تأثير المناخ التنظيمي على مستوى أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية

أ. عبدالقادر نعمي، أ.د كرفس نبيل
مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي جامعة الجزائر 3
naami0790@gmail.com

تأثير المناخ التنظيمي على مستوى أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية

أ. عبدالقادر نعمي، أ.د كرفس نبيل

مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي جامعة الجزائر 3

naami0790@gmail.com

ملخص الدراسة :

إن تحليل السلوك الإنساني في المنظمة أو المنشآت الرياضية و تفسير طبيعته وإدراك حاجاته الضرورية من خلال مستوى الأداء الوظيفي المعبر عنه في ظل الظروف و الأوضاع التنظيمية السائدة ،يمكن الوقوف على مواطن الضعف و القصور التي تحتاج إلى تحسين وتطوير مما يحقق فعالية تنظيمية للمنظمة وتوفير من اخ تنظيم يملائم، حتى يستطيع الأفراد أداء وتنفيذ الأدوار المطلوبة من هم وتقديم الخدمات للمستفيد ينمنها وسط أجواء مريحة ومشجعة.

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير المناخ التنظيمي على مستوى أداء الموارد البشرية في مركب محمد بوضياف بالجزائر العاصمة ، حيث افترضنا (المبادئ الجيدة ،الهيكل التنظيمي ، اتخاذ القرار، وتكنولوجيا المعلومات)ان لها تأثير بمستوى أداء المورد البشري أثناء أداء واجباتهم ، كما شملت عينة الدراسة المسحية 30 بين مدراء ورؤساء مصالح ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث المراد القيام به ، وتمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام معامل الارتباط سوبرمان ،و ك 2 ، مع استخدام الجداول المركبة لمعرفة التأثير بين المناخ التنظيمي و الأداء ، وقد اسفرت النتائج إلى عدم تجاوب أفراد العينة مما يعني نفي جميع فرضيات الدراسة ، وأن المناخ التنظيمي لا يؤثر على أداء الموارد البشرية في مركب محمد بوضياف حسب عينة الدراسة ، ولهذا تم وجوب وضع اقتراحات تحث على ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي من أجل تحسين مستوى أداء الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي ، أداء الموارد البشرية ، المنشآت الرياضية

The analysis of human behavior in the organization or the sports establishments and the interpretation of its nature and the recognition of its necessary needs through the level of performance expressed in the prevailing conditions and regulatory conditions, can identify the weaknesses and deficiencies that need to be improved and developed, thus achieving organizational effectiveness of the organization and providing an organizational climate So that individuals can perform and perform the required roles and provide services to the beneficiaries in a relaxed and encouraging atmosphere.

The objective of this study is to know the impact of the organizational climate on human resource performance in the Mohammed Boudiaf complex in Algiers. We hypothesized that the good principles, organizational structure, decision making and information technology have an impact on the performance of the human resource during the performance of their duties. The survey was conducted using the correlation coefficients Superman and K2, with the use of composite tables to determine the effect between the organizational climate and the performance. The results indicate that the sample did not respond to the study, and that the organizational climate did not affect the performance of the human resources in the Mohammed Boudiaf compound according to the study sample. Therefore, suggestions were made to focus on the organizational climate in order to improve the performance of human resources ...Keywords: organizational climate, human resource performance, sports facilities

الإشكالية

تسعي المنظمات إلى تحقيق رسالتها التي قامت من أجلها من خلال إتباع استراتيجيات وتكتيكات وسياسات مختلفة، الأمر الذي يتطلب توافر مجموعة من المدخلات المالية و التقنية والمعلوماتية والبشرية ...هذه الأخيرة أي المدخلات البشرية التي تعد في مختلف المستويات الإدارية الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمات، فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة دون هذه الموارد البشرية ، فالمنظمة دون أفراد ماهي إلا مجموعة من المباني والمعدات والآلات فقط ، فالأفراد هي التي تكون المنظمة وليس المباني أو المعدات .

