

## 1 - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة :

- تحليل نتائج المحور الأول : هل للتعلم التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟

السؤال رقم 01 : هل التنشئة التنظيمية تسمح لك باكتساب أنماط سلوكية ملائمة ؟

الجدول رقم 06 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل التنشئة التنظيمية تسمح لك باكتساب أنماط سلوكية ملائمة ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	3	%10,0	10	2.23	9.8	5.99	0.05	02
أحيانا	17	%56,7	10					
دائما	10	%33,3	10					
المجموع	30	%100	30					

من خلال الجدول رقم ( 06) نلاحظ أن 17 إداري أي ما يعادل نسبة 56,7% أجابوا بأن التنشئة التنظيمية أحيانا ما تسمح لهم باكتساب أنماط سلوكية ملائمة ، بينما أجاب 10 إداريين أي ما يعادل نسبة 33,3% بأن التنشئة التنظيمية دائما ما تسمح لهم باكتساب أنماط سلوكية ملائمة ، و أجاب 3 إداريين بنسبة 10% بأن التنشئة التنظيمية لا تسمح لهم باكتساب أنماط سلوكية ملائمة ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها قد بلغت 9.8 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي التنشئة التنظيمية أحيانا ما تسمح لهم باكتساب أنماط سلوكية ملائمة و هو ما أكدته " بيتر دراكر " في أن التعلم يحول الابتكار من نشاط متخصص و ممارسة فردية للمبتكر إلى ممارسة سلوكية في المنظمة المتعلمة ككل .

السؤال رقم 02 : هل يترك لك المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية ؟

الجدول رقم 07 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل يترك لك المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	3	%10,0	10	2.20	11.4	5.99	0.05	02
أحيانا	18	%60,0	10					
دائما	9	%30,0	10					
المجموع	30	%100	30					

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن 18 إداري أي ما يعادل نسبة 60 % أجابوا بأنهم أحيانا ما يترك لهم المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية ، بينما أجاب 9 إداريين بنسبة 30 % بأنهم دائما ما يترك لهم المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية ، و أجاب 3 إداريين بنسبة 10% بأنهم لا يترك لهم المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها قد بلغت 11.4 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت قيمتها 5.99 ، و بالتالي نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإداريين أحيانا ما يترك لهم المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية . و تعرف منظمة التعلم بأنها المنظمة التي طورت القدرة على التكيف و التغيير المستمر لأن جميع أعضائها يقومون بدور فعال في تحديد و حل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل إلا أن هذا التعريف يقتصر على حل مشكلات العلم التي لا تمثل إلا الحلقة الأولى في التعلم (نجم عبود ، 2004 ، ص265).

### السؤال رقم 03 : هل تتلقون التوجيهات و الإرشادات لتعديل السلوك ؟

الجدول رقم 08 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تتلقون التوجيهات و الإرشادات لتعديل السلوك ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	25	83,3%	10	1.23	33.8	5.99	0.05	02
أحيانا	3	10,0%	10					
دائما	2	6,7%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 08 ) نلاحظ أن 25 إداري أي ما يعادل نسبة 83.3% أجابوا بأنهم لا يتلقون التوجيهات و الإرشادات لتعديل السلوك ، بينما أجاب 03 إداريين أي ما يعادل نسبة 10 % بأنهم أحيانا ما يتلقون التوجيهات و الإرشادات لتعديل السلوك ، و أجاب 02 إداريين بنسبة 6,7 % بأنهم يتلقون التوجيهات و الإرشادات لتعديل السلوك دائما ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها قد بلغت 33.8 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإداريين لا يتلقون أبدا التوجيهات و الإرشادات لتعديل السلوك . كما تعرف منظمة التعلم بأنها المنظمة الماهرة في إنشاء و اكتساب و نقل المعرفة و تعديل السلوك بما يعكس المعرفة و الرؤى الجديدة . (نجم عبود ، 2004 ، ص265).

