

” واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي

لدى الإخصائين الرياضيين بمحافظة اسيوط ”

ا.م.د/ محمود صديق عبدالواحد

استاذ الإدارة الرياضية والترويج المساعد قسم تطوير الذات

جامعة الملك سعود

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 ٢٠٠٧م، ص ٢٥).

والسلوك ضرورة اجتماعية للمحافظة على حياة المجتمع، فهو الذي يضمن استمرار تلك الحياة، و تحقيق 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 وتتميتها. (جاد الله فاطمة على، العدد التاسع عشر، ديسمبر ٢٠١٠م، ص ٢٨٨).

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 لحاجات الطالب وميوله ورغباته التنظيمية.

ويشير "كوبر Ciiper" (٢٠٠١ 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: j (٢٠١١م: ص ٥٦) . ومن خلال المفاهيم السابقة للأداء الوظيفي يتضح أن مفهوم الأداء يرتبط بمفهوم الجودة.

استاذ الإدارة الرياضية والترويج المساعد قسم تطوير الذات جامعة الملك سعود

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 مراعاة الدقة والعدالة في إجراء هذا التقييم (السيى شعبان محمد" ٢٠٠٧م: ١٥٧). ويرى "بينيت Bennett" (٢٠٠٠م) 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 ٥)

كما تعد ادارة الشباب والرياضة باسيوط 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 الادارات الفرعية بادارة الشباب والرياضة باسيوط. كما انها 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 اي 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 ٢٠٠٢م، ص١٢٢).

ويرى الباحث أن أبعد سلوكيات المواطن التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بادارة الشباب والرياضة بمحافظة 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 المواطنة التنظيمية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي.

هدف البحث

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

الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط

تساؤلات البحث:

- ١- ما واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة باسيوط ؟
- ٢- ما جودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة الشباب والرياضة
- ٣- ما العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي الاخصائيين الرياضيين للعاملين بإدارة الشباب والرياضة باسيوط؟.
- ٤- ما التصور المقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارة 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 فواد فايد فؤاد", ٢٠٠٦م. ص ٦٧).
 جودة الأداء الوظيفي: "هي قدرة الفرد على تحقيق المهام والأعمال المحددة له مسبقاً في الوقت المحدد بالطريقة الملائمة لها بنجاح". (باسل محمد باسل :، ٢٠٠٧م. ص:٥):

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملاءمته ومناسبته لطبيعة الدراسة.
 ثانياً: مجتمع وعينة البحث: يتمثل الأخصائيين الرياضيين بإدارة الشباب والرياضة باسيوط

جدول (١) توصيف مجتمع وعينة البحث من الاخصائيين الرياضيين العاملين بالشباب والرياضة باسيوط

| م | الادارة | مجتمع الدراسة | | العينة المختارة | |
|---|---------------------|---------------|------|-----------------|------|
| | | ذكور | اناث | ذكور | اناث |
| ١ | ادارة شباب اسيوط | ١٦ | ٧ | ٥ | ٢ |
| ٢ | ادارة شباب الفتاح | ١١ | ٧ | ٣ | ٢ |
| ٣ | ادارة شباب ابنوب | ٩ | ٥ | ١ | ١ |
| ٤ | ادارة شباب القوصية | ١٣ | ٦ | ١ | ١ |
| ٥ | ادارة شباب صدفا | ٨ | ٥ | ١ | - |
| ٦ | ادارة شباب ابوتيج | ٩ | ٤ | ١ | ١ |
| ٧ | ادارة شباب ديروط | ١١ | ٤ | ١ | ١ |
| ٨ | ادارة شباب الديرارى | ١٤ | ٤ | ١ | ١ |

| | | | | | |
|----|-------------------------|-----|---|----|---------|
| ٩ | ادارة شباب ساحل سليم | ٩ | ٣ | ١ | - |
| ١٠ | ادارة شباب منقوط | ١٣ | ٣ | ١ | ١ |
| ١١ | ادارة شباب الغنايم | ١١ | ٣ | ١ | - |
| ١٢ | ادارة الرياضة بالمديرية | ٦ | ٣ | ٤ | ١ |
| ١٣ | ادارة الهيئات بالمديرية | ٦ | ٣ | ٣ | ١ |
| ١٤ | ادارة الطلائع بالمديرية | ٥ | ٣ | ٢ | ١ |
| ١٥ | المجموع | ٢٠٢ | | ٣٥ | ١٧.٥٠ % |

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.

١- استمارتي استبيان من تصميم الباحث:-

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

- الاستمارة الثانية تهدف إلى التعرف على علاقة سلوكيات المواطنة بجودة الأداء الوظيفي الاخصائيين الرياضيين للعاملين بادارة الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط .

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

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

سلوكيات المواطنة التنظيمية توصل الباحث الى عدد سبع من المحاور في صورتها الأولية

مرفق (٢) 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 (١٩) مرفق رقم (٢) لإبداء الرأي حول محاور سلوكيات المواطنة

التنظيمية وجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) آراء السادة الخبراء للمحاور المقترحة لاستبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية (ن=١٩)

| م | المحاور | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|------------------|-------|-----------|----------------|
| ١ | السلوك المساعد | ١٥ | ٤ | ٪٧٩ |
| ٢ | الروح الرياضية | ١٨ | ١ | ٪٩٥ |
| ٣ | المبادرة الفردية | ١٨ | ١ | ٪٩٥ |
| ٤ | صدق المواطنة | ١٧ | ٢ | ٪٨٩,٥ |
| ٥ | الطاعة التنظيمية | ١٧ | ٢ | ٪٨٩,٥ |
| ٦ | التنمية الذاتية | ١٧ | ٢ | ٪٨٩,٥ |

| | | | | |
|---|-----------------|----|---|--------|
| ٧ | الولاء التنظيمي | ١٧ | ٢ | ٨٩,٥ % |
|---|-----------------|----|---|--------|

يتضح من جدول (٣) النسبة المئوية تراوحت (٧٩: ٩٥) رأي السادة الخبراء للمحاور المقترحة لاستبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الاخصائيين الرياضيين العاملين بادارة الشباب والرياضة باسيوط وقد ارتضى الباحث نسبة (٧٥%) 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 (٧) محاور قام الباحث بصياغة عبارات لكل محور من محاور الاستبيان مرفق رقم (٣) 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 (١٠) عبارات، والروح الرياضية (٤) عبارات، والمبادرة الفردية (٦) عبارات، وصدق المواطنة (١٠) عبارات، والطاعة التنظيمية (٤) عبارات، والتطور أو التنمية الذاتية (٦) عبارات، والولاء التنظيمي (٥) عبارات وبذلك توصل الباحث إلى تصميم الاستبيان في صورتها المبدئية وضمن ٤٥ عبارة وجدول رقم (٣) يوضح عدد العبارات و العرض على الخبراء.

جدول (٣) بيان بعدد عبارات استمارة قبل وبعد العرض على الخبراء (ن=١٩)

| م | المحاور | عدد العبارات قبل العرض | الحذف | عدد العبارات النهائية |
|---|------------------|------------------------|-------|-----------------------|
| | السلوك المساعد | ١٠ | ١ | ٩ |
| | الروح الرياضية | ٤ | - | ٤ |
| | المبادرة الفردية | ٦ | - | ٦ |
| | صدق المواطنة | ١٠ | ١ | ٩ |
| | الطاعة التنظيمية | ٤ | - | ٤ |
| | التنمية الذاتية | ٦ | - | ٦ |
| | الولاء التنظيمي | ٥ | - | ٥ |
| | المجموع | ٤٥ | ٢ | ٤٣ |

وقد ارتضى الباحث نسبة (٧٥%) لقبول رأي الخبراء ويتضح من جدول (٤) تم استبعاد عبارتان وهي عبارة عن رقم (٢) من محور السلوك المساعد، والعبارة رقم (٥) من محور صدق المواطنة وبالتالي يصبح العدد الكلي لاستمارة الاستبيان ٤٣ عبارة.