ويعتبر العاملين الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المنظمة ، إذا توافرت الظروف المناسبة التي تدفع الموظف إلي العمل والعطاء، وعليه كان ومزال الاهتمام بالموارد البشرية ظاهرة تشغل بال المسؤولين في المؤسسات الكبيرة و الصغيرة علي حد السواء من أجل ضمان أداء مميز لها.

كيف يؤثر المناخ التنظيمي على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية (المركب الرياضي محمد بوضياف الجزائرالعاصمة) ؟

وتتفرع عنه التساؤلات الجزئية؟

- هل تؤثر القيم والمبادئ الجيدة(الثقة، تحمل المسؤولية ،التعاون) على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ؟
- هل يؤثر الهيكل التنظيمي على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ؟
- هل تؤثر تكنولوجيا المستخدمة على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ؟
- هل يؤثر نمط اتخاذ القرار على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ؟

الفرضية العامة: هناك تأثير للمناخ التنظيمي على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

فرضيات الدراسة:

- هناك تأثير للقيم والمبادئ الجيدة(الثقة، تحمل المسؤولية ،التعاون) على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .
- هناك تأثير للهيكل التنظيمي على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .
- هناك تأثير تكنولوجيا المستخدمة المناخ التنظيمي على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .
- هناك تأثير نمط اتخاذ القرار على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .

2/ أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيمايلي:

- تسليط الضوء على خصائص المناخ التنظيمي ومستوى أداء المورد البشري .
- معرفة مدي تأثير القيم والمبادئ الجيدة (الثقة، تحمل المسؤولية، التعاون)لدى الموظفين على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .
- معرفة مدي تأثير الهيكل التنظيمي على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
- معرفة مدي تأثير التكنولوجيا المستخدمة على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
- معرفة مدي تأثير نمط اتخاذ القرار على مستوي أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .
- محاولة التأكيد على الدور المتنامي لرأس المال الفكري للعنصر البشري، كأحد أهم عوامل التفوق في المنشآت الرياضية ، وتحليل المكاسب المحتملة للمنشآت من اعتمادها على مناخ تنظيمي مبني علي أبعاد (اتخاذ القرار ، الهيكل التنظيمي ، التكنولوجيا) ومناقشة مدي تأثيرها على المورد البشري.

/ تحديد المصطلحات والمفاهيم الخاصة بالبحث:

المناخ التنظيمي:

يعرف المناخ التنظيمي "بأنه انعكاس لخصائص البيئة الداخلية للتنظيم في ذهن العاملين فيها مما يدفع الفرد لبناء تصور معين حول التنظيم بثبات نسبي ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكه التنظيمي" (عدنان مريزق ، 2009 ، ص 27)

عرف ماكئلMcNeil المناخ التنظيمي: بأنه استعداد الفرد القديم كل ما يستطيع ويملك لصالح المنظمة التي يعمل بها ،مع وجود الرغبة في الاستمرار داخل المنظمة وتبني أهدافها وقيمها .(تيسير زاهر 2012،ص 267)

كما عرفه فورهاند و جلمر: هو مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها من غيرها من المنظمات ، وتؤثر علي سلوك المنظمات وعلي سلوك العاملين لديها (المناخ التنظيمي و دورة في تطبيق إدارة المعرفة 2014-2015،ص 4).

تعريف الاجرائي:

المناخ التنظيمي وهو مجموعة من الخصائص الداخلية للمنظمة التي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو الثبات النسبي، يفهمها العاملون وتنعكس علي اتجاههم وسلوكهم وأدائهم داخل المنظمة

الإدارة الرياضية:

هي عملية تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية واستخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة . وهي فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الراضي في الهيئات الراضية. وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات (نعمان عبد الغني و لطيفة عبد الله شرف الدين 2009،ص 11)

التعريف الإجرائي:

هي عملية إنسانية اجتماعية فيها جهود العاملين في المؤسسة أو المنظمة أو الهيئة الرياضية كأفراد الجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجل تحقيقها متوخين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانيات المادية والبشرية والفنية المتاحة للهيئة أو المنشأة.

