

المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة

بالجمهورية اليمنية

الدكتور: زيتوني عبد القادر جامعة مستغانم¹

الأستاذ: إيهاب محسن حمود الحبيسي جامعة مستغانم²

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لهذه الدراسة حيث كانت عينة البحث مكونة من 48 موظف في الإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة وطبقت عليهم مقياس المناخ التنظيمي والتوافق المهني وهذا بعد التأكد من صدقه وثباته تم التوصل إلى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية، عدم وجود فروق بين الموظفين في وزارة الشباب والرياضة تعود لبعض المتغيرات الشخصية (السن، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة العلمية).

وفي ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي: تصميم برامج التدريب الإداري لجميع العاملين في ضوء متطلبات العمل والتوصيف الوظيفي لهم، أن يتناسب الراتب مع الدرجة العلمية التي يحملها الموظف، أن تكون الترقية حسب السلم الوظيفي واعتماداً على الشهادة والخبرة، وليس اعتماداً على الوساطة والمحسوبية، السماع للاقتراحات التطويرية من الموظفين ودراساتها بشكل جدي.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي . التوافق المهني . الإدارة الرياضية . وزارة الشباب والرياضة.

Organizational climate and its relation to the Professional compatibility of the employees of the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Yemen

Abstract :

The study aims at figuring out the organizational climate and its relation to the Professional compatibility among the staff of the Ministry of Youth and Sports in the Republic of Yemen. The researcher used the descriptive methodology, for it suits this study, The research sample consisted of 48 employees in the public departments of the Ministry of Youth and Sports, And applied the scale of organizational climate and professional compatibility and this after the confirmation of charity and stability has been reached the following results: There is a direct link between the organizational climate and professional compatibility among the staff of the Ministry of Youth and Sports in the Republic of Yemen and there are no discrepancies among the staff of the Ministry according to personal variables (age, gender, educational level, and professional experience). In light of the results concluded, the researcher recommended the following: Designing administrative training programs for all staff in light of the of work requirements and job descriptions – Salaries must comply with the educational rank held by the staff – Promotion has to be according to certificates and experience, not on nepotism or favoritism – Listening to development suggestions proposed by the staff and tackling them in a serious manner.

Keywords: Organizational Climate, professional compatibility, Sports Management, Ministry of Youth and Sports.

مقدمة:

يتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها المناخ التنظيمي، إذ يعكس المناخ التنظيمي في المنظمة شخصيتها، كما يتصورها العاملون فيها ويعتبر أيضاً من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم. وتظهر الاهتمام بالمناخ التنظيمي من خلال العلاقة القائمة بينة وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى خاصة في مجال التعامل بين الفرد والبيئة التنظيمية بشكل عام والتي يحددها محوران أساسيان الأول: ويتمثل في خصائص الفرد المرتبطة إلى حد كبير بالنظام المعرفي وخبرته وتجربته وتعليمية وثقافته.

الثاني: يتمثل في بيئة العمل الداخلية التي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات والتي تختلف من منظمة لأخرى باختلاف الأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي ومن أشهرها الهيكل التنظيمي، نظام الاتصالات، تنظم وإجراءات العمل، النمط القيادي، وأسلوب اتخاذ القرارات، وظروف العمل، وبيئة العمل الخارجية، وجماعة العمل، وتخضع لتأثيراتها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والقانونية.

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان؛ لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف، والترقية (المشعان 1993) ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علماً وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح (زهرا 1985) كما يتضمن توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع زملائه، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه، وتوافقه مع قدراته الخاصة (مرسي 1985، ص 47).

وعليه فإن إشكالية البحث تتحدد في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكلي التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) والتوافق المهني (طبيعة وحجم العمل، ظروف وإجراءات العمل وبمقتضى المادة، الأجور والترقية، العلاقات مع الزملاء) لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

1. هل هناك فروق لدى الموظفين حول طبيعة المناخ التنظيمي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغير (الدرجة الوظيفية، الجنس)؟
2. هل هناك فروق لدى الموظفين حول طبيعة المناخ التنظيمي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الخبرة، المؤهل العلمي)؟
3. هل هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الدرجة الوظيفية، الجنس)؟
4. هل هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الخبرة، المؤهل العلمي)؟

فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكلي التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) والتوافق المهني (طبيعة وحجم العمل، ظروف وإجراءات العمل وبمقتضى المادة، الأجور والترقية، العلاقات مع الزملاء) لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول طبيعة المناخ التنظيمي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الدرجة الوظيفية، الجنس).
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول طبيعة المناخ التنظيمي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الدرجة الوظيفية، الجنس).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة).

