

## دراسة واقع السلوك التنظيمي لدى تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية

بحث تقدم به

م.د عمر نوري عباس

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

الكلمات المفتاحية : السلوك التنظيمي . تدريسي كرة اليد

### مستخلص البحث

تضمن البحث اربعة فصول احتوى على مقدمة البحث وأهميته بدور المؤسسات التربوية و التعليمية ، وسعيها الدؤوب لمواكبة التطورات والنمو، و يعد التدريسي من أكثر عناصر الإنتاج أهمية في المؤسسات التربوية والتعليمية المختلفة، فمهما توافرت المستلزمات المادية لهذه المؤسسات التربوية و التعليمية فإن التدريسي يبقى من أكثر العوامل حسما في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء التنظيمي لهذه المؤسسات، اما مشكلة البحث تتلخص في الإجابة عن السؤال التالي: ما مستوى السلوك التنظيمي لدى تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية ، قام الباحث باجراء المعاملات العلمية لمقياس السلوك التنظيمي وتكون بصورته الاخيرة من اربع محاور و(32) فقرة وقام بتطبيق المقياس على عينة من (74) تدريسي بكرة اليد في الجامعات العراقية واستنتج الباحث ان تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية يمتلكون مستوى متوسط من السلوك التنظيمي . واوصى بضرورة تعزيز الهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية من اجل رفع مستوى السلوك التنظيمي.



## Studying the reality of organizational behavior among

### handball teachers in Iraqi universities

#### ABSTARCT

The research included four sections that contained the first part on the introduction of the research and its importance in the role of educational and educational institutions, and its tireless efforts to keep up with developments and growth, and teaching is one of the most important elements of production in various educational and educational institutions, no matter how available the material requirements of these educational and educational institutions, teaching remains one of the most decisive factors in achieving the efficiency and effectiveness of the organizational performance of these institutions, but the problem of research boils down to answering the following question: What is the level of organizational behavior in the teaching of handball in Iraqi universities, the researcher conducted scientific transactions to measure the organizational behavior and be in its last form of four axes and (32) paragraphs and applied the measure to a sample of (74) teaching handball in Iraqi universities and the researcher concluded that the teaching of handball in Iraqi universities have an average level of organizational behavior. It was recommended that the organizational structure and the regulatory environment should be strengthened in order to raise the level of organizational behavior.

**Keywords:** organizational behavior. handball teache

## الفصل الاول

### 1-التعريف بالبحث

#### 1-1مقدمة البحث وأهميته:

إن التزايد المستمر في دور المؤسسات التربوية و التعليمية ، وسعيها الدؤوب لمواكبة التطورات والنمو، زاد من مسؤولياتها، واهتماماتها، وأضاف إليها غايات و أهداف لم تكن سابقاً ضمن أولوياتها. إذ فرض، النظام العالمي الجديد، ونظام العولمة والتطورات في مجال الاتصالات ، وثورة المعلومات ، تحديات كبيرة أمام هذه المؤسسات التعليمية للمنافسة والبقاء مما ترتب عليها من سرعة في الأداء والإنجاز واتخاذ القرارات. فالتغيير والتطوير ومواكبة النظام العالمي فرض عليها تطبيق السياسات الإدارية الحديثة، مثل المشاركة في صنع القرارات، واللامركزية. ولعل واحدة من أهم هذه العناصر هو الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسات التعليمية مما له علاقة بانناجية هذه المؤسسة و يعد دراسة السلوك التنظيمي من ابرز المواضيع التي حظيت بالاهتمام ومن أكثرها تعقيداً، إذ يعد التدريسي من أكثر عناصر الإنتاج أهمية في المؤسسات التربوية والتعليمية المختلفة، فمهما توافرت المستلزمات المادية لهذه المؤسسات التربوية و التعليمية فإن التدريسي يبقى من أكثر العوامل حسماً في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء التنظيمي لهذه المؤسسات، كما أن التدريسي يعد العنصر الوحيد الذي لا يمكن السيطرة على سلوكه بصورة مطلقة وإنما يمكن مراقبته وتوجيهه فقط وهذا راجع إلى سلوكه و تباين طبيعة الأنماط السلوكية للأفراد أو الجماعات وفقاً لمقتضيات العمل في هذه المؤسسات و تنظيماتها وتشهد الجامعات العراقية محاولات جادة لتطوير نظمها الادارية كافة وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تربوية و تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس بما يمتلكون من كفايات ومؤهلات، وبما يتميزون به من سمعة وكفاءة علمية وبما يقدمونه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي، وأنشطة اجتماعية أولوية خاصة وهذا لا يكون الا بشعور التدريسي بالانتماء الى هذه المؤسسات إذ أن خلق حالات الانسجام والتعاون بين الأفراد من جهة وبين الأهداف المتوخى تحقيقها من جهة أخرى من شأنه أن يعطي للمؤسسات التعليمية قدر كبير من الاستقرار واستمرارية الأداء الهادف في إطار تحقيق الأهداف المبتغاة. ومن هنا تبرز أهمية البحث مساعدة الادارات العليا على فهم السلوك التنظيمي ومعرفة ما يؤثر على انتاجية التدريسي، كما يساهم في إعادة النظر في برامجها وسياساتها، وفي مدى صلاحية التنظيم الإداري لهذه المؤسسات التعليمية أو عدم صلاحيته .

