مجالاته تم اعتماد جميع مجالات المقياس مكونه من (3) مجالات بعد عرضها على مجموعة من المختصين في الادارة الرياضية وعلم النفس لرياضي والاختبارات والقياس والبالغ عددهم (13) (*) ، وبعد تحليل الإجابات باستخدام (كا²) حيث تم قبول المجالات التي تكون قيمتها (Sig) معنوية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه الدرجة. كما مبين في الجدول (2) .

جدول (2)

(*) ينظر ملحق (2).

(**) ينظر ملحق (4).

(*) ملحق (1)

يبين مربع كاي ونسبة الخطأ لاتفاق رأي المختصين لإبعاد المقياس

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح	قيمة كا ² المحسوبة	Sig •	الدالة الأحصائية
1	الخصائص الشخصية	12	1	9.308	0.002	معنوي
2	الصفات الإدارية	12	1	9.308	0.002	معنوي
3	العلاقات والتواصل	11	2	6.231	0.013	معنوي

• معنوي عند مستوى دلالة $\geq (0.05)$.

3-4-3 أعداد الصيغة الأولية لمقياس القيادة الأخلاقية:

تمت اعادة صياغة بعض فقرات المقياس بما يتناسب مع عينة البحث.

3-4-5 عرض صيغة مقياس القيادة الأخلاقية بعد التعديل على المختصين:

بعد اعادة إعداد المقياس بصيغته الأولية تم عرض فقرات المقياس على مجموعة من المختصين في الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي و الاختبارات والقياس كما موضح في ملحق (1) , لغرض تقييمها والحكم عليها من حيث صياغتها وصلاحياتها في قياس القيادة الأخلاقية، حيث عمل الباحثان على حساب مربع كاي من أجل التعرف على الفروق بين آراء المختصين حول كل فقرة من فقرات المقياس وقد أسفر تحليل الاحصائي عن قبول كل الفقرات كونها معنوية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,48)، وقد اتفق الخبراء على سلم التقدير الخماسي المقترح (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً)

3-4-6 اعداد تعليمات مقياس القيادة الأخلاقية:

تعد تعليمات المقياس دليل المستجيب الذي يمكن الرجوع إليه "ومن أجل ضمان الاجابات الصحيحة عن طريق وضع التعليمات الخاصة بالمقياس أو كيفية الإجابة عن فقراته" (محجوب:2015) , راعى الباحثان أن تكون تعليمات المقياس سهلة ومفهومة لعينة البحث ، قام الباحثان بوضع التعليمات الخاصة بالإجابة عن فقرات المقياس وتضمنت:

1. اختيار بديل واحد لكل فقرة من فقرات المقياس.
2. قبل الإجابة قراءة فقرات المقياس بدقة ليتضح مفهومها جيداً.

3. يجب الإجابة على جميع فقرات المقياس وعدم ترك فقرة دون إجابة حتى لا تهمل الاستمارة.

4. الحفاظ على سرية المعلومات التي تقدمها المجيب.

5. أن المعلومات التي يقدمها المجيب لأغراض البحث العلمي فقط.

3-4-7 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية:

قبل البدء في التجربة الاستطلاعية عرض الباحث مقياس القيادة الأخلاقية على خبير في اللغة العربية^(*)، لإبداء ملاحظاته اللغوية على فقرات المقياس من أجل أن تكون الفقرات سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية، حيث تم أخذ بالتعديلات والملاحظات التي أبدتها الخبير.

3-4-8 التجربة الاستطلاعية لمقياس القيادة الأخلاقية المعدل:

اجريت التجربة الاستطلاعية بتاريخ 12-14/3/2026، وقد تم اختيار (6) أعضاء من اتحادي ذي قار و القادسية لقربهما الجغرافي من سكن الباحثين ولسهولة التواصل معهم . تم تطبيق التجربة الاستطلاعية على العينة وكان الغرض منها :

1. التعرف على مدى وضوح الفقرات واسلوب صياغتها.

2. الصعوبات التي قد تواجه عينة البناء والتطبيق.

3. المعوقات والمشكلات التي قد تواجه الباحث والفريق المساعد^(**).

4. الزمن الكلي المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس.

وقد تبين أن العبارات كانت سهلة الفهم ومناسبة لأفراد العينة، ومتوسط الوقت المطلوب للإجابة عن فقرات المقياس يتراوح (25 – 30) دقيقة.

3-4-9 إجراءات تطبيق مقياس القيادة الأخلاقية المعدل على عينة الاعداد:

وزع المقياس على عينة الاعداد البالغ عددها (40) عضواً المتمثلة برؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية في الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد ، في المدة من (20 / 3 / 2026 ولغاية 4 / 4 / 2026)، وبعد جمع الاستمارات وتدقيقها تم التأكد من أن جميع الفقرات قد تمت الإجابة عليها.

