

السلوك التنظيمي لإدارة البطولات الرياضية المدرسية من وجهة نظر العاملين في النشاط الرياضي على وفق متغير الجنس

م.د زينب جبار محمد

وزارة التربية – تربية بغداد الكرخ الثانية

Zainabjabar17@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2025/6 /25

تاريخ استلام البحث 2025/3/28

الملخص

تتناول هذه الدراسة السلوك التنظيمي لإدارة البطولات الرياضية المدرسية من وجهة نظر العاملين في النشاط الرياضي مع التركيز على متغير الجنس. تهدف الدراسة إلى فهم الفروق في السلوك التنظيمي بين الذكور والإناث في سياق إدارة البطولات المدرسية. وبينت مشكلة البحث بفهم واقع السلوك التنظيمي على الرغم من أهمية فهم السلوك التنظيمي للقائمين على البطولات الرياضية المدرسية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت تأثير متغير الجنس في هذا السياق. وتنبثق مشكلة البحث من الأسئلة الآتية: ما واقع السلوك التنظيمي لدى العاملين في النشاط الرياضي عند إدارة البطولات الرياضية المدرسية؟ واستخدم المنهج الوصفي المقارن على عينة مكون من (96) مشرف ومشرفة في تربية بغداد الست. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد السلوك التنظيمي لصالح المشرفين الذكور، حيث سجلوا درجات أعلى من المشرفات في السلوك الوظيفي الإيجابي، العلاقات التنظيمية، والالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية. كما أظهرت الدراسة أن السلوك التنظيمي بشكل عام كان متوسطاً لجميع العاملين. توصي الدراسة بتوفير برامج تدريبية للمشرفات لتعزيز مهاراتهن الإدارية والتنظيمية، وتحقيق توازن في توزيع المهام بين الجنسين لتعزيز فعالية الأداء التنظيمي

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي. الرياضية المدرسية. النشاط الرياضي

Organizational Behavior in Managing School Sports Tournaments from the Perspective of Sports Workers According to the Gender Variable

Dr, Zainab Jabbar Muhammad

Ministry of Education - Baghdad Education Directorate, Karkh II

Zainabjabar17@gmail.com

Date of receipt of the research: 3/28/2025 ,Date of publication of the research: 6/25/2025

Abstract

This study examines the organizational behavior of managing school sports tournaments from the perspective of sports workers, with a focus on the gender variable. The study aims to understand the differences in organizational behavior between males and females in the context of managing school tournaments. The research problem identified the reality of organizational behavior. Despite the importance of understanding the organizational behavior of those in charge of school sports tournaments, there is a lack of studies that address the impact of the gender variable in this context. The research problem stems from the following questions: What is the reality of organizational behavior among sports workers when managing school sports tournaments? The descriptive comparative approach was used on a sample of (96) male and female supervisors in the six Baghdad education directorates. The results showed statistically significant differences in all dimensions of organizational behavior in favor of male supervisors, as they scored higher than female supervisors in positive work behavior, organizational relationships, and commitment to organizational values and culture. The study also showed that organizational behavior in general was average for all employees. The study recommends providing training programs for female supervisors to enhance their administrative and organizational skills and achieve a balanced gender distribution of tasks to enhance the effectiveness of organizational performance.

Keywords: Organizational behavior. School sports. Sports activities.

1-1 مقدمة البحث:

تعد البطولات الرياضية المدرسية أحد المحاور الأساسية التي تساهم في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، لما لها من دور فاعل في تعزيز روح التنافس الشريف، وتنمية الجوانب البدنية والاجتماعية والنفسية للطلبة. ولا يمكن الوصول إلى تنظيم ناجح لهذه البطولات دون إدارة فعّالة تعتمد على أسس تنظيمية واضحة وسلوك تنظيمي منضبط يعكس مدى كفاءة العاملين في النشاط الرياضي داخل المؤسسات التعليمية. ويعدّ السلوك التنظيمي أحد المفاهيم الإدارية المحورية التي تهدف إلى فهم وتفسير سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات، وتوجيه هذا السلوك بما يخدم الأهداف العامة للتنظيم. ويتجلى هذا السلوك في كيفية تعامل العاملين مع بعضهم البعض، واتخاذ القرارات، والتفاعل مع المشكلات، ودرجة الالتزام والانتماء المهني. وهو من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك الإنساني، ويشير إلى الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد داخل التنظيمات ويؤدون من خلالها مهامهم، إذ يهتم السلوك التنظيمي بكيفية تفاعل الأفراد داخل بيئة العمل. مثل (التحفيز، القيادة، الاتصال، الرضا الوظيفي، الصراع، واتخاذ القرار). وفي سياق إدارة البطولات الرياضية المدرسية، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق للسلوك التنظيمي لدى القائمين على النشاط الرياضي، خصوصاً في ظل اختلاف خلفياتهم الاجتماعية والثقافية، ومن أبرزها متغير الجنس، والذي قد ينعكس على أنماط العمل، وأساليب الاتصال، والتوجهات نحو إدارة الفعاليات الرياضية. ومن هنا، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع الفروق في السلوك التنظيمي لدى العاملين في النشاط الرياضي عند إدارتهم للبطولات الرياضية المدرسية، ومحاولة الكشف عن مدى تأثير متغير الجنس في تشكيل هذه الفروق، وذلك من أجل تعزيز جوانب القوة ومعالجة التحديات، وصولاً إلى بيئة عمل تنظيمية أكثر تكاملاً وفعالية. إذ يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمجال السلوك التنظيمي في البيئة المدرسية، خصوصاً في سياق البطولات الرياضية، من خلال تناول موضوع جديد يدمج بين الإدارة الرياضية والعوامل الاجتماعية كالجنس