#### 2-1 مشكلة البحث:

ان الأداء الوظيفي للتدريسي في الجامعة من المتغيرات المهمة التي تنعكس على جودة التعليم الجامعي، ومن هنا فلا بد للقائمين على الادارات العليا التعرف على كل ماله علاقة بتطور هذا الاداء وماهي الأنماط السلوكية للأفراد التي تأخذ جانبا مهما داخل الجامعات وخارجها، ومن هذا المنطلق فقد كرس العديد من المفكرون والباحثون اهتمامهم بدراسة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات مستهدفين من ذلك تحقيق درجة عالية من الانسجام بين الأهداف التنظيمية المتوخى تحقيقها وسلوك التدريسين فيها و مدى فاعليتهم وتحديد ما في أداء مهامهم الوظيفية. وعليه، فإن مشكلة البحث تتلخص في الإجابة عن السؤال التالي: ما مستوى السلوك التنظيمي لدى تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية ؟

اذ توفر الاجابة على هذا التساؤل الإرشادات للمؤسسات التعليمية، لمساعدتها على تكوين ثقافة داخلية تتسم بالإيجابية، بالإضافة إلى تحسينها لأداء التدريسين وزيادة رضاهم الوظيفي، وتعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات التعليمية.

### 3-1 هدف البحث

التعرف على السلوك التنظيمي لدى تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية

### 4-1 فرضية البحث

وجود مستويات مختلفة في السلوك التنظيمي لدى تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية

### 5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري: عينة من تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية

2-5-1 المجال الزمني: للمدة من (12 / 1 / 2022) ولغاية (25 / 4 / 2022)

3-5-1 المجال المكاني : الجامعات العراقية

## الفصل الثاني

### 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

#### 1-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب التحليلي وهو " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصوريها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة" (1).

#### 2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل ( تدريسي في الجامعات العراقية تخصص كرة اليد ) والبالغ عددهم ( 108 ) تدريسي في الجامعات الحكومية والاهلية

#### 1-2-2 عينة البحث

إذ أعتد الباحث تقسيم هذه العينة بحسب أغراض تستند لأسس علمية تنسجم مع مشكلة البحث لكي تكون ملائمة مع الظاهرة المدروسة والإطار المرجعي لها وتلائم إجراءات الدراسة، تكونت العينة الاستطلاعية من (4) تدريسي بنسبة (3.7 %) و عينة التحليل الإحصائي للفقرات وتكونت عينة البناء من (62) بنسبة (57.4 %) تدريسي وهم يمثلون المجتمع الكلي للبحث. تم اختيارهم عشوائياً و عينة التطبيق من (74) تدريسي بنسبة (68.5 %) من العينة من أجل تحقيق اهداف البحث

### 2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة و الادوات المستخدمة بالبحث:

1. المصادر العربية والأجنبية .
2. شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت) .
3. المقابلات الشخصية.
4. استمارة استبانة لاستطلاع آراء المتخصصين.
5. استمارات استبانة لجمع البيانات وتفرغها.

(1) عبدالله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم : مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية : عمان ، دار إثراء للنشر

والتوزيع ، 2010م، ص 269.

### 1-3-2 الأجهزة والوسائل المستعملة بالبحث:

1. حاسبة يدوية علمية نوع (joinus) صينية الصنع عدد (1).
2. ساعة توقيت الإلكترونية نوع (AXEY) صينية الصنع عدد (1).

