

دور برامج التنمية الإدارية فى تحسين السلوك التنظيمى لدى العاملين بالاتحاد الرياضى للاعاقات الذهنية

أ.د/أحمد السيد محمود متولي
أ.د/ أشرف محمود حسين العجيلي
أ.م.د/ احمد كمال محمود عوض الله
الباحث/ محمود فؤاد عيد متولي

المقدمة ومشكلة البحث :

أصبحت الإدارة فى هذا العصر من ركائز التقدم للشعوب فما من اكتشاف أو نشاط أو إنتاج إلا وتدفعه الإدارة وتقف خلف وجوده، وفى هذا العصر الحديث الذى كثرت فيه الأعمال والأنشطة وتضمنت فيه المنظمات بألاف العاملين وعشرات التخصصات والمستويات الفنية والإدارية وبما أصبح لها من إمكانات مادية وبشرية وما يتطلب منها أن تحققه من أهداف تبرز أهمية الإدارة كضرورة للتنسيق بين تلك الجهود وكضمان للاستغلال الأمثل لتلك الطاقات والإمكانات تحقيقاً للأهداف. (٢:٣)

وتُعد عملية التطوير الإدارى جزء رئيسى من تقدم أى مجتمع وتشمل كافة المجالات كالتطوير فى المجالات الاقتصادية، الإجتماعية، التكنولوجية وفى أنماط العمل الإدارى فى أى جهة أصبح التطوير أمراً حتمياً فى عصر الإنفتاح الاقتصادي والإنفجار المعلوماتي، وتحتاج مؤسسات العمل المختلفة إلى تحديث أنظمتها وتطويرها بصورة مستمرة لتحقيق متطلبات التطور العام فى مختلف المجالات ويشمل كافة الهياكل الإدارية المستهدفة بالتطوير من أجل تطوير النمط التقليدى غير المنتج فى الأداء نحو أنماط جديدة قادرة على مواجهة التحديات المحلية والدولية للمنظمات. (١٥ : ٦٢)

وقد نشأت فكرة التنمية الإدارية نتيجة للعوامل والمتغيرات التي سادت نظريات الإدارة والتنظيم فى مطلع القرن العشرين والتي لا تستهدف تطوير أساليب العمل الإداري وتبسيط إجراءاته وتغيير سلوك العاملين واتجاهاتهم وأفكارهم فحسب، بل إنها تستهدف ترشيد استخدام وسائل الإنتاج والحد من التلف وزيادة الكفاءة الإنتاجية (١٣ : ٧٣)

وترتكز التنمية الإدارية على مجموعة من العناصر تتمثل فى الاختيار السليم للأشخاص المؤهلين، التدريب والتمهين العلمى الهادف لزيادة قدرات الفرد على استخدام وتطبيق المبادئ والمفاهيم والأساليب والتقنيات الإدارية فى التطبيق العملى، التنقيف المستمر لتنمية معلومات الفرد الإدارية وإحاطته بالنظريات والاتجاهات والأساليب الحديثة فى مجال الإدارة المعاصرة، والإشراف والتوجيه والقيادة وتقييم الأداء على أسس ومعايير علمية سليمة، وتكوين قيادات إدارية لها القدرة على مواجهة المتطلبات الحالية والمتغيرات المستقبلية، وتمتاز التنمية الإدارية بأنها أعم وأشمل من التدريب فالتنمية تحتوى على حلقات عديدة تتكامل مع بعضها البعض لتكون منظومة التنمية الشاملة ويعد التدريب أحد الحلقات المكونة لهذه المنظومة.

(١٠ : ١٢)

ومن خلال برامج التنمية الإدارية يمكن الارتقاء بالكفاءات القيادية لضمان استمرارية وتنمية هذه القيادات داخل مناصبها الرئاسية حيث تهدف تلك البرامج المخططة بفاعلية إلى تحسين المهارات القيادية وتنمية روح الفريق والقدرة على استخدام الأساليب العلمية الحديثة لحل المشكلات الإدارية وزيادة الثقة بالاعتماد على الاتصال الذاتي، كما تهدف إلى تطوير الأداء الوظيفي. (١٧ : ٦٨)

ويتم تقييم برامج التنمية الإدارية من خلال استبيان للاستطلاع الكمي والكيفي للمشاركين من القيادات للتعرف على التغيرات التي حدثت في مجال المعرفة الإدارية والمهارات والاتجاهات المكتسبة وكذلك التعرف على مدى تأثير هذه البرامج في مجالات القيادة والموارد البشرية وإدارة القضايا المختلفة وتحديد نقاط القوة ومحاولة علاج نقاط الضعف بالبرنامج. (١٧ : ٣٠)

ويرى مؤمن عبد العزيز (٢٠١٥م) أن هناك العديد من المشاكل السلوكية التي تواجه العاملين بالمؤسسات الرياضية وتؤثر على ادائهم تأثيراً سلبياً، وفي هذا الصدد يشير السعيد محمد وأخرون (١٩٩٩م) إلى بعض النماذج من المشاكل السلوكية التي تلاحظ في المنظمات والتي ترتبط بسلوك العاملين وتعكس تأثير البيئة الخارجية وخصائص المنظمة، كعدم التوزيع السليم والمنظم للعمل، عدم وضوح الشخص المناسب في المكان المناسب، التسرع في إنهاء العمل والقاء المسؤولية على الغير. وتنعكس المشاكل السلوكية للرؤساء والمرؤسين تأثيراً على السلوك التنظيمي (سلوك الافراد داخل منظومتهم) على عناصر وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. (١٤ : ٤١)

ويشير كلاً من خالد يوسف وحسن محمد (٢٠٠٥) إلى أن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتطلب توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها المناخ التنظيمي، إذ يعكس المناخ التنظيمي في المنظمة شخصيتها. كما يتصورها العاملون فيها ويعتبر أيضاً من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم. (٦ : ٨٧)

إن الانتماء أحد أهداف السلوكيات التنظيمية والإنسانية الذي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية في الفرد والمنظمة في الوقت نفسه، حيث يساعد على استقرار العمل فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم، فالعديد من الدراسات العربية والأجنبية تناولت الانتماء التنظيمي *organizational commitment* وهو ما يشير إلى مدى الإخلاص والولاء التي يبديها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد أهداف المنظمة التي يعمل بها وتقانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها. (١ : ٣٢)

في ظل التحديات والتغيرات العالمية المعاصرة يحتاج القادة إلى تنمية قدراتهم على تشخيص المشكلات وتحليلها واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات الإدارية، فضلاً عن تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمنظمتهم وللبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المحيطة، إضافة إلى تطوير وتنمية سلوكيات واتجاهات وقيم هؤلاء القادة. (٧ : ٦١١)

