



## السلوك التنظيمي لدى مدربي مدارس الموهبة الرياضية في محافظات وسط العراق

م.م خالد عبد هادي

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / كلية التربية  
الاساسية / الجامعة المستنصرية

[abed13029@gmail.com](mailto:abed13029@gmail.com)

المستخلص:

هدف البحث الحالي التعرف على مستوى السلوك التنظيمي لدى مدربي المدارس التخصصية التابعة الى دائرة شؤون الاقاليم في وزارة الشباب والرياضة العراقية للعام 2022 , اتبع الباحث المنهج الوصفي لتحقيق اهدافه , وتكون مجتمع البحث الحالي من المدربين لمختلف الفعاليات الرياضية في المنطقة الوسطى والبالغ عددهم (59) مدرب موزعين وفق الشهادة الحاصلين عليها و سنوات الخدمة تبني الباحث مقياس (رأفت سمير مسعد) للسلوك التنظيمي , استخرج الباحث الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات , واستعمل الباحث الاساليب الاحصائية اللازمة لتحقيق اهداف البحث , وبينت نتائج البحث تمتع مدربي المدارس التخصصية بمستوى عالي من السلوك التنظيمي , كما اظهرت النتائج وجود فرق حقيقي في مستوى السلوك التنظيمي يرجع الى سنوات الخدمة , مبينة ان المدربين الذين لديهم خدمة اكثر من (5) سنوات اعلى في مستوى السلوك التنظيمي , كما لم تبين النتائج وجود فرق في مستوى السلوك التنظيمي يرجع الى الشهادة الجامعية للمدربين , وقدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تساعد الباحثين و العمل الرياضي عامة .

### Organizational behavior of coaches of sports talent schools in the middle region

M . M Khalid Abdel Hade

Department of physical education and sports sciences / College of Basic Education / Al-Mustansiriya University

[abed13029@gmail.com](mailto:abed13029@gmail.com)

Abstract :



The aim of the current research is to identify the level of organizational behavior among the trainers of the specialized schools affiliated to the Department of Regional Affairs in the Iraqi Ministry of Youth and Sports for the year 2022. Distributed according to the certificate obtained and years of service, the researcher adopted a scale (Raafat Samir Massad) for organizational behavior. The researcher extracted the psychometric properties of the scale from validity and reliability. The researcher used the statistical methods necessary to achieve the research goals. The results of the research showed that the specialized school trainers enjoyed a high level of organizational behavior, as the results showed. The existence of a real difference in the level of organizational behavior is due to the years of service, indicating that the trainers who have served more than (5) years are higher in the level of organizational behavior, and the results did not show a difference in the level of organizational behavior due to the trainers' university certificate. The researcher presented a group of Recommendations and suggestions that help researchers and sports work in general.

### 1 - المقدمة وأهميه البحث

ان اهمية التعرف على السلوك التنظيمي لدى مدربي مدارس الموهبة الرياضة في المنطقة الوسطى من خلال العملية الادارية والنهوض بالعمل الاداري في المؤسسات الحكومية و يجب ان تكون الادارة الجيدة هي محور كل تطور ايجابي داخل المؤسسات وعلى وجه الخصوص مدارس اقسام الموهبة الرياضية وبالتالي ينعكس هذا التطور بشكل ايجابي على مستوى تطور البلد في جميع المجالات كحصيلة لهذا التطور وبهذا فان عملية الادارة هي لا تشبه أي مجال اخر وبالتالي هي قوة غير منظورة لأنها غير ملموسة ولكن يمكن اثباتها بواسطة نتائج جهودها الكثيرة من خلال السلوك التنظيمي للمدربين في مدارس الموهبة الرياضة ، اذ ان السلوك التنظيمي هو علما لا يختلف عن باقي العلوم السلوكية بل هو نتاج ما يحمله علم الانسان والذي يهتم بدراسة الانماط السلوكية التي



حاضرة في المجتمعات البشرية المختلفة وتحديد المظاهر الحضارية التي تميزها لا سيما لدى مدربي مدارس الموهبة الرياضية محور البحث .