1-2 مشكلة البحث:

تعد البطولات الرياضية المدرسية من الأنشطة المهمة التي تتطلب إدارة فعالة وسلوكاً تنظيمياً منسجماً بين العاملين في النشاط الرياضي. ومع تنامي الاهتمام بتطوير هذه الفعاليات، برزت الحاجة إلى فهم طبيعة السلوك التنظيمي الذي يمارسه القائمون على تنظيم البطولات، خاصة أن هذا السلوك قد يتأثر بعدة عوامل، منها متغير الجنس، والذي قد ينعكس على أساليب العمل، نمط القيادة، وأساليب التواصل داخل فرق العمل التنظيمية. ورغم الأهمية البالغة لفهم الفروق في السلوك التنظيمي بين الذكور والإناث من العاملين في النشاط الرياضي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذه المسألة ضمن سياق إدارة البطولات الرياضية المدرسية. ومن هنا تتبع مشكلة الدراسة الحالية في محاولة تحديد واقع السلوك التنظيمي لدى العاملين في النشاط الرياضي، والكشف عن الفروق المحتملة وفقاً لمتغير الجنس، وتبرز المشكلة من خلال التساؤلات الآتية:

- ما واقع السلوك التنظيمي لدى العاملين في النشاط الرياضي عند إدارة البطولات الرياضية المدرسية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك التنظيمي للعاملين في النشاط الرياضي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟

- ما أبعاد السلوك التنظيمي الأكثر تأثيراً في أداء العاملين أثناء تنظيم البطولات الرياضية المدرسية؟

وذلك بهدف تطوير الأداء الإداري والتنظيمي للبطولات المدرسية.

1-3 أهداف البحث:

- 1- تحديد واقع السلوك التنظيمي لإدارة البطولات الرياضية المدرسية من وجهة نظر العاملين في النشاط الرياضي.
- 2- الكشف عن الفروق في السلوك التنظيمي للعاملين في النشاط الرياضي في إدارة البطولات المدرسية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

3- تحليل مدى تأثير متغير الجنس في أنماط السلوك التنظيمي المختلفة أثناء عملية التنظيم والإدارة للبطولات المدرسية.

4-1 مجالات البحث

- المجال البشري: العاملون في النشاطات الرياضي في بغداد
- المجال الزمني: للمدة من 2024/12/20 ولغاية 2025/3/20
- المجال المكاني: مديرية النشاطات الرياضي في بغداد

2-1 منهج البحث:

من بين منهجيات البحث المستخدمة في هذه البحوث، يبرز المنهج الوصفي كأداة أساسية لمراقبة، وتوثيق، وتحليل الظواهر المرتبطة بالنشاط البدني والرياضة "يهدف البحث الوصفي إلى تحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقع والمظاهر، و الأسلوب المسحي يسعى لجمع بيانات من أفراد المجتمع لمحاولة تحديد الحالة الراهنة في متغير معين أو غير معين" (علاوي و راتب، 1999، صفحة 139). يتم من خلالها اتباع الخطوات المنطقية في تناول المشكلات او الظواهر او معالجة القضايا العلمية للوصول الى الحقيقة وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن نظرا لملاءمته طبيعة المشكلة

2-2 مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من المشرفين الفني و اختصاص التربية الرياضية اذ تم اختيارهم بطريقة عمدية من العاملين في النشاطات الرياضي والكشفي في بغداد وعينته من (186) مشرفا فني و اختصاص التربية الرياضية، في اقسام مديريات تربية بغداد الست لأقسام النشاط الرياضي والكشفي ، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في النشاطات الرياضي والكشفي والجدول (1) يوضح مجتمع البحث. وبلغ عدد العينة الاستطلاعية (10) مشرف ومشرفة وبنسبة (5,3%) وبلغ عدد عينة البناء (80) ، مشرف ومشرفة وبنسبة (43%) وبلغ عدد عينة التطبيق (100) مشرف ومشرفة من مجتمع البحث الكلي، وتم استبعاد (4) لعدم ورود استثماراتهم لتكون عينة البناء متكونة من (96) وتمثل بنسبة (51,6%) لتكون عينة التطبيق .