- **إدارة الموارد البشرية**

تعريف إدارة الموارد البشرية على أنها "الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنشاة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع روحها المعنوية كما تقوم أيضا بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي اعتمدتها الإدارة العليا وكذا تعديلها بما يتماشى ومصلحة لمنشأة والعاملين فيها" (محمد فالح صالح 2004 ، ص 21-20)

التعريف الإجرائي

إدارة الموارد البشرية هي تلك الآلية الموجودة داخل المنشأة أو الإدارة الرياضيةوالتي تركز اهتمامها على كلا لأفراد العاملين داخلها من أجل الحفاظ عليهم وبالتالي الحفاظ عليها، والعمل على تطوير إمكانياتهم من أجل تطوير المنشأة.

5/ الدراسات السابقة :

بالإضافة إلى العديد من الدراسات الموثقة في المجلات العلمية والدوريات والكتب تم الإطلاع على الكثيرمن الدراسات الجامعية التي تمت ضمن حقل المناخ التنظيمي نذكر منها مايلي :

1/ محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي

" أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدي تأثير ابعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية على أداء الموارد البشرية، وتقييم المناخ التنظيمي به هذه الوزارات وكذلك التعرف علي مستوي أداء الموارد البشرية.

حيث قام الباحث بتصميم استبانة لاستطلاع عينة الدراسة والمكونة من الموظفين العاملين بوظائف إشرافيه بوزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة والتي بلغ عددها 620 تم 3363 موظفا هو مجموع الكلي لمجتمع الدراسة .كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي لأنه يعتمد علي دراسة الواقع ويعبر عنه كما وكيفا

وقد خلصت الدراسة إلي النتائج من أهمها:

- توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد توجهات إيجابية
- وجود أثر ايجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية علي أداء الموارد البشرية وان هذا المناخ يؤدي الي تحسين مستوي الاداء
- اظهرت انه يوجد خلل في الهيكل التنظيمي للوزارات واساليب وطرق اتخاذالقرار (محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي 2006)

2/ حمد علي عبد الله عيسي

" تأثير المناخ التنظيمي علي أداء الوظيفي للعالمين دراسة ميدانية علي إدارة شؤن الجنسية والاقامة في الوزارة الداخلية "

هدفت الدراسة إلي دراسة تأثير المناخ التنظيمي علي أداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والاقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين وذلك في ضوء المتغيرات الديمغرافية من خلال استخدام منهج وصفي تحليلي .

يتمثل مجتمع البحث الحالي على جميع الموظفين العاملين في إدارة المنافذ البالغ عددهم نحو 509 حيث بكونت عينة الدراسة الأساسية النهائية من227 من العاملين في إدارة المنافذ .

وقد استخدم الباحث استبانة للمناخ التنظيمي والأداء الوظيفي ، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة :

- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
- معامل الارتباط بيرسون
- حساب الدرجة الثنائية لدلالة الفروق بين المجموعات t-test

وأشارت النتائج إلي :

- التوزيع العادل والموضوعي للحوافز على العاملين ، يساهم بشكل ملحوظ في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوزات والإقامة.
- كلما ارتفع مستوى التعليم لدى العاملين، أدى ذلك إلى إدراك إيجابيات المناخ التنظيمي
- لسنوات الخبرة لدى العاملين تأثير واضح أيضا في ما يتعلق بكل من المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي ، فقد أشارت النتائج أنه كلما زادت خبرات العاملين ، أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا في الأراء حول المناخ التنظيمي السائد .
- جميع العاملين لديهم نظرة ايجابية حول المناخ التنظيمي وخاصة المسؤولين (حمد علي عبد الله عيسى 2014).

الدراسة الميدانية:

2-مجالات البحث:

2-1-المجال البشري: شملت الدراسة 30 مدير ورؤساء مصالح بالمركب الرياضي محمد بوضياف الجزائر العاصمة .

