

أهمية الثقافة التنظيمية في المحافظة على العلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الرياضية (دراسة ميدانية بالمركب الرياضي محمد بوضياف-الجزائر)

**The importance of organizational culture in maintaining social relations within sports facilities
(Field study of the sports complex and The Porter of wortal el Bachir Msila)**

د. تومي مباركة صونيا¹، د. لعجال يحي²

¹ جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، soniatoumi2022@gmail.com

² جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، yahia.ladjal2008@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/09/15

تاريخ القبول: 2022/09/11

تاريخ الإرسال: 2022/06/29

الملخص:

هدفت الدراسة الى معرفة أهمية الثقافة التنظيمية في المحافظة على العلاقات الاجتماعية دخل المنشآت الرياضية، وللوصول الى النتائج تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة تمثلت في 30 عاملا بالمركب الرياضي محمد بوضياف-الجزائر وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان كأداة للدراسة، حيث أشارت النتائج إلى أن للثقافة التنظيمية دور مهم في المحافظة على العلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الرياضية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية؛ العلاقات الاجتماعية؛ المنشآت الرياضية.

Abstract:

The study aimed to know the importance of organizational culture in maintaining social relations income sports facilities, and to reach the results the analytical descriptive method was used on a sample consisting of 30 workers in the sports complex of MOHAMED BOUDIAF in ALGIERS, and the sample was selected in a simple random manner, and the questionnaire tool was relied on as a tool for study, where the results indicated that organizational culture has an important role in maintaining social relations in sports facilities.

Key words : Organizational culture; social relations; sports facilities.

1- مقدمة ومشكلة البحث:

تعد الإدارة الحديثة جانبا من جوانب النظام الإنتاجي هدفها التنظيم الشامل للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية التي تنظم روح الفريق في العمل، وبذلك أضحت الإدارة عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات الإدارية في تحقيق أهدافها مستندة في ذلك إلى الدعامات والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري، والإدارة في المجال الرياضي هي أسلوب يوضح كيفية التعامل مع الآخرين للوصول بقدراتهم إلى أعلى المستويات الرياضية من خلال التفاعل الاجتماعي مع جميع ثقافات العاملين في المؤسسة للحصول على أفضل النتائج بأقل جهد ممكن من خلال تنظيم جيد ومحكم.

وعليه فالثقافة التنظيمية أصبحت على قدر كبير من الأهمية في كثير من المنظمات في الوقت الراهن بما في ذلك المنظمات الرياضية بالإضافة الى كون الإدارة الرياضية في الوقت الراهن تواجه العديد من التحديات والتي تتمثل في قلة الإمكانيات من منشآت وتجهيزات خاصة بالرياضة من جهة، وغياب ثقافة تنظيمية للعاملين في مختلف الإدارات الرياضية من جهة أخرى، دون أن ننسى الركود الاقتصادي وتأثيراته على كافة مجالات الحياة ، و تعد الثقافة التنظيمية عنصرا أساسيا في النظام العام للمنظمات، ينبغي على قادتها ومدراءها راءك و فهم أبعادها وعناصرها، ولكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات والذي يؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها أو مع عاملها، حيث تعتبر الثقافة التنظيمية نظاما يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى ذات تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة.

تحت الثقافة التنظيمية الأفراد العاملين وتشجعهم على توظيف قدرتهم ومهاراتهم الإبداعية وخبراتهم على نحو أفضل، وذلك عن طريق خلق ثقافة تحظى بالثقة والقبول من جميع أفراد المنشأة الرياضية الذين يشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكهم داخل المنشأة

الرياضية، فالإجماع الواسع على القيم والمعتقدات والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من إخلاص العاملين وولائهم للمنشأة الرياضية كما يزيد من قوة التواصل والعلاقات الاجتماعية بينهم فإذا كانت العلاقات الاجتماعية هي مجموعة الروابط المتبادلة والآثار التي تنشأ استجابة لنشاط أو سلوك أو موقف فالواقع الاجتماعي أكد أن هذه العلاقات قد تكون بين فرد وفرد آخر أو فرد وجماعة رياضية أو جماعة رياضية وجماعة رياضية أخرى كما قد تكون رسمية أو غير رسمية إيجابية أو سلبية، سببية أو وظيفية بحسب الواقع والحاجة والدافع علما أن التفاعل الاجتماعي هو أساس العلاقات الاجتماعية بجميع المنشآت الرياضية. والحديث عن العلاقات الاجتماعية يدفعنا إلى ضرورة الحذر في التعامل مع مؤشرات خاصة إذا حاولنا ربطها بموضوع الثقافة التنظيمية.