(*) المتخصص اللغوي: أ. د مها هلال محمد، قسم اللغة العربية، كلية التربية للبنات، جامعة الشطرة.

(**) ملحق(4)

3-4-10 أسلوب تصحيح فقرات المقياس:

لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة والتي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها, ومن خلال ذلك فأن فقرات مقياس القيادة الأخلاقية قد صيغت بالاتجاه الإيجابي فقد أعطي الوزن للفقرات كما في جدول (8).

الجدول (4)

يبين بدائل الإجابة ومفتاح التصحيح لمقياس القيادة الأخلاقية

بدائل الإجابة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الدرجة	5	4	3	2	1

3-4-11 التحليل الاحصائي لفقرات مقياس القيادة الأخلاقية المعدل:

يهدف هذا الاجراء إلى الكشف عن القدرة التمييزية للفقرات وايضاً الاتساق الداخلي للمقياس.

3-11-1-1 القدرة التمييزية لفقرات المقياس:

توضح القدرة التمييزية هي مدى القدرة على التميز والتفريق بين الأفراد الذين يحصلون على مستويات أو درجات مختلفة في المقياس نفسه (حيدر عبد الرضا: 2014), ومن خلال التحليل الاحصائي لنتائج عينة البناء تم حساب القدرة التمييزية من خلال الخطوات الآتية:

1. فرز الدرجات الكلية التي حصل عليها المجيبون بعد تصحيح المقياس تنازلياً.
2. اختيار نسبة (50%) مجموعة عليا, ونسبة (50%) مجموعة دنيا, وبذلك تم تحديد (20) استمارة للمجموعة العليا ومثلها للمجموعة الدنيا.
3. حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس, والبالغ عددها (52) فقرة بواسطة برنامج (IBM SPSS23), حيث أسفر التحليل الاحصائي عن استبعاد (7) فقرات وكما مبين في جدول (9).

جدول (5)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في

حساب القدرة التمييزية لمقياس القيادة الأخلاقية

تسلسل الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قيمة (sig.)	الدلالة الاحصائية
	ع	س	ع	س			

مميزة	0.000	5.941	0.48	4.35	0.00	5.00	1
مميزة	0.000	10.822	0.60	3.55	0.00	5.00	2
مميزة	0.000	5.611	0.78	3.25	0.51	4.55	3
مميزة	0.000	5.738	0.50	4.40	0.00	5.00	4
مميزة	0.002	3.327	0.60	4.55	0.00	5.00	5
مميزة	0.036	2.179	0.41	4.80	0.00	5.00	6
مميزة	0.000	10.461	0.44	3.10	0.48	4.65	7
مميزة	0.000	7.623	0.96	3.20	0.48	4.65	9
مميزة	0.000	4.273	1.09	3.95	0.00	5.00	10
مميزة	0.000	7.025	0.60	4.05	0.00	5.00	11
مميزة	0.006	2.912	0.68	4.55	0.00	5.00	13
مميزة	0.000	5.792	0.61	4.20	0.00	5.00	14
مميزة	0.000	4.010	0.87	4.20	0.00	5.00	15
مميزة	0.000	6.096	0.55	4.25	0.00	5.00	16
مميزة	0.000	12.333	0.30	3.91	0.22	4.95	17
مميزة	0.001	3.683	0.60	4.50	0.00	5.00	18
مميزة	0.000	4.491	0.59	4.41	0.00	5.00	19
مميزة	0.000	5.106	0.78	4.11	0.00	5.00	20
مميزة	0.000	4.291	0.83	4.20	0.00	5.00	21
مميزة	0.000	7.286	0.55	4.10	0.00	5.00	22
مميزة	0.000	8.434	0.58	3.65	0.30	4.91	23
مميزة	0.000	6.752	0.73	3.70	0.30	4.90	24
مميزة	0.000	8.904	0.55	3.90	0.00	5.00	25
مميزة	0.000	10.258	0.52	3.82	0.00	5.00	26

27	4.95	0.22	3.80	0.41	11.004	0.000	مميزة
28	5.00	0.00	4.03	0.45	9.747	0.000	مميزة
29	5.00	0.00	4.21	0.89	4.010	0.000	مميزة
30	4.55	0.50	3.35	0.48	7.589	0.000	مميزة
31	4.75	0.43	3.60	0.50	7.667	0.000	مميزة
32	4.70	0.47	3.50	0.67	6.438	0.000	مميزة

• معنوي عند مستوى دلالة $\geq (0.05)$

يبين الجدول (5) ان جميع الفقرات لها قدرة تمييزية مقبولة.