### 4-2 إجراءات البحث الميدانية:

#### 1-4-2 إجراءات تكيف مقياس السلوك التنظيمي لتدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية:

طريقة القياس من أهم الوسائل المستعملة، التي تستند، على قياس الخصائص السايكومترية في البحوث العلمية، إذ يتم بوساطته الحصول، على البيانات والمعلومات التي تساعد الباحث على معالجة المشكلة القائمة، ويستلزم من الباحث اختيار مقياس أو تكيفه، أو بنائه بدقة، على وفق خطوات علمية منهجية، إذ لا بد، من اعتماد الوسيلة المناسبة، و عمل الباحث، إلى بناء تكيف مقياس السلوك التنظيمي، المصمم من قبل (علاء عمر عبدالعزيز)<sup>(1)</sup> على المشرفين الفنيين في محافظة بغداد، بما يتلاءم مع الأسس العلمية:

#### اولا : تحديد مجالات المقياس

قام الباحث، بتحديد مجالات المقياس. والاستعانة بأراء (7) من الخبراء والمختصين في هذا المجال من خلال عرض استبيان لتحديد ملائمة المحاور او المجالات المهمة التي تلائم العينة وبعد عرضها على الخبراء في يوم الاربعاء المصادف 2022-1-12 لتحديد اهم المجالات التي تنتمي للمقياس تم التوصل الى المجالات نفسه بعد موافقة الخبراء السبع وهي (القيادة الادارية والهيكل التنظيمي والاتصال والتكنولوجيا المستخدمة والبيئة التنظيمية وجماعات العمل) بعد موافقة (7) من الخبراء عليها وحذف محور الاتصال والتكنولوجيا اذ حصلت على موافقة (5) خبراء بنسبة (71.4%) حيث تم اعتماد نسبة قبول المجال او استبعاده 75%  
ثانيا : اعداد الصيغة الاولى للعبارة

بعد تحديد المجالات الخاصة لمقياس (السلوك التنظيمي) قام الباحث، بأعداد الفقرات واعادة صياغتها بما يتلائم مع البيئة الخاصة بالتدريس الجامعي للمحاور و تكون المقياس من (33) فقرة ، على ان تكون كل فقره تعبر ، عن المجال الذي وضعت فيه ،على اساس التعريف النظري لذلك المجال، وعرضها على الخبراء والمختصين في يوم الثلاثاء المصادف 2022-1-18 لأبداء اراءهم في صلاحية كل فقرة ،في قياس الظاهرة المطلوب قياسها وكذلك صلاحيتها في المجال الذي وضعت فيه مع صلاحية البدائل، على اساس اراء الخبراء ،ومعيار الصلاحية التي اعتمد نسبة (75 %) فما فوق لتقدير صلاحية الفقرة للبقاء على كل فقره بموجب موافقتهم لتحديد الفقرات التي يتضمنها المقياس بصورته الاولى

جدول (1)

#### مقياس السلوك التنظيمي

الملاحظات	النسبة	غير موافق	موافق	السلوك التنظيمي
	100%	0	7	عمادة الكلية تستطيع ايجاد عدة حلول مقترحة لمشكلة واحدة في وقت واحد .
	100%	0	7	عمادة الكلية تختار طرائق العمل التي تجعل تصرفات العاملين في القسم اقتصادية .

<sup>1</sup> - علاء عمر عبدالعزيز؛ السلوك التنظيمي لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي وعلاقته بالتكامل والتمايز الاداري من وجهة نظر المشرفين الفنيين في محافظة بغداد.رسالة ماجستير. الجامعة المستنصرية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.2020.

	%100	0	7	تستخدم عمادة الكلية الأشكال والصور والرسوم والمخططات والرموز في تفكيرها فضلاً عن اللفظي .	
	%85.7	1	6	عمادة الكلية لديها تصور عن إمكانياتها واحتياجاتها .	
	%100	0	7	عمادة الكلية تأخذ بنظر الاعتبار المنافع الاجتماعية والاقتصادية .	
	%85.7	1	6	عمادة الكلية تدرك المشكلات التي تواجهها من حيث حجمها وأبعادها وأثارها .	
	%85.7	1	6	عمادة الكلية تراقب الثغرات ونواحي القصور في أداء الآخرين .	
	%100	0	7	عمادة الكلية تعمل دائماً على تحقيق أهداف جديدة .	
	%100	0	7	عمادة الكلية تخصص ما يكفي من الاحتياجات لسد تكاليف البحث والتطوير في القسم	
				<b>الهيكل التنظيمي</b>	
	%100	0	7	لم يشترك عميد الكلية والمدرسي في دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباته بدقة .	0
	%100	0	7	يتوتر عميد الكلية ورئيس القسم بسبب بعض الأشخاص في الهيكل التنظيمي للقسم لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل .	1
	%85.7	1	6	يتصف العمل داخل الجامعة بالروتينية .	2
	%100	0	7	الهيكل التنظيمي الموجود في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة.	3
	%100	0	7	النظام الاداري في الكلية ضعيف ولا يعالج المشاكل .	4
	%85.7	1	6	يتصف النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة	5
	%100	0	7	الهيكل التنظيمي في ملائم لاحتياجات العمل ويساعد على سرعة إنجاز وجودة العمل .	6