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد الإستراتيجية في المؤسسات الرياضية، حيث تحدد مستوى أداء المؤسسة ونجاحها، وهي كوظيفة أو إدارة ذات أهمية بالغة في تحقيق أهداف المؤسسة الرياضية وتطويرها وهي بذلك تؤثر على استراتيجياتها ومشاريعها. كما أن الموارد البشرية بما تملك من معارف ومهارات وخبرات وسلوك واتجاهات تميزها باللبونة والإبداع وسرعة رد الفعل، تمكن المؤسسة من تحقيق ما تصبوا إليه، بالتالي فهي القوة الدافعة الحقيقية للمؤسسة وعلى هذا الأساس تعتبر وظيفة الموارد البشرية الوظيفة الأكثر أهمية داخل المنظمة. (دالة وآخرون، 2018، ص50)

كما ساهم التقدم والتطور السريع لمختلف المعارف العلمية في جعل مفاهيم الإدارة الحديثة أكثر تطورا ومواكبة لمختلف التحولات الحاصلة على مختلف النظم الإدارية بقصد تحقيق الأهداف والوصول إلى نجاح المنشأة من حيث اعتمادها على الأفراد العاملين بها وتركيزها الكبير عليهم من خلال محاولة توفير الوسائل، والمتطلبات اللازمة لهاته الموارد لضمان أكثر لاستقرارها. (مرنيز، سعودي، ص92، 2020)

مما سبق تنطلق الدراسة الحالية من اعتبار أن للثقافة التنظيمية دورا في العلاقات الاجتماعية داخل المنشأة الرياضية ويمكن تحديد هذا الدور من منطلق أن القيم التنظيمية مكون للثقافة التنظيمية بالمنشأة الرياضية. وتعد المشاركة في اتخاذ القرار داخل المنشأة الرياضية أكثر فعالية من القرار الذي يتخذه فرد واحد لأن توسيع دائرة المشاركين كل ما أمكن يوفر بعض الميزات، كتتنوع وتكامل المعلومات والخبرات وتكوين علاقات بين العمال، بطريقة موضوعية يخلق نوع من الرضا بين العمال اتجاه المسؤولين، وبالتالي تتكون علاقات يسودها الاحترام والالتزام في الأداء، ما يجعل العمال في تواصل فيما بينهم داخل المنشأة أو خارجها. كما أن احترام الوقت من العناصر الهامة في ميدان التفاني في العمل المحدد بساعات داخل المنشأة، ولهذا على العامل بذل أقصى جهده و استغلاله من أجل إنهاء كل أعماله اليومية التي كلف بها بدل تأجيلها. وتعتبر المعتقدات التنظيمية والأعراف من القيم المهمة التي تقوي وتحسن العلاقات الاجتماعية بين العمال خاصة إذا احترمت الإدارة عادات وتقاليد العمال.

ويعد ديوان مركب المتعدد الرياضات محمد بوضياف بالجزائر من المنشآت الرياضية الفعالة بالجزائر العاصمة، والذي يعرف ثقافة تنظيمية خاصة به والذي يشهد جملة من الوظائف الصلة بدور وطبيعة العلاقات الاجتماعية بين العمال.

1- تساؤلات الدراسة:

- التساؤل العام:

❖ كيف تساهم الثقافة التنظيمية في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية؟

- التساؤلات الجزئية:

1. هل تساهم المشاركة في اتخاذ القرار في الحفاظ على العلاقات بين العمال داخل المنشأة الرياضية؟
2. كيف يساهم احترام الوقت في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية؟
3. كيف تساهم المعتقدات التنظيمية والأعراف في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية؟
وكإجابة مؤقتة لما ورد ذكره يمكن طرح الفرضيات التالية:

2- فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

تساهم الثقافة التنظيمية في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بينا لعمال داخل المنشأة الرياضية.

- الفرضيات الجزئية:

1. تساهم المشاركة في اتخاذ القرار في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية.
2. يساهم احترام الوقت في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية.
3. تساهم المعتقدات التنظيمية والأعراف في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية.

3- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية داخل المنشآت الرياضية.
- توضيح مفهوم الثقافة التنظيمية والكشف عن تأثيراتها في العلاقات الاجتماعية داخل المنشأة الرياضية.

- الكشف عن طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بالمنشآت الرياضية.
- الكشف عن واقع اتخاذ القرار وآثاره على العلاقات الاجتماعية.
- الكشف عن قيمة احترام الوقت لدى عمال المنشأة الرياضية.
- محاولة الكشف عن المعتقدات التنظيمية والأعراف السائدة بالمنشأة الرياضية.

4- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

4-1- الثقافة التنظيمية:

تعرف أنها "المعتقدات ذات الجذور العريقة بالمنظمة المتعلقة ب طرق تحقيق التأقلم الخارجي والتكامل الداخلي ويتضمن ذلك المعتقدات والقيم التنظيمية التي تؤثر على نجاحها وبقائها في البيئة الخارجية وتمكن من توقع السلوك التنظيمي لكل من الجماعات والأفراد". (شوشة، 2006، ص230)

- **التعريف الإجرائي:** هي مجموعة القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والممارسات التي يسهم بها أعضاء المنظمة وتمتد إلى تعلم الطقوس وشعائر حاكمة لسلوكيات العاملين تتولد نتيجة تفاعلهم ضمن مناخ العمل الرسمي وغير الرسمي.

4-2- العلاقات الاجتماعية:

تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها: "أية صلة بين فردين أو جماعتين أو أكثر أو بين فرد وجماعة، وقد تقوم هذه الصلة على التعاون أو عدم التعاون، وقد تكون مباشرة أو غير مباشرة، وقد تكون فورية أو آجلة. (أحمدزكي بدوي، 1993، ص262).

- التعريف الإجرائي:

هي رابطة تربط فرد بآخر أو فرد بجماعة، أو جماعة بجماعة أخرى، في إطار منظم وهو ما يعرف بالعلاقات الرسمية التي تضبطها اللوائح والقوانين الداخلية، أو إطار غير منظم لا يمكن ضبطه بل تكون تلقائية، قد تكون ايجابية، ومن

أشكالها التماسك الاجتماعي الناتج عن ولاء واندماج ورضا الأفراد داخل الجماعة، وقد تكون سلبية، ومن أشكاله الصراع الناتج عن التنافس غير الفعال وعدم المشاركة وانعدام الثقة والاحترام بين العمال.

4-3- المنشآت الرياضية:

تعرف على أنها من المستلزمات الأساسية في تسيير النشاط البدني بوجود الآلات واللوازم والأدوات المختبرة في النشاطات الرياضية الأخرى، وتعتبر إحدى الأساسيات التي تعين نتائج أعمال المدرب للنهوض والتقدم بمستوى الرياضي وتطويره نحو واقع أفضل، كما تعتبر المنشأة الرياضية العنصر الأساسي لكل مسعى في التطور الرياضي فهي تتحكم في المستقبل الرياضي كله، تشكل القاعدة التي بدونها لا يمكن القيام بأي مسعى لتعميم وتوسيع للممارسات الرياضية. ويعود مفهوم المنشآت الرياضية حسب المرسوم التنفيذي 91-416 المؤرخ في 02 نوفمبر 1991 المحدد لشروط إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها. (فتيحة بوساق وآخرون، 2021، ص124)

- التعريف الإجرائي:

"هي الهياكل والميادين التي يتم فيها ممارسة النشاط البدني الرياضي بكافة أنواعه، بما في ذلك من معدات وتجهيزات ضرورية، حيث يجب أن تكون المنشأة الرياضية قائمة على أسس ومعايير دولية وأن تتماشى مع التطورات الحادثة، وتعتبر الأساس في ممارسة النشاط البدني الرياضي وتأثر على مردوده".

5- الدراسات السابقة والمثابفة:

(أ) دراسة سامية معاوي 2009: بعنوان الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية (دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة) رسالة ماجستير في تخصص علم الاجتماع كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة باجي مختار عنابة وكانت إشكالية الباحثة هي كيف

تساهم الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة الجزائرية في تدعيم وتحديد العلاقات الاجتماعية بين العمال؟

وتفرعت عنها التساؤلات الجزئية التالية:

- هل يساهم الاتصال في رفع مستوى الانسجام بين العمال؟
- هل تساهما لمشاركة في صيرورة القرار داخل المؤسسة في تعزيز روح الانتماء بين العمال؟

- هل تلعب معايير الجودة دورا في تحسين الأداء بين العمال؟
- هل ينمي نشر ثقافة احترام الوقت التحكم في منظومة العمل عند العمال؟
وقد اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة
- نتائج الدراسة:

- تتميز الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة المعنية بالدراسة بالكثير من الخصوصيات.

