

بعض عناصر السلوك التنظيمي وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة – الجزائر

*د/ بوخرص رمضان

**سعاد علون

مقدمة وإشكالية الدراسة:

يحاول علم السلوك التنظيمي أن يقدم إطاراً لكيفية تفسير وتحليل السلوك الإنساني، وذلك بغرض التنبؤ به مستقبلاً والسيطرة عليه أو التحكم فيه، ويقصد بالسلوك الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله.

واستناداً للإطار النظري للسلوك التنظيمي، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمثابرة تبين انه من الضروري التطرق لبعض المؤشرات الهامة في هذا الموضوع والتمثلة في التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي والانتماء التنظيمي لها من أهمية بالغة في تنمية وتطوير الروح المعنوية لدى العاملين في مختلف المنظمات الرياضية، وكذلك لأنها لم تحضاً بقسط وافر من الدراسات في مجال الإدارة والتنظيم في الرياضة .

وأكد "Singe" أن التعلم التنظيمي يكون من خلال الاستجابة للأحداث التي تواجه الشركة والعاملين، وهو يمثل الخطوة الأولى باتجاه منظمة التعلم. و الأهم انه يدعم المنظمة ويساعدها في عملية التغيير عموماً وتغيير

* مدير مخبر برامج الأنشطة البدنية والرياضية المكيفة بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ونائب رئيس اللجنة الوطنية البيداغوجية لميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

** ماستر الإدارة والتنظيم في الرياضة .

افتراضاتها وأسس عملها لتطويرها، إذ أن الإدارات ليست مسئولة لوحدها عن هذا التطوير والابتكار.

ويعتبر التعلم التنظيمي نمط جديد انتشر مؤخرا ليحل محل الأشكال التقليدية، ويعود هذا التحول إلى تطور الخبرة الإدارية في التعامل مع قدرات العامل، بمعنى أنه يحث المنظمات أن تكون ماهرة في إنشاء واكتساب ونقل المعرفة وتعديل السلوك بما يعكس المعرفة والرؤى الجديدة.

ويعتبر Kotovsk & Plug سلوك المواطنة بأنه سلوك وظيفي يؤديه الفرد طواعية ويتعدى حدود الواجبات الوظيفية المحددة له. كما أنه لا يتم مكافأته من خلال هيكل الحوافز الرسمية بالمنظمة.

إن تحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل، كما أنه يزيد من الإنتاجية، إذ يرجع كثير من المختصين في الإدارة تفوق الإدارة اليابانية إلى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظف الياباني، فالمشاركة والاحترام جعلتا من اليابانيين وحدة بشرية متعاونة لحل المشكلات، فالموظف الياباني يعطي الحقوق الفردية أولوية ثانوية في مقابل مصلحة منظمته.

وهنا نستنتج أن سلوك الفرد يفوق السلوك المتوقع منه من جانب المنظمة، حيث يكون لديه الرغبة في إعطاء جزء من وقته وجهده من أجل الإسهام في نجاح المنظمة واستمرارها، والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.

وبعد الحديث على المؤشرات الأساسية للسلوك التنظيمي نصل إلى صفة لها معنى ومدلول كبير في مجال علم النفس التنظيمي وهي الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين في المنظمات الرياضية والتي يجب الارتقاء

بها إلى أعلى المستويات لما لها من تأثير بالغ الأهمية على الأداء والإنتاجية والقدرة على التنافس والتميز .

ويقصد بالروح المعنوية تلك الروح أو المزيج السائد بين جماعة من الأفراد والتي تتميز بالشعور بالثقة في الجماعة وبنقطة الفرد في دوره في الجماعة وكذلك الشعور بالولاء تجاه الجماعة والاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة وعلى ذلك فالروح المعنوية للجماعة تتكون من الروح المعنوية لمجموعة أفراد هذه الجماعة.

وانطلاقاً مما ذكرناه يتبين جلياً أن هناك علاقة وطيدة بين بعض عناصر السلوك التنظيمي قيد الدراسة و الروح المعنوية وعليه يمكن طرح التساؤل المحوري لإشكالية الدراسة على النحو التالي:

تساؤلات الدراسة:

هل لبعض عناصر السلوك التنظيمي علاقة ارتباطيه بالروح المعنوية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين التعلم التنظيمي والروح المعنوية؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه لسلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه للانتماء التنظيمي والروح المعنوية؟

فرضيات الدراسة:

- بعض عناصر السلوك التنظيمي علاقة ارتباطيه بالروح المعنوية لدى إطارات مديريةية الشباب والرياضة.

- توجد علاقة ارتباطيه بين التعلم التنظيمي والروح المعنوية.

- توجد علاقة ارتباطيه لسلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية.