جدول (1)

تفاصيل مجتمع البحث

عينة التطبيق		عينة التحليل الإحصائي		العينة الاستطلاعية		العينة الكلية
نسبتهم من العينة الكلية	(ن)	نسبتهم من العينة الكلية	(ن)	نسبتهم من العينة الكلية	(ن)	
%51.6	96	% 43	80	% 5.3	10	186
%25.8	48	%21.5	40	%2.68	5	الذكور
%25.8	48	%21.5	40	%2.68	5	الاناث

2-3 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

-المصادر العربية والأجنبية.

-الاختبارات والقياس

-استمارة استطلاع آراء الخبراء في تحديد مجالات السلوك التنظيمي

-استمارة استبانة خاصة بقياس العبارات السلوك التنظيمي

-المقابلات الشخصية مع الخبراء

2-4 إجراءات البحث الميدانية

وللتوصل إلى أهداف البحث واسترشاداً بالإطار النظري المرجعي قام الباحثين ببناء (مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية)

2-4-1 بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية

نظراً لعدم وجود أداة مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية لمشرفي النشاطات الرياضية، قامت الباحثة ببناء مقياس من وجهة المشرفين الفنيين والاختصاص. مكون من 3 محاور (المحور الأول: السلوك الوظيفي الإيجابي : يركز هذا المحور على أنماط السلوك التي تعزز الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة، مثل : الالتزام والانضباط الوظيفي. والمبادرة الذاتية في العمل. والتعاون والعمل الجماعي. واحترام القوانين والتعليمات الداخلية.) اما (المحور الثاني: العلاقات التنظيمية والتفاعل الاجتماعي) يتناول هذا المحور طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة، بما في ذلك مهارات الاتصال والتواصل مع الزملاء والرؤساء. واحترام الرأي الآخر وتقبل النقد البناء. و القدرة على حل النزاعات

بطريقة إيجابية. و بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل. و (المحور الثالث: الالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية) و يُعنى هذا المحور بمدى التزام الأفراد بالقيم والسلوكيات التي تعكس ثقافة المؤسسة، مثل: الولاء والانتماء والتمثيل بشكل إيجابي داخل وخارج بيئة العمل. و التفاعل الإيجابي مع التغيير والتطورات التنظيمية. و الحفاظ أسرار العمل والخصوصية المهنية. ، ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص وقد تم موافقة الخبراء وعددهم (5) خبير في مجال الإدارة الرياضية على المحاور جميعها

2-4-2 صياغة عبارات بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال السلوك التنظيمي لإدارة البطولات قامت الباحثة ببناء مقياس السلوك التنظيمي وإجراء المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص، ثم إعداد استبانة لعبارات مقياس تنظيم البطولات مكونة من (30) عبارة لإدارة البطولات بصيغتها الأولية، تم مراعاة عدة جوانب في صياغة العبارات:

- أن يكون محتوى العبارة واضحاً وصريحاً ومباشراً.
- أن تحتوي العبارة على المتطلبات الضرورية لتساعد المجيب على إئتفاء الإجابة المناسبة.
- أن تثير المجيب بحيث تدفعه إلى الإجابة بشكل صريح.

2-4-3 الصدق الظاهري لمقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية

يعد الصدق أهم شروط الإختبار الجيد ويعرف الصدق الظاهري بأنه "توع من أنواع الصدق الذي يتم إعادة إيجاده على المظهر الخارجي للمقياس أي إنه يظهر هل أن المقياس يقيس الصفة أو السمة التي وضع من أجلها من حيث المفردات ومدى وضوحها وموضوعيتها، وكذلك وضوح تعليماتها وكيف يبدو المقياس مناسباً وملائماً للأفراد. ولغرض التعرف على صدق العبارات وكما بينا تم عرض المقياس بصيغته الأولية على (5) من السادة ذوي الخبرة والاختصاص هذا ولمعرفة آرائهم في عبارات مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية

المدرسية ومدى ملائمتها لقياس الظاهرة اذ تم حذف (3) عبارات وهي (18، 5، 24) .
والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (2)

نسبة اتفاق الخبراء السادة الخبراء لقياس الثقافة التنظيمية لإدارة البطولات الرياضية

ارقام العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
3، 11، 12، 13، 14، 21، 22، 23، 25، 29، 30	5	5	100%	صفر	صفر%
1، 2، 8، 9، 10، 16، 17، 19، 20، 26، 27، 28	4	1	80%	1	4، 75%
5، 18، 24	3	2	60%	2	75%

من الجدول (3) يتبين أن المقياس حسب رأي السادة الخبراء سيكون متكوناً من (27) عبارة

4-4-2 بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية

تم في يوم الاحد 2025/1/5 وبعد الخطوات والإجراءات الآتية الذكر . تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في مقياس و تم توزيع المقياس بصورته الأولية على عينة من المشرفين والمشرفات عددهم (80) مشرف من أجل إيجاد الأسس العلمية لها.