- ساهمت الثقافة التنظيمية المميزة للمؤسسة في تدعيم وتعزيز العلاقات الاجتماعية القائمة على التفاعل الايجابي.

- تقوم سياسات المؤسسة على العقلانية من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرارات.

- قامت إدارة الموارد البشرية بلعب دور في ترسيخ قيم احترام الوقت بين العمال.

ب) دراسة إلياس سالم 2006: بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية على ، وأداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم وحدة Eera ب المسيلة رسالة ماجستير كلية العلوم التجارية جامعة المسيلة وتمحورت إشكالية الباحث حول: كيف تؤثر ثقافة المنظمة على أداء الموارد البشرية؟ وتفرعت عنها للتساؤلات الجزئية التالية:

- ماهو تأثير ثقافة المنظمة على تشكيل أنماط سلوك العاملين؟

- هل هناك علاقة بين خصائص ثقافة المنظمة من حيث الالتزام و العمل الجاد على أداء الموارد البشرية؟

- هل هناك علاقة بين خصائص ثقافة المنظمة من حيث جماعة العمل واحترام الوقت والمشاركة في اتخاذ القرارات وأداء الموارد البشرية؟ وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

- نتائج الدراسة:

- تؤثر ثقافة المنظمة التي تتسم بجماعية العمل تأثيرا جوهريا على أداء العاملين.

- تؤثر ثقافة المنظمة التي تتسم بالبحث عن التميز على أداء العاملين.

- تؤثر ثقافة المنظمة التي تشجع الابتكار والإبداع على أداء العاملين.

- تؤثر ثقافة المنظمة والتي تتسم بالمشاركة في التسيير تأثيرا جوهريا على أداء الموارد البشرية.

5-1- التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها ذات علاقة بالدراسة الحالية حتى يتسنى لنا تحصيل أكبر فائدة لذا تنوعت أهداف هذه الدراسات وفقا للهدف العام لكل دراسة.

- من حيث المنهج:

استخدمت سامية معاوية منهج دراسة الحالة أما دراسة الياس سالم فاعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وهو نفس المنهج المتبع في دراستنا.

- من حيث الأدوات:

اعتمدت كلها على الاستمارة المقابلة والملاحظة إضافة إلى القياس السوسيومترى والوثائق والسجلات في دراسة سامية معاوي فيحين سنعتمد في دراستنا على الاستمارة فقط. أما من حيث المعالجة الاحصائية فاستعمل الياس سالم النسب المئوية وهو نفس الأسلوب المعتمد في دراستنا.

من خلال الدراسات السابقة إستفادنا مايلي:

- بناء فكرة الدراسة، من خلال التعرف على أهمية كل من الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية.
- تجنب دراسة قضايا سبق وان درسها غيرنا من الباحثين.
- اختيار منهج الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي).
- تزويدنا بالعديد من الكتب والمراجع ذات الصلة بالموضوع .
- بناء اداة لدراسة المستخدمة (الاستبيان) وتحديد ملامحها وتطويرها.
- تحديد متغيرات الدراسة.

الجانب التطبيقي:

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعد من أهم الإجراءات البحثية التي يقوم بها الباحث لتفادي الوقوع في الأخطاء أو الصعوبات أو المشاكل أثناء التجربة الرئيسية. وتعد التجربة الاستطلاعية تجربة مصغرة من التجربة الرئيسية الغرض منها إما الكشف عن بعض الحقائق العلمية أو تجريب العمل لكشف المعوقات والسلبيات التي تواجه تطبيق التجربة الرئيسية أو لغرض تدريب بعض الكوادر المساعدة على العمل. (العبادي، 2015، ص128).