الدراسات الاستطلاعية:

– قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية في المدة من ١٥/١١/٢٠٢٠ م إلى ٣٠/١١/٢٠٢٠ م على عينة من الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- المعاملات العملية لاستمارة سلوكيات المواطنة التنظيمية:

اولاً: – 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 (١٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية في الفترة من ١٥/١١/٢٠٢٠ م حتى ٣٠/١١/٢٠٢٠ م.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين مجموع محاور سلوكيات المواطنة التنظيمية والمجموع الكلي ن (١٠)

| م | المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ر المحسوبة |
|---|------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| ١ | السلوك المساعد | ٢٥,٠٥ | ١٠,٩١ | ٠,٩٧ |
| ٢ | الروح الرياضية | ١١,٦٥ | ٤,٦٢ | ٠,٩٣ |
| ٣ | المبادرة الفردية | ١٨,٥٥ | ٧,٨١ | ٠,٩٩ |
| ٤ | صدق المواطنة | ٢٧,١٥ | ١٢,١٦ | ٠,٩٧ |
| ٥ | الطاعة التنظيمية | ١٢,٧٥ | ٥,٢٢ | ٠,٩٧ |
| ٦ | التنمية الذاتية | ١٨,٨٥ | ٧,٥٤ | ٠,٩٨ |
| ٧ | الولاء التنظيمي | ١٥,٥٠ | ٦,٨٥ | ٠,٩٦ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٣

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

(٠.٩٣ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)

ثبات الاستمارة Reliability :

١- طريقة التطبيق وإعادة التطبيق

استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان

وتم التطبيق على عدد (١٠) ومن خارج عينة البحث الأساسية، من الفترة ١٧/١١/٢٠٢٠ م

جدول (٥) معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاو الاستبيان والاستمارة ككل ن(١٠)

| م | المتغير | التطبيق الأول | | التطبيق الثاني | | قيمة ر |
|---|------------------|---------------|-------|----------------|-------|--------|
| | | م | ع | م | ع | |
| ١ | السلوك المساعد | ٢٥,٠٥ | ١٠,٩١ | ٢٥,٦٠ | ١٠,٢٩ | ٠,٩٩ |
| ٢ | الروح الرياضية | ١١,٦٥ | ٤,٦٢ | ١١,٤٥ | ٤,٠٨ | ٠,٩٥ |
| ٣ | المبادرة الفردية | ١٨,٥٥ | ٧,٨١ | ١٨,٢٥ | ٦,٧٧ | ٠,٩٨ |
| ٤ | صدق المواطنة | ٢٧,١٥ | ١٢,١٦ | ٢٦,٨٥ | ١١,٠٦ | ٠,٩٩ |
| ٥ | الطاعة التنظيمية | ١٢,٧٥ | ٥,٢٢ | ١٢,٦٥ | ٤,٦٩ | ٠,٩٧ |
| ٦ | التنمية الذاتية | ١٨,٨٥ | ٧,٥٤ | ١٨,٧٥ | ٧,٠٣ | ٠,٩٨ |
| ٧ | الولاء التنظيمي | ١٥,٥٠ | ٦,٨٥ | ١٥,٢٥ | ٥,٩٩ | ٠,٩٧ |
| ٨ | الاستمارة ككل | ١٢٩,٥٠ | ٥٣,٢٩ | ١٢٨,٨٠ | ٤٧,٧٨ | ٠,٩٩ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٣ يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠.٩٥ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى أن عبارات ومحاو استمارة استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية تتسم بدرجة كبيرة من الثبات.

٢- طريقة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Method :

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات المقياس ٠.٢٤٧ ، وهي قيمة مرتفعة تدل على الثبات

٢- طريقة الاحتمال المنوالي: استخدم الباحث طريقة الاحتمال المنوالي لحساب ثبات المقياس بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، حيث يتم حساب الاحتمال المنوالي من المعادلة: (فؤاد البيهي السيد، ط ٣، ١٩٧٩، ص ٦٥٠).

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 = $\frac{\text{أكبر تكرار}}{\text{عدد أفراد العينة}}$ لعبارات

أ- تم حساب ثبات كل محور من محاور الاستبانة
ب- تم حساب ثبات الاستبانة ككل من خلال حساب المتوسط لمعاملات ثبات المحاور
ويصبح ثابتاً إذا كانت قيمة (ث) مساوية أو أكبر من (٠.١٩) (عبد الله السيد عبد الجواد ، ، ١٩٨٣ -

جدول (٦) معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لعبارات الاستبانة

| م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط |
|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| ١ | ٠,١١ | ١٣ | ٠,١١ | ٢٥ | ٠,٢٩ | ٣٧ | ٠,٩٥ |
| ٢ | ٠,١٧ | ١٤ | ٠,٢٩ | ٢٦ | ٠,٥٣ | ٣٨ | ٠,٥٩ |
| ٣ | ٠,٤٧ | ١٥ | ٠,٢٩ | ٢٧ | ٠,٣٥ | ٣٩ | ٠,٢٩ |
| ٤ | ٠,٢٩ | ١٦ | ٠,٧٧ | ٢٨ | ١,٠٠ | ٤٠ | ٠,٣٥ |
| ٥ | ٠,٢٩ | ١٧ | ٠,٤٧ | ٢٩ | ٠,٢٣ | ٤١ | ٠,٤٧ |
| ٦ | ٠,٦٥ | ١٨ | ٠,٧١ | ٣٠ | ٠,٨٢ | ٤٢ | ٠,٤٧ |
| ٧ | ٠,٢٩ | ١٩ | ٠,٣٥ | ٣١ | ٠,٨٨ | ٤٣ | ٠,٦٤ |
| ٨ | ٠,٢٩ | ٢٠ | ١,٠٠ | ٣٢ | ٠,٩٥ | ٤٤ | ٠,١٧ |
| ٩ | ٠,٢٩ | ٢١ | ٠,٠٥ | ٣٣ | ١,٠٠ | ٤٥ | ٠,٨٣ |
| ١٠ | ٠,٥٣ | ٢٢ | ٠,٧٦ | ٣٤ | ٠,٠٥ | ٤٦ | ٠,٤٧ |
| ١١ | ٠,١٧ | ٢٣ | ٠,٢٣ | ٣٥ | ٠,٥٩ | | |
| ١٢ | ٠,٣٥ | ٢٤ | ١,٠٠ | ٣٦ | ٠,٤١ | | |

ويوضح جدول (٦) معاملات ثبات محاور الاستبانة والاستبانة ككل.

جدول(٧)معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

| معامل الارتباط | المحور | معامل الارتباط | المحور |
|----------------------|------------------|----------------|------------------|
| ٠,٥٣ | صدق المواطنة | ٠,٣٢ | السلوك المساعد |
| ٠,٧٧ | الطاعة التنظيمية | ٠,٢٩ | الروح الرياضية |
| ٠,٥٣ | التنمية الذاتية | ٠,٥٥ | المبادرة الفردية |
| | | ٠,٣٣ | الولاء التنظيمي |
| الاستبانة ككل = ٠,٥٠ | | | |

يوضح جدول(٧)معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

تطبيق استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية:

- قام الباحث بتطبيق استمارة استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية على الأخصائيين بادرارة الشباب والرياضة باسيوط لكي يتمكن من التعرف على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتم تطبيق خلال الفترة من ٢٥/١٢/٢٠٢٠م - ٢٧/١٢/٢٠٢٠م 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).

١- 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 (٥) وقد توصل الباحث إلى مجموعة من المحاور - قام الباحث بعرض المحاور على الخبراء في صورتها الاولية وتم استبعاد المحاور التي تقل لنسبة النسبة المئوية لموافقة الخبراء عن ٥٠٪) على الأقل والتي تحقق أهداف الدراسة الحالية.

