

” واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي لدى

الاخصائيين الرياضيين بمحافظة اسيوط ”

* ا.م.د/ محمود صديق عبدالواحد

المقدمة ومشكلة البحث:

يعد المجال الرياضي من أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية حيث يحوي العديد من العمليات التربوية والسلوكية ذات الاتجاهات والجوانب المتشعبة والتي تهدف إلى تربية الأجيال لإثراء كل مجالات الحياة ويتميز النشاط الرياضي عن سائر الأنشطة الأخرى بأنه مجال الممارسة والتفاعل الذي يدور حول تعديل السلوك للكائن البشري وإعداد المواطن الصالح. (لبنى محمود سنوسي 2007م، ص 25).

والسلوك ضرورة اجتماعية للمحافظة على حياة المجتمع، فهو الذي يضمن استمرار تلك الحياة، وتحقيق أهدافها، ويربط بين أفراد المجتمع ويحقق التجانس بينهم، حيث أن لكل مجتمع سلوكياته التي تميزه عن غيره، وتعرف بالسلوكيات الأصلية النابعة من التراث الحضاري والتي ينبغي الحفاظ عليها وتنميتها. (جاد الله فاطمة على، العدد التاسع عشر، ديسمبر 2010م، ص 288).

كما أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تهم قطاع الخدمات التربوية والتعليمية بشكل كبير لمواجهة احتياجات ومتطلبات الطلاب التي لا يمكن التنبؤ بها، ولذلك فإن الأفراد المكلفون لمقابلة توقعات الطالب يجب أن يتكيفوا مع سلوك عملهم لتحمل الطبيعة المخصصة لاحتياجات الطالب وميوله ورغباته التنظيمية.

ويشير "كوبر Ciiper" (2001 م) إن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتمثل في الأداء الوظيفي والأمل لدى العاملين بتولي العديد من المناصب الوظيفية والذي يفقدانه يقل أو ينعدم الولاء التنظيمي لدى العاملين. (Cooper:ج 2011م: ص 56) . ومن خلال المفاهيم السابقة للأداء الوظيفي يتضح أن مفهوم الأداء يرتبط بمفهوم الجودة.

وتتعلق مؤشرات جودة الأداء الوظيفي بالإنجاز الذي يحققه الفرد من خلال تعظيم كمية وجودة المخرجات الوظيفية، فهي من أهم العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم الأداء الوظيفي للفرد واتخاذ القرارات المترتبة على ذلك والمكافآت والعلاوات والترقيات، لذا يجب

استاذ الإدارة الرياضية المساعد بقسم تطوير الذات بجامعة الملك سعود

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج كلية التربية الرياضية – جامعة الوادى الجديد

مراعاة الدقة والعدالة في إجراء هذا التقييم (السياسي شعبان محمد" 2007م: 157). ويرى "بينيت Bennett" (2000م) أن الأداء الوظيفي هو قدرة الفرد على تحقيق التوقعات الوظيفية في نواحي عديدة ككمية الإنتاج، جودة الإنتاج، التخطيط، التعاون، الاعتمادية، الجهد، العناية في العمل، الابتكار، والإبداع. (BENNET, THOMAS Experiment Organational, VOL.p 5).

كما تعد إدارة الشباب والرياضة بأسلوب من أهم المؤسسات التي يقع على عاتقها إعداد المواطن المتكامل بدنياً وعقلياً واجتماعياً وذلك عن طريق تنظيم الأنشطة المختلفة والإشراف فنياً وإدارياً وقانونياً على أنشطة الإدارات الفرعية بإدارة الشباب والرياضة بأسلوب. كما أنها تعتبر نظاماً مفتوحاً مع المجتمع، فهي لا تكون نظاماً منفصلاً وإنما هي جزء من نظام أكبر هو المجتمع وبالتالي فعندما نخطط وننفذ الأنشطة يجب أن ننفذ داخل إطار من القوى التي تشكل ويكون المجتمع الذي نمارس فيه هذا النشاط التربوي.

ويعتمد نجاح أي منظومة تربوية في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على كفاءة وجودة الاداء للموارد البشرية العاملة بها، وهناك إتفاق بين رجال الإدارة على أن إدارة وتنمية الموارد البشرية هو المدخل الأنجح لرفع أو تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية. (عبدالله فرغلى 2002م، ص122).

ويرى الباحث أن أبعد سلوكيات المواطن التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمحافظه اسيوط يؤدي إلى زيادة تحمل العاملين لظروف العمل دون شكوى وزياد المشاركة وحضور الاجتماعات وتقديم مقترحات لتحسين عملياتها. وهذا ما دفع الباحث لإجراء دراسة للتعرف على ممارسة سلوكيات المواطن التنظيمية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي.

هدف البحث

- يهدف البحث التعرف على سلوكيات المواطن التنظيمية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي:
- العلاقة بين سلوكيات المواطن التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمحافظه اسيوط
- وضع تصور مقترح لسلوكيات المواطن التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمحافظه اسيوط

تساؤلات البحث:

- 1- ماواقع سلوكيات المواطن التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة

الشباب والرياضة باسيوط ؟

- 2- ما جودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بادارة الشباب والرياضة
- 3- ما العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي الاخصائيين الرياضيين العاملين بادارة الشباب والرياضة باسيوط؟.
- 4- ما التصور المقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بادارة الشباب والرياضة باسيوط؟.

المصطلحات الواردة بالبحث:

سلوكيات المواطنة التنظيمية: " هي سلوك اختيار فردي لا يدخل مباشرة ضمن النظام الرسمي للمكافآت، ويهدف رفع الفعالية الوظيفية للمنظمة". (الرشيدى فؤاد فايد فؤاد", 2006م. ص 67).
جودة الأداء الوظيفي: "هي قدرة الفرد على تحقيق المهام والأعمال المحددة له مسبقاً في الوقت المحدد بالطريقة الملائمة لها بنجاح". (باسل محمد باسل , 2007م. ص5):

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملاءمته ومناسبته لطبيعة الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

يتمثل الأخصائيين الرياضيين بادارة الشباب والرياضة باسيوط

جدول (1)