اذ يؤكد طارق " السلوك التنظيمي هو الترجمة الحقيقية لمدى ما يقوم به العاملون من تأدية لواجباتهم المنوطة بهم مقابل حقوق يتقاضونها سواء كانت معنوية ام مادية (1)

ويضيف محمد الصيرفي نقلا عن روينس (Robbins) " ان السلوك التنظيمي هو العلم الذي يبحث في التأثير الذي يحدثه الافراد والجماعات والهيكل التنظيمي على سلوك العاملين حيث ان هذا العلم يستفيد منه المديرون في تفهم سلوك العاملين ومن ثم اداراتهم حتى يزيد من الفاعلية التنظيمية"(2)

وتبرز اهمية البحث في العمل على وجود علاقة ارتباطية للسلوك التنظيمي لمدربي مدارس الموهبة الرياضية بين الخبرة الميدانية لديهم والتحصيل الاكاديمي الحاصلين عليه .

اذ اكده احمد ابراهيم ان اهم خصائص السلوك التنظيمي هي "هو طريقة للتفكير حيث ينظر الى السلوك على ثلاثة مستويات الفرد والجماعة والمنظمة و هو يضع القواعد والاسس للعمل والسلوك و يشمل دراسة الناس واتجاهاتهم وادراكهم وقدرتهم ومشاعرهم واهدافهم و هو يهتم بمستويات الاداء وكيفية تحسينها و البيئة الخارجية تأثيرات جوهرية على السلوك التنظيمي(3) ، وان اهم عناصر السلوك التنظيمي كما يراها محمود هي "والافراد وذلك من خلال جميع انواع المنظمات و التكنولوجيا المستخدمة في المنظمات و عناصر البيئة الخارجية و الهيكل التنظيمي و به الوظائف والمناصب(4)" ويرى الباحث ان هذه الخصائص والعناصر والمفاهيم يتبين جليا ان السلوك التنظيمي يعد كخطوة اولى في انشاء أي مؤسسة لا يمكن ان تكون بمنأى بأي حال من الاحوال عن العمل الاداري التدريبي كعامل هام يجب مراعاته حيث ان السلوك التنظيمي يرتبط بالمدرّب والذي يعمل في اطار هيكل تنظيمي ينظم له طريق واسلوب التشغيل والعمل ،

وتكمن أهمية البحث الحالي في أهمية الجوانب التي يتصدى لدراستها حيث انه يتناول السلوك التنظيمي وفق الخبرة الميدانية والتخصص الأكاديمي لدى مدربي مدارس الموهبة الرياضية في محافظات وسط العراق ، ويرى الباحث من خلال ملاحظته على عملية إدارة هذه المدارس الموهبة من قبل المدربين الذين يمتلكون التخصص الأكاديمي فضلا عن الخبرة الميدانية لديهم القدرة على

(1) طارق علي جماز : الدراسات العليا .

(2) محمد الصيرفي : 2005 ، ص29 .

(3) احمد البراهيم عبد الهادي : 1991 ، ص33 .

(4) محمود سلمان العميان : 2002 ، ص33 .



الإدارة التدريبية بأسلوب أفضل من خلال تطوير النظم الإدارية لما يتمتعون به من تخصص أكاديمي وخبرة ميدانية وفق المتطلبات والمقاييس العالمية