3-11-2 معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس:

"يستعمل معامل الاتساق الداخلي لمعرفة مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة المقاسة وتستخدم

هذه الطريقة لتمييزها كالاتي :

- تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته إذ تقيس كل فقرة الصفة التي يقيسها المقياس كله.
- القوة التمييزية للفقرة تكون متشابهة لقدرة المقياس التمييزية.
- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس. (عامر سعيد:2016)

حيث تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه، وكذلك درجة كل فقرة بدرجة الكلية للمقياس والجدول (11) يبين هذا

جدول (6)

يبين قيم معامل الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد وبين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد	قيمة sig	الدالة الاحصائية	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	قيمة sig	الدالة الاحصائية
2	0.582**	0.001	دالة	0.370*	0.021	دالة
8	0.596**	0.011	دالة	0.521**	0.001	دالة
9	0.589**	0.000	دالة	0.560**	0.000	دالة
10	0.397*	0.011	دالة	0.349*	0.027	دالة
12	0.455**	0.001	دالة	0.492**	0.001	دالة

دالة	0.003	0.449**	دالة	0.019	0.399*	13
دالة	0.002	0.469**	دالة	0.000	0.621**	15
دالة	0.001	0.519**	دالة	0.001	0.484**	16
دالة	0.000	0.575**	دالة	0.000	0.691**	18
دالة	0.008	0.423**	دالة	0.000	0.565**	20
دالة	0.031	0.354*	دالة	0.003	0.466**	21
دالة	0.010	0.433*	دالة	0.000	0.576**	22
دالة	0.037	0.334*	دالة	0.001	0.565**	23
دالة	0.045	0.388*	دالة	0.000	0.693**	24
دالة	0.000	0.592**	دالة	0.008	0.432**	25
دالة	0.001	0.474**	دالة	0.007	0.421**	26
دالة	0.011	0.389*	دالة	0.003	0.546**	27
دالة	0.000	0.711**	دالة	0.000	0.695**	28
دالة	0.000	0.692**	دالة	0.000	0.667**	29
دالة	0.037	0.334*	دالة	0.001	0.563**	30
دالة	0.000	0.582**	دالة	0.008	0.436**	31
دالة	0.008	0.433**	دالة	0.000	0.575**	32

** العلامة تدل على أن الارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01

* العلامة تدل على أن الارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول (6) ان جميع الفقرات متسقة.

3-4-1-12 الاسس العلمية لمقياس القيادة الأخلاقية المعدل:

أولاً- صدق المقياس: يعد من الخصائص الأساسية للمقياس، " إذ يشير الى قدرته على وصف ما وضعت من أجل قياسه فالصدق يتعلق بالهدف الذي بني المقياس على أساسه " (وهيب:2010) حيث اعتمد الباحث نوعين من الصدق للمقياس القيادة الأخلاقية هما:

1. **الصدق الظاهري :** تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض الباحثان المقياس على مجموعة من المختصين في مجال علم النفس الرياضي والاختبارات والمقياس والإدارة والتنظيم لتحديد صلاحية فقرات المقياس بعد تعديلها.

2. **صدق البناء :** "هذا النوع من الصدق يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبياً لذلك يعد من أكثر أنواع الصدق تعقيداً". (الزوبعي:1981)

كما "ويعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه ، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشر على هذا النوع من الصدق". (الزوبعي:1981)

حيث قام الباحثان بالتحقق من صحة هذا الصدق من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وذلك عن طريق إيجاد القوة التمييزية بواسطة المجموعتين الطرفيتين، و معامل الاتساق لفقرات المقياس، والاعتماد عليها لإبقاء الفقرات ذات التميز العالي والمقبول، كما في الجدولين (5) و(6).

ثانياً- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية (الفردية والزوجي) لغرض حساب الثبات، بحيث تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين حسب تسلسل الفقرات الفردية والزوجي وتم بعدها استخراج معامل الارتباط بطريقة بيرسون، حيث بلغ معامل الارتباط بين نصف المقياس (0,985) وهذا القيمة تعبر عن معامل الارتباط نصف المقياس ولحصول على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة سبيرمان - براون وهي (باهي:1999):

$$\text{معادلة سبيرمان - براون} = 2 \times \text{معامل الارتباط} / 1 + \text{معامل الارتباط}$$

وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات يساوي (0,992) ويعد هذا مؤشراً لثبات المقياس وجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7)

يبين قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس القيادة الأخلاقية المعدل

قيمة معامل الثبات لكل المقياس	قيمة (R) المحسوبة لنصف المقياس	الفقرات الزوجية		الفقرات الفردية	
		±ع	س	±ع	س
0,992	0,985**	8,11	58,27	8,11	57,76

** العلامة تدل على أن الارتباط معنوي عند مستوى دلالة (0.01)

ثالثاً - الموضوعية:

تتم الإجابة على مقياس القيادة الأخلاقية وفق سلم التقدير الخماسي ذو الاوزان الثابتة والمحددة وبذلك يتحقق شرط الموضوعية. وبذلك اصبح مقياس القيادة الأخلاقية بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق كما مبين في ملحق (3) وهو متكون من (32) فقرة وتراوحت درجات الإجابة على المقياس بين (32-160) درجة. وبعد الانتهاء من إجراءات بناء مقياس القيادة الأخلاقية بالصيغة النهائية اصبح عدد فقرات المقياس 32 فقرة.