السؤال رقم 04 : هل التغيرات التنظيمية تحفزك لزيادة مستوى الانجاز للأهداف ؟

الجدول رقم 09 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل التغيرات التنظيمية تحفزك لزيادة مستوى الانجاز

للأهداف ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	3	10,0%	10	2.63	21.8	5.99	0.05	02
أحيانا	5	16,7%	10					
دائما	22	73,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 09) نلاحظ أن 22 إداري أي ما يعادل نسبة 73.3% أجابوا بأن التغيرات التنظيمية دائما ما تحفزهم لزيادة مستوى الإنجاز للأهداف ، بينما أجاب 05 إداريين أي ما يعادل نسبة 16.7 % بأن التغيرات التنظيمية أحيانا ما تحفزهم لزيادة مستوى الإنجاز للأهداف ، و أجاب 03 إداريين بنسبة 10 % بأن التغيرات التنظيمية لا تحفزهم أبدا لزيادة مستوى الإنجاز للأهداف ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها قد بلغت 21.8 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن التغيرات التنظيمية دائما ما تحفزهم لزيادة مستوى الإنجاز للأهداف . لكن هذا التعلم يتم بصورة يسيرة و محفزة في منظمات التعلم . لهذا فإن التعلم التنظيمي هو عملية توسيع و تعميق المعرفة في إطار ملائم هو منظمات التعلم . (نجم عبود ، 2004 ، ص265).

السؤال رقم 05 : هل تمنح لك الفرصة للتعرف على الأدوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل

لمواصفات العمل ؟

الجدول رقم 10 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تمنح لك الفرصة للتعرف على الأدوار المختلفة لأعضاء

الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	6	20,0%	10	1.96	12.2	5.99	0.05	02
أحيانا	19	63,3%	10					
دائما	5	16,7%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 10) نلاحظ أن 19 إداري أي ما يعادل نسبة 63.3% أجابوا بأنهم أحيانا ما تمنح لهم الفرصة للتعرف على الادوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل ، بينما أجاب 05 إداريين أي ما يعادل نسبة 16.7 % بأنهم دائما ما تمنح لهم الفرصة للتعرف على الادوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل ، و أجاب 06 إداريين بنسبة 20 % بأن الفرصة لا تمنح لهم أبدا تمنح لهم للتعرف على الادوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 12.2 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الفرصة أحيانا ما تمنح للتعرف على الأدوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل . "و لا يقتصر هذا التعرف على مستوى نقل المعرفة و فهمها بل على السلوك و إعادة بناء المنظمة كما تعرف بأنها المنظمة التي فيها كل واحد من العاملين يقوم بتحديد و حل المشكلات بما يجعل المنظمة قادرة على ان تجرب و تغير و تحسن باستمرار من أجل زيادة قدرتها على النمو و التعلم و انجاز أغراضها ، وهو تعريف يتجاوز حل المشكلات إلى تعزيز القدرة السلوكية و التنظيمية و هو أهم ما يميز منظمة التعلم". (نجم عبود، 2004، ص265).

السؤال رقم 06 : هل الإلمام بمعارف و مهارات وظيفتك يدفعك بحماس لأداء مهامك و تفعيل طاقتك ؟

الجدول رقم 11 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل الإلمام بمعارف و مهارات وظيفتك يدفعك بحماس لأداء

مهامك و تفعيل طاقتك ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	2	6,7%	10	2.63	16.4	5.99	0.05	02
أحيانا	7	23,3%	10					
دائما	21	70,0%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 11) نلاحظ أن 21 إداري أي ما يعادل نسبة 70% أجابوا بأن الإلمام بمعارف و مهارات وظائفهم دائما يدفعهم بحماس لأداء مهامهم و تفعيل طاقتهم ، بينما أجاب 07 إداريين أي ما يعادل نسبة 23.3 % بأن الإلمام بمعارف و مهارات وظائفهم أحيانا ما يدفعهم بحماس لأداء مهامهم و تفعيل طاقتهم ، و أجاب 02 إداريين بنسبة 6.7 % بأن الإلمام بمعارف و مهارات وظائفهم لا يدفعهم أبدا بحماس لأداء مهامهم و تفعيل طاقتهم ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 16.4 و هي أكبر من قيمة

ك<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإلمام بمعارف و مهارات وظائفهم دائما يدفعهم بحماس لأداء مهامهم و تفعيل طاقهم . التطور في إدارة المعرفة من خلال التحول من المنظمات التقليدية التي تجعل المعرفة مسؤولية الإدارة إلى منظمات التعلم التي تجعلها مسؤولية الجميع لتقاسم المعرفة و إنشاء القيمة وصولا الى الإدارة الإلكترونية القائمة على الأنترنت تحفيزا في العلم بين العاملين و بين الشركة و الزبائن و العالم أجمع.(نجم عيود، 2004، ص244).