2-2-المجال المكاني: تم إجراء الدراسة مركب محمد بوضياف الجرائر العاصمة

2-3-المجال الزمني: لقد تم إنجاز هذا البحث في ثلاث مراحل :

المرحلة الأولى: تمتد (من جانفي 2016) حيث قمنا خلالها بما يلي:

- اختيار موضوع البحث .
- البحث عن الدراسات السابقة والمشابهة والمرتبطة .
- وضع الإطار العام للدراسة (الإشكالية ،الفرضيات ....).
- وضع الخطة التي سيسير عليها البحث .

المرحلة الثانية:

تمتد(جانفي 2017)،حيث قمت بالدراسة النظرية وذلك من خلال جمع أكبر عدد ممكن من الكتب والمراجع والدراسات .

- بناء الاستبانة وعرضها على المحكمين لأخذ أراءهم

المرحلة الثالثة:

تمتد (من1جانفي إلى 1مارس 2018) حيث قمت بتطبيق الاستبانة ، وعرضها وتحليلها ومناقشة النتائج .

3-المنهج المتبع :

إن دراسة طبيعة الظاهرة التي يتطرق إليها الباحث هي التي تحدد طبيعة المنهج لان المنهج هو عبارة عن طريقة يصل بها الإنسان إلى الحقيقة.

والمنهج هو مجموعة القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول للحقيقة في العلم،أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة،أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها

عينة الدراسة ونوعها:

العينة: لقد اعتمدنا على العينة المقصودة، ويقدر حجم العينة ب 30 مدير ورؤساء مصالح بالمركب الرياضي محمد بوضياف الجزائر العاصمة وكانت مسحية .

الصدق : هوالاختيبار الذي يقيس ما وضع له وله عدة أنواع (يحي إسماعيل نبهان 2006، ص102) صدق الاستبيان التأكد من أنه يقيس ما أعد لقياسه (منذر عبد الحميد الضامين 2007، ص 113)

حساب معامل الثبات كرومباخ: =0.75

الصدق الذاتي: لقد تم استنتاج معامل صدق المقياس انطلاقا من معامل الثبات،وفق المعادلة التالية:

معامل الصدق 3=جذر معامل الثبات.

معامل الصدق=*0.75*

ومنه معامل الصدق يساوي(.....)وهو دال إحصائيا

الأساليب الإحصائية:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ البيانات بواسطة الأدوات المستعملة (الاستبيان) بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائيا بواسطة برنامج **SPSS** وذلك عن طريق مجموعة من العمليات تم الاعتماد عليها وهي:

قانون النسب المئوية:عدد التكرارات×100/العدد الإجمالي للعينة.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

جدول(6): يبين تكرارات ونسب المحور الأول (محور القيم):

المحور /التكرارات والنسب المئوية	منخفض	منخفض جدا	مرتفع	مرتفع جدا
القيم	%56.7/17	%43.3/13	%00/00	%00/00

التعليق على الجدول :

يتضح من خلال الجدول رقم (02) الذي يمثل إجابات المدراء والمسؤولين فنجدالذين أجابوا ب " منخفض " بالنسبة**لمحور القيم** فبلغت نسبتهم ب (56.7%) بتكرار 17 ، أما الذين أجابو ب"منخفض

جدا" فبلغت نسبتهم بـ (43.3%) و عدد تكرارهم بلغ 13 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع "فبلغت نسبتهم بـ (00%) و عدد تكرارهم بلغ 00 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع جدا"فبلغت نسبتهم بـ (00.00%) و عدد تكرارهم بلغ 00.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

جدول(10): يبين تكرارات ونسب المحور الثاني (محور الهيكل):

المحور /التكرارات والنسب المئوية	منخفض	منخفض جدا	مرتفع	مرتفع جدا
الهيكل	%70.00/21	%20.00/06	%10.00/03	%00/00

التعليق على الجدول :