3-5 معامل الالتواء:

لغرض التعرف على مدى قرب او بعد إجابات عينة البناء عن التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب معامل الالتواء وكانت النتائج كما في الجدول (9).

جدول (9)

يبين بعض المؤشرات الإحصائية لعينة الاعداد على مقياس القيادة الاخلاقية المعدل

المقياس	س	$\pm$ ع	الوسيط	معامل الالتواء	الخطأ المعياري
القيادة الأخلاقية	141.95	11.271	236.00	- 0.572	0.372

وبين الجدول (9) أن قيمة معامل الالتواء لمقياس القيادة الأخلاقية المعدل كانت ضمن الحدود الطبيعية للالتواء، حيث أن معامل الالتواء في التوزيع النموذجي يساوي صفراً ويزداد تفرطح كلما اقتربت قيمته بين (+3) أو (-3) أو تجاوزها (وديع:1996). وهذا يدل على أن العينة قد توزعت توزيعاً قريباً من التوزيع الطبيعي.

3-6 الدرجات المعيارية للمقياس:

الدرجات المعيارية "هي الدرجات التي يعبر فيها عن درجة كل فرد على أساس عدد وحدات الانحراف المعياري لدرجته عن المتوسط" (iraqacad)، وللحصول على الدرجات المعيارية، قام الباحثان باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) لتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية حيث تم تطبيق المعادلات الآتية :

الدرجة المعيارية (الدرجة الخام - الوسط الحسابي مقسومة على الانحراف المعياري) أما الدرجة المعدلة (الدرجة الخام $\times 10 + 50$).

3-7 المستويات المعيارية للمقاييس:

اختار الباحثان أن تكون هنالك خمسة مستويات للمقياس وتقسم الدرجات المعيارية الى (5) مستويات والدرجات المعيارية المعدلة تتكون من (12) درجة وكما مبين في الجدول (10) .

جدول (10)

يبين الدرجات المعيارية والمعدلة والدرجات الخام ومستويات مقياس القيادة الأخلاقية المعدل

المستويات	الدرجات الخام	الدرجة t	الدرجة Z	التكرار	النسبة
جيد جداً	160 - 136	65- فاكثر	أكثر من 1.5+	7	17.5%
جيد	135-112	65 - 55	0.5 إلى 1.5+	18	45%
متوسط	111-80	55 - 45	0.5- إلى 0.5+	10	25%
منخفض	79 - 64	45 - 35	0.5- إلى 1.5-	5	12.5%
منخفض جداً	60 - 32	أقل من 35	أقل من 1.5-	0	0%

3-8 تجربة البحث الرئيسية:

تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغ عددها (24) عضواً المتمثلة برؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية في الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد بتاريخ (7 / 4 / 2026 ولغاية 18 / 4 / 2026) وبعد جمع الاستثمارات تم التأكد من أن جميع الاستثمارات قد أُجيب عليها.

3-9 الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث:

قام الباحثان باستخدام برنامج (Excel) لغرض تنزيل البيانات وتبسيطها، والحقيبة الإحصائية (IBM

SPSS 23) لاستخراج الوسائل الآتية :

1. النسبة المئوية .

2. مربع كاي

3. الوسط الحسابي.
4. الانحراف المعياري.
5. معامل الارتباط البسيط.
6. معامل سبيرمان - براون (للتجزئة النصفية).
7. (t- Test) للعينات المستقلة .
8. معامل الالتواء.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها :

1-4 عرض نتائج مقياس القيادة الأخلاقية وتحليلها ومناقشتها:

جدول(11)

مصفوفة البيانات الأولية لمقياس القيادة الأخلاقية المعدل

المقياس ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	معامل الالتواء	قيمة (t) المحسوبة	sig
الخصائص الشخصية	8	33.11	3.190	24	-0.159	13.646	0.000
الصفات الإدارية	12	53.96	3.303	36	-0.900	27.720	0.000
العلاقات والتواصل	12	52.49	4.402	36	-0.836	18.046	0.000
المقياس ككل	32	140.56	10.895	96	-0.090	26.112	0.000

يبين الجدول (11) درجات مقياس القيادة الأخلاقية المعدل لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد، إذ بلغ مجال (الخصائص الشخصية) بمتوسط حسابي (33.11) وانحراف معياري (3.190) ومعامل الالتواء بلغ (-0.159) وهذا القيمة تقع ضمن الحدود الطبيعية للالتواء (-3) و(3+) مما يدل على أن درجات العينة قد توزعت توزيعاً اعتيادياً على مجال، وعند

