

صنع القرار وانعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار -

الدكتور زحاف محمد¹ - جامعة المسيلة.

الأستاذ مؤذن بوجمعة² - جامعة المسيلة.

ملخص الدراسة:

تعتبر عملية صنع القرار من الوظائف الأساسية التي مارسها الإنسان عبر مراحل حياته الاجتماعية رغم اختلاف طرق وأساليب ممارستها حسب الظروف السائدة في كل زمان ومكان. كما تعتبر من العمليات الأساسية في حياة الفرد والجماعة سواء على مستوى التنظيمات الخاصة كالأُسرة أو التنظيمات الكبيرة مثل الدولة والمؤسسات، وهذه الأخيرة تتكون من مستويات إدارية مختلفة تعمل بشكل متكامل ومتداخل لتحقيق أهدافها، ولاشك أن هناك أنماط إدارية مختلفة لكيفية تنظيم العلاقة بين المستويات الإدارية حسب طبيعة وأهداف المؤسسات. وعلى هذا الأساس تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة انعكاس صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية، من خلال الكشف عن العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي وانعكاسها على صنع القرار في المؤسسة الرياضية. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي ملائمة لهذه الدراسة على عينة عشوائية، فبلغ عددها 35 موظفاً من موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار.

طبقت عليهم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وهذا بعد التأكد من صدقها وثباتها تم التوصل إلى النتائج التالية: لعملية صنع القرار انعكاس إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية. كما أن لصنع القرار انعكاس إيجابي على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية لكن هذا الانعكاس لا يرتقي إلى مستوى الدلالة. وأن هناك انعكاس إيجابي لصنع القرار على العوامل الشخصية للرضا الوظيفي، بحيث كلما زادت عملية صنع القرار زادت العوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية والعكس صحيح. وكذلك عدم وجود اختلاف بين

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

عملية صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي). وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:- الاهتمام بوضع الإجراءات الكفيلة بإشراك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات وتحسين بيئة العمل للموظفين بشكل لأكثر فاعلية وكذلك العمل على تفويض القيادات الإدارية لبعض أمور اتخاذ القرار إلى المرؤوسين والمشرفين.

الكلمات المفتاحية: صنع القرار، الرضا الوظيفي، المؤسسة الرياضية.

1/ مقدمة وإشكالية البحث:

إن مقدار النجاح الذي تحقّقه أي مؤسسة من المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو رياضية يتوقف إلى حد كبير على رشادة القرار وفاعليته في هذه المؤسسة، باعتباره من الوظائف التي مارسها الإنسان عبر مراحل حياته الاجتماعية رغم اختلاف طرق وأساليب ممارستها حسب الظروف السائدة في كل زمان ومكان.

وفي ظل التغيرات السائدة الاقتصادية والتكنولوجيا عامة والرياضية خاصة التي تواجهها مختلف المؤسسات والتي من أبرزها المنافسة، حدوث طفرات تكنولوجية هائلة وسيطرة المعلومات على مختلف مجالات الحياة وغيرها من التغيرات التي تتطلب من الإدارة الرياضية اتخاذ كم هائل من القرارات لمسيرته ومن ثم تحقيق أهدافها.

فصنع القرار هو وظيفة أساسية يقوم بها الإنسان عند سعيه المستمر لإشباع حاجاته اليومية مستخدما في ذلك تجاربه ومعلوماته في التنبؤ بما ستكون عليه قدراته العقلية، وإمكاناته التي تؤمن له الاختيار السليم والمناسب.

وتعد عملية صنع القرار محور العملية الإدارية كونها من أهم الوسائل التي تستخدمها المؤسسة لتمكينها من القيام بوظائفها ومباشرة النشاطات الموكلة إليها وبالتالي تحقيق أهدافها غير أن مقدار النجاح الذي تحقّقه أي مؤسسة، والمؤسسة الرياضية خاصة يتوقف إلى حد كبير على ترشيد القرار.

لكن حتى تتمكن المؤسسة من صنع قرارات رشيدة وفاعلية لا بد أن تؤخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل المؤثرة في هذه العملية وأهمها العوامل الإنساني، الاجتماعية والبيئية. (نواف كنعان، 2006،

(13)

فبصواب القرار ونجاحه تنتعش المؤسسة وتحقق أهدافها فتستقر وتستمر وهذا ما يعطي دافع قوياً للموظف أو العامل الذي يجعله راضياً عن عمله وعن ما حققه لأن الرضا الوظيفي دالة الإنسان على الاستقرار في عمله وما يحقق له من حاجات في حياته اليومية التي تتباين فيما بينها ولأن الرضا الوظيفي يعتبر من الجوانب المهمة في حياة الأفراد والمؤسسات، إذ تعود أهميته إلى حقيقة أن العمل هو أحد الطرق التي من خلاله يتم إدماج الفرد في الجماعة، بل أن الرضا الوظيفي يعتبر أحد مكونات الرضا عن الحياة، لذلك فالاهتمام به وبكل ما يمكن أن يؤثر عليه أو يؤدي إلى تحقيق مستوى مقبول منه أصبح أمر ضرورياً للنجاح لاسيما نجاح المؤسسات.

والرضا الوظيفي هو عملية تتدخل فيه قيم الفرد وطرقه وبيئة ذلك العمل، وأن الرضا الوظيفي يتحقق بالفرق بين ما يريده الفرد وبين ما حصل عليه فعل من هذا العمل كما أنه حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن إدراك الفرد بأن وظيفته تسمح له بتحقيق قيم العمل الوظيفية الهامة في نظره.