- توجد علاقة ارتباطيه للانتماء التنظيمي والروح المعنوية.

أهمية الدراسة:

- بيان أهمية بعض عناصر السلوك التنظيمي التي أخذت مجالا واسعا من الاهتمام لدى المنظمات الرياضية المتطورة والمتمثلة في (التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي والانتماء التنظيمي)، وكذا تبين الأهمية البالغة للروح المعنوية للعاملين في مجال الإدارة والتنظيم في الرياضة كرسالة للارتقاء بمستوى الأداء في كل مجالات الممارسة الرياضية.

- نحاول في هذه الدراسة تطوير أدوات لقياس متغيرات الدراسة بالاطلاع على عدة دراسات وبحوث في هذا الموضوع.

- تحليل وتشخيص بعض عناصر السلوك التنظيمي وعلاقتها بالروح المعنوية لتقصي الواقع الفعلي والوصول إلى نتائج واقتراحات تخدمالموضوع.

- تفعيل العوامل التي تسهم في رفع مستوى الروح المعنوية للعاملين في قطاع الرياضة وتطوير مستوى الممارسات التطبيقية للمفاهيم الحديثة لعناصر السلوك التنظيمي.

- إيجاد حلول لبعض المشكلات للعاملين والشركاء والمتعاملين في مجال الإدارة والتنظيم في الرياضة من خلال النتائج المتوصل إليها وتجسيدها ميدانيا بآليات واستراتيجيات فعالة تسمح برفع مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بفضل التطبيق الفعلي لهذه العناصر للسلوك التنظيمي.

أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا هذه إلى تحقيق مايلي:

- تهدف الدراسة إلى قياس العلاقة بين التعلم التنظيمي والروح المعنوية.
- تهدف الدراسة إلى قياس العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية.
- تهدف الدراسة إلى قياس العلاقة بين الانتماء التنظيمي والروح المعنوية.

الكلمات الدالة للدراسة:

- تعريف احمد السيد مصطفى للسلوك التنظيمي يعني أساسا بدراسة سلوك الناس في محيط تنظيمي، وهذا يتطلب فهم السلوك والتنبؤ به والسيطرة عليه وعلى العوامل المؤثرة في أداء الناس كأعضاء في المنظمة.
- **التعريف الإجرائي:** ما يحدد طبيعة الفرد ونمط تطوير شخصيتها بالتكوين والتدريب والتعلم وتشجيعهم على العمل لزيادة مستوى الانجاز وتوفير الإمكانيات والوسائل اللازمة لبقاء العاملين في المنظمة للحفاظ على استقرارها.
- **تعريف فهمي للروح المعنوية:** يرى أنها تعبير يصف شعورا يمت بصلة الروح و يصف لنا الحماس والهمة.
- **التعريف الإجرائي:** جملة المشاعر والأحاسيس والعواطف والانفعالات والحالة الوجدانية والنفسية والعصبية لدى العاملين، ودرجة شعورهم بالرضا والقناعة اتجاه العمل والشعور بالحيوية والنشاط والتفاني في العمل والإخلاص.

الدراسات السابقة:

- الدراسات السابقة لعناصر السلوك التنظيمي:

الدراسات العربية:

١- دراسة "علاء الأنصاري أحمد" (١٩٩٩) واستهدفت التعرف على اثر العدالة التنظيمية الكلية في متغيرين هما (الرضا عن العمل وانتماء العاملين التنظيمي)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (١٩١) فرداً، وتضمنت أدوات جمع البيانات على استبيان (العدالة التنظيمية- والرضا عن العمل، انتماء العاملين التنظيمي) من إعداد الباحث وأشارت أهم النتائج إلى أن الرضا الوظيفي له تأثير طردي معنويبالروح المعنوية، واللباقة أو احترام الآخرين، وصدق المواطنة كأبعاد لسلوكيات المواطنة التنظيمية.

- الدراسات الأجنبية:

٢- دراسة "مورمان وآخرون ١٩٩٣" واستهدفت التعرف على العلاقة بين أربعة متغيرات وهي- العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي، والانتماء التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، واشتملت عينة البحث على (٤٢٠) فرداً بالولايات المتحدة الأمريكية وأشارت أهم النتائج إلى ترابط العدالة الإجرائية طردياً مع ثلاثة أبعاد لسلوكيات المواطنة التنظيمية وهي اللباقة أو احترام الآخرين، والضمير في العمل.