5-2 المعاملات العلمية للمقياس

أ : صدق المحتوى (Content Validity).

1- الصدق الظاهري : الذي يشير الى مدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه. ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً" (Freeman, 1998, p. 90) وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك.

2- الصدق المنطقي : وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم السلوك التنظيمي وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء

ب:- صدق البناء

ويسمى أحياناً هذا النوع من الصدق بالتكوين الفرضي، إذ يعد هذا النوع من الصدق المدى الذي يفسر به أداء الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية " يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات المقياس للمفاهيم أو الافتراضات التي اعتمدت عليها الباحثة في بنائه والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها (الفرطوسي، 2023، صفحة 68) إذ تم الكشف عن صدق البناء باستعمال طريقتين: الأولى – بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات، إذ يتم إيجاد خاصية التمييز لكل عبارة باستعمال أسلوب المجموعتين المتضادتين، والطريقة الثانية عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين الفقرات لقياس السمة الذي يدعى بالاتساق الداخلي، إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء (عودة و فتحي، 1987، صفحة 386)). وقد تحققت الباحثة من صدق البناء في مقياسها الحالية بالطرائق الآتية:

1- أسلوب القدرة التمييزية بالمجموعتين الطرفيتين.

" تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار" (رضوان، 2006، صفحة 244). إذ تم تفرغ إجابات جميع عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (80) مشرفاً ومشرفة وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات. ورتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة. ثم اختيرت نسبة (27%) العليا بعدد (22) استمارة، و(27%) الدنيا بعدد (22) استمارة من الدرجات لتمثل المجموعة المتطرفة واستبعاد نسبة (46%) الوسط بعدد (36) استمارة وتم بعد ذلك استخدام اختبار (t.test) لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستعملة في التحقق من صدق بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية

الجدول (3)

قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرس

تسلسل	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	قيمة (ت)	مستوى	القدرة التمييزية
-------	-----------------	-----------------	----------	-------	------------------

			ع	س	ع	س	
معنوية	0,000	8.947	0.567	2.318	0.795	4,181	1
معنوية	0,001	3.497	1,252	2,954	0.867	4.090	2
معنوية	0,000	5,789	1,287	2,333	1,108	3,972	3
معنوية	0,000	5.145	1,287	2,113	1,108	4.036	4
معنوية	0,000	3.827	1,132	2.855	0.774	3,944	5
معنوية	0,000	5,741	1,128	2,388	1,044	3,841	6
معنوية	0,000	4,050	1,173	2,222	1,240	3,855	7
معنوية	0,000	4,081	1,144	2,205	1,119	3,844	8
معنوية	0,000	11.202	0.631	2,272	0.550	4.272	9
معنوية	0,000	10.429	0,894	1,444	0,954	3,428	10
معنوية	0,003	3,233	1,566	2,231	1,511	3,551	11
معنوية	0,003	11.202	0.965	2,275	0.611	4.22	12
معنوية	0,000	4,177	0,474	2,087	1,115	3,285	13
معنوية	0,000	4,435	0,837	2,448	1,218	3,566	14
معنوية	0,008	3,109	0,665	2,190	0.897	3,558	15
معنوية	0,010	6.321	0.595	2.614	0.833	3.993	16
معنوية	0,000	4,727	1,419	2,388	1,372	3,113	17
معنوية	0,002	3,450	1,297	2,555	1,004	3,111	18
معنوية	0,000	4,407	0,474	1,333	1,480	2,895	19
معنوية	0,001	3,124	1,048	1,544	1,029	2,848	20
معنوية	0,000	4,298	0,454	1,472	1,150	2,841	21
معنوية	0,000	7,014	0,574	1,305	1,198	2,841	22
معنوية	0,000	2,371	1,218	1,790	1,001	2,817	23
معنوية	0,010	6.451	0.595	2.454	0.833	3.863	24
معنوية	0,015	2.548	1,191	3.090	0.921	3.909	25
معنوية	0,000	4.175	0.940	2.863	0.796	3.954	26
معنوية	0,000	8.664	0,631	2.272	0.690	4.00	27

2- معامل الإتساق الداخلي للمقياس

يستخدم معامل الاتساق الداخلي ، ودرجة الاتساق الداخلي معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس " (كاظم، 1994، صفحة 113) تعني طريقة الاتساق الداخلي بمدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس ومدى ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل والتحقق من مدى الاتساق فيما بين الفقرات وقد تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (4)

معاملات الارتباط بين العبارة والبعد والقوة بالمقياس وقيمة الدلالة لعبارة بناء المقياس