ويؤكد كمال درويش وإسماعيل حامد عثمان (٢٠٠٣م) على أن الاتحادات الرياضية تهدف إلى تنظيم وتنسيق نشاط اللعبة الرياضية بين أعضائه والعمل على نشرها ورفع مستواها الفني، وتعتبر الاتحادات الرياضية من الهيئات الخاصة ذات النفع العام وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتباشر الاتحادات الرياضية نشاطها في إطار السياسة العامة للدولة. (١٢ : ١٢٥)

لقد حظيت المشكلات التي تواجهها منظمات الأعمال باهتمام كبير بسبب العولمة والتكنولوجيا ودخول تقنيات ووسائل جديدة في العمل واحتلالها مكان الفرد، حيث اتخذت المنظمات إجراءات متعددة لمواكبة كل هذا التطورات ومن بينها المؤسسات الرياضية، غير أنه قد تبين أن مشكلات المنظمات ليست بالضرورة مشكلات فنية أو تقنية بقدر ما هي مشكلات تنظيمية أو سلوكية ناتجة عن السلوك الإنساني في المنظمات وذلك لان العنصر البشري من أهم العناصر الأولية التي يتعامل للإدارة هي تكوين وتنمية العنصر الإنساني الكفاء وذلك بتشكيل وتعديل سلوكه بما يتفق مع نشاطات المنظمة معتمدة بذلك على عملية التكوين لتنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم وتعزيز العلاقات بينهم، وتغيير اتجاهاتهم وقيمهم بما يتمشى مع قيم واتجاهات المنظمة.

لهذا رأى الباحث من خلال عمله في المجال الإداري ضروري فهم سلوك الفرد داخل الاتحاد لان زيادة فاعلية العنصر عن طريق الاستغلال الأمثل لطاقتها وقدراته ومواهبه له تأثير ايجابي وفعال للاتحاد، خاصة على عناصر الإنتاج المادية والرضا عن العمل، والعكس صحيح، كما يرى انه لا بد على الاتحاد التعمق في فهم الدوافع والأسباب الخفية وراء سلوك الفرد ومع التقدم والتطور المتسارع التي نشهده في كافة مجالات الحياة حيث أصبحت برامج التنمية الادارية من أهم الوسائل في تنمية الموارد البشرية وتزويدها بالخبرات العلمية والمهارات الفنية، الإدارية والتقنية التي تمكنها من زيادة الكفاءة الإنتاجية وتطوير الهياكل التنظيمية، وتبسيط الإجراءات الإدارية، تسهيل طرق ممارسة العمل تسهيل عمليات الاتصالات الي ضمان بقائها واستمرارها.

ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة بعنوان دور برامج التنمية الادارية في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية.

أهمية البحث والحاجة اليه :

وتبرز أهمية هذا البحث والحاجة إليه، فيما يلي:-

أولاً : الأهمية النظرية :

تتضح الأهمية النظرية والعلمية للبحث كونه محاولة للتوصل إلى مجموعة من الأنشطة اللازمة لرفع مستوى مهارات، معارف وخبرات الأفراد والتعديل الإيجابي في ميولهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم الادارية لتطوير السلوك التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية، ويمكن أن تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة إلى حقل المعرفة وخصوصاً المكتبة العربية، كما يمكن أن تكون نواة لدراسات أخرى تقيس

متطلبات برامج التنمية الادارية في المؤسسات الرياضية ودراسة متغيرات أخرى غير المتغيرات التي تناولتها الدراسة الحالية.

ثانياً : الأهمية العملية :

كما ان للبحث أهمية عملية وتطبيقية لكونه يُسهم في زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم، ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف الاتحاد. كما يساعد الافراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل وتطوير الدافعية (التحفيز) للأداء وتنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة والانتماء لها.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على دور برامج التنمية الادارية في تحسين وتطور السلوك التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية.

تساؤل البحث :

- ١- هل طبيعة برامج التنمية الادارية المقدمة تُساهم في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين في الاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية ؟
- ٢- هل لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين على مستوى دافعية العمل في الاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية ؟
- ٣- هل لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي في الاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية ؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :

١- التنمية الإدارية :

هي عملية متكاملة تتضمن التخطيط والاختيار والتدريب والتقييم والصيانة للعنصر البشري.

(٥ : ٦٥)

وكذلك تعرف بأنها نشاط مخطط ومستمر، يهدف إلى تطوير السلوك الإداري وتطوير قدرات المديرين من خلال المعارف والمهارات التي يكتسبونها من خلال برامج التنمية الإدارية. (٩ : ٢٣٩)

٢- السلوك التنظيمي :

السلوك التنظيمي هو الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله ويتضمن بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي، تفكير، سلوك لغوي، مشاعر، أدراك، انفعالات. (١٤ : ٣٥)

٣- الاتحاد المصري الرياضى للاعاقات الذهنية :

هى هيئة رياضية تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو كلاهما معا بغرض توفى خدمات رياضية وما يتصل بها من خدمات ولا يجوز لتلك الهيئة مباشرة أى نشاط سياسى أو حزبى أو دىنى أو الترويج لأفكار أو أهداف سياسية ويمارس اللعبات والرياضات الخاصة بالمعاقين ذهنياً على اختلاف اعاقاتهم " المدرجة فى البرنامج البارالمبى أو المدرجة ضمن برنامج الاتحادات الدولية للاعاقات الذهنية. (١١)

الدراسات السابقة :

اولا : الدراسات العربية :

١- دراسة سعاد علوان ، رمضان بوخرص (٢٠١٥)(٨) بعنوان بعض عناصر السلوك التنظيمي وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، هدف البحث إلى الكشف عن بعض عناصر السلوك التنظيمي وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة-الجزائر. اعتمد البحث على المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي، وتكونت مجموعة البحث من (٤١) فرد من الأفراد العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وأكدت نتائج البحث على وجود علاقة وطيدة بين التعلم التنظيم والروح المعنوية للعاملين، لأن التعلم التنظيمي بما فيه من نقل للمعرفة والمهارات وعمليات التدريب يؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية للعاملين. وكذلك أكدت النتائج على وجود علاقة وطيدة بين سلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية للعاملين. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة وطيدة بين الانتماء التنظيمي والروح المعنوية للعاملين، وهذا بالحفاظ على ظروف العمل الجيدة والمتطورة للعاملين لكسب ثقتهم لعدم التخلي على منظماتهم والبقاء فيها لاستقرار النتائج. وأخيراً تبين أن نجاح العمل في مجال الإدارة الرياضية يبنى على هذه العناصر لما لها من تأثير قوي في مجال التنافس والأداء المتميز والقدرة على إدارة الأزمات، والعمل بالأساليب العلمية التي ترفع من مستوى الروح المعنوية.