توصيف مجتمع وعينة البحث من الاخصائيين الرياضيين العاملين بالشباب والرياضة باسيوط

م	الادارة	مجتمع الدراسة		العينة المختارة	
		ذكور	اناث	ذكور	اناث
1	ادارة شباب اسيوط	16	7	5	2
2	ادارة شباب الفتاح	11	7	3	2
3	ادارة شباب ابنوب	9	5	1	1
4	ادارة شباب القوصية	13	6	1	1
5	ادارة شباب صدفا	8	5	1	-
6	ادارة شباب ابوتيج	9	4	1	1
7	ادارة شباب ديروط	11	4	1	1
8	ادارة شباب البدارى	14	4	1	1
9	ادارة شباب ساحل سليم	9	3	1	-
10	ادارة شباب منفلوط	13	3	1	1
11	ادارة شباب الغنايم	11	3	1	-

12	ادارة الرياضة بالمديرية	6	3	4	1
13	ادارة الهيئات بالمديرية	6	3	3	1
14	ادارة الطلائع بالمديرية	5	3	2	1
15	المجموع	202	35	17.50	%

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

استعان الباحث في جمع البيانات بالأدوات التالية:

• الدراسات والبحوث المتخصصة في مجال سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي.

• المراجع العلمية المتخصصة في العلوم التربوية والنفسية والإدارة الرياضية.

1- استمارتي استبيان من تصميم الباحث:-

- الاستمارة الأولى تهدف إلى التعرف على واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية للاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط .

- الاستمارة الثانية تهدف إلى التعرف على علاقة سلوكيات المواطنة بجودة الأداء الوظيفي للاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط .

- اولاً:- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان الاول(واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية)

1-التحليل المرجعي: من خلال تحليل بعض المراجع والدراسات المتخصصة في

سلوكيات المواطنة التنظيمية توصل الباحث الى عدد سبع من المحاور في صورتها الأولية مرفق (2) والتي رأى الباحث أنها تحقق مجموع من المحاور وبناء عليه قام الباحث بتصميم استمارة تصميم المحاور التي تصل إليها الباحث من خلال التحليل المرجعي وذلك للعرض على السادة الخبراء وعددهم (19) مرفق رقم (2) لإبداء الرأي حول محاور سلوكيات المواطنة التنظيمية وجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

أراء السادة الخبراء للمحاور المقترحة لاستبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية (ن=19)

م	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
1	السلوك المساعد	15	4	79%
2	الروح الرياضية	18	1	95%
3	المبادرة الفردية	18	1	95%
4	صدق المواطنة	17	2	89.5%
5	الطاعة التنظيمية	17	2	89.5%
6	التنمية الذاتية	17	2	89.5%
7	الولاء التنظيمي	17	2	89.5%

يتضح من جدول (3) النسبة المئوية تراوحت (79: 95) رأي السادة الخبراء للمحاور المقترحة لاستبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بادارة الشباب والرياضة باسيوط وقد ارتضى الباحث نسبة (75%) فأكثر من قبول رأي الخبراء على الأقل والتي تحقق أهداف الدراسة الحالية وبذلك لم يتم حذف أي محور

إعداد عبارات الاستبيان:

- بعد أن تم التوصل إلى المحاور الخاصة بسلوكيات المواطنة التنظيمية والتي تضم (7) محاور قام الباحث بصياغة عبارات لكل محور من محاور الاستبيان مرفق رقم (3) للعرض على السادة الخبراء وذلك للتحقق من: ارتباط كل عبارة بالمحور المنتمية إليه.
- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.
- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة أخرى
- وبناء عليه قام الباحث بصياغة عبارات كل محور معتمد في ذلك على المراجع والدراسات والبحوث التي تناولت سلوكيات المواطن التنظيمية فتضمن محور السلوك المساعد (10) عبارات، والروح الرياضية (4) عبارات، والمبادرة الفردية (6) عبارات، وصدق المواطنة (10) عبارات، والطاعة التنظيمية (4) عبارات، والتطور أو التنمية الذاتية (6) عبارات، والولاء التنظيمي (5) عبارات وبذلك توصل الباحث إلى تصميم الاستبيان في صورتها المبدئية وضمن 45 عبارة وجدول رقم (3) يوضح عدد العبارات و العرض على الخبراء.

جدول (3)

بيان بعدد عبارات استمارة قبل وبعد العرض على الخبراء (ن=19)

م	المحاور	عدد العبارات قبل العرض	الحذف	عدد العبارات النهائية
	السلوك المساعد	10	1	9
	الروح الرياضية	4	-	4
	المبادرة الفردية	6	-	6
	صدق المواطنة	10	1	9
	الطاعة التنظيمية	4	-	4
	التنمية الذاتية	6	-	6
	الولاء التنظيمي	5	-	5
	المجموع	45	2	43

وقد ارتضى الباحث نسبة (75%) لقبول رأي الخبراء ويتضح من جدول (4) تم استبعاد عبارتان وهي عبارة عن رقم (2) من محور السلوك المساعد، والعبارة رقم (5) من محور صدق المواطنة وبالتالي

يصبح العدد الكلي لاستمارة الاستبيان 43 عبارة.

الدراسات الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية في المدة من 11/15 / 2020 م إلى 11/30 / 2020 م على عينة من الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- المعاملات العملية لاستمارة سلوكيات المواطنة التنظيمية:

أولاً:- صدق استمارة استبيان (سلوكيات المواطنة التنظيمية).

- صدق المحكمين (المحتوى). - صدق الاتساق الداخلي

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (10) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية في الفترة من 11/15 حتى 11/30 / 2020 م. جدول (4)

معاملات الارتباط بين مجموع محاور سلوكيات المواطنة التنظيمية والمجموع الكلي ن (10)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
1	السلوك المساعد	25.05	10.91	0.97
2	الروح الرياضية	11.65	4.62	0.93
3	المبادرة الفردية	18.55	7.81	0.99
4	صدق المواطنة	27.15	12.16	0.97
5	الطاعة التنظيمية	12.75	5.22	0.97
6	التنمية الذاتية	18.85	7.54	0.98
7	الولاء التنظيمي	15.50	6.85	0.96

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.33

يتضح أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما

بين (0.93: 0.99) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)

ثبات الاستمارة Reliability :

1- طريقة التطبيق وإعادة التطبيق

استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة

الاستبيان وتم التطبيق على عدد (10) ومن خارج عينة البحث الأساسية، من الفترة 11/17/2020 م

جدول (5) معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاو الاستبيان والاستمارة ككل					
م	المتغير	التطبيق الأول		التطبيق الثاني	
		ع	م	ع	م
1	السلوك المساعد	25.05	10.91	25.60	10.29
2	الروح الرياضية	11.65	4.62	11.45	4.08
3	المبادرة الفردية	18.55	7.81	18.25	6.77
4	صدق المواطنة	27.15	12.16	26.85	11.06
5	الطاعة التنظيمية	12.75	5.22	12.65	4.69
6	التنمية الذاتية	18.85	7.54	18.75	7.03
7	الولاء التنظيمي	15.50	6.85	15.25	5.99
8	الاستمارة ككل	129.50	53.29	128.80	47.78

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.33 يتضح من جدول رقم (5) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (0.95: 0.99) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) مما يشير إلى أن عبارات ومحاو استمارة

استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية تتسم بدرجة كبيرة من الثبات.