العبرة	معامل ارتباط	Sig	مستوى الدلالة	العبرة	معامل ارتباط	Sig	مستوى الدلالة	العبرة	معامل ارتباط	Sig	مستوى الدلالة
1	0,323	0,012	معنوية	10	0,664	0,000	معنوية	19	0,222	0,000	معنوية
2	0,455	0,000	معنوية	11	0,286	0,023	معنوية	20	0,356	0,000	معنوية
3	0,517	0,000	معنوية	12	0,386	0,000	معنوية	21	0,366	0,000	معنوية
4	0,418	0,000	معنوية	13	5.43	0,000	معنوية	22	0,488	0,000	معنوية
5	0,396	0,000	معنوية	14	0,386	0,000	معنوية	23	0,308	0,000	معنوية
6	0,422	0,000	معنوية	15	0,415	0,000	معنوية	24	0,532	0,000	معنوية
7	0,419	0,000	معنوية	16	0,502	0,000	معنوية	25	0,507	0,000	معنوية
8	0,482	0,000	معنوية	17	0,619	0,000	معنوية	26	0,421	0,000	معنوية
9	0,621	0,000	معنوية	18	0,420	0,000	معنوية	27	0,388	0,000	معنوية

معنوي عند (sig)>(0.05).

3-الثبات لمقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسي

ولغرض إيجاد معامل الثبات استعملت الباحثة طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما: طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة التصفية) وذلك لقناعة الباحثة بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (5)

ألفا كرونباخ والتجزئة التصفية لمعامل الثبات في بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسي

ت	الإحصائيات	القيم
1	ألفا كرونباخ	0,784
2	الارتباط بين نصفي الاختبار	0,806
3	الارتباط الكلي	0,892

2-6 وصف بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسي

بعد الإجراءات التي قامت بها الباحثة فيما سبق، أصبح بناء مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسي في صيغته النهائية الملحق (2) تم عرضه على ذوي الاختصاص ليتكون المقياس من (27) عبارة عبرة والجدول (7) يبين بدائل الإجابة على عبارات المقياس ودرجة كل بديل لعبارته.

جدول (6)

بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارات بناء تنظيم ثقافة مقياس لإدارة البطولات الرياضية الجامعية لفعاليات السباحة

ت	بدائل الإجابة	درجة العبارات
1	دائماً	5

4	غالباً	2
3	أحياناً	3
2	قليلاً	4
1	أبداً	5

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (135)) وأقل درجة يحصل عليها هي (27) ودرجة الحياد (81)

7-2 التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق بناء مقياس تنظيم مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية على عينة التطبيق والبالغ عددهم (100) مشرف من مجتمع البحث الكلي، وتم استبعاد (4) لعدم ورود استماراتهم لتكون عينة البناء متكونة من (96) وتمثل بنسبة (51.6%) لتكون عينة التطبيق . في يوم الاربعاء 2025/2/19 ولغاية الاثنين الموافق 2025/3/10 ، إذ قامت الباحثة بتوزيع الاستمارات على عينة التطبيق، وتم شرح طريقة الإجابة على كل مقياس وذلك باختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن استمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الاستمارات منهم.

8-2 الوسائل الإحصائية

استعانت الباحثة بالحقيبة الإحصائية (spss) للوصول إلى نتائج بحثها وقد تضمنت المعادلات الإحصائية:

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- النسبة المئوية
- إختيار (ت) لعينتين مستقلتين
- التجزئة النصفية
- الفاكرونباخ

3- عرض النتائج ومناقشتها

1-3 عرض نتائج مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية

جدول (7)

درجة المقياس والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية

المتغيرات	درجة المقياس	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرض	قيمة (T)	sig	المستوى
المشرفين	93.208	3.864	3.452	81	21.887	0.000	مرتفع
المشرفات	88.125	3.829	3.263	81	12.890	0.000	متوسط

متوسط	0.000	20.584	81	3.358	4.601	90.666	المشرفين والمشرفات
-------	-------	--------	----	-------	-------	--------	-----------------------