مقارنة متوسط درجات عينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (24) درجة يتبين أن المتوسط الدرجات اعلى من متوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بالخصائص الشخصية ، ولغرض تقييم الفروق الإحصائية تم استعمال اختبار (t لعينة واحدة) اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (13.646) وبلغ مجال (الصفات الإدارية) متوسط حسابي (53.96) وانحراف معياري (3.303) ومعامل الالتواء بلغ (-0.900) وهذه القيمة تقع ضمن الحدود الطبيعية للالتواء ، مما يدل على أن درجات العينة قد توزعت توزيعاً اعتيادياً على مجال ، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (36) درجة يتبين أن المتوسط الدرجات اعلى من متوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني أن العينة تتمتع بالصفات الإدارية ولغرض تقييم الفروق الإحصائية تم استعمال اختبار (t لعينة واحدة) اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (27.720).

و بلغ مجال (العلاقات والتواصل) بمتوسط حسابي (52.49) وانحراف معياري (4.402) ومعامل الالتواء بلغ (-0.836) وهذا القيمة تقع ضمن الحدود الطبيعية للالتواء مما يدل على أن درجات العينة قد توزعت توزيعاً اعتيادياً على مجال ، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (36) درجة يتبين أن المتوسط الدرجات اعلى من متوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني أن العينة تتمتع بالعلاقات والتواصل ولغرض تقييم الفروق الإحصائية تم استعمال اختبار (t لعينة واحدة) اذ بلغت قيمة (t) (18.046) المحسوبة.

ومن الجدول نفسه نلاحظ ان مقياس القيادة الأخلاقية المعدل بلغ متوسطه الحسابي (140.56) والانحراف معياري (10.895) ، وبلغ معامل الالتواء (-0.090) وهذا القيمة تقع ضمن الحدود الطبيعية للالتواء (-3) و (+3) مما يدل على أن درجات افراد عينة البحث قد توزعت توزيعاً يقترب من التوزيع الطبيعي ، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (96) درجة يتبين أن المتوسط الدرجات اعلى من متوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بالقيادة الأخلاقية ولغرض تقييم الفروق الإحصائية تم استعمال اختبار (t لعينة واحدة) اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (26.112) عند مستوى دلالة (0.00).

4-1-1 عرض نتائج مستويات مقياس القيادة الأخلاقية المعدل وتحليلها ومناقشتها :

جدول (12)

يبين مستويات عينة التطبيق على مقياس القيادة الأخلاقية المعدل

النسبة	التكرار	الدرجات الخام	المستويات
8.33%	2	160-136	جيد جداً
50%	12	135-112	جيد
37.5%	9	111-80	متوسط
4.16%	1	79-64	منخفض
0%	0	60-32	منخفض جداً

يبين الجدول (12) أن العاملين في الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد الذين بلغوا المستوى جيد جداً عددهم (2) عضواً والمستوى جيد (12) عضواً والمستوى متوسط (9) والمستوى منخفض عضواً واحداً والمستوى منخفض جداً (0) عضواً .

ويعزو الباحثان تلك النتائج الى طبيعة العمل ضمن هذا الاتحادات الرياضية تتطلب ممارسات قيادية قائمة على الشفافية والاحترام المتبادل مما يدفع أعضاء الاتحادات الى تبني نمط قيادي أخلاقي يعزز الثقة والتعاون داخل الاتحاد، حيث أن لعبة كرة اليد من الألعاب الفرقية والنجاح فيها يتطلب التعاون والعمل الجماعي ، ويجب على القادة أن يتحلوا بقدر عالي من الصفات الأخلاقية من النزاهة والاحترام والعدالة والتواصل بين الأفراد من اجل الاستمرارية في العمل الجماعي وهذا ما قد يعزز القيادة الأخلاقية لدى الأعضاء "ويشير Shin et al:2015 الى أن العلاقات المبنية على الاحترام والثقة المتبادلة تهيئ بيئة إيجابية تشجع على الالتزام بالقيم الأخلاقية ، وكما أن التواصل الواضح المفتوح يعد أداة رئيسية في نقل المبادئ وتوضيح الأهداف المشتركة وتعزيز ثقافة النزاهة والعدالة، وتشير الادبيات الى أن القادة الأخلاقيين يستخدمون مهارات التواصل لتقديم نموذج يحتذى به مما يعزز من مصداقيتهم " (shin:2015) .