2- طريقة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Method :

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات المقياس 0.247 ، وهي قيمة مرتفعة تدل على الثبات

²⁻ طريقة الاحتمال المنوالي: استخدم الباحث طريقة الاحتمال المنوالي لحساب ثبات المقياس بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، حيث يتم حساب الاحتمال المنوالي من المعادلة: (فؤاد البهي السيد ، ط 3، 1979، ص 650).

حساب ثبات كل عبارة من عبارات الاستبانة باستخدام المعادلة التالية :

$$ث = \frac{1}{1 - \frac{1}{n}} \left(1 - \frac{1}{n} \right) \text{ حيث } (n) \text{ عدد الاختيارات للعبارة الواحدة}$$

وحيث (ل) الاحتمال المنوالي وهو = أكبر تكرار

عدد أفراد العينة

- أ- تم حساب ثبات كل محور من محاور الاستبانة من حصر المتوسط بمعامير العبارات
- ب- تم حساب ثبات الاستبانة ككل من خلال حساب المتوسط لمعاملات ثبات المحاور
- ويصبح ثابتاً إذا كانت قيمة (ث) مساوية أو أكبر من (0.19) (عبد الله السيد عبد الجواد ، ، 1983م
- جدول (6) معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لعبارات الاستبانة

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.11	13	0.11	25	0.29	37	0.95
2	0.17	14	0.29	26	0.53	38	0.59
3	0.47	15	0.29	27	0.35	39	0.29
4	0.29	16	0.77	28	1.00	40	0.35
5	0.29	17	0.47	29	0.23	41	0.47
6	0.65	18	0.71	30	0.82	42	0.47
7	0.29	19	0.35	31	0.88	43	0.64
8	0.29	20	1.00	32	0.95	44	0.17
9	0.29	21	0.05	33	1.00	45	0.83
10	0.53	22	0.76	34	0.05	46	0.47
11	0.17	23	0.23	35	0.59		
12	0.35	24	1.00	36	0.41		

ويوضح جدول (6) معاملات ثبات محاور الاستبانة والاستبانة ككل.

جدول (7) معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

المحور	معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط
السلوك المساعد	0.32	صدق المواطنة	0.53
الروح الرياضية	0.29	الطاعة التنظيمية	0.77
المبادرة الفردية	0.55	التنمية الذاتية	0.53
الولاء التنظيمي	0.33		
الاستبانة ككل = 0.50			

يوضح جدول (7) معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

تطبيق استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية:

قام الباحث بتطبيق استبانة استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية على الأخصائيين . بادارة الشباب والرياضة باسيوط لكي يتمكن من التعرف على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتم تطبيق خلال الفترة من 2020/12/25م - 2020/12/27م خلال اجتماع الاخصائيين الرياضيين العاملين بالادارات الفرعية لمديرية الشباب والرياضة، وفقاً لميزان التقديري الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق)،

الاستبيان الثاني: (جودة الأداء الوظيفي).

1- التحليل المرجعي:

لتحديد محاور استمارة جودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بالشباب والرياضة باسيوط من خلال الإطلاع على بعض المراجع والدراسات المتخصصة في صورتها الأولية مرفق (5) وقد توصل الباحث إلى مجموعة من المحاور -قام الباحث بعرض المحاور على الخبراء فى صورتها الاولى وتم استبعاد المحاور التى تقل لنسبة النسبة المئوية لموافقة الخبراء عن 05%) على الأقل والتي تحقق أهداف الدراسة الحالية

إعداد عبارات الاستبيان:

وبناء عليه قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان في صورتها الأولية وتضم (7) محاور للعرض على السادة الخبراء مرفق (6) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور. تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى.
- وبعد أن تم التوصل إلى المحاور الخاصة بجودة الأداء الوظيفي والتي تضم (7) محاور قام الباحث بصياغة عبارات لكل محور من محاور الاستبيان مرفق رقم (6) للعرض على الخبراء "
- وبذلك توصل الباحث إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (82) عبارة وجدول (8) عدد عبارات استبيان تطبيق جودة الأداء الوظيفي قبل وبعد العرض. على السادة الخبراء

م	المحاور	قبل العرض	حذف	بعد العرض
1	القدرة الوظيفي	14	1	13
2	التمييز الوظيفي	12	-	12
3	الإلمام الوظيفي	11	-	11
4	القرارات الوظيفية	10	-	10
5	الالتزام الوظيفي	9	-	9
6	الإبداع الوظيفي	13	-	13
7	الإدارة التربوية	13	1	12
	المجموع	82	2	80

وقد ارتضى الباحث نسبة (75%) لقبول رأي الخبراء

ويتضح من جدول (8) تم استبعاد عبارتان وهي عبارة رقم (14) من محور القدرة على أداء الوظيفية، والعبارة رقم (9) من محور الإدارة التربوية واصبح العدد الكلي (80) عبارة.

الدراسة الاستطلاعية:

- استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان وتم التطبيق على عدد (10) اخصائى خارج عينة البحث الأساسية، وذلك بفواصل زمن قدره (15) يوما، بتطبيق الاستبيان من خارج عينة البحث الأساسية وكان قوامها (10)

أخصائي رياضي يوم 2020/11/15م وتم إعادة تطبيق الاستبيان بتاريخ 2020/11/30م .
ثانياً:- المعاملات العلمية لاستمارة جودة الأداء الوظيفي.

1- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (10) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وفيما يلي معاملات الارتباط لاستمارة جودة الأداء الوظيفي.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محاور استمارة جودة الأداء الوظيفي والمجموع الكلي للاستمارة ن)

(10)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر" المحسوبة
1	القدرة الوظيفي	43.50	17.26	0.99
2	التمييز الوظيفي	42.50	15.71	0.99
3	الإلمام الوظيفي	37.45	13.83	0.99
4	القرارات الوظيفية	31.05	13.20	0.99
5	الالتزام الوظيفي	30.35	11.99	0.98
6	الإبداع الوظيفي	41.15	17.33	0.99
7	الإدارة التربوية	22.35	7.76	0.97

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.33. يتضح من جدول رقم (26) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (0.97: 0.99) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وتتسم بدرجة كبيرة من الصدق.

ثبات الاستمارة Reliability ::

1- صدق المحكمين (المحتوى).

استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان

	ع	م	ع	م		
المحور الأول	0.97	15.97	41.30	17.26	43.50	القدرة الوظيفي
المحور الثاني	0.98	14.56	40.00	15.71	42.50	التمييز الوظيفي
المحور الثالث	0.99	12.63	35.10	13.83	37.45	الإلمام الوظيفي
المحور الرابع	0.97	12.62	29.45	13.20	31.05	القرارات الوظيفية
المحور الخامس	0.95	10.87	28.20	11.99	30.35	الالتزام الوظيفي
المحور السادس	0.98	16.40	39.00	17.33	41.15	الإبداع الوظيفي
المحور السابع	0.97	7.40	21.20	7.76	22.35	الإدارة التربوية
8	0.99	88.65	234.25	95.73	248.35	الاستمارة ككل

جدول (10) معامل الارتباط بين التطبيق الأول الثاني لجودة الأداء الوظيفي والاستمارة ككل ن)

(10

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.33

يتضح من جدول رقم (10) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني

تراوحت ما بين (0.95: 0.99) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)

(2) - طريقة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Method :

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات المقياس 0.424 ، وهي قيمة مرتفعة تدل على الثبات

3- طريقة الاحتمال المنوالي: استخدم الباحث طريقة الاحتمال المنوالي لحساب ثبات المقياس

بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية طبقاً للمعادلة التالية:- (فؤاد البهي السيد ، ط 3، 1979، ص 650)

حساب ثبات كل عبارة من عبارات الاستبانة باستخدام المعادلة التالية :

$$ث = \frac{ن}{1-ن} \left(1 - \frac{1}{ن} \right) \text{ حيث } (ن) \text{ عدد الاختيارات للعبارة الواحدة}$$

وحيث (ل) الاحتمال المنوالي وهو = أكبر تكرار

عدد أفراد العينة

جدول (11) معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لعبارات الاسبانه

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.465	16	0.525	31	0.945	46	0.345	61	0.705
2	0.885	17	0.945	32	0.645	47	0.885	62	0.285
3	0.945	18	0.285	33	0.705	48	0.285	63	0.705
4	0.285	19	0.345	34	0.165	49	0.345	64	0.345
5	0.945	20	0.825	35	0.465	50	0.585	65	0.345
6	0.405	21	0.765	36	0.885	51	0.285	66	0.945

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
7	0.645	22	0.945	37	0.405	52	0.165	67	0.645
8	0.645	23	0.105	38	0.585	53	0.945	68	0.405
9	0.705	24	0.945	39	0.885	54	0.105	69	0.765
10	0.345	25	0.945	40	0.405	55	0.945	70	0.945
11	0.345	26	0.285	41	0.345	56	0.345	71	0.945
12	0.825	27	0.825	42	0.015	57	0.945	72	0.285
13	0.285	28	0.465	43	0.525	58	0.825		
14	0.285	29	0.225	44	0.285	59	0.825		
15	0.285	30	0.645	45	0.165	60	0.585		

ويوضح جدول (11) معاملات ثبات محاور الاستبانة والاستبانة ككل.

جدول (12)

معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

المحور	معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط
المحور الأول	0.627	المحور الخامس	0.372	المحور الرابع	0.538
المحور الثاني	0.537	المحور السادس	0.639	لاستبانة ككل = 0.564	
المحور الثالث	0.634	المحور السابع	0.601		

-تطبيق الاستبيان:

قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان جودة الأداء الوظيفي على الأخصائيين الرياضيين بمحافظة اسيوط، وتم تطبيق خلال الفترة من 2020 /12/25 م – 2020 /12/27 م، نتائج الدراسة:-

أولاً- تم حساب الأوزان النسبية، ثم تحديد مستوى التحقق لكل عبارة ومحور من محاور الاستبيان: وتم تحديد مستوى التحقق من خلال المعادلة:

مستوى التحقق = $(1 - ن) / ن$. حيث ن تعنى عدد الاستجابات (ن = 3) - مستوى التحقق
 $0.67 = 3 / (1 - 3) =$

جدول (13) مستوى مدى الاستجابة لكل عبارة ومحور من محاور الاستبيان

الاستجابة	القيمة لاختيار كل عبارة (الوزن)	المدى من إلى
العبارة الدالة على التحقق بدرجة كبيرة	3	3 2.33
العبارة الدالة على التحقق بدرجة متوسطة	2	2.32 1.65
العبارة الدالة على التحقق بدرجة صغيرة	1	1.64 0.97

أولاً- النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على استبانة سلوكيات المواطنة:

المحور الأول- السلوك المساعد:

جدول (14) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور "السلوك المساعد"

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8
كبيرة	ك	7	3	7	0	0	0	7
	%	28	12	28	0	0	0	28
متوسطة	ك	10	11	2	12	12	12	5
	%	40	44	8	48	48	48	20
صغيرة	ك	8	11	16	13	13	6	13
	%	32	44	64	52	52	24	52
الوزن النسبي	القيمة	1.96	1.68	1.64	1.48	1.48	1.76	1.76
	الترتيب	1	4	5	6	7	2	8

يوضح الجدول السابق (14) ان متوسط هذا المحور 1.66 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق مع (دراسة فاطمة جاد الله على, 2010م). ترى ان السلوك ضرورة اجتماعية للمحافظة على حياة المجتمع، فهو الذي يضمن استمرار تلك الحياة، وتحقيق أهدافها،

المحور الثاني- الروح الرياضية:

جدول (15) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على الروح الرياضية

العبارة	1	2	3	4
كبيرة	ك	13	8	10
	%	52	32	40
متوسطة	ك	7	17	11
	%	28	68	44
صغيرة	ك	5	0	4
	%	20	0	16
الوزن النسبي	القيمة	2.32	2.32	2.24
	الترتيب	2	3	4

يوضح الجدول السابق (15) متوسط هذا المحور 2.36 ويقع في مستوى التحقق بدرجة كبيرة.