(النمر سعود، 1993، 73)

ويعتبر من أهم مؤشرات المؤسسة وفاعليته على أساس المنظمة التي لا يشعر العاملين فيها بالرضا عن العمل وكذا بيئة العمل سيكون حظها في النجاح أقل من المؤسسة التي يكون فيها رضا العاملين فيها مرتفعاً، لأن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداد للاستمرار بوظيفته والالتزام بتحقيق أهداف المنظمة كما أنه أكثر نشاطاً وحماساً في مشاركته حل المشكلات من الموظف الغير راضي والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع

لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته. (البيحي طلال 2003، 751)

فطبيعة العمل في مجال الخدمة النفسية يتصف بمجموعة من العلاقات المتشابكة والتي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني (الوظيفي) فكلما كان التوافق والرضا عن المهنة مرتفعاً كلما

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

كان الأداء والعطاء والنجاح في العمل متميز والتوافق يشمل الرضا الاجتماعي عن العمل، والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل من (مشرف، زملاء، ساعات العمل، الأجر، الترقية، محتوى الوظيفة...). فقد تشعبت العوامل أو المسببات التي ترفع أو تخفض من مستوى الرضا الوظيفي بين عوامل تنظيمية وأخرى شخصية، كما أصبح تحقيق الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمؤسسات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها. فاختيار المؤسسة للأسلوب المناسب لصنع القرارات يؤثر بطريقة مباشرة وغير مباشرة على الروح المعنوية للمرؤوسين وعلى مستوى رضاهم عن العمل، لكن حتى تتمكن المؤسسة من صنع قرارات رشيدة وفاعلية لا بد أن تؤخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل المؤثرة في هذه العملية؛ (نواف كنعان، 2006، 13). لأن الضابط الرئيسي في عملية صنع واتخاذ القرارات هي العلاقة بين مستوى الطموح ومستوى الرضا.

ومن خلال هذا نطرح التساؤل التالي:

هل لصنع القرار انعكاس ايجابي على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تنبثق التساؤلات الفرعية التالية:

- هل لصنع القرار انعكاس على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية؟
- هل لصنع القرار انعكاس على العوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية؟
- هل تختلف الانعكاسات بين عملية صنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) باختلاف المتغيرات الديمغرافية. (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)؟

2/ الفرضية العامة:

لصنع القرار انعكاس ايجابي على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

1-2 الفرضيات الجزئية:

- لصنع القرار انعكاس على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.
- لصنع القرار انعكاس على العوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

- تختلف الانعكاسات بين عملية صنع القرار والرضا الوظيفي(العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي).

3/ أهداف الدراسة:

تكمّن أهداف هذه الدراسة في معرفة انعكاس صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية الذي يعد محور العملية الإدارية كونه من أهم الوسائل التي تستخدمها المؤسسة لتمكينها من القيام بوظائفها ومباشرة النشاطات الموكلة إليها وبالتالي تحقيق أهدافها، وهذا من خلال:

- الكشف عن العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي وانعكاسها على صنع القرار في المؤسسة الرياضية.

- معرفة العوامل الشخصية للرضا الوظيفي وانعكاسها على صنع القرار في المؤسسة الرياضية.

- إبراز انعكاسات عملية صنع القرار والرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية باختلاف المتغيرات الديمغرافية .

4/ أهمية الدراسة:

تأتي أهمية البحث من كونه يدرس انعكاس صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الرياضية كما أنها تسهم في تحديد عوامل الرضا الوظيفي للموظفين مما يفيد المسؤولين في إدارة المؤسسة الرياضية في رفع مستوى الأفراد من خلال إسهامهم في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل وكذلك سلوك الفرد تجاه منظمته وعمله.

وهذه الدراسة ترتبط بموضوعين هامين لهما أهمية كبيرة في اغلب المؤسسات وبالأخص المؤسسات الرياضية وهما صنع القرار الذي له دور هام وضروري في كل العمليات الإدارية من خلال القرارات المتخذة ورسم سياسات المؤسسة وتنظيم قواعدها وإجراءاتها، واختيار العاملين وتوجيه العمل والعاملين ومتابعة تقنية العمل إلى غير ذلك من وظائف وأنشطة إدارية التي تحتاج جميعها إلى القرار الإداري الإيجابي المناسب، والآخر الرضا الوظيفي الذي يتعلق بأهم مورد بشري في المؤسسة، كما أنها تستمد أهميتها في محاولة إيجاد جوانب مختلفة خاصة بالرضا الوظيفي والتي يمكن أن

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

يكون لها انعكاس على صنع القرار، وتزويد المسؤولين بوجود الاهتمام بالعوامل الشخصية (الذاتية) والتنظيمية (المؤسسة) للرضا الوظيفي وإعطائها جانباً مهماً في حياة الفرد العامل، وتعود أهميته إلى حقيقة أن العمل هو أحد الطرق التي من خلالها يتم إدماج الفرد في الجماعة، بل إن الرضا الوظيفي يعتبر أحد مكونات الرضا عن الحياة لذلك فالاهتمام به وبكل ما يمكن أن يؤثر عليه، أو يؤدي إلى تحقيق مستوى مقبول منه، أصبح أمراً ضرورياً للنجاح لاسيما نجاح المؤسسات.

