

المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية

(دراسة ميدانية على دواوين المركبات المتعددة الرياضات لكل من ولايات الجزائر؛ الجلفة والمسيلة)

جامعة زيان عاشور - الجلفة

د. شرفي عامر

مقدمة :

إن التطورات الحاصلة في وقتنا الحالي لها من التأثيرات ما يجعلها محط دراسات خاصة، ولعل من أهم هذه التأثيرات هي تلك التي تحدث في بيئة العمل، وهو ما يعرف بالمناخ التنظيمي السائد في مختلف ميادين العمل؛ ولمواكبة هذه التطورات فالمناخ التنظيمي يشكل أحد أهم العوامل التي تساعد في نجاح أي ميدان مهما كان، فالمناخ التنظيمي هي تلك البيئة التي تتفاعل معها مختلف أهداف التنظيم وعملياته ومختلف الأبعاد المكونة له مع إمكانات أفرادها وذلك من خلال مختلف تطلعاتهم وهذا ما يرتبط بصورة أساسية بما يعرف بالرضا الوظيفي في المنظمات على اختلاف أشكالها، وبذلك أصبح يُنظر للمناخ التنظيمي على أنه من أهم العوامل وأكثرها تأثيرا في تحقيق أهداف أي منظمة أو منشأة، وكذلك من بين أهم المحددات الأكثر تأثيرا في تحقيق أعلى مستوى ممكن لأفرادها فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لهؤلاء الأفراد، وبالتالي أصبح ينظر للرضا الوظيفي على أنه من بين المتغيرات التي تؤثر في سلوك أي منظمة مهما كان نوعها كما يتوقف عليه نجاحها.

ولقد تناولت هذه الدراسة العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية كدراسة ارتباطية تتخذ من المناخ التنظيمي عموما وأبعاده المختلفة خصوصا عنصر تأثير يدل على وجود ارتباطات بين جميع متغيراته (أبعاده).

1- الإشكالية

ويمثل المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، حيث يلعب هذا الأخير دورا كبيرا في ترسيخ السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوكات، ومن هنا يمكن القول أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وأن نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة، ترسخ سبل الثبات،

والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء، إذ أن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرارات والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والأفراد¹.

وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث على أهمية التعرف على ماهية وطبيعة المناخ التنظيمي السائد بأبعاده المختلفة في أي منظمة عامة أو خاصة، وذلك من أجل تبني سياسات من شأنها تقرير النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها وبروحهم المعنوية بما ينعكس إيجابيا على تحقيق أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية، كما أن لطبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة دورا كبيرا في التأثير على مختلف الأنماط السلوكية والاتجاهات لدى العاملين في المنظمة وذلك من خلال تحديد معيار مهم والذي يعتبر بدوره من العوامل الهامة والضرورية لتحقيق الأهداف المرجوة من المنظمة ألا وهو الرضا الوظيفي.

فالرضا الوظيفي يعرف بأنه: "تعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله"²، وهذا ما يمثل أساسيات التحديد الاصطلاحي للرضا الوظيفي باعتباره عاملا مهما يؤثر ويتأثر بالمتغيرات التنظيمية والبيئية السائدة والمكونة لشخصية العاملين في المجال الرياضي بغرض الوقوف على أهمية هذا الأخير، ولعل أهم مدارك الرضا الوظيفي تتحدد بطبيعة العمل وفق المناخ التنظيمي انطلاقا من أهميته وارتباطه بالمتغيرات التنظيمية الفعالة لتحقيق الإشباع النفسي والاجتماعي للعاملين، ومن جهة أخرى تهدف دراسة أهمية الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين إلى تبيان حقيقة العمل وانه أحد الطرق التي بواسطتها يتم اندماج الفرد في الجماعة والمجتمع، بل أنه يعتبر أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة بحيث يمكن القول بأن الأفراد العاملين أكثر سعادة من الأفراد غير العاملين.

فنههدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للعاملين داخل المنشآت الرياضية.

وانطلاقا من مختلف الخلفيات التي تناولت المناخ التنظيمي، وبما يحمله بين طياته من أهداف تربوية ونفسية سامية، منبثقة من عدة دراسات تجعل منه أحد أهم المتغيرات المساهمة في تكوين شخصية العامل وفق

حمودخضير كاظم، السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص166.¹

² سوسن عبد الفتاح أحمد، أثر التفاعل بين أنماط السلوك القيادي والمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 1995، ص207.

بيئة العمل السائدة مما يؤدي الى تهيئته من جميع النواحي، وكذلك إعطاء وإدراك أهمية الرضا الوظيفي وكيفية تحقيقها بالنسبة للعامل، ومن هنا تمحورت هذه الدراسة حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية، ومعرفة العلاقة والدور الذي يتصف به المناخ التنظيمي في إبراز الشخصية الحقيقية للعامل من خلال معرفة العلاقة بينه وبين الرضا الوظيفي، ومن هنا برز لنا كباحثين طرح التساؤل التالي:

❖ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية ؟

2- فرضيات الدراسة

2-1-الفرضية العامة

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

2-2-الفرضيات الجزئية

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين بعد الهيكل التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين بعد القيادة والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

3- أهداف البحث

هناك هدف عام للبحث وبعض الأهداف العملية تندرج تحت النقاط التالية:

3-1- الهدف العام للبحث

☑ يتمثل في الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

3-2- الأهداف العملية

- ☑ التعرف على العلاقة بين الهيكل التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.
- ☑ التعرف على العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.
- ☑ التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية.