حيث قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية في المركب الرياضي إمام الياس- المدية ، بغرض التعرف على الفترة التي يستغرقها الباحثان في توزيع الاستبيان المعد لقياس هذه الظاهرة ، وكذا معرفة مدى ملائمة أداة البحث على العينة، حيث تم توزيعه على (06) إداريين عاملين بالمركب بغية معرفة الأخطاء والثغرات الموجودة في الاستبيان، والتعرف على وضوح الأسئلة أو غموضها ومعرفة الأسئلة التي قد تسبب حرجا للمستجوبين حتى يتم إعادة صياغتها بشكل آخر قبل توزيع النموذج النهائي للاستبيان و منه خرج الباحثان بالتالي:

- معرفة وجمع المعلومات حول ميدان الدراسة.

- غموض بعض الأسئلة مما أدى إلى تعديل هذه الأسئلة وإعادة صياغتها.
- نقادي بعض المبحوثين لإجابة على بعض الأسئلة استوجت التعديل.
- التأكد من أن الفرضية يساهم احترام الوقت في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية قابلة للدراسة بشكل عادي.

2- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع دراستنا في جميع الموظفين العاملين بالمركب الرياضي محمد بوضياف-الجزائر وعددهم 123.

3- عينة البحث وكيفية اختيارها:

- العينة: تعرف على أنها مجموعة من الأفراد تختار بطرق مختلفة من مجتمع كبير لدراسة ظاهرة فيه، وبشكل عام فإن العينة نعرفها بأنها مجموعة من الأفراد تأخذ من المجتمع الأصل بحيث تكون ممثلة له تمثيلا صادقا.

(بوداود، عطاء الله، 2009، ص68)

كما تعتبر العينة جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة. (محمد النعيمي وآخرون،

2015، ص78)

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، عددها 30 شخص ونسبة 24.39% من المجتمع الأصلي مع استثناء أفراد الدراسة الاستطلاعية .

4- المنهج المستخدم:

يعرف المنهج بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث. (محمد المحمودي، 2019، ص35)

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لدراستنا، حيث يسعى إلى وصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة أو الراهنة من خلال التحليل والتفسير المنظم للمشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع.
الدراسة:

تختلف أدوات جمع البيانات المستعملة باختلاف الغرض منها من حيث جمعها وعرضها وتحليلها وتفسيرها على أن تتماشى هذه التقنيات وطبيعة الموضوع وفي دراستنا هذه تم اعتماد الاستبيان:

- الاستبيان:

يستخدم الاستبيان في البحوث العلمية للحصول على البيانات المرتبطة بالموضوع، كما انه يتبع نوع الدراسة التي تتعلق بتطبيقه، وهو يستعمل للحصول على البيانات والمعلومات عن ماهو قائم بالفعل حتى تمكن الباحث من التحقق من صحة الفروض المطروحة. (بوداود، عطاءالله، 2009، ص76)

و تكونت دراستنا هذه من ثلاثة محاور أساسية وهي: المحور الأول: المشاركة في اتخاذ القرار. اما المحور الثاني: الحفاظ على الوقت. والمحور الثالث: المعتقدات التنظيمية والأعراف.

- صدق أداة الدراسة: تم اجراء ما يلزم من حذف وتعديل لعبارات الاستبيان في ضوء المقترحات المقدمة من طرف الأساتذة المحكمين .

- مجالات الدراسة: تنقسم الى المجال المكاني والمجال الزماني.

- المجال المكاني:جرت الدراسة على مستوى المركب الرياضي محمد

بوضياف-الجزائر.

- **المجال الزمني:** قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على العمال في شهر ماي، وبعدها تم استرجاعها ثم قمنا بتحليل النتائج ، دامت العملية 20يوما.
- **الأساليب الإحصائية:** تستعمل المعالجة الإحصائية لمساهمتها في تأكيد مدى صحة النتائج المتوصل اليها عن طريق أسئلة الاستبيان. حيث قمنا بفرز النتائج المحصل عليها من خلال التكرارات والنسب المئوية.

5- تحليل النتائج ومناقشتها:

5-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

جدول رقم (01) يوضح مساهمة المشاركة في اتخاذ القرار في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية.