وتمثلت مشكلة البحث نظرا لكثرة المشكلات التي تواجه عمل المدربين وأن السلوك التنظيمي الذي اتبعه المدربين فرض عليهم واقعا غريبا متجاهلين أهدافهم ومهامهم في أعداد وتنظيم ومتابعة وتنسيق واتصال أعمالهم الإدارية التدريبية ، ويتوجب عليهم القيام بأدوار سلوكية بتطلبها العمل بغية تنفيذه وتطويره لتحديد مساراته وضبط الاتجاهات السلوكية للأعبين وأحداث حالة التفاعل والتأثير فيما بينهم أن الدراسة الحالية جاءت استجابة لدواع كثيرة لعل أبرزها ضعفا ملاحظا في السلوك التنظيمي لدى مدربي مدارس الموهبة الرياضية ومن خلال عمل الباحث كونه احد منتسبي هذه المدارس لاحظ في السنوات الاخيرة عدم تمكن المدربين من السلوك التنظيمي لدى مدارسهم وتختلف باختلاف مدة الخبرة المتوفرة والتحصيل الدراسي لديهم ، مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة . وهكذا تبدو مشكلة البحث في محاولة الباحث الاجابة عن السؤال ما مستوى السلوك التنظيمي الذي يمتلكه المدربين من خلال الخبرة والتحصيل الاكاديمي الحاصلين عليها.

و يهدف البحث للتعرف على التعرف على مستوى السلوك التنظيمي لمدربي مدارس الموهبة الرياضية في المنطقة الوسطى ايضا التعرف على الفرق في مستوى السلوك التنظيمي لمدربي مدارس الموهبة الرياضية في المنطقة الوسطى وفقا للخبرة ( اقل من خمس سنوات ، اكثر من خمس سنوات ) والتحصيل الاكاديمي ( بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه ) ، اما مجالات البحث المجال البشري : المدربين في مدارس الموهبة الرياضية في المنطقة الوسطى ، المجال المكاني : اماكن عمل تواجدهم في مدارس الموهبة الرياضية في المنطقة الوسطى ، المجال الزماني : المدة 1 / 1 / 2022 لغاية 30 / 5 / 2022 .

## 2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

1- منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة البحث .

اذ أن هذا الأسلوب يتلاءم مع طبيعة المشكلة ويحقق أهداف البحث ، و البحث الوصفي " يهدف إلى تحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الحقائق والمظاهر والأسلوب المسحي يسعى

إلى جمع البيانات من أفراد مجتمع لمحاولة تحديد الحالة الراهنة للمجتمع في متغير معين أو متغيرات معينة " (1)

2- مجتمع وعينة البحث : تمثل مجتمع البحث بمدربي مدارس الموهبة الرياضية في المنطقة الوسطى ، والبالغ عددهم (59) مدرباً والجدول (1) ادناه يوضح ذلك .  
جدول (1) يمثل اسم المدرسة وعدد المدربين والتحصيل الدراسي والخبرة الميدانية مجتمع وعينة البحث للمنطقة الوسطى

| ت       | اسم المدرسة | عدد المدربين | التحصيل الدراسي |         |         | الخبرة الميدانية |               |  |
|---------|-------------|--------------|-----------------|---------|---------|------------------|---------------|--|
|         |             |              | بكالوريوس       | ماجستير | دكتوراه | اقل من 5 سنة     | اكثر من 5 سنة |  |
| 1       | كرة الطائرة | 8            | 1               | 3       | 4       | 5                | 3             |  |
| 2       | كرة السلة   | 13           | 5               | 4       | 4       | 6                | 7             |  |
| 3       | كرة اليد    | 8            | 2               | 5       | 1       | 4                | 4             |  |
| 4       | كرة التنس   | 4            | 0               | 3       | 1       | 4                | 0             |  |
| 5       | الانقال     | 4            | 2               | 2       | 0       | 4                | 0             |  |
| 6       | العاب القوى | 5            | 3               | 1       | 1       | 0                | 5             |  |
| 7       | الطاولة     | 6            | 1               | 4       | 1       | 4                | 2             |  |
| 8       | التايكواندو | 7            | 4               | 3       | 0       | 4                | 3             |  |
| 9       | المبارزة    | 1            | 1               | 0       | 0       | 1                | 0             |  |
| 10      | الشطرنج     | 3            | 3               | 0       | 0       | 3                | 0             |  |
| المجموع |             | 59           | 22              | 25      | 12      | 35               | 24            |  |
|         |             |              | 59              |         |         | 59               |               |  |

3- وسائل جمع المعلومات : تضمن البحث مجموعة من الوسائل وهي كلاتي :-

- 1- المصادر والمراجع العربية والاجنبية
- 2- الاجهزة المستخدمة
- 3- الادوات المستخدمة الاستبانة ( مقياس السلوك التنظيمي )
- 4- حاسبه يدوية نوع
- 5- الملاحظات

(1) محمد حسن علاوي ، أسامة كامل راتب ؛ 1999 ، ص 140.