5/ الكلمات الدالة في الدراسة:

5-1 صنع القرار:

- لغة: أ- صنع: (صنعا وصنعا) عمل، فعل، أنتج من مادة أولية.

ب- القرار: (قر) بمعنى سكن واطمأن، وقرر الأمر رضا عنه وأمضاه وتقرر الأمر بمعنى ثبت واستقر والقرار هو ما انتهى إليه الأمر. (أميل عبد العزيز 1997، 338)

- اصطلاحاً:

صنع القرار هو المحك الحقيقي بمقدرة الإداريين على القيادة ومقدرة الرؤساء والمشرفين على الإدارة والتوجيه، القرار بكونه أفضل البدائل المتاحة بعد دراسة النتائج المتوقعة من عمل بديل وأثرها في تحقيق الأهداف المطلوبة". (سمير عبد الحميد 1999، 05)

ويتضمن القرار عناصر عدة: "الهدف من اتخاذ القرار، والدوافع من وراء القرار، التنبؤ بما سيحدث في المستقبل في اتخاذ القرار، وقيود صنع القرار التي يمكن أن يواجهها متخذ القرار، وهي متعلقة بمدى قدرة المنظمة على التنفيذ". (عباس علي 2008، 206)

إجرائياً: صنع القرار هو تقييم البدائل والحلول لاختيار البديل المناسب، كما أنها هي جميع العمليات والإجراءات التي تقوم بها الجهات الإدارية بإدارة المؤسسة الرياضية عندما تتخذ قراراتها بداية جمع المعلومات وانتهاءً بتقييم نتائج القرارات المتخذة.

5-2 الرضا الوظيفي:

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

- لغة: عرف الرضا في معجم معاني اللغة العربية: فيقال رضي، أو أقبل الرضا، بمعنى القبول.
(نجيب اسكندر 1971، 170)

أما معجم التراث الأمريكي فقد عرف الرضا بأنه تحقيق أو إشباع رغبة أو حاجة أو ميل. (علبان رجي مصطفى 2002، 50)

- اصطلاحاً:

يعبر عن مستوى الإشباع الذي ينتج الجوانب المختلفة للعمل. (عاشور أحمد عاشور 1985، 37-38)

وهو شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي. (سالم تيسير الشرايدة 2008، 62)

إجرائياً: الرضا الوظيفي هو عبارة عن حالة يتكامل فيها الفرد مع عمله ووظيفته وتفاعله معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه الاجتماعية.

3-5 المؤسسة الرياضية: هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر، تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية قدراتهم عن طريق توفير الخدمات الرياضية والاجتماعية والنفسية والصحية والترويجية في إطار السياسة العامة للدولة. (عصام بدوي 2001، 379)

إجرائياً: المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تتحدد أهدافها بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة، والعلاقات المتفاعلة بين تلك الأنشطة ومؤسسات المجتمع الأخر.

6/ الدراسات السابقة والمشاهدة:

1/ دراسة هيثم عبد الله حسون (2001) ظاهرة التردد في صنع القرار وانعكاساتها على العمل الإداري الرياضي والتربوي، والتي تهدف إلى تشخيص واقع الكفاءة الإدارية للعاملين في المؤسسة، التعرف على خاصية التباين بين تأثير العوامل الخارجية على مستوى الإداريين في صناعة القرار في المؤسسة الرياضية، واستخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي الذي طبق على عينة بلغت (90)

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

فرداً والتي اختبرت بالطريقة العشوائية، مستخدماً الاستبيان والمقابلة كأدوات لقياس الدراسة، وبعد تجميع البيانات توصل الباحث إلى النتائج التالية:

على الإداري أي كان عمله رياضياً أو غير ذلك أن يتحمل المسؤولية بصورة كاملة دون تردد، للخبرة والكفاءة الإدارية الدور الحقيقي في عملية صنع القرار بالاتجاه الإيجابي المطلوب للتحقيق الأهداف، يجب أن تكون القرارات قرارات تفعيلية ما بين الإدارات العليا والتنفيذية وتعتبر جزء من قرارات الجهاز التنظيمي بصورة مباشرة.

2/ دراسة عبد العزيز بن محمد الحميضي (2007) صنع القرارات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي. التي تهدف إلى التعرف على طبيعة عملية صنع القرارات وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي الذي طبق على عينة قوامها (30) من موظفي مجلس الشورى بمدينة الرياض في السعودية مستخدماً في ذلك أدوات القياس التالية: المقابلة الاستبيان، وبعد تجميع البيانات توصل الباحث إلى بعض النتائج: إلى أن عملية صنع القرارات بالمجلس تتسم باللامركزية في بعض جوانبها بينما تزيد درجة اللامركزية من جوانب أخرى منها، لذا يوصي الباحث القيادات الإدارية بالمجلس في تقليل في حدة المركزية في بعض جوانب عملية صنع القرارات.

3/ دراسة أشرف رياض حوز الله (2007) مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته بالرضا الوظيفي، والتي تهدف إلى التعرف على درجة مشاركة المعلمين الفاعلة لمديري المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات في محافظات غزة وعلاقته برضاهم الوظيفي واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي طبق على عينة تكونت من (32) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية باستخدام أدوات القياس وهي الاستبانة وبعد تجميع البيانات توصل إلى بعض النتائج التالية:

النظام المدرسي والعمليات التعليمية لا يمكن أن تتحسن إلا بالتعاون والمشاركة الإيجابية بين جميع عناصر النظام التعليمي وأنها لا تقتصر على مدير المدرسة وحده، وأن عمليات التفويض لا تنقص

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

من حق مدير المدرسة ولكنها تخفف العبء الإداري، وأشارت الدراسة إلى ضعف المشاركة المعلمين في القرارات المتعلقة بالمجتمع المحلي.