٣- دراسة "شابي 1998" هدفت إلى بحث تأثير كل من العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي في سلوكيات المواطنة التنظيمية، واستخدم المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (١٣٠) فرداً بالولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت أهم النتائج إلى أن الانتماء التنظيمي الوحيد المؤثر معنوياً في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

- الدراسات السابقة للروح المعنوية:

٤- دراسة "بدر محمد الجريسي" (٢٠١٠) بعنوان (الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من جهة نظرهم). إشكالية الدراسة: ماعلاقة الروح المعنوية بالولاء التنظيمي للعاملين من وجهة نظرهم. الأهداف: التعرف على درجة الارتباط الروح المعنوية ودرجة الولاء التنظيمي لدى العاملين من وجهة نظرهم. أدوات الدراسة: استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات. مجتمع وعينة الدراسة: جميع العاملين في مجلس الشورى السعودي والبالغ عددهم (٥٧٥) عامل. النتائج: اتضح أن كلما تحسن مستوى الروح المعنوية لدى العاملين زادت درجة ولائهم التنظيمي.

٥- دراسة "الخالدي احمد" (٢٠٠٨) بعنوان "أساليب الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم". إشكالية الدراسة: ماعلاقة أساليب الصراع التنظيمي بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. أهداف الدراسة: التعرف على العلاقة بين أساليب إدارة الصراع ومستوى الروح المعنوية للمعلمين. مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة ١٤٠٠ معلم و العينة ٣٠٠ معلم. نتائج الدراسة: هناك علاقة موجبة بين أسلوب التعاون وبين مستوى الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم.

الدراسات الأجنبية:

٦- دراسة "هاري فانس" (١٩٩٥) تهدف للتعرف على علاقة بين قيادة مديري المدارس الثانوية في ولاية كولومبيا وبين مستوى الرفع المعنوي للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) مديرا و(٤١١) معلما، واستخدمت في الدراسة استبيانين، الأول لدراسة السلوكيات القيادية

للمدير والثاني لقياس مستوى الروح المعنوية للمعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين بدرجة متوسطة.

٧- دراسة "الر كرسنوفر" ٢٠٠٤سعت إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى المعلمين والأسباب التي تؤدي إلى البقاء أو الخروج من مهنة التعليم خاصة لدى السلطات التعليمية البريطانية. وصممت استبيان أجابت عليها عينة الدراسة وعددها (٣٦٧) من المدرسين وأشارت نتائج الدراسة إلى أن استخدام القيادة الفعالة في الإدارة وتحسين الخبرة المهنية لدى المديرين وتطوير المعلمين مهنيًا يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى المعلمين والاحتفاظ بهم وعدم خروجهم من العمل.

الإجراءات الميدانية للدراسة:

-الدراسة الاستطلاعية: بهدف تجريب أدوات الدراسة وتحقيق لها الشروط العلمية، والتعرف على مجتمع الدراسة لتحديد حجم عينة الدراسة وضبطها.

١-المجال المكاني: تم اختيار مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة كمجال مكاني لدراستنا، حيث تم توزيع (40) استمارة استببانيه على مختلف أقسام المديرية وتم استرجاع منها (٣٤) استمارة.

٢-المجال الزمني: كانت الدراسة الميدانية على مدار شهرين من ٢٤/٠٣/٢٠١٤ إلى ٢٥/٠٥/٢٠١٤

٣-المنهج المتبع في الدراسة: استخدمنا المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة الموضوع وقمنا بدراسة مسحية.

٤- مجتمع وعينة الدراسة: كل الأفراد العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وعددهم (٤١) فالعينة قصديه وكان حجمها (٣٤).

٥- أدوات جمع البيانات: استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، واعتمدنا في إعدادها على بعض دراسات السابقة منها دراسة بدر محمد الجرسى "بعنوان الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، بالسعودية، ٢٠١٠. وتكونت الأداة من استبيانين الأول خاصة بمحاور السلوك التنظيمي (التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي والانتماء التنظيمي)، وشمل كل محور (١٠) عبارات، والاستبيان الثاني خاصة بمستوى الروح المعنوية في شكل مقياس خماسي كما في الأول وشملت على (٣٠) عبارة وتم صياغة محاور الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال ويقابل كل فقرة من فقرات المحاور قائمة تحمل العبارات التالية (موافق بشدة ،موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة لمعالجتها إحصائياً.

٦- الشروط العلمية لأدوات الدراسة:

١- صدق الأداة:

١- الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان المتكون من بعض عناصر السلوك التنظيمي وعلاقتها بالروح المعنوية تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء وكان عددهم (١٠) وقد تم حذف بعض العبارات وزيادة أخرى لتعديله وفق ما يخدم أهداف الدراسة وإعادة صياغته بطريقة استطلاع رأي المحكمين .

٢- الاتساق الداخلي: للتحقق من الصدق الداخلي قمنا بدراسة قبلية حيث تم توزيع الاستبيان على عينة استثنائية خارج عينة الدراسة الأصلية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة وكان عددها (٥٥) أفراد من مختلف المناصب و تم حساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والتي تتكون منه هذه العبارات والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (١)

يوضح نتائج معامل الارتباط لمحاور الاستبيان وهم
(التعلم التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمي، والانتماء
التنظيمي، ومستوى الروح المعنوية).