– تحليل نتائج المحور الثاني : هل لسلوك المواطنة دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟

السؤال رقم 07 : هل تقوم بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباتك المحددة ؟

الجدول رقم 12 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تقوم بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباتك المحددة ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	ك <sup>2</sup> المحسوبة	ك <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	23	76,7%	10	1.26	26.6	5.99	0.05	02
أحيانا	6	20,0%	10					
دائما	1	3,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 12 ) نلاحظ أن 23 إداري أي ما يعادل نسبة 76.7% أجابوا بأنهم لا يقومون أبدا بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباته م المحددة ، بينما أجاب 06 إداريين أي ما يعادل نسبة 20 % بأنهم أحيانا ما يقومون بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباته م المحددة ، و أجاب 01 إداري بنسبة 3.3 % بأنه دائما يقوم بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباته المحددة ، و بالنظر إلى قيمة ك<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 26.6 و هي أكبر من قيمة ك<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإداريين لا يقومون أبدا بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباته م المحددة . و هذا ما نفاه " كوتوفسكي و بوش " فيما يلي : " أن سلوك المواطنة التعليمي بأنه سلوك وظيفي يؤديه الفرد طوعية و يتعدى حدود الواجبات الوظيفية المحددة له. كما أنه لا يتم مكافئته من خلال الحوافز الرسمية للمنظمة " .

السؤال رقم 08 : هل توفق بين أهدافك الشخصية و أهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل ؟

الجدول رقم 13 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل توفق بين أهدافك الشخصية و أهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	5	16,7%	10	2.46	12.2	5.99	0.05	02
أحيانا	6	20,0%	10					
دائما	19	63,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 13 ) نلاحظ أن 19 إداري أي ما يعادل نسبة 63.3% أجابوا بأنهم دائما يوفقون بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل ، بينما أجاب 06 إداريين أي ما يعادل نسبة 20 % بأنهم أحيانا ما يوفقون بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل ، و أجاب 05 إداريين بنسبة 16.7 % بأنهم لا يوفقون أبدا بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 12.2 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> المجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإداريين دائما يوفقون بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل .

السؤال رقم 09 : هل قيامك بأعمال مكتبية في المنزل يخلق اتجاهات إيجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه ؟

الجدول رقم 14 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل قيامك بأعمال مكتبية في المنزل يخلق اتجاهات إيجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	20	66,7%	10	1.46	15.2	5.99	0.05	02
أحيانا	6	20,0%	10					
دائما	4	13,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 14) نلاحظ أن 20 إداري أي ما يعادل نسبة 66.7% أجابوا بأن قيامهم بأعمال مكتبية في المنزل لا يخلق أبدا اتجاهات ايجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه ، بينما أجاب 06 إداريين أي ما يعادل نسبة 20 % بأن قيامهم بأعمال مكتبية في المنزل أحيانا ما يخلق اتجاهات ايجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه ، و أجاب 04 إداريين بنسبة 13.3 % بأن قيامهم بأعمال مكتبية في المنزل يخلق دائما اتجاهات ايجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها بلغت 15.2 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإداريين لا يقومون أبدا بأعمال مكتبية في المنزل يخلق اتجاهات ايجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه . و هذا كان عكس ما قاله " نيمير " في : " يعد سلوك المواطن التنظيمي الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة " .

السؤال رقم 10 : هل تنظم وقتك للقيام بالمهام على أكمل وجه ؟

الجدول رقم 15 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تنظم وقتك للقيام بالمهام على أكمل وجه ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	2	6,7%	10	2.60	16.8	5.99	0.05	02
أحيانا	8	26,7%	10					
دائما	20	66,7%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 15) نلاحظ أن 20 إداري أي ما يعادل نسبة 66.7% أجابوا بأنهم دائما ينظمون وقتهم للقيام بالمهام على أكمل وجه ، بينما أجاب 08 إداريين أي ما يعادل نسبة 26.7 % بأنهم أحيانا ما ينظمون وقتهم للقيام بالمهام على أكمل وجه ، و أجاب 02 إداريين بنسبة 6.7 % بأنهم لا ينظمون وقتهم أبدا للقيام بالمهام على أكمل وجه ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها بلغت 16.8 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الإداريين ينظمون وقتهم دائما للقيام بالمهام على أكمل وجه و قد أكد " نيمير " ذلك في قوله : " يحسن سلوك المواطن التنظيمي من قدرة زملاء العمل و المديرين على أداء وظائفهم بشكل أفضل من خلال إعطائهم الوقت الكافي للتخطيط الفعال الجدولة و حل المشاكل " .(نجم عبود، 2004، ص252) .