#### 6- جهاز لاب توب نوع ( hp )

4-المقياس المستخدم : تم الاستناد الى المراجع والمصادر ورأي الخبراء في اختيار مقياس البحث بالإضافة لملائمة المقياس في البحث الحالي .  
اولا - مقياس السلوك التنظيمي : تم الاعتماد على المقياس الحالي المعد من قبل الباحث (رأفت سمير مسعد) (1)

#### 5- الخصائص السيكومترية للمقياس:

- الصدق : يعتبر الصدق من المؤشرات و الخصائص الأساسية التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس والاختبارات فالصدق هو " الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً بدلاً منها أو بالإضافة إليها" (2)

وستخرج الباحث الصدق للمقياس بطريقتي :

اولاً : الصدق الظاهري :

عرض الباحث المقياس على مجموعة من الخبراء المحكمين في مجال علم النفس والقياس النفسي والتربوي والبالغ عددهم (10) للتحقق من مدى ملائمة الفقرات لقياس ما وضعت لقياسه , واعتمد الباحث نسبة (80%) من نسبة اتفاق المحكمين على الفقرة لتكون صالحة وتبقى بالمقياس وما دون ذلك تحذف , وقد نالت جميع الفقرات على نسبة اعلى من (80%) مما ابقى الباحث على الفقرات وكما هو موضح بالجدول (2) :

جدول (2)

اراء الخبراء حول صلاحية فقرات السلوك التنظيمي

| نسبة الاتفاق | المحكمين |           | الفقرة   |
|--------------|----------|-----------|--|
|              | العدد    | الرأي     |  |
| %100         | 10       | صالحة     | -16-15-14-13-12-11-9-8-7-6-5-4-3-2-1<br>30-29-27-26-25-24-23-22-21-18-17 |
|              | 0        | غير صالحة |  |
| %90          | 9        | صالحة     | 28-20-19-10  |
|              | 1        | غير صالحة |  |

(1) رأفت سمير مسعد: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2016 .

(2) عابدة كريم الكتاني ؛ 2009 ، ص 194 .



### ثانياً : صدق البناء :

تحقق الباحث من صدق البناء لفقرات السلوك التنظيمي بطريقة الارتباطات بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس , حيث استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لا يجاد قيمة الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية , وبينت النتائج دلالة ارتباط جميع الفقرات بالدرجة الكلية , اذ بلغت القيمة الحرجة (0.195) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (57) وهي اصغر من جميع قيم الارتباط المحسوبة , وكما هو موضح بالجدول (3)

## مجلة علوم الرياضة جدول (3) معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي

| الفقرة | قيمة الارتباط | الفقرة | قيمة الارتباط | الفقرة | قيمة الارتباط |
|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|
| 1      | 0.54          | 11     | 0.72          | 21     | 0.53          |
| 2      | 0.39          | 12     | 0.46          | 22     | 0.68          |
| 3      | 0.51          | 13     | 0.58          | 23     | 0.57          |
| 4      | 0.48          | 14     | 0.57          | 24     | 0.63          |
| 5      | 0.55          | 15     | 0.49          | 25     | 0.43          |
| 6      | 0.48          | 16     | 0.54          | 26     | 0.39          |
| 7      | 0.62          | 17     | 0.55          | 27     | 0.62          |
| 8      | 0.53          | 18     | 0.54          | 28     | 0.55          |
| 9      | 0.47          | 19     | 0.42          | 29     | 0.63          |
| 10     | 0.60          | 20     | 0.37          | 30     | 0.35          |

ثالثاً : الثبات : يعد ثبات المقياس من المؤشرات المهمة للمقياس لأنه يعني " مدى الدقة ولإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من أجلها "(1)