4- أهمية البحث

تتحدد أهمية الدراسة من خلال أهميتها العلمية والعملية وذلك على النحو التالي:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة باعتبارها موضوعا هاما في مجال التطوير التنظيمي والمتعلق أساسا بالمناخ التنظيمي، وذلك من خلال الفهم الموضوعي والعلمي لواقع الإدارة داخل المنشآت الرياضية، وإدراك المسؤولين حجم المسؤولية في رسم السياسات والخطط التي تساعد في الأداء والإختيار والتطوير الموظفين والحفاظ عليهم وتحفيزهم وتعزيز مستوى آدائهم وارتباطهم بإدارتهم وانتمائهم إليها وذلك من خلال توفير المناخ التنظيمي المناسب للعامل داخل المنظمة الرياضية مما يتيح له فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تكون له علاقة بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تبلور أساسيات ما يعرف بالرضا الوظيفي ليكون هذا الأخير نتاج آليات ومحددات نفسية واجتماعية ومهنية وتنظيمية، علاوة على ذلك محاولة الاستفادة من نتائج الدراسات التي قام بها الباحثون والمهتمون بالرضا الوظيفي وعلاقة المناخ التنظيمي في تطبيق ذلك.

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات

- المناخ التنظيمي

- الرضا الوظيفي

6- الدراسات السابقة والمثابفة

7-1- الدراسة الأولى

"النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي وأثره على المناخ التنظيمي لمشروع المؤسسة" مذكرة ماجستير

في علوم التربية من إعداد الطالبة "أبوخلاف راضية"، سنة: 2009، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، حيث تناولت الباحثة الإشكالية التالية:

❖ ما هو النمط القيادي السائد لمديري التعليم الثانوي وما طبيعة المناخ التنظيمي لمشروع المؤسسة في الثانويات من وجهة نظر الأساتذة؟ وهل النمط القيادي للمدير يؤثر على المناخ التنظيمي لمشروع المؤسسة؟ ووضعت الفرضيات التالية:

- ✓ النمط القيادي السائد لمديري التعليم الثانوي هو النمط الديمقراطي.
- ✓ المناخ التنظيمي السائد في الثانويات هو المناخ التنظيمي المفتوح.
- ✓ يتأثر المناخ التنظيمي لمشروع المؤسسة بالنمط القيادي للمدير.

من خلال عرض النتائج ومناقشتها يتبين مايلي:

← إن النمط القيادي السائد لدى مديري الثانويات هو النمط الديمقراطي وذلك بنسبة % 70 من المديرين، فهو النمط الأنسب للعمل بمشروع المؤسسة.

ومن خلال تحليل نتائج استبيان النمط القيادي بالإضافة إلى المقابلات الشخصية للمديرين، والحضور في الجلسات العمل الخاصة بمشروع المؤسسة يتبين أنّ النمط الديمقراطي للمدير يميل إلى التوجيه والمساندة، دون تفويض السلطة، ويرجع ذلك حسب المديرين إلى حداثة العمل بمشروع المؤسسة بالنسبة للأساتذة ونقص التكوين، مما يجعل المدير أكثر مسانداً وموجّهاً للأعمال دون إغفال الجانب الإنساني.

7-2- الدراسة الثانية

"تأثير النمط القيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي" مذكرة ماجستير تخصص تنظيم وعمل من إعداد الطالبة "أكساس ناريمان"، سنة: 2012، جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تناولت الباحثة الإشكالية التالية بماذا يتسم المناخ التنظيمي في المؤسسة الجزائرية؟ ومن خلال هذا التساؤل العام قامت بطرح التساؤلات الجزئية التالية:

❖ هل النموذج القيادي المبني على النمط الهرمي يساعد على تحقيق رضا العمال عن عملهم؟ وهل علاقة العمال بمسؤوليهم لها تأثير على رضاهم الوظيفي؟ وهل علاقة العمال بزملائهم تؤثر على رضاهم الوظيفي؟

وقامت بوضع الفرضيات التالية كحلول مبدئية لإشكالية الدراسة:

- ✓ يسود المؤسسة الجزائرية مناخ تنظيمي سلبي سبب للعمال الشعور بعدم الرضا.
- ✓ يعتبر النمط القيادي الهرمي عنصرا أساسيا في تحقيق الرضا الوظيفي.
- ✓ تعتبر علاقة العمال بزملائهم ورؤسائهم في العمل عنصرا ثانويا في مستوى الرضا العمالي.

أجريت الدراسة على عينة قوامها 124 عامل بمؤسسة صيدال قسم الموارد البشرية حيث توصلت الباحثة في النهاية إلى أن النمط القيادي الهرمي يعتبر عنصرا أساسيا في الرضا الوظيفي وأن علاقة العمال بزملائهم ورؤسائهم تعتبر عنصرا ثانويا في تحقيق الرضا الوظيفي وذلك من خلال أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا اتبعت الإدارة التطبيق والطرق والأساليب العلمية الحديثة في مجال العمل.

7-3- الدراسة الثالثة

"الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بالمناخ التنظيمي للإدارة الرياضية" مذكرة ماجستير

إعداد الطالب **"كريم دروازي"**، سنة: 2011، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضية - سيدي عبد الله - تناول الباحث الإشكالية التالية:

❖ هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي وأداء إدارة الموارد البشرية في الإدارة الرياضية؟

وقام بوضع التساؤلات الجزئية التالية:

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي - المسؤولية الثقة التعاون وأداء

إدارة الموارد البشرية؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث تعزى للسمات الشخصية؟

✓ كما قام بوضع الفرضيات التالية كحلول مبدئية لإشكالية الدراسة:

✓ توجد علاقة بين المناخ التنظيمي وأداء إدارة الموارد البشرية في الإدارة الرياضية.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي؛ المسؤولية؛ الثقة؛ التعاون وأداء إدارة

الموارد البشرية

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث تعزى للسمات الشخصية.

وبلغت العينة 24 فرد، وتوصل الباحث للنتائج التالية:

← توجد علاقة بين المناخ التنظيمي وأداء إدارة الموارد البشرية في الإدارة الرياضية.

← بينت نتائج الدراسة أن توجهات أفراد عينة البحث نحو المناخ التنظيمي السائد في مديرية

الشباب والرياضة توجهات ايجابية.