4/ دراسة بوعزة حفيظة (2013) إدارة الموارد البشرية ودورها في تفعيل عملية صنع القرار في الإدارة الرياضية، والتي تهدف إلى معرفة المكانة التي تحتلها عملية صنع القرار في الإدارة الرياضية وعلاقته بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، وإبراز دور عامل التكوين المستمر لإدارة الموارد البشرية في تفعيل عملية صنع القرار، وكذلك الكشف على أهم الصعوبات التي تعترض عملية صنع القرار لإدارة الموارد البشرية في الإدارة الرياضية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي تم تطبيقه على عينة ضمت (15) موظف من مصلحة المستخدمين بمديرية الشباب لولاية المسيلة والتي تم اختيارها بطريق قصدية، وذلك باستخدام أسلوب الحصر نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، واستخدمت الباحثة استمارة الاستبيان كأداة لقياس الدراسة، وبعد جمع البيانات وتبويبها توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

تم إبراز الدور لإدارة الموارد البشرية في تقديم المعلومات الملائمة لتفعيل عملية صنع القرار في الإدارة الرياضية، أن التكوين المستمر له فائدة في رفع كفاءة الموارد البشرية لتفعيل عملية صنع القرار في الإدارة الرياضية.

6-1 التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين فكرة عن الإطار النظري للدراسة الحالية، والاطلاع على المناهج المستخدمة في هذه الدراسات وأدوات جمع البيانات بها. فجل هذه الدراسة تناولت صنع القرار وعلاقته بالرضا الوظيفي، العمل الإداري وسائل الاتصال الجماهيري، إدارة الموارد البشرية. وقد أجريت هذه الدراسات على مؤسسات مختلفة منها مؤسسات اقتصادية، خدماتية، رياضية، تربية أو تعليمية منها ما هو على معلمي ومعلمات التعليم العام، معلمي المدارس الثانوية، العاملين بمجلس الشورى، العاملين بالشرطة. وقد تم في هذه الدراسات اعتماد المنهج الوصفي، الوصفي المسحي الوصفي التحليلي، مستخدمين في ذلك أدوات القياس التالية: الاستبانة، المقابلة، الاستمارة الاستبائية.

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة أمور وهي موضوع ومشكلة الدراسة ومجال تطبيقها حيث إن الدراسة الحالية ستتناول انعكاس صنع القرار على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

7- إجراءات الدراسة:

7-1 المنهج المتبع في الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتبر المنهج المناسب لدراستنا.

7-2 مجتمع و عينة الدراسة: مجتمع الدراسة كما يعرفه (عبيدات ذوقان، 2001، 131) بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها، وبذلك فإن مجتمع دراستنا يتمثل في جميع موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار حيث تم اختيار العينة بالطريقة المسح الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، وتتكون من 35 موظفاً بمديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار.

7-2-1 خصائص عينة الدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على تناول بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وتتمثل في (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي) ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

-توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	عدد التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	23	65.7%
أنثى	12	34.3%
المجموع	35	100%

نلاحظ من الجدول أن:

- عدد أفراد عينة الدراسة من جنس الذكور بلغ (23) عاملاً بنسبة 65.7%.

- عدد أفراد عينة الدراسة من جنس الإناث بلغ (12) بنسبة 34.3%.

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة:

مجلة تَفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة على حسب الخبرة:

الخبرة	عدد التكرارات	النسبة المئوية
من 01-10 سنوات	24	68.6%
أكثر من 10 سنوات	11	31%
المجموع	35	100%

نلاحظ من الجدول أن:

- عدد أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم 1 سنوات إلى 10 سنوات (24) بنسبة 68.6%.

- عدد أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم أكثر من 10 سنوات (11) بنسبة 31.4%.

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	عدد التكرارات	النسبة المئوية
مستوى ثانوي	10	20.0%
تقني سامي	07	28.6%
شهادات عليا	18	51.4%
المجموع	35	100%

نلاحظ من الجدول أن: عدد أفراد عينة الدراسة الحاصلين على شهادة ثانوي بلغ عددهم (10)

بنسبة 20%.

- عدد أفراد عينة الدراسة الحاصلين على شهادة تقني سامي بلغ عددهم (7) بنسبة

(28.6%).

عدد أفراد عينة الدراسة الحاصلين على شهادات عليا بلغ عددهم (18) بنسبة (51.4%).

7-3 الشروط العلمية للأداة (الخصائص السيكومترية):

7-3-1 صدق مقياس أداة الدراسة: تم إيجاد صدق أداة الدراسة باستخدام:

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

أ- صدق المحكمين : لقد تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين وذلك للتأكد من صدقها ومدى ملائمة وشمولية فقرات (عبارات) المقياس في قياس ما وضعت من أجله، وكذلك اقتراح ما يروونه مناسباً من فقرات وأفكار جديدة، وفي ضوء التوجيهات والردود المحكمين قد أشارت النتائج إلى تحقيق الصدق الأبعاد التي يتضمنها مقياس صنع القرار ومحاور مقياس الرضا الوظيفي.