نوع العلاقة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	المحاور
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.٥٤	التعلم التنظيمي
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.٤٩	سلوك المواطنة
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.٥١	الانتماء التنظيمي
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.٥٦	مستوى روح المعنوية

تحليل الجدول رقم (١) نستنتج من الجدول رقم (١) أن معاملات
الارتباط بين المحاور الخاصة بالدراسة الاستطلاعية والدراسة البعدية
تتراوح ما بين (٠.٤٩) و(٠.٥٦) بمعنى هناك ارتباط بين المحاور.
٢-ثبات الأداة: باستخدام معامل ألفا كرو نباخ.

جدول رقم (٢)

معامل ثبات أبعاد محاور الاستبيان

معامل الثبات ألفا كرونباخ	الاستبيان
٠.٥٩	التعلم التنظيمي
٠.٥٤	سلوك المواطنة التنظيمي
٠.٥٢	الانتماء التنظيمي
٠.٥٩	مستوى الروح المعنوية

تحليل الجدول رقم (٢): نلاحظ في الجدول رقم (٢) أن معامل الثبات لكل محاور الاستبيان (التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي والانتماء التنظيمي) مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وكذلك معامل الثبات لمحور مستوى الروح المعنوية مرتفع ودال إحصائياً وهذا ما يدل على ثبات النتائج التي يمكن أن نحصل عليها جراء تطبيق هذه الأداة في الدراسة.

الأساليب الإحصائية: المعالجة الإحصائية للاستبيانات باستخدام برنامج (spss).

- معامل الارتباط لبيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي للأداة الدراسية.
- استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة إجابات أفراد العينة اتجاه أداة الدراسة.
- استخدام معامل الارتباط لبيرسون لمعرفة العلاقة بين المحاور.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

جدول رقم (٣)

إجابات أفراد العينة اتجاه محور التعلم التنظيمي

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط المساءبي	الإجابات						العبارات	م
			مجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٠٣	٠.٥٧	٤.١٨	٣٤	٠٠	٠١	٠٠	٢٥	٠٨	ت	التشئة التنظيمية تسمح لك باكتساب أنماط سلوكية ملائمة
			100	00	٢.٩	00	73.5	23.5	%	
٠٤	٠.٦١	٤.١٥	34	00	01	01	24	08	ت	يترك لك المجال لمعرفة العمليات التنظيمية والإدارية
			100	00	2.9	2.9	70.6	23.5	%	
٠٨	٠.٩١	٣.٨٨	34	00	04	04	18	08	ت	تتلقون التوجيهات والإرشادات لتعديل السلوك
			100	00	11.8	11.8	52.5	23.5	%	

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	الإجابات						العبارات	م
			موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	مجم		
٠٦	٠.٨٣	٤.٠٣	34	00	02	05	17	10	ت	التغيرات التنظيمية تحفزك لزيادة مستوى الانجاز للأهداف
			100	00	5.9	14.7	50.0	29.4	%	
٠٨	٠.٩١	٣.٨٨	34	00	04	04	18	08	ت	تمنح لك الفرصة للتعرف على الأدوار المختلفة لأعضاء الجماعة للفهم الأفضل لمواصفات العمل
			100	00	11.8	11.8	52.9	23.5	%	
٠٥	٠.٧١	٤.٠٩	34	00	01	04	20	09	ت	لديك فكرة على المعايير التي تتحكم في تقييم الأداء
			100	00	2.9	11.8	58.8	26.5	%	
٠١	٠.٥٨	٤.٣٢	34	00	00	02	19	13	ت	الإلمام بمعارف ومهارات وظيفتك يدفعك بحماس لأداء مهامك وتفعيل طاقتك
			100	00	00	05.9	55.9	38.2	%	
٠٢	٠.٦٢	٤.٢٩	34	00	00	03	18	13	ت	لديك الإمكانيات والوسائل لاكتساب المعرفة والرؤى الجديدة
			100	00	00	08.8	52.9	38.2	%	
٠٩	٠.٩٥	٣.٨٥	34	00	00	02	23	09	ت	يمنحك التدريب القدرة على حل المشكلات التي تواجه المنظمة
			100	00	00	05.9	67.6	26.5	%	
٠٧	٠.٩٦	٣.٩١	34	00	05	03	18	08	ت	التعلم التكميلي يسمح لك بالاستجابة لمختلف الأحداث
			100	00	00	05.9	67.6	26.5	%	

نستنتج من الجدول رقم (٣) الخاص بمحور التعلم التنظيمي: أن قيمة المتوسط الحسابي العام للعبارات بلغ ٤.٠٥، وقيمة الانحراف المعياري ٠.٧٨. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى توجد علاقة ارتباطية بين التعلم التنظيمي والروح المعنوية لان معظم نتائج المتوسط الحسابي هي قريبة بدرجة كبيرة من درجة الإجابات (موافق وموافق بشدة).