٢- دراسة أمل محمود محمد (٢٠٠٦)(٢) بعنوان برنامج مقترح لتنمية الإداريين الأكاديميين فى الجامعات المصرية، هدفت الدراسة إلى التعرف على برامج التنمية المهنية للإداريين الأكاديميين بالجامعات المصرية. والمتطلبات الأساسية للتنمية المهنية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى القصور فى عمليات التنمية المهنية للإداريين الأكاديميين بالجامعات المصرية، وعدم اعتمادها على ما ورد فى الأدب التربوى الإدارى من استراتيجيات وأساليب، وجود الكثير من أوجه القصور والضعف فى مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية.

٣- دراسة إيمان زغلول راغب (٢٠٠٢)(٤) بعنوان التنمية الإدارية وتقويم أداء مديرى الإدارات بالتعليم قبل الجامعى فى جمهورية مصر العربية، هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لمنظومتى التنمية

الإدارية وتقويم أداء مديري إدارات التعليم قبل الجامعي في مصر بغية تحقيق متطلبات الإدارة التعليمية الفعالة، وتكونت منظومة التنمية الإدارية بالدراسة من الهيكل التنظيمي للإدارات التعليمية، واستخدمت الدراسة مدخل تحليل النظم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها جمود الهيكل التنظيمي للإدارات التعليمية بما لا يتناسب مع متطلبات تطوير العمل الإداري. وعدم الاستقرار في سياسات ونظم العمل وتداخل اختصاصات ومسئوليات بعض الأفراد بالإدارات التعليمية نتيجة لافتقارها للوضوح والدقة.

ثانيا : الدراسات الاجنبية :

- ١- دراسة Angelica Buendia – Bangle (٢٠٠٨)(١٦) بعنوان الحاجة للتنمية الإدارية وتدريب قيادة الكلية على الاختيار الذاتي أو الانتخاب الذاتي لرؤساء الأقسام، والعمداء، ومنسقى البرامج، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج التنمية الإدارية في اختيار القيادات بكليات المجتمع. والتعرف على أثر البرنامج في تطوير الأداء بالكلية، ومن خلال الاستبيانات والمقابلات التي تم تطبيقها على القيادات في (٢٠) كلية من كليات المجتمع بسان فرانسيسكو، توصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية الإدارية لها دور بارز في توضيح الطرق الملائمة لعملية التعيين والاختيار بكليات المجتمع، هذا بالإضافة إلى دور هذه البرامج في تنمية الجانب القيادي والإداري والاهتمام بموضوعات هامة مثل الميزانية، والتمويل والإشراف والتنظيم وتحديد أدوار ومسئوليات القيادات في مجال التعليم العالي ومساعدة المؤسسة التعليمية والأقسام في وضع الأهداف والخطط الاستراتيجية.
- ٢- دراسة Stephen Wilkins (٢٠٠١)(١٩) بعنوان أثر اختلاف اللغة والثقافة على التنمية الإدارية في دول الخليج العربي، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير اختلاف اللغة والثقافة للمدربين الأجانب على المتدربين من العرب، حيث تُقدم برامج التنمية الإدارية في دول الخليج العربي بلغات أجنبية ومدربين من الغرب، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها تؤثر التنمية الإدارية على أداء كل من الأفراد والمنظمات بشكل عام. وضعف الاتصال بين المتدرب والمدرّب نتيجة اختلاف اللغة.
- ٣- دراسة مايك ميليرام Mike Melerum (١٩٩٨)(١٨) بعنوان هل التطوير الإداري يكفي للدور التنظيمي عند اتخاذ القرار؟، وهدفت إلى التعرف على مدى كفاءة التنمية الإدارية في إنجاز المهام والقواعد التنظيمية، حيث أستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على الخبراء في مجال الإدارة، وكانت من أهم أدوات جمع البيانات إستمارة الإستبيان، وأسفرت الدراسة عن نتائج أهمها أن التنمية الإدارية تساعد الأفراد في تحمل المسؤوليات لشغل وظائف قيادية أعلى وتساعد المنظمة في تحقيق أهدافها.

أجراءات البحث :

- منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمة لطبيعة ومتغيرات البحث.

- مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في اعضاء مجلس ادارة الإتحاد الرياضى المصرى للإعاقات الذهنية والمدير التنفيذى والعاملين والبالغ عددهم (٤٥) فرد.

- عينة البحث :

قام الباحث باختيار عينه البحث بالطريقة العمدية ضاء مجلس ادارة الإتحاد الرياضى المصرى للإعاقات الذهنية والمدير التنفيذى والعاملين والتي استطاع الباحث أخذ موافقات أدارية وعمل مقابلات شخصية معهم، حيث بلغت حجم العينة (٤٥) فرد، وبلغ حجم العينة الأساسية (٣٨) فرد في حين بلغ حجم العينة الاستطلاعية (٧) افراد، تم اختيارهم من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

توصيف أفراد عينة البحث الأساسية والاستطلاعية

م	الاتحادات الرياضية	العينة الاساسية		العينة الاستطلاعية		مجتمع البحث	
		العدد	النسبة المئوية%	العدد	النسبة المئوية%	العدد	النسبة المئوية%
١	مجلس إدارة الاتحاد	٥	١١,١١%	٢	٤,٤٤%	٧	١٥,٥٦%
٣	العاملين بالاتحاد	٣٣	٧٣,٣٣%	٥	١١,١١%	٣٢	٨٤,٤٤%
	الإجمالى	٣٨	٨٤,٤٤%	٧	١٥,٥٦%	٤٥	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) توصيف مجتمع البحث من حيث العدد والنسبة المئوية والمجموع الكلي

لعينة البحث الأساسية وعينة البحث الاستطلاعية.

- أدوات جمع البيانات :

اعتمد الباحث في جمع البيانات على المراجع المتخصصة والمقابلات الشخصية والدراسات السابقة كدراسة سعاد علوان ، رمضان بوخرص (٢٠١٥)(٨)، إيمان زغلول راغب (٢٠٠٢)(٤)، Stephen Wilkins (٢٠٠١)(١٩) لبناء أستمارة الاستبيان كوسيله لجمع البيانات والمعلومات في البحث بعد التأكد من صدقها وثباتها.

أستمارة الاستبيان :

- خطوات بناء الاستبيان :

أولاً / تحديد المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبيان :

قام الباحث بتحديد المحاور الرئيسية المستخدمة بأستمارة الاستبيان عن طريق الإطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية المتخصصة، ثم قام بتصميم أستمارة لاستطلاع رأي الخبراء وأشتملت على المحاور الرئيسية المقترحة، كما قام الباحث بعرض المحاور المقترحة على عدد (٥) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية مرفق (١) حيث تم تحديدهم وفقاً للمعايير التالية :-

- أن يكون أكاديمياً حاصلًا على درجة دكتوراه مجال الادارة الرياضية.
- أن يكون لديه خبرة في العمل بمجال الادارة الرياضية لا تقل عن خمسة عشرة عاماً.

وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول المحاور الرئيسية المقترحة للاستبيانات ومعرفة مدى ارتباط المحور بموضوع البحث، واطافة او دمج بعض المحاور او حذف بعضها ومعرفة النسبة المئوية لكل محور، وتم تحديد (٣) محاور لاستمارة الاستبيان الخاصة ببرامج التنمية الادارية والسلوك التنظيمي للعاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية.

ثانياً / تحديد العبارات المكونة لاستمارة الاستبيان وصياغتها :

قام الباحث بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من خلال الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة، وكذلك الإستعانة بشبكة المعلومات الدولية، وتم اختيار المعايير الاتية لوضع العبارات:-

- تحمل العبارة معنى واحد محدد او تتبنى فكره واحده فقط لتعبر عنها.
- كل عبارة مستقلة عن غيرها من عبارات الاستبيان، أى لا تكون مبنية على غيرها من العبارات.
- صياغة العبارات بطريقه تقريريه والابتعاد عن استخدام اسلوب النفي.
- استبعاد المفردات البديهيه والمفردات المعقده.

ثم قام الباحث بتصميم إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية (مرفق ٢)، وتم عرضهما على مجموعة من الخبراء، وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول مدى مناسبة العبارات الموضوعه لكل محور وكذلك مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح والذي يمثل في استجابة لاستخدامه في التطبيق الأساسي وكذلك اقتراح ميزان آخر أكثر مناسبة وكانت استجابة الخبراء لميزان التقدير الخماسي المقترح (١٠٠٪)، والجدول رقم (٢) يوضح توصيف إستمارة الإستبيان في صورته المبدئية.

جدول (٢)

توصيف إستمارة الإستبيان في صورته المبدئية

م	أسم المحور	عدد العبارات	النسبة المئوية%
١	المحور الاول : طبيعة برامج التنمية الادارية	٨	26.67%

٢	المحور الثاني : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى دافعية العمل	١٠	33.33%
٣	المحور الثالث : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى الإنتماء الوظيفي	١٢	40.00%
	المجموع الكلي	٣٠	100%

- الدراسة الاستطلاعية :

- قام الباحث بإجراء الدراسة الإستطلاعية على عينة بلغ عددها (٧) أفراد من داخل مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية في الفترة ٢٠٢٢/١٢/٦ إلى ٢٠٢٢/١٢/٢٠ وذلك بهدف:-
- التأكد من مدي مناسبة أستمارة الاستبيان المقترحة لعينة البحث.
 - تحديد المساعدين والتأكد من فهمهم لاستمارة الاستبيان.
 - التأكد من تحقيق المعاملات العلمية لأستمارة الاستبيان المستخدمة في البحث.
- المعاملات العلمية لأستمارة الاستبيان :

أولاً : صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض محاور وعبارات أستمارة الاستبيان على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (٥) خبراء (مرفق ١) وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول مدى مناسبة المحاور وعبارات الموضوعة لكل محور، وبهذا يتحقق الباحث من صدق ومضمون محاور وعبارات أستمارة الاستبيان وفقاً لآراء الخبراء حيث ارتضى الباحث بنسبة ٨٠% للموافقة على المحاور وعبارات الاستبيان.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور وعبارات أستمارة الاستبيان

(ن = ٥)

المحاور										العبارات
المحور الاول :	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	
طبيعة برامج التنمية الادارية	التكرار	٥	٤	٥	٤	٥	٤	٥	٥	
	النسبة المئوية	100%	80%	100%	80%	100%	80%	100%	100%	
المحور الثاني:تحديد السلوك التنظيمي على مستوى دافعية العمل	رقم التساؤل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
	التكرار	٥	٤	٥	٥	٣	٥	٣	٤	٥
	النسبة المئوية	100%	80%	100%	100%	60%	100%	60%	80%	100%
المحور الثالث : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى الإنتماء الوظيفي	رقم التساؤل	١١	١٢							
	التكرار	٤	٢							
	النسبة المئوية	80%	20%							

يتضح من جدول (٣) والخاص بالنسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات استمارة استبيان المقترحة نحو الصورة المبدئية، حيث تم جميع العبارات التي حصلت على نسبة مئوية من (٨٠٪) فأكثر من آراء الخبراء ليصبح إجمالي عبارات استمارة الاستبيان (٢٤) عبارة بعد حذف عدد (٦) عبارات لم يحصلوا على النسبة المقررة.

ثانياً : صدق الإتساق الداخلي :

قام الباحث بإجراء الإتساق الداخلي من خلال تطبيق استمارة الاستبيان بعد رأي الخبراء على العينة الاستطلاعية التي بلغ قوامها (٧) أفراد والتي تم تحديدها مسبقاً، وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين عبارة كل محور والمجموع الكلي للمحور التي يندرج تحته العبارة، وتم إجراء التطبيق على العينة الإستطلاعية وهذا يتضح في جدول رقم (٤).

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين عبارة كل محور والمجموع الكلي للمحور في إستمارة الاستبيان

(ن=٧)

م	العبارات	معامل الارتباط (ر)
المحور الاول : طبيعة برامج التنمية الادارية		
١	يتم تحديد طبيعة برامج التنمية الادارية بناء على آراء خبراء	٠,٦٢٧
٢	تصميم برامج التنمية الادارية يتناسب وطبيعة المنظمة	٠,٦٥١
٣	يتم إجراء حوار بين المكون والمتكون قبل عملية التنمية الادارية	٠,٦٥٣
٤	يتم تحديد طبيعة برامج التنمية الادارية بناء على نتائج تقييم الأفراد العاملين	٠,٧٧٦
٥	يتم تحديد برامج التنمية الادارية يتناسب مع الوظيفة	٠,٦٣٤
٦	طبيعة برامج التنمية الادارية تساهم فعلا في تحسين السلوك التنظيمي	٠,٧١٨
٧	طبيعة الوظيفة تحدد طبيعة برامج التنمية الادارية	٠,٧٦٠
٨	يوجد تنسيق بين الإدارة والجهة المكلفة بعملية تحديد طبيعة برامج التنمية الادارية	٠,٦٣٢
	المجموع الكلي للمحور	٠,٦٨١
المحور الثاني : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى دافعية العمل		
١	برامج التنمية الادارية تعزز الشعور بالاطمئنان على مستقبل الافراد العاملين	٠,٧٩١
٢	برامج التنمية الادارية تساهم في رفع مستوى الروح المعنوية	٠,٦٥٧
٣	برامج التنمية الادارية تحسن فرص الترقية بالاتحاد	٠,٦٣٩
٤	برامج التنمية الادارية تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي	٠,٧٢٧
٥	برامج التنمية الادارية تعزز الرغبة في تحمل المسؤولية	٠,٦٤٧
٦	برامج التنمية الادارية تساعد على إيجاد بيئة مشجعة على الابتكار	٠,٦٤٩
٧	برامج التنمية الادارية تدفع للحرص على التقيد بوقت العمل	٠,٧٤١