المحور الثالث- المبادرة الفردية:

جدول(16) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بالمبادرة الفردية

7	6	5	4	3	2	1	العبارة	
25	5	4	16	0	13	3	ك	كبيرة
100	20	16	64	0	52	12	%	
0	6	20	0	4	11	9	ك	متوسطة
0	24	80	0	16	44	36	%	
0	14	1	9	21	1	13	ك	صغيرة
0	56	4	36	84	4	52	%	
3	1.64	2.12	2.28	1.16	2.48	1.60	القيمة	الوزن النسبي
1	5	4	3	7	2	6	الترتيب	

يوضح الجدول السابق متوسط هذا المحور 2.04 ويقع في مستوى التحقق بدرجة متوسطة،

المحور الرابع- صدق المواطنة:

جدول(17) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بصدق المواطنة

8	7	6	5	4	3	2	1	العبارة	
7	0	8	0	0	12	0	8	ك	كبيرة
28	0	32	0	0	48	0	32	%	
7	14	0	13	0	1	21	9	ك	متوسطة
28	56	0	52	0	4	84	36	%	
10	11	17	12	25	11	4	8	ك	صغيرة
40	44	68	48	100	44	16	32	%	
1.80	1.56	1.64	1.52	1	1.96	1.84	2	القيمة	الوزن النسبي
4	6	5	7	8	2	3	1	الترتيب	

يوضح الجدول السابق (17) متوسط هذا المحور 1.67 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة احمد العامري(2003م) حيث اشارت النتائج سلوك مستوى صدق المواطنة التنظيمية له اثار متعددة تشمل تحسين مستوى الكفاءة والجودة التنظيمية

المحور الخامس - الطاعة التنظيمية:

جدول (18) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط الطاعة التنظيمية

5	4	3	2	1	العبارة	
0	0	23	0	3	ك	كبيرة
0	0	92	0	12	%	
0	24	0	3	12	ك	متوسطة
0	96	0	12	48	%	
25	1	2	22	10	ك	صغيرة
100	4	8	88	40	%	
1	1.96	2.84	1.12	1.72	القيمة	الوزن النسبي
5	2	1	4	3	الترتيب	

يوضح الجدول السابق (18) متوسط هذا المحور 1.72 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة.

المحور السادس - التنمية الذاتية:

جدول (19) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط التنمية الذاتية

7	6	5	4	3	2	1	العبارة	
14	0	0	0	10	0	9	ك	كبيرة
56	0	0	0	40	0	36	%	
10	12	7	0	0	7	8	ك	متوسطة
40	48	28	0	0	28	32	%	
1	13	18	24	15	18	8	ك	صغيرة
4	52	72	96	60	72	32	%	
2.52	1.48	1.28	0.96	1.80	1.28	2.04	القيمة	الوزن النسبي
1	4	6	7	3	5	2	الترتيب	

يوضح الجدول السابق (19) متوسط هذا المحور 1.63 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة صغيرة. ضرورة عقد المزيد من البرامج التدريبية واللقاءات التربوية لاهداث التنمية الذاتية للعاملين بالموسسة .

المحور السابع- الولاء التنظيمي:

جدول (20) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط الولاء التنظيمي

6	5	4	3	2	1	العبارة	
6	0	11	0	16	0	ك	كبيرة
24	0	44	0	64	0	%	
3	3	4	6	9	9	ك	متوسطة
12	12	16	24	36	36	%	
16	22	10	19	0	16	ك	صغيرة
64	88	40	76	0	64	%	
1.60	1.12	2.04	1.24	2.64	1.36	القيمة	الوزن النسبي
3	6	2	5	1	4	الترتيب	

يوضح الجدول السابق (21) متوسط هذا المحور 1.66 ويقع مستوى التحقق بدرجة متوسطة.

ثانياً- النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على محاور سلوكيات المواطنة:

جدول (21) المتوسطات الوزنية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط	المحور
1.72	الطاعة التنظيمية	1.66	السلوك المساعد
1.63	التنمية الذاتية	2.36	الروح الرياضية
1.66	الولاء التنظيمي	2.04	بالمبادرة الفردية
		1.67	صدق المواطنة
الاستبانة ككل = 1.82			

يوضح الجدول السابق (21) المتوسطات الوزنية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل ثانياً-

النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على استبيان جودة الاداء الوظيفي:

- جدول (22)

مستوى مدى الاستجابة لكل عبارة ومحور من محاور الاستبيان جودة الاداء الوظيفي

الاستجابة	القيمة لاختيار كل عبارة (الوزن)	المدى من إلى
العبارة الدالة على التحقق بدرجة كبيرة	3	3 2.33
العبارة الدالة على التحقق بدرجة متوسطة	2	2.32 1.65
العبارة الدالة على التحقق بدرجة صغيرة	1	1.64 0.97

المحور الأول- القدرة الوظيفية:

جدول (23) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بالقدرة الوظيفية

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9
كبيرة	ك	2	23	0	6	0	0	0	1
	%	8	92	0	24	0	0	0	4
متوسطة	ك	16	0	0	13	0	9	5	3
	%	64	0	0	52	0	36	20	12
صغيرة	ك	6	1	24	5	24	15	0	20
	%	24	4	96	20	96	60	0	80
الوزن	القيمة	1.76	2.80	0.96	1.96	0.96	1.32	2.68	1.16
النسبي	الترتيب	4	1	8	3	9	6	2	7

يوضح الجدول السابق (23) متوسط هذا المحور 1.70 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة دراسة عادل محمد زايد (1995م) ، وتشير نتائج الدراسة إلى أن أساليب مراقبة الأداء الوظيفي تؤثر على إحساس العاملين بكل من عدالة الإجراءات،

المحور الثاني- التميز الوظيفي:

جدول (24) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثاني

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
كبيرة	ك	10	0	11	13	8	2	0	6	2	3
	%	40	0	44	52	32	8	0	24	8	12
متوسطة	ك	14	2	0	0	13	5	24	13	4	21
	%	56	8	0	0	52	20	96	52	16	84
صغيرة	ك	0	22	13	11	3	17	0	11	14	0
	%	0	88	52	44	12	68	0	44	56	0
الوزن	القيمة	2.32	1.04	1.84	2	2.12	1.32	1.92	1.48	1.6	2.04

النسبي	الترتيب	1	11	7	5	2	10	6	9	8	4	3
--------	---------	---	----	---	---	---	----	---	---	---	---	---

يوضح الجدول السابق (24) متوسط هذا المحور 1.79 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسته سعيد شعبان حامد (2003) وتوصلت الدراسة الى مجموعه من النتائج اهمها ان هناك ارتباط ايجابي بين الاداء والتميز الوظيفي .