		لا		نعم		الإجابة العبارات العينة التجريبية 01	
/		09	التكرار	21	التكرار	هل تشارك في	
		%30	النسبة	%70	النسبة	اتخاذ بعض لقرارات؟	
أبدا		أحيانا		دائما		وهل مشاركتك في	
05	التكرار	10	التكرار	15	التكرار	اتخاذ القرار انكون؟	
%16.67	النسبة	%33.33	النسبة	%50	النسبة		
/		لا		نعم		هل القرارات المتخذة	
		07	التكرار	23	التكرار	بالمنشأة الرياضية	
		%23.33	النسبة	%76.67	النسبة	تشجع على تقوية العلاقات الاجتماعية؟	
أخرى		الدعم المادي لإتمام المهام		التعاون		التشاور في بعض الأمر	
07	التكرار	02	التكرار	12	التكرار	09	التكرار
%23.33	النسبة	%6.67	النسبة	%40	النسبة	%30	النسبة
أبدا		أحيانا		دائما		هل تقدم اقتراحات	

أهمية الثقافة التنظيمية في المحافظة على العلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الرياضية
(دراسة ميدانية بالمركب الرياضي محمد بوضياف-الجزائر)

03	التكرار	16	التكرار	11	التكرار	لحل بعض المشاكل المهنية بعيدا عن الإجراءات الرسمية؟	
%10	النسبة	%53.33	النسبة	36.67	النسبة		
أبدا		أحيانا		دائما		هل نؤخذ آراء لعمال بعين الاعتبار؟	
05	التكرار	17	التكرار	08	التكرار		
%16.67	النسبة	%56.66	النسبة	%26.67	النسبة		
لا			نعم			هل يشارك كل العمال في بعض الأنشطة الرياضية بالمنشأة؟	
08	التكرار	22	التكرار	22	التكرار		
%26.67	النسبة	%73.33	النسبة				
خارج المنشأة			داخل المنشأة			هل تقام الأنشطة الرياضية؟	
10	التكرار	20	التكرار	20	التكرار		
%33.33	النسبة	%66.67	النسبة				
أخرى		توطيد العلاقات		الحوافز		هل تساهم القرارات الايجابية المدرجة من طرف العمال في؟	
02	التكرار	18	التكرار	04	التكرار	06	التكرار
%6.67	النسبة	%60	النسبة	%13.33	النسبة	%20	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثان.

من خلال تحليل المعطيات لفرضية الأولى حول مساهمة المشاركة في اتخاذ القرار في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية حيث تم التحقق منها من خلال تحليل نتائج الجداول أكد أغلبية العمال من خلال أجوبتهم على الأسئلة مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل المنشأة الرياضية حيث كانت النسبة (70%) حول مشاركتهم في اتخاذ القرارات و(76.67%) حول تشجيع القرارات المتخذة على تقوية العلاقات الاجتماعية و(30%) حول التشاور والتعاون بنسبة (40%) من بين أهم الأسباب المؤدية الى تقوية العلاقات الاجتماعية و60.00% حول مساهمة القرارات الايجابية للعمال في توطيد العلاقات الاجتماعية بينهم وهذا ما توصلت إليه (دراسة معاوي 2009) والتي

أشارت الى ضرورة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات بالمؤسسة ومنه تحققت الفرضية الأولى.

5-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم (02) يوضح مساهمة احترام الوقت في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية.

أبدا		أحيانا		دائما		الاجابة	
						العبارات	
/	التكرار	05	التكرار	25	التكرار	هل تلتحق بعملك في الوقت المحدد؟	
/	النسبة	16.67	النسبة	83.33	النسبة		
12	التكرار	%16	التكرار	%04	التكرار	هل تتغيب عن العمل؟	
40%	النسبة	53.33%	النسبة	%13.33	النسبة		
أخرى		ظروف مهنية		ظروف صحية		ظروف اجتماعية	
05	التكرار	12	التكرار	03	التكرار	10	التكرار
%16.67	النسبة	%40	النسبة	%10	النسبة	%33.33	النسبة
أخرى		لا يوجد خلافات		خلق خلافات مع الزملاء		خلق خلافات مع المسؤولين	
03	التكرار	05	التكرار	06	التكرار	16	التكرار
%10	النسبة	%16.67	النسبة	%20	النسبة	53.33%	النسبة
أخرى		رضا الزملاء		رضا المسؤولين		هل الانضباط التام في مواعيد العمل يخلق؟	
04	التكرار	12	التكرار	14	التكرار		
13.33%	النسبة	%40	النسبة	%46.67	النسبة		
دينية		أخلاقية		وجود رقابة		هل احترام كل مواعيد الدخول والخروج واحترام مدة العمل يرجع الى أسباب؟	
10	التكرار	16	التكرار	04	التكرار		
%33.33	النسبة	%53.33	النسبة	%13.33	النسبة		
لا				نعم		هل تقوم بإنجاز	

أهمية الثقافة التنظيمية في المحافظة على العلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الرياضية
(دراسة ميدانية بالمركب الرياضي محمد بوضياف-الجزائر)

05	التكرار	25	التكرار	المهام في الوقت المطلوب؟
%16.67	النسبة	%83.33	النسبة	
لا		نعم		هل تضيع الوقت بعد التوقيع على ورقة الحضور اليومي؟
20	التكرار	10	التكرار	
%67.67	النسبة	%33.33	النسبة	هل تتوقف عن العمل للتحدث مع الزملاء؟
لا		نعم		
18	التكرار	12	التكرار	
%60	النسبة	%40	النسبة	

المصدر: من إعداد الباحثان

من خلال تحليلنا لمعطيات الجدول (02) أعلاه و المتعلق بالفرضية الثانية حول مساهمة احترام الوقت في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية، أكدت أجوبة غالبية العمال على أسئلة الاستمارة، حيث كانت النسبة 83.33% حول التحاق العمال دائما بعملهم في الوقت المحدد و 53.33% حول بعدم غياب العمال عن العمل وأيضا 53.33% حول أن التأخر عن العمل يؤدي إلى خلق خلافات مع المسؤولين ونسبة 20% بالنسبة للخلافات مع الزملاء و 83.33% حول إنجاز العمال لمهامهم في الوقت المحدد و 67.67% حول عدم ضياع العمال للوقت بعد التوقيع على ورقة الحضور اليومي وهذا ما يتفق مع دراسة سالم 2006 و منه تحققت الفرضية الثانية.

3-5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (03) يوضح مساهمة المعتقدات التنظيمية والأعراف في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية.

لا		نعم		الإجابة العبارات
12	التكرار	18	التكرار	هل تزاعي إدارتك

د. لعجال يحيى / تومي مباركة صونيا

الظروف الاجتماعية للعمال؟		النسبة		60%		النسبة		40%	
هل في رأيك هل الإخلاص في العمل يؤدي الى كسب الثقة؟		المسؤولين		الزملاء		معا		أخرى	
التكرار		07		التكرار		05		التكرار	
النسبة		23.33%		النسبة		16.67%		النسبة	
02				16					
النسبة		6.67%		النسبة		53.33%		النسبة	
هل تحترم الادارة عادات وتقاليد مجتمعك؟		دائما		أحيانا		أبدا			
التكرار		11		التكرار		19		التكرار	
النسبة		36.67%		النسبة		63.33%		النسبة	
/				/					
هل تقبل إدارتك تعاونك في الأعمال التطوعية بين الحين والآخر داخل المنشأة؟		نعم		لا					
التكرار		30		التكرار					
النسبة		100%		النسبة					
/				/					
كيف تحل إدارتك المشاكل الناجمة بين العمال بشكل؟		رسمي		غير رسمي		الأسلوبين معا			
التكرار		08		التكرار		12		التكرار	
النسبة		26.67%		النسبة		40%		النسبة	
10				10					
النسبة		33.33%		النسبة		33.33%		النسبة	
هل تستغل منصبك لتحقيق علاقات اجتماعية؟		دائما		أحيانا		أبدا			
التكرار		07		التكرار		10		التكرار	
النسبة		23.33%		النسبة		33.33%		النسبة	
13				10					
النسبة		43.34%		النسبة		33.33%		النسبة	
هل يقوم العمال الأكثر خبرة بإرشاد وتوجيه العمال الأقل خبرة؟		دائما		أحيانا		أبدا			
التكرار		12		التكرار		14		التكرار	
النسبة		40%		النسبة		46.67%		النسبة	
04				14					
النسبة		13.33%		النسبة		46.67%		النسبة	
هل توجد علاقات اجتماعية مع زملاء العمل خارج المنشأة؟		نعم		لا					
التكرار		30		التكرار					
النسبة		100%		النسبة					
/				/					
هل العلاقات الاجتماعية الموجودة بين العمال خارج إطار العمل هي؟		تبادل الزيارات		علاقات عابرة أو سطحية					
التكرار		18		التكرار		12		التكرار	
النسبة		60%		النسبة		40%		النسبة	
12				12					
النسبة		60%		النسبة		40%		النسبة	