7-3-2 ثبات أداة الدراسة:

أستخدم الباحث ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

أ- ثبات مقياس صنع القرار:

الجدول رقم (04) يوضح معامل الثبات لمقياس صنع القرار

المجال	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
مقياس صنع القرار	24	0.84

توضح النتائج في الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة لعبارات مقياس صنع القرار كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمتها (0.84)، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات أداة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة.

ب- ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

الجدول رقم (05) يوضح معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي.

المجال	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
مقياس الرضا الوظيفي	28	0.89

توضح النتائج في الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة لعبارات مقياس الرضا الوظيفي، كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمتها (0.89)، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.

7-4 أدوات جمع البيانات والمعلومات:

- مقياس صنع القرار: الذي بدوره بني من خلال القراءات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع صنع القرار ، وبعض المقاييس منها مقياس قبائلي أمال (2010)، ومقياس عبد العزيز بن محمد الحميضي (2007)، وتحتوي استبانة مقياس صنع القرار على 24 عبارة. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق)، بحيث تم منح (موافق 03 درجات - محايد 02 درجة - غير موافق 01 درجة).

- مقياس الرضا الوظيفي: حيث تم بناؤها من خلال القراءات النظرية والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الرضا الوظيفي، وبعض المقاييس منها مقياس طلال أحمد الشاجي (1417)، ومقياس عبد الله المدلج (2003). وتحتوي استبانة مقياس الرضا الوظيفي على 28 عبارة، مقسمة إلى محورين هما:

الأول: يتضمن محور العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي و الذي يتكون من (16) عبارة.
أما الثاني: فيتضمن محور العوامل الشخصية للرضا الوظيفي والذي يتكون من 12 عبارة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (راضي، محايد، غير راضي) ذي ثلاث درجات وقد تم منح (راضي 03 درجات ومحايد 02 درجة وغير راضي 01 درجة).

- الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، استخدم الباحث العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (spss).

7-5 عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

7-5-1 عرض نتائج صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي لموظفي المؤسسة الرياضية:

الجدول رقم (06) يوضح نتائج معامل الارتباط لصنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الرياضية:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	N عدد العينة	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
صنع القرار	2.36	0.94	35	0.383	0.02
الرضا الوظيفي.	2.09	0.90	35		

عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.383 عند مستوى المعنوية 0.05، وهذا ما يفسر أنه يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي عند مستوى المعنوية 0.05، ومن هذا نستنتج أن لصنع القرار انعكاس إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

- مناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج أنه يوجد انعكاس إيجابي بين عملية صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية عند مستوى المعنوية 0.05، ومن جهة أخرى نوع العلاقة الموجبة المتحصل عليها تدل انه كلما زادت عملية صنع القرار زاد الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية و العكس صحيح. كلما نقصت عملية صنع القرار نقص الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية، مما يدل على ان الموظفين يشاركون في عملية صنع القرار في المؤسسة الرياضية مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي داخل المؤسسة الرياضية. ومنه هذه النتائج تؤكد صحة الفرضية القائلة لصنع القرار انعكاس على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية، وهذه النتائج تسير نتائج دراسة عبد العزيز بن محمد الحميضي (2007) الذي توصل إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين طبيعة عملية صنع القرارات بمجلس الشورى ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين مما يوضح أنه كلما زادت مشاركة الموظفين في عملية صنع القرارات كلما زاد رضاهم الوظيفي، ودراسة أشرف رياض حرز الله (2007) الذي توصل إلى أنه توجد علاقة بين درجة المشاركة في اتخاذ القرار ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظات غزة، وكذلك ما توصلت إليه دراسة ألان موهرا (1969) الذي أوضحت نتائجه ان هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والمشاركة في

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

اتخاذ القرارات الفنية لدى المعلمين. وهذا ما أشار إليه العالمان "سايمون ومارس" رواد مدرسة اتخاذ القرارات في ظل المدرسة السلوكية إلى أن العلاقة بين مستوى الطموح ومستوى الرضا هي الضابط الرئيسي في عملية اتخاذ القرارات.

7-6-2 عرض نتائج العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي وصنع القرار:

الجدول رقم (7) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لصنع القرار والعوامل التنظيمية للرضا الوظيفي.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
صنع القرار.	2.36	0.94	0.295	0.08
العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي.	2.10	0.89		

عند مستوى المعنوية $a=0.05$

فمن خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.295 عند مستوى المعنوية 0.05 وهذا ما يفسر أنه لا توجد دلالة إحصائية بين صنع القرار والعوامل التنظيمية للرضا الوظيفي، وذلك لعدم وجود ارتباط قوي بينهما عند مستوى المعنوية $a=0.05$. بمعنى أنه يوجد انعكاس لصنع القرار على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي لكن هذا الانعكاس ضعيف لا يرتقي إلى مستوى الدلالة.