2-3 مناقشة نتائج مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية

يبين الجدول (7) أن متغير (السلوك التنظيمي لإدارة البطولات الرياضية) سجل (90.666) وبانحراف معياري (4.601) و الوسط الحسابي (3.358) . والوسط الفرضي (81) وكانت قيمة (T) بلغت (20.584) عند مستوى خطأ (0.000) قد جاءت بمستوى (متوسط) تشير هذه النتيجة إلى أن التقدير العام للسلوك التنظيمي لإدارة البطولات الرياضية لدى جميع المشرفين والمشرفات مجتمعين يقع ضمن المستوى المتوسط، مما يعكس وجود جوانب إيجابية في الممارسات التنظيمية في الوقت ذاته، وجود فرص للتحسين والتطوير، خصوصاً في إشراك الجميع بشكل متوازن في العمليات الإدارية والتنظيمية للبطولات المدرسية. وحصل المشرفين الفنيين (93.208) وبانحراف معياري (3.864) و الوسط الحسابي (3.452) . والوسط الفرضي (81) وكانت قيمة (T) بلغت (21.887) عند مستوى خطأ (0.000) قد جاءت بمستوى (مرتفع) تدل هذه النتائج على أن تقييم المشرفين الذكور لمستوى السلوك التنظيمي في إدارة البطولات الرياضية كان مرتفعاً، بفارق كبير عن الوسط الفرضي (81). ويدل الارتفاع في قيمة T والدلالة الإحصائية العالية على أن الفروق ليست عشوائية بل حقيقية وذات دلالة معنوية. يمكن تفسير هذا الارتفاع بعدة عوامل، منها مشاركة أكبر في الجوانب الإدارية والتنظيمية. وتوفر فرص القيادة والمبادرة في النشاطات الرياضية. اكتساب خبرة تنظيمية من خلال التعامل المباشر مع البطولات المدرسية. أما نتائج المشرفات حصلت على (88.125) وبانحراف معياري (4.601) و الوسط الحسابي (3.263) . والوسط الفرضي (81) وكانت قيمة (T) بلغت (12.890) عند مستوى خطأ (0.000) قد جاءت بمستوى (متوسط) على الرغم من وجود دلالة معنوية واضحة، إلا أن مستوى السلوك التنظيمي جاء في المستوى المتوسط مقارنة بالوسط الفرضي. قد يُعزى هذا الفارق إلى: تفاوت فرص المشاركة التنظيمية بين الجنسين. وبعض القيود الإدارية أو الثقافية التي تحد من تمكين المشرفات في تنفيذ الأدوار التنظيمية الكاملة. وقلة الدعم المؤسسي للمرأة في النشاط الرياضي المدرسي في بعض البيئات.

2-3 عرض نتائج الفروق في مقياس السلوك التنظيمي للبطولات الرياضية المدرسية من وجهة نظر المشرفين

جدول (8)

قيمة (T) يبين درجات العاملين في النشاطات الطلابية على بناء مقياس تنظيم البطولات الرياضية حسب الجنس

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	sig	الدلالة
---------	---------------	-------------------	-------------------	-----	---------

معنوي	0,001	3.435	2.601	34.145	مدرسين	السلوك الوظيفي الإيجابي
			1.923	32.541	مدرسات	
معنوي	0.000	5.573	2.059	30.812	مدرسين	العلاقات التنظيمية والتفاعل الاجتماعي
			1.854	28.583	مدرسات	
معنوي	0.004	2.965	1.780	28.25	مدرسين	الالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية،
			2.315	27.0	مدرسات	
معنوي	0.000	6.473	3.864	93.208	مدرسين	السلوك التنظيمي
			3.829	88.125	مدرسات	

2 مناقشة نتائج الفروق في مقياس السلوك التنظيمي حسب متغير الجنس

أظهرت نتائج الجدول (8) فروقاً ذات دلالة إحصائية بين آراء المدرسين والمدرسات في جميع محاور مقياس السلوك التنظيمي عند إدارة البطولات الرياضية المدرسية. وقد تفوقت فئة المدرسين (الذكور) في جميع المحاور الثلاثة: السلوك الوظيفي الإيجابي، العلاقات التنظيمية والتفاعل الاجتماعي، والالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية، وكذلك في المجموع الكلي للسلوك التنظيمي، حيث كانت القيم الاحتمالية (sig) أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالة معنوية للفروق.

أولاً: السلوك الوظيفي الإيجابي حقق المدرسون متوسطاً حسابياً أعلى (34.145) مقارنة بالمدرسات (32.541)، وبقيمة $T = 3.435$ ، وهي دالة عند مستوى (0.001). و تدل هذه النتيجة على التزام المدرسين بدرجة أعلى بالانضباط والمهام الوظيفية والمبادرة الذاتية، وقد يعزى ذلك إلى عوامل اجتماعية أو تنظيمية تتيح للمدرسين فرصاً أكبر للمبادرة واتخاذ القرار ضمن بيئة النشاط الرياضي. وهنا يؤكد (Albrecht et al. 2018) إلى (أن الفروق في السلوك الوظيفي الإيجابي قد ترتبط بالخبرة الوظيفية والفرص الإدارية المتاحة، والتي غالباً ما تكون أعلى لدى الذكور في بعض البيئات التربوية. (Mac, & Albrecht, A, J) (2018, pp. 7-35