جدول رقم (٤)

إجابات أفراد العينة اتجاه محور سلوك المواطنة التنظيمي

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط العنصر	الإجابات						العبارات	م	
			مجموع	أوافق بشدة	أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
٠٦	٠.٧٤	٣.٨٥	34	00	02	06	21	05	ت	قيامك بسلوك وظيفي يتعدى حدود واجباتك المحددة	١
			100	00	5.9	17.6	61.8	14.7	%		
٠٨	١.١٠	٣.٥٦	34	02	05	04	18	05	ت	تخصص منظمتك جزء من الوقت خارج أوقات العمل للإيراز قدراتك والتعبير عن الذات	٢
			100	5.9	14.7	11.8	52.9	14.7	%		
٠٩	١.١٦	٣.٥٣	34	03	03	07	15	06	ت	قيامك بإعمال لا ترتبط رسمياً بنظم الحوافز للقدرة على التعامل مع الأزمات والإبداع في العمل	٣
			100	08.8	08.8	20.6	44.1	17.6	%		
٠٥	٠.٦٧	٤.٠٣	34	00	02	01	25	06	ت	التوافق بين أهدافك الشخصية وأهداف المنظمة لتقديم أفضل أداء	٤
			100	00	5.9	2.9	73.5	17.6	%		
٠٣	٠.٥٦	٤.٢٦	34	00	00	02	21	11	ت	العمل الذي تقوم به يؤدي إلى نتيجة أو هدف	٥
			100	00	00	5.9	61.8	32.4	%		
٠٧	٠.٩٦	٣.٧٤	34	01	03	06	18	06	ت	قيامك بإعمال مكتبية في المنزل يخلق اتجاهات ايجابية نحو العمل واستثمار للوقت وربحه	6
			100	02.9	08.8	17.6	52.9	17.6	%		
٠٢	٠.٥٧	٤.٢٩	34	00	00	02	20	12	ت	تنظيم الوقت للقيام بالمهام على أكمل وجه	7
			100	00	00	5.9	58.8	35.3	%		
٠١	٠.٥٩	٤.٣٥	34	00	00	02	20	12	ت	مساعدتك للعاملين الجدد في أداء مهامهم وفهمهم بمسؤولياتهم	8
			100	00	00	05.9	58.8	35.3	%		
٠٤	٠.٥٥	٤.١٥	34	00	00	02	18	14	ت	تقوم بمبادرات في العمل لزيادة حيوية زملائك	9
			100	00	00	05.9	52.9	41.2	%		
٠٥	٠.٨٣	٤.٠٣	34	00	01	05	19	09	ت	تشارك في نشاطات علمية وثقافية للتعريف بمنظمتك	10
			100	00	02.9	14.7	55.9	26.5	%		

ونستنتج من الجدول رقم ٠٤ والمتعلق بسلوك المواطنة التنظيمي: أن قيمة المتوسط الحسابي العام للعبارات قد بلغ ٣.٩٧ وقيمة الانحراف المعياري ٠.٧٧. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية توجد علاقة ارتباطية لسلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية لان معظم نتائج المتوسط الحسابي هي قريبة بدرجة كبيرة من درجة الإجابات (موافق، موافق بشدة) وهنا تعتبر درجة هذين الاحتمالين عالية وهي تتراوح ما بين (٥) و(٣) أي بدرجة عالية من الموافقة.

جدول رقم (٥)

إجابات أفراد العينة اتجاه محور الانتماء التنظيمي.

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	الإجابات						العبارات	٥
			مج	أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٠٦	٠.٠٩٤	٤.١٢	34	01	01	04	15	13	ت	تضع الحقوق الفردية أولوية ثانوية في مقابل مصلحة منظمك
			100%	2.9	2.9	11.8	44.1	38.2	%	
٠٩	٠.٠٩٩	٣.٨٢	34	02	01	05	19	07	ت	ارتباطك بالمنظمة وعدم تركها حفاظا على امتيازاتك
			100%	5.9	2.9	14.7	55.9	20.6	%	
٠٧	١.٠٠٠	٣.٩٧	34	00	02	05	17	10	ت	تقبلك لأي مهمة تسند إليك للاستمرار في العمل في المنظمة
			100%	00	5.9	14.7	50.0	29.4	%	
٠٨	٠.٠٨٢	٣.٩٤	34	00	03	05	17	09	ت	ترى أن منظمك هي الأحسن بالمقارنة مع غيرها
			100%	00	8.8	14.7	50.0	26.5	%	
٠١	٠.٠٥٠	٤.٤٤	34	00	00	00	19	15	ت	قيامك بأعمال تطوعية ومسؤوليات إضافية
			100%	00	00	00	55.9	44.1	%	
٠٤	٠.٠٥٣	٤.٣٢	34	00	00	01	21	12	ت	الاستعداد لبذل أقصى جهد لإنجاح العمل
			100%	00	00	2.9	61.8	35.3	%	