٠,٦٢٩	٨ برامج التنمية الادارية تحفز على أداء العمل بزهادة وعلى أحسن وجه
٠,٦٨٥	المجموع الكلي للمحور
المحور الثالث : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى الإنتماء الوظيفي	
٠,٦٨٢	١ برامج التنمية الادارية تجعلك تقتخر أمام الآخرين بالانتساب للعمل بالاتحاد
٠,٧٥٥	٢ برامج التنمية الادارية تزيد من الارتباط النفسي نحو الاتحاد
٠,٦٣٠	٣ برامج التنمية الادارية تؤدي إلى تفضيل المصلحة العامة على الخاصة
٠,٦٦٩	٤ برامج التنمية الادارية تزيد الرغبة في الاستمرار بالعمل بالاتحاد
٠,٦٤٣	٥ برامج التنمية الادارية تزيد الرغبة في بذل مجهودات اكبر لتحقيق أهداف الاتحاد
٠,٦٥٢	٦ برامج التنمية الادارية تساهم في الحرص على العمل بروح الفريق
٠,٦٦٥	٧ برامج التنمية الادارية تحسن من مستوى المشاركة في اتخاذ القرار في اعمال بالاتحاد
٠,٦٦٧	٨ برامج التنمية الادارية تجعلك أكثر إخلاص في العمل
٠,٦٧٠	المجموع الكلي للمحور

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٦٢١

يتضح من جدول (٤) ان جميع عبارات أستمارة الاستبيان جاءت دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) حيث ان جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى (٠,٠٥)، مما يدل على ان محاور وعبارات استمارة الاستبيان الخاصة ببرامج التنمية الادارية والسلوك التنظيمي للعاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية على درجة مقبولة من الصدق.

ثالثاً : معامل الثبات :

لتحقيق ثبات أستمارة الاستبيان، قام الباحث باستخدام معامل (الفا كرونباخ)، وكانت نتيجة حساب معاملات الثبات على النحو الآتي :-

جدول (٥)

قيم معامل ألفا Alpha لمحاور أستمارة الاستبيان (ن=٧)

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل Alpha ألفا كرونباخ
١	المحور الاول : طبيعة برامج التنمية الادارية	٨	* ٠,٨٥٤
٢	المحور الثاني : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى دافعية العمل	8	* ٠,٩٧٨
٣	المحور الثالث : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى الإنتماء الوظيفي	8	* ٠,٩١٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٦٢١

يتضح من جدول (٥) ان استمارة الاستبيان الخاصة ببرامج التنمية الادارية والسلوك التنظيمي للعاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية جميعها على درجة عالية من الصدق والثبات، وتؤكد الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

- الدراسة الأساسية :

بعد تحديد مشكله البحث وهدفه وتساؤلاته واختيار عينه البحث وفقاً لشروط اختيار عينه البحث قام

الباحث بالاتي:-

١- تطبيق استماره الاستبيان على عينة الاساسية في الفتره من ٢٥/١٢/٢٠٢٢ الى ١/٢/٢٠٢٣ م.

٢- تفرغ النتائج في الفتره من ٢/٢/٢٠٢٣ الى ٥/٢/٢٠٢٣ م.

٣- المعالجه الاحصائيه للبيانات المجمعه حيث استخدام البرنامج الاحصائي Spss.

- المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرامج

الاحصائي وهي التكرارات - النسب المئوية - المتوسط الحسابي - معامل الارتباط - اختبار كآ.

عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها :

تحقيقاً لهدف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل اليه الباحث من بيانات

خلال المنهج المستخدم وعينه البحث وادوات جمع البيانات المختارة والتحليل الاحصائي المستخدم

يعرض الباحث تساؤلات البحث ومناقشتها.

اولاً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الاول :

عرض نتائج تساؤل البحث الاول الذي ينص على هل طبيعة برامج التنمية الادارية المقدمة تساهم

في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية؟

جدول (٦)

التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري وكا ٢ والترتيب لاستجابات عينة البحث على

المحور الاول : طبيعة برامج التنمية الادارية

(ن=٣٨)

الترتيب	كا	الدرجة المقدره	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجات الاستجابات					التكرار	رقم العبارات
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		
١	٤٠,٢٤	١٦٣	١,١٨	٤,١٨	١	٢	٥	٧	٢٣	تكرار	١
					٢,٦	٥,٢	١٣,٧	١٨,٤	٦٠,٥	النسبة %	
٣	٢٢,٠٠	١٤٦	١,٠٥	٣,٧٦	١	٥	٥	١٨	٩	تكرار	٢
					٢,٦	١٣,١	١٣,٢	٤٧,٤	٢٣,٧	النسبة %	
٢	١٨,٥٤	١٥٠	١,١٠	٣,٦١	٣	٣	٩	١٦	٧	تكرار	٣
					٧,٩	٧,٩	٢٣,٧	٤٢,١	١٨,٤	النسبة %	
٦	١٩,٨٩	١٣٠	٠,٩٣	٣,٣٤	٠	٦	١٣	١٦	٣	تكرار	٤
					٠	١٥,٨	٣٤,٢	٤٢,١	٧,٩	النسبة %	
٤	١٠,٦٣	١٤٣	٠,٩٤	٣,٧٦	٠	٥	٧	١٨	٨	تكرار	٥
					٠	١٣,٦	١٨,٤	٤٧,٤	٢١,١	النسبة %	
٧	٧,٠٠	١٢٧	١,١٠	٣,٥٥	٢	٩	٨	١٢	٧	تكرار	٦
					٥,٣	٢٣,٧	٢١,١	٣١,٦	١٨,٤	النسبة %	

٥	١٠,٦٨	١٤٢	١,١٤	٣,٦٦	١	٤	٩	٩	١٠	تكرار	٧	
					٢,٦	١٠,٤	٢٣,٧	٢٣,٧	٢٦,٤	النسبة %		
٨	٨,٨٤	١٢٠	١,١٨	٣,١٣	٢	١٢	٩	٩	٧	تكرار	٨	
					٥,٣	٣١,٦	٢٣,٧	٢٣,٧	١٨,٤	النسبة %		
					المجموع الكلي للمحور							
					٢٨,٨	٥,٩٥	٤٩٦	١٣,٠				

قيمة "كا" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٩٤٩

يتضح من خلال التحليل الاحصائي لجدول (٦) استجابات أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور الاول طبيعة برامج التكوين الادارى، حيث جاء المجموع الكلى للمحور فى الدرجة المقدره بقيمة (٤٩٦) وبمتوسط حسابى بقيمة (٢٨,٨)، وانحراف معيارى بقيمة (٥,٩٥)، كما جاءت جميع العبارات دالة احصائياً حيث تراوحت قيم كا بين (٧ : ٤٠,٢٤) وجميعهم اكبر من قيمة كا الجدولية عند مستوى فرق معنوى ٠,٠٥، مما يدل على أن برامج التنمية الادارية تُساهم في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين في الاتحاد المصرى للاعاقات الذهنية بدرجة مرتفعة جداً.