ثانياً: العلاقات التنظيمية والتفاعل الاجتماعي جاءت هذه الفروق أكبر نسبياً، حيث بلغ متوسط المدرسين (30.812) مقابل (28.583) للمدرسات، وبقيمة T مرتفعة بلغت (5.573). وهذا يدل على قدرة المدرسين الأعلى في بناء علاقات مهنية قوية، والتعامل الإيجابي مع النزاعات وتقبل الآراء المختلفة، ما يعكس مستوى متقدماً من الكفاءة الاجتماعية والتنظيمية. وقد دعمت نتائج (Robbins & Judge (2019) هذا التوجه، حيث أكدوا على (أن التفاعل التنظيمي يتأثر بالهيكل الثقافي للمؤسسة وبطبيعة الأدوار الوظيفية المتاحة لكل من الجنسين. (T, & S) (2019, p. 211

ثالثاً: الالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية إذ أظهر المدرسون أيضاً تفوقاً ملحوظاً في هذا المحور، حيث بلغ متوسطهم (28.25) مقارنة بـ (27.00) للمدرسات، مع قيمة $T = 2.965$ ودلالة معنوية. وهذا يشير إلى أن الذكور قد يكونون أكثر حرصاً على تمثيل المؤسسة بصورة إيجابية، والالتزام بالقيم المؤسسية، والمرونة تجاه التغيرات التنظيمية، ربما بسبب طبيعة الأدوار والمسؤوليات التي تؤثر في نظرتهم لهوية المؤسسة. تتفق هذه النتيجة وفقاً لدراسة (Schein 2017)، الذي أشار إلى (إن الالتزام بالقيم التنظيمية يتشكل عبر التفاعل المستمر بين الفرد والمنظمة، وقد يتأثر بالجنس نتيجة الفروق في نمط التوقعات المجتمعية والمؤسسية). (E, 2017, p. 166)

رابعاً: المقياس الكلي للسلوك التنظيمي بلغ الفرق بين المدرسين (93.208) والمدرسات (88.125) قيمة معنوية واضحة ($T = 6.473$, $\text{sig} = 0.000$). وهذا يعزز الاستنتاج العام بأن هناك فروقاً جوهرية لصالح الذكور في السلوك التنظيمي عند إدارة البطولات الرياضية، مما يستدعي الوقوف على العوامل التنظيمية والثقافية التي تؤثر في هذه الفروق، من حيث تمكين النساء وتعزيز بيئة عمل أكثر دعماً لهن في مجال النشاط الرياضي. تعكس النتائج وجود فجوة في السلوك التنظيمي بين الجنسين في بيئة إدارة البطولات الرياضية المدرسية، وهي فجوة تستحق النظر فيها من جهة تطوير برامج تدريبية وتنظيمية تسعى إلى تعزيز المساواة المهنية، وتحسين التمكين الإداري والتربوي للمدرسات داخل أقسام النشاط الرياضي.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

ارتفاع مستوى السلوك التنظيمي لدى المشرفين الذكور مقارنة بالمشرفات، مما يشير إلى امتلاكهم خبرات أكبر أو فرصاً تنظيمية أوسع في إدارة البطولات المدرسية. المشرفات أظهرن مستوى متوسطاً من السلوك التنظيمي، رغم وجود دلالة معنوية تشير إلى مساهمتهم الفاعلة، إلا أنهم لم يصلن إلى نفس مستوى الذكور، مما يعكس وجود فجوة في التمكين أو في فرص القيادة. وجود فروق معنوية في جميع المحاور الثلاثة (السلوك الوظيفي الإيجابي، العلاقات التنظيمية، والالتزام بالقيم والثقافة) بين الذكور والإناث، وكلها جاءت لصالح الذكور، مما يشير إلى تميزهم في الأداء التنظيمي العام من وجهة نظر العينة. الدرجة الكلية للسلوك التنظيمي لجميع العاملين كانت بمستوى متوسط، مما يعني أن هناك ممارسات تنظيمية جيدة لكنها بحاجة إلى المزيد من التطوير والدعم المؤسسي.

تعكس النتائج وجود أثر للجنس كمتغير ديموغرافي في تقييم مستوى السلوك التنظيمي، مما يدعو إلى دراسة الأسباب الثقافية أو الإدارية التي تفسر هذا التفاوت.

2-4 التوصيات

- 1- تفعيل برامج تدريبية خاصة بالمشرفات تُعنى بتنمية المهارات التنظيمية والقيادية، وإشراكهن في جميع مراحل تنظيم البطولات الرياضية لردم الفجوة بين الجنسين.
- 2- تعزيز ثقافة التعاون والمشاركة المتوازنة بين الجنسين داخل بيئة العمل الرياضي، وتوفير بيئة تنظيمية داعمة ومحفزة للمشرفات.
- 3- تبني أساليب إدارية مرنة تدعم التمكين الوظيفي للنساء، وتوفير فرص متساوية لهن في عمليات اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ للبطولات المدرسية.
- 4- الاستفادة من نقاط القوة لدى المشرفين الذكور في التدريب وتوجيه الكوادر الجديدة، مع العمل على تبادل الخبرات بين الطرفين.
- 5- مراجعة الأنظمة والإجراءات التنظيمية في النشاط الرياضي لضمان العدالة والشفافية في توزيع المهام والمسؤوليات بين الذكور والإناث.
- 6- إجراء دراسات مستقبلية لفهم العوامل التي تعيق المشرفات عن تحقيق مستويات تنظيمية أعلى، سواء كانت متعلقة بالثقافة المؤسسية أو الدعم الإداري أو البيئة المجتمعية.
- 7- تضمين نتائج هذه الدراسة في خطط تطوير النشاط الرياضي المدرسي، وربطها ببرامج الجودة وتحسين الأداء في المؤسسات التعليمية.

