

## 1 - تحديد المصطلحات والمفاهيم الخاصة بالبحث :

**1- التعريف اللغوي للسلوك :** و هو اي شيء يفعله او يقوله الانسان او يفكر فيه: و غالبا ما يكون نتيجة لمؤثرات خارجية او داخلية، و يتجه الانسان بسلوكه وجهة معينة املا ان يوصله الى هدفه او يقرب منه. (سليم ابراهيم الحسنية، 1999، ص21) .

### 1 - 2 - السلوك اصطلاحا

**تعريف الغمري للسلوك :** بأنه مجموعة التصرفات و الأعمال التي يقوم بها الفرد في حياته اليومية لمواجهة مقتضيات الحياة و يعرف أيضا بأنه النشاط الذي يصدر من الكائن الحي نتيجة لتفاعله مع ظروف بيئة معينة.

**1 - 3 - التعريف الإجرائي للسلوك :**

السلوك الإنساني هو شيء يفعله أو يقوله أو يفكر فيه و غالبا ما يكون نتيجة لمؤثرات خارجية أو داخلية ، و يتجه الإنسان بسلوكه وجهة معينة أملا أن يوصله إلى هدفه أو يقترب منه.

### 1 - 2 - التنظيم :

#### 1 - 2 - 1 - لغة :

مصدر نظم وجمعه تنظيمات وتنظيم العمل اي ترتيبه وتديره ليأخذ نسقا معينا.

#### 1 - 2 - 2 - اصطلاحا :

**تعريف حسين حريم للتنظيم :** كما يمكن تعريف التنظيم بأنه عملية ترتيب و توزيع الموظفين بطريقة تؤدي إلى سرعة تحقيق الأهداف عن طريق توزيع السلطات و المهام. (حسين حريم، 1997، ص8-9).

**كما عرفه فايل:** هو إمداد المشروع بكل ما يساعده عمى تأديه وظيفته مثل الموارد الاولية أو الآلات أو رأس المال والمستخدمين ، وتقتضي وظيفة التنظيم من المديرين إقامة العلاقات بين الأشخاص بعضهم بعض و بين الاشياء بعضها ببعض.

**1 - 2 - 3 - التعريف الإجرائي :** التنظيم هو العملية التي يتم بموجبها توزيع الموظفين على وظائفهم و ترتيبهم على نحو يسهل تحقيق الأهداف.

### 1 - 3 - السلوك التنظيمي اصطلاحا

**1 - 3 - 1 - تعريف هودجيتس و ألتمان :** هو ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف و تفهم و تنبؤ و ضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية .

يرى سيلازي و والاس : ان السلوك التنظيمي هو: الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة و اتجاهاتهم و ميولهم و آدائهم، فالمنظمات و الجماعات الرسمية تؤثر في ادراكات العاملين و مشاعرهم و تحركاتهم، كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية و اهدافها.

1 - 3 - 2 - التعريف الإجرائي : السلوك التنظيمي هو سلوك الإنسان في مختلف التنظيمات و يحدد هذا السلوك طبيعة الإنسان .

1 - 4 - الأداء :

1 - 4 - 1 - لغة : أدى ، تأدية أو صله و قضاء و هو أدى الأمانة من غيره و تأديت له من حقه أي قضيته.

1 - 4 - 2 - الأداء اصطلاحا :

تعريف آن ماري : و عرفت الأداء بأنه تحقيق الأهداف التنظيمية مهما كانت طبيعة و تنوع هذه الأخيرة ، هذا التحقيق يفهم في اتجاهه المباشر "النتائج" أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي إلى نتائج و هي "عمل" . عرفه " بدوي مصطفى " انه نتاج جهد معين ، قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين و يعرفه " كاتيه ديفس " هو الأداء الفردي لأي موظف بأنه محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل و قدرته علي العمل . (حاتم علي حسن رضا ، 2004، ص33).

1 - 4 - 3 - التعريف الإجرائي : الأداء هو الوسيلة لتحقيق الأهداف .