4-4- الدراسة الرابعة

"المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها"

مذكرة ماجستير من إعداد الباحث "خالد صالح الصيدلاني"، سنة: 1421هـ، أكاديمية نايف العربية

للعلوم الأمنية معهد الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.

من خلال هذه الدراسة كان الباحث يبحث عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في اتخاذ

القرار ومن خلال هذه الدراسة تناول الباحث التساؤلات التالية:

- ✓ ما طبيعة المناخ التنظيمي القائم بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها؟
 - ✓ ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وكفاءة أداء العاملين بالإمارة والأمانة؟
 - ✓ ما مدى العلاقة بين المناخ التنظيمي والولاء والرضا الوظيفي بالإمارة والأمانة؟
 - ✓ ما دور المناخ التنظيمي في تفعيل الإبداع الإداري في اتخاذ القرار لدى العاملين بالإمارة والأمانة؟
- توصل الباحث في النهاية إلى النتائج التالية:

- ← قلة مستوى الإبداع الإداري على الرغم من وجود رغبة بتحمل المسؤولية الإدارية.
- ← عدم إعطاء المسؤولين مزيد من الصلاحيات الإدارية للممارسة طريقة الأداء المناسبة.
- ← انسجام الهيكل التنظيمي وملاءمته لأهداف التنظيم في كل من إمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها

5-5- الدراسة الخامسة

"الرضا الوظيفي وعلاقته بالأسباب المؤدية لدوران العمل لدى موظفي وزارة الثقافة والإعلام بالرياض"

مذكرة ماجستير من إعداد الباحث "سالم بن محمد سالم السبيعي"، سنة: 2015، جامعة نايف العربية

للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية.

كان الباحث من خلال هذه الدراسة يبحث علاقة الرضا الوظيفي بالأسباب المؤدية لدوران العمل وتوصل

الباحث في نهاية الدراسة إلى النتائج التالية:

- ← أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على الرضا الوظيفي في وزارة الثقافة والإعلام.
- ← أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على الأسباب المؤدية لدوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام.
- ← أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جدا على وسائل الحد من دوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام.

← عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين مستوى الرضا الوظيفي في وزارة

الثقافة والإعلام والأسباب المؤدية لدوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام ووسائل الحد من دوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام.

← عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة باختلاف

متغير العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، ومتغير سنوات الخبرة في العمل الحالي، والراتب، والحالة الاجتماعية.

7- **توظيف الدراسات السابقة في الدراسة الحالية** من خلال عرض الدراسات يتضح جليا أن أغلبها لا تعالج موضوعنا بمتغيراته ككل فنجد مرة أنها تعالج المتغير المستقل ومرات تعالج المتغير التابع لكنها قليلة تلك التي تعالج المتغيرين معا، وخاصة فيما يتعلق بالزاوية التي نحن بصدد دراستها (زاوية العاملين في المنشآت الرياضية)، فمن خلال الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث سنتمكن من الاستفادة منها من حيث شكل الإطار النظري لموضوع الدراسة، كما سيتم الاستفادة من هذه الدراسات من خلال الإجراءات المستخدمة في تلك البحوث كالمنهجية وكيفية اختيار العينات وكيفية بناء الاختبارات وكذلك كيفية اختيار الأساليب الإحصائية التي تخدم موضوع البحث وكذلك من خلال النتائج المتوصل إليها في تلك الدراسات ومقارنتها بالنتائج التي نحن بصدد الوصول إليها وكذلك في طريقة وضع الفروض المتصلة بمشكلة البحث.

الجانب النظري :

1- مفهوم المناخ التنظيمي

تتعدد مفاهيم **المناخ التنظيمي** بتعدد الدراسات والبحوث المختصة في هذا المجال، وعلى الرغم من هذا التعدد، فإن هذه المفاهيم تميل إلى الاتفاق في مضمونها، ويحصر التباين في بعض الاختلافات الثانوية، وفي ذلك يقول الباحثان كوزولوسكي و دوهيرتي أن تعدد الدراسات في مجال المناخ التنظيمي جعل آراء الباحثين تدور جميعها تقريبا حول محور واحد، وهو الإدراك الحسي لأفراد التنظيم لخصائص التنظيم المحيطة بهم.¹

كما يلاحظُ المطلع على الأدبيات الإدارية التي تناولت مفهوم المناخ التنظيمي بأنه لا يوجد إجماع بين المهتمين بهذا المفهوم على تعريف محدد له -كما معظم مفاهيم علم الإدارة العامة - إلا أن كثيرا منها متقارب في المعنى وإن اختلفت في بعض الألفاظ، حيث تتفق معظمها على أن المناخ التنظيمي يؤثر على سلوك الأفراد ودافعيتهم للعمل إيجاباً أو سلباً، لكن تختلف في ماهية المناخ التنظيمي.

ويمكن تحديد عدة اتجاهات في إطار اختلاف الباحثين في تحديد ماهية المناخ التنظيمي وهي:

¹ الحيدر عبد المحسن، اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي وعلاقة خصائصهم الشخصية والوظيفية بتلك الاتجاهات، المجلة العربية للإدارة، مج26، ع2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص47.

1-1- الاتجاه الأول: قصر المناخ التنظيمي على البيئة الداخلية للمنظمة

من هذا المنطلق يعرف تاجيري المناخ التنظيمي بأنه: "الجودة الثابتة نسبيا للبيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل ضمنها أعضاء التنظيم والتي تؤثر بدورها على سلوكهم"¹.

بينما يعرف النمر وحمزاوي المناخ التنظيمي بأنه: "تلك العوامل التي تتفاعل في المنظمة فتساعد على إيجاد ظروف مواتية لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية (المناخ التنظيمي المحابي)، أو تعطل وجود هذه الظروف (مناخ تنظيمي غير محابي)"²، ومن جهته يعرف العميان المناخ التنظيمي بأنه: "البيئة الداخلية مادية وغير مادية -التي يعمل الفرد في إطارها"³.