	%100	0	7	وجود حرص من ادارة قسم على العمل بروح الفريق .	7
				<b>البيئة التنظيمية</b>	
	%100	0	7	جمود التنظيم في الكلية لدرجة لا يسمح باستيعاب المستجدات والمتغيرات.	8
	%85.7	1	6	الإجراءات التأديبية في الكلية مجحفة بحق العاملين في القسم .	9
	%85.7	1	6	تتاح الفرصة لكل فرد في الكلية أن يعبر عن رأيه .	0
	%100	0	7	تمتلك الكلية توجهاً حديثاً فيما يخص عمليات تخطيط وتطوير العمليات الادارية وبما يحقق أهداف القسم .	1
	%100	0	7	دائماً هناك ضوضاء في الكلية	2
	%85.7	1	6	الإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز الأعمال بالكلية غير متوفرة .	3
	%100	0	7	لا يتوافر في مكان العمل اجراءات السلامة والصحة المهنية .	4
	%100	0	7	ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بإدارة القسم .	5
	%90.9	1	10	<b>اتجاهات جماعات العمل</b>	
	%100	0	7	عمادة الكلية راضية عن أداء العاملين في القسم .	6
	%85.7	1	6	تعمل عمادة الكلية بكفاءة عالية ضمن الجماعة في الكلية	7



	%100	0	7	الجوانب المادية والترقية تحفز التدريسي على العمل .	8
	%100	0	7	يتصرف التدريسيين في الكلية تبين أنهم في موقع المسؤولية .	9
	%100	0	7	عدم توافر المنافسة البناءة بين التدريسيين لرفع كفاءة الاداء .	0
	%85.7	1	6	عمادة الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية .	1
	%100	0	7	المهام الموكلة للتدريسي تتم على اساس التفضيل الشخصي للعاملين وحاجاتهم للنمو والتطور .	2
	%100	0	7	عمادة الكلية ليس لديها جدية في تطوير الموارد البشرية والعمل الجماعي .	3

## 2-5 وصف السلوك التنظيمي لتدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية: وطريقة تصحيحه:

اعتمد الباحث طريقة قياس (ليكرت) لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات وطبيعة البحث والاستبانات المعتمدة ، وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل ، وهي: عبارة (ابداً)، أعطيت الوزن (1) درجة ، وعبارة (نادراً) ، أعطيت الوزن (2) درجة، وعبارة (أحياناً)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة (غالباً) ، أعطيت الوزن (4) درجات، وعبارة (دائماً)، أعطيت الوزن (5) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة

## 3-6 التجربة الاستطلاعية الاولى:

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية اولية تكونت العينة الاستطلاعية من (4) تدريسي اذ تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي حيث قام الباحث بتجريب المقياسي اذ قام بتوزيع استمارات السلوك التنظيمي لتدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية: في يوم الاثنين المصادف 24 / 1 / 2021 على عينة استطلاعية وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة وعلى الزمن الكلي لتطبيق المقياسين

## 2-7 تجربة البناء لمقياس (الكفاءة الذاتية)

قام الباحث بإجراء تجربة لبناء المقياس للفترة من يوم الاحد 30-1-2022 ولغاية يوم الاحد 29-2-2022 اذ قام الباحث بتوزيع استمارات المقياسي المبينة في وجمعها على عينة البناء من (64) استمارة وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياسين .

## 2-8: المعاملات العلمية لمقياس (الكفاءة الذاتية):

### 1- صدق المقياس.

### أ : صدق المحتوى (Content Validity).



### 1-الصدق الظاهري :

هو مدى صلة فقرات المقياس بالصفة المراد قياسه. ويتحقق الصدق " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً " (1) وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس (الكفاءة الذاتية) ، وقد اعتمد نسبة (75 %) فما فوق لتقدير صلاحية الفقرة للدراسة أو رفضها أو تعديلها.

### 2- الصدق المنطقي :

وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم (الكفاءة الذاتية) وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم الادارة والاختبارات والقياس.