ويرى الباحث أن طبيعة برامج التنمية الادارية المقدمة تساهم في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالاتحاد وتنمية قدرات قاعدة المشاركة الجماعية داخل الاتحاد وبالتالي زيادة قدرة المؤسسة على تشخيص المشاكل ووضع الحلول اللازمة لذلك نتيجة قدرتها على تحصيل المعلومات من خلال عمليات التنمية الادارية وتطوير وتحسين مهارات الأفراد العاملين ومواكبة التطورات التكنولوجية والاستجابة لمتطلبات العملاء مستقبلاً حسب ما أكدته النتائج مما يدل على وجود دور ايجابي لطبيعة برامج التنمية الادارية في تحسين السلوك التنظيمي للإفراد العاملين بالاتحاد.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة أمل محمود محمد (٢٠٠٦) (٢) التي توصلت إلى أن برامج التنمية الادارية يتم فيها تسخير المدخلات وتنظيمها من خلال وضع إستراتيجية منظمة، كما انه عملية التقييم تتم لمعرفة مخرجات هذه العملية ما إذا كانت الأهداف التنمية الادارية تحققت فعلاً وإعطاء تغذية راجعة حول موضوع التنمية الادارية قصد معرفة المعلومات التي يحتاجها العاملين وأن هناك علاقة جوهرية بين نتائج تقييم أداء العامل وبين السلوك التنظيمي المتعلق بشؤون العمال المختلفة، سواء تعلق الأمر بسياسة الحوافز والمكافآت وتحديد وتصميم برامج التنمية الادارية وغيرها.

ويؤكد الباحث من خلال إدراج القواعد الأساسية لعملية التنمية الادارية والمبادئ العامة لها وكذا مجمل الطرق الفعالة المستخدمة واهم مراحلها، مما يعكس الدور الذي تلعبه عملية برامج التنمية الادارية وتحديد طبيعتها لنسبة للسلوك التنظيمي للأفراد العاملين بالمؤسسة وعليه نؤكد على صحة الفرضية الأولى القائلة أن لطبيعة برامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين بالاتحاد.

ثانياً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثانى :

عرض نتائج تساؤل البحث الثانى الذى ينص على هل لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين على مستوى دافعية العمل في الاتحاد الرياضى للاعاقات الذهنية؟

جدول (٧)

التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري وكا^٢ والترتيب لاستجابات عينة البحث على

المحور الثاني : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى دافعية العمل

(ن=٣٨)

الترتيب	كا ^٢	الدرجة المقدره	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجات الاستجابات					التكرار	رقم العبارات
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		
١	٩,٥٧	١٥٤	١,٠١	٤,٠٥	٠	٤	٦	١٢	١٦	تكرار	١
					٠	١٠,٥	١٥,٨	٣١,٦	٤٢,١	النسبة %	
٢	٣٩,٨٩	١٥٠	٠,٨٥	٣,٩٧	١	١	٥	٢٢	٩	تكرار	٢
					٢,٦	٢,٦	١٣,٢	٥٧,٩	٢٣,٧	النسبة %	
٣	١٠,٦٣	١٤٧	٠,٨٦	٣,٩٥	٠	٣	٩	١٦	١٠	تكرار	٣
					٠	٧,٩	٢٣,٧	٤٨,١	٢٦,٣	النسبة %	
٣	١٢,٢٦	١٤٧	١,١٧	٣,٧٦	٠	٤	١٠	١١	١٣	تكرار	٤
					٠	١٠,٥	٢٦,٣	٢٨,٩	٣٤,٣	النسبة %	
٦	٦,٨٤	١٤٠	١,٠٦	٣,٦٨	٠	٨	٥	١٦	٩	تكرار	٥
					٠	٢١,١	١٣,١	٤٢,١	٢٣,٧	النسبة %	
٥	١٠,٦٨	١٤١	١,١٤	٣,٦٦	١	٤	١٠	١٣	١٠	تكرار	٦
					٢,٦	١٠,٥	٢٦,٣	٣٤,٢	٢٦,٣	النسبة %	
٧	٨,٥٧	١٣٠	١,١٧	٣,٤٢	٢	٦	١٣	٨	٩	تكرار	٧
					٥,٣	١٥,٨	٣٤,٢	٢١	٢٣,٧	النسبة %	
٤	٢٠,١٥	١٤٥	٠,٩٥	٣,٨٢	١	١	١٢	١٤	١٠	تكرار	٨
					٢,٦	٢,٦	٣١,٧	٣٦,٩	٢٦,٣	النسبة %	
					المجموع الكلي للمحور						

قيمة "كا^٢ الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٩٤٩

يتضح من خلال التحليل الاحصائي لجدول (٧) استجابات أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور الثاني تحديد السلوك التنظيمي على مستوى دافعية العمل، حيث جاء المجموع الكلي للمحور في الدرجة المقدره بقيمة (٥٩٦) وبمتوسط حسابي بقيمة (٣٠,٣)، وانحراف معياري بقيمة (٥,٦٥)، كما جاءت جميع العبارات دالة احصائياً حيث تراوحت قيم كا^٢ بين (٦,٨٤ : ٣٩,٨٩) وجميعهم اكبر من قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى فرق معنوي ٠,٠٥، مما يدل على أن لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين على مستوى دافعية العمل في الاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية بدرجة مرتفعة جداً.

ويرى الباحث أن لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين على مستوى دافعية العمل بالاتحاد وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن هناك علاقة مرتفعة جدا للتنمية الادارية على اثاره الدافعية نحو العمل لدى العاملين بالاتحاد، وان معظم العبارات حصلت على درجة موافقة كبيرة، مما يدل على موافقة الأفراد العاملين بالاتحاد على هذه الفرضية ، وإن أهم مجالات الدافعية تحسن من خلال المشاركة في الدورات التنمية الادارية ويمكن تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في

إحداث تحسينات على مستوى الدافعية في العمل في ضوء نظريات الدافعية التي اشار إليها في مقدمة البحث، كما يمكن تفسير تأثير برامج التنمية الادارية بشكل ايجابي في تحسين سلوكياتهم وتوفير بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار أو تطوير أساليب التنمية المهنية الذاتية للعاملين وإدارة حماس الأفراد العاملين لأداء العمل.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إيمان زغلول راغب (٢٠٠٢) (٤)، Mike Melerum (١٩٩٨) (١٨) اللتان توصلتا إلى انه يجب على برامج التنمية الادارية يجب أن تتصف بعدة خصائص أهمها المرونة، الثقة، الاقتصاد، الإقناع، القبول، ويجب أن يبنى تخطيط التنمية الادارية على أساس سليم وعلمي قوامه تحديد الاحتياجات الادارية الحديثة، كما أن البرامج يتم فيها الاهتمام بعناصر الادارة الحديثة سواء كان التغيير على عمليات جديدة أو لتدعيم استخدام تكنولوجيا معينة أو للعمل في فرق عمل أو لممارسة سلطة اكبر في اتخاذ القرارات، كما أن التغيير التنظيمي نظام مفتوح يحدث نتيجة تأثير المؤسسة في بيئتها الداخلية ومحاولتها الاستجابة والتعايش والتأثير في البيئة الخارجية حيث أن التنمية الادارية يسمح باكتساب الكفاءات وتطويرها من خلال البدء بالأفكار وجعلها أكثر مرونة وقادرة على مواجهة التغيرات المستقبلية بفاعلية.

