

تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المغير

The effect of organizational climate on job performance a field study in the directorate of youth and sports in the state of –Al-Mughaier

حنيش محمد رضا^{1*}، شيخ المهدي²

1 مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة. جامعة الأغواط (الجزائر)، mr.haniche@lagh-univ.dz

2 مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة. جامعة الأغواط (الجزائر)، e.chikh@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2024/06/10

تاريخ القبول: 2024/05/05

تاريخ الإرسال: 2023/12/30

ملخص: في هذه الدراسة سلطنا الضوء لمدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لمديرية الشباب والرياضة لولاية المغير، حيث قمنا باستخدام المنهج الوصفي لتوافقه مع الدراسة، فاستعملنا أداة الإستبيان عن طريق تقديم استمارات لعينة عددها 28 عامل، فتوصلنا إلى نتائج أهمها أن المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، نمط الاتصال، نمط القيادة، نمط إتخاذ القرار) يساعد بشكل كبير بتوفير الجو الملائم الذي يزيد من ترابط العلاقات بين العمال، و يزيد من إصرارهم نحو التقدم فيمنحون أفضل ما لديهم من إمكانيات وخبرات تؤهلهم لتقديم الأفضل للمؤسسة لتحقيق أهدافها.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الأداء الوظيفي، مديرية الشباب والرياضة.

Abstract : the study aims to identify the impact of the organizational climate of the job performance of the directorate of youth and sports in the state of Al Mughaier ,we used the descriptive approach ,and we used the questionnaire tool by submitting questionnaires to a sample of 28 workers . so we concluded : the organizational climate and it's dimensions helps a lot to provide the appropriate atmosphere that increases the cohesion of relations between workers , so they give their best for the organization .
Key words : organizational climate , job performance , directorate of youth and sports

1- مقدمة ومشكلة البحث: عرفت الرياضة على مر العصور تطورا كبيرا خصوصا مع التغيرات التي يشهدها العالم حيث تظهر أهميتها في حياتنا الاجتماعية بإعتبارها تساعد على ترقية و تطوير مهارات الإنسان الأساسية وترفع و تنمي من قدرته الجسدية كما أنها تتخذ كنموذج إيجابي للناس في إحترام القوانين وتقوية العلاقات الاجتماعية وترابطها، لذلك أوجدت المديريات والمؤسسات الرياضية والتي تعتبر المكان الذي يكون مجهزا بمختلف الوسائل المادية والبشرية اللازمة لتقديم أفضل الخدمات، و يوفر لنا أيضا الإمكانيات اللازمة التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها، وتعتمد هذه الأخيرة في نجاحها على أداء الموارد البشرية الذي هو بمثابة القاعدة الإستراتيجية التي تقوم عليها كافة الدول المتقدمة في تحسين وإنجاح مؤسساتها بصفة عامة ومنظماتها الرياضية بصفة خاصة، فالعنصر البشري يساهم مساهمة فعالة و كبيرة جدا في التنظيم والتطوير وهذا طبعا يكون عن طريق توفير مناخ تنظيمي مناسب وملائم، والذي يعتبر بدوره من أحد أهم العوامل الأساسية لتحقيق التفوق ومواكبة العصر في مختلف الأنشطة فهو يقوي العلاقات بين العمال ويزيد من تكاثف جهودهم ويقوي الروح المعنوية لديهم، زيادة على ذلك يعزز الثقة فيما بينهم فيؤدي ذلك إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسينه للوصول إلى الهدف المنشود و الصعود نحو الأفضل، وذلك من أجل إزدهار ورقي مديريات ومؤسسات الشباب والرياضة لتقديم وتحقيق أفضل النتائج، ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المغير؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل يؤثر الهيكل التنظيمي على أداء موظفي مديرية الشباب و الرياضة بالمغير؟

2- هل يآثر نمط الاتصال على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

3- هل يآثر نمط القيادة على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

4- هل يآثر نمط المشاركة في إتخاذ القرارات على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

فرضيات الدراسة :

1-الفرضية العامة: يوجد تأثير للمناخ التنظيمي على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

الفرضيات الفرعية:

1- يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

2- يوجد تأثير لنمط الاتصال على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

3- يوجد تأثير لنمط القيادة على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

4- يوجد تأثير لنمط المشاركة في إتخاذ القرار على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير؟

-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: (لحول، 2014) تحت عنوان أثر المناخ التنظيمي على سلوك العاملين بالمنظمة، دراسة حالة تعاونية الحبوب والخضر الجافة بالعفرون.

أهداف الدراسة: - معرفة المناخ السائد بتعاونية الحبوب والخضر الجافة بالعفرون - لفت انتباه المسيرين إلى أهمية العنصر البشري و ضرورة تفعيل سلوكه من خلال توفير مناخ عمل إيجابي ومشبع- الخروج بنتائج من شأنها أن تحسن واقع منظماتها الجزائرية.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

أداة وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة الحالية فيتكون من جميع موظفي تعاونية الحبوب و الخضر الجافة بالعفرون و البالغ عددهم 250 موظف.

النتائج المتحصل عليها: المناخ التنظيمي الصحي القائم على التواصل والمشاركة الجماعية في صنع القرار وتنفيذه مفعم بجو عمل مادي ومعنوي من اللبانات الأساسية في بناء مستقبل أي منظمة وضمان استقرارها وبلوغها الرسالة التي انشأت لأجلها، أما غير ذلك يخلق انحدار تكون نتيجته روح معنوية متدنية، أداء منخفض، لا تفاني، لا انتماء.

الدراسة الثانية: (بن حاج، 2023) تحت عنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة خميس مليانة.

أهداف الدراسة: التعرف عن طبيعة المناخ التنظيمي ودافع إنجاز أساتذة المعهد.

منهج الدراسة : المنهج الوصفي.

أداة وعينة الدراسة: حيث استخدم الباحث الأسلوب المسحي لعينة قوامها 30 أستاذ باستعمال مقياس المناخ التنظيمي.

نتائج الدراسة: وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز لكل الأبعاد (بعد الأداء - بعد الطموح - بعد المثابرة - بعد الإدراك - بعد أهمية الزمن - بعد التنافس).

2-الهدف العام من الدراسة: من خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى الأهداف التالية:

-تتمكن أهداف هذه الدراسة في معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي(الهيكل التنظيمي، نمط الاتصال، نمط القيادة، نمط إتخاذ القرار) على الأداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة بالمغير، ومعرفة أيضا مستوى وسلوك العاملين.

3-الأهمية العلمية من الدراسة:

-الأهمية العلمية (النظرية):

يقدم هذا الموضوع إثراء علمي كبير وذلك بمعرفة تأثير المناخ التنظيمي على أداء العاملين بمديريات الشباب والرياضة، وقد تحصلنا في الأخير على مجموعة من التوصيات التي هي إضافة ثمينة للجانب العلمي، بالإضافة أيضا إلى تزويد وإثراء المكتبة الجزائرية والعربية .

-الأهمية العملية (التطبيقية):

الأهمية من هذه الدراسة هو التحقق والكشف ميدانيا عن واقع المناخ التنظيمي السائد، وذلك بتحليل البيانات لمعرفة مدى تأثيره على العاملين وفي

الأخير تقديم بعض الاقتراحات المهمة للمحافظة على السير الجيد للمنظمات الرياضية.

4-التحديد الإجرائي للمفاهيم الواردة في البحث:

1-المناخ التنظيمي : يعرفه (اونيس، بدون سنة،ص40) بأنه الحالة الإدراكية للأفراد العاملين في المؤسسة التي يعملون فيها والناجم عن تأثيرهم على عدد من المتغيرات كالمرونة والمشاركة في صنع القرار وتحمل المسؤولية والحوافز والأنظمة والقوانين والإجراءات والسياسات المطبقة فيها والعمل الجماعي والتفاعل من أجل تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة، التي تؤثر بشكل كبير وواضح ويكون التأثير علنياً أو ضمناً فيترك أثراً على سلوكهم وأداءهم أثناء القيام بعملهم. ويستخلص الباحثان أن المناخ التنظيمي هو الجو الذي يجب توفيره لبيئة العمل المناسبة للموظفين بمديريات الشباب والرياضة، من أجل إنجاز مهامهم المطلوبة على أكمل وجه و التي بدورها تكون قائمة على التعاون بين العاملين مما تقوي وتعزز الروح المعنوية لديهم والتي بدورها تنعكس على مردود العمل بالإيجاب، و في حالة ما إذا كان المناخ التنظيمي يسوده الإحباط فإنه ينعكس بصورة سلبية على الإنتاج وبالتالي لا يتحقق الهدف المطلوب.

2-الأداء الوظيفي: يعرفه (النعساني، 2020م،ص163) هو تلك السلوكيات والأعمال التي يقوم بها الموظفين عن طريق إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة معينة اسندت إليهم، حيث أنه يساعد المنظمة للوصول إلى تحقيق أهدافها المسطرة بإتباع مجموعة من السلوكيات القائمة على التعاون و اتحاد العمال مع بعضهم البعض وتطوير العلاقات فيما بينهم وحل مشاكل العمل التي تواجههم بعقلانية فتصبح لديهم دافعية نحو العمل، أيضا هذه السلوكيات إضافة إلى ايجابياتها يمكن أن تكون حيادية أو سلبية فتعكس على مستوى الفرد والمنظمة وتؤثر على الأداء.

ويستخلص الباحثان على أن الأداء الوظيفي هو مجموعة من المهام المتنوعة الموكلة لعمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب، لإنجاز عملهم بصورة جيدة و هذا ببذل مجهودات مضاعفة للوصول إلى نتائج فعالة.

3-مديرية الشباب و الرياضة: يعرفها كل من الباحثين (ازيان، قرماش، و زحاف، 2022، ص636) بأنها عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع قانوني تابعة لوزارة الشباب

تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المغير

والرياضة، تقدم العديد من الخدمات في مختلف المجالات الثقافية و الإجتماعية والرياضية وغيرها فهي تعمل على تنمية الأخلاق التربوية لدى الأفراد وتزيد من مخزونهم الثقافي بالإضافة إلى ذلك تساهم في تنظيم وتسيير الأنشطة الرياضية وتعمل على توفير كل الوسائل اللازمة من أجل تطويرها والوصول بها إلى أفضل النتائج. ويستخلص الباحثان أن مديرية الشباب والرياضة هي مؤسسة عمومية تابعة لوزارة الشباب والرياضة الجزائرية، تقوم على مجموعة من الأسس والقوانين التنظيمية، وتقدم هذه الأخيرة مجموعة من النشاطات المتنوعة منها الثقافية والرياضية وغيرها .

4-الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة:

4-1 الطريقة والأدوات:

-المنهج المتبع:

قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لطبيعة الموضوع الذي تطرقنا له والمشكلة التي طرحناها، حيث يعتمد هذا الأخير على تفسير الظواهر بصورة دقيقة .

- الدراسة الاستطلاعية: في بداية دراستنا لهذه الظاهرة قمنا بالاعتماد على عينة استطلاعية وذلك في الفترة الممتدة من 01 الى 20 أكتوبر 2023، حيث عملنا على توزيع استمارات الإستبيان الخاصة بالتجربة الاستطلاعية على عينة عددها (08) عمال والذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية، ثم تم توزيعه مرة أخرى بعد مرور أسبوعين ومن خلال هذا تم التأكد من صحة درجة ثبات الأداة.

-العينة وطرق اختيارها:

يقول (العسكري، 2002، ص 168) بأن العينة هي الأكثر استعمالا في أغلب البحوث العلمية نظرا لسهولة تطبيقها، فهي تكون عن طريق أخذ عدد معين من الحالات والقيام بجمع البيانات عنها قصد تحليلها ودراستها.

أجريت هذه الدراسة على عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير والذين بلغ عددهم 28 موظف، حيث قمنا باختيارهم بطريقة قصدية، وهذا من أجل الحصول على أفضل النتائج لموضوعنا.

- مجالات الدراسة:

المجال البشري: تمثل في عمال وإداريين مديرية الشباب والرياضة بالمغير.
المجال المكاني: قمنا بإجراء هذه الدراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة بالمغير، الواقع مكانها في الجنوب الجزائري.

المجال الزماني: حيث قمنا بتوزيع الاستبيان، والذي احتوى على مجموعة من الأسئلة للإجابة عليها وكان تاريخ التوزيع بدأ من: 2023/11/04 إلى 2023/11/20.

فترة تحليل واستخلاص النتائج من: 2023/11/21 إلى 2023/12/20.

-تحديد المتغيرات وكيفية قياسها:

المتغير المستقل: يتمثل في (تأثير المناخ التنظيمي)، وهو الذي يأتري بين المتغيرين ولا يتأثر.

المتغير المستقل: يتمثل في (الأداء الوظيفي)، وهو الذي يتأثر ولا يأتري بين المتغيرين.

-أداة الدراسة:

الإستبيان: وقد ذكر (دشلي، 2016، ص 97) أن الإستبيان هو وسيلة لجمع البيانات تحتوي على مجموعة من الأسئلة المرتبة والمحددة التي تخص موضوع البحث المتناول، و يكون ذلك بواسطة إستمارة توزع على الأشخاص المعنيين بالدراسة. وفي بحثنا هذا وأثناء الاطلاع عليه والقيام باستطلاع

بعض الباحثين المتخصصين في المجال، إرتئينا بأن الإستبيان هو الأكثر ملائمة لدراسة وجمع المعلومات والحقائق حول موضوعنا.

وبعدها قمنا بإعداد الإستبيان ورقيا والذهاب إلى مديرية الشباب والرياضة بالمغير وتوزيعه بطريقة مباشرة، وقمنا أيضا بإعطاء بعض النصائح عن كيفية الإجابة لتعبئة المعلومات، وكل ذلك من أجل الشفافية والوصول إلى نتائج دقيقة.

شملت هذه الإستمارة محورين أساسيين هما:

-**المحور الأول:** تتضمن مجموعة من الخصائص الديموغرافية التي تخص الأفراد كالجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية.

-**المحور الثاني:** والذي يتضمن تأثير المناخ التنظيمي بأبعاده على أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمغير.

قمنا بالإعتماد على مقياس ليكارت الخماسي نسبة للعالم (رينسيس ليكارت)، وطلبنا من الموظفين إحترام نسق الإستبانة في الإجابة على الأسئلة.

-**الأسس العلمية للأداة:**

-**المعالجة الإحصائية:** وقد تطرق (بوحوش و واخرون، 2019، ص141) أن هذه العملية تتم عن طريق جمع البيانات وتنظيمها وتبويبها ووضعها في جداول ثم تحليلها رياضيا وإستخلاص ما جاء فيها من نتائج والعمل على تفسيرها بإتباع خطوات معينة يشترط فيها أن تكون منظمة.

-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

- الثبات: لحساب معامل الثبات، قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ قوامها 08 عمال والذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية ثم تم توزيعه مرة أخرى بعد مرور أسبوعين ومن خلال هذا تم معرفة درجة ثبات الأداة.

-الصدق الذاتي: لمعرفة الصدق الذاتي للإستبيان المستخدم في دراستنا قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والجدولين التاليين يبينان نتائج الخصائص السيكومترية لإستبيان الدراسة:

جدول رقم(01): يبين نتائج الخصائص السيكومترية لمحور المناخ التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان(2023)، مخرجات برنامج spss v26

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات بعد
0.94	0.89	الهيكل التنظيمي
0.95	0.91	نمط الاتصال
0.98	0.96	نمط القيادة
0.98	0.96	نمط المشاركة في إتخاذ القرار
0.98	0.97	محور المناخ التنظيمي

- من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن قيمة الثبات لأبعاد محور المناخ التنظيمي والمحور ككل تتدرج ضمن المجال [0.89، 0.97]، فيما تراوحت

تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة
لولاية المغير

قيمة الصدق الذاتي بين 0.94 و 0.98 وهي قيم عالية قريبة من الواحد، وهذا يدل بأن محور المناخ التنظيمي يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين.

جدول رقم (02): يبين نتائج الخصائص السيكومترية لمحور الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان(2023)، مخرجات برنامج spss v26

- من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن قيمة الثبات لمحور الأداء الوظيفي

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات محور
0.98	0.97	الأداء الوظيفي

بلغت 0.97، فيما قدرت قيمة الصدق الذاتي بين 0.98 وهي قيم عالية قريبة من الواحد، وهذا يدل بأن محور الأداء الوظيفي يتمتع بمعامل صدق وثبات عاليين.

الأدوات الإحصائية: تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط البسيط
لبيرسون - الانحدار الخطي البسيط.

4-2- التحقق من الفرضية العامة: يوجد تأثير للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديريةية الشباب والرياضة بالمغير.

جدول رقم(03): يبين تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديريةية الشباب والرياضة بولاية المغير

المتوسط	الانحراف	قيمة بيرسون	احتمالية بيرسون	احتمالية معامل	نسبة

التأثير	التأثير (sig)	(sig)	المحسوبة	المعياري	الحسابي	
%50.40	*0.000	*0.000	0.72	5.05	43.79	الأداء الوظيفي
				9.51	65.36	المناخ التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان (2023)، مخرجات برنامج v26 spss (دال عند نسبة خطأ (0.05

- من خلال الجدول (03) نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.72) تدل على ذلك.

- كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة، حيث بلغت نسبة التأثير 50.40%، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أنه: "يوجد تأثير للمناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب" محققة.

2-التحقق من الفرضية الجزئية الأولى: يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب.

جدول رقم (04): يبين تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة

تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة
لولاية المغير

نسبة التأثير	احتمالية معامل التأثير (sig)	احتمالية بيرسون (sig)	قيمة بيرسون المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
21.60%	*0.007	*0.007	0.50	5.05	43.79	الأداء الوظيفي
				2.09	17.18	الهيكل التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان (2023)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ (0.05)

- من خلال الجدول (04) نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.50) تدل على ذلك.

- كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة، حيث بلغت نسبة التأثير 21.60%، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أنه: "يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير" محققة.

3-التحقق من الفرضية الجزئية الثانية: يوجد تأثير لنمط الاتصال على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير.

جدول رقم (05): يبين تأثير لنمط الاتصال على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة

نسبة التأثير	احتمالية معامل التأثير (sig)	احتمالية بيرسون (sig)	قيمة بيرسون المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
%51	*0.000	*0.000	0.71	5.05	43.79	الأداء الوظيفي
				3.03	16.11	نمط الاتصال

المصدر: من إعداد الباحثان (2023)، مخرجات برنامج v26 spss (دال عند نسبة خطأ (0.05

- من خلال الجدول (05) نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة وبالباغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين نمط الاتصال والأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.71) تدل على ذلك.

- كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير وبالباغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لنمط الاتصال على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة، حيث بلغت نسبة التأثير 51%، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أنه: "يوجد تأثير لنمط الاتصال على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير" محققة.

تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة
لولاية المغير

4-التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد تأثير لنمط القيادة على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير .

جدول رقم(06): يبين تأثير نمط القيادة على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب

والرياضة

نسبة التأثير	احتمالية معامل التأثير (sig)	احتمالية بيرسون (sig)	قيمة بيرسون المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
%38.80	*0.000	*0.000	0.64	5.05	43.79	الأداء الوظيفي
				3.28	16.61	نمط القيادة

المصدر: من إعداد الباحثان(2023)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ (0.05

- من خلال الجدول (06) نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين نمط القيادة والأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.64) تدل على ذلك.

- كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير لنمط القيادة على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة، حيث بلغت نسبة التأثير 38.80%، وهذا ما

يدل على أن الفرضية القائلة أنه: "يوجد تأثير لنمط القيادة على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب" محققة.

4-التحقق من الفرضية الجزئية الرابعة: يوجد تأثير لنمط المشاركة في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب.

جدول رقم(07): يبين تأثير نمط المشاركة في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة

نسبة التأثير	احتمالية معامل التأثير (sig)	احتمالية بيرسون (sig)	قيمة بيرسون المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
20.70 %	0.009 *	0.009 *	0.49	5.05	43.79	الأداء الوظيفي
				3.23	15.46	المشاركة في اتخاذ القرار

المصدر: من إعداد الباحثان(2023)، مخرجات برنامج spss v26 (دال عند نسبة خطأ (0.05)

- من خلال الجدول (07) نلاحظ أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة وبالبالغة 0.009 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين نمط المشاركة في اتخاذ القرار والأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة وطبيعة هذه العلاقة طردية والإشارة الموجبة لقيمة بيرسون المحتسبة (+0.49) تدل على ذلك. كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير وبالبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير

لنمط المشاركة في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة، حيث بلغت نسبة التأثير 20.70%، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أنه: "يوجد تأثير لنمط المشاركة في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير" محققة.

مناقشة النتائج و تفسيرها:

مناقشة الفرضية الأولى: حيث أنه حسب النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول رقم (04) وجدنا أن هناك تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير، لما له من دور كبير وفعال حيث أنه يمثل الشكل العام للمؤسسة وهو الذي يقوم بتوزيع المهام والأنشطة على الموظفين والإشراف عليهم وينظم العلاقات بين عمال مديرية الشباب والرياضة كما يساهم في إتخاذ القرارات السليمة إذن له العديد من الإيجابيات المهمة التي تعود عليها وعلى الأداء الوظيفي لعمال مديرية الشباب والرياضة والتي تساهم في تحقيق أهدافها نحو النجاح. و تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (لحول، 2014)، تحت عنوان أثر المناخ التنظيمي على سلوك العاملين بالمنظمة، حيث وجدت أن الهيكل التنظيمي للتعاونية يتناسب مع حجمها و طبيعة نشاطها، و بالتالي تتأكد لنا صحة الفرضية الأولى بأنه يوجد تأثير للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير.

مناقشة الفرضية الثانية: حسب النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول رقم (05) وجدنا أن هناك تأثير لنمط الاتصال على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغير، فالاتصال هو بمثابة صلة الوصل التي تربط بين موظفي المديرية وهذا عن طريق خلق جو مناسب و ملائم للعمل كما أن الاتصال يمكن العمال من تقديم أداء متميز عن طريق المعلومات

التي يتلقونها بسرعة فيما بينهم. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (لحول، 2014)، تحت عنوان أثر المناخ التنظيمي على سلوك العاملين بالمنظمة، حيث وجدت أن الاتصال داخل التعاونية يتسم بالمرونة، وبالتالي تتأكد لنا صحة الفرضية الثانية بأنه يوجد تأثير لنمط الاتصال على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب.

مناقشة الفرضية الثالثة: حسب النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول رقم (06) وجدنا أن هناك تأثير لنمط القيادة على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب و الرياضة بالمغرب، حيث تعتبر القيادة الجيدة من أهم الأسس التي تقوم عليها المديرية من أجل إنجاحها وظهر ذلك في مدى تأثيرها على العمال في المديرية، حيث انعكس ذلك على الموظفين وعلى روحهم المعنوية بصورة ايجابية تمكنهم من زيادة دافعيتهم نحو العمل وبذل مجهودات وتحقيق الأهداف والارتقاء نحو الأفضل. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (لحول، 2014)، تحت عنوان أثر المناخ التنظيمي على سلوك العاملين بالمنظمة، حيث وجدت أن نمط القيادة لا يهتم بمشاكل الموظفين بل باللوم وتصيد الأخطاء، وبالتالي تتأكد لنا صحة الفرضية الثالثة بأنه يوجد تأثير لنمط القيادة على الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب.

مناقشة الفرضية الرابعة : حسب النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول رقم (07) وجدنا أن هناك تأثير لنمط إتخاذ القرار على الأداء الوظيفي لعمال مديرية الشباب والرياضة بالمغرب، حيث ينعكس ذلك في العلاقات الوطيدة التي تربط وتجمع بين العمال، القائمة على التشاور وسماع الآراء للفصل في أمر ما او مشكلة تعيق وتواجه العمل والوصول إلى الحلول المناسبة التي تخدم مصلحة المديرية وتوصلها لهدفها المنشود.

الخاتمة: من خلال الدراسات التي قمنا بها و النتائج التي تحصلنا عليها إستنتجنا أن المناخ التنظيمي له تأثير إيجابي وفعال على أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بالمغير، حيث درسنا الموضوع بجانبه فتناولنا في بدايته الإطار النظري والذي عرفنا فيه بالموضوع، فتطرقنا إلى مجموعة من التعاريف شملت المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي ومديرية الشباب والرياضة، أما الجانب التطبيقي فتطرقنا فيه للدراسة الميدانية وتحليل وتفسير النتائج ونذكر أهمها: بأن المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط الاتصال، نمط القيادة، نمط المشاركة في اتخاذ القرار) لهم تأثير قوي على الأداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة بالمغير.

توصيات واقتراحات الباحثان: ضرورة اهتمام وزارة الشباب والرياضة بتحسين وتطوير مركز مديرية الشباب والرياضة بالمغير - العمل على توفير وسائل مادية جديدة (مكاتب و كراسي وخزائن وغيرها) وذلك من أجل تسهيل المهام بصورة جيدة للعمال- القيام بدورات تدريبية وملتقيات علمية للعمال من شأنها زيادة تطويرهم عمليا وعلميا - العمل على تحسين وتطوير وإدخال تكنولوجيا الإتصال الحديثة وذلك من أجل السرعة في إنجاز المهام.

المراجع :

الكتب:

- عبد المجيد اونيس. (بدون سنة). مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي واداء العاملين. عمان-الاردن: دار اليازوري.
- عبد المحسن النعساني. (2020م). مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية. المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود للنشر.

- عبود عبد الله العسكري. (2002). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية. دمشق: دار النمير.
- عمار بوحوش، و اخرون. (2019). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية. برلين.المانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية .
- كمال دشلي. (2016). منهجية البحث العلمي. جامعة حماة سوريا: مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية.

المجّلات والدوريات والصحف:

- جيلالي اسماعيل بن حاج. (2023). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى اساتذة معهد علوم وتقنيات نشاطات بدنية ورياضية بجامعة خميس مليانة. مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد(08)، عدد 01-2023، الصفحات (1573-1591).
- سامية ازيان، وهيبه قرماش، و محمد زحاف. (2022). دور الادارة الالكترونية في تطوير العمل الاداري بالهيئات الرياضية.دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة .عين الدفلى. مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد(07)، 01-2022 الصفحات(630.648).

رسائل الماجستير والدكتوراه:

- نوال لحول. (2014). اثر المناخ التنظيمي على سلوك العاملين بالمنظمة. مذكرة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة علي لونيبي، البليدة، الجزائر.