- مناقشة النتائج:

ومن خلال النتائج المتوصل إليها يتضح لنا أن لصنع القرار انعكاس على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية لكن هذا الانعكاس ضعيف لا يرتقي إلى مستوى الدلالة الإحصائية. وإن دل هذا على شيء إنما يدل على أن العلاقة بين الموظف وبين رئيسه في العمل ضعيفة وإن أسلوب إصدار التعليمات لا يرتقي إلى المستوى. حيث أن القيادات الإدارية تقوم بصنع القرارات ثم تدعو الموظفين للتشاور بشأنها، إلا أن الموظفين غير راضون على بعض العوامل التنظيمية لرضاهم الوظيفي كظروف عمل وبيئته المادية والراتب الذي يتقاضونه مع حجم العمل الذي يؤديه وما يتيح لهم من فرص في وظيفتهم للمشاركة في اتخاذ القرار، وما يتيح لهم من فرص

مجلة تَفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

لإنجازها بالأسلوب الذي يختاره وهذا ما يدل على أنه لا يوجد ارتباط قوي بين عملية صنع القرار والعوامل التنظيمية للرضا الوظيفي.

ومنه نستنتج أن هذه النتائج تؤكد عدم صحة الفرضية القائلة "لصنع القرار انعكاس على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية"، حيث جاءت هذه النتائج عكس نتائج دراسة ألان موهران (1969) الذي توصل إلى أن هناك علاقة بين المشاركة في القرارات الإدارية والمشاركة في القرارات الفنية بالنسبة لعلاقتها بالرضا الوظيفي، وأن العلاقة بين الرضا الوظيفي والمشاركة في القرارات الفنية لدى المعلمين أقوى.

7-6-3 عرض نتائج صنع القرار والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي.

الجدول رقم (8) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لصنع القرار والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة
صنع القرار.	2.36	0.94	0.452	0.00
العوامل الشخصية للرضا الوظيفي.	2.09	0.91		

عند مستوى المعنوية $\alpha=0.01$

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط 0.452 عند مستوى المعنوية 0.01 وهذا ما يفسر أنه توجد دلالة إحصائية موجبة بين صنع القرار والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية.

- مناقشة النتائج:

فمن خلال النتائج المتوصل إليه يتضح لنا أنه يوجد انعكاس إيجابي لصنع القرار والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية عند مستوى الدلالة 0.01، ومن جهة أخرى نوع العلاقة الموجبة المتحصل عليها تدل انه كلما زاد صنع القرار زادت العوامل الشخصية للرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة الرياضية والعكس صحيح كلما نقص صنع القرار نقصت العوامل الشخصية للرضا الوظيفي لدى الموظفين. مما يدل على وجود دور إيجابي بين عملية صنع

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

القرار من دراسة المشكلة حتى إلى متابعة وتنفيذ القرارات وتقييمها والعوامل الشخصية للرضا الوظيفي حصلت على رضا كبير من طرف أفراد الدراسة، حيث أنهم راضون على أن طموحاتهم تتحقق في العمل، كما أن هناك رضا كبير عن درجة المساعدة المقدمة من طرف زملائهم في العمل عند الحاجة، وأن وظيفتهم تتيح لهم الشعور بالأطمئنان بضمان استمرارها، إلا أنهم يميلون إلى عدم الرضا عن فرص الترقية المادية والمعنوية المتاحة لهم في عملهم، وعن الفرص المتاحة لتنمية مهاراته في العمل. وهذه النتائج جاءت في الاتجاه المتوقع تؤكد صحة الفرضية التي افترضت لصنع القرار انعكاس على العوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية، حيث أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وكذا حرص القيادات الإدارية على الاهتمام بتمكين العاملين في مجال اتخاذ القرارات من شأنه أن يزيد ويؤدي إلى تحقيق طموحات الموظفين في عملهم واكتساب الخبرة كما أن الشخص الذي يقدم اقتراحات لحل مشاكله يحصل على التشجيع من الإدارة، وهذه النتائج تسير نتائج دراسة عبد العزيز الحميضي (2007) في دراسته الذي توصل إلى أن أفراد الدراسة موافقون على بعض المراحل التي تمر بها عملية صنع القرار، كما أن الموظفين راضون على عملية صنع و اتخاذ القرارات وكذا العوامل الشخصية للرضا الوظيفي.

7-6-4 عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الديمغرافية :

1- نتائج متغير الجنس: الجدول رقم (9) يوضح نتائج اختبار T.tesst لصنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) والدرجة الكلية تبعا لمتغير الجنس بالمؤسسة الرياضية

المجال	الجنس		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
	الجنس	التكرار					
صنع القرار	ذكر	23	55.47	10.33	33	-1.010	0.05
	أنثى	12	58.75	5.87			

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

930.	0.442	33	9.09	34.08	23	ذكر	العوامل
			8.89	32.66	12	أنثى	التنظيمية
0.76	-0.632	33	5.89	24.60	23	ذكر	العوامل
			5.64	25.91	12	أنثى	الشخصية
0.58	-0.40	33	8.43	38.05	23	ذكر	جميع
			6.80	39.10	12	أنثى	المجالات

قيمة T الجدولية = 2.03 عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$

من خلال الجدول نلاحظ النتائج التالية: بالنسبة لصنع القرار: نلاحظ ان أن قيمة T المحسوبة لصنع القرار تساوي 1.010- وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2.03 عند مستوى 0.05 ودرجة الحرية 33، وهذا ما يفسر أنه لا توجد دلالة إحصائية لصنع القرار تعزى لمتغير الجنس. أما بالنسبة لمحور العوامل التنظيمية: فنلاحظ T المحسوبة بالنسبة لمحور العوامل التنظيمية تساوي 0.442 وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2.03 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية 33، وهذا ما يوضح أنه لا توجد دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

أما محور العوامل الشخصية: فنلاحظ أن قيمة T المحسوبة بالنسبة لمحور العوامل الشخصية للرضا الوظيفي تساوي 0.632- وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2.03 عند مستوى المعنوية 0.05، ودرجة الحرية 33، وهذا ما يفسر أنه لا توجد دلالة إحصائية لمحور العوامل الشخصية تعزى لمتغير الجنس. كما نلاحظ أن قيمة T المحسوبة بالنسبة لجميع المجالات بلغت 0.40- بينما قيمة T الجدولية تساوي 2.03 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية 33، وهذا ما يوضح أنه لا توجد دلالة إحصائية لجميع المجالات تعزى لمتغير الجنس. وفي ضوء هاته النتائج نستنتج عدم وجود فروق بين عملية صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) في المؤسسة الرياضية تعزى لمتغير الجنس.