ولا يبتعد كثيرا عن هذا التعريف تعريف لتوين و سترنجر لمصطلح المناخ التنظيمي، حيث يشيران إلى أنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة، المدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من العاملين والتي لها تأثير على دوافعهم وسلوكهم"⁴.

1-2- الاتجاه الثاني: توسيع المناخ التنظيمي ليشمل التفاعل مع البيئة الخارجية للمنظمة

حيث يرى كل من كامبل و دانين و لولر بأن المناخ التنظيمي هو "مجموعة الخصائص التي تصف المنظمة ويمكن استنباطها من خلال الطرق التي تتعامل بها هذه الأخيرة، ويمكن استنباطها من خلال الطرق التي تتعامل بها المنظمة مع أعضائها والبيئة المحيطة، كما يرون بأن المناخ التنظيمي للأفراد يأخذ شكل مجموعة التوقعات المرتبطة بسلوكهم"⁵.

وفي ذات السياق تشير صقر إلى أن المناخ التنظيمي عبارة عن: "مجموعة من الصفات أو الخصائص التي يمكن إدراكها بالنسبة لمنظمة ما، أو بالنسبة لأنظمتها الفرعية والتي يمكن الاستدلال عليها من الأسلوب الذي تتعامل به المنظمة وأنظمتها الفرعية مع أعضائها ومع البيئة"⁶.

¹ الصيرفي محمد، التحليل على مستوى المنظمات الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2009، ص258.

² النمر سعود، حمزاوي محمد سيد، المناخ التنظيمي مؤشر لفعالية ادارة المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، 1986، ص10.

³ العميان محمد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 1986، ص305.

⁴ أبو شيخة نادر أحمد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، مرجع سابق، ص11.

⁵ ملحم يحي، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي "دراسة حالة"، المجلة العربية للإدارة، مج26، ع2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص9.

⁶ صقر هدى، دراسة المناخ التنظيمي في القطاع الحكومي في مصر واتجاهات تطويره، مجلة المدير العربي، ع125، جامعة خريجي المعهد القومي للإدارة العليا، القاهرة، 1994، ص9.

ولا يبتعد عن هذا التعريف تعريف لورانس للمناخ التنظيمي حيث يشير إلى أنه: "مجموعة محددة من الخصائص لمنظمة معينة، والتي تنشأ عن طريق لتفاعل بين المنظمة وأعضاءها ومحيطها الخارجي، ويتحدد بالنسبة للفرد على شكل قوانين وموقف وحتى توقعات".¹

1-3- الاتجاه الثالث: مساواة مصطلح المناخ التنظيمي بالثقافة التنظيمية

بالرغم من أن الدراسات حول المناخ التنظيمي بدأت منذ عام 1960، ودراسات الثقافة التنظيمية بدأت في عام 1980.² إلا أن هناك من يقصد بالمناخ التنظيمي الثقافة التنظيمية.

حيث يعرف باين المناخ التنظيمي بأنه: "الاتجاهات البارزة والقيم والمعايير والمشاعر التي يمتلكها الأفراد بشأن المنظمة التي يعملون فيها".³

2- خصائص المناخ التنظيمي: من خلال التعريفات السابقة التي تناولت مفهوم المناخ التنظيمي، يمكن استخلاص أبرز الخصائص التي تميز المناخ التنظيمي عن غيره من المتغيرات والعوامل التنظيمية داخل التنظيم ومنها مايلي:

✓ أننا نتعامل مع عالم إدراكي: أي أن مناخ منظمة معينة هو ما يراه العاملون فيها وفقا لمدرجاتهم الخاصة وليس بالضرورة ما هو كائن فعلا، فإذا ما كان إدراك الفرد بأن مناخ المنظمة التي يعمل فيها مناخ تسلطي أو استبدادي بشكل كبير مثلا، فسيوقع منه التصرف في ضوء ذلك حتى وإن اتجهت الإدارة عمليا نحو السلوك القيادي الديمقراطي أو المشارك؛

✓ يؤثر بشكل مباشر في سلوك العامل وخاضع للتغير عبر الزمن؛

✓ أن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة كما أنه ليس بمصطلح بديل عنها.

3- مفهوم الرضا الوظيفي لقد حظي الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والممارسين في الإدارة والاجتماع

و علم النفس، ولا يوجد اتفاق حول وجود تعريف محدد ومتفق عليه لتحديد معنى الرضا الوظيفي، ويعود ذلك في الحقيقة إلى تعدد آراء الكُتّاب وكذا طبيعة العنصر البشري باعتباره مخلوقاً معقداً لديه حاجات

¹ قوي بوجنية، سلمى الإمام، علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الإدارية، جامعة الملك سعود، المجلة العربية للإدارة، ع1، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، 2006، ص87.

² الشلفان عادل، دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي "دراسة تطبيقية على موظفي الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض"، المجلة العربية للإدارة، مج31، ع2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2011، ص8.

³ محارمة ثامر محمد، المناخ التنظيمي في الفكر الإداري، معهد الإدارة العامة، مجلة الإداري، س18، ع25، مسقط، 1996، ص121.

ودوافع متعدّدة ومتباينة من وقت لآخر، ومن فرد لآخر، بمعنى أنّ ما يمكن أن يكون رضا لفرد ما قد يكون عدم رضا لفرد آخر.¹

4- أهمية الرضا الوظيفي يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف؛ المؤسسة و المجتمع، وتتمثل أهميته في النقاط التالية:

- ✓ القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أنّ الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتّحكم في عملها وما يحيط به؛
- ✓ الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأنّ جميع حاجاته الماديّة من أكل؛ شرب؛ سكن؛... إلخ، وحاجات غير ماديّة من تقدير؛ احترام؛ امان وظيفي؛... إلخ، مشبعة بشكل كاف، تزيد لديها الرّغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة؛
- ✓ زيادة مستوى الطّموح والنّقد، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي؛
- ✓ الرّضا عن الحياة، حيث أنّ المزايا الماديّة وغير الماديّة التي توفّرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلّبات الحياة.

ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

- ✓ ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعاليّة الإقتصادية؛
- ✓ ارتفاع معدلات النّمو والتّكوير للمجتمع.

5- نظريات الرضا الوظيفي ثمة عدّة نظريّات تؤكد أنّ النّاس يعلّقون أهمية كبيرة على حاجاتٍ معيّنة موجودة لديهم، وتؤثّر إلى حدٍ كبير في دافعيتهم إلى العمل، ويشير مفهوم الحاجة إلى أوجه نقصٍ نفسيّة؛ وأخرى عضويّة يسعى الكائن الحيّ إلى تحقيقها، فعلى سبيل المثال فإنّ الحاجة إلى الطّعام هي حاجة فيزيولوجيّة مغروسة في جميع الكائنات الحيّة، والحاجة إلى الاتّصال الإنساني هي حاجة نفسيّة.

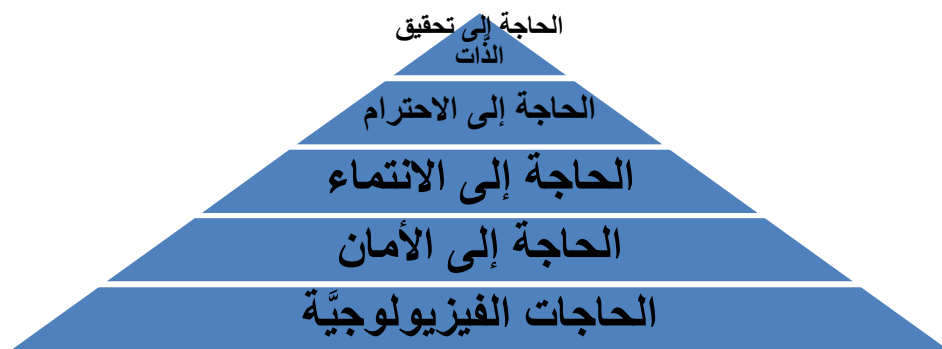
-نظرية الحاجات لماسلو¹ تعود هذه النّظرية إلى أبراهام ماسلو (1954)، حيث يرى أنّ إشباع الحاجة أو الحرمان منها يُكوّن حالة عدم الرّضا والسّخط لدى العمّال، وذلك الحرمان يُؤدّ تأثيرا نفسيا وجسميا،

¹ بطرس جرجس الحلاق، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، 1999، ص27.

وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي لم تتم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هته الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التتظيم الرمي لسلم الحاجات، وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي:

- ① الحاجات الفيزيولوجية؛
- ② الحاجة إلى الأمان؛
- ③ الحاجة إلى الانتماء؛
- ④ الحاجة إلى الاحترام؛
- ⑤ الحاجة إلى تحقيق الذات.

ويرى ماسلو أن إشباع هذه الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي الموجود في الشكل التالي:



الشكل رقم (01) يوضح هرم ماسلو للحاجات

-نظرية التكيف الوظيفي²

يرى داوس و ويز وهما من رواد هذه النظرية أن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال في ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، وتقوم هذه النظرية على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه للاستقرار في الوظيفة، ويؤكدون ذلك بقولهم أن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العامل، أم المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والأنظمة التي يعززها هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل، ويعتقد هؤلاء بأن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة عمله.

¹ سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008، ص80.

² عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري، الأردن، ط1، 2010، ص97.

الاجراءات المنهجية للدراسة:

1- **الدراسة الاستطلاعية** إن الدراسة الاستطلاعية واحدة من أهم الشروط الأساسية في البحث العلمي، وذلك للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة بها، إذ تعد الدراسة الاستطلاعية " عبارة عن دراسة أولية يقوم بها الباحث على عينة صغيرة قبل قيامه ببحثه بهدف اختيار أساليب البحث وأدواته"¹، وقد قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية على 15 مستشارا في الرياضة من ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية الجلفة، وهي من نفس المجتمع الأصلي للدراسة، ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، وكان الهدف من هذه الدراسة الاستطلاعية الأولى ما يلي:

➤ التأكد من مدى صلاحية المكان المخصص لإجراء الدراسة وكذا ترتيب أداء الدراسة.

➤ التأكد من ملائمة الأداة للدراسة.

➤ التعرف على الأخطاء والمشكلات التي تظهر أثناء التطبيق الأول لتفاديها في الدراسة الأساسية.

➤ التأكد من تناسب أداة البحث لعينة الدراسة، ومدى استعداد المفحوصين لتقبلها.

➤ التأكد من المعاملات العلمية (الصدق/ الثبات) لاستبيان "المناخ التنظيمي"، واستبيان "الرضا الوظيفي".

2- **المنهج المستخدم** ومن خلال ما سبق فإن المنهج الذي اتبعناه لدراسة الموضوع هو المنهج الوصفي، الذي يعتبر بأنه دراسة الوقائع السائدة والمرتبطة بظاهرة أو موقف معين أو مجموعة من الأفراد أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة معينة من الأوضاع .

ويعرّف **المنهج الوصفي** بأنه: " مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات وتصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلًا كافيًا و دقيقًا لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى النتائج"¹.

3- **مجتمع البحث** من الناحية الاصطلاحية هو: "تلك المجموعة الأصلية التي تأخذ منها العينة وقد تكون هذه المجموعة مدارس؛ فرق؛ تلاميذ؛ سكان؛ أو أي وحدات أخرى"².

إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها وهذا ما يشمل جميع المستشارين العاملين في الدواوين المتعددة الرياضات لكل من ولاية الجزائر؛ الجلفة والمسيلة، وبعد الاتصال بدواوين هتة الولايات زودتنا هذه الأخيرة بتعداد المستشارين في كلاً التخصصين التسيير الرياضي والتدريب الرياضي و المتمثل عددهم في 104 مستشارا في الرياضة وهذا من خلال الجدول التالي:

¹ محمد علي محمد ، علم الاجتماع و المنهج العلمي ، دار المعارف الجامعية ، ط3 ، الإسكندرية ، مصر ، 1986 ، ص 181.

² محمد نصر الدين رضوان ، الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية و الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2003، ص 14.

جدول رقم (01): يمثل تعداد المستشارين في دواوين المركبات المتعددة الرياضات لكل من ولاية الجزائر؛

الجلفة والمسيلة لسنة 2016

المجموع الكلي	عدد المستشارين	المؤسسة
104	73	ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية الجزائر
	20	ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية الجلفة
	11	ديوان المركب المتعدد الرياضات لولاية المسيلة

4- عينة البحث وتمثلت عينة بحثنا في 34 مستشارا وتمثل هذه النسبة 35% من المجتمع الأصلي وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة.

5- متغيرات البحث

استنادا إلى فرضية البحث تبين لنا جليا أن هناك متغيرين اثنين أحدهما مستقل والآخر تابع.

1-5- المتغير المستقل هو عبارة عن المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو أحد الأسباب

لنتيجة معينة، ودارسته قد تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر، وهو في حالتنا: المناخ

التنظيمي.

المتغير التابع "هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغيرات الأخرى، حيث أنه كلما أحدثت

تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر على المتغير التابع¹، وهو في حالتنا الرضا الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية.

6- أدوات البحث تعتمد كل دراسة على أدوات البحث كحجر أساس لمعرفة وجمع المعلومات

اللازمة عن الدراسة من أجل بلوغ حقائق وأهداف هذا البحث من خلال مجموعة معينة من الأدوات يختارها الباحث لتحقيق ما سبق وتمثلت أدوات بحثنا في التالي:

6-1- استبيان المناخ التنظيمي يحتوي الاستبيان على 43 عبارة ونقيضها، وقمنا بتقنين الاستبيان

وحساب معاملات الثبات وصدق الاستبيان فتوصلنا إلى أنه دالّ إحصائيا بالنسبة للصدق والثبات.

6-1-1- وصف الاستبيان :

¹ محمد حسن علاوي، أسامة كامل راتب، البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص 219.

الجدول رقم (02) يمثل توزيع أبعاد وعبارات استبيان المناخ ا

الأبعاد	أرقام العبارات واتجاهها	عدد عبارات البعد	الدرجة
الهيكل التنظيمي	1,2,4,5,6,7,9,10,7,9,10(+)	10	50 كأعلى درجة
	8,3(-)		10 كأدنى درجة
القيادة	21,12,13,15,16,17,18,20(+)	11	55 كأعلى درجة
	11,14,19(-)		11 كأدنى درجة
القيم التنظيمية	22,23,24,25,26,28,30,32(+)	11	55 كأعلى درجة
	27,29,31(-)		11 كأدنى درجة
طبيعة العمل	32,33,35,36,37,38,39,41,42(+)	11	55 كأعلى درجة
	34,40,43(-)		11 كأدنى درجة

6-1-2 - طريقة التصحيح قمنا باستخدام طريقة "ليكرت" وفق مقياس متدرج يمثل خمسة إجابات لكي

تكون سهلة الإدراك كما هو مبين في الجدول التالي

الجدول رقم (03) يمثل نوع الإجابة لهذا الاستبيان باختصار طريقة ليكرت

نوع الإجابة نوع العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الإيجابية	5	4	3	2	1
العبارات السلبية	1	2	3	4	5

الشروط العلمية للأداة

6-1-3 - الثبات والجدول التالي يبين معاملات الثبات من خلال ما يلي:

الجدول رقم (04) يمثل ثبات استبيان المناخ التنظيمي

أبعاد المقياس	معامل الثبات	مستوى الدلالة	الثبات الكلي للإستبيان
الهيكل التنظيمي	0,91	0,01	0,83
القيادة	0,78	0,01	وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى
القيم التنظيمية	0,88	0,01	الدلالة
طبيعة العمل	0,89	0,01	0,01

ويلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لكل بُعد مرتفعة وقوية وهذا ما يعكس ثبات الاستبيان بدرجة معينة.

6-1-4- الصدق صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق: " أن يشمل المقياس كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراته ومفرداته من ناحية أخرى؛ بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمه ¹؛ وللتأكد من صدق أداة الدراسة وملاءمتها للبيئة الحالية قمنا باستخدام التالي:

❖ **صدق المحكمين** وذلك للتأكد من أن هذا الاستبيان يقيس ما أعد لقياسه، فقمنا بعرض المقياس على الأستاذ المشرف، ومجموعة من أساتذة المدرسة وبعض الأساتذة الجامعيين والبالغ عددهم 06 أساتذة وكان الاتفاق على أن هذا الاستبيان يقيس ما وضع لقياسه.

6-2- استبيان الرضا الوظيفي

وتتضمن الاستمارة الاستبائية الحالية 20 عبارة ونقيضها، وتتراوح الدرجة الكلية ما بين 20 و 100 درجة بمعنى لو تحصل الفرد على الدرجة 100 نقول أن العامل راض عن العمل الذي يقوم به إلى حد كبير، بينما تشير الدرجة 20 إلى أن العامل غير راض عن العمل الذي يقوم به وتمثل الدرجة 60 الدرجة المتوسطة. 6-2-1- طريقة التصحيح قمنا باستخدام طريقة ليكرت وفق مقياس متدرج يمثل خمسة إجابات لكي تكون سهلة الإدراك كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يمثل نوع الإجابة لاستبيان الرضا الوظيفي باختصار طريقة ليكرت

نوع الإجابة نوع العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الايجابية	5	4	3	2	1
العبارات السلبية	1	2	3	4	5

6-2-2- الشروط العلمية للأداة

¹ محمد النوبي محمد علي، مقياس أساليب المعاملة الوالدية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2010، ص118.

