

سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية

Organizational citizenship behavior and its relationship to job satisfaction among the employees of the Ministry of Youth and Sports in the Republic of Yemen

إيهاب محسن حمود الحبيشي

المركز الجامعي نور البشير (البيض) e.alhubaishi@cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/10/31

تاريخ الإرسال: 2023/06/27

ملخص: هدفت الدراسة الى التعرف على سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث مكونة من 48 موظف، طبقت عليهم مقياس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا بعد التأكد من صدقة وثباته، وتم التوصل الى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية طردية بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى الموظفين، عدم وجود فروق بين الموظفين في وزارة الشباب والرياضة حسب المتغيرات الشخصية (الجنس، السن). ويوصي الباحث بما يلي: استخدام طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في تقييم الموظفين من ناحية مهنية وعلمية. **الكلمات المفتاحية:** سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، وزارة الشباب والرياضة.

Abstract: The study aimed to identify organizational citizenship behavior and its relationship to job satisfaction, The researcher used the descriptive approach, and the research sample consisted of 48 employees, The measure of organizational citizenship behavior and job satisfaction was applied to them after ensuring its validity and reliability, The following results were reached: There is a direct correlation between organizational citizenship behavior and job satisfaction among employees, There are no differences between employees in the Ministry of Youth and Sports according to personal variables (gender, age). The researcher recommends the following: Using objective and acceptable methods and procedures in evaluating employees from a professional and scientific point of view.

Key words: Organizational citizenship behaviour, job satisfaction, Ministry of Youth and Sports.

مقدمه ومشكلة البحث:

لاشك أن كل منظمة رياضية يهتما أن تكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها، لاسيما في عالم اليوم حيث التحديات والتهديدات المتزايدة وفي ظل التنافس الشديد في الرياضة على الموارد المالية والبشرية المحدودة، وفي ظل البيئة المتغيرة والمتقلبة وجزء كبير من هذه الفاعلية تتشكل من قدرات وطاقات الإدارة والعاملين في المنظمات الرياضية والذين بدورهم يشكل لهم مستقبل المنظمات ومستقبلهم الشخصي هاجساً ودافعاً لبذل المزيد من الجهد والعمل لتحقيق أهدافهما المشتركة. ويختلف الناس في قدراتهم ونظرتهم للعمل ودرجة ارتباطهم واستجابتهم ومستويات الجهود المبذولة تختلف تبعاً لذلك. (أحمد ماهر، 2005، ص224)

ويعد سلوك المواطنة التنظيمية هام للغاية على مستوى التنظيم ويمثل أحد العوامل الهامة التي تستخدم في تقويم الإدارة، ولذلك لان الأداء لا يعتبر انعكاساً لقدرات ودافعية كل فرد فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها. (وسيلة حمداوي، 2004، ص123)

وقيام الإداري بوزارة الشباب والرياضة بتنفيذ المهام المنوطة بهم وفق المسؤوليات التي تحددها أجهزتها لتحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها، وأن السلوك الإنساني هو المحدد الأساسي للأداء الإداري (الوظيفي) لدى الأفراد حيث يكون مستوى الأداء كمحصلة للتفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يواجهه، أي أن الأداء لا يظهر إلا كنتيجة لضغوط أو قوة نابعة من داخل الفرد نفسه بطبيعة الحال فان هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية (الظروف المحيطة) به مما يؤدي إلى ظهور الأداء (عدنان الجعبري، ص37)

ولتحقيق الرضا الوظيفي لابد من زيادة الاهتمام بالعنصر البشري، والعمل على إرضائه وتحقيق أهدافه، وقد ساد الاعتقاد في حالات خاصة إن الفرد مجبر

على العمل بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن وظيفته، وقد ترتب على ذلك إهمال العنصر البشري وخاصة في المنظمات الرياضية (وزارة الشباب والرياضة)، وبالتالي حدث الانخفاض الملحوظ في أداء العاملين في الهيئات الرياضية، ولذلك أصبح من الضروري تحسين رضا العاملين.