### ب : صدق البناء .

#### أولاً: القوة التمييزية للفقرات.

إن الهدف من تحليل فقرات المقياس هو الإبقاء على الفقرات الجيدة التي تميز بين الأفراد الخاضعين للقياس ، إذ أن من الشروط المهمة لفقرات المقاييس هو أن تتصف بقوة تمييزية بين الأفراد من ذوي الدرجات العالية والأفراد من ذوي الدرجات الواطئة في الصفة أو السمة المراد قياسها " 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 " (2) إذ قام الباحث بتفريغ إجابات عينة تجربة البناء جميعها البالغة (62) استمارة حددت الدرجة الكلية لكل استبانة من الاستبانات، ورتبت النتائج تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم اختيرت نسبة (27%) من نتائج المجموعة العليا والذين بلغوا (17) تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية: ، و(27%) من نتائج المجموعة الدنيا الذين بلغوا(17)، تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية: بعد ذلك استخدام اختبار (t, test) و لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس(مقياس الكفاءة الذاتية) المتكون من (39) فقرة أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحسوب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) الأمر الذي يعني معنوية الفروق وان الفقرات ذات قوة تمييزية جميعها باستثناء الفقرة (27) تم حذفها لان مستوى الدلالة المحسوب هي اكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وبذلك أصبحت الفقرات لمقياس (السلوك التنظيمي) (32) فقرة وكما يبين في الجدول(2)

#### الجدول(2)

الفقرة	المجموعة	المعالم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		ع	س			
1	المجموعة العليا	1.124591	3.470588	5.02703	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	0.555719	1.941176			
2	المجموعة العليا	1.00367	3.588235	2.904816	0.007	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.00367	2.588235			
3	المجموعة العليا	0.795206	3.411765	4.489989	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	0.808957	2.176471			
4	المجموعة العليا	1.007326	3.470588	3.265986	0.003	معنوي

Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 , P -- 1  
90

2 - محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2006م ، ص244.

			1.286239	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.752447	3.764706	المجموعة العليا	5
		5.64525	0.882843	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.016		0.712287	3.411765	المجموعة العليا	6
		2.556039	1.121318	2.588235	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.785905	3.647059	المجموعة العليا	7
		5.129892	0.882843	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002		0.795206	3.411765	المجموعة العليا	8
		3.37962	1.363926	2.117647	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		1.028992	3.941176	المجموعة العليا	8
		6.034024	0.899346	1.941176	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.004		1.374666	3.470588	المجموعة العليا	9
		3.123003	1.014599	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.939336	3.588235	المجموعة العليا	10
		6.38406	0.771744	1.705882	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.003		1.325652	3.411765	المجموعة العليا	11
		3.197825	0.882843	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.011		1.424574	3.176471	المجموعة العليا	12
		2.713495	0.528594	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.874475	3.470588	المجموعة العليا	13
		4.690416	0.727607	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.606339	3.352941	المجموعة العليا	14
		6.657918	0.727607	1.823529	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.848875	3.705882	المجموعة العليا	15
		5.362102	1	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.003		0.848875	3.294118	المجموعة العليا	16
		3.258473	1.131111	2.176471	المجموعة الدنيا	

معنوي	0.010	2.73252	0.696631	3.882353	المجموعة العليا	17
			1.028992	3.058824	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.064433	0.785905	3.647059	المجموعة العليا	18
			0.771744	2.294118	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.05084	0.752447	3.764706	المجموعة العليا	19
			1.007326	2.529412	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.924543	0.874475	3.529412	المجموعة العليا	20
			0.935414	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.293548	0.966345	4.058824	المجموعة العليا	21
			1.111438	2.882353	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.019	2.474874	1.178858	3.470588	المجموعة العليا	22
			0.701888	2.647059	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.177864	0.919559	3.705882	المجموعة العليا	23
			1.046704	2.294118	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.004	3.094295	1.374666	3.470588	المجموعة العليا	24
			1.166316	2.117647	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.298688	0.685994	3.705882	المجموعة العليا	25
			0.781213	2.117647	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.204803	0.701888	3.647059	المجموعة العليا	26
			1.057188	2.352941	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.235	1.209416	0.951006	3.176471	المجموعة العليا	27
			1.032558	2.764706	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.029	2.286648	0.857493	3.117647	المجموعة العليا	28
			0.624264	2.529412	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.946776	0.919559	3.705882	المجموعة العليا	29
			0.882843	2.176471	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.730419	0.771744	3.705882	المجموعة العليا	30

معنوي	0.000	4.042329	0.899346	2.058824	المجموعة الدنيا	31
			1.124591	3.470588	المجموعة العليا	
			0.899346	2.058824	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001		0.92752	3.117647	المجموعة العليا	32
		3.63142	0.866025	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		1.124591	3.70188	المجموعة العليا	33
		5.22703	0.555719	1.941176	المجموعة الدنيا	