ويؤكد الباحث ان عناصر السلوك التنظيمي ومعرفة أشكال السلوك المرتبطة بدافعية العمل وأنواعها وكذا أهم النظريات الخاصة كلها تعكس الدور الذي تلعبه عملية التنمية الادارية بالنسبة للسلوك التنظيمي للأفراد العاملين على مستوى الدافعية بالاتحاد وعليه تؤكد على صحة الفرضية الثانية القائلة أن لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين على مستوى دافعية العمل بالاتحاد.
ثالثاً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث :

عرض نتائج تساؤل البحث الثالث الذي ينص على هل لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي في الاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية؟

جدول (٨)

التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري وكما ٢ والترتيب لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث : تحديد السلوك التنظيمي على مستوى الإنتماء الوظيفي

(ن=٣٨)

الترتيب	كا	الدرجة المقدره	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجات الاستجابات					التكرار	رقم العبارات
					لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		
١	٢٣,٨٤	١٥١	١,١٥	٣,٩٧	١	٣	١٠	٦	١٨	تكرار	١
					٢,٦	٤,٩	٢٦,٣	١٥,٨	٤٧,٤	% النسبة	
٣	٦,٩٤	١٤٣	٠,٩٧	٣,٧٦	٠	٣	١٤	١٠	١١	تكرار	٢
					٠	٤,٩	٣٦,٨	٢٦,٤	٢٨,٩	% النسبة	
٣	١٥,٤٢	١٤٣	١,٠٢	٣,٧٦	١	٣	١٠	١٤	١٠	تكرار	٣

					٢,٦	٤,٩	٣٦,٣	٢٦,٣	٢٦,٣	النسبة %	
٤	٨,١٠	١٤٢	٠,٩٩	٣,٨٧	٠	٥	٦	١٦	١١	تكرار	٤
					٠	١٣,٢	١٥,٨	٤٢,١	٢٨,٩	النسبة %	
٥	٧,٦٢	١٤١	٠,٩٢	٣,٧١	٠	٣	١٤	١٢	٩	تكرار	٥
					٠	٧,٩	٣٦,٨	٣١,٦	٢٣,٧	النسبة %	
٦	١٠,٦٨	١٣٩	١,١٢	٣,٦٦	١	٦	٨	١٣	١٠	تكرار	٦
					٢٦	١٥,٨	٢١,١	٣٤,٢	٢٦,٣	النسبة %	
٧	١٩,٦٣	١٤٧	١,١١	٣,٨٧	٢	٣	٥	١٦	١٢	تكرار	٧
					٥,٢	٧,٩	١٣,٢	٤٢,١	٣١,٦	النسبة %	
٨	١٨,٣١	١٣٨	١,٠٢	٣,٦٣	١	٥	٨	١٧	٧	تكرار	٨
					٢,٦	١٣,٢	٢١,١	٤٤,٧	١٨,٤	النسبة %	
	١٣,١	٥٣١	٥,٣٨	٣٠,٢	المجموع الكلي للمحور						

قيمة "كا" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٩٤٩

يتضح من خلال التحليل الاحصائي لجدول (٨) استجابات أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور الثالث تحديد السلوك التنظيمي على مستوى الانتماء الوظيفي، حيث جاء المجموع الكلي للمحور في الدرجة المقدرة بقيمة (٥٣١) وبمتوسط حسابي بقيمة (٣٠,٢)، وانحراف معياري بقيمة (٥,٣٨)، كما جاءت جميع العبارات دالة احصائياً حيث تراوحت قيم كا^٢ بين (٦,٩٤ : ٢٣,٨٤) وجميعهم اكبر من قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى فرق معنوي ٠,٠٥، مما يدل على أن لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي في الاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية بدرجة مرتفعة جداً.

ويرى الباحث أن لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي في الاتحاد وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن هناك مساهمة مرتفعة جدا لبرامج التنمية الادارية في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى الأفراد العاملين بالاتحاد ومعظم العبارات حصلت على درجة عالية من الموافقة ومتوسطات كبيرة وأن أهم مجالات الانتماء الوظيفي تحسن من خلال المشاركة في الدورات التنمية الادارية والتي ظهر عليها تغييرات كثيرة تتمثل في الشعور لاعتزاز والافتخار أمام الآخرين أثناء الحديث عن العمل بالاتحاد والرغبة في الاستمرار بالعمل بها وأن أهم مجالات الانتماء الوظيفي التي حصل لها تغيير كبيراً من خلال المشاركة في البرامج من منظور الأفراد العاملين تتمثل في تحسين من مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات ويمكن تفسير هذه النتائج أيضاً في ضوء التميز والانتماء هو الرابطة التي تربط الإنسان العامل بموضوع ما بالمنظمة التي يعمل ويقف الانتماء عند حد هذه الرابطة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة **Angelica Buendia – Bangle** (٢٠٠٨) (١٦) التي توصلت إلى انه يجب على المؤسسة أن تقوم بتحسين التنمية الادارية الداخلية وتوفير كل الوسائل والظروف المساعدة في زيادة الأداء لعمالها، من خلال توفير المصاريف اللازمة لذلك وتوفير أساتذة ذوي خبرة وكفاءة عالية، وعدم الوقوع في الأخطاء التي وقعت فيها في البرامج الداخلية، كما انه يجب على عملية التنمية الادارية أن تستجيب لمتطلبات العمل والعاملين وإحساسهم بالمكانة التي يحتلونها وإعادة النظر فيها من

طرف فريق من المتخصصين وإشراك ممثلين عن قطاعات النشاط الاقتصادي والمؤسسات المجتمعية المختلفة، وتوطيد العلاقة بين الاتحاد والمؤسسات المختلفة يجب أن تكون ضمن إطار قانوني في إطار تشريعات واتفاقيات وجعلها علاقة تآثر وتأثير.