ولقد حدد "هيربرت سايمون 2003م" بأن المشكلة الرئيسية في المنظمة الفعالة هي التخصص وتقسيم العمل بطريقة تمكن من زيادة الإسهام في قوى الولاء والانتماء بين الموظفين والمنظمة في سبيل أن يتم اتخاذ القرارات الصحيحة التي تحقق أهداف وتطلعات الطرفين في المعادلة وهما الموظف وأهدافه والمنظمة وأهدافها. (هيربرت سايمون، 2003، ص 421)

ولذلك أصبح من الضروري البحث عن حل لهذه المشكلة، وذلك عن طريق تحسين مستوى رضا العاملين داخل الوزارة كي نحافظ على المنظومة الرياضية في اليمن، وهذا ما دفع الباحث الى تناول موضوع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والتي يمكن تحديد وصياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

التساؤل العام:

- هل هناك علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

1. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد مستوى طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغير (الجنس، السن)؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغير (الجنس، السن)؟

فرضيات البحث: الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى تحديد سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.
الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الجنس، السن).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الجنس، السن).

- **أهداف البحث:** يهدف هذا البحث الى محاولة التعرف عن طبيعة العلاقة السائدة بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية والكشف عن الفروق في اتجاهات موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حول طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي والتي تعزى لمتغيرات "الجنس، السن".

- **أهمية البحث:** إثراء المعرفة العلمية والمكتبات حول موضوع سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، وإبراز أهمية سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، ومعرفة الصعوبات التي يواجهها موظفي الوزارة والعمل على وضع حلول مناسبة.

- الدراسات السابقة:

- دراسة قام بها" حنيش صلاح الدين، الباي محمد (2019م)، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تحت عنوان "أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطاقم الإداري العامل بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر كويا بالوادي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية لطب العيون بمدينة الوادي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت الأدوات التي استخدمها الباحث هي: الاستبانة، وشملت عينة الدراسة (93) موظف، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي ببعديه الداخلي والخارجي على سلوك المواطنة التنظيمية، حيث ترجح كفة قوة التأثير الإيجابي للرضا الوظيفي الداخلي مقارنة بالرضا الوظيفي الخارجي على جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، فيما عدا بعد الايثار الذي يعتمد فقط على الرضا الوظيفي الخارجي في تقويته وتعزيزه.

- دراسة قام بها" سفيان بوعطيط (2006م)، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت عنوان: طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة، وهدفت الدراسة الى معرفة طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة، حسب المتغيرات (النوع، السن)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت الأدوات التي استخدمها الباحث هي: الاستبانة واعتمد على تصميم استبيان على أساس مقياس ليكرت المتدرجة، وشملت عينة الدراسة (166) عاملاً بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة، حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت بـ (80) عاملاً وتوصلت الدراسة بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني، ولا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (النوع، السن) على مستوى التوافق المهني.

- **منهج البحث:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي "يصنف ضمن مناهج البحث المتبعة.

- **مجتمع وعينة البحث:** المجتمع الأصلي للبحث تمثلت في أغلبية موظفي الإدارات العامة المتواجدة في وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، وقد قام الباحث باختيار عينة عمدية قوامها 48.

- **متغيرات البحث:**

- المتغير المستقل: سلوك المواطنة التنظيمية - المتغير التابع: الرضا الوظيفي
- **مجالات البحث:**

- **المجال البشري:** اعتمدت هذه الدراسة على موظفي وزارة الشباب والرياضة اليمنية، والبالغ عددهم 48 موظف موزعين بمعدل (08-06) موظف لكل إدارة.

- **المجال المكاني:** تم تحديد المجال المكاني لهذه الدراسة في وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية والتي مقرها العاصمة صنعاء.

- **المجال الزمني:** تمت الدراسة من الفترة بين (2023-02-14) الى (2023-05-08).