ب- عرض نتائج متغير الخبرة:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار T.tesst لصنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) بالنسبة لمتغير الخبرة لدى الموظفين بالمؤسسة الرياضية.

المجالات	الخبرة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T
	التكرار	مدة الخبرة					
صنع القرار	10-01	24	10.11	56.75	0.24	33	0.1 42
	أكثر من 10 سنوات	11	6.76	56.27			
العوامل التنظيمية	10-01	24	9.94	32.95	0.23	33	0.0 70
	أكثر من 10 سنوات	11	6.32	35.00			
العوامل الشخصية	10-01	24	6.36	25.12	0.15	33	0.1 01
	أكثر من 10 سنوات	11	4.41	24.90			
جميع المجالات	10-01	24	8.80	38.27	0.20	33	0.1 04
	أكثر من 10 سنوات	11	5.83	38.72			

قيمة T الجدولية = 2.03 عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$

من خلال الجدول نلاحظ النتائج التالية:

بالنسبة لصنع القرار نلاحظ أن T المحسوبة بالنسبة لأفراد العينة الذين خبرتهم تتراوح من 01-10 سنوات وأكثر من 10 سنوات تساوي 0.142 وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2.03 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية 33، وهذا ما يفسر أنه لا يوجد فروق دال إحصائية لصنع القرار تعزى لمتغير الخبرة.

أما بالنسبة للعوامل التنظيمية نلاحظ أن T المحسوبة لأفراد العينة الذين خبرتهم تتراوح من 01-10 سنوات وأكثر تساوي 0.070 وهي أصغر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2.03 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية 33، مما يوضح أنه لا توجد دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

أما محور العوامل الشخصية نلاحظ أن T المحسوبة بالنسبة لأفراد العينة الذين خبرتهم تتراوح من 01-10 سنوات وأكثر تساوي 0.101 وهي أصغر من قيمة T الجدولية 2.03 عند

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية 33، مما يوضح أنه لا توجد دلالة إحصائية للعوامل الشخصية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

بالنسبة لجميع المجالات نلاحظ أن قيمة T المحسوبة 0.104 بينما قيمة T الجدولية تساوي 2.03 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية 33، وهذا ما يوضح أنه لا توجد دلالة إحصائية لجميع المجالات.

وفي ضوء هاته النتائج نستنتج عدم وجود دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة البحث لصنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) بالنسبة لمتغير الخبرة لدى الموظفين بالمؤسسة الرياضية.

ج- عرض نتائج المؤهل العلمي:

والجدول رقم(11) يوضح نتائج التباين الأحادي (anova) لصنع القرار والرضا الوظيفي(العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي لدى الموظفين.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.146	2.044	159.436	02	318.871	بين المجموعات	صنع القرار
		77.985	32	2495.529	داخل المجموعات	
			34	2814.400	المجموع	
0.784	0.245	20.436	02	40.871	بين المجموعات	العوامل التنظيمية
		83.298	32	2665.529	داخل المجموعات	
			34	2706.400	المجموع	
0.458	0.801	26.873	02	53.746	بين المجموعات	العوامل الشخصية

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

		33.567	32	1074.140	داخل المجموعات	
			34	1127.886	المجموع	
0.462	1.03	68.915	02	173.829	بين المجموعات	المجموع
		298.905	32	2078.399	داخل المجموعات	
		367.82	34	2252.228	المجموع	

قيمة F الجدولية = 3.23 عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$

من خلال الجدول نلاحظ النتائج التالية:

بالنسبة صنع القرار نلاحظ أن قيمة f المحسوبة 2.044 عند مستوى الدلالة 0.146 ، وهي أقل من f الجدولية التي تساوي 3.23، مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لصنع القرار تعزى للمؤهل العلمي لدى الموظفين.

أما العوامل التنظيمية نلاحظ أن قيمة f المحسوبة 0.245 عند مستوى دلالة 0.784 وهي أقل من f الجدولية 3.23، مما يبين عدم وجود دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية للرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي.

العوامل الشخصية للرضا الوظيفي نلاحظ أن قيمة f المحسوبة 0.801 عند مستوى دلالة 0.458، وهي أقل من قيمة f الجدولية 3.23، إذن لا توجد دلالة إحصائية لعوامل الشخصية للرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي. أما بالنسبة للمجموع الكلي نلاحظ أن f المحسوبة تساوي 1.03 عند مستوى الدلالة 0.462 وهي أصغر من قيمة f الجدولية 3.23 عند درجة الحرية 34، وهو ما يفسر أنه لا توجد دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي.

وفي ضوء النتائج نستنتج عدم وجود فروق دالة بين عملية صنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى للخصائص الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي).