6-2-2-1- الثبات

الجدول التالي يمثل ثبات استبيان اتجاهات الرضا الوظيفي للعاملين داخل المنشآت الرياضية

معامل الثبات (اختبار - إعادة اختبار)	الاستبيان
0,81 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01	استبيان الرضا الوظيفي

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات مرتفعة وقوية وهذا ما يعكس ثبات الاستبيان بدرجة معينة.

6-2-2-2- الصدق للتأكد من صدق أداة الدراسة و ملاءمتها لموضوع البحث قمنا باستخدام ما يلي:

يلي:

❖ الصدق الذاتي ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة وذلك من خلا المعادلة التالية:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

الجدول رقم (13) يوضح قيمة الصدق الذاتي لاستبيان الرضا الوظيفي

الصدق الذاتي	الاستبيان
0,81	استبيان الرضا الوظيفي

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

سيتم اللجوء إلى الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من فروض الدراسة وذلك باستخدام برنامج spss:

② معامل اختبار بيرسون.

③ اختبار T-test

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- عرض النتائج

فيما يلي عرض للنتائج المترتبة عن اختبار كل فرضية من فرضيات الدراسة.

1-1 عرض نتائج معاملات الارتباط للمناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

انطلاقا من درجات الأبعاد الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي وعلاقتها بدرجة استبيان الرضا الوظيفي

يمكن عرض النتائج التالية:

1-1-1 المناخ التنظيمي كما يدركه أفراد العينة وعلاقته بالرضا الوظيفي

الجدول رقم (17) يمثل معامل الارتباط بين بُعد المناخ التنظيمي كما يدركه أفراد العينة ودرجة الرضا

الوظيفي

المتغيرات الإحصائية الأداة	درجة الحرية df	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة α	قيمة sig	مستوى الثقة	القرار الإحصائي
المناخ التنظيمي/الرضا الوظيفي	32	0,73**	0,05	0,000	95%	توجد دلالة إحصائية
حجم العينة N 34						

من قراءة الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباطا موجبا وقوي بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

كما يدركه أفراد العينة والبالغ عددها 34 عامل ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين $r = 0,73^{**}$ وهي قيمة دالة إحصائية واحتمال المعنوية بلغت 0,000 عند درجة حرية $df = 32$ ومستوى الدلالة $\alpha = 0,05$

2: عرض نتائج اختبار "ت" لحساب الفروق في الدرجات الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي واستبيان الرضا

الوظيفي لدى عينة الدراسة

يستخدم اختبار "ت" لتحديد الفروق بغرض معرفة وجود هذه الفروق بين أبعاد المناخ التنظيمي المذكورة

سلفا والرضا الوظيفي كما يدركها أفراد الدراسة.

2-1 اختبار "ت" للدرجة الكلية للاستبيان المناخ التنظيمي بكل أبعاده كما يدركها أفراد الدراسة

الجدول رقم (26) يمثل اختبار "ت" للدرجة الكلية لاستبيان المناخ التنظيمي كما يدركها أفراد الدراسة

حجم العينة	"ت" المحسوبة	مستوى الثقة	قيمة sig	مستوى الدلالة α	درجة الحرية Df	القرار الإحصائي
34	34,52	95%	0,000	5%	33	توجد دلالة

من قراءة الجدول السابق نجد قيمة "ت" المحسوبة بلغت 34,52، وقيمة sig تساوي 0,000 عند

درجة حرية $df = 33$ وحجم العينة 34 عامل وذلك عند مستوى دلالة $\alpha = 0,05$ ومستوى ثقة يقدر بـ 95%

لمعرفة قوة الفروق بين أبعاد المناخ التنظيمي كدرجة كلية كما يدركها أفراد الدراسة.

2-2- اختبار "ت" للدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي كما يدركها أفراد الدراسة

الجدول رقم (27) يمثل اختبار "ت" للدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي كما يدركها أفراد الدراسة

حجم العينة	"ت" المحسوبة	مستوى الثقة	قيمة sig	مستوى الدلالة α	درجة الحرية Df	القرار الإحصائي
34	25,02	95%	0,000	5%	33	توجد دلالة

من قراءة الجدول السابق نجد قيمة "ت" المحسوبة بلغت 25,02، وقيمة sig تساوي 0,000 عند درجة حرية df=33 وحجم العينة 34 عامل وذلك عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ومستوى ثقة يقدر بـ 95% لمعرفة قوة الفروق بين استبيان الرضا الوظيفي كدرجة كلية كما يدركها أفراد الدراسة.

2- مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة الفرضية العامة

تنص الفرضية العامة على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية"

من خلال الجدول السابقة وتحليل نتائجها يتبين أن هناك ارتباط موجباً وقوي ودالاً إحصائياً بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وهذا ما يؤكد صحة الفرضية العامة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط في الجدول رقم (17) بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي $r=0.74^{**}$ عند مستوى الدلالة 0.05 α كما بلغت قيمة الاحتمال المعنوية sig 0,000 حيث أنه من خلال مقارنة قيمة الاحتمال المعنوية sig بمستوى الدلالة α نجد أن مستوى الدلالة أكبر من قيمة الاحتمال المعنوية sig وهذا ما يؤكد صحة الفرض الموضوع قيد الدراسة وينفي صحة الفرض الصفري الذي ينفي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وتشير الدلالة الإحصائية السابقة لمعامل الارتباط وصحة الفرضية العامة إلى وجود نوعية متزنة من داخل التنظيم الموجود داخل بيئة العمل التي يعمل بها العامل أو ما يعرف بالمناخ التنظيمي وانعكاس ذلك بصورة إيجابية على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وتشير الدلالة الإحصائية السابقة لمعامل الارتباط إلى وجود علاقة بين بعد الهيكل التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وهذا من خلال طبيعة هذا الهيكل الموضوع من خلال أنه مناسب لمختلف العاملين بالمنشآت الرياضية.