أهداف البحث:

1. التعرف عن طبيعة العلاقة السائدة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.
2. الكشف عن الفروق في اتجاهات موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حول طبيعة المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية، والجنس.
3. الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية، والجنس.

تحديد مفاهيم البحث:

- 1- **المناخ التنظيمي:** يعرفه "عارف" بأنه "يشير إلى القيم السائدة في التنظيم وتأثيرها على العملية الإدارية أو السلوك الإداري للموظفين بالتحديد وكذلك إلى المفاهيم الإدراكية والشخصية التي يحملها الأفراد حول الحقائق التنظيمية الموضوعية والمتمثلة في

الهيكل التنظيمي ومستويات العمل ونمط القيادة والقوانين ومجموعة الخصائص المميزة ذات التأثير على السلوك الإداري (عارف 2010، ص 141-142).

2- التوافق المهني: يعرفه "زهران" بأنه العملية الدينامية التي تتناول كل من السلوك والبيئة سواء كانت طبيعية أو اجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يتحقق التوازن بين الفرد وبيئته. ويعني هذا أن التوافق عملية مستمرة تتضمن إشباع حاجات الفرد الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية بطريقة تستهدف إقرار الانسجام مع مطالب البيئة المادية، والاجتماعي. (زهران 1988).

3- الإدارة الرياضية: ويعرفها «مفتي حماد» (1999م) بأنها "فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات".

ويعرفها «عصام بدوي» (2001م) بأنها "المهارات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والميزانيات والقيادة والتقييم داخل هيئة رياضية أو أنشطة بدنية أو ترويحية".

4- وزارة الشباب والرياضة: تُعنى وزارة الشباب والرياضة بشؤون الشباب والرياضة وجميعاتها وأنديةها واتحاداتها وجميع الأنشطة المرتبطة بها من ميادين تثقيفية وأخلاقية ومدنية واجتماعية وترويحية. وتتولى الإشراف والرقابة على الهيئات واللجان والجمعيات والاتحادات الرياضية والكشفية والشبابية وممارسة نشاطاتها (تنظيم وزارة الشباب والرياضة، 2004).

الدراسات السابقة:

1- دراسة قام بها "سنوبي"، عام (2007م)، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت عنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، وهدفت الدراسة الى التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة (145) أخصائي رياضي من العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا والعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية،

وكانت الأدوات التي استخدمتها الباحثة هي: استبيان للمناخ التنظيمي واستبيان لفاعلية الأداء الوظيفي من إعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية بين محاور المناخ التنظيمي ومحاور الأداء الوظيفي لدى عينة البحث وكانت أهم التوصيات حث القيادات العليا داخل المؤسسات الرياضية على ضرورة جعل مناخ العمل هو المناخ التنظيمي الديمقراطي لما له من آثار ايجابية على جعل الموظف أكثر رغبة في أداء الأعمال الموكلة إليه.

2- دراسة قام بها " جرار" عام (2005م)، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت عنوان: المناخ التنظيمي في وزارة الشباب والرياضة في الضفة الغربية، وهدفت الدراسة الى استكشاف تصورات العاملين في وزارة الشباب والرياضة نحو المناخ التنظيمي السائد فيها بأبعاده الستة وهي: الهيكل التنظيمي والعلاقات التنظيمية، والأسلوب الإداري والقيادي، وأنماط الاتصال، والصلاحيات واتخاذ القرارات، ونظام التحفيز، وفرص الترقى والتقدم بالعمل، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة البحث، وشملت عينة الدراسة (150) شخصاً، وكانت الأدوات التي استخدمتها الباحثة هي: أعدت استبانة عن متغيرات الدراسة من اعداد الباحث، وتوصلت الدراسة الى نتيجة رئيسية مفادها إن تصورات العاملين في وزارة الشباب والرياضة كانت سلبية نحو المناخ التنظيمي السائد في وزارة الشباب والرياضة تعزى لمتغيرات: (الجنس والعمر والمؤهل العلمي والتخصص وطريقة التعيين في الوزارة والراتب والإدارة والمديرية التي يتبع لها الموظف)، وأكدت الدراسة على وجود فروق في التصورات نحو المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة لصالح العاملين بسنوات أقدمية تتراوح بين (9-11) سنة والمسمى الوظيفي لصالح فئة المديرين والمديرين العامين ونواب المديرين. وأظهرت الدراسة إن مديرية أريحا تليها سلفيتا كثر المديرين التي لدى العاملين فيها توجهات ايجابية نحو المناخ التنظيمي، وأخيرا أوصت الدراسة بضرورة تحسين المناخ التنظيمي لتحسين كفاءة العاملين في الوزارة وفعاليتهم.