المحور الثالث- القرارات الوظيفية:

جدول(25) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط القرارات الوظيفية

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
كبيرة	ك	24	10	0	24	0	0	6	0	0	19
	%	96	40	0	96	0	0	24	0	0	76
متوسطة	ك	0	10	0	0	11	2	16	12	19	0
	%	0	40	0	0	44	8	64	48	76	0
صغيرة	ك	0	4	24	0	13	22	2	12	5	24
	%	0	16	96	0	52	88	8	48	20	96
الوزن	القيمة	2.88	2.16	0.96	2.88	1.40	1.04	2.08	1.44	1.72	0.96
النسبي	الترتيب	1	4	10	2	8	9	5	7	6	11

يوضح الجدول السابق (25) متوسط هذا المحور 1.81 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة محمد علي الخميس (1999م) وقد توصلت الدراسة إلى وجود كثير من المشكلات الإدارية، منها: قلة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ..

المحور الرابع- المعلومات الوظيفية:

جدول(26) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط المعلومات الوظيفية

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9
كبيرة	ك	20	11	0	15	6	23	9	0
	%	80	44	0	60	24	92	36	0
متوسطة	ك	4	6	16	23	9	18	1	15
	%	16	24	64	92	36	72	4	60
صغيرة	ك	0	7	8	1	0	0	0	14
	%	0	28	32	4	0	0	0	56
الوزن	القيمة	2.72	2.08	1.60	1.88	2.52	2.16	2.84	2.28
النسبي	الترتيب	2	6	8	7	3	5	1	4

يوضح الجدول السابق (26) متوسط هذا المحور 2.16 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع ،دراسة فضل صباح الفضلي، (2006م) وقد أسفرت هذه الدراسة عانخفاض مستويات اعتراف العاملين باهتمام القيادة، خاصة الذكور .

المحور الخامس - الالتزام الوظيفي:

جدول (27) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على محور الالتزام الوظيفي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبرة	
13	0	10	13	23	14	9	0	0	8	ك	كبيرة
52	0	40	52	92	56	36	0	0	32	%	
2	18	14	7	0	9	11	11	7	8	ك	متوسطة
8	72	56	28	0	36	44	44	28	32	%	
9	6	0	4	1	1	4	13	17	8	ك	صغيرة
36	24	0	16	4	4	16	52	68	32	%	
2.08	1.68	2.32	2.28	2.80	2.44	2.12	1.40	1.24	1.92	القيمة	الوزن النسبي
6	8	3	4	1	2	5	9	10	7	الترتيب	

يوضح الجدول السابق (27) متوسط هذا المحور 2.03 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة. دراسة عادل محمد زايد (1995م) حيث وتشير نتائج الدراسة إلى أن أساليب مراقبة الأداء الوظيفي المرتبط بالالتزام الوظيفي

المحور السادس - الإبداع الوظيفي:

جدول (28) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بالإبداع الوظيفي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	العبرة	
20	6	1	0	0	0	0	8	0	5	ك	كبيرة
80	24	4	0	0	0	0	32	0	20	%	
4	0	22	22	0	14	0	10	24	11	ك	متوسطة
16	0	88	88	0	56	0	40	96	44	%	
0	18	1	2	24	10	24	6	0	8	ك	صغيرة
0	72	4	8	96	40	96	24	0	32	%	
2.72	1.44	1.92	1.84	0.96	1.52	0.96	2	1.92	1.80	القيمة	الوزن النسبي
1	8	4	5	10	7	9	2	3	6	الترتيب	

يوضح الجدول السابق (28) متوسط هذا المحور 1.71 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة عبد الله عبد الغني الطجم (1996م) حيث تشير بالحرص والمحافظة على بيئة تنظيمية تسمح بالابتكار والإبداع، وتضمن كفاءة القيادات الإدارية ونزاهتها ومحاولة

إشباع الاحتياجات الوظيفية للعاملين عن طريق توفير البرامج التدريبية

المحور السابع- الإدارة التربوية:

جدول (29) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على محور الإدارة التربوية

العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
كبيرة	ك	5	0	14	0	0	0	0	0	0	13
	%	20	0	56	0	0	0	0	0	0	52
متوسطة	ك	6	4	10	0	0	5	8	3	24	5
	%	24	16	40	0	20	32	12	0	96	20
صغيرة	ك	13	20	14	10	24	19	15	21	24	6
	%	52	80	56	40	96	76	60	84	96	24
الوزن النسبي	القيمة	1.60	1.12	1.36	2.08	0.96	1.16	1.24	1.08	0.96	1.92
	الترتيب	4	8	5	2	10	7	6	9	11	3

يوضح الجدول السابق (29) متوسط هذا المحور 1.91 ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة عايض محمد الفقيه (2004م) أن الإدارة التربوية في الجمهورية اليمنية، السعي لتسييس نظم الإدارة لمصلحتها تدخل الشخصيات الاجتماعية

ثانياً- النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على محاور التفاعل

الوظيفي:

جدول (30) المتوسطات الوزنية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

المحور	معامل الارتباط	المحور	معامل الارتباط
القدرة الوظيفية	1.70	الالتزام الوظيفي	2.03
التميز الوظيفي	1.79	الابداع الوظيفي	1.71
القرارات الوظيفية	1.81	الإدارة التربوية	1.91
المعلومات الوظيفية	2.16		
الاستبانة ككل = 1.87			

يوضح الجدول السابق ان استجابات العينة اكننت بصورة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة دراسة عتيق جكه، وعبد الرحيم الشاهين (2007م) عن وجود درجة عالية من الثقة بالنظام الإداري بمكوناته الأربعة. كما بينت أن العاملين في وزارة الصحة أكثر ثقة بالرؤية الإستراتيجية والرقابة الإدارية لوزارتهم عن الآخرين.