وتشير الدلالة الإحصائية السابقة لمعامل الارتباط إلى وجود علاقة بين بعد القيادة والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وهذا يتضح من خلال مدى أهمية القيادة بالنسبة للعاملين ومدى انعكاس ذلك على تحقيق نوع من الرضا الوظيفي لديهم.

وتشير الدلالة الإحصائية السابقة لمعامل الارتباط الى وجود علاقة بين بعد القيم التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وهذا يتضح من خلال أن العامل يكون على دراية تامة بالمهام الموكلة إليه في عمله كذلك يكون على دراية تامة بمهام زملائه في المنشأة وبالتالي عدم حدوث أية اختلافات مع زملائه أو مع محيط العمل بصفة عامة.

وتشير الدلالة الإحصائية السابقة لمعامل الارتباط إلى وجود علاقة بين بعد طبيعة العمل والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حيث أنه من خلال مقارنة قيمة معامل الارتباط الخاصة ببعد طبيعة العمل نجد أنها أكبر من الأبعاد السابقة الخاصة بالمناخ التنظيمي وهذا ما يعطي لأهمية هذا البعد بالنسبة لعينة الدراسة فبطبيعة الحال نوع العمل أو المنصب الذي يشغله العامل يحدد بصفة مباشرة مدى تحقيق الرضا الوظيفي اتجاه العمل المخول إليه.

4- نتائج الدراسة

من خلال الجانب التطبيقي وما يحتويه من عناصر منهجية تبحث كلها عن الحقائق من الإجراءات المنهجية للدراسة إلى غاية عرض وتحليل ومناقشة النتائج، أوضحت كل المعطيات والنتائج الإحصائية المُتَحَصَّل عليها ما يلي:

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية، إذ كلما كان التنظيم جيّداً في المنشأة الرياضية زادت نسبة رضا العاملين عن الأعمال التي تُوكَل إليهم، وذلك لثقتهم بالتنظيم الذي ينتمون إليه؛

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية، إذ يعتقد معظم العاملين في المنشآت الرياضية أنّ الهيكل التنظيمي لا يتناسب فقط مع طبيعة المنشأة، بل يساعد أيضا في تحسين جودة الأعمال التي تقدّمها كل منشأة حسب طبيعتها؛

☑ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القيادة والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية، فكلما كان للقائد أسلوب مرّن في التّعامل مع الأزمات دون التّأثير السّلبّي على العاملين زاد رضاهم عن قيادتهم، وكلّما كان للقائد بُعدُ نظر ورؤيا واضحة حول ما يقوم به زادت الثّقة بينه وبين مرؤوسيه وبالتالي السّير الحسن للمنشأة الرّياضيّة؛

خاتمة :

لقد حاولت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية، وقد تم إجراء هذه الدراسة على مستوى دواوين المركبات المتعددة الرياضات في كل من ولايات الجلفة والمسيلة والجزائر، كما قدرت العينة التي أجريت عليها الدراسة بـ 34 مستشارا في الرياضة موزعة على مستوى ثلاث ولايات السابقة الذكر، كما تم الاعتماد على استبيان المناخ التنظيمي مكون من أربعة محاور متمثلة في الهيكل التنظيمي والقيادة والقيم التنظيمية وطبيعة العمل وكذلك استبيان الرضا الوظيفي ولقد تم وصف الأدوات وصفا كاملا في الفصل الخاص بالاجراءات المنهجية للبحث من الجانب التطبيقي، وبعد تحليل وإثراء متغيرات البحث نظريا ووضع الأداة المناسبة لجمع البيانات ومعالجتها إحصائيا في برنامج SPSS وعرضها وتفسيرها على ضوء الفرضيات الموضوعية في بداية الدراسة كحلول مبدئية نتجه من خلالها نحو الحل الصحيح لمشكلة بحثنا وذلك بالاعتماد على الجانب النظري والدراسات السابقة، فقد توصلت الدراسة في الأخير إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية؛

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية؛

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القيادة والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية؛

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية؛

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الرياضية؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في أبعاد المناخ التنظيمي؛

تكون نسبة التباين المشترك ما بين كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب النسبة الأعلى.

وفي الأخير، نأمل ونتطلع إلى دراسات أخرى أكثر عمقاً وأشمل، ويكون هذا البحث بداية أعمال أخرى تأخذ أبعاد الرضا الوظيفي كمجال للبحث.

قائمة المراجع:

- أبو شيخة نادر أحمد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، مرجع سابق، ص 11.
- حمود خضير كاظم، السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- صقر هدى، دراسة المناخ التنظيمي في القطاع الحكومي في مصر واتجاهات تطويره، مجلة المدير العربي، ع 125، جامعة خريجي - المعهد القومي للإدارة العليا، القاهرة، 1994.
- الصيرفي محمد، التحليل على مستوى المنظمات الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2009.
- عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري، الأردن، ط 1، 2010.
- تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2008.
- العميان محمد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 1986، ص 305.
- محارمة ثامر محمد، المناخ التنظيمي في الفكر الإداري، معهد الإدارة العامة، مجلة الإداري، س 18، ع 25، مسقط، 1996.
- محمد حسن علاوي، أسامة كامل راتب، البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999.
- محمد علي محمد، علم الاجتماع و المنهج العلمي، دار المعارف الجامعية، ط 3، الإسكندرية، مصر، 1986.
- محمد نصر الدين رضوان، الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية و الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2003.
- ملحم يحيى، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي "دراسة حالة"، المجلة العربية للإدارة، مج 26، ع 2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.