حيث أن أبرز الصفات التي يجب أن يتحلى بها عضو الاتحاد هي النزاهة وشفافية العمل لأن التعامل مع الموارد والقرارات الحساسة يتطلب شخصاً موثقاً يحترم القوانين ويضع المصلحة العامة فوق المصلحة الشخصية. ويرى الباحثان أيضاً التأثير الاعلامي على الانجازات الرياضية والعمل الرياضي عموماً الذي يجعل العاملين في هذا المجال في تحدي دائم لاثبات الوجود ولتحقيق افضل النتائج التي ترضي جمهور اللعبة. "

اذ يشير الخميس 2013 طالما أن القائد الإداري من الدعائم الأساسية للمنظمة، فإن هذا يتطلب الاهتمام بالجانب الأخلاقي لديه، الذي بدوره تصبح المنظمة بلا معنى وبلا قيمة، فالجانب الأخلاقي من أهم جوانب شخصية القائد، وعليه تقوم أخلاقيات المهنة التي هي عبارة عن مجموعة من القواعد والأسس التي ينبغي أن يتمسك بها القائد ويعمل بمقتضاها وبذلك يكون ناجحاً في تعامله مع العاملين في المنظمة ومجتمعه، وناجحاً في مهنته لأنها تمكن من اكتساب ثقة العاملين وزملائه في العمل (منتهى: 2013). وهذا ينطلق أساساً من مفهوم القيادة الأخلاقية "التي تعني مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوكيات الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بما هو صحيح أو خاطئ" (Daft: 2015).

يذكر (علي عبد الله: 2025) أن العاملين في الاتحادات يمتلكون صفات إدارية جيدة وذلك لأن اختيار الأعضاء العاملين في اتحادات اللعبة لا يتم عشوائياً بناءً على خلفياتهم الرياضية والإدارية وامتلاكهم لسمعة جيدة ومصداقية والمقبولية في الوسط الرياضي، وإيضاً الاتحادات الرياضة تخضع للرقابة والمتابعة من قبل اللجنة الأولمبية العراقية. فقد حظي موضوع القيادة الأخلاقية باهتمام كثير من الباحثين باعتباره أحد عوامل نجاح المنظمات، وذلك نتيجة التقدم في الثورة المعلوماتية والتقنية والتطور السريع في جميع مجالات الحياة وخاصة المجال الرياضي؛ فالمنظمات اليوم بحاجة إلى نهج أو أسلوب جديد من أساليب القيادة يتماشى مع النمو المعرفي للمجتمعات والعاملين في المنظمات، فموضوع القيادة الأخلاقية يعد واحداً من أهم عناصر السلوك الإنساني، حيث يعتبر ركيزة مهمة تساعد من خلالها على تنمية الإبداع لدى العاملين في المنظمات، فتعمل القيادة الأخلاقية على توفير البيئة المناسبة للابتكار والإبداع، وتساهم في تقدم المنظمات وازدهارها، فتطور المنظمات يحتاج لوجود قادة يمتلكون الإمكانيات والكفاءات الإدارية وتأدية أدوارهم على أكمل وجه وتلبية الاحتياجات الإدارية والفنية لكل من العاملين والمستفيدين من خدمات المنظمة (عوض الله: 2023).

الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها توصل الباحث إلى ما يأتي:

1. قدرة مقياس القيادة الأخلاقية على قياس ما وضع من أجله لدى العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد في العراق.

2. يتمتع رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية في الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد في العراق بدرجات جيدة في القيادة الأخلاقية.

5-2 التوصيات:

يوصي الباحث بما يأتي:

1. الاستفادة من المقياس الذي اعده الباحثان للقيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد في العراق (رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية).
2. امكانية استخدام المقياس المعد في الارشاد الإداري لتنمية القيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة الكرة الطائرة.
3. اهمية اقامة ورش و محاضرات نوعية من قبل مختصين في علم الإدارة من شأنها رفع مستوى القيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة الكرة الطائرة في العراق (رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية)
4. اجراء دراسات مشابهة على عينات اخرى من الاتحادات الرياضية التابعة للجنة الأولمبية العراقية.

1 - المصادر والمراجع العربية:

- ❖ حيدر عبد الرضا الخفاجي: الدليل التطبيقي في كتاب البحوث النفسية والتربوية، ط1، النجف الاشرف، مكتبة الكلمة الطيبة ، 2014.
- ❖ سيف احمد عوض الله: أثر القيادة الأخلاقية على السمعة التنظيمية للبلديات الكبرى في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة البيت، قسم إدارة الأعمال والإدارة العامة.
- ❖ عامر سعيد الخيكاني وأيمن هاني الجبوري: الاستخدامات العلمية لاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، العراق، النجف الاشرف، دار الضياء للنشر والطباعة، 2016.
- ❖ عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، مطبعة جامعة الموصل ، 1981.
- ❖ علي علي عبد الله حسين: التنبؤ بالقيادة الأخلاقية بدلالة التمكين الإداري والمرونة المعرفية لدى العاملين في اتحادات لعبة الكرة الطائرة، رسالة ماجستير، جامعة ذي قار، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2025.
- ❖ محبوب إبراهيم ياسين: الاختبارات والمقاييس في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة، ط1 ، بغداد، 2015.