2 - الإشكالية :

يعتبر السلوك الإنساني في المنظمات من أصعب الموضوعات الإدارية ، و ذلك لتعدد المتغيرات التي تؤثر في هذا السلوك من ناحية ، و لعدم استقرار هذه المتغيرات المؤثرة فيه من ناحية أخرى لذلك تواجه المنظمات الرياضية مشاكل وأزمات عديدة في هذا المجال .

فعلم السلوك التنظيمي يحاول أن يقدم إطارا لكيفية تفسير و تحليل السلوك الإنساني، و ذلك بغرض التنبؤ به و السيطرة عليه التحكم فيه، و يقصد بالسلوك الإستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لإحتكاكه بغيره من الافراد أو نتيجة لإتصاله بالبيئة الخارجية من حوله، و يتضمن السلوك بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو سلوك لغوي أو تفكير أو مشاعر أو انفعالات او إدراك.(أحمد سيد مصطفى، 2005).

و إستنادا للإطار النظري للسلوك التنظيمي أجمع الخبراء ان عناصر السلوك التنظيمي هي السلوك الفردي و السلوك الجماعي و نتائج السلوك تبين أنه من الضروري التطرق لبعض المؤشرات الهامة في هذه الدراسة و التي لها

دور هام في تحسين الأداء في المؤسسات الرياضية لدى الأفراد و نظرا لقلة الدراسات فيها و أهميتها في هذا الموضوع.

و يؤكد سينج أن التعلم التنظيمي يكون من خلال الإستجابة للأحداث التي تواجه الشركة و العاملين ، وهو يمثل الخطوة الأولى بإتجاه منظمة التعلم و لكن التعلم الأهم بنظر سينج هو الذي يدعم المنظمة و يساعدها في عملية التغيير عموما و تغيير افتراضاتها و أسس عملها. و ذلك بالتأكيد ليتمكن حصوله من غير النظرة المفتوحة للعاملين و قدراتهم في تطوير المنظمة ، إذ أن الإدارات و الإدارة العليا لوحدها ليست مسؤولة لوحدها عن هذا التطوير و الابتكار.(نجم عبود، 2004، ص244).

فبعد تطرقنا للتعلم التنظيمي نصل إلى الحديث عم كل من سلوك المواطنة التنظيمي و الإلتزام التنظيمي كمؤشرات أراد الباحث تسليط الضوء عليها لما عليها من أهمية كبيرة لتطوير الأداء الأفراد في المؤسسات الرياضية لأنها لم تحظى من القسط الوافر من الدراسات في مجال الإدارة و التنظيم في الرياضة في بلادنا و لهذا تم إدراجها كمتغيرات أساسية في دراستنا هذه.

و قد عرف " بلوغ و كوتوفسكي " 1994 سلوك المواطنة بأنه سلوك وظيفي يؤديه الفرد طوعية و يتعدى حدود الواجبات الوظيفية المحددة له. كما أنه لا يتم مكافئته من خلال الحوافز الرسمية بالمنظمة.

إن الإلتزام التنظيمي أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية في الفرد و المنظمة في الوقت نفسه ، حيث يساعد على استقرار العمل فضلا عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين و زيادة رضاهم ، فالعديد من الدراسات العربية و الأجنبية تناولت الإلتزام التنظيمي ، و هو ما يشير إلى مدى الاخلاص و الولاء التي يبديها الفرد تجاه عمله و انعكاس ذلك على تقبل الفرد أهداف المنظمة التي يعمل بها و تفانيه و رغبته القوية و جهده المتواصل لتحقيق أهدافها.

و منه نستنتج أن السلوك التنظيمي يعالج مواضيع لها علاقة بالعمل و الوظيفة و الأداء و الإنتاجية و الكفاءة و يدرس اتجاهات و آراء العاملين في المنظمات و تأثير أشكال التنظيم على إدراك و مشاعر و أداء العاملين و تأثير البيئة على المنظمة و العاملين و أهدافها و أخيرا تأثير العاملين على التنظيم و كفاءته بغرض انسجام و ترشيد المتغيرات لتحسين الكفاءة التنظيمية و تطوير مستوى الأداء في المؤسسات الرياضية.