3- دراسة قام بها " بوعيط " عام (2006م)، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت عنوان: طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عناية، وهدفت الدراسة

الى معرفة طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عناية، حسب المتغيرات (الجنس، السن، الحالة المدنية المستوى التعليمي، الأقدمية)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت الأدوات التي استخدمتها الباحثة هي: الاستبانة واعتمد على تصميم استبيان على أساس مقياس ليكرت المتدرجة، وشملت عينة الدراسة (166) عاملاً بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعناية، حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت بـ (80) عاملاً، وتوصلت الدراسة بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني، أما بالنسبة للفرضيات الجزئية: توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف الغير المباشر والتوافق المهني للعمال، توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال. لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية المستوى التعليمي الأقدمية) على مستوى التوافق المهني.

4- دراسة قامت بها "فايزة" عام (2005م)، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت عنوان: علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت الأدوات التي استخدمتها الباحثة هي: الاستبانة يقيس الاتصال الشخصي واستبيان يقيس التوافق المهني، وشملت عينة الدراسة (300) عامل وعاملة من عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الشخصي لدى العمال وتوافقهم المهني كما دلت النتائج على تأثر هذه العلاقة بعامل (السن، الأقدمية، اتجاه الاتصال) وعدم تأثرها بعامل (الجنس والمستوى التعليمي).

أدوات البحث:

عينة البحث: تم اختيار العينة بطريقة العمدية، وهذه الدراسة تضم على عينة تتمثل في موظفين وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، وقد قام الباحثان باختيار عينة عمدية قوامها 48. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي "يصنف ضمن مناهج البحث المتبعة

متغيرات الدراسة: المناخ التنظيمي - التوافق المهني (إعداد الباحثان)

أدوات الدراسة: الدراسة تطلبت إلى مقياسين هما:

أولاً: مقياس المناخ التنظيمي:

بالنسبة للمقياس الأول والمتمثل في قياس المناخ التنظيمي وتم ذلك من خلال: تحليل المحتوى للمراجع والدراسات السابقة، قام الباحثان من خلال تحليل المراجع العلمية والدراسات السابقة والمشابهة مثل: جرار عام 2005، سنوبي عام (2007) بهدف:

أ- بناء مقياس للمناخ التنظيمي خاص بموظفي الاتحادات الرياضية بالجمهورية اليمنية.

بعد انتهاء الباحثان من تحليل المراجع والدراسات السابقة والتي من خلالها تم اعتماد الاستبيان الخاص بالمناخ التنظيمي والذي يحتوي على (48) عبارة. وقد اقتصر على (5) محاور.

ب- استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء.

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان تحتوي على عبارات خاصة بالمناخ التنظيمي التي أسفرت عنها نتائج تحليل المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة وتم عرضها على خمسة من السادة الخبراء في صورتها المبدئية قصد التأكد من (صدق محتواها) بما يتناسب مع المحور.

ثانياً: مقياس التوافق المهني:

بالنسبة لأدوات المقياس الثاني والمتمثل في قياس التوافق المهني في وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، حيث تم ذلك من خلال: تحليل المحتوى للمراجع والدراسات: قام الباحثان من خلال تحليل المراجع العلمية والدراسات السابقة والمشابهة مثل (فايزة عام 2005م)، بوعيط (2006م) بهدف:

أ- بناء مقياس التوافق المهني خاصة بموظفي الاتحادات الرياضية بالجمهورية اليمنية.