السؤال رقم 11 : هل تقوم بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائك ؟

الجدول رقم 16 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تقوم بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائك ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	00	00%	10	2.33	3.33	5.99	0.05	02
أحيانا	20	66,7%	10					
دائما	10	33,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 16 ) نلاحظ أن 20 إداري أي ما يعادل نسبة 66,7% أجابوا بأنهم أحيانا ما يقومون بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائهم ، بينما أجاب 10 إداريين أي ما يعادل نسبة 33,3% بأنهم دائما ما يقومون بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائهم ، و لم يجب أي من أفراد العينة بأنهم لا يقومون بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائهم ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 3.33 و هي أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار.

السؤال رقم 12 : هل العمل الذي تقوم به يؤدي إلى نتيجة أو هدف ؟

الجدول رقم 17 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تقوم بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائك ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	1	3,3%	10	2.76	30.2	5.99	0.05	02
أحيانا	5	16,7%	10					
دائما	24	80,0%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 17 ) نلاحظ أن 24 إداري أي ما يعادل نسبة 80% أجابوا بأن العمل الذي يقومون به دائما يؤدي إلى نتيجة أو هدف ، بينما أجاب 05 إداريين أي ما يعادل نسبة 16.7% بأن العمل الذي يقومون به أحيانا ما يؤدي إلى نتيجة أو هدف ، و أجاب 01 إداري بنسبة 3.3% بأن العمل الذي يقوم به لا يؤدي أبدا إلى نتيجة أو هدف ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 30.2 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن العمل الذي يقومون به يؤدي دائما إلى نتيجة أو هدف .



- تحليل نتائج المحور الثالث : هل للإنتماء التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ؟

السؤال رقم 13 : هل ارتباطك بالمنظمة و عدم تركها يحافظ على امتيازاتك ؟

الجدول رقم 18 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل ارتباطك بالمنظمة و عدم تركها يحافظ على امتيازاتك ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	2	6,7%	10	2.56	14.6	5.99	0.05	02
أحيانا	9	30,0%	10					
دائما	19	63,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 18 ) نلاحظ أن 19 إداري أي ما يعادل نسبة 63.3% أجابوا بأن الارتباط بالمنظمة و عدم تركها يحافظ دائما على الإمتيازات ، بينما أجاب 09 إداريين أي ما يعادل نسبة 30 % بأن الارتباط بالمنظمة و عدم تركها أحيانا ما يحافظ على الإمتيازات ، و أجاب 02 إداري بنسبة 6.7 % بأن الارتباط بالمنظمة و عدم تركها لا يحافظ أبدا على الإمتيازات ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها بلغت 14.6 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن الارتباط بالمنظمة و عدم تركها يحافظ دائما على الإمتيازات . و هذا ما أكدته " بيكر " 1960 و الذي أوضح أن الإلتزام التنظيمي يعكس ارتباط الفرد بالمنظمة و عدم رغبته في تركها نتيجة لوجود منافع أو فوائد سيفقدونها إذا ترك المنظمة و لا تقتصر هذه المنافع و الفوائد على الناحية المادية فقط بل تمتد لتشمل الناحية أيضا مثل مركز الشخص في المنظمة أو الصداقات التي كونها .

السؤال رقم 14 : هل تقوم بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية ؟

الجدول رقم 19 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تقوم بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	4	13,3%	10	2.40	7.2	5.99	0.05	02
أحيانا	10	33,3%	10					
دائما	16	53,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 19) نلاحظ أن 16 إداري أي ما يعادل نسبة 53.3% أجابوا بأنهم دائما يقومون بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية ، بينما أجاب 10 إداريين أي ما يعادل نسبة 33.3 % بأنهم أحيانا ما يقومون بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية ، و أجاب 04 إداريين بنسبة 13.3 % بأنهم لا يقومون أبدا بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها قد بلغت 7.2 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، أي أن بأنهم دائما يقومون بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية . و هذا ما أكدته " أحمد الدعيج و آخرون " في قوله : " إن تحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل و من مصروفات المنشأة على التوظيف كما أنه يزيد من الإنتاجية إذ يرجع كثير من المختصين في الإدارة تفوق الإدارة اليابانية الى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظف الياباني فالمشاركة و الاحترام جعلوا من اليابانيين وحدة بشرية لحل المشكلات " وكذلك في : " يكون سلوك الموظفة أو الموظف يفوق السلوك المتوقع منه من جانب المنظمة حيث يكون لدى الفرد الرغبة في إعطاء جزء من وقته و جهده من أجل الإسهام في نجاح المنظمة و استمرارها و الإستعداد لبذل مجهود أكبر و القيام بأعمال تطوعية و تحمل مسؤوليات إضافية " .