إن المؤسسة تحاول تفادي الأزمات والمآزق التنظيمية ، التسييرية والإدارية عن طريق التكوين أثناء الخدمة المترتبة عن التغيرات الكثيرة التي تحدث في البيئة الخارجية المحيطة بها ، والتي تتطلب منها المتابعة المستمرة للمستوى الفعلي لموظفيها وتحديد مكامن العجز والقصور في معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم ، حتى يتسنى لها معالجة ذلك النقص من أجل مسايرة متطلبات البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ومستجداتهم ، تلك المعطيات ذات دلالة قوية جدا في تحديد نمط ودرجة أداء الموظفين داخل المؤسسة ، وعليه يعتبر الأداء الدافع الأساسي لوجود أية مؤسسة من عدمه ، كما يعتبر العامل الأكثر إسهاما في تحقيق هدفها الرئيسي ألا وهو البقاء والإستمرارية.

يتصف الأداء بكونه مفهوما واسعا ومتطورا ، يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة ويحتل مكانة خاصة داخلها باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة ، كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية نظرا لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها ، كما يتصف الأداء أيضا بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة فإنه يتعين على إدارة أي مؤسسة الإهتمام بمتابعة هذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقييم المستمر لهذا الأداء حتى يتم التعرف على أوجه القوة فيه ومن ثم تطويرها وتنميتها ، و أوجه القصور فيه ومن ثم تصحيحها في الوقت المناسب ، وذلك تبعا لعملية تقييم الأداء الذي تلجأ إليه إدارة الموارد البشرية.

إن تقييم أداء الموظفين في المؤسسات الناجحة وخاصة الكبيرة منها عنصرا أساسيا في ترشيد استخدام الموارد البشرية بما يوفره من بيانات عن أداء الأفراد ، هذه البيانات التي تمثل مرجعا لاتخاذ الكثير من القرارات الإدارية الملائمة كالحفاظ على العمال الأكفاء ومساعدة الأفراد متوسطي الكفاءة على التقدم والرقى ، كما تساعد نتائج التقييم في التعرف على من يستحق المكافأة نتيجة لمجهوداته المبذولة في العمل ، كما يتحدد الأداء الوظيفي نتيجة لعملية التفاعل و التوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به ، حيث يشير العديد من الباحثين أن مستوى الأداء الوظيفي يتحدد بتفاعل وامتزاج دافعية الفرد ، قدراته و إدراكه لدوره ، بالإضافة إلى متطلبات وظيفته ، و بيئة التنظيم ، و تتحدد العلاقة بينهم من حيث تأثيرها على مستوى الأداء ، ولا يوجد عامل أهم من آخر فكل العوامل تتفاعل فيما بينها لتحديد.

و انطلاقا مما ذكرناه نطرح الإشكال التالي :

هل للسلوك التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟

### 3 - التساؤلات الفرعية :

- هل للتعليم التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟
- هل لسلوك المواطنة دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟
- هل للانتماء التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟

### 4 - أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في أن فوائدها تخدم مجال الإدارة الرياضية بمفاهيم حديثة على مستوى كل المنظمات و المؤسسات الرياضية في بلادنا.
- المساهمة في إيجاد حلول لبعض المشكلات و المعوقات و الظواهر السلبية للعاملين و كذا الشركاء و المتعاملين في مجال الإداري و التنظيم في الرياضة في بلادنا من خلال النتائج المتوصل إليها.
- بيان أهمية بعض عناصر السلوك التنظيمي التي أخذت مجالا واسعا من الإهتمام لدى المنظمات الرياضية المتطورة.

### 5 - أهداف الدراسة :

- معرفة دور التعليم التنظيمي في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.
- معرفة دور سلوك المواطنة التنظيمي في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.
- معرفة دور الانتماء التنظيمي في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.

### 6 - الفرضيات :

#### الفرضية العامة :

للسلوك التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.

#### الفرضيات الجزئية :

- للتعليم التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.
- لسلوك المواطنة دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية .
- للانتماء التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.