إعداد عبارات الاستبيان:

وبناء عليه قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان في صورتها الأولية وتضم (٧) محاور للعرض على السادة الخبراء مرفق (٦) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور. تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى.
- ويعد أن تم التوصل إلى المحاور الخاصة بجودة الأداء الوظيفي والتي تضم (٧) محاور قام الباحث بصياغة عبارات لكل محور من محاور الاستبيان مرفق رقم (٦) للعرض على الخبراء "
- وبذلك توصل الباحث إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (٨٢) عبارة وجدول (٨) عدد عبارات استبيان تطبيق جودة الأداء الوظيفي قبل وبعد العرض. على السادة الخبراء

| م | المحاور | قبل العرض | حذف | بعد العرض |
|---|-------------------|-----------|-----|-----------|
| ١ | القدرة الوظيفي | ١٤ | ١ | ١٣ |
| ٢ | التمييز الوظيفي | ١٢ | - | ١٢ |
| ٣ | الإمام الوظيفي | ١١ | - | ١١ |
| ٤ | القرارات الوظيفية | ١٠ | - | ١٠ |
| ٥ | الالتزام الوظيفي | ٩ | - | ٩ |
| ٦ | الإبداع الوظيفي | ١٣ | - | ١٣ |
| ٧ | الادارة التربوية | ١٣ | ١ | ١٢ |
| | المجموع | ٨٢ | ٢ | ٨٠ |

وقد ارتضى الباحث نسبة (٧٥٪) لقبول رأي الخبراء

ويتضح من جدول (٨) تم استبعاد عبارتان وهي عبارة رقم (١٤) من محور القدرة على أداء الوظيفة، والعبارة رقم (٩) من محور الادارة التربوية واصبح العدد الكلي (٨٠) عبارة.

الدراسة الاستطلاعية:

- استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة

الاستبيان وتم التطبيق على عدد (١٠) أخصائي خارج عينة البحث الأساسية، وذلك بفاصل زمن قدره (١٥) يوماً، بتطبيق الاستبيان من خارج عينة البحث الأساسية وكان قوامها (١٠) أخصائي رياضي يوم ١٥/١١/٢٠٢٠م وتم إعادة تطبيق الاستبيان بتاريخ ٣٠/١١/٢٠٢٠م .

ثانياً:- المعاملات العلمية لاستمارة جودة الأداء الوظيفي.

١- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (١٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وفيما يلي معاملات الارتباط لاستمارة جودة الأداء الوظيفي.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين مجموع كل محاور استمارة جودة الأداء الوظيفي والمجموع الكلي للاستمارة ن (١٠)

| م | المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة المحسوبة | "ر" |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|---------------|-----|
| ١ | القدرة الوظيفي | ٤٣,٥٠ | ١٧,٢٦ | ٠,٩٩ | |
| ٢ | التمييز الوظيفي | ٤٢,٥٠ | ١٥,٧١ | ٠,٩٩ | |
| ٣ | الإلمام الوظيفي | ٣٧,٤٥ | ١٣,٨٣ | ٠,٩٩ | |
| ٤ | القرارات الوظيفية | ٣١,٠٥ | ١٣,٢٠ | ٠,٩٩ | |
| ٥ | الالتزام الوظيفي | ٣٠,٣٥ | ١١,٩٩ | ٠,٩٨ | |
| ٦ | الإبداع الوظيفي | ٤١,١٥ | ١٧,٣٣ | ٠,٩٩ | |
| ٧ | الإدارة التربوية | ٢٢,٣٥ | ٧,٧٦ | ٠,٩٧ | |

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٣. يتضح من جدول رقم (٢٦) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (٠.٩٧ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وتتسم بدرجة كبيرة من الصدق.

ثبات الاستمارة :: Reliability

١- صدق المحكمين (المحتوى).

استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان جدول (١٠) معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لجودة الأداء الوظيفي والاستمارة ككل ن (١٠)

| م | المتغير | التطبيق الأول | | التطبيق الثاني | | قيمة ر |
|---------------|-------------------|---------------|-------|----------------|-------|--------|
| | | ع | م | ع | م | |
| المحور الأول | القدرة الوظيفي | ٤٣,٥٠ | ١٧,٢٦ | ٤١,٣٠ | ١٥,٩٧ | ٠,٩٧ |
| المحور الثاني | التمييز الوظيفي | ٤٢,٥٠ | ١٥,٧١ | ٤٠,٠٠ | ١٤,٥٦ | ٠,٩٨ |
| المحور الثالث | الإلمام الوظيفي | ٣٧,٤٥ | ١٣,٨٣ | ٣٥,١٠ | ١٢,٦٣ | ٠,٩٩ |
| المحور الرابع | القرارات الوظيفية | ٣١,٠٥ | ١٣,٢٠ | ٢٩,٤٥ | ١٢,٦٢ | ٠,٩٧ |
| المحور الخامس | الالتزام الوظيفي | ٣٠,٣٥ | ١١,٩٩ | ٢٨,٢٠ | ١٠,٨٧ | ٠,٩٥ |
| المحور السادس | الإبداع الوظيفي | ٤١,١٥ | ١٧,٣٣ | ٣٩,٠٠ | ١٦,٤٠ | ٠,٩٨ |
| المحور السابع | الادارة التربوية | ٢٢,٣٥ | ٧,٧٦ | ٢١,٢٠ | ٧,٤٠ | ٠,٩٧ |
| ٨ | الاستمارة ككل | ٢٤٨,٣٥ | ٩٥,٧٣ | ٢٣٤,٢٥ | ٨٨,٦٥ | ٠,٩٩ |

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٣

يتضح من جدول رقم (١٠) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠.٩٥ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)

(٢) - طريقة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Method :

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات

الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات المقياس ٠.٤٢٤ ، وهي قيمة مرتفعة تدل على الثبات

٣- طريقة الاحتمال المنوالي: استخدم الباحث طريقة الاحتمال المنوالي لحساب ثبات المقياس بعد

تطبيقه على العينة الاستطلاعية طبقاً للمعادلة التالية:- (فؤاد البهي السيد ، ط ٣ ، ١٩٧٩ ، ص ٦٥٠)

حساب ثبات كل عبارة من عبارات الاستبانة باستخدام المعادلة التالية :

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

$$= \frac{\text{أكبر تكرار}}{\text{عدد أفراد العينة}} \text{ وهو } (ل) \text{ الاحتمال المنوالي وهو}$$

جدول (١١) معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لعبارات الاستبانة

| معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م |
|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|
| ٠,٧٠٥ | ٦١ | ٠,٣٤٥ | ٤٦ | ٠,٩٤٥ | ٣١ | ٠,٥٢٥ | ١٦ | ٠,٤٦٥ | ١ |
| ٠,٢٨٥ | ٦٢ | ٠,٨٨٥ | ٤٧ | ٠,٦٤٥ | ٣٢ | ٠,٩٤٥ | ١٧ | ٠,٨٨٥ | ٢ |
| ٠,٧٠٥ | ٦٣ | ٠,٢٨٥ | ٤٨ | ٠,٧٠٥ | ٣٣ | ٠,٢٨٥ | ١٨ | ٠,٩٤٥ | ٣ |
| ٠,٣٤٥ | ٦٤ | ٠,٣٤٥ | ٤٩ | ٠,١٦٥ | ٣٤ | ٠,٣٤٥ | ١٩ | ٠,٢٨٥ | ٤ |
| ٠,٣٤٥ | ٦٥ | ٠,٥٨٥ | ٥٠ | ٠,٤٦٥ | ٣٥ | ٠,٨٢٥ | ٢٠ | ٠,٩٤٥ | ٥ |
| ٠,٩٤٥ | ٦٦ | ٠,٢٨٥ | ٥١ | ٠,٨٨٥ | ٣٦ | ٠,٧٦٥ | ٢١ | ٠,٤٠٥ | ٦ |
| ٠,٦٤٥ | ٦٧ | ٠,١٦٥ | ٥٢ | ٠,٤٠٥ | ٣٧ | ٠,٩٤٥ | ٢٢ | ٠,٦٤٥ | ٧ |
| ٠,٤٠٥ | ٦٨ | ٠,٩٤٥ | ٥٣ | ٠,٥٨٥ | ٣٨ | ٠,١٠٥ | ٢٣ | ٠,٦٤٥ | ٨ |
| ٠,٧٦٥ | ٦٩ | ٠,١٠٥ | ٥٤ | ٠,٨٨٥ | ٣٩ | ٠,٩٤٥ | ٢٤ | ٠,٧٠٥ | ٩ |
| ٠,٩٤٥ | ٧٠ | ٠,٩٤٥ | ٥٥ | ٠,٤٠٥ | ٤٠ | ٠,٩٤٥ | ٢٥ | ٠,٣٤٥ | ١٠ |
| ٠,٩٤٥ | ٧١ | ٠,٣٤٥ | ٥٦ | ٠,٣٤٥ | ٤١ | ٠,٢٨٥ | ٢٦ | ٠,٣٤٥ | ١١ |
| ٠,٢٨٥ | ٧٢ | ٠,٩٤٥ | ٥٧ | ٠,٠١٥ | ٤٢ | ٠,٨٢٥ | ٢٧ | ٠,٨٢٥ | ١٢ |
| | | ٠,٨٢٥ | ٥٨ | ٠,٥٢٥ | ٤٣ | ٠,٤٦٥ | ٢٨ | ٠,٢٨٥ | ١٣ |
| | | ٠,٨٢٥ | ٥٩ | ٠,٢٨٥ | ٤٤ | ٠,٢٢٥ | ٢٩ | ٠,٢٨٥ | ١٤ |
| | | ٠,٥٨٥ | ٦٠ | ٠,١٦٥ | ٤٥ | ٠,٦٤٥ | ٣٠ | ٠,٢٨٥ | ١٥ |

ويوضح جدول (١١) معاملات ثبات محاور الاستبانة والاستبانة ككل.

جدول (١٢)

معاملات ثبات الاحتمال المنوالي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

| معامل الارتباط | المحور | معامل الارتباط | المحور | معامل الارتباط | المحور |
|----------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| ٠,٥٣٨ | المحور الرابع | ٠,٣٧٢ | المحور الخامس | ٠,٦٢٧ | المحور الأول |
| ٠,٥٦٤ = لاستبانة ككل | ١ | ٠,٦٣٩ | المحور السادس | ٠,٥٣٧ | المحور الثاني |
| | | ٠,٦٠١ | المحور السابع | ٠,٦٣٤ | المحور الثالث |

تطبيق الاستبيان:

قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان جودة الأداء الوظيفي على الأخصائيين الرياضيين بمحافظة اسيوط، وتم تطبيق خلال الفترة من ٢٠٢٠ / ١٢ / ٢٥ - ٢٠٢٠ / ١٢ / ٢٧ 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:

$$\text{مستوى التحقق} = (ن - ١) / ن. \text{ حيث } ن \text{ تعني عدد الاستجابات (} ن = ٣ \text{) - مستوى التحقق} = ٠,٦٧ = ٣ / (١ - ٣)$$

جدول (١٣) مستوى مدى الاستجابة لكل عبارة ومحور من محاور الاستبيان

| الاستجابة | القيمة لاختيار كل عبارة (الوزن) | المدى من إلى |
|--|---------------------------------|--------------|
| العبارة الدالة على التحقق بدرجة كبيرة | ٣ | ٣ - ٢.٣٣ |
| العبارة الدالة على التحقق بدرجة متوسطة | ٢ | ٢.٣٢ - ١.٦٥ |
| العبارة الدالة على التحقق بدرجة صغيرة | ١ | ١.٦٤ - ٠.٩٧ |

أولاً- النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على استبانة سلوكيات المواطنة:
المحور الأول- السلوك المساعد:

جدول(١٤) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور " السلوك المساعد"

| العبارة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
|--------------|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| كبيرة | ك | ٧ | ٣ | ٧ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٧ |
| | % | ٢٨ | ١٢ | ٢٨ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٢٨ |
| متوسطة | ك | ١٠ | ١١ | ٢ | ١٢ | ١٢ | ١٩ | ١٢ | ٥ |
| | % | ٤٠ | ٤٤ | ٨ | ٤٨ | ٤٨ | ٧٦ | ٤٨ | ٢٠ |
| صغيرة | ك | ٨ | ١١ | ١٦ | ١٣ | ١٣ | ٦ | ١٣ | ١٣ |
| | % | ٣٢ | ٤٤ | ٦٤ | ٥٢ | ٥٢ | ٢٤ | ٥٢ | ٥٢ |
| الوزن النسبي | القيمة | ١,٩٦ | ١,٦٨ | ١,٦٤ | ١,٤٨ | ١,٤٨ | ١,٧٦ | ١,٤٨ | ١,٧٦ |
| | الترتيب | ١ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٢ | ٨ | ٣ |

يوضح الجدول السابق (١٤) ان متوسط هذا المحور ١.٦٦ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق مع (دراسة فاطمة جاد الله على, ٢٠١٠م). ترى ان السلوك ضرورة اجتماعية للمحافظة على حياة المجتمع، فهو الذي يضمن استمرار تلك الحياة، و تحقيق أهدافها،
المحور الثاني- الروح الرياضية:

جدول(١٥) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على الروح الرياضية

| العبارة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ |
|--------------|---------|------|------|------|------|
| كبيرة | ك | ١٣ | ٨ | ١٠ | ١٤ |
| | % | ٥٢ | ٣٢ | ٤٠ | ٥٦ |
| متوسطة | ك | ٧ | ١٧ | ١١ | ١١ |
| | % | ٢٨ | ٦٨ | ٤٤ | ٤٤ |
| صغيرة | ك | ٥ | ٠ | ٤ | ٠ |
| | % | ٢٠ | ٠ | ١٦ | ٠ |
| الوزن النسبي | القيمة | ٢,٣٢ | ٢,٣٢ | ٢,٢٤ | ٢,٥٦ |
| | الترتيب | ٢ | ٣ | ٤ | ١ |

يوضح الجدول السابق (١٥) متوسط هذا المحور ٢.٣٦ ويقع في مستوى التحقق بدرجة كبيرة.
المحور الثالث- المبادرة الفردية:

جدول(١٦) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بالمبادرة الفردية

| العبارة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
|--------------|---------|------|------|------|------|------|------|-----|
| كبيرة | ك | ٣ | ١٣ | ٠ | ١٦ | ٤ | ٥ | ٢٥ |
| | % | ١٢ | ٥٢ | ٠ | ٦٤ | ١٦ | ٢٠ | ١٠٠ |
| متوسطة | ك | ٩ | ١١ | ٤ | ٠ | ٢٠ | ٦ | ٠ |
| | % | ٣٦ | ٤٤ | ١٦ | ٠ | ٨٠ | ٢٤ | ٠ |
| صغيرة | ك | ١٣ | ١ | ٢١ | ٩ | ١ | ١٤ | ٠ |
| | % | ٥٢ | ٤ | ٨٤ | ٣٦ | ٤ | ٥٦ | ٠ |
| الوزن النسبي | القيمة | ١,٦٠ | ٢,٤٨ | ١,١٦ | ٢,٢٨ | ٢,١٢ | ١,٦٤ | ٣ |
| | الترتيب | ٦ | ٢ | ٧ | ٣ | ٤ | ٥ | ١ |

يوضح الجدول السابق متوسط هذا المحور ٢.٠٤ ويقع في مستوى التحقق بدرجة متوسطة
المحور الرابع- صدق المواطنة:

جدول(١٧) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بصدق المواطنة

| العبارة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
|--------------|---------|----|------|------|-----|------|------|------|------|
| كبيرة | ك | ٨ | ٠ | ١٢ | ٠ | ٠ | ٨ | ٠ | ٧ |
| | % | ٣٢ | ٠ | ٤٨ | ٠ | ٠ | ٣٢ | ٠ | ٢٨ |
| متوسطة | ك | ٩ | ٢١ | ١ | ٠ | ١٣ | ٠ | ١٤ | ٧ |
| | % | ٣٦ | ٨٤ | ٤ | ٠ | ٥٢ | ٠ | ٥٦ | ٢٨ |
| صغيرة | ك | ٨ | ٤ | ١١ | ٢٥ | ١٢ | ١٧ | ١١ | ١٠ |
| | % | ٣٢ | ١٦ | ٤٤ | ١٠٠ | ٤٨ | ٦٨ | ٤٤ | ٤٠ |
| الوزن النسبي | القيمة | ٢ | ١,٨٤ | ١,٩٦ | ١ | ١,٥٢ | ١,٦٤ | ١,٥٦ | ١,٨٠ |
| | الترتيب | ١ | ٣ | ٢ | ٨ | ٧ | ٥ | ٦ | ٤ |

يوضح الجدول السابق (١٧) متوسط هذا المحور ١.٦٧ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة احمد العامري (٢٠٠٣م) حيث اشارت النتائج سلوك مستوى صدق المواطنة التنظيمية له اثار متعددة تشمل تحسين مستوى الكفاءة والجودة التنظيمية

المحور الخامس- الطاعة التنظيمية:

جدول (١٨) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط الطاعة التنظيمية

| العبرة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |
|--------------|---------|------|------|------|------|
| كبيرة | ك | ٣ | ٠ | ٢٣ | ٠ |
| | % | ١٢ | ٠ | ٩٢ | ٠ |
| متوسطة | ك | ١٢ | ٣ | ٠ | ٢٤ |
| | % | ٤٨ | ١٢ | ٠ | ٩٦ |
| صغيرة | ك | ١٠ | ٢٢ | ٢ | ١ |
| | % | ٤٠ | ٨٨ | ٨ | ٤ |
| الوزن النسبي | القيمة | ١,٧٢ | ١,١٢ | ٢,٨٤ | ١,٩٦ |
| | الترتيب | ٣ | ٤ | ١ | ٢ |

يوضح الجدول السابق (١٨) متوسط هذا المحور ١.٧٢ ويقع هذا المتوسط في مستوى

التحقق بدرجة متوسطة.

المحور السادس- التنمية الذاتية:

جدول (١٩) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط التنمية الذاتية

| العبرة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
|--------------|---------|------|------|------|------|------|------|
| كبيرة | ك | ٩ | ٠ | ١٠ | ٠ | ٠ | ١٤ |
| | % | ٣٦ | ٠ | ٤٠ | ٠ | ٠ | ٥٦ |
| متوسطة | ك | ٨ | ٧ | ٠ | ٠ | ٧ | ١٢ |
| | % | ٣٢ | ٢٨ | ٠ | ٠ | ٢٨ | ٤٨ |
| صغيرة | ك | ٨ | ١٨ | ١٥ | ٢٤ | ١٨ | ١٣ |
| | % | ٣٢ | ٧٢ | ٦٠ | ٩٦ | ٧٢ | ٥٢ |
| الوزن النسبي | القيمة | ٢,٠٤ | ١,٢٨ | ١,٨٠ | ٠,٩٦ | ١,٢٨ | ١,٤٨ |
| | الترتيب | ٢ | ٥ | ٣ | ٧ | ٦ | ٤ |

يوضح الجدول السابق (١٩) متوسط هذا المحور ١.٦٣ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة صغيرة. ضرورة عقد المزيد من البرامج التدريبية واللقاءات التربوية لاحداث التنمية الذاتية للعاملين بالموسسة .

المحور السابع- الولاء التنظيمي:

جدول (٢٠) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط الولاء التنظيمي

| العبارة | | | | | | | |
|---------|------|------|------|------|------|---------|--------------|
| ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | | |
| ٦ | ٠ | ١١ | ٠ | ١٦ | ٠ | ك | كبيرة |
| ٢٤ | ٠ | ٤٤ | ٠ | ٦٤ | ٠ | % | |
| ٣ | ٣ | ٤ | ٦ | ٩ | ٩ | ك | متوسطة |
| ١٢ | ١٢ | ١٦ | ٢٤ | ٣٦ | ٣٦ | % | |
| ١٦ | ٢٢ | ١٠ | ١٩ | ٠ | ١٦ | ك | صغيرة |
| ٦٤ | ٨٨ | ٤٠ | ٧٦ | ٠ | ٦٤ | % | |
| ١,٦٠ | ١,١٢ | ٢,٠٤ | ١,٢٤ | ٢,٦٤ | ١,٣٦ | القيمة | الوزن النسبي |
| ٣ | ٦ | ٢ | ٥ | ١ | ٤ | الترتيب | |

يوضح الجدول السابق (٢١) متوسط هذا المحور ١.٦٦ ويقع مستوى التحقق بدرجة متوسطة. ثانياً- النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على محاور سلوكيات المواطنة:

جدول (٢١) المتوسطات الوزنية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

| معامل الارتباط | المحور | معامل الارتباط | المحور |
|----------------------|------------------|----------------|-------------------|
| ١,٧٢ | الطاعة التنظيمية | ١,٦٦ | السلوك المساعد |
| ١,٦٣ | التنمية الذاتية | ٢,٣٦ | الروح الرياضية |
| ١,٦٦ | الولاء التنظيمي | ٢,٠٤ | بالمبادرة الفردية |
| | | ١,٦٧ | صدق المواطنة |
| الاستبانة ككل = ١,٨٢ | | | |

يوضح الجدول السابق (٢١) المتوسطات الوزنية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل ثانياً- النتائج الخاصة بإجمالي استجابات أفراد العينة على استبيان جودة الاداء الوظيفي:

جدول (٢٢) مستوى مدى الاستجابة لكل عبارة ومحور من محاور الاستبيان جودة الاداء الوظيفي

| المدى | | القيمة لاختيار كل عبارة (الوزن) | الاستجابة |
|-------|------|---------------------------------|--|
| من | إلى | | |
| ٢.٣٣ | ٣ | ٣ | العبارة الدالة على التحقق بدرجة كبيرة |
| ١.٦٥ | ٢.٣٢ | ٢ | العبارة الدالة على التحقق بدرجة متوسطة |
| ٠.٩٧ | ١.٦٤ | ١ | العبارة الدالة على التحقق بدرجة صغيرة |

المحور الأول- القدرة الوظيفية:

جدول(٢٣) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط القدرة الوظيفية

| العبارة | | | | | | | | | |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | |
| ١ | ٠ | ١٩ | ٠ | ٠ | ٦ | ٠ | ٢٣ | ٢ | ك |
| ٤ | ٠ | ٧٦ | ٠ | ٠ | ٢٤ | ٠ | ٩٢ | ٨ | % |
| ٣ | ١٩ | ٥ | ٩ | ٠ | ١٣ | ٠ | ٠ | ١٦ | ك |
| ١٢ | ٧٦ | ٢٠ | ٣٦ | ٠ | ٥٢ | ٠ | ٠ | ٦٤ | % |
| ٢٠ | ٥ | ٠ | ١٥ | ٢٤ | ٥ | ٢٤ | ١ | ٦ | ك |
| ٨٠ | ٢٠ | ٠ | ٦٠ | ٩٦ | ٢٠ | ٩٦ | ٤ | ٢٤ | % |
| ١,١٦ | ١,٧٢ | ٢,٦٨ | ١,٣٢ | ٠,٩٦ | ١,٩٦ | ٠,٩٦ | ٢,٨٠ | ١,٧٦ | القيمة |
| ٧ | ٥ | ٢ | ٦ | ٩ | ٣ | ٨ | ١ | ٤ | الترتيب النسبي |