عند درجة حرية (44) ومستوى خطأ (0.05)

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية)

قام الباحث بتفريغ إجابات عينة تجربة البناء جميعها البالغة (62) استمارة استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، المتكون من (32) فقرة إذ قام الباحث بتفريغ إجابات عينة تجربة البناء جميعها البالغة (62) استمارة استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، لل فقرات وقد تم قبول جميع فقراته لان معامل الارتباط عالي عند مستوى الدلالة (0,05), وبذلك تبقى (32) فقرة لقياس فقد تم اعتماد جميع فقراته و الجدول (34) يبين معامل الاتساق الداخلي

جدول (3)

الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس معامل الارتباط البسيط لـ(بيرسون)  
لفحص صلاحية فقرات مقياس (السلوك التنظيمي)

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
1	0.416	0,000	17	0.416	0,000
2	0.477	0,000	18	0.402	0,000
3	0.585	0,000	19	0.399	0,000
4	0.603	0,000	20	0.544	0,000
5	0.610	0,000	21	0.352	0,001
6	0.403	0,000	22	0.402	0,000
7	0.614	0,000	23	0.495	0,000
8	0.661	0,000	24	0.445	0,000
9	0.504	0,000	25	0.373	0,000
10	0.564	0,000	26	0.521	0,000
11	0.402	0,000	27	0.502	0,000
12	0.645	0,000	28	0.425	0,000
13	0.521	0,000	29	0.398	0,002
14	0.804	0,000	30	0.353	0,001
15	0.616	0,000	31	0.563	0,000
16	0.364	0,001	32	0.470	0,000

## 2- ثبات المقياس :

### أولاً : طريقة التجزئة النصفية .

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية تعد أكثر طرق الثبات استخداماً " وتعتمد الطريقة، على تقسيم فقرات الاختبار، إلى نصفين الأول يحتوي، على الفقرات ذات الأرقام الفردية، والآخر يحتوي، على الفقرات ذات الأرقام الزوجية ، وبذلك تغطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي الفقرات" (1)، وعلى عينة تجربة البناء البالغة (62) استمارة، و لحساب معامل الثبات ، بهذه الطريقة، وقسم الفقرات فردية، وزوجية . وقد بلغت قيمة معامل الارتباط في مقياس (السلوك التنظيمي) بين النصفين (0.819) عند مستوى خطأ بلغ (0.000)، أن هذه القيمة توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات بلغ ( 0.900 ) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار ،

### ثانياً : طريقة (معامل الفا-كرونباخ)

" هذا النوع من الثبات يسمى التجانس الداخلي ويشير الى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار" (2) ولحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ (الكفاءة الذاتية) بلغ ( 0.789 ) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه.

### 3- موضوعية المقياسين:

بعد أن تم تفرغ البيانات من المقاييس الثلاث اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة

### 2-9 مقياس (السلوك التنظيمي)

مقياس (السلوك التنظيمي) بصورتها النهائية من (32) فقرة موزعة في (4) مجالات للمقياس و المقياس هو مقياس التقدير الخماسي (دائماً و غالباً و احياناً و نادراً و ابدأ ) و اقل درجة هي (32) و اكبر درجة (160) ودرجة الحياد هي ( 96) ولتحديد المستويات المعتمد في الدراسة تم تحديد طول الخلية في مقياس ليكرت الخماسي , من عن طريق حساب المدى بين درجات المقياس واستخراج ثلاث مستويات كما يبين الجدول (4)

#### جدول (4)

#### المستويات المعتمد في الدراسة

التقدير	الوسط المرجح	المستوى
منخفض	من 1 – أقل من 2,33	الأول
متوسط	من 2,331 – أقل من 3,66	الثاني
مرتفع	من 3,661 – أقل من 5	الثالث

### 2-10 تطبيق المقياسي السلوك التنظيمي (التجربة الرئيسية) .

قام الباحث بتطبيق مقياس (السلوك التنظيمي) على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وقد وزع الباحث على عينة تكونت من (74) تدرسيا عينة البحث التطبيقية وهم من كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة – تخصص كرة يد من اجل تحقيق اهداف البحث إذ تم توزيع المقاييس للفترة من يوم الثلاثاء المصادف 3/22 2022/ لغاية يوم الاثنين 25 /4 /2022 وبعد فرز الاستمارات لعملية التحليل عولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

1 - فيصل عباس ؛ الاختبارات النفسية - تقنياتها وإجراءاتها ، ط1 : ( بيروت ، دار الفكر العربي ، 1996 ) ص24  
2 - احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، مكتبة المنار للطباعة ، 1987 ، ص161.