- **أدوات الدراسة:** نظراً لطبيعة الدراسة والتي تتطلب استبيان للمناخ التنظيمي واستبيان آخر للتوافق المهني فقد قام الباحث بتوزيع استمارتي استبيان والتي تم بناءهما من قبل الباحث بهدف توفير أداة قياس صادقة وثابتة، وفيه يقوم موظفي وزارة الشباب والرياضة بالإجابة على جميع عبارات الاستبيان الخاص بسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي طبقاً لمقياس خماسي التدرج (موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق اطلاقاً) وذلك في ضوء تعليمات الاستبيان وقد اقتصر كل استبيان على أربعة محاور وهما: سلوك المواطنة التنظيمية (الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) والرضا الوظيفي (طبيعة وحجم العمل، ظروف وإجراءات العمل، الأجور والترقية، العلاقات مع الزملاء)، وتم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على أغلبية موظفي إدارات وزارة

الشباب والرياضة وعددهم (14) حيث تعتبر عينة من المجتمع الأصلي ويمثل إلى حد كبير مفردات العينة التي ستجرى عليها الدراسة الميدانية.

- الأسس العلمية:

- **صدق وثبات الاستبيان:** قام الباحث ببناء (استبيان) بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتطلبات الموضوع، وقد تم اعتمادها، حيث يمثل المقياس الأول (سلوك المواطنة التنظيمية) والثاني (الرضا الوظيفي)، كما تم عرض المقياسين على تسعة أساتذة مختصين في المجال الإداري والنفسي وتم ضبطها وتعديلها قصد التأكد من (صدق محتويهما) بما يتناسب مع كل محور ليتم تطبيقه في البيئة اليمنية. وقد قام الباحث بتقنين فقرات الاستبيانين وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتهما كالتالي:

- **صدق وثبات محاور مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:**

جدول رقم (1) يوضح محاور مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الثبات	الصدق	عدد العبارات	المحور
0.896	0.946	10	الهيكل التنظيمي
0.778	0.882	10	القيادة
0.786	0.886	10	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.847	0.920	09	التكنولوجيا
0.911	0.954	39	المجموع

نلاحظ من الجدول أن معاملات الثبات لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية يقدر بـ (0.911) وهو أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة والمقدرة بـ (0.70) وبالتالي يمكن القول إن هذا المقياس ثابت بمعنى المبحوثين يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما يقصدها الباحث، وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر بالتقريب (91.10%) وهي نسبة عالية جدا. ونفس الشيء ينطبق على كافة محاور الاستبيان الخاص

بقياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية فكلها ثابتة تفوق قيمها عن (0.70) وبالتالي المقياس ثابت وصادق يمكن اعتماده.

- صدق وثبات محاور مقياس الرضا الوظيفي

جدول رقم (2) يوضح محاور مقياس الرضا الوظيفي

الثبات	الصدق	عدد العبارات	المحور
0.807	0.898	07	طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية
0.763	0.873	06	ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية
0.863	0.928	10	الأجر والترقية
0.705	0.839	05	العلاقات مع الزملاء
0.932	0.965	28	المجموع

نلاحظ من الجدول أن معاملات الثبات لمقياس الرضا الوظيفي يقدر بـ (0.932) وهو أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة والمقدرة بـ (0.70) وبالتالي يمكن القول إن هذا المقياس ثابت، وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر بالتقريب (93.20%) وهي نسبة عالية جدا. ونفس الشيء ينطبق على كافة محاور هذا الاستبيان الخاص بمقياس مستوى الرضا الوظيفي فكلها ثابتة تفوق قيمها عن (0.70) وبالتالي المقياس ثابت وصادق يمكن اعتماده.

- عرض تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

الجدول رقم (03): يوضح مدى وجود فروق في رأي الموظفين حول سلوك المواطنة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حسب الجنس						
القرار	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عددهم	الجنس
دال (توجد فروق لصالح الذكور)	,000	6,54	,51	4,09	37	ذكر
			,49	2,95	11	انثى
غير دال (لا توجد فروق)	,204	1,28	,50	4,04	37	ذكر
			,48	3,81	11	انثى
دال (توجد فروق لصالح الذكور)	,000	5,12	,45	4,04	37	ذكر
			,49	3,22	11	انثى

التكنولوجيا	ذكر	37	4,00	,52	3,26	,002	دال (توجد فروق لصالح الذكور)
	انثى	11	3,34	,78			
سلوك المواطنة التنظيمية	ذكر	37	4,04	,38	6,00	,000	دال (توجد فروق لصالح الذكور)
	انثى	11	3,33	,12			

* يتم اتخاذ القرار عند درجات الحرية (46) ومستوى الخطأ (0.05).