وستخرج الباحث الثبات لمقياس السلوك التنظيمي بطرقتي التجزئة النصفية ومعادلة الفا - كرونباخ اذ قام الباحث باختبار (50) استمارة عشوائياً من الاستمارات المطبقة على المدربين , وقام بقسمة الفقرات الى جزئين متساويين (15) فقرة الجزء الاول والثاني ايضاً (15) فقرة , واستخرج معامل الارتباط بينهما والتي بلغت (0.74) ليمثل الثبات لنصف المقياس , واستعمل الباحث معادلة سبيرمان - براون لتصحيح معامل الثبات لتكن للمقياس ككل , اذ بلغ الثبات بعد التصحيح (0.85) وهو ثبات عالي للمقياس .

كما تعرف الباحث على ثبات المقياس بمعادلة الفا - كرونباخ والتي بلغت (0.86) وهي قيمة ثبات مقبولة للمقياس وكما هو موضح بالجدول (4)

## مجلة علوم الرياضة

### جدول (4)

#### قيم الثبات لمقياس السلوك التنظيمي

| المقياس         | الثبات بطريقة التجزئة النصفية |             |
|-----------------|-------------------------------|-------------|
|                 | قبل التصحيح                   | بعد التصحيح |
| السلوك التنظيمي | 0.74                          | 0.85        |
| الفا - كرونباخ  |                               | 0.86        |

#### 6- اجراءات البحث :

اولاً- التجربة الاستطلاعية : تم اجراء التجربة الاستطلاعية على عينه والبالغ عددها (20) فردا يمثلون تدريبي مدارس الموهبة الرياضية بتاريخ 15 / 2 / 2022 ، اذ تم من خلالها التعرف على مدى وضوح التعليمات والتعرف على المعوقات التي يمكن ان مواجهتها من اجل تلافيها عند التطبيق الرئيسي للمقياس .

(1)- محمد نصر الدين رضوان ؛ 2011 ، ص98.

ثانيا - التجربة الرئيسية : تم توزيع استمارة الاستبيان المقياس على عينة البحث البالغة (59) من مدربي مدارس الموهبة الرياضية في المنطقة الوسطى بشكل مباشر ورقي للفترة من 1 / 3 / 2022 - 2022 / 4 / 30 و من ثم جمع الاستمارات المقياس للحصول على نتائج البحث .

ثالثا- الوسائل الاحصائية : تم استخدام الحقيبة الاحصائية spss للحصول على النتائج .

1. النسب المئوية :

2. معامل ارتباط بيرسون

3. معادلة سيرمان - براون

4. معادلة الفا - كرونباخ

5. الاختبار التائي لعينة واحدة

6. الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين

7. تحليل التباين الاحادي :

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

اولا- عرض نتائج مستوى السلوك التنظيمي لمدربي مدارس الموهبة لدى عينة البحث ، بعد ان تم جمع البيانات والعمل على تفريغ البيانات من اجل اجراء المعاملات الاحصائية ، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي للمدربين والبالغ (110.86) بانحراف معياري قدره (16.59) بالمتوسط النظري للمجتمع والبالغ (90) وبينت نتائج الاختبار وجود فرق حقيقي بين المتوسطين اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (9.65) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.002) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (58) مما يعني تمتع مدربي المدارس التخصصية بمستوى عالي من السلوك التنظيمي بلغت نسبته (0.85) ويذكر جمال محمد علي نقلا عن بيكر " أن أداء الفرد أو الأداء الوظيفي هو احد محاور بل أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من

حيث الكمية والجودة ، حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل <sup>(1)</sup> ، وكما هو موضح بالجدول (5) :

#### جدول (5)

| المتغير         | المتوسط | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | قيمة t | مستوى الدلالة عند (0.05) |
|-----------------|---------|-------------------|--------------|--------|--------------------------|
| السلوك التنظيمي | 110.86  | 16.59             | 90           | 9.65   | دالة                     |