السؤال رقم 15 : هل الإستفادة القصوى من الوقت المتاح تسمح لك بتحقيق أفضل النتائج ؟

الجدول رقم 20 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل الإستفادة القصوى من الوقت المتاح تسمح لك بتحقيق

أفضل النتائج ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	9	30,0%	10	1.93	2.6	5.99	0.05	02
أحيانا	14	46,7%	10					
دائما	7	23,3%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 20) نلاحظ أن 14 إداري أي ما يعادل نسبة 46.7% أجابوا بأن الإستفادة القصوى من الوقت المتاح أحيانا ما تسمح لهم بتحقيق أفضل النتائج ، بينما أجاب 09 إداريين أي ما يعادل نسبة 30 % بأن الإستفادة القصوى من الوقت المتاح لا تسمح لهم أبدا بتحقيق أفضل النتائج ، و أجاب 07 إداريين بنسبة 23.3 % بأن الإستفادة القصوى من الوقت المتاح دائما تسمح لهم بتحقيق أفضل النتائج ،

و بالنظر إلى قيمة  $\chi^2$  المحسوبة نجدها قد بلغت 2.6 و هي أصغر من قيمة  $\chi^2$  الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار .

السؤال رقم 16 : هل تشعر بالإرتياح التام في عملك ؟

الجدول رقم 21 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تشعر بالإرتياح التام في عملك ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	$\chi^2$ المحسوبة	$\chi^2$ الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	5	16,7%	10	2.33	5	5.99	0.05	02
أحيانا	10	33,3%	10					
دائما	15	50,0%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 21 ) نلاحظ أن 15 إداري أي ما يعادل نسبة 50% أجابوا بأنهم يشعرون دائما بالإرتياح التام في عملهم ، بينما أجاب 10 إداريين أي ما يعادل نسبة 33.3% بأنهم أحيانا ما يشعرون بالإرتياح التام في عملهم ، و أجاب 05 إداريين بنسبة 16.7% بأنهم لا يشعرون أبدا بالإرتياح التام في عملهم ، و بالنظر إلى قيمة  $\chi^2$  المحسوبة نجدها قد بلغت 5 و هي أصغر من قيمة  $\chi^2$  الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار .

السؤال رقم 17 : هل تتقبل لأي مهمة تسند إليك للإستمرار بالعمل في المنظمة ؟

الجدول رقم 22 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة : هل تتقبل لأي مهمة تسند إليك للإستمرار بالعمل في

المنظمة ؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	$\chi^2$ المحسوبة	$\chi^2$ الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	1	3,3%	10	2.83	38.6	5.99	0.05	02
أحيانا	3	10,0%	10					
دائما	26	86,7%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 22 ) نلاحظ أن 26 إداري أي ما يعادل نسبة 86.7% أجابوا بأنهم دائما يتقبلون لأي مهمة تسند إليهم للإستمرار بالعمل في المنظمة ، بينما أجاب 03 إداريين أي ما يعادل نسبة 10% بأنهم أحيانا ما يتقبلون لأي مهمة تسند إليهم للإستمرار بالعمل في المنظمة ، و أجاب 01 إداري بنسبة 3.3% بأنه لا يتقبل أبدا لأي مهمة تسند إليه للإستمرار بالعمل في المنظمة ، و بالنظر إلى قيمة  $\chi^2$

المحسوبة نجدها قد بلغت 38.6 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار، أي أن الإداريين دائما يتقبلون لأي مهمة تسند إليهم للإستمرار بالعمل في المنظمة .