- ❖ منتهى أبراهيم احمد الخميس: درجة التزام مدري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم و رسالة ماجستير, جامعة شرق الأوسط , عمان , الأردن, 2013.
- ❖ مصطفى باهي: المعاملات العملية – بين النظرية والتطبيق، ط1, القاهرة، مركز الكتاب للنشر, 1999.
- ❖ وديع ياسين التكريتي وحسن العبيدي: التطبيقات الإحصائية في بحوث التربية الرياضية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل, 1996.
- ❖ وهيب مجيد الكبيسي: القياس النفسي بين النظري والتطبيق، ط1, لبنان، بيروت، العالمية المتحدة, 2010.

2 – المصادر والمراجع الأجنبية:

- ❖ Daft, R; "Organization Theory and Design", USA: South– Western Cengage Learning, 2004.
- ❖ Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. Top management ethical leadership and firm performance: of ethical and procedural justice climate. Journal of Business Ethics , Mediating role 2015.

الملحقات

ملحق (1)

قائمة بأسماء المختصين الذين عرضت عليهم فقرات المقياس بعد تعديلها

ت	أسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	د. محسن علي موسى	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة ذي قار
2	د. خالد اسود لايخ	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى
3	د. رائد محمد مشنت	أستاذ	الاختبارات والقياس	جامعة البصرة
4	د. عبد العباس عبد الرزاق	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة ذي قار
5	د. رأفت عبد الهادي كاظم	أستاذ	علم النفس الرياضي	جامعة القادسية
6	د. سلام حنتوش رشيد	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية
7	د. باسم سامي شهيد	أستاذ	الإدارة الرياضية	جامعة ذي قار
8	د. نجم ربح نجم	أستاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة واسط

9	د. مروان عبد الطيف عبد الجبار	أستاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة الانبار
10	د. ميثم جبار مطر	أستاذ مساعد	الإدارة والتنظيم	جامعة ميسان
11	د. وئام عامر عبدالله	أستاذ مساعد	الاختبارات والقياس	جامعة كركوك
12	د. سعاد خيرى كاظم	أستاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة بابل
13	د. حسين قاسم	أستاذ مساعد	الاختبارات والقياس	جامعة ذي قار

ملحق (2)

المقياس الاصلي للقيادة الأخلاقية

بناه علي عبد الله 2026

ت	فقرات المقياس	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبداً
1	أقبل النقد برحابة صدر من الهيئات الإدارية باتحاد كرة الطائرة.					
2	أثق فيمن يعمل معي في اتحاد كرة الطائرة.					
3	أقدم مصلحة العمل على المصالح الشخصية					
4	أتحلى بالصبر في إنجاز المهام الموكلة لي من قبل اتحاد كرة الطائرة.					
5	أحرص على تطوير العلاقات مع الأعضاء والهيئات الإدارية.					
6	لا اتحيز لاحد دون آخر واتعامل مع الاتحادات الأخرى بحيادية.					
7	أخطط لأعمالي مسبقاً.					
8	أتمتع بالنزاهة والشفافية في جميع أفعالي وقراراتي.					
9	أشجع العاملين معي في الاتحاد على الأبداع.					
10	النزم بتحقيق أهداف العمل والرؤية المستقبلية للاتحاد.					

					أعمل على استثمار الموارد المالية والبشرية بشكل جيد.	11
					توزيع مهام العمل بعدالة وحسب كفاءة أعضاء الاتحاد.	12
					أستفيد من آراء الآخرين لتطوير ذاتي بما يخدم مصالح الاتحاد واللعبة.	13
					أقدر آراء العاملين وأفكارهم وأستثمرها لصالح العمل في الاتحاد.	14
					أحرص أن أكون عادلاً في إعطاء الفرص للعاملين معي.	15
					أحرص على اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة لمعالجة المواقف.	16
					أنا على دراية تامة بالنقد والتطور الذي يخص عمل اتحادات كرة الطائرة.	17
					أشرك جميع أعضاء الاتحاد في التخطيط وصناعة القرارات الخاصة بالاتحاد للنهوض بواقع اللعبة.	18
					التزم بمعايير واضحة عند تقييم العاملين في الاتحاد.	19
					أحفز دائماً العاملين معي من أجل تحقيق أحسن الاداء.	20
					أحرص على بناء علاقات إيجابية مع أعضاء الاتحاد.	21
					أتسامح مع من يخطئ بحقي.	22
					أبادر لحل المشكلات التي قد يتعرض لها أعضاء الاتحاد.	23
					أشارك أعضاء الاتحاد في مناسباتهم الاجتماعية.	24
					علاقتي مع زملائي في الاتحاد صادقة وأدودة.	25
					أحترم مشاعر العاملين معي في الاتحاد.	26
					أنصت جيداً إلى آراء العاملين معي في الاتحاد.	27
					أحرص على الشفافية والوضوح في علاقاتي مع زملائي في الاتحاد.	28
					أعمل على توفير البيئة المناسبة للتواصل.	29
					أقدر ظروف العاملين معي في الاتحاد ومراعاة احتياجاتهم.	30
					أبادر إلى حل المشكلات بين العاملين معي وأسعى إلى تعزيز الألفة بينهم.	31
					أقدر كثيراً جهود العاملين معي في الاتحاد.	32

ملحق (3)

المقياس المعدل للقيادة الأخلاقية

جامعة ذي قار
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

السيد..... المحترم

تحية طيبة....