الترتيب	المعيار	المتوسط الحسابي	الإجابات						العبارات	٥
			مج	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٠٣	٠.٥٩	٤.٣٥	34	00	00	02	18	14	ت	الاستفادة القصوى من الوقت المتاح لتحقيق أفضل النتائج
			100%	00	00	5.9	52.9	41.2	%	
٠٢	٠.٦٠	٤.٤١	34	00	00	02	18	14	ت	تشعر بالارتياح التام في عملك
			100%	00	00	5.9	52.9	41.2	%	
٠٥	٠.٨٢	٤.١٥	34	00	00	02	16	16	ت	تحدث لأصدقائك باعتزاز وفخر عن منظمك
			100%	00	00	5.9	47.1	47.1	%	
١٠	١.٢٣		34	00	01	06	14	13	ت	إذا تلقيت عرضا في مكان آخر ستغادر بسرعة
			100%	00	2.9	٣.٥٠	41.2	38.2	%	

ونستنتج من الجدول رقم (٥) والمتعلق بالانتماء التنظيمي: أنقيمة المتوسط الحسابي العام للعبارات قد بلغ ٤.١٠ وقيمة الانحراف المعياري ٠.٨٠ وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة وجود علاقة ارتباطيه للانتماء التنظيمي والروح المعنوية لأن معظم نتائج المتوسط الحسابي هي قريبة بدرجة كبيرة من درجة الإجابات (موافق وموافق بشدة) وهنا تعتبر درجة هذين الاحتمالين عالية وهي تتراوح ما بين (٥) و(٤) أي بدرجة عالية من الموافقة.

جدول رقم (٦)

إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الخاص بمستوى الروح المعنوية.

رقم العينة	المتغير	المتوسط الحسابي	الإجابات						المتغيرات	م
			مجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	متساوية	موافق	موافق بشدة		
٠٧	٠.٦٠	٤.٣٨	34	00	00	02	17	15	ت	الشعور بالفخر والاعتزاز اتجاه المنظمة
			100%	00	00	5.9	50.0	44.1	%	
٠٥	٠.٥٠	٤.٤٤	34	00	00	00	19	15	ت	التقدير والاحترام من قبل الرؤساء والزملاء
			100%	00	00	00	55.9	44.1	%	
٠٦	٠.٥٥	٤.٤٦	34	00	00	01	18	15	ت	الشعور بالثقة في تحقيق أهدافك وتطلعاتك
			100%	00	00	2.9	52.9	44.1	%	
٠١	٠.٥٥	٤.٥٩	34	00	00	01	12	21	ت	الإقبال بحماس للقيام بالمهام وتحمل المسؤولية
			100%	00	00	2.9	35.3	61.8	%	
٠٤	٠.٥٠	٤.٤٧	34	00	00	00	18	16	ت	زيادة المثابرة والحيوية في العمل
			100%	00	00	00	52.9	47.1	%	
٠٢	٠.٥٠	٤.٥٦	34	00	00	00	15	19	ت	التكيف مع معايير الجامعة والتفاني في العمل
			100%	00	00	00	44.1	55.9	%	
١٠	٠.٨٣	٤.٢٩	34	00	02	02	14	16	ت	اعتقد أنني أحقق ذاتي في عملي
			100%	00	5.9	5.9	41.2	47.1	%	
١١	٠.٧٩	٤.٢٦	34	00	02	01	17	14	ت	الاندماج والتفاعل ودعم الأدوار والوظائف
			100%	00	5.9	2.9	50.0	41.2	%	
٠٤	٠.٥٦	٤.٤٧	34	00	00	01	16	17	ت	اعتبارك عضو مهم يشعرك بالثقة في الجامعة
			100%	00	00	2.9	47.1	50.0	%	
٠٨	٠.٥٩	٤.٣٥	34	00	00	02	18	14	ت	اتجاهات إيجابية نحو العمل والزملاء والرؤساء
			100%	00	00	5.9	52.9	41.2	%	
٠٣	٠.٥٠	٤.٥٠	34	00	00	00	17	17	ت	الشعور بالاستقرار النفسي والارتياح عندما تقوم بعملك
			100%	00	00	00	50.0	50.0	%	

تابع جدول رقم (٦)

إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الخاص بمستوى الروح المعنوية.