بعد انتهاء الباحثان من تحليل المراجع والدراسات السابقة والتي أسفرت اعتماد الاستبيان الخاص بالتوافق المهني والذي يحتوي على (34) عبارة، وقد اقتصر على (5) محاور:

ب- استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء:

قام الباحثان بتصميم استمارة استبيان تحتوي على عناصر التوافق المهني التي أسفرت عنها نتائج تحليل المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة وتم عرضها على السادة الخبراء في صورتها المبدئية لاختيار وتحديد أهم محاور وعبارات التوافق المهني الخاصة بموظفي وزارة الشباب والرياضة.

اختبار الصدق:

يقصد بالصدق صحة الاختبار لقياس ما وضع لقياسه أو صلاحية الأسلوب أو أداة القياس. فالاختبار الأول والثاني هي عبارة عن (استمارات استبيان) موجهة ومقننه من قبل علماء ومختصين مشهود لهم في المجال وقد تم اعتمادها، حيث يمثل المقياس الأول مقياس (المناخ التنظيمي) بينما يمثل المقياس الثاني مقياس (التوافق المهني) وتم عرض المقياسين على (10) أساتذة مختصين قصد التأكد من (صدق محتويهما) بما يتناسب مع كل محور ليتم تطبيقه في البيئة اليمنية. الأدوات الإحصائية: لقد تم إخضاع النتائج المتحصل عليها في شكلها الكمي، هذا قصد التحليل إلى المعالجة باستعمال حزمة البرامج الإحصائية **spss**.

نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالمناخ التنظيمي والتوافق المهني لموظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية:

الجدول رقم (24): يوضح مستوى الرضا المالي للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
عالي	25	52.1%	13.8	4.92	12
متوسط	12	25%			
منخفض	11	22.9%			
المجموع	48	100%			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية عن النواحي المالية بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية وتقدر بـ (52.1)، في حين سجلت نسبة (25) ممن يؤكدون على أنهم راضين بدرجة متوسطة، أما المبحوثين الراضين بدرجة منخفضة عن الجوانب المالية في الوزارة ضعيف فلا يمثلون إلا نسبة (22.9)، وما يؤكد ذلك هي قيمة المتوسط الحسابي للمحور المقدر بنسبة (13.8) وهي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (12) وبانحراف معياري يقدر بنسبة (4.92) وهو ما يعني أن هناك فروق واختلافات فردية بين الموظفين من حيث الرضا المالي.

الجدول رقم (25): يوضح قيمة χ^2 لمستوى الرضا المالي للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

القرار	مستوى الدلالة	مستوى الخطأ	درجات الحرية	χ^2 المحسوبة
توجد دلالة	0.02	0.05	02	07.62

♦ قيمة χ^2 المجدولة = 5.99

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة χ^2 المحسوبة تقدر بـ (07.62) وهي دالة عند درجات الحرية (02) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.02)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المالي للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية لصالح الذين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية.

الجدول رقم (26): يوضح مستوى الرضا عن فرص الترقية والنمو الإداري للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
عالي	26	54%2	11.8	3.9	10
متوسط	13	27%1			
منخفض	9	18%8			
المجموع	48	100%0			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية عن فرص الترقية والنمو الإداري بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية وتقدر بـ (54.2) في حين سجلت نسبة (27.1) ممن يؤكدون على أنهم راضين بدرجة متوسطة، أما المبحوثين الراضين بدرجة منخفضة عن فرص الترقية والنمو الإداري بوزارة الشباب والرياضة ضعيف فلا يمثلون إلا نسبة (18.8)، وما يؤكد ذلك هي قيمة المتوسط الحسابي للمحور والمقدر بنسبة (11.8) وهي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (10) وبانحراف معياري يقدر بنسبة (3.9) وهو ما يعني أن هناك فروق واختلافات فردية بين الموظفين من حيث الرضا عن فرص الترقية والنمو الإداري.

الجدول رقم (27): يوضح قيمة كا² لمستوى الرضا عن فرص الترقية والنمو الإداري للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

القرار	مستوى الدلالة	مستوى الخطأ	درجات الحرية	كا ² المحسوبة
توجد دلالة	0.00	0.05	02	09.87

◆ قيمة كا² المجدولة = 5.99

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة كا² المحسوبة تقدر بـ (09.87) وهي دالة عند درجات الحرية (02) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن فرص الترقية والنمو الإداري للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، لصالح الذين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية.