جدول (32) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين درجات

عينة البحث في كلا من مقياس سلوكيات المواطنة والتفاعل الوظيفي

الابعاد	قدرة	تميز	قرارات	معلومات	الالتزام	إبداع	إدارة	مقياس التفاعل
سلوك مساعد	0.59**	0.65**	0.14	- 0.63**	0.57**	0.54**	0.74**	0.35*
روح رياضية	0.18-	0.03-	0.011	0.27	0.13	0.22	0.04	0.18
مبادرة فردية	- 0.71**	0.28	0.23-	0.38*	0.32*	0.62**	0.54**	0.42*
صدق مواطنة	0.39*	0.17	0.39*	0.13	0.27	0.44*	0.44*	0.204-
طاعة تنظيمية	0.72**	0.58**	0.46**	0.51**	0.35-	0.72**	0.93**	0.63**
تنمية ذاتية	0.14	0.008	0.13-	0.113	0.38*	0.07-	0.05	0.08-
ولاء تنظيمي	0.48**	0.71**	0.21	0.71**	0.10-	0.30-	0.59**	0.54**
مقياس المواطنة	- 0.62**	0.19	0.26-	0.083	0.57**	0.74**	0.53**	0.07-

* دال عند مستوى دلالة 0.05 حيث تشير القيمة الجدولية لمعامل بيرسون عند هذا المستوى إلى 0.32.

** دال عند مستوى دلالة 0.01 حيث تشير القيمة الجدولية لمعامل بيرسون عند هذا المستوى إلى 0.45.

يتضح من جدول (32) ما يلي:

- 1- السلوك المساعد يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد التميز، الالتزام، الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة، والدرجة الكلية.
- 2- الروح الرياضية يرتبط ارتباطاً غير دالاً إحصائياً بالأبعاد المختلفة لمقياس التفاعل
- 3- المبادرة الفردية يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد، الالتزام، الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة، والدرجة الكلية
- 4- صدق المواطنة يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً ببعد الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والقرارات، والإدارة، والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي
- 5- الطاعة التنظيمية يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، القرارات، المعلومات، والإدارة والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي،
- 6- التنمية الذاتية ترتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً ببعد الالتزام لمقياس التفاعل اللفظي
- 7- الولاء التنظيمي يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، المعلومات، والإدارة والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً ببعدي التميز،
- 8- الدرجة الكلية لمقياس سلوكيات المواطنة يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً ببعدي التميز، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً ببعدي القدرة، وتتفق دراسة احمد

العامري(2003م) ان سلوك مستوى المواطنة التنظيمية له اثار متعددة تشمل تحسين مستوى الكفاءة والجودة التنظيمية والارتقاء بمستوى الروح المعنوية للعاملين

نتائج البحث:-

- 1- ان السلوك المساعد يرتبط ارتباطا موجبا دالا احصائيا بأبعاد التميز، الالتزام، الابداع، ويرتبط ارتباطا سالبا دالا احصائيا بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة،
- 2- أن الروح الرياضية يرتبط ارتباطا غير دالا احصائيا بالأبعاد المختلفة لمقياس التفاعل
- 3- أن المبادرة الفردية يرتبط ارتباطا موجبا دالا احصائيا بأبعاد ، الالتزام، الابداع، ويرتبط ارتباطا سالبا دالا احصائيا بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة، أن صدق المواطنة يرتبط ارتباطا موجبا دالا احصائيا ببعده الابداع، ويرتبط ارتباطا سالبا دالا احصائيا بأبعاد القدرة، والقرارات، والإدارة، والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي
- 4- أن الطاعة التنظيمية يرتبط ارتباطا موجبا دالا احصائيا بأبعاد القدرة، القرارات، المعلومات، والإدارة والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي
- 5- أن التنمية الذاتية ترتبط ارتباطا سالبا دالا احصائيا فقط ببعده الالتزام أن الولاء التنظيمي يرتبط ارتباطا موجبا دالا احصائيا بأبعاد القدرة، المعلومات، والإدارة ،
- 6- أن الدرجة الكلية لمقياس سلوكيات المواطنة يرتبط ارتباطا موجبا دالا احصائيا ببعدي التميز، الالتزام، ويرتبط ارتباطا سالبا دالا احصائيا ببعدي القدرة، والإدارة

-التصور المقترح والتوصيات-

-فلسفة التصور المقترح

يقوم التصور المقترح على فلسفة قائمة على أن قيام العاملين من الاختصاصيين الرياضيين ببعض سلوكيات المواطنة تساهم بشكل كبير في الارتقاء والتطوير، حيث إن جودة الأداء الوظيفي يظهر وينمو من تطبيق سلوكيات المواطنة الذي يبذله كل فرد من أفراد العمل و أن العمل داخل الإدارات يأخذ شكلاً روتينياً طبقاً للقانون

-اهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح الى التعرف على سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للاخصائيين الرياضيين العاملين بادرارة الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط
-مرتكزات التصور المقترح

- ينطلق التصور المقترح من المجموعة من المرتكزات متمثلة في
- يعتبر سلوك المواطن التنظيمية سلوك ترغبه المنظمة لأنه يرتبط بالجوانب التي تؤثر على جودة ونجاح المنظمة كزيادة الموارد المتاحة
 - ينظر لسلوك المواطن على أنه سلوك ذاتي لا يتم تقديره أو مكافأته بشكل مباشراً أو واضح من قبل نظام المكافأة الرسمي كما أنه يزيد من الأداء الفعال للمنظمة
 - إن سلوكيات المواطن أنها اختيارية أ، تطوعية لا ترتبط بنظام المكافآت أو العقاب الرسمي ولا يتضمنها الوصف الوظيفي الرسمي

-التصور المقترح

أولاً: سلوكيات المواطن التنظيمية:

- احترام حقوق وخصوصيات الزملاء الآخرين.
 - إتباع إجراءات وتعليمات المنظمة.
 - الحرص على التقييم الذاتي والموضوعي لكافة الأعمال الموكلة.
 - القيام بمشاركة الزملاء في إبداء الرأي حول أفضل ما يمكن تحقيقه..
- ثانياً: جودة الأداء الوظيفي:

- القيام بكل الأعمال التي يتم التكلف بها.
- الحرص على التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل.
- وضع الموضوعات المختلفة وفق أولويتها وأهميتها النسبية.