يوضح الجدول السابق (٢٣) متوسط هذا المحور ١.٧٠ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة عادل محمد زايد (١٩٩٥م) ، وتشير نتائج الدراسة إلى أن أساليب مراقبة الأداء الوظيفي تؤثر على إحساس العاملين بكل من عدالة الإجراءات، المحور الثاني- التميز الوظيفي:

جدول(٢٤) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثاني

| العبارة | | | | | | | | | | | |
|---------|----|----|----|----|---|----|----|----|---|----|---|
| ١١ | ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | |
| ٣ | ٢ | ٦ | ٠ | ٠ | ٢ | ٨ | ١٣ | ١١ | ٠ | ١٠ | ك |
| ١٢ | ٨ | ٢٤ | ٠ | ٠ | ٨ | ٣٢ | ٥٢ | ٤٤ | ٠ | ٤٠ | % |
| ٢١ | ٢٢ | ٤ | ١٣ | ٢٤ | ٥ | ١٣ | ٠ | ٠ | ٢ | ١٤ | ك |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|----|-----|------|------|------|------|----|------|------|------|---------|--------|
| ٨٤ | ٨٨ | ١٦ | ٥٢ | ٩٦ | ٢٠ | ٥٢ | ٠ | ٠ | ٨ | ٥٦ | % | |
| ٠ | ٠ | ١٤ | ١١ | ٠ | ١٧ | ٣ | ١١ | ١٣ | ٢٢ | ٠ | ك | صغيرة |
| ٠ | ٠ | ٥٦ | ٤٤ | ٠ | ٦٨ | ١٢ | ٤٤ | ٥٢ | ٨٨ | ٠ | % | |
| ٢,٠٤ | ٢ | ١,٦ | ١,٤٨ | ١,٩٢ | ١,٣٢ | ٢,١٢ | ٢ | ١,٨٤ | ١,٠٤ | ٢,٣٢ | القيمة | الوزن |
| ٣ | ٤ | ٨ | ٩ | ٦ | ١٠ | ٢ | ٥ | ٧ | ١١ | ١ | الترتيب | النسبي |

يوضح الجدول السابق (٢٤) متوسط هذا المحور ١.٧٩ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسته سعيد شعبان حامد (٢٠٠٣) وتوصلت الدراسة الى مجموعه من النتائج اهمها ان هناك ارتباط ايجابي بين الاداء والتميز الوظيفي .
المحور الثالث - القرارات الوظيفية:

جدول (٢٥) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بالقرارات الوظيفية

| العبرة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ | ١١ |
|--------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| كبيرة | ك | ٢٤ | ١٠ | ٠ | ٢٤ | ٠ | ٠ | ٦ | ٠ | ٠ | ٠ | ١٩ |
| | % | ٩٦ | ٤٠ | ٠ | ٩٦ | ٠ | ٠ | ٢٤ | ٠ | ٠ | ٠ | ٧٦ |
| متوسطة | ك | ٠ | ١٠ | ٠ | ٠ | ١١ | ٢ | ١٦ | ١٢ | ١٩ | ٠ | ٠ |
| | % | ٠ | ٤٠ | ٠ | ٠ | ٤٤ | ٨ | ٦٤ | ٤٨ | ٧٦ | ٠ | ٠ |
| صغيرة | ك | ٠ | ٤ | ٢٤ | ٠ | ١٣ | ٢٢ | ٢ | ١٢ | ٥ | ٢٤ | ٢ |
| | % | ٠ | ١٦ | ٩٦ | ٠ | ٥٢ | ٨٨ | ٨ | ٤٨ | ٢٠ | ٩٦ | ٨ |
| الوزن النسبي | القيمة | ٢,٨ | ٢,١ | ٠,٩ | ٢,٨ | ١,٤ | ١,٠ | ٢,٠ | ١,٤ | ١,٧ | ٠,٩ | ٢,٣ |
| | الترتيب | ٨ | ٦ | ٦ | ٨ | ٠ | ٤ | ٨ | ٤ | ٤ | ٦ | ٦ |
| | ب | ١ | ٤ | ١٠ | ٢ | ٨ | ٩ | ٥ | ٧ | ٦ | ١١ | ٣ |

يوضح الجدول السابق (٢٥) متوسط هذا المحور ١.٨١ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة محمد علي الخميس (١٩٩٩م) وقد توصلت الدراسة إلى وجود كثير من المشكلات الإدارية، منها: قلة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ..
المحور الرابع - المعلومات الوظيفية:

جدول (٢٦) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط بالمعلومات الوظيفية

| ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | العبارة | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|--------------|
| ٠ | ٩ | ٢٣ | ٦ | ١٥ | ٠ | ٠ | ١١ | ٢٠ | ك | كبيرة |
| ٠ | ٣٦ | ٩٢ | ٢٤ | ٦٠ | ٠ | ٠ | ٤٤ | ٨٠ | % | |
| ١٠ | ١٥ | ١ | ١٨ | ٩ | ٢٣ | ١٦ | ٦ | ٤ | ك | متوسطة |
| ٤٠ | ٦٠ | ٤ | ٧٢ | ٣٦ | ٩٢ | ٦٤ | ٢٤ | ١٦ | % | |
| ١٤ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ١ | ٨ | ٧ | ٠ | ك | صغيرة |
| ٥٦ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٤ | ٣٢ | ٢٨ | ٠ | % | |
| ١,٣٦ | ٢,٢٨ | ٢,٨٤ | ٢,١٦ | ٢,٥٢ | ١,٨٨ | ١,٦٠ | ٢,٠٨ | ٢,٧٢ | القيمة | الوزن النسبي |
| ٩ | ٤ | ١ | ٥ | ٣ | ٧ | ٨ | ٦ | ٢ | الترتيب | |

يوضح الجدول السابق (٢٦) متوسط هذا المحور ٢.١٦ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع ،دراسة فضل صباح الفضلي، (٢٠٠٦م) وقد أسفرت هذه الدراسة عن انخفاض مستويات اعتراف العاملين باهتمام القيادة، خاصة الذكور .

المحور الخامس – الالتزام الوظيفي:

جدول (٢٧) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على محور الالتزام الوظيفي

| ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | العبارة | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|--------------|
| ١٣ | ٠ | ١٠ | ١٣ | ٢٣ | ١٤ | ٩ | ٠ | ٠ | ٨ | ك | كبيرة |
| ٥٢ | ٠ | ٤٠ | ٥٢ | ٩٢ | ٥٦ | ٣٦ | ٠ | ٠ | ٣٢ | % | |
| ٢ | ١٨ | ١٤ | ٧ | ٠ | ٩ | ١١ | ١١ | ٧ | ٨ | ك | متوسطة |
| ٨ | ٧٢ | ٥٦ | ٢٨ | ٠ | ٣٦ | ٤٤ | ٤٤ | ٢٨ | ٣٢ | % | |
| ٩ | ٦ | ٠ | ٤ | ١ | ١ | ٤ | ١٣ | ١٧ | ٨ | ك | صغيرة |
| ٣٦ | ٢٤ | ٠ | ١٦ | ٤ | ٤ | ١٦ | ٥٢ | ٦٨ | ٣٢ | % | |
| ٢,٠٨ | ١,٦٨ | ٢,٣٢ | ٢,٢٨ | ٢,٨٠ | ٢,٤٤ | ٢,١٢ | ١,٤٠ | ١,٢٤ | ١,٩٢ | القيمة | الوزن النسبي |
| ٦ | ٨ | ٣ | ٤ | ١ | ٢ | ٥ | ٩ | ١٠ | ٧ | الترتيب | |