المصادر

- 1- الفرطوسي، ع. س. (2023). *المقاييس النفسية أسس بنائها وتقنياتها*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 2- رضوان، م. ن. (2006). *المدخل إلى القياس في التربية الرياضية والبدنية*، ط1، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- 3- علاوي، م. ح. & راتب، أ. ك. (1999). *البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس*، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 4- عودة، أ. س. & فتحي، ح. م. (1987). *أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية*. عمان: مكتبة المنار للطباعة.
- 5- كاظم، ع. م. (1994). *بناء مقياس مقنن لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في العراق*. أطروحة دكتوراه، كلية التربية - ابن رشد / جامعة بغداد.

6-Albrecht, S. L., A. B. B., J. G. A & ,Mac . (2018) .*Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach* .
Journal of Organizational Effectiveness, 5(1, (

7- E, S. H .(2017) .*Organizational Culture and Leadership*5).th ed.). Wiley.

8- Freeman, f. s .(1998) .*Theory and Praction of Psychological Testing* .New York.

9- S, R. P & ,T, J. A .(2019) .*Organizational Behavior* (18th ed .(Pearson Education.

ملحق (2)

مقياس السلوك التنظيمي بصورته النهائية

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	أبداً
	السلوك الوظيفي الإيجابي					
1	أحرص على الالتزام بأوقات الدوام الرسمية والانضباط في الحضور والانصراف.					
2	أبادر بتنفيذ المهام المطلوبة مني دون انتظار الأوامر المباشرة.					
3	أحرص على التعاون الفعال مع زملائي في بيئة العمل.					
4	ألتزم بتعليمات وقوانين العمل الداخلية حتى في غياب الرقابة.					
5	أشارك في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه الفريق أثناء العمل.					
6	أنفذ مهامتي بدقة واهتمام بما يعكس جودة الأداء.					
7	ألتزم داخل المؤسسة بما يعكس انتمائي وحرصني على سمعتها.					
8	أحرص على أداء واجباتي الوظيفية حتى في الظروف الصعبة أو تحت الضغط.					
9	أظهر اهتماماً بتطوير مهاراتي المهنية لدعم نجاح الفريق.					
	العلاقات التنظيمية والتفاعل الاجتماعي					
10	أحرص على التواصل بفعالية ووضوح مع زملائي في العمل.					
11	أحترم آراء الآخرين حتى وإن اختلفت معهم في وجهات النظر.					
12	أقبل النقد البناء وأسعى للاستفادة منه في تحسين أدائي.					
13	أتمتع بمهارات تساعدني على حل النزاعات داخل بيئة العمل بطريقة إيجابية					

					أبني علاقات عمل قائمة على الاحترام والثقة المتبادلة مع الزملاء والرؤساء.	14
					أحرص على الاستماع الجيد للآخرين أثناء الحوار والنقاش المهني.	15
					أظهر سلوكًا يعكس روح التعاون والاحترام في التعامل مع الفريق.	16
					أتعامل مع الخلافات المهنية بطريقة ناضجة دون أن تؤثر على علاقاتي بالآخرين.	17
					أحرص على تقديم الدعم المعنوي لزملائي عندما يواجهون تحديات في العمل.	18
					الالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية،	
					أظهر ولاءً واضحًا للمؤسسة في مختلف مواقف العمل.	19
					أتصرف بما يعكس انتمائي الحقيقي للبيئة التنظيمية التي أعمل بها.	20
					أمثل المؤسسة بشكل إيجابي سواء داخل بيئة العمل أو خارجها.	21
					أبدي استعدادًا للتكيف مع التغييرات والتطورات التنظيمية الجديدة.	22
					أحرص على احترام القيم والمبادئ التي تقوم عليها ثقافة المؤسسة.	23
					ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشاء المعلومات الخاصة بالمؤسسة.	24
					. أحرص على التصرف بمهنية تعكس صورة إيجابية عن المؤسسة أمام الآخرين	25
					أشارك بفعالية في المبادرات التي تهدف إلى تطوير بيئة العمل وثقافتها.	26
					ألتزم بقواعد السلوك المهني حتى في المواقف التي لا تخضع للرقابة المباشرة.	27