#### ثانيا - عرض نتائج الفرق في مستوى السلوك التنظيمي وفقا لسنوات الخبرة

تحقيقاً للهدف الثاني من البحث الحالي ، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بمقارنة المتوسط الحسابي للمدربين الذين تزيد خبرتهم عن (5) سنوات والبالغ (118.51) بانحراف معياري (11.14) بمتوسط المدربين الذين تقل خبرتهم عن ذلك والبالغ (103.21) بانحراف معياري (10.34) وبينت نتائج الاختبار وجود فرق حقيقي بين المدربين وفق سنوات الخدمة ، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (5.34) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.002) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (57) مما يعني يوجد فرق في السلوك التنظيمي بين المدربين يرجع لسنوات الخدمة فالمدربين الاكثر خدمة هم اكثر سلوكاً تنظيمياً ، ويذكر ( بليك Blake ) " اذ يشير أن أفضل الأساليب القيادية التي يمارسها القائد ذلك الأسلوب الذي يوازن في الاهتمام بين القادة والعلاقات دون أن يضفي أسلوب على آخر " <sup>(2)</sup> ، وكما هو موضح بالجدول (6)

#### جدول (6)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في السلوك التنظيمي تبعا لسنوات الخدمة

| المجموعات       | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t   |          |
|-----------------|-------|-----------------|-------------------|----------|----------|
|                 |       |                 |                   | المحسوبة | الجدولية |
| اكثر من 5 سنوات | 24    | 118.51          | 11.14             | 5.34     | دالة     |
| اقل من 5 سنوات  | 35    | 103.21          | 10.34             | 2.002    |          |

(1) جمال محمد علي ؛ 2007، ص103

(2) كمال دواني وعبد ديراني ؛ 1984 ، ص 114 .

### ثالثاً : التعرف على دلالة الفرق في السلوك التنظيمي تبعاً للشهادة الحاصل عليها المدرب

تحقيقاً للهدف الثالث من البحث الحالي استعمل الباحث أسلوب تحليل التباين الاحادي للتعرف على دلالة الفرق في مستوى السلوك التنظيمي تبعاً للشهادة الحاصل عليها المدرب ، وبينت نتائج البحث عدم وجود فرق حقيقي في السلوك التنظيمي يرجع للشهادة ، اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة ( 2.19 ) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2.776) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (3-55) مما يعني لا يختلف السلوك التنظيمي عند المدربين باختلاف شهادتهم الجامعية ، وترى ( فايضة كوركيس ) " التخصص الجامعي هو المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها الخريج والتي تساعده على انجاز عملة (1)" ، وكما هو موضح بالجدول (7) :

#### جدول (7)

نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفرق في السلوك التنظيمي تبعاً للشهادة

| مصدر التباين  | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة f   |          |
|---------------|----------------|-------------|----------------|----------|----------|
|               |                |             |                | الجدولية | المحسوبة |
| بين المجموعات | 22.50          | 3           | 7.5            | 2.773    | 2.19     |
| داخل الافراد  | 187.68         | 55          | 3.41           |          |          |
| الكلي         |                | 58          |                |          |          |

ويرى الباحث ان السلوك التنظيمي يساعد المدربين على تحديد ما يقوم به المدرب واسباب قيامه ، و يجعل لديه القدرة على التحديد والتوقعات لكل لاعب من اداء ، كذلك يمكن المدربين على تحفيز اللاعبين للقيام بأفضل ما عندهم من اداء بالإضافة الى التنبؤ بالعواقب الايجابية والسلبية ، وبالتالي يمكن المدربين من الاحتفاظ بعلاقات جيدة مع اللاعبين وغيرهم من الذين يعملون بالمجال الرياضي ، وهذا كان جلياً لدى نتائج البحث وخاصاً عند التعرف على نتائج الفرق في مستوى السلوك التنظيمي وفقاً لسنوات الخدمة نجد ان الذين لديهم سنوات خدمة اكثر هم اكثر سلوكاً تنظيمياً من غيرهم ، حيث ان لا تأثير للشهادة في السلوك التنظيمي للمدربين حيث لا يوجد فرق بينهم ، مما يعني للعدد سنوات الخبرة دور اكبر لدى المدربين للسلوك التنظيمي .