السؤال رقم 18 : هل أنت مستعد لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل ؟

الجدول رقم 23 : يبين إجابات أفراد البحث للعبارة :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
أبدا	2	6,7%	10	2.73	29.6	5.99	0.05	02
أحيانا	4	13,3%	10					
دائما	24	80,0%	10					
المجموع	30	100%	30					

من خلال الجدول رقم ( 23) نلاحظ أن 24 إداري أي ما يعادل نسبة 80% أجابوا بأنهم دائما مستعدون لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل ، بينما أجاب 04 إداريين أي ما يعادل نسبة 13.3 % بأنهم أحيانا ما يكونون مستعدون لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل ، و أجاب 02 إداريان بنسبة 6.7 % بأنهما لا يكونان مستعدان لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل ، و بالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة نجدها قد بلغت 29.6 و هي أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولة التي بلغت 5.99 ، و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار، أي أن الإداريين دائما مستعدون لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل . و هذا ما أكدته "أحمد الدعيج و آخرون" إن الانتماء أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له آثار من ايجابية 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 الانتماء التنظيمي و هو ما يسير إلى مدى الإخلاص 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. (أحمد الدعيج و آخرون، 2008، ص77-80).

#### - بالنسبة للفرضية الأولى :

يتضح من خلال الجدول (06) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن التنشئة التنظيمية أحياناً ما تسمح لهم باكتساب أنماط سلوكية ملائمة ، ومن الجدول (07) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين أحياناً ما يترك لهم المجال لمعرفة العمليات التنظيمية و الإدارية ، و نرى من الجدول (08) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين لا يتلقون أبدا التوجيهات و الإرشادات لتعديل ، وما يتضح لنا من الجدول (09) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن التغيرات التنظيمية دائماً ما تحفزهم لزيادة مستوى الإنجاز للأهداف ، و من خلال الجدول (10) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الفرصة أحياناً ما تمنح للتعرف على الادوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل ، ومن الجدول (11) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإلمام بمعارف و مهارات وظائفهم دائماً يدفعهم بحماس لأداء مهامهم و تفعيل طاقهم ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى و المتعلقة بأن للتعليم التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية لأن كل الإجابات كانت لها فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر التكرارات " دائماً " في العبارات الرابعة و السادسة و " أحياناً " في العبارات الأولى و الثانية و الخامسة أما " أبداً " فكانت في العبارة الثالثة بما أنها كانت عبارة سلبية .

#### - بالنسبة للفرضية الثانية :

يتضح من خلال الجدول ( 12) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين لا يقومون أبداً بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباتهم ، و من خلال الجدول (13) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين دائماً يوفقون بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة لتقديم أداء أفضل ، و يظهر لنا من خلال الجدول (14) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين لا يقومون أبداً بأعمال مكتبية في المنزل يخلق اتجاهات ايجابية نحو العمل و استثمار للوقت و ربحه ، و نرى من الجدول ( 15) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين يقيمون وقتهم دائماً للقيام بالمهام على أكمل وجه ، و من خلال الجدول ( 16) يتضح لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، و يظهر لنا من الجدول ( 17) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن العمل الذي يقومون به يؤدي دائماً إلى نتيجة أو هدف ، و بالتالي فإن الفرضية الثانية و المتمثلة في أن لسلوك المواطنة دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية لأن معظم الإجابات كانت لها فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر التكرارات " دائماً " في ثلاث عبارات الثانية و الرابعة

و السادسة أما " أبدا " العبارتين الأولى و الثالثة لأن الأسئلة كانت سلبية أما العبارة الخامسة فلم تكن لها فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار .

#### – بالنسبة للفرضية الثالثة :

يتضح من خلال الجدول ( 18 ) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الارتباط بالمنظمة و عدم تركها يحافظ دائما على الإمتيازات ، و من خلال الجدول ( 19 ) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن بأنهم دائما يقومون بأعمال تطوعية و مسؤوليات إضافية ، و يظهر لنا من خلال الجدول (20) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، و نرى من الجدول (21) أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار ، و من خلال الجدول (22) يتضح لنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين دائما يتقبلون لأي مهمة تسند إليهم للإستمرار بالعمل في المنظمة ، و يظهر لنا من الجدول ( 23 ) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار أي أن الإداريين دائما مستعدون لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل ، و بالتالي فإن الفرضية الثالثة و المتمثلة في أن للإنتماء التنظيمي دور في تطوير مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الرياضية لأن معظم الإجابات كانت لها فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر التكرارات " دائما " في أربع عبارات الأولى و الثانية و الخامسة و السادسة أما في العبارتين الثالثة و الرابعة فلم تكن لها فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار .