

التطوير التنظيمي وعلاقته بالفعالية التنظيمية لدى الموظفين في الإدارة الرياضية

Organizational development and its relationship to organizational effectiveness of employees in sports management

سالم العياشي

جامعة محمد بوضياف المسيلة / Layachi.salem@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2022/03/28

تاريخ الاستلام: 2022/01/08

www.ejournals.org

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التطوير التنظيمي والفعالية التنظيمية لدى الموظفين في الإدارة الرياضية.

أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي :

1- توجد علاقة طردية بدرجة متوسطة بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في الإدارة الرياضية.

2- توجد علاقة طردية ضعيفة بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في الإدارة الرياضية.

- الكلمات المفتاحية : التطوير التنظيمي- الفعالية التنظيمية- الإدارة الرياضية.

Abstract

This study aims to know the relationship between organizational development and organizational effectiveness of employees in sports management.

The most important results :

1- There is a moderately direct relationship between organizational development and the social dimension of organizational effectiveness among employees in sports management.

2- There is a weak direct relationship between organizational development and the cultural dimension of organizational effectiveness among employees in sports management

Key words: organizational development, organizational effectiveness, employees in sports management.

1/ مقدمة وإشكالية الدراسة :

التطوير التنظيمي يشمل كافة النواحي المكونة للمنظمة الرياضية ، حيث يمتد ليشمل المجال الإداري من تطوير السياسات والإجراءات وقواعد المتعلقة بتأمين التناسق ما بين التغيير المراد إجرائه والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، سواء ذلك بتغيير أذهان وسلوكيات الموظفين أو بمرونة وأقلمة الهياكل التنظيمية أو التحكم في أنظمة الأداء وباختيار التكنولوجيا واستخدامات واستراتيجيات التكيف مع البيئة المحيطة، أي أن المؤسسة تأخذ منها مدخلات كموارد بشرية ومعدات وسلوك تنظيمي وتعمل على إعطاءها مخرجات متمثلة في سلع وخدمات.

فهو يمثل خطة ايجابية لتحسين أداء المنظمة الرياضية ونقلها إلى مرحلة تكون فيها أكثر فعالية ونجاحا وملائمة للتغيرات المحتملة ولأن العنصر البشري هو النواة الأساسية فيها، فان الاهتمام به يجب ان يكون من أولويات الإدارة وهذا من خلال توفير له كل الظروف والوسائل لتحقيق فعالية أكبر.

ان النجاح في تحقيق مشروع التطوير سيوفر للإدارة القدرة على تعظيم الانتفاع من نقاط القوة ذات التأثيرات الايجابية، وتقزيم مختلف جوانب الضعف ويعزز لديها الاستعداد للتفاعل مع التهديدات ذات التأثير السلبي وحتى تتمكن الإدارة من الحصول على هذا الوضع تطالب باعتماد العديد من المداخل الإدارية التي يتطلبها المشروع كما تكون معنية بضرورة المفاضلة بين مختلف الاستراتيجيات المحققة لهذا المشروع في ضوء احترام الاعتبارات التنظيمية والفنية التي تميز بيئتها الداخلية والخارجية وذلك من أجل تحقيق فعالية تنظيمية.

ان وجود أسباب تنظيمية تدفع الإدارة إلى التطوير كأن تكون هناك مشاكل خاصة داخل بعض الوحدات التنظيمية أو أن التنظيم الحالي أصبح لا يتجاوب مع الأوضاع والظروف المحيطة، فيتم التغيير في العمليات والأنشطة والعلاقات الوظيفية وفي تنظيم الأفراد من خلال وظائفهم وتخصصاتهم وتحديد مهامهم وتدريبهم بما يمكن من تعديل سلوكياتهم اتجاه العمل وتحقيق فعالية أكبر.

وستكون مشكلة الدراسة ممثلة في السؤال التالي :

هل توجد علاقة ارتباطيه بين التطوير التنظيمي والفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟

ومنه يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية :

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين التطوير التنظيمي و البعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟
- الفرضية العامة :

- توجد علاقة ارتباطيه بين التطوير التنظيمي والفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ارتباطيه بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطيه بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

2/ أهداف الدراسة :

على ضوء التساؤلات المطروحة في إشكالية الدراسة تهدف هاته الدراسة إلى :

- معرفة العلاقة الارتباطية بين التطوير التنظيمي والفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- محاولة تشخيص خصائص الثقافة التنظيمية التي يسعى المسؤولون في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة إلى تعزيزها وتطويرها، وما إذا كانت تعمل على إنتاج هوية جماعية للعمل، أو إنتاج ثقافات فرعية تعيق توازن البناء الاجتماعي للمنظمة.

- معرفة ما إذا كان المسؤولون يعملون على خلق وبناء سلوك اجتماعي يعبر عن أداء الموظفين لمهامهم من أنفسهم وفق قاعدة الانضباط الذاتي والعمل طوعا والتعاون برغبة لتحقيق الأدوار المتوقعة منهم.

3/ أهمية الدراسة :

- قد تساعد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة في تطوير ثقافة تنظيمية قوية دافعة لتحقيق مستويات عالية من الفعالية التنظيمية لدى الموظفين.

- دراسة موضوع التطوير التنظيمي قد يسمح بتنظيم العمل بطريقة تجعله أكثر استجابة لاهتمامات وتطلعات الموظفين، الشيء الذي يؤدي دورا كبيرا في تحفيزهم ورفع فعاليتهم وطاقاتهم الإنتاجية.

- تحليل سلوكيات وتصرفات الموظفين ومعرفة قيمهم وسماتهم المشتركة قد يساعد على معرفة الطريقة التي يتم بها التأثير عليهم من جهة، وأيضا فهم مختلف المشكلات ومصادر الصراعات السائدة بينهم وبين الإدارة ومعالجتها بأنجع وأنسب الطرق من جهة أخرى.

4/ الكلمات الدالة في الدراسة :

- التعريف الاصطلاحي للتطوير التنظيمي :

- يعرف الغمري التطوير التنظيمي على أنه محاولة لإدخال التغيير والتطوير بطريقة يشارك فيها جميع أعضاء المؤسسة بهدف تحسين الأداء التنظيمي عن طريق استخدام الأدوات التي توفرها العلوم السلوكية (صالح بن سعد المرعب، 2004، ص 12)

- بينما عرفها عبد الباري درة بأنه السعي لتحقيق الكفاءة الإنتاجية عن طريق المنظمات الإدارية وتطويرها من خلال تنمية القوى البشرية والتركيز على الثقافة التنظيمية ودعم القيادة العليا والعمل على إيجاد المناخ التنظيمي السائد. (صورية معموري، 2008، ص 37)

- التعريف الإجرائي للتطوير التنظيمي :

هو دراسة أوضاع وظروف ومكونات مديرية الشباب والرياضة ووضع خطة متكاملة لتطويرها وهذا بغرض تحسين فعاليتها.

- التعريف الاصطلاحي للفعالية التنظيمية :

- عرفها ناث ومريانا بأنها الحكم الإنساني على مدى ممارسة المنظمة لعملها بشكل مرض وتشكل هذه الأحكام للمديرين أساس التطوير التنظيمي. (الركابي، 2004، ص 320)

- في حين عرفها ميلز على أنها القدرة على تحقيق الحد الأدنى من الإشباع لرغبات وتطلعات الأطراف ذات العلاقة الإستراتيجية بها (لبسيس عماد، 2014، ص 93)

- التعريف الإجرائي للفعالية التنظيمية :

مدى مساهمة الموظف وسعيه لتحقيق الأهداف المحددة من مديرية الشباب والرياضة.

- التعريف الاصطلاحي للإدارة الرياضية :

هي عملية تخطيط وقيادة ورقابة أفراد المؤسسة الرياضية باستخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة. (علي عثمانية، 2021، ص 183)

5/ الدراسات السابقة :

- دراسة زاوي عقيلة 2013 بعنوان : فعالية شبكة التطوير التنظيمي في إدارة المؤسسة الرياضية، حيث استخدمت الاستبيان على عينة قدرها 60 موظفا من مديرية الشباب والرياضة لولاية المدية بطريقة قصديه، وقد توصلت الباحثة إلى أن توفر مناخ تنظيمي ملائم يساعد في تفعيل أساليب التطوير التنظيمي داخل إدارة المؤسسة الرياضية، وأن التحكم والتطبيق الجيد لأساليب التطوير التنظيمي يساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها.

- دراسة أحمد عبد العال محمد أحمد 2001 بعنوان : التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين مستوى الأداء وهي دراسة تطبيقية الهدف منها معرفة الممارسات الإدارية والأنماط السائدة في النوادي الرياضية وتشخيص أهم المشاكل التنظيمية التي تؤثر سلبا على الأداء حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبيان على عينة مقدرة ب50 فردا من مديري النوادي الرياضية، وقد توصل الباحث إلى وجود مسؤوليات واضحة ومحددة ومكتوبة للعمل في النادي ولكنها غير تفصيلية، وشعور الموظفين بعدم توافق برنامج التطوير التنظيمي و رغبات أعضاء النادي، وأن أداء الجهاز الإداري بالنادي يعد أداء متوسط.

- دراسة بورزامة جمال 2014 بعنوان: الفعالية التنظيمية للإدارة الرياضية ودور الأنظمة الخبيرة في اتخاذ القرار لدى القائد الإداري، وهدف الباحث إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الفعالية التنظيمية والأنظمة الخبيرة في اتخاذ القرار من طرف القائد الإداري، حيث استخدم المنهج الوصفي لأجل دراسة موضوعه وشملت العينة (107) فردا.

كما استعمل الاستبيان كأداة للبحث وجمع المعلومات، وبعد تحليل البيانات تمكن الباحث من التوصل إلى ان الفعالية التنظيمية لا تحل للإدارة مشاكلها فحسب، بل تأتي بقرارات وتوصيات مؤكدة، وأيضا تكون وسيلة علمية وأداة صالحة وسليمة تساعد المسئول الإداري مساعدة ايجابية تسهل له مهمته. وأوصى الباحث بتجديد الفعالية والثقافة التنظيمي، استجابة لما يعرفه الاقتصاد الرياضي العالمي من تحولات وضرورة التكوين المستمر لموظفيها.

- التعقيب عن الدراسات السابقة :

استفاد الباحث من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة من الناحية النظرية والتطبيقية على تكوين إطار مرجعي نظري حول موضوع التطوير التنظيمي وكذا الفعالية

التنظيمية وفي اختيار المنهج المستخدم والأداة للدراسة الحالية، واستفاد أيضا من خلالها في اختيار عينة الدراسة وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة.

الجانب التطبيقي :

6/ الدراسة الاستطلاعية :

يعرف "ماثيو جيدير" الدراسة الاستطلاعية على أنها : عبارة عن دراسة علمية كشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة (ماثيو جيدير ، 2004، ص 26، 27) ، وعلى هذا الأساس قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية قد دامت أسبوعين وكانت تحديدا في شهر نوفمبر من عام 2021، حيث تمكنا من خلالها الحصول على التصريح لإجراء الدراسة الميدانية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة والاطلاع على الوثائق والسجلات الخاصة بعينة الدراسة عن طريق التنقل بين المكاتب لمقابلة مجموعة من الموظفين والنقاش معهم في مختلف جوانب الدراسة وشملت (10 موظفين)، وهدفنا من خلالها إلى معرفة مدى ملائمة عبارات الاستبيان لموضوع الدراسة، ومعرفة عدد أفراد العينة ونوعها وكيفية اختيارها، وكذا الإمام بأكبر قدر من المعلومات الخاصة بها، وبلورة تصور أولي للبحث.

7/ منهج الدراسة :

- المنهج هو عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه. (فالح هشام، لاوسين سليمان، 2020، ص 407) حيث استخدمنا المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع موضوع بحثنا.

8/ مجتمع وعينة الدراسة :

- تكون مجتمع الدراسة من شريحة الموظفين العاملين بمختلف المصالح الإدارية في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة والبالغ عددهم (65) موظف وموظفة.
- عينة البحث هي عينة عشوائية، حيث تعطي هذه الطريقة لجميع مفردات المجتمع نفس الفرصة في أن يكونوا من عينة البحث، وهذا ما يعطي صبغة الموضوعية لأداة الدراسة، ولقد تم توزيع (38) استمارة استبيان وتم استرداد (35) استمارة، وبعد فحص الاستبيانات تم استبعاد خمس استمارات (05) منهم، وهذا نظرا إلى عدم الإجابة على

جميع عبارات الاستبيان من طرف هؤلاء المبحوثين، وبذلك تكون عينة البحث المدروسة (30) موظف.

9/ أدوات جمع البيانات والمعلومات :

بالاعتماد على نوع المعلومات التي نحن بصدد جمعها، وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان، فهو مجموعة من الأسئلة المرتبطة بطريقة منهجية، وهو كذلك وسيلة لجمع المعلومات يستعمل كثيرا في البحوث الاجتماعية. (نويري بوبكر، بن البار سعيد، 2020، ص 345)

- خطوات بناء الاستبيان :

- الاستعانة بالدراسات البحثية المتعلقة بموضوع التطوير التنظيمي وكذا موضوع الفعالية التنظيمية. وقد اعتمدنا في تصميم الاستبيان على دراسة كل من الباحث عماري سمير (2013) بعنوان : دور التطوير التنظيمي في إنجاح عملية التغيير في المؤسسة، وكذا على دراسة الأمين بالقاضي (2015) بعنوان : العملية القيادية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية.

- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.

- جمع وتحديد فقرات الاستبانة.

- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

- إعداد الاستبيان في صورته الأولية.

- عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين تم إعداده بما يتوافق مع ملاحظات أهل الخبرة بمجموع (33) بندا تحتل (05) مستويات اختيار تراوحت بين الموافقة بشدة، وموافق، ومحايد، وغير موافق غير موافق بشدة، ووزعت العبارات على ثلاث محاور :

- التطوير التنظيمي : وخصصت له الفقرات من 01 إلى 21.

- البعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية : وخصصت له الفقرات من 22 إلى 27.

- البعد الثقافي للفعالية التنظيمي : وخصصت له الفقرات من 28 إلى 33.

- مفتاح الاستبيانين :

يشمل الاستبيان على 05 درجات :

الإجابة	لا أوافق تماما	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق تماما
العبارات الايجابية	1	2	3	4	5

جدول رقم (01) : يمثل درجات الاستبيان لعبارات الاستبيان

10/ الشروط العلمية للأداة :

10-1/ صدق أداة الدراسة :

- صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أُعدّ لقياسه. (فاطمة عوض صابر، 2002، ص 167)

- صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة :

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (10) موظفين وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابع له كما يلي :

استبيان التطوير التنظيمي					
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0.840	08	0.812	15	0.870
02	0.780	09	0.753	16	0.820
03	0.811	10	0.790	17	0.730
04	0.820	11	0.795	18	0.910
05	0.870	12	0.840	19	0.830
06	0.814	13	0.772	20	0.813
07	0.891	14	0.860	21	0.875

جدول رقم (02) : يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات لاستبيان والدرجة الكلية لعباراته - يتبين من خلال الجدول (02) أن جميع عبارات استبيان التطوير التنظيمي حققت ارتباط دال مع الدرجة الكلية للاستبيان عند مستوى الدلالة (0.05) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.730-0.910) وهي درجة مرتفعة، مما يدل على أن المقياس في صورته الحالية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، وهو ما معناه أن جميع فقرات وأبعاده تحقق الهدف المصمم لأجله.

- الاتساق الداخلي بين عبارات محور الفعالية التنظيمية والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور والجدول رقم (3) يوضح ذلك :

استبيان الفعالية التنظيمية				
البعد الثقافي		البعد الاجتماعي		
معامل الارتباط	رقم العبارة		معامل الارتباط	رقم العبارة
0.890	07		0.830	01
0.870	08		0.791	02
0.850	09		0.840	03
0.901	10		0.813	04
0.875	11		0.810	05
0.844	12		0.833	06

يتبين

من الجدول (03) أن جميع أبعاد استبيان الفعالية التنظيمية حققت ارتباط دال مع الدرجة الكلية للاستبيان عند مستوى الدلالة (0.05) فقد تراوحت معاملات الارتباط بيرسون بين (0.791 – 0.901) وهي درجة مرتفعة، مما يدل على أن الاستبيان في صورته الحالية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، وهو ما معناه أن جميع فقرات وأبعاد الاستبيان تحقق الهدف المصمم لأجله.

10- 2/ ثبات أداة الدراسة :

يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان، إن ثبات أداة الدراسة يعني "لوقمنا بتكرار الاختبار لمرات متعددة على الفرد لأظهرت النتائج شيء من الاستقرار وذلك بأن يعطي الاختبار نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت نفس الظروف وعلى نفس الأفراد.(بودواد عبد اليمين وعطا الله ، 2009 ، ص 106)
وقد قام الباحث بقياس ثبات الاستبيان باستعمال طريقة معامل ألفا كرونباخ α .

- حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ α :

وقد استعملنا معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss24) والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها لمحاور الاستبيان .

الجزء	الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
01	التطوير التنظيمي	0.810
02	الفعالية التنظيمية	0.897
	الاستبيان الكلي	0.860

جدول رقم (04): معامل الثبات لأداة الدراسة

يوضح الجدول رقم (04) أن جميع معاملات الثبات عالية و دالة إحصائياً ، مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام كل من استبيان التطوير التنظيمي واستبيان الفعالية التنظيمية.

11/ إجراءات التطبيق الميداني :

في هذه المرحلة تمت عملية توزيع استمارات الاستبيان وقد :

- اعتمد الباحث في توزيع الاستبيان على المقابلات الشخصية مع كافة المشاركين في الدراسة بهدف إعطائهم فكرة واضحة عن الهدف من هذه الدراسة، وتمت هذه العملية في الفترة الممتدة من (2021/11/20) إلى غاية (2021/11/30).
- وقد أعطى الباحث المشاركين في الدراسة فترة زمنية كافية للإجابة على الاستبيان لضمان الحصول على أكبر نسبة من الردود.
- كما حرص الباحث على الاتصال الدائم معهم والتنقل بين مكاتب مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة بهدف جمع أكبر عدد من الاستبيانات.
- بعد ذلك تم إدخال البيانات، ومعالجتها إحصائياً بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (spss24) ومن ثم قام الباحث بتحليل البيانات واستخراج النتائج.

12/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

- استعمل الباحث البرنامج الإحصائي المسمى الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss24) كما اعتمد على التقنيات الإحصائية التالية :
- معامل الثبات ألفا كرونباخ α لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين التطوير التنظيمي والفعالية التنظيمية.

13/ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

1-13/ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	العينة	المتغير
دال عند 0.05	0.490*	30	التطوير التنظيمي
			البعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية

جدول رقم (05) يوضح العلاقة الارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية

- بالنظر إلى الجدول رقم (05) يتضح أن :

معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين بلغ (*0.490) عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة، وبالتالي تثبت صحة فرضية البحث الأولى والتي نصت : توجد علاقة ارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- تفسير ومناقشة النتائج :

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين التطوير التنظيمي و البعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية تم حساب معامل الارتباط بيرسون والذي بلغ (*0.490)، مما يدل على وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية، وتفسير ذلك أنه كلما زادت درجة توجه الإدارة إلى التطوير التنظيمي كلما زاد تكوين قيم وأفكار جديدة ايجابية اتجاه البعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، فنتائج هذه الدراسة تؤكد بأنه يوجد توافق وتعاون بين الموظفين الذين يقومون بأعمال جماعية متسلسلة ومتراصة، ومنه فالابد من توافر العلاقات والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وخلق نوع من الاتصالات السهلة والمرنة لتحقيق أهداف المؤسسة بالسرعة العالية والتكاليف المنخفضة.

ويعود سبب ذلك لاقتناع الموظف أنه كلما كانت له علاقات متميزة مع زملائه كلما سهلت له عمله، كما أنه من مهام القيادة السعي لخلق جو من الألفة والصدقة بين الموظفين ليكون المناخ التنظيمي ملائمة للعمل، وهكذا تكون القدرة على إقناعهم والتأثير عليهم من أجل التغيير وقبول التطوير التنظيمي، ومن مخرجات نظرية ابراهام ماسل للحاجات

الإنسانية فإن العاملين بحاجة للتقارب والمحبة والصدقة مما يضيفي صفة عالية من التواصل والعمل المشترك، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة لا ننسى كذلك طبيعة الأعمال التقنية حيث تتعامل مع التكنولوجيا الجديدة مما يؤدي إلى ضرورة التنسيق بين جميع المصالح الإدارية وتعاونها في سبيل تحقيق مصلحة المؤسسة.

- تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (زاوي عقيلة 2013) التي توصلت إلى أن توفر مناخ تنظيمي ملائم يساعد في تفعيل أساليب التطوير التنظيمي داخل إدارة المؤسسة الرياضية، وأن التحكم والتطبيق الجيد لأساليب التطوير التنظيمي يساعد المؤسسة الرياضية في تحقيق أهدافها. وتتفق كذلك مع دراسة (جندواي وآخرون، 2021).

- يستنتج الباحث مما سبق تقديمه أن الفرضية الأولى محققة، أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الاجتماعي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

2-3/ عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

المتغير	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التطوير التنظيمي	30	0.225*	دال عند 0.05
البعد الثقافي للفعالية التنظيمية			

جدول رقم (06) يوضح العلاقة الارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية

- بالنظر إلى الجدول رقم (06) يتضح أن :

معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين بلغ (0.225*)، عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود علاقة طردية بدرجة ضعيفة، وبالتالي تثبت صحة فرضية البحث الثانية والتي نصت : توجد علاقة ارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- تفسير ومناقشة النتائج :

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية تم حساب معامل الارتباط بيرسون الذي بلغ (0.225*)، مما يدل على وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين بدرجة ضعيفة، وتفسير ذلك أنه كلما زادت درجة توجه

الإدارة إلى التطوير التنظيمي كلما زاد تكوين قيم وأفكار ومعتقدات جديدة ايجابية اتجاه البعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، وتؤكد هذه النتائج بأن البعد الثقافي أصبح في الوقت الراهن متغير أساسي في العملية التنظيمية والقدرة على التكيف مع البيئة الخارجية كما أنها تشكل الحلقة التي تربط الأنظمة الفرعية لها.

ولذلك حتى تتحقق الفعالية التنظيمية لابد من تطوير في القيم الثقافية والمعتقدات التي يؤمن بها الموظفين إلى جانب ذلك أن يعتمد في قياس الفعالية التنظيمية حسب هذا البعد على درجة الإشباع التي تتحقق على مستوى المجتمع.

- تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بورزامة جمال 2014) الذي توصل إلى أن الفعالية التنظيمية لا تحل للإدارة مشاكلها فحسب بل تأتي بقرارات وتوصيات مؤكدة، تكون وسيلة علمية وأداة صالحة وسليمة تساعد المسئول الإداري مساعدة ايجابية تسهل له مهمته، حيث أوصى الباحث بتجديد الفعالية والثقافة التنظيمي، استجابة لما يعرفه الاقتصاد الرياضي العالمي من تحولات وضرورة التكوين المستمر لموظفيها. يستنتج الباحث مما سبق تقديمه أن الفرضية الثانية محققة، أي أنه توجد علاقة ارتباطية بدرجة ضعيفة بين التطوير التنظيمي والبعد الثقافي للفعالية التنظيمية لدى الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

14/ الاستنتاجات والاقتراحات :

14-1/ الاستنتاجات :

- يركز البعد الاجتماعي والثقافي في دراسة الفعالية التنظيمية على تحقيق التوازن بين متطلبات العملية الإنتاجية المادية وبين العوامل الإنسانية المرتبطة بهما والتي تعتبر الأكثر تفسيراً للفعالية، فهما عبارة عن جهود إنسانية في شكل طاقة بشرية يقوم بها الموظف بهدف التنسيق بين مختلف مكونات العملية التنظيمية بالإضافة إلى أن البعدين يركزان على متغيرات نوعية ترتبط بالجانب السلوكي للموظف، ومنه يجب على المؤسسة إيجاد الوسائل الكفيلة بجمع هذا النوع من المعلومات وتحليلها، وذلك عن طريق المقابلات والاستبيان واعتماد الأساليب الإحصائية التي تسمح بالوقوف على تطور اتجاه الفعالية التنظيمية.