يوضح الجدول السابق (٢٧) متوسط هذا المحور ٢٠٠٣ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة. دراسة عادل محمد زايد (١٩٩٥م) حيث وتشير نتائج الدراسة إلى أن أساليب مراقبة الأداء الوظيفي المرتبط بالالتزام الوظيفي المحور السادس – الإبداع الوظيفي:

جدول(٢٨) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على المحور المرتبط الإبداع الوظيفي

| العبارة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ |
|--------------|---------|------|------|----|------|------|------|------|------|------|------|
| كبيرة | ك | ٥ | ٠ | ٨ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٦ | ٢٠ |
| | % | ٢٠ | ٠ | ٣٢ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٢٤ | ٨٠ |
| متوسطة | ك | ١١ | ٢٤ | ١٠ | ٠ | ١٤ | ٠ | ٢٢ | ٢٢ | ٠ | ٤ |
| | % | ٤٤ | ٩٦ | ٤٠ | ٠ | ٥٦ | ٠ | ٨٨ | ٨٨ | ٠ | ١٦ |
| صغيرة | ك | ٨ | ٠ | ٦ | ٢٤ | ١٠ | ٢٤ | ٢ | ١ | ١٨ | ٠ |
| | % | ٣٢ | ٠ | ٢٤ | ٩٦ | ٤٠ | ٩٦ | ٨ | ٤ | ٧٢ | ٠ |
| الوزن النسبي | القيمة | ١,٨٠ | ١,٩٢ | ٢ | ٠,٩٦ | ١,٥٢ | ٠,٩٦ | ١,٨٤ | ١,٩٢ | ١,٤٤ | ٢,٧٢ |
| | الترتيب | ٦ | ٣ | ٢ | ٩ | ٧ | ١٠ | ٥ | ٨ | ٤ | ١ |

يوضح الجدول السابق (٢٨) متوسط هذا المحور ١.٧١ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة عبد الله عبد الغني الطجم (١٩٩٦م) 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(٢٩) يوضح الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على محور الادارة التربوية

| العبارة | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ | ١١ |
|--------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| كبيرة | ك | ٥ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ١٣ |
| | % | ٢٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٥٢ |
| متوسطة | ك | ٦ | ٤ | ١٠ | ٠ | ٠ | ٥ | ٨ | ٣ | ٢٤ | ٠ | ٥ |
| | % | ٢٤ | ١٦ | ٤٠ | ٠ | ٠ | ٢٠ | ٣٢ | ١٢ | ٩٦ | ٠ | ٢٠ |
| صغيرة | ك | ١٣ | ٢٠ | ١٤ | ١٠ | ٢٤ | ١٩ | ١٥ | ٢١ | ٢٤ | ٠ | ٦ |
| | % | ٥٢ | ٨٠ | ٥٦ | ٤٠ | ٩٦ | ٧٦ | ٦٠ | ٨٤ | ٩٦ | ٠ | ٢٤ |
| الوزن النسبي | القيمة | ١,٦ | ١,١ | ١,٣ | ٢,٠ | ٠,٩ | ١,١ | ١,٢ | ١,٠ | ٠,٩ | ١,٩ | ٢,٢ |
| | الترتيب | ٤ | ٨ | ٥ | ٢ | ٧ | ٦ | ٤ | ٨ | ٩ | ١١ | ٣ |

يوضح الجدول السابق (٢٩) متوسط هذا المحور ١.٩١ ويقع هذا المتوسط في مستوى التحقق بدرجة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة عايض محمد الفقيه (٢٠٠٤م) 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 (٣٠) المتوسطات الوزنية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

| المحور | معامل الارتباط | المحور | معامل الارتباط |
|----------------------|----------------|------------------|----------------|
| القدرة الوظيفية | ١,٧٠ | الالتزام الوظيفي | ٢,٠٣ |
| التميز الوظيفي | ١,٧٩ | الابداع الوظيفي | ١,٧١ |
| القرارات الوظيفية | ١,٨١ | الإدارة التربوية | ١,٩١ |
| المعلومات الوظيفية | ٢,١٦ | | |
| الاستبانة ككل = ١,٨٧ | | | |

يوضح الجدول السابق ان استجابات العينة لكانت بصورة متوسطة ويتفق هذا مع دراسة عتيق جكه، وعبد الرحيم الشاهين (٢٠٠٧م) 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 (٣٢) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين درجات

عينة البحث في كلا من مقياس سلوكيات المواطنة والتفاعل الوظيفي

| مقياس التفاعل | إدارة | إبداع | التزام | معلومات | قرارات | تميز | قدرة | الابعاد |
|----------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|
| سلوك مساعد | ٠,٣٥* | ٠,٧٤** | ٠,٥٧** | ٠,٦٣** | ٠,١٤ | ٠,٦٥** | ٠,٥٩** | ٠,١٨ |
| روح رياضية | ٠,١٨ | ٠,٠٤ | ٠,٢٢ | ٠,١٣ | ٠,٢٧ | ٠,٠١١ | ٠,٠٣- | ٠,١٨- |
| مبادرة فردية | ٠,٤٢* | ٠,٥٤** | ٠,٦٢** | ٠,٣٢* | ٠,٣٨* | ٠,٢٣- | ٠,٢٨ | ٠,٧١** |
| صدق مواطنة | ٠,٢٠٤- | ٠,٤٤* | ٠,٤٤* | ٠,٢٧ | ٠,١٣ | ٠,٣٩* | ٠,١٧ | ٠,٣٩* |
| طاعة تنظيمية | ٠,٦٣** | ٠,٩٣** | ٠,٧٢** | ٠,٣٥* | ٠,٥١** | ٠,٤٦** | ٠,٥٨** | ٠,٧٢** |
| تنمية ذاتية | ٠,٠٨- | ٠,٠٥ | ٠,٠٧- | ٠,٣٨* | ٠,١١٣ | ٠,١٣- | ٠,٠٠٨ | ٠,١٤ |
| ولاء تنظيمي | ٠,٥٤** | ٠,٥٩** | ٠,٣٠* | ٠,١٠- | ٠,٧١** | ٠,٢١ | ٠,٧١** | ٠,٤٨** |
| مقياس المواطنة | ٠,٠٧- | ٠,٥٣** | ٠,٧٤** | ٠,٥٧** | ٠,٠٨٣ | ٠,٢٦- | ٠,١٩ | ٠,٦٢** |

* دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥ حيث تشير القيمة الجدولية لمعامل بيرسون عند هذا المستوى إلى ٠.٣٢.

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١ حيث تشير القيمة الجدولية لمعامل بيرسون عند هذا المستوى إلى ٠.٤٥.

يتضح من جدول (٣٢) ما يلي:

- ١- السلوك المساعد يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً احصائياً بأبعاد التميز، الالتزام، الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً احصائياً بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة، والدرجة الكلية.