- مناقشة النتائج:

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - العدد الأول ماي 2016

فمن خلال النتائج المتوصل إليها يتضح لنا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين عملية صنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) عند مستوى المعنوية 0.05 تعزى للخصائص الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي). وهذا راجع إلى أن أغلب أفراد العينة ذكور، وأن أغلبهم لهم مستوى عالي ويملكون شهادات عليا وأن لديهم خبرات معرفية حول صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي. مما يدل على أن كل من الجنسين ملائمين لطبيعة نشاط المؤسسة الرياضية، ومنه نستنتج أن هذه النتائج تؤكد عدم صحة الفرضية الجزئية الثالثة القائلة تختلف الانعكاسات بين عملية صنع القرار والرضا الوظيفي (العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية) باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي).

8-الخلاصة:

نستخلص من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن لصنع القرار انعكاس إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية، حيث أنه توجد دلالة إحصائية موجبة بين صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي مما يؤكد أنه كلما زادت مشاركة الموظفين في عملية صنع القرارات كلما زاد رضاهم الوظيفي والعكس صحيح، كما أن الضابط الرئيسي في عملية اتخاذ القرارات هو العلاقة بين مستوى الطموح ومستوى الرضا لدى الموظفين وكذلك النمط الإداري، فهناك النمط الإداري المركزي والذي تتركز فيه سلطة عملية صنع القرارات الإدارية في جهة مركزية عليا محددة، تعمل على فرض سلطتها وقراراتها على بقية المستويات الإدارية، في حين تفتقر المستويات الدنيا إلى صلاحيات وسلطات التصرف وصنع القرارات، وهناك النمط اللامركزي في عملية صنع القرار وهو نمط يأخذ في الحسبان إلى حد كبير آراء المستويات الإدارية في المؤسسة، وذلك من خلال إشراك المرؤوسين في عملية صنع القرارات المتعلقة بالمؤسسة أو منحهم فرص لإيجاد حلول ابتكارية وسرد أفكارهم واقتراحاتهم من خلال توفير الاتصال لتسهيل تبادل المعلومات ومن ثم تسهيل عملية صنع القرار. كما توصلنا أن لصنع القرار انعكاس إيجابي على العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي، لكن هذا الانعكاس ضعيف بحيث لا يرتقي إلى مستوى الدلالة، ذلك أن الموظفين غير راضون

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

على ما يتاح لهم من فرص لإنجاز أعمالهم بالأسلوب الذي يختارونه، وكذلك أسلوب تدريب الرئيس لمرووسيه في مواقع عملهم، وأسلوب إصدار التعليمات من قبل رؤسائهم في العمل. وكذلك أن لصنع القرار انعكاس إيجابي على العوامل الشخصية للرضا الوظيفي في المؤسسة الرياضية و هذا الانعكاس يرتقي إلى مستوى الدلالة، باعتبار أن الفرد تشجعه المعلومات الصادرة من قبل الرؤساء عن نتائج عمله على بذل مجهود كبير وهذا ما يتيح للعامل الشعور بالاطمئنان بضمان استمرار عمله، إلا أنه ليس هناك اختلاف بين عملية صنع القرار ومستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)، ذلك أن معظم الموظفين هم ذكور وهذا ما يتوافق مع طبيعة نشاط المؤسسة الرياضية، كما أن معظمهم يمتلكون شهادات عليا. فقد تشعبت العوامل أو المسببات لصنع القرار التي ترفع أو تخفض من مستوى الرضا الوظيفي بين عوامل تنظيمية وأخرى شخصية، كما أصبح تحقيق الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمؤسسات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها، وتنمية السلوك الإبداعي لدى منسوبيها وإيجاد الدوافع لديهم لبذل مزيد من الجهد، حتى يصبح بإمكان المؤسسة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة وطموحات عالية راغبة في أداء العمل مقبلة عليه. ولكن حتى تتمكن المؤسسة من صنع قرارات رشيدة وفاعلية لا بد أن تؤخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل المؤثرة في هذه العملية.

9- الاقتراحات :

على ضوء النتائج الدراسة يقترح الباحث مجموعة من الاقتراحات يمكن إجمالها فيما يلي:

1/ أن تكون هذه الدراسة امتداد لدراسات علمية لاحقة من خلال إجراء بحوث ودراسات حول مدى مشاركة موظفي المؤسسة الرياضية في عملية اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي وزيادة التعمق فيه .

مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية – العدد الأول ماي 2016

2/الاهتمام بوضع الإجراءات الكفيلة بإشراك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات وتحسين بيئة العمل الوظيفية.

الهوامش والإحالات:

- 1- أمبل عبد العزيز محمود: الأداء القاموسي العربي الشامل، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 1997
- 2- مروان عبد المجيد إبراهيم: إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، دار الوفاء للدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 4 - نواف كنعان: اتخاذ القرارات بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2006.
- 5- سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط1، الاردن، 2008.
- 6- سمير عبد الحميد: إدارة الهيئات الرياضية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1999.
- 7- عاشور أحمد عاشور: السلوك التنظيمي في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1985.
- 8- عباس علي: الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر والتوزيع، الاردن، 2008.
- 9- هيثم عبد الله حسون: ظاهرة التردد في صناعة القرار وانعكاسها على العمل الإداري الرياضي والتربوي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية والرياضية، جامعة بغداد، 200 .

10-AlanM.mohran :**participation in decision making: a multi dimension perspective**, education administration quarterly,no14,1969