الجدول رقم (32): يوضح مستوى الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية للمبحوثين على مستوى

وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
عالي	25	52.1%	14.4	4.2	12
متوسط	17	35.4%			
منخفض	6	12.5%			
المجموع	48	100%			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية وتقدر بـ (52.1)، في حين سجلت نسبة (35.4) ممن يؤكدون على أنهم راضين بدرجة متوسطة، أما المبحوثين الراضين بدرجة منخفضة عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية بوزارة الشباب والرياضة ضعيف فلا يمثلون إلا نسبة (12.5)، وما يؤكد ذلك هي قيمة المتوسط الحسابي للمحور والمقدر بنسبة (14.4) وهي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (12) وبانحراف معياري يقدر بنسبة (4.2) وهو ما يعني أن هناك فروق واختلافات فردية بين الموظفين من حيث الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية.

الجدول رقم (33): يوضح قيمة χ^2 لمستوى الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

القرار	مستوى الدلالة	مستوى الخطأ	درجات الحرية	χ^2 المحسوبة
توجد دلالة	0.00	0.05	02	11.37

♦ قيمة χ^2 المجدولة = 5.99

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة χ^2 المحسوبة تقدر بـ (11.37) وهي دالة عند درجات الحرية (02) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية، لصالح الذين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية.

الجدول رقم (34): يوضح مستوى الرضا عن علاقات العمل للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
عالي	26	54.2%	14.4	4.38	12
متوسط	15	31.3%			
منخفض	7	14.6%			
المجموع	48	100%			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية عن علاقات العمل بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية وتقدر بـ (54.2%)، في حين سجلت نسبة (31.3%) ممن يؤكدون على أنهم راضين بدرجة متوسطة، أما المبحوثين الراضين بدرجة منخفضة عن علاقات العمل بوزارة الشباب والرياضة ضعيف فلا يمثلون إلا نسبة (14.6%). وما يؤكد ذلك هي قيمة المتوسط الحسابي للمحور والمقدر بنسبة (14.4) وهي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (12) وبانحراف معياري يقدر بنسبة (4.38) وهو ما يعني أن هناك فروق واختلافات فردية بين الموظفين من حيث الرضا عن علاقات العمل.

الجدول رقم (35): يوضح قيمة كاسم² لمستوى الرضا عن علاقات العمل للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

كاسم ² المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الخطأ	مستوى الدلالة	القرار
11.37	02	0.05	0.00	توجد دلالة

◆ قيمة كاسم² المجدولة = 5.99

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قيمة كاسم² المحسوبة تقدر بـ (11.37) وهي دالة عند درجات الحرية (02) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن علاقات العمل للمبحوثين على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية، لصالح الذين يؤكدون على أنهم راضين بدرجة عالية.

تفسير ومناقشة النتائج:

بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية سنحاول مناقشتها في ضوء الفرضيات.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها "توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق

المهني عن الجوانب المالية لموظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية"

تشير نتائج الدراسة على أنه «توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني للموظفين عن الجوانب المالية حسب مستوى المناخ التنظيمي على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية، وهذا يعني أن الموظفين الذين يرون أن المناخ التنظيمي على مستوى الوزارة جيد هم الأكثر رضا وتوافق عن الجوانب المالية من الذين يرونه متوسط وهم أيضا الأكثر رضا من الذين يرون أنه ضعيف، وهذا يؤكد على وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني منت الجانب المالي على مستوى وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية.

وهذا ما يدعم ما توصلت إليه الدراسة، إذا يمكن القول إن الفرضية الأولى محققة وبدرجة عالية، وبالتالي تم قبولها.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: والتي مفادها «توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق

المهني عن فرص الترقية والنمو الإداري لموظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية"

تشير نتائج الدراسة على أنه «توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني للموظفين عن فرص الترقية والنمو الإداري على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية" وهذا يعني أن الموظفين الذين يرون أن المناخ التنظيمي على مستوى الوزارة جيد هم الأكثر توافق ورضا عن فرص الترقية والنمو الإداري من الذين يرونه متوسط وهم أيضا الأكثر رضا من الذين يرون أنه ضعيف، وهذا يؤكد على وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني عن فرص الترقية والنمو الإداري على مستوى وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية.