يقوم الباحثان بإجراء بحث(اعداد وتطبيق مقياس القيادة الأخلاقية لدى العاملين في اتحادات لعبة كرة اليد), ونظراً لكونكم من المعنيين بهذه الدراسة, لذا يرجى قراءة فقرات المقياس بدقة والاجابة بكل صدق وموضوعية والتأشير بعلامة (✓) أمام الفقرة التي توافق رأيك.

ملاحظة:

- ❑ لا توجد اجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما هي تعبير عن رأيك.
- ❑ لا تترك اي عبارة دون اجابة.
- ❑ المعلومات التي تقدمها لأغراض البحث العلمي فقط لذلك لا حاجة لذكر الاسم.

شاكرين تعاونكم خدمة للحركة الرياضية والعلمية في بلدنا العزيز.

المحافظة:

الصفة الإدارية:

الباحثان

ا.د.ميثاق غانزي

ا.د.جبار علي

ت	فقرات المقياس	دائماً	غالباً	أحياناً	نrare	أبداً
1	أقبل النقد برحابة صدر من الهيئات الإدارية باتحاد كرة اليد.					
2	أثق فيمن يعمل معي في اتحاد كرة اليد.					

					أقدم مصلحة العمل على المصالح الشخصية بما يخدم لعبة كرة اليد	3
					أتحلى بالصبر في إنجاز المهام الموكلة لي من قبل اتحاد كرة اليد.	4
					أحرص على تطوير العلاقات مع الأعضاء والهيئات الإدارية.	5
					لا اتحيز لاحد دون آخر واتعامل مع الاتحادات الأخرى بحيادية.	6
					أخطط لأعمال الاتحاد مسبقاً.	7
					أتمتع بالنزاهة والشفافية في جميع أفعالي وقراراتي التي تخص الاتحاد.	8
					أشجع العاملين معي في الاتحاد على الأبداع.	9
					التزم بتحقيق أهداف العمل والرؤية المستقبلية للاتحاد.	10
					أعمل على استثمار الموارد المالية والبشرية بشكل جيد.	11
					توزيع مهام العمل بعدالة وحسب كفاءة أعضاء الاتحاد.	12
					أستفيد من آراء الآخرين لتطوير ذاتي بما يخدم مصالح الاتحاد واللعبة.	13
					أقدر آراء العاملين وأفكارهم وأستثمرها لصالح العمل في الاتحاد.	14
					أحرص أن أكون عادلاً في اعطاء الفرص للعاملين معي.	15
					أحرص على اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة لمعالجة المواقف المختلفة.	16
					أنا على دراية تامة بالتقدم والتطور الذي يخص عمل اتحادات كرة اليد.	17
					أشرك جميع أعضاء الاتحاد في التخطيط وصناعة القرارات الخاصة بالاتحاد للنهوض بواقع اللعبة.	18
					التزم بمعايير واضحة عند تقييم العاملين في الاتحاد.	19
					أحفز دائماً العاملين معي من أجل تحقيق أحسن الاداء.	20
					أحرص على بناء علاقات إيجابية مع أعضاء الاتحاد.	21
					أتسامح مع من يخطئ بحقي.	22
					أبادر لحل المشكلات التي قد يتعرض لها أعضاء الاتحاد.	23
					أشارك أعضاء الاتحاد في مناسباتهم الاجتماعية.	24
					علاقتي مع زملائي في الاتحاد صادقة وأودودة.	25

					أحترم مشاعر العاملين معي في الاتحاد.	26
					أنصت جيداً إلى آراء العاملين معي في الاتحاد.	27
					أحرص على الشفافية والوضوح في علاقاتي مع زملائي في اتحاد كرة اليد.	28
					أعمل على توفير البيئة المناسبة للتواصل .	29
					أقدر ظروف العاملين معي في الاتحاد ومراعاة احتياجاتهم.	30
					أبادر إلى حل المشكلات بين العاملين معي وأسعى إلى تعزيز الألفة بينهم.	31
					أقدر كثيراً جهود العاملين معي في اتحاد كرة اليد.	32

ملحق(4)

قائمة بأسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم واللقب العلمي	مكان العمل
1	م. بهاء اذياب	جامعة ذي قار/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	م. وسام اذياب	مديرية تربية ذي قار
3	م.م. قاسم غالي	مديرية تربية ذي قار
4	م.م. علي فاخر	مديرية تربية ذي قار