(1) فايضة كوركيس توما ؛ 2010 ، ص 7



### الخاتمة :

الاستنتاجات : يتمتع المدربون في المدارس التخصصية بمستوى عالي من السلوك لتنظيمي و هناك وجود فرق في السلوك التنظيمي بين المدربين بالنسبة لسنوات الخدمة والمدربين الذين يمتلكون مدة من الخبرة اكثر هم اكثر سلوكا تنظيميا و المدربين الذين لديهم خبرة قليلة هم اقل سلوكا تنظيميا ولا يختلف السلوك التنظيمي عند المدربين باختلاف شهاداتهم الجامعية

اما التوصيات : العمل على اعداد برامج تدريبية ادارية لتنشيط عمل المدربين و العمل على اعداد دورات ادارية بالنسبة لمدربين الجدد قليلي الخبرة و عقد ندوات ومؤتمرات بالجانب الاداري لا سيما السلوك التنظيمي للمدربين وفي مختلف الفعاليات الرياضية والاهتمام بالجانب الاداري ضمن المنهاج المعد للمدربين ولمختلف الفعاليات الرياضية

المقترحات : العمل على اعداد مناهج ادارية تدريبية تدرس ضمن المدارس التخصصية بالنسبة للمدربين والتركيز على المدربين الذين لديهم خبرة قليلة من خلال البرامج الادارية التدريبية ومتابعتهم ومن الممكن اقامة مدرسة اكااديمية تختص بالجانب الاداري ، اذ ان كل عمل متقن غير ممكن لا من خلال العمل الاداري الجيد والاهتمام باقامة الدورات التدريبية الادارية مستمرة وبشكل دوري اذ من شأنها تقوية عمل المدربين في مختلف الفعاليات الرياضية .

### المصادر :

- 1- طارق علي جماز : السلوك التنظيمي ، الاكاديمية العربية المفتوحة بالदानمرك ، كلية الادارة والاقتصاد ، الدراسات العليا .
- 2- محمد الصيرفي : السلوك التنظيمي الجزء الاول : لكلية التربية الرياضية ، جامعة الاسكندرية ، 2005 ، ص 29 .
- 3- احمد البراهيم عبد الهادي : السلوك التنظيمي دراسة في التمثيل السلوكي للرجل والمرأة في العمل والادارة ، مكتبة الجامعة بنهة ، 1991 ، ص 33.
- 4- محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، الطبعة الاولى ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن ، 2002 ، ص 33.
- 5- محمد حسن علاوي ، أسامة كامل راتب ؛ البحث العلمي في التربية وعلم النفس الرياضي ، ط 1 ، دار العربي للطباعة ، القاهرة ، ص 140 ، 1999 .
- 6- عايدة كريم الكتاني ؛ مقدمة في الإحصاء وتطبيقاته spss ، 2009 ، ص 194 .



الرقم الدولي: ISSN-e: 2710 - 5016

ISSN: 2074 - 6032

مجلة علوم  
الرياضة  
المجلد الرابع  
عشر العدد 53

- 7- رأفت سمير مسعد: ادارة السلوك التنظيمي وتقييم الاداء الوظيفي ، في وزارة التخطيط العمراني ولاية الخرطوم ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2016 .
- 8- محمد نصر الدين رضوان ؛ المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية ، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية ، الطبعة الثالثة ، دار الكتاب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2011 ، ص 9
- 9- جمال محمد علي ؛ الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة ، مركز الكتاب للنشر ، ط 1 ، 2007،ص103
- 10- كمال دواني وعبد ديراني ؛ العلاقة بين النمط القيادة لمديري المدارس الإلزامي وشعور المعلمين بالأمن النفسي ، الأردن ، 1984 ، ص 114 .

مجلة

علوم الرياضة