المصدر: من إعداد الباحثان

- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل معطيات الجدول (03) الخاص بالفرضية الثالثة والمتمحورة حول مساهمة المعتقدات التنظيمية والأعراف في تفعيل العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المنشأة الرياضية، أكدت غالبية العمال من خلال الإجابة على أسئلة الاستمارة حيث كانت النسبة 60.00 % حول مراعاة الإدارة للظروف الاجتماعية للعمال و 100% حول قبول الإدارة تعاون العمال في الأعمال التطوعية بين الحين والآخر ونسبة 40.00% خاصة باعتماد الإدارة على حل المشاكل بين العمال على الأسلوب غير الرسمي ونسبة 100% بوجود علاقات اجتماعية و المتمثلة في تبادل الزيارات بنسبة 60.00% وهذا ما أكدته دراسة مرنيز وسعودي 2020 والتي توصلت الى مساهمة رفع الروح المعنوية بين العمال داخل المؤسسة الرياضية في تحسين سلوك العاملين بها ومنه تحققت الفرضية الثالثة.

- الاستنتاج العام:

- من خلال دراستنا الميدانية لموضوع أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية وبعد تحليل نتائجها تم استخلاص التالي.
- مشاركة الجميع في اتخاذ القرار لكن يرجع القرار الأخير للمسؤول.
 - المشاركة في اتخاذ القرار تبرز قدرات ومواهب العمال.
 - للخبرة و التجربة دور في حل المشاكل المهنية بين العمال.
 - انضباط العمال واحترامهم للمواعيد يترتب عنه تقوية العلاقات فيما بينهم.
 - العلاقات القوية بين العمال لا تخلو من الصراعات الداخلية.
 - احترام وتقدير الإدارة للحالة الاجتماعية للعمال.
 - احترام الإدارة لعادات وتقاليد العمال.
 - وجود علاقات اجتماعية خارج إطار العمال.

- الاقتراحات:

- تأسيساً على النتائج المتوصل إليها يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:
- وضع طرق أكثر فاعلية وإيجابية لاتخاذ القرارات بالمنشأة الرياضية.
- تجنب الصراعات والحسابات الشخصية لتفادي انعكاسها على أداء العمال.
- تكوين العمال وتدريبهم وفسح المجال لهم وتشجيع حرية التعبير والمبادرة.
- ترسيخ فكرة الجدية والانضباط في العمل لإنعكاسها الإيجابي على العامل.
- برمجة الأنشطة الرياضية والترفيهية لما تجده من حيوية لدى العاملين الأمر الذي ينعكس إيجاباً على علاقاتهم الاجتماعية.
- تعزيز علاقات الصداقة والأخوة والمحبة والتعاون بين العمال وإقامة علاقات غير رسمية تمكن من تقوية الشعور بالانتماء والرضا والترابط بين الجميع.
- قائمة المراجع والمصادر المعتمدة في الدراسة:

1. بوداود عبد اليمين، عطاء الله أحمد، المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009
2. محمد عبد العال النعيمي، عبد الجبار توفيق البياتي، غازي جمال خليفة، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
3. مرنيز أسامة، سعودي أيوب، التكوين المستمر ودوره في تفعيل أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، مجلة التحدي، جامعة أم البواقي، المجلد 12، العدد 2، 2020.
4. أحمدزكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1993.
5. حيدر عبد الرزاق كاظم العبادي، أساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة، شركة الغدير للطباعة والنشر المحدودة، ط1، البصرة، العراق، 2015.
6. دالة محمد، خوجة عادل، صواش عيسى، دور تقييم أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية في تحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظر المسؤولين فيها، مجلة التحدي، جامعة أم البواقي، العدد 14، 2018.
7. شوشة، فريد: القيادة الاستراتيجية، القاهرة، دار النهضة العربية، ط2، 2006.

أهمية الثقافة التنظيمية في المحافظة على العلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الرياضية
(دراسة ميدانية بالمركب الرياضي محمد بوضياف-الجزائر)

8. -فتيحة بوساق، صدراتي حبيب، أسماء بوساق، دور نظام مراقبة التسيير للمنشآت الرياضية في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية في الجزائر، مجلة التحدي، جامعة أم البواقي، المجلد 13، العدد 1، 2021.
محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، صنعاء، اليمن، 2019.