الترتيب	المرافق المعياري	متوسط الحسابي	الإجابات					العبارات	م		
			موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
٩	٠.٦٣	٤.٣٢	34	00	00	03	17	14	ت %	الإخلاص والولاء للمنظمة بتقبل أهدافها	12
			100%	00	00	8.8	50.0	41.2			
١٥	٠.٧٠	٤.١٥	34	00	00	06	17	11	ت %	التوافق بين الأهداف الشخصية وأهداف المنظمة	13
			100%	00	00	17.6	50.0	32.4			
١٦	٠.٨٢	٤.١٢	34	00	02	03	18	11	ت %	توفير الإمكانيات والوسائل الحديثة لإعطاء أكثر فرصة لإبراز الذات	14
			100%	00	5.9	8.8	52.9	32.4			
١٣	٠.٧٧	٤.٢١	34	00	01	04	16	13	ت %	توفير فرص مساوية للعاملين للتدريب على المعارف والمهارات الجديدة لزيادة انجاز الأهداف ولتأمين المستقبل الوظيفي	15
			100%	00	2.9	11.8	47.1	38.2			
١٤	٠.٧١	٤.١٨	34	00	01	04	15	14	ت %	توفير الخدمات العامة اللازمة(هاتف،انترنت الخ	16
			100%	00	2.9	11.8	44.1	41.2			
١٢	٠.٧٨	٤.٢٤	34	00	01	03	19	11	ت %	توفير المساحات المناسبة للمكاتب وفق المواصفات الفنية السليمة	17
			100%	00	2.9	8.8	55.9	32.4			
١٤	٠.٧١	٤.١٨	34	00	01	03	17	13	ت %	تشجيع الإدارة العليا المبادرات التي تؤدي إلى تحسين المستوى	18
			100%	00	2.9	8.8	50.0	38.2			
١٢	٠.٧٤	٤.٢٤	34	00	01	04	20	09	ت %	مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات واستشارتهم فيما يتعلق بأعمالهم	19
			100%	00	2.9	11.8	58.8	26.5			
١٤	٠.٧١	٤.١٨	34	00	01	04	22	07	ت %	اهتمام الرؤساء باحتياجات العاملين	20
			100%	00	2.9	11.8	64.7	20.6			
١٧	٠.٧١	٤.٠٩	34	00	01	06	18	09	ت %	تناسب المهام المطلوبة من العاملين مع الوقت المتاح	21
			100%	00	2.9	17.6	52.9	26.5			

تابع جدول رقم (٦)

إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الخاص بمستوى الروح المعنوية.

الترتيب	النسبة المئوية	متوسط المساهمة	الإجابات						العبارات	م	
			موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	مجم			
١٨	٠.٦٧	٤.٠٣	34	00	02	04	15	13	ت	أن يشمل نظام العمل ساعات عمل مناسبة وأجور عادلة	22
			100%	00	5.9	11.8	44.1	38.2	%		
١٨	٠.٧٥	٤.٠٣	34	00	01	03	16	14	ت	أن يسود الود والتقدير بين الرؤساء والمرؤوسين	23
			100%	00	2.9	8.8	47.1	41.2	%		
١٥	٠.٨٢	٤.١٥	34	00	01	04	16	13	ت	حرص الإدارة على مساعدة العاملين في حل مشكلاتهم الاجتماعية	24
			100%	00	2.9	11.8	47.1	38.2	%		
١١	٠.٧٥	٤.٢٦	34	00	01	02	15	16	ت	الاهتمام بالحوافز المعنوية للعاملين	25
			100%	00	2.9	5.9	44.1	47.1	%		
١٣	٠.٧٧	٤.٢١	34	00	01	04	13	16	ت	إتاحة الفرصة أمام الأكفاء للحصول على علاوات استثنائية	26
			100%	00	2.9	11.8	38.2	47.1	%		
٠٨	٠.٧٣	٤.٣٥	34	00	02	03	15	14	ت	الاهتمام بالحالة الصحية والبدنية للعاملين	27
			100%	00	5.9	8.8	44.1	41.2	%		
١٠	٠.٧٩	٤.٢٩	34	00	02	05	10	17	ت	توفير فرص عادلة للترقية والنقل	28
			100%	00	5.9	14.7	29.4	50.0	%		
١٣	٠.٨٢	٤.٢١	34	00	02	06	14	12	ت	تخصيص جزء من السلوك الغير المحدد لإعطاء فرصة الإبداع والابتكار	29
			100%	00	5.9	17.6	41.2	35.3	%		
١٢	٠.٩٢	٤.٢٤	34	00	02	05	12	15	ت	الحرص على العدل والإنصاف في نظام المكافآت والعقوبات	30
			100%	00	5.9	14.7	35.3	44.1	%		

ونستنتج من الجدول رقم (٦) والمتعلق بالروح المعنوية: أن قيمة المتوسط الحسابي العام للعبارات قد بلغ ٤.٢٧ وقيمة الانحراف المعياري ٠.٦٨ وهذا ما يثبت صحة الفرضية المتعلقة بمستوى الروح المعنوية لان معظم نتائج المتوسط الحسابي هي قريبة بدرجة كبيرة من درجة الإجابات (موافق وموافق بشدة) وهنا تعتبر درجة هذين الاحتمالين عالية وهي تتراوح ما بين (٥) و (٤) أي بدرجة عالية من الموافقة.