14- /2 الاقترحات :

- الاهتمام بدراسة القيم والمعتقدات والاتجاهات عند اختيار الموظفين الجدد حتى يمكن اختيار العناصر القادرة على التكيف مع التطوير التنظيمي المستهدف في مديرية الشباب والرياضة ومع أي تغيرات يمكن إدخالها في مجال العمل.
- ضرورة مشاركة الموظفين في صنع القرارات ورسم السياسات والتوجهات المستقبلية للمؤسسة، مما يدعم من قيم الاعتراف والتقدير لديهم ويقوي من دافعيتهم للالتزام اتجاه الأهداف المسطرة التي يسعى التطوير التنظيمي إلى تحقيقها.
- نقترح كذلك على وزارة الشباب والرياضة توثيق الصلة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بغية الاستفادة من خبرات ومعارف الأساتذة المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية.

15/ قائمة المصادر والمراجع :

- الأمين بالقاضي: العملية القيادية ودورها في تحقيق الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2015 .
- زاوي عقيلة : فعالية شبكة التطوير التنظيمي في إدارة المؤسسة الرياضية، 2013.
- أحمد عبد العال محمد أحمد : التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين مستوى الأداء، 2001.
- بوداود عبد اليمين وعطاء الله أحمد : المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2009.
- بورزامة جمال : الفعالية التنظيمية للإدارة الرياضية ودور الأنظمة الخبيرة في اتخاذ القرار لدى القائد الإداري، 2014.
- صالح بن سعد المربع : التطوير التنظيمي وعلاقته بالأداء من وجهة نظر العاملين في المديرية العامة للجوازات، رسالة ماجستير، جامعة نايف، السعودية، 2004.
- صورية معموري: التغيير والتطوير التنظيمي وإشكالية مقاومته في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2008.
- عماري سمير: دور التطوير التنظيمي في إنجاح عملية التغيير في المؤسسة، مذكرة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013.
- فاطمة عوض صابر: ميرفت على خفاجة، أسس البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2002.
- كاظم نزار الركابي : الإدارة الإستراتيجية (العولمة والمنافسة)، دار وائل للنشر، الأردن، 2004.

- لبيسي عماد : علاقة الاعترا ب الوظيفي بالفعالية التنظيمية لدى إطارات المؤسسات الشبانية بورقلة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2014.
- ماثيو جيدير: منهجية البحث العلمي : ترجمة من الفرنسية ملكة ابيض، ب ط، 2004.
- عثمانية علي : الأنماط القيادية وعلاقتها بإدارة الأزمات في الإدارة الرياضية، مقال في مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم (12)، العدد رقم (2)، جامعة المسيلة، 2021.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/169882>
- فالج هشام، لاسين سليمان : القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى العاملين في الاتحاديات الرياضية الجزائرية، مقال في مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم (11)، العدد رقم (02) مكرر جزء 02، 2020.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/138574>
- نويري بوبكر، بن البار سعيد : دور مديرية الشباب والرياضة في تسيير وتطوير الجمعيات والنوادي الرياضية، مقال في مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم (11)، العدد رقم (01 مكرر)، 2020.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116451>
- جنداوي عبد الرحمن، عثمانى عبد القادر، زيوش أحمد : مصادر الضغوط النفسية وعلاقتها بالعملية التعاونية للمناخ التنظيمي بين الرئيس والمرؤوس، مقال في مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم (12)، العدد رقم (2)، ديسمبر 2021.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/316/12/4/169886>
- عبد الحكيم لعياضي، أحمد بن محمد : معايير استخدام الإدارة الالكترونية الحديثة وعلاقتها بأداء العاملين، مقال منشور في مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم (12)، العدد رقم (2)، ديسمبر 2021.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/316/12/4/169900>