يتضح من خلال الجدول رقم (06) الذي يمثل إجابات المدراء والمسؤولين فنجدالذين أجابوا ب " منخفض " بالنسبة**لمحور الهيكل** فبلغت نسبتهم ب (70.00%) بتكرار 21 ، أما الذين أجابو ب"منخفض جدا" فبلغت نسبتهم بـ (20.00%) و عدد تكرارهم بلغ 06 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع "فبلغت نسبتهم بـ (10.00%) و عدد تكرارهم بلغ 03 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع جدا"فبلغت نسبتهم بـ (00.00%) و عدد تكرارهم بلغ 00.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

جدول(14): يبين تكرارات ونسب المحور الثالث (محور التكنولوجيا):

المحور /التكرارات والنسب المئوية	منخفض	منخفض جدا	مرتفع	مرتفع جدا
التكنولوجيا	%83.3/25	%03.3/01	%10.00/03	%00/00

التعليق على الجدول :

يتضح من خلال الجدول رقم (10) الذي يمثل إجابات المدراء والمسؤولين فنجدالذين أجابوا ب " منخفض " بالنسبة**لمحور التكنولوجيا** فبلغت نسبتهم ب (83.3%) بتكرار 25 ، أما الذين أجابو ب"منخفض جدا" فبلغت نسبتهم بـ (03.3%) و عدد تكرارهم بلغ 01 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع "فبلغت نسبتهم بـ (10.00%) و عدد تكرارهم بلغ 03 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع جدا"فبلغت نسبتهم بـ (00.00%) و عدد تكرارهم بلغ 00.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

جدول(18): يبين تكرارات ونسب المحور الرابع (محور القرار):

المحور /التكرارات والنسب المئوية	منخفض	منخفض جدا	مرتفع	مرتفع جدا
القرار	%83.3/25	%03.3/01	%03.3/01	%00/00

التعليق على الجدول :

يتضح من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل إجابات المدراء والمسؤولين فنجدالذين أجابوا ب " منخفض " بالنسبة**لمحور القرار** فبلغت نسبتهم ب (83.3%) بتكرار 25 ، أما الذين أجابو ب"منخفض جدا" فبلغت نسبتهم بـ (03.3%) و عدد تكرارهم بلغ 01 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع "فبلغت نسبتهم بـ (03.3%) و عدد تكرارهم بلغ 01 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع جدا"فبلغت نسبتهم بـ (00.00%) و عدد تكرارهم بلغ 00.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج أداء الموارد البشرية :

جدول(22): يبين تكرارات ونسب محور الأداء:

المحور /التكرارات والنسب المئوية	منخفض	منخفض جدا	مرتفع	مرتفع جدا
الأداء	%6.7/2	%73.3/22	%20/6	%00/00

التعليق على الجدول :

يتضح من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل إجابات المدراء والمسؤولين فنجدالذين أجابوا ب " منخفض " بالنسبة**لمحور الأداء** فبلغت نسبتهم ب (6.7%) بتكرار 02 ، أما الذين أجابو ب"منخفض جدا" فبلغت نسبتهم بـ (73.3%) و عدد تكرارهم بلغ 22 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع "فبلغت نسبتهم بـ (20%) و عدد تكرارهم بلغ 06 ، أما الذين أجابو ب" مرتفع جدا"فبلغت نسبتهم بـ (00.00%) و عدد تكرارهم بلغ 00.

الاستنتاج العام :

على ضوء ما قام به الباحث من قراءة إحصائية لجداول البحث وتحليل لنتائج المتحصل عليها من الاستمارات الموزعة على مدراء ورؤساء مركب محمد بوضياف الجزائر العاصمة وهذا لوضع الدراسة في إطارها السليم ومعرفة مدى تحقيق صحة الفرضيات التي قام على أساسها البحث ، والتي أثبتت فعلا نفي الفرضيات التي تم وضعها وبالتالي نفي الفرضية العامة التي ترى وجود تأثير للمناخ التنظيمي على مستوى أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية .

وعليه فإن الدور الفعال الذي يلعبه المناخ التنظيمي من خلال تحسين مستوى الأداء يحتاج وبشكل ضروري إلى تنظيم مستمر وإعادة النظر في هياكل المنشأة ومدى توافقها مع العمل مما يساعد تلك الإدارة على الوصول إلى ماتصبو إليه وهو تطوير المنشأة وتنميتها إذ خلص الباحث من خلال كلى الدراستين : النظرية والميدانية أن هناك عدم إنسجام بين المناخ التنظيمي السائد والأداء وإدارة الموارد البشرية داخل المنشأة مركب محمد بوضياف العاصمة .

ولهذا كانت التوجهات لدى عينة الدراسة سلبية نحو تأثير المناخ التنظيمي على مستوى أداء الموارد البشرية وجاءت كالتالي :

- بينت الدراسة أن توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد في المركب محمد بوضياف بالعاصمة توجهات سلبية .

- إدارة المنشأة لا تحرص على غرس القيم الجيدة والمبادئ الحميدة لدى العاملين في المركب الرياضي محمد بوضياف ولا تمكنهم من التعبير عن مشاعرهم إتجاه رؤسائهم في العمل كما يفقد العاملين روح التعاون والثقة لمواجهة المشكلات

- أظهرت نتائج الدراسة وجود انعكاسات سلبية نتيجة مصارحة العاملين لمرؤوسيهم فيأمور تتعلق بالعمل ومن هنا بات تعزيز الأساليب الديمقراطية حاجة ملحة داخل المنشأة

- وجود قصور في تزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحمل مسئولياتهم في العمل .

- ضعف التكاتف والمشاركة الجماعية بين العاملين والإدارة في مواجة المشكلات التي تواجه العاملين كما هناك قصور في التعاون بين الوحدات والأقسام المختلفة داخل المركب الرياضي وغياب التنسيق

- عدم إشراك العاملين في وضع الخطط والبرامج الخاصة بالأقسام والوحدات التي يعملون بها

- اظهر الدراسة وجود هياكل تنظيمية لمعظم وحدات المركب إلا أن هذة الهياكل تعلني من خلل كبيروأنها لا تتوافق من استراتيجية السلطة والعلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين

- أظهر الدراسة عدم تناسب طبيعة ومهام وواجبات الوظائف لأشغال العاملين مع المؤهلات العلمية والتخصصات الحاصلين عليها.

- أظهرت نتائج الدراسة أن مركب محمد بوضياف تعمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل متزايد وعدم العمل على تطويرها بما يتلاءم مع طبيعة العمل ومزال بعض الأعمال تنجز يدويا.

- أثبتت الدراسة وجود خلل في آليات إتخاذ القرار بالمركب الرياضي حيث لا يتم دراسة مشروعات القرارات ولايتم تقييم البدائل المتاحة قبل صدور القرارات ؛ إضافة إلى عدم إشراك العاملين في أثناء مرحلة صياغة القرارات .

- أظهرت الدراسة أن هناك قصور في التدريب الذي يتلقاه العاملون أن هناك حاجة ملحة لمزيد عقد البرامج التدريبية بحيث تنسجم مع الاحتياجات الضروريةللعاملين .
- كل هذه النتائج أدت إلى مناخ تنظيمي ردئ ومنه سلبية نحو اداء المورد البشري

وبالتالي أبرزت الدراسة إلى عدم تحقيق جميع الفرضيات

الإقترحات

على ضوء النتائج السابقة من أجل توفير مناخ تنظيمي جيد يعمل على تحسين مستوى اداء الموارد البشرية في مركبة محمد بوضياف العاصمة الجزائر يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات التالية :

1/ الاهتمام بهيكليات المنشأة الإدارية بحيث تكون قادرة على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمركب بما يساهم في تحسين مستوى أداء العاملين وتحقيق الأهداف بشكل أفضل .

2/ الاهتمام بالمورد البشري وتطويره وتأهيل القدرات الفكرية والبدنية لهم عن طريق التدريب المستمر وتعزيز الإمكانيات اللازمة لهم .

3/ الوقوف على العوامل التي تعمل على خلق توجهات سلبية نحو المناخ التنظيمي السائد لدى العاملين بالمنشأة والحد منها ووضع الخطط لتغلب عليها ووضع مناخ ملائم .