وهذا ما يدعم ما توصلت إليه الدراسة، إذا يمكن القول إن الفرضية الثانية محققة وبدرجة عالية، وبالتالي تم قبولها.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: والتي مفادها "توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية لموظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية".

تشير نتائج الدراسة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني للموظفين عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية".

وهذا يعني أن الموظفين الذين يرون أن المناخ التنظيمي على مستوى الوزارة جيد هم الأكثر رضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية من الذين يرونه متوسط وهم أيضا الأكثر توافق ورضا من الذين يرون أنه ضعيف، وهذا يؤكد على وجود علاقة إيجابية للمناخ التنظيمي والتوافق المهني عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية على مستوى وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية على مستوى رضا الموظفين.

وهذا ما يدعم ما توصلت إليه الدراسة، إذا يمكن القول إن الفرضية الثالثة محققة وبدرجة عالية، وبالتالي تم قبولها.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: والتي مفادها "توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني عن علاقات العمل لموظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية".

تشير نتائج الدراسة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للموظفين عن علاقات العمل على مستوى وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية".

وهذا يعني أن الموظفين الذين يرون أن المناخ التنظيمي على مستوى وزارة الشباب والرياضة جيد هم الأكثر توافق ورضا عن علاقات العمل من الذين يرونه متوسط وهم أيضا الأكثر رضا من الذين يرون أنه ضعيف.

وهذا يؤكد على وجود علاقة إيجابية للمناخ التنظيمي والتوافق المهني عن علاقات العمل على مستوى وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية.

وهذا ما يدعم ما توصلت إليه الدراسة، إذا يمكن القول إن الفرضية الرابعة محققة وبدرجة عالية، وبالتالي تم قبولها.

الاقتراحات:

بعد الانتهاء من هذه الدراسة وجمع البيانات وتحليلها والخروج بنتائج واستنتاجات تخص المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية، يمكننا الخروج بمجموعة من التوصيات والاقتراحات والفرضيات المستقبلية التي نقدمها إلى الباحثين والعاملين في وزارة الشباب والرياضة اليمنية وهي:

- يوصي الباحثان باستمرارية البحث والدراسة في مجالات المناخ التنظيمي والتوافق المهني.
- تصميم برامج التدريب الإداري لجميع العاملين في ضوء متطلبات العمل والتوصيف الوظيفي لهم.
- الاهتمام بوضع الإجراءات الكفيلة بإشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات بشكل أكثر فاعلية.
- أن تكون الترقية حسب السلم الوظيفي واعتماداً على الشهادة والخبرة، وليس اعتماداً على الوساطة والمحسوبية.
- السماع للاقتراحات التطويرية من الموظفين ودراستها بشكل جدي.
- تحسين الدخل بما يتناسب مع غلاء المعيشة.
- أن يتناسب الراتب مع الدرجة العلمية التي يحملها الموظف.

المصادر والمراجع:

- 1- عارف، حسين ناجي، (2010): السلوك التنظيمي، ط1، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 2- سنوبي، (2007): المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، مصر.
- 3- بوعطيط، سفيان، (2006): طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل، عنابة، الجزائر.
- 4- رويم، فايزة، (2005): علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- 5- مطر، عدلة، (2005): المناخ التنظيمي وكفاءة أداء العاملين بالأندية الرياضية الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، الكويت.
- 6- جرار، (2005): المناخ التنظيمي في وزارة الشباب والرياضة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
- 7- السكران، ناصر، (2004): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، الرياض.
- 8- المهنا، سعيد، (2002): العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرک مطار الملك خالد الدولي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض.
- 9- بدوي، عصام، (2001): موسوعة الإدارة والتنظيم في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 10- المشعان، عويد، (1993): دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، دار القلم، الكويت.
- 11- زهران، حامد، (1988): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، دار المعارف، القاهرة.
- 12- مرسي، عبد الحميد، (1985): الشخصية السوية، ط2، دار التوفيق النموذجية، مصر.