جدول رقم (٧)

يبين علاقة التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي والانتماء التنظيمي مع مستوى روح المعنوية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

نوع العلاقة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	السلوك التنظيمي
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.٢٩٢	علاقة التعلم التنظيمي والروح المعنوية
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.٣٢١	علاقة سلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية
علاقة طردية ايجابية	٠.٠٥	٠.١٤١	علاقة الانتماء التنظيمي والروح المعنوية

عند مستوى الدلالة ٠.٠٥.

تحليل الجدول رقم (٧) ويتضح من الجدول رقم (٧) عن وجود علاقة ارتباطية بين التعلم التنظيمي والروح المعنوية والسلوك المواطنة التنظيمي والروح المعنوية والانتماء التنظيمي والروح المعنوية حيث أن نوع هذه العلاقة هي علاقة طردية ايجابية حيث تتراوح ما بين (٠.١٤١) و (٠.٣٢١) وهذا عند مستوى الدلالة ٠.٠٥.

ربط نتائج الدراسة بالخلفية النظرية:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية للتعلم التنظيمي والروح المعنوية وهذا ما أكده "Singe" أن التعلم التنظيمي يكون من خلال الاستجابة للأحداث التي تواجه العاملين ويدعم المنظمة ويساعدها في عملية التغيير.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية لسلوك المواطن التنظيمي والروح المعنوية، وهذا ما يتفق مع رأي Kotovsk & Plug ١٩٩٤ أن سلوك المواطن سلوك وظيفي يؤديه الفرد طواعية ويتعدى الحدود الواجبات الوظيفية المحددة له. كما أنه لا يتم مكافأته من خلال هيكل الحوافز الرسمية بالمنظمة.
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية للانتماء التنظيمي والروح المعنوية، وهذا ما أكد عليه "احمد الدعيح" وآخرون في دراستهم بأن الانتماء أحد الأهداف الإنسانية الذي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه .

- استنتاجات عامة:

- * أكدت النتائج وجود علاقة وطيدة بين التعلم التنظيم والروح المعنوية للعاملين، لأن التعلم التنظيمي بما فيه من نقل للمعرفة والمهارات وعمليات التدريب يؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية للعاملين.
- * كذلك أكدت النتائج وجود علاقة وطيدة بين سلوك المواطن التنظيمي والروح المعنوية للعاملين، وهذا بضرورة الاهتمام بتخصيص وقت عمل خارج الأوقات الرسمية لإعطاء أكثر فرص للإبداع وتطوير المستوى.

- * أكدت النتائج وجود علاقة وطيدة بين الانتماء التنظيمي والروح المعنوية للعاملين، وهذا بالحفاظ على ظروف العمل الجيدة والمتطورة للعاملين لكسب ثقتهم لعدم التخلي على منظماتهم والبقاء فيها لاستقرار النتائج.
- * نستنتج أن نجاح العمل في مجال الإدارة الرياضية يبني على هذه العناصر لما لها من تأثير قوي في مجال التنافس والأداء المتميز والقدرة على إدارة الأزمات، والعمل بالأساليب العلمية التي ترفع من مستوى الروح المعنوية .

المراجع

- ١- أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي، للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٢- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، ٢٠٠٥.
- ٣- علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٤- محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، مصر، ٢٠٠٥.
- ٥- متولي السيد متولي: السلوك التنظيمي، مكتبة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٦- محمد القريوتي: دراسة السلوك الإنساني في المنظمات المختلفة، ط٣، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٣.
- ٧- نجم عبود: إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، ٢٠٠٤م.

- ٨- حريم حسين: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات، دار ومكتبة الحامد، عمان، ٢٠٠٤.
- ٩- الخالدي أحمد: أساليب الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، السعودية، ٢٠٠٧.
- ١٠- بدر محمد الجرسى: الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير بقسم العلوم الإدارية بجامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية ٢٠١٠ .
- ١١- جمال محمد علي يوسف وآخرون: محاضرات في البرامج الرياضية، قسم أصول التربية الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، أسيوط، مصر، ٢٠٠١.