## 11-2- الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS)\* واستخرج ما يلي:-

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- خطأ الانحرافات
- الارتباط البسيط لبيرسن
- ارتباط سبيرمان
- سيرمان براون
- اختبار (t) للعينة واحدة
- اختبار (t) للعينات غير المتناظر
- معامل الفاكرونباخ

## الفصل الثالث

### 1-3 عرض نتائج السلوك التنظيمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات السلوك التنظيمي وفقاً للمحاور الأربعة (قيادة الادارية، الهيكل التنظيمي، البيئة التنظيمية، و جماعات العمل)، وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (5) يبين ذلك :

### جدول (5)

عرض استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات السلوك التنظيمي

الرتبة	المجال	درجة الكلية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T)	مستوى الخطأ	الدلالة	الاهمية النسبية	المستوى
2	القيادة الادارية	26.932	2.992	26	4.007	27	0.145	0.885	عشوائي	25.1%	متوسط
4	الهيكل التنظيمي	24.783	3.098	25.5	5.686	27	3.354	0.001	معنوي	23.1%	متوسط
3	البيئة لتنظيمية	25.108	3.138	25	4.247	24	2.244	0.028	معنوي	23.4%	متوسط
1	جماعات العمل	30.297	3.787	30	3.204	24	16.907	0.000	معنوي	28.2%	مرتفع
		107.121	3.347	107	7.713	96	12.402	0.000	معنوي		متوسط

يتضح من الجدول (5) أن مقياس السلوك التنظيمي لدى تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية، كان بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (107.121) وبمتوسط حسابي للدرجة (3.347) وانحراف معياري (7.713) وبمستوى متوسط وبلغت قيمة (t) المحسوبة (12.402) امام مستوى خطأ بلغ (0.000) مما يدل على ان افراد العينة يمتلكون مستوى اعلى من المتوقع و أن محور جماعات العمل قد تصدر



مجالات السلوك التنظيمي، إذ جاء بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (30.297) وبمتوسط حسابي للدرجة (3.787) وانحراف معياري (3.204) وبمستوى مرتفع، إذ تبين أن (28.2%) من جماعات العمل عامل على تكوين درجة السلوك التنظيمي لدى تدريس كرة اليد. ويليه محور القيادة الادارية بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (26.932) وبمتوسط حسابي للدرجة (2.992) وانحراف معياري (4.007) وبمستوى متوسط، إذ تبين أن (25.1%) من عامل القيادة الادارية على تكوين درجة السلوك التنظيمي. ويليه محور البيئة لتنظيمية بالمرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (25.108) وبمتوسط حسابي للدرجة (3.138) وانحراف معياري (4.247) وبمستوى متوسط، إذ تبين أن (23.4%) من عامل البيئة لتنظيمية على تكوين درجة السلوك التنظيمي. ويليه محور الهيكل التنظيمي بالمرتبة الاخيرة، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (24.783) وبمتوسط حسابي للدرجة (3.098) وانحراف معياري (5.686) وبمستوى متوسط، إذ تبين أن (23.1%) من عامل الهيكل التنظيمي على تكوين درجة السلوك التنظيمي