ويؤكد الباحث ان إعطاء مفهوم عام لسلوك الانتماء الوظيفي ومعرفة أهم المداخل المتعلقة به وأهم أنواعه يعكس الدور الذي تلعبه عملية التنمية الادارية بالنسبة لسلوك التنظيمي للأفراد العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي بالاتحاد وعليه نؤكد على صحة الفرضية الثالثة القائلة أن لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي بالاتحاد.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية :

- ١- طبيعة برامج التنمية الادارية تسهم في تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ بدرجة مرتفعة جداً بقيمة (٤٩٦).
- ٢- لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين على مستوى دافعية العمل بالاتحاد عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ بدرجة مرتفعة جداً بقيمة (٥٩٦) تتمثل في تعزيز الشعور بالاطمئنان على المستقبل رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الاتجاهات الايجابية نحو أهمية العمل.
- ٣- لبرامج التنمية الادارية دور في تحسين السلوك التنظيمي لدى الأفراد العاملين على مستوى الانتماء الوظيفي بالاتحاد عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ بدرجة مرتفعة جداً بقيمة (٥٣١) من خلال مشاركة الأفراد العاملين في الدورات التكوينية بشكل كبير.

ثانياً : التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث وبناء على الاستنتاجات ويوصي الباحث بما يلي:

- ١- تكثيف وزيادة عدد الدورات وبرامج التنمية الادارية للعاملين داخل بالاتحاد الرياضي للاعاقات الذهنية ذلك بالاستعانة بالاساتذة الجامعيين في مختلف التخصصات والاستفادة من خبراتهم كفاءتهم.
- ٢- زيادة عدد الدورات وبرامج التنمية الادارية للاتحاد داخل وخارج الوطن وذلك بعقد اتفاقيات مع مختلف المؤسسات والهيئات المؤهلة في مجال التنمية الادارية.
- ٣- وضع استراتيجية لبرامج التنمية الادارية للعاملين بالاتحاد تتناسب مع رؤيتها واهدافها وامكانياتها.
- ٤- ضرورة توفير المتطلبات اللازمة (البشرية - المالية - الادارية - القانونية - التقنية والفنية) داخل الاتحاد لتنفيذ الدورات وبرامج التنمية الادارية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٥م) : إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة لسلوك الناس في العمل، دار المؤلف، القاهرة.
- ٢- أمل محمود محمد نور الدين (٢٠٠٦) : برنامج مقترح لتنمية الإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنوفية.
- ٣- أنور وجدى على الوكيل (١٩٩٧م) : دراسة بعض العوامل النفسية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى العاملين في الهيئات الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا.
- ٤- إيمان زغول راغب أحمد (٢٠٠٢) : التنمية الإدارية وتقويم أداء مديري الإدارات بالتعليم قبل الجامعي في جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٥- أيمن حسن ديوب (٢٠٠٦) : نموذج مقترح للتنمية الإدارية في الشركات متعددة الجنسيات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٦- خالد يوسف الزعبي وحسين محمد العزب (٢٠٠٥م) : قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي، دراسة ميدانية على شركة كهر محافظة إربد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غير منشورة، جامعة مؤتة.
- ٧- راشد الغافرى (٢٠٠٧) : تنمية القيادات التربوية فى سلطنة عمان، من بحوث مؤتمر تأهيل القيادات التربوية فى مصر والعالم العربى ، المنعقد فى الفترة من ٢٧ - ٢٨ يناير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مركز تطوير التعليم الجامعي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٨- سعاد علوان ، رمضان بوخرص (٢٠١٥) : بعض عناصر السلوك التنظيمي وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، بحث نشر، مجلد المؤتمر الدولي لعلوم الرياضة والصحة، العدد ٤، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.
- ٩- صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٠) : إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ١٠- عمار عوابدى (١٩٩٦) : علاقة التنمية الإدارية بالتنمية، مجلة الإدارة، العدد ٦، مركز التوثيق والبحوث الإدارية، الجزائر.
- ١١- قانون الرياضة لسنة (٢٠١٧م) : قانون رقم (٧١) المادة (٣)، جمهورية مصر العربية.
- ١٢- كمال درويش ، إسماعيل حامد (٢٠٠٣م) : التنظيمات فى المجال الرياضى، ط٢، دار السعادة للطباعة، القاهرة .

١٣- محمد طلعت أبو المعاطى (٢٠٠١م) : بناء إستراتيجية لبرامج التنمية الإدارية للمدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .

١٤- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد (٢٠١٥م) : السموك التنظيمي في المجال الرياضي، العمم والإيمان لمنشر والتوزيع، جامعة أسيوط.

١٥- ناجى إسماعيل حامد : محمد إبراهيم مغاوى (٢٠١٤م) : الإداري المحترف ، مركز الكتاب الحديث ، القاهرة .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- 16- Angelica Buendia – Bangle(2008) : A Study of The Need for Faculty Leadership and Management Development and Training for Self- Selected or Elected Division Chairs, Department Chairs, and Program Coordinators", op.
- 17- Betty Mutwiri (2005) : "Building the Next Generation of Leaders an Evaluation of the City of Saskatoon's Management Development Program", Ph.D. Royal Roads University, City of Saskatoon.
- 18- Mike Melerum (1998) : Is administrative development sufficient for the organizational role when making a decision?.
- 19- Stephen Wilkins (2001) : Management Development in the Arab Gulf States –The Influence of Language and Culture", Industrial and Commercial Training.

ملخص البحث

دور برامج التنمية الادارية فى تحسين السلوك التنظيمى لدى العاملين بالاتحاد
الرياضى للاعاقات الذهنية

أ.د/أحمد السيد محمود متولي

أ.د/ أشرف محمود حسين العجيلي

أ.م.د/ احمد كمال محمود عوض الله

الباحث/ محمود فؤاد عيد متولي

يهدف هذا البحث وبصورة اساسية إلى التعرف على دور برامج التنمية الادارية فى تحسين وتطوير السلوك التنظيمى لدى العاملين بالاتحاد الرياضى للاعاقات الذهنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مجتمع البحث التى بلغ حجمها (٤٥) فرد، وبلغ حجم العينة الأساسية (٣٨) فرد فى حين بلغ حجم العينة الاستطلاعية (٧) فرد تم اختيارهم من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وكانت اهم نتائج البحث أن طبيعة برامج التنمية الادارية تسهم فى تحسين السلوك التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد الرياضى وتعمل على رفع مستوى دافعية العمل وتعزيز الشعور بالاطمئنان على المستقبل برفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الاتجاهات الايجابية نحو أهمية العمل. ويوصى البحث بزيادة عدد دورات التنمية الادارية للمؤسسة داخل وخارج الوطن وذلك بعقد اتفاقيات مع مختلف المؤسسات والهيئات.