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي لرأي الموظفين الذكور في سلوك المواطنة التنظيمية بالوزارة يقدر بـ(4,04) بانحراف معياري قدره (38)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي لدى الإناث المقدرة بـ(3,33) بانحراف معياري قدره (12). وهو ما يعني أنه توجد فروق في رأي الموظفين في سلوك المواطنة التنظيمية في الوزارة حسب جنسهم لصالح الذكور، وما يؤكد ذلك هي قيمة "ت" المحسوبة بينهما المقدرة بـ(6,00) وهي دالة عند درجات الحرية (0.05) ومستوى الخطأ (46) بمستوى دلالة قدرة (0.00). وهي نفس الملاحظة سُجلت على مستوى معظم محاور سلوك المواطنة التنظيمية إذ أن المتوسطات الحسابية لآراء الموظفين الذكور أكبر من المتوسطات الحسابية للإناث، وهو ما يعني أنه توجد فروق في رأي الموظفين في كل من الهيكل التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرارات والتكنولوجيا المعتمدة في الوزارة حسب جنسهم لصالح الذكور، وما يؤكد ذلك هي قيمة "ت" المحسوبة بينهما المقدرة بـ(6,54) و(5,12) و(3,26) على التوالي وهي دالة عند درجات الحرية (0.05) ومستوى الخطأ (46) بمستوى دلالة قدرة (0.00)، أما المتوسط الحسابي لرأي الموظفين الذكور في القيادة بالوزارة فيقدر بـ(4,04) بانحراف معياري قدره (50) وهو قريب جدا من المتوسط الحسابي لدى الإناث المقدرة بـ(3,81) بانحراف معياري قدره (48)، أي أن كل من الموظفين الذكور والإناث يؤكدون على رشادة القيادة الإدارية. وهو ما يعني أنه لا توجد فروق في رأي الموظفين في القيادة بالوزارة حسب جنسهم، وما يؤكد ذلك هي قيمة "ت" المحسوبة بينهما المقدرة بـ(1,28)

سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية

وهي غير دالة عند درجات الحرية (0.05) ومستوى الخطأ (46) بمستوى دلالة قدرة (0.20). إذا يمكن القول أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الموظفين في سلوك المواطنة التنظيمية في الوزارة حسب جنسهم لصالح الذكور، أي أن الموظفين الذكور هم من يؤكد على وجود سلوك تنظيمي جيد وملائم داخل الوزارة، فيؤكدون على وضوح الهيكل التنظيمي بالوزارة ويشاركون في اتخاذ القرارات مع اعتمادها على التكنولوجيا الحديثة في التسيير، في حين يؤكد الموظفين من كلا الجنسين على رشادة القيادة الإدارية بالوزارة.

الجدول رقم (04): يوضح مدى وجود فروق في رأي الموظفين حول سلوك المواطنة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حسب السن						
القرار	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال (توجد فروق)	,000	29,72	5,081	3	15,242	بين المجموعات
			,171	44	7,521	داخل المجموعات
				47	22,763	المجموع
دال (توجد فروق)	,000	21,89	2,400	3	7,201	بين المجموعات
			,110	44	4,824	داخل المجموعات
				47	12,025	المجموع
دال (توجد فروق)	,000	13,53	2,502	3	7,506	بين المجموعات
			,185	44	8,131	داخل المجموعات
				47	15,637	المجموع
دال (توجد فروق)	,000	12,95	3,096	3	9,288	بين المجموعات
			,239	44	10,518	داخل المجموعات
				47	19,806	المجموع
دال (توجد فروق)	,000	121,55	2,898	3	8,694	بين المجموعات
						سلوك المواطنة

التنظيمية	داخل المجموعات	1,049	44	.024	فروق
	المجموع	9,743	47		

يبين هذا الجدول أن قيمة "ف" لرأي الموظفين بالوزارة في سلوك المواطنة التنظيمية حسب السن تقدر بـ (121,55) وهي دالة عند درجات الحرية داخل المجموعات (44) وبين المجموعات (03) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الموظفين في سلوك المواطنة التنظيمية بالوزارة حسب السن: ونفس الملاحظة سُجلت على مستوى كافة محاور سلوك المواطنة التنظيمية إذا تقدر قيمة "ف" لرأي الموظفين في كل من الهيكل التنظيمي والقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات والتكنولوجيا المعتمدة بـ (29,72) و(21,89)، و(13,53) و(12,95) على التوالي، وهي كلها دالة عند درجات الحرية داخل المجموعات (44) وبين المجموعات (03) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الموظفين في كافة محاور سلوك المواطنة التنظيمية بالوزارة حسب السن. وعليه يمكن القول إنه توجد فروق في رأي الموظفين بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حول المناخ سلوك المواطنة التنظيمية حسب الجنس والسن.

- عرض تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

الجدول رقم (05): يوضح مدى وجود فروق الرضا للموظفين في الوزارة حسب الجنس						
القرار	الجنس	عددهم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	ذكر	37	4,21	,55	3,79	,000
	انثى	11	3,54	,31		
ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	ذكر	37	3,75	,48	3,30	,002
	انثى	11	3,24	,29		
الأجر والترقية	ذكر	37	4,08	,47	5,99	,000

سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في
الجمهورية اليمنية

الذكور			,35	3,16	11	انثى	
دال (توجد فروق لصالح الذكور)	,000	4,46	,60	4,07	37	ذكر	العلاقات مع الزملاء
الذكور			,31	3,21	11	انثى	
دال (توجد فروق لصالح الذكور)	,000	4,95	,47	4,03	37	ذكر	بالرضا الوظيفي
الذكور			,21	3,29	11	انثى	

* يتم اتخاذ القرار عند درجات الحرية (46) ومستوى الخطأ (0.05).

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي للموظفين الذكور بالوزارة يقدر بـ(4,03) بانحراف معياري قدره (,47) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لدى الإناث المقدرة بـ(3,29) بانحراف معياري قدره (,21). وهو ما يعني أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي للموظفين بالوزارة حسب جنسهم لصالح الذكور، وما يؤكد ذلك هي قيمة "ت" المحسوبة بينهما المقدرة بـ(4,95) وهي دالة عند درجات الحرية (0.05) ومستوى الخطأ (46) بمستوى دلالة قدرة (0.00). وهي نفس الملاحظة سُجلت على مستوى كافة محاور التوافق المهني إذ أن المتوسطات الحسابية للموظفين الذكور أكبر من المتوسطات الحسابية للإناث، وهو ما يعني أنه توجد فروق في رأي الموظفين في كل من طبيعة وحجم العمل وظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية والأجر والترقية والعلاقات مع الزملاء بوزارة الشباب والرياضة حسب جنسهم لصالح الذكور، وما يؤكد ذلك هي قيمة "ت" المحسوبة بينهما المقدرة بـ (3,79) و(3,30)، (5,99) و(4,46) على التوالي وهي دالة عند درجات الحرية (0.05) ومستوى الخطأ (46) بمستوى دلالة قدرة (0.00). إذا يمكن القول أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق للرضا الوظيفي بوزارة الشباب والرياضة حسب جنسهم لصالح الذكور، أي أن الموظفين الذكور هم من يؤكد على رضاهم الوظيفي أكثر من الإناث، فيؤكدون على أن طبيعة وحجم العمل ملائم لقدراتهم الشخصية وظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية جيدة كما أن الأجر والترقية ملائمين مع ارتباطهم بعلاقات جيدة مع الزملاء في العمل.

الجدول رقم (06): يوضح مدى وجود فروق في الرضا الوظيفي للموظفين بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حسب السن							
القرار	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
(دال توجد فروق)	,000	43,64	3,939	3	11,818	بين المجموعات	طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية
			,090	44	3,971	داخل المجموعات	
				47	15,789	المجموع	
(دال توجد فروق)	,000	24,22	2,426	3	7,279	بين المجموعات	ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية
			,100	44	4,406	داخل المجموعات	
				47	11,685	المجموع	
(دال توجد فروق)	,000	51,89	4,280	3	12,841	بين المجموعات	الأجر والترقية
			,082	44	3,629	داخل المجموعات	
				47	16,470	المجموع	
(دال توجد فروق)	,000	24,63	4,256	3	12,769	بين المجموعات	العلاقات مع الزملاء
			,173	44	7,601	داخل المجموعات	
				47	20,370	المجموع	
(دال توجد فروق)	,000	59,73	3,564	3	10,691	بين المجموعات	بالرضا الوظيفي
			,060	44	2,625	داخل المجموعات	
				47	13,316	المجموع	

يبين هذا الجدول أن قيمة "ف" التوافق المهني للموظفين بالوزارة حسب السن تقدر بـ (59,73) وهي دالة عند درجات الحرية داخل المجموعات (44) وبين المجموعات (03) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني للموظفين بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حسب السن. ونفس الملاحظة سُجّلت على مستوى كافة محاور التوافق المهني إذا تقدر قيمة "ف" لرأي الموظفين في كل من طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية وظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية والأجر والترقية والعلاقات مع الزملاء بـ (43,64) و(24,22)، (51,89) و(24,63) على التوالي، وهي كلها دالة عند درجات الحرية داخل المجموعات

(44) وبين المجموعات (03) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهذا ما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الموظفين في كافة محاور التوافق المهني بالوزارة حسب السن. وعليه يمكن القول إنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي للموظفين بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حسب السن.

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى: والتي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة حسب متغيرات (الجنس، السن)؛ وتؤكد نتائج الدراسة الميدانية على: أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الموظفين في سلوك المواطنة التنظيمية بالوزارة حسب جنسهم لصالح الذكور، أي أن الموظفين الذكور هم من يؤكد على وجود سلوك تنظيمي يوفر مناخ تنظيمي جيد وملائم في الوزارة، فيؤكدون على وضوح الهيكل التنظيمي بالوزارة ويشاركون في اتخاذ القرارات مع اعتمادها على التكنولوجيا الحديثة في التسيير، في حين يؤكد الموظفين من كلا الجنسين على رشادة القيادة الادارية بالوزارة، وأنه توجد فروق في رأي الموظفين بالوزارة حول سلوك المواطنة التنظيمية حسب السن لصالح الأكثر سناً؛ فكلما كان الموظف متقدماً في السن كلما اعتقد بأن سلوك المواطنة التنظيمية ملائم داخل الوزارة، وذلك عكس الشباب الذي لم يتأقلموا بعد مع وظائفهم إذ عادة ما يعتقدون ان السلوك المواطنة التنظيمية يوفر مناخ غير ملائم. وبالتالي يمكن القول أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب الجنس لصالح الذكور وحسب السن لصالح الاكثر سناً.

وفي هذا الصدد يشير (الطيب 2008) إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اراء افراد العينة حول درجات تأثير عناصر سلوك المواطنة التنظيمية على

الرضا الوظيفي تعزى للجنس ولصالح فئة الذكور ويعزو الباحث هذه الفروق لكون الذكور أكثر قدرة على التكيف مع المناخ التنظيمي، وتؤكد دراسة كلاً من (ملحم 2006)، ودراسة (Davidson 2003)، ودراسة (Moguereo 2002) والتي أظهرت أن الإناث أقل رضا من الذكور، بينما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة كلاً من: (الحيدر 2006)، (القيوتي 1994)، (واللوزي 1994)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى متغير الجنس.

وتشير دراسة (الطيب 2008) إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء افراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي تعزى متغير السن، وقد تعزى هذه النتيجة لكون الافراد الأكبر سناً قد اعتادوا على المناخ التنظيمي المحيط بهم واستطاعوا التأقلم معه بمرور السنين، أو بسبب أجورهم المرتفعة خصوصاً ممن قضوا سنوات عديدة في العمل، أما تقييم الموظفين الأصغر سناً فهو أقل ربما بسبب توقعاتهم العالية وعدم تكيفهم مع المناخ التنظيمي. وتؤكد دراسة (ملحم 2006) والتي أظهرت ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية يعزى متغير السن، بينما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة كلاً من: (الحيدر 2006)، (البدري 2006)، (اللوزي 1994)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى متغير السن.

- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية: والتي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب متغيرات (الجنس، السن)؛" تؤكد نتائج الدراسة الميدانية على: أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الموظفين في سلوك المواطنة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حسب جنسهم لصالح الذكور، أي أن الموظفين الذكور هم من يؤكد على وجود سلوك تنظيمي جيد وملئم بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية

اليمنية، فيؤكدون على وضوح الهيكل التنظيمي بالوزارة وبشاركون في اتخاذ القرارات مع اعتمادها على التكنولوجيا الحديثة في التسيير، في حين يؤكد الموظفون من كلا الجنسين على رشادة القيادة الادارية بالوزارة.

* وأنه توجد فروق في رأي الموظفين بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية حول سلوك المواطنة التنظيمية حسب السن لصالح الأكثر سناً؛ فكلما كان الموظف متقدماً في السن كلما اعتقد بأن سلوك المواطنة التنظيمية الذي يوفر مناخ تنظيمي ملائم بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، وذلك عكس الشباب الذي لم يتأقلموا بعد مع وظائفهم إذ عادة ما يعتقدون ان سلوك المواطنة التنظيمية للمناخ التنظيمي غير ملائم، وبالتالي يمكن القول أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب الجنس لصالح الذكور وحسب السن لصالح الإناث.

وفي هذا الصدد تشير (بدرية الرواحية 2016) الى وجود فروق بسيطة في أبعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (سكران 2011) إذ وجد أن درجة الرضا الوظيفي التي تشعر به الإناث أقل من الدرجة التي يشعر بها الذكور، وتعزو الباحثة هذه النتيجة لأن الذكور يقومون بأعمال أكثر اهتماماً من الإناث، والقيام بالرحلات وتبادل الزيارات الميدانية مع المدارس، في الوقت الذي قد تعتذر بعض الموظفات عن القيام بمثل هذه المهام، كما أن الذكور لديهم كفاءة عالية في التعامل مع الآخرين من إدارة وزملاء بما يحقق لهم الرضا الوظيفي.

ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة (النجار والطلاع 2012)، ودراسة (أبو غالي ويسيسو 2009)، ودراسة (الشافعي 2002) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في جميع أبعاد الرضا الوظيفي باستثناء بعد الراتب والترقية

وجدت فروق لصالح الإناث، أي أن الإناث يتمتعن برضا وظيفي من جانب الراتب والترقية أكثر من الذكور، ويشير (مكناسي محمد 2007) الى ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى متغير السن حيث إن مستوى الرضا الوظيفي أعلى لدى العاملين الأكبر سناً مقارنة بنظرائهم الأصغر سناً، وربما يعزى ذلك إلى أنه كلما تقدم العامل في السن يتكيف مع الوظيفة التي يشغلها أكثر من نظرائهم صغار السن الذين ربما ينظرون إلى بدائل أخرى، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة (البراره 2011)، الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني حسب متغير السن لصالح الفئة 30 سنة فأكثر، واختلفت مع الدراسة التي قام بها "محمد رفقي ومحمد فتحي" حيث توصلوا إلى أن متغير السن لا يتأثر في درجة التوافق المهني. ولا تتفق أيضاً مع دراسة (غالب 2010) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى متغير السن.

- النتائج العامة للدراسة:

بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها في ضوء الفرضيات توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الحقائق المتعلقة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، وهي: أنه بصفة عامة مستوى الهيكل التنظيمي بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية جيد وهناك أيضاً توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي الذي يتميز بالمرونة والتصميم الجيد. * وأن مستوى القيادة بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية جيد حسب رأي الموظفين، فيعمل المسئول المباشر على تحفيز الأفراد وتشجيعهم على التغيير والإبداع والابتكار وبتيح المجال للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار ويشجع مرؤوسيه لإبداء وجهة النظر والاقتراحات. * وأن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات بالوزارة جيد حسب رأي الموظفين، للجوء متخذي القرارات إلى

المشاورات قبل اتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها وآثارها مع إشراك المرؤوسين في صنع القرارات ووضع أهداف وحدات العمل. * وأن مستوى التكنولوجيا المعتمدة بالوزارة جيد حسب رأي الموظفين، لكون الوزارة تحرص على مواكبة التطورات التكنولوجية.

** ومن خلال النتائج السابقة المتعلق بمحاور سلوك المواطنة التنظيمية يمكن القول أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية جيد سواء ما تعلق بالهيكل التنظيمي للوزارة أو طبيعة القيادة الإدارية أو المشاركة في اتخاذ القرار أو في نوعية وطبيعة التكنولوجيا المعتمدة.

** وعليه يمكن القول إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الموظفين حول سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية حسب الجنس لصالح الذكور وحسب السن لصالح الأكثر سناً.

** علاقة طردية وقوية جدا بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده (الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) والرضا الوظيفي بأبعاده (طبيعة وحجم العمل، ظروف وإجراءات العمل وبنائه المادية، الأجور والترقية، العلاقات مع الزملاء) لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

- الاقتراحات والتوصيات:

- تصميم برامج التدريب الإداري لجميع العاملين في ضوء متطلبات العمل والتوصيف الوظيفي لهم.

- الاهتمام بوضع الإجراءات الكفيلة بإشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات بشكل أكثر فاعلية.

- ضرورة العمل على تقييم أداء موظفي وزارة الشباب والرياضة بشكل دوري ومستمر لمعرفة المعوقات التي تعوق الموظف والوزارة.

خلاصة عامة:

هدفت الدراسة إلى التعرف عن العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، وقد أثبتت الدراسة الميدانية وجود هذه العلاقة وهو ما يوضح أنه كلما توفر سلوك المواطنة التنظيمية ملائم ومكيف داخل بيئة العمل تحقق معه الرضا الوظيفي، وهذا لأنه بتحقيق الرضا عن العمل يشعر العامل بالسعادة والارتياح تجاه العمل، مما يؤدي بالعامل إلى بذل المزيد من الجهد تجاه عمله والحرص على القيام بكل واجبات المتعلقة به بهدف تحقيق غايات العمل، وزيادة تمسكه به.

ويعتبر الرضا عملية ديناميكية مستمرة تستدعي تحقيق الانسجام والتناغم بين الخصائص الشخصية ومطالب البيئة الخارجية مادية كانت أو اجتماعية للوصول بالشخص إلى حالة من الرضا والتوازن وذلك على المستوى البيولوجي وعلى المستوى النفسي وعلى المستوى الاجتماعي.

وتوصلت دراستنا إلى النتائج التالية:

*وجود علاقة طردية وقوية جدا بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده (الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) والرضا الوظيفي (طبيعة وحجم العمل، ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية، الأجور والترقية، العلاقات مع الزملاء) لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية.

*وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية تعزى متغير (الجنس، السن).

قائمة المراجع:

- 1- بدوي عصام. (2001: 17): موسوعة الإدارة والتنظيم في التربية البدنية والرياضية، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 2- حمداوي وسيلة. (2004: 123) *إدارة الموارد البشرية*، الجزائر: مديرية النشر لجامعة قسنطينة- ديوان المطبوعات الجامعية.
- 3- راوية حسن. (2001: 169): *إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية*، الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- 4- صلاح الدين، عبد الباقي. (2001: 210) *إدارة الموارد البشرية*، الإسكندرية، مطبعة الدار الجامعية.
- 5- ماهر أحمد. (2005: 224): *إدارة الموارد البشرية*، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 6- هيربرت أي، سايمون. (2003: 421): *السلوك الإداري دراسة لعملية اتخاذ القرار في المنظمات*. (ترجمة هيجان، عبدا لرحمن، أهمية، عبد الله). مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 7- سفيان بوعطيط (2006): *طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني*، دراسة ميدانية بمركب ميتال سنتيل عنابة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- 8- الجعبري عدنان. (2009: 37): *دور الإبداع الإداري في تحسين الرضا الوظيفي في الهيئات الفلسطينية دراسة تطبيقية على شركة كهرياء الخليل*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- 9- باوزير عبدالله. (2012: 33): *سلوك المواطنة التنظيمية في الاجهزة الحكومية اليمنية*، دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 07، جامعة عدن، اليمن.
- 10- حنيش صلاح الدين، الباي محمد (2019: 467): *تحت عنوان " أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطاقم الإداري العامل بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر كوبا بالوادي*، مجلة الباحث، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.