### 3-2 مناقشة النتائج:

اظهرت نتائج تحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها باستخدام اختبار (T) للمجموعة الواحدة معنوية الفروق بين المجموعتين الوسط الفرضي للسلوك التنظيمي مع الوسط الفرضي في ولمحور جماعات العمل و البيئة لتنظيمية ودرجة المقياس لصالح الوسط الحسابي وبمستوى اعلى من المستوى المتوقع. اما محور الهيكل التنظيمي كانت معنوية الفروق بين المجموعتين الوسط الفرضي لصالح الوسط الفرضي اما محور القيادة الادارية فكانت النتائج عشوائية اي مثل ما كان متوقع للسلوك التنظيمي علاقة بسلوك التدريسي وتفاعله داخل المؤسسة التعليمية من خلال علاقته بالعمادة او رئاسة القسم او علاقة بزملاءه التدريسين او بالمعاملين داخل الجامعة وكذلك بيئة العمل بمعنى أدق إن السلوك التنظيمي يكون نتاجاً لتفاعل المتغيرات الإنسانية سلوك الإنسان مع المتغيرات التنظيمية سلوك المنظمة أو مكان العمل والعوامل المؤثرة الأخرى وهنا يبين (المغربي، 1992) السلوك التنظيمي هو " دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ومن ثم إنتاجيتهم." (1) اي السلوك التنظيمي هو ادراك التدريسي سلوك التدريسين في المؤسسة التعليمية سواء أكانوا كثرين كوحدة شاملة ومتكاملة، وكذلك تفاعل أفراد الكلية مع بيئتها الجامعية ولذلك نرى ان من المنطقي ان يتصدر محور جماعات العمل كونه يمثل الطبقة الواعية والمتعلم من المجتمع كونهم اساتذة جامعيون ولذلك كانت النتيجة منطقية وهنا يشير (حسين حريم) " يعد الإنسان أهم حلقة وعنصر في التنظيم ويؤثر سلوكه على كفاءة التنظيم ككل" (2) اما محور الهيكل التنظيمي فكان في المرتبة الاخيرة والهيكل التنظيمي يظهر المنافسة بين التدريسين والصراع على المراكز العليا و محاولة كل فرد أو جماعة الحصول على نصيب أكبر من الأشياء النادر أو المحدودة والأهداف وقد تشتت المنافسة حتى تنقلب الي صراع، صراع يحدث حينما يدرك المنافسون أن لا مجال للتوفيق بين المصالح ولذلك ظهر هذا المحور بالمرتبة الاخيرة وكانت النتائج منطقية..

## الفصل الرابع

### 4-الاستنتاجات والتوصيات

#### 4-1 الاستنتاجات

- 1- ان تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية يمتلكون مستوى متوسط من السلوك التنظيمي .
- 2- يمتلك تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية مستوى مرتفع من محور جماعات العمل في السلوك التنظيمي .

1 - كامل محمد المغربي؛ السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم: (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 1992) ص108.

2 - حسين حريم؛ السلوك التنظيمي لسلوك الأفراد في المنظمات: (عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2005) ص72



- 3- يمتلك تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية مستوى متوسط من محور القيادة الادارية في السلوك التنظيمي.
- 4- يمتلك تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية مستوى متوسط من محور البيئة التنظيمية في السلوك التنظيمي.
- 5- يمتلك تدريسي كرة اليد في الجامعات العراقية مستوى متوسط من محور الهيكل التنظيمي في السلوك التنظيمي.

#### 4-2 التوصيات:

- 1- ضرورة اعتماد المقياس الخاص بقياس السلوك التنظيمي .
- 2- تعميم النتائج على الجامعات العراقية
- 3- ضرورة تعزيز الهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية من اجل رفع مستوى السلوك التنظيمي
- 4- اجراء دراسات مشابهة على تدريسي كرة القدم والعباب اخرى.

#### المصادر:

- 1- احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، مكتبة المنار للطباعة ، 1987 ، ص161.
- 2- حسين حريم؛ السلوك التنظيمي لسلوك الأفراد في المنظمات: (عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2005) ص72
- 3- عبدالله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم : مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية : عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، 2010م، ص 269.
- 4- علاء عمر عبدالعزیز؛ السلوك التنظيمي لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي وعلاقته بالتكامل والتمايز الاداري من وجهة نظر المشرفين الفنيين في محافظة بغداد.رسالة ماجستير. الجامعة المستنصرية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.2020
- 5- فيصل عباس ؛ الاختبارات النفسية - تقنياتها وإجراءاتها ، ط1 : ( بيروت ، دار الفكر العربي ، 1996)
- 6- كامل محمد المغربي؛ السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم: (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 1992)
- 7- محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2006م ،

8-- Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 ,

#### ملحق (1)

#### اسماء الخبراء والمختصين

مكان العمل	الاختصاص	اسم الخبير او المحكم	اللقب العلمي	
جامعة بغداد/ كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال	إدارة عامة	غسان قاسم داود اللامي	ا.د	
جامعة بغداد/ كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم الإدارة العامة	إدارة موارد بشرية	علي حسون الطائي	ا.د	
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية	إدارة رياضية	سلام حنتوش	ا.د	
الجامعة العراقية/ كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة عامة	عبد الرحمن المشهداني	ا.د	

جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال	إدارة إستراتيجية	صلاح الدين عواد الكبيسي	ا.م.د	
جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة رياضية	ثامر حمادي	ا.م.د	
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال	إدارة موارد بشرية	ناظم جواد عبد	ا.م.د	



الصفحات من ص (393) إلى (410) 9465 – 2074 ISSN:P-

E-ISSN:2706-7718

مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية – المجلد الخامس – العدد الرابع والعشرين (2022/6/30)