4/ تشجيع العاملين على الأخذ بزمام المبادرة وغرس روح التعاون ومحاولة كسب الثقة بينهم وتحمل المسؤولية وتعزيز الأساليب الجيدة التي تؤدي إلى تطوير الأداء وتحسين العمل وزيادة التنسيق بين الوحدات.

5/ العمل على تحسين طرق اتخاذ القرار وإشراك العاملين في صنع القرارات وحل المشكلات

6/ الاستفادة من التطور التكنولوجي وأنظمة المعلومات والحاسوب والاتصالات الحديثة والعمل على استغلالها

7/ توفير المخصصات المالية والإمكانيات اللازمة لدعم وتطوير أداء المورد البشري

8/ توزيع العاملين بحيث يستغل الموظفين الوظائف الطى تتناسب مع المؤهلات الحاصلين عليها

9/ العمل على عقد دورات وبرامج التدريب للعاملين وفق لاحتياجاتهم من التدريب

10/ استمرارية إدارة المنشأة بتحسين المستمر لأداء المورد البشري لديها عن طريق مواكبة التطورات التكنولوجية وتحسين الاتصالات بما يتفق مع أهداف المنشأة

خاتمة

يعد المناخ التنظيمي من المفاهيم التي استمدها علم الإدارة من علم الجغرافيا، وذلك للتعبير عن الصفة العضوية للتنظيم ولإضفاء صفة التفاعل والتأثير المتبادل معا لبيئة المحيطة.

رغم تعدد وتنوع تعاريف المناخ التنظيمي و بالرغم من عدم وجود إتفاق على تعريف محدد له ،إلا أن وجهات النظرتلاق تحول أهم السمات الإجتماعية الرئيسية التي تميز بيئة العمل و التي يدرك ها العاملون

ويتأثر سلوك هم بها و أنه نتيجة تفاع لمجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية. على الرغم من التقارب النسب يفي تعريف المناخ التنظيمي إلا أن هناك اختلاف بشأن تحديد الأبعاد و العناصر الخاصة به، وذلك للاختلاف طبيعة البيئات التي تمت دراستها من قبل الباحثين وتباين تصوراتهم واختلاف المداخل العديدة لدراستها، حيث يصمم الباحثون نماذجه مع لى حسب المداخل التي ينتهجونها في دراستهم للمناخ التنظيمي، فإذا اعتمد الباحث على المدخل الهيكلي فإنه يؤكد على العناصر التي تقيس العوامل الموضوعية أو الهيكلية في التنظيم مثل درجة التعقيد، الهيكل التنظيمي، الأهداف وغيرها، أما إذا انتهج الباحث منهجا مبنيا على أساس المدخل الذاتي فإنه سيتوجه إلى أبعاد مختلفة مثل التأييد والرضا وغيرها.

قائمة المراجع :

1- عدنان، مريزق،علاقة المناخ التنظيمي بضغوط العمل في المؤسسة الجامعية، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر 2009،

2- تيسير زاهر ،أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين ،مجاة العلوم الاقتصادية والقانونية ،م 28، عدد2، سنة 2012

3- المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة البويرة ، 2014-2015 مامش أمينة

4- نعمان عبد الغني و لطيفة عبد الله شرف الدين لإدارة الرياضية ،ط 1 ،وزراة الثقافة والاعلام للنشر ، البحرين، 2009

5- محمد فالح صالح:إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن2014

6- محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي ،أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية ، رسالةماجستير غزة فلسطين 2006

7- فوقية حسن رضوان ،منهجية البحث العلمي وتنظيمه ، دار الكتاب الحديث القاهرة ط1 سنة2008

8- يحي إسماعيل نبهان ،مناهج البحث العلمي بين النظرية والتطبيق ، دار بافا الأردن ط1 سنة 2006

9- منذر عبدالحميد الضامين ،أساسيات البحث العلمي ، دار المسير للنشر عمان ط 1 سنة 2007