- ٢- الروح الرياضية يرتبط ارتباطاً غير دالاً إحصائياً بالأبعاد المختلفة لمقياس التفاعل
- ٣- المبادرة الفردية يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد ، الالتزام، الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة، والدرجة الكلية
- ٤- صدق المواطنة يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً ببعده الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والقرارات، والإدارة، والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي
- ٥- الطاعة التنظيمية يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، القرارات، المعلومات، والإدارة والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي،
- ٦- التنمية الذاتية ترتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً ببعده الالتزام لمقياس التفاعل اللفظي
- ٧- الولاء التنظيمي يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، المعلومات، والإدارة والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً ببعده التميز،
- ٨- الدرجة الكلية لمقياس سلوكيات المواطنة يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً ببعده التميز، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً ببعده القدرة، وتتفق دراسة أحمد العامري (٢٠٠٣م) أن سلوك مستوى المواطنة التنظيمية له آثار متعددة تشمل تحسين مستوى الكفاءة والجودة التنظيمية والارتقاء بمستوى الروح المعنوية للعاملين

نتائج البحث :-

- ١- أن السلوك المساعد يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد التميز، الالتزام، الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة،
- ٢- أن الروح الرياضية يرتبط ارتباطاً غير دالاً إحصائياً بالأبعاد المختلفة لمقياس التفاعل
- ٣- أن المبادرة الفردية يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد ، الالتزام، الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والمعلومات، والإدارة، أن صدق المواطنة يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً ببعده الإبداع، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، والقرارات، والإدارة، والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي
- ٤- أن الطاعة التنظيمية يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً بأبعاد القدرة، القرارات، المعلومات، والإدارة والدرجة الكلية لمقياس التفاعل اللفظي

- ٥- أن التنمية الذاتية ترتبط ارتباطاً سالباً دالاً احصائياً فقط بعيد الإلتزام أن الولاء التنظيمي يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً احصائياً بأبعاد القدرة، المعلومات، والإدارة ،
- ٦- أن الدرجة الكلية لمقياس سلوكيات المواطنة يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً احصائياً ببعدي التميز، الإلتزام، ويرتبط ارتباطاً سالباً دالاً احصائياً ببعدي القدرة، والإدارة
- ٧- التصور المقترح والتوصيات-

فلسفة التصور المقترح

يقوم التصور المقترح على فلسفة قائمة على أن قيام العاملين من الاخصائيين 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 بادارة الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط

-مرتكزات التصور المقترح

ينطلق التصور المقترح من المجموعة من المرتكزات متمثلة في

- يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً مرغبه المنظمة لأنه يرتبط بالجوانب التي تؤثر على جودة ونجاح المنظمة كزيادة الموارد المتاحة
- ينظر لسلوك المواطنة على أنه سلوك ذاتي لا يتم تقديره أو مكافأته بشكل مباشراً أو واضح من قبل نظام المكافآه الرسمي كما أنه يزيد من الأداء الفعال للمنظمة
- إن سلوكيات المواطنة أنها اختيارية أ، تطوعية لا ترتبط بنظام المكافآت أو العقاب الرسمي ولا يتضمنها الوصف الوظيفي الرسمي

-التصور المقترح

أولاً: سلوكيات المواطنة التنظيمية:

- احترام حقوق وخصوصيات زملاء 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:

- ١- ضرورة فهم الإدارة العليا لسلوكيات المواطنة التنظيمية السائدة داخل مديرية الشباب والرياضة باسيوط والتعرف على جوانبها الإيجابية ومحاولة تنميتها ومواجهة جوانبها
- ٢- ضرورة اهتمام الإدارة برضا العاملين وتنمية سلوكيات المواطنة لديهم كما يلي:-
 - المساواة بين جميع العاملين مما يؤدي إلى زيادة سلوكيات المواطنة 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 المواطنة التنظيمية.
- ٣- تعزيز شعور الأخصائيين الرياضيين بسلوكيات المواطنة التنظيمية لما له دور هام في رفع جودة الأداء الوظيفي للمنظمة.

المراجع

- ١- لبنى محمود سنوسي"المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة الاداء الوظيفي لدى العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة المنيا"رسالة ماجستير , كلية التربية الرياضية , جامعة المنيا , ٢٠٠٧م,ص ٢٥.
- ٢- لطفى يوسف جحيم"ادارة الموارد البشرية مدخل الاستراتيجى متكامل , القاهرة,الوراق ٢٠٠٦م,ص ٤.
- ٣- جاد الله فاطمة على :دراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة بالخدمة ,المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة فرع البنات ,جامعة الازهر, العدد التاسع عشر, ديسمبر ٢٠١٠م,ص ٢٨٨

- ٤- العوضى احمد عبدالخالق" اثر الحكومة الالكترونية على الجودة الشاملة والاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م، ص٨٨.
- ٥- حامد سعيد شعبان" اثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطيين في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، مجلة المحاسبة والادارة، كلية التجارة جامعة القاهرة' العدد (٦١) ٢٠٠٣م. ص ٤٨..
- ٦- جاد الله فاطمة على :دراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة بالخدمة، المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة فرع البنات، جامعة الازهر، العدد التاسع عشر، ديسمبر ٢٠١٠م، ص١٥٨ (عواد عمرو محمد "تمودج مقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية" رسالة دكتوراه، كلية التجارة، عين شمس، ٢٠٠٢م، ص٨٦، العدد التاسع عشر، ديسمبر ٢٠١٠م، ص٨٦
- ٧- عواد عمرو محمد "تمودج مقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية" رسالة دكتوراه، كلية التجارة، عين شمس، ٢٠٠٢م، ص٨٦، العدد التاسع عشر، ديسمبر ٢٠١٠م، ص٤٥.
- ٨- السيسى شعبان محمد" قدرة بعض الخصائص الشخصية والالتزامية على رفع كفاءة الاداء البرلماني بمجلس الشورى العماني"رسالة ماجستير غير منشورة: اكدمية السادات للعلوم الادارية: القاهرة، ٢٠٠٧م. ص ١٥٧ ..)
- ٩- عبدالله فرغلى احمد"منظومة مراكز الشباب التربوية :القاهرة ،مركز الكتاب للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م، ص١٢٥.
- ١٠- .. الرشيدى فواد فايد فؤاد" اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعية الاداء الوظيفى بالتطبيق على بيت التمويل الكويتي، كلية التجارة جامعة عين شمس، ٢٠٠٦م، ص ٦٧.
- ١١- باسل محمد باسل :تاثير تطوير المسار الوظيفى على سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير كلية التجارة .جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م، ص٢٥.
- ١٢- عادل محمد زايد ، " تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية" المجلة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، مجلد ٢ ، عدد ٢ ، ١٩٩٥ م .



- ١٣- 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 ٤ ، العدد ١ ، نوفمبر ١٩٩٦ م .
- ١٤- محمد علي محمد الخميس " المشكلات الإدارية التي تواجه مديري المدارس الثانوية في محافظة حجة بالجمهورية اليمنية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الجزيرة ، ١٩٩٩ م
- ١٥- صالح ناصر عليما ، وخليفة أبو عاشور ، " واقع السلوك القيادي لمديري ومديرات المدارس الثانوية" مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ١٨ ، العدد ٢ ، يوليو ، ٢٠٠٢ م .
- ١٦- آدم غازي العتيبي، " تأثير العدالة التنظيمية على اتجاهات الموظفين في دولة الكويت"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ١٠ ، عدد ٣ ، سبتمبر ٢٠٠٣ م.
- ١٧- احمد العمري: محددات واثار السلوك المواطنة للتنظيمية فى المنظمات "
- ١٨- سعيد شعبان حامد" اثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه لدعم التنظيمى كمتغيريين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي،كلية التجارة ، جامعة القاهرة، العدد (٦١) ، ٢٠٠٣ م.
- ١٩- مغير خميس مغير " نموذج مقترح لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية دراسه تطبيقية على الدوائر المحلية لاماره ابو ظبى" ورسالة دكتوراه " جامعة عين شمس:كلية التجارة:٢٠٠٣ م.
- ٢٠- 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 ٢٤- ٢٥ يناير ، ٢٠٠٥ القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٥ .
- ٢١- هيام محمد الشريدة ، " الأنماط القيادية لمديري الإدارة في وزارة التربية والتعليم وتغييرها في التأثير التربوي من منظور رؤساء الأقسام " ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد ٤٣ ، يوليو ٢٠٠٤ .

المراجع الأجنبية:

- (١)BENNET,THOMAS:"Anew vision of performance Evaluation process" A Field study and laboratory Experiment Organational, VOL
- (٢)Cooper:j:collective efficacy;organational citizenship behavior and schools effectiveness in Albama public high schools , DAI-A٧/١١.proquest. UMIDISSERTATIONS ٢٠١١