ثانياً: التوصيات:

- 1- ضرورة فهم الإدارة العليا لسلوكيات المواطن التنظيمية السائدة داخل مديرية الشباب والرياضة باسيوط والتعرف على جوانبها الإيجابية ومحاولة تنميتها ومواجهة جوانبها
- 2- ضرورة اهتمام الإدارة برضا العاملين وتنمية سلوكيات المواطن لديهم كما يلي:-
- المساواة بين جميع العاملين مما يؤدي إلى زيادة سلوكيات المواطن التنظيمية.
- تنمية روح الود والتفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين وبين المرؤوسين بعضهم.
- عمل لقاءات دورية غير رسمية تجمع الرؤساء والمرؤوسين.
- ضرورة إحساس العاملين بأهمية دورهم مما يؤدي إلى زيادة سلوكيات المواطن التنظيمية.

3- تعزيز شعور الأخصائيين الرياضيين بسلوكيات المواطنة التنظيمية لما له دور هام في رفع جودة الأداء الوظيفي للمنظمة.

المراجع

- 1- لبنى محمود سنوسى "المناخ التنظيمى وعلاقته بجودة الاداء الوظيفى لدى العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة المنيا" رسالة ماجستير , كلية التربية الرياضية , جامعة المنيا , 2007م, ص 25.
- 2- لطفى يوسف جحيم "ادارة الموارد البشرية مدخل الاستراتيجى متكامل , القاهرة, الوراق , 2006م, ص 4.
- 3- جاد الله فاطمة على :دراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة بالخدمة , المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة فرع البنات , جامعة الازهر , العدد التاسع عشر, ديسمبر 2010م, ص 288
- 4- العوضى احمد عبدالخالق "اثر الحكومة الالكترونية على الجودة الشاملة والاداء الوظيفى, رسالة ماجستير, كلية التجارة , جامعة عين شمس , 2008م, ص 88.
- 5- حامد سعيد شعبان "اثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمى كمتغيرين وسيطين فى العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية , مجلة المحاسبة والادارة , كلية التجارة 'جامعة القاهرة' العدد (61) 2003م. ص 48..
- 6- جاد الله فاطمة على :دراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة بالخدمة , المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة فرع البنات , جامعة الازهر , العدد التاسع عشر, ديسمبر 2010م, ص 158¹) عواد عمرو محمد "نموذج مقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية "رسالة دكتوراه , كلية التجارة , عين شمس , 20021م, ص 86, ر, العدد التاسع عشر, ديسمبر 2010م, ص 86
- 7- عواد عمرو محمد "نموذج مقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية "رسالة دكتوراه , كلية التجارة , عين شمس , 20021م, ص 86, ر, العدد التاسع عشر, ديسمبر 2010م, ص 45.
- 8- السيسى شعبان محمد " قدرة بعض الخصائص الشخصية والالتزامية على رفع كفاءة الاداء البرلمانى بمجلس الشورى العمانى "رسالة ماجستير غير منشورة: اكااديمية السادات للعلوم الادارية: القاهرة, 2007م. ص 157..)

- 9- عبدالله فرغلي احمد "منظومة مراكز الشباب التربوية :القاهرة ،مركز الكتاب للنشر والتوزيع، 2002م، ص125.
- 10- .. الرشيدى فؤاد فايد فؤاد" اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعية الاداء الوظيفى بالتطبيق على بيت التمويل الكويتي، كلية التجارة جامعة عين شمس، 2006م. ص 67.
- 11- باسل محمد باسل :تأثير تطوير المسار الوظيفى على سلوكيات المواطن التنظيمية ،رسالة ماجستير كلية التجارة .جامعة عين شمس، 2007م. ص25.
- 12- عادل محمد زايد ، " تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية" المجلة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، مجلد 2 ، عدد 2 ، 1995م .
- 13- عبد الله عبد الغني الطجم ، " قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية " ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، المجلد 4 ، العدد 1، نوفمبر 1996م .
- 14- محمد علي محمد الخميس " المشكلات الإدارية التي تواجه مديري المدارس الثانوية في محافظة حجة بالجمهورية اليمنية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الجزيرة ، 1999م .
- 15- صالح ناصر عليمات، وخليفة أبو عاشور، "واقع السلوك القيادي لمديري ومديرات المدارس الثانوية" مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 18، العدد 2، يوليو ، 2002م .
- 16- آدم غازي العتيبي، " تأثير العدالة التنظيمية على اتجاهات الموظفين في دولة الكويت"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 10، عدد3، سبتمبر 2003م.
- 17- احمد العمرى: محددات واثار السلوك المواطن التنظيمية فى المنظمات"
- 18- سعيد شعبان حامد" اثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه لدعم التنظيمي كمتغيريين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي، كلية التجارة ، جامعة القاهرة، العدد (61) ، 2003م.
- 19- مغير خميس مغير " نموذج مقترح لتنمية سلوك المواطن التنظيمية دراسه تطبيقية على الدوائر المحلية لاماره ابو ظبى " ورسالة دكتوراه" جامعة عين شمس:كلية التجارة:2003م.
- 20- ناصر محمد عامر، " معوقات تأهيل الإدارة المدرسية في مصر للإيزو وإمكانية

الاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة للتغلب على هذه المعوقات"، المؤتمر السنوي لاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، للفترة من 24 - 25 يناير ، 2005 القاهرة : دار الفكر العربي ، 2005 .

21- هيام محمد الشريدة ، " الأنماط القيادية لمديري الإدارة في وزارة التربية والتعليم وتغييرها في التأثير التربوي من منظور رؤساء الأقسام " ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد 43 ، يوليو 2004 .

. المراجع الأجنبية:

(1) BENNET, THOMAS: "A new vision of performance Evaluation process" A Field study and laboratory Experiment Organizational, VOL

(2) Cooper: j: collective efficacy; organational citizenship behavior and schools effectiveness in Albama public high schools , DAI-A7/11. proquest. UMIDissertations 2011