

واقع التسيير الإداري وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية

The reality of administrative management and its relationship to achieving job satisfaction within sports bodies

قدري عبد الناصر¹، برجم رضوان²¹ مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية،

جامعة البويرة، (الجزائر)، a.guedri@univ-bouira.dz

² مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية،

جامعة البويرة، (الجزائر)، r.berredjem@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2022/10/03 تاريخ القبول: 2023/05/06 تاريخ النشر: 2023/05/31

Abstract

ملخص

This study aimed to know the relationship of administrative management to job satisfaction within the sports bodies in Algeria in general and the employees of the Directorate of Youth and Sports in the state of Umm El-Bouaghi in particular. To achieve this goal, we prepared a questionnaire and distributed it to (40) employees. Then relying on Cronbach's alpha coefficient and processing the data statistically using the program (SPSS) and through the results of the study, which showed that the level of administrative management in Algeria is high and helps in the development of sports bodies in Algeria.

Keywords: Administrative management; Job Satisfaction; sports bodies;

هدفت هذه الدراسة الى معرفة علاقة التسيير الإداري بالرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بالجزائر بصفة عامة وموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي بصفة خاصة ولتحقيق الهدف قمنا بإعداد استبيان وزعنا على (40) موظف ثم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وإثبات صدق الاستبيان بناءا على معامل ألفا كرونباخ وتم تحليل ومعالجة البيانات احصائيا باستخدام برنامج (SPSS) ومن خلال نتائج الدراسة التي بينت ان مستوى التسيير الإداري لدى مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي في الجزائر مرتفع ويساعد في تطوير الهيئات الرياضية بالجزائر.

كلمات مفتاحية: التسيير الاداري؛ الرضا الوظيفي؛ الهيئات الرياضية.

1. مقدمة:

ان التسيير يعتبر الطريقة العقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية المادية والمالية، وتتم هذه الطريقة حسب الضرورة المتمثلة في التخطيط والتنظيم والإدارة والرقابة للعمليات أما الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المؤسسات باختلاف مستوياتها هو تحقيق جميع الأهداف التي قامت من أجلها وبمعدلات عالية من الفعالية والكفاءة في العمل وذلك بواسطة تكليف الأفراد الأكفاء اللازمين للقيام بالأعمال المختلفة وتوفير لهم الجو الملائم الذي يحفزهم إلى أداء تلك الأعمال بفعالية أكبر، فالأداء يعبر عن درجة تحقيق والتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي تحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وكل هذا لا يكون إلا من خلال إتباع التسيير الإداري الفعال لتحقيق الأداء المتميز والأهداف العامة للمؤسسة، ويكون ذلك من خلال إتباع نظام رقابي متميز يساعد المؤسسة على توجيه وإرشاد الأفراد إلى الوصول إلى درجة متميزة من الأداء تضمن للمؤسسة تحقيق الأهداف وكذا بإتباع نمط اتصال معين يساعد في التواصل الجيد بين العمال والإدارة وأقسامها أو داخل فرق العمل نفسها، كما يجب على المؤسسة تحفيز العمال بطرق مختلفة سواء كانت معنوية أو مادية من أجل تشجيع ودعم الأفراد العاملين، وتفجير أقصى ما لديهم من قوة كامنة تتجسد في الأداء الفعلي داخل المؤسسة الرياضية؛

وقد أصبح للتسيير الإداري أهمية كبيرة في مختلف المؤسسات، باعتباره الركيزة الأساسية التي تعتمد عليه في التنسيق بين مواردها البشرية والمادية والمالية من خلال مجموعة أنشطة تتمثل في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بمهارة وجودة عالية وذلك بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، كما يلعب التسيير دور كبير في بقاء واستمرار المؤسسة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال القدرة على مواجهة العديد من التحديات التي من شأنها التأثير بصفة مباشرة على أداء المورد البشري والتحكم فيه ، و إن النجاح في خلق وتفعيل مناخ تنظيمي ملائم وإيجابي من شأنه أن يشجع على توفر أجواء هادئة ترصد سبل الثبات والاستقرار للأفراد من خلال تبنيها لأنظمة التسيير تسعى الى تطبيق نماذج الادارة و الوظائف القبلية والوظائف البعدية للموارد البشرية (بعيط، 2014)؛

و يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من اهم المواضيع التي تمّ دراستها في إطار السلوك التنظيمي، فلقد كان ولا يزال يحظى باهتمام الباحثين لكونه يتعلق بكيفية تحليل و فهم السلوك البشري في المؤسسات، وذلك من أجل معرفة كيفية التأثير عليه بالشكل الذي يحقق للمؤسسة أقصى عائد من قدرات الأفراد و مهاراتهم، عن طريق تحفيزهم وتدريبهم وتنمية روح الإبداع والمبادرة لديهم ،ذلك أن معرفة اتجاهات العاملين وقيادتها بالاتجاه الصحيح يشكل اليوم فرصة ذهبية للمؤسسات للنجاح والتميز في عصر يعتبر فيه المورد البشري اهم أصول المؤسسة ومصدر تفوقها الأول، وتستخدم المؤسسات اليوم استطلاعات الرأي لتعرف اتجاهات العاملين

و تقودها بالنحو الذي يحقق رضاهم ويحقق لها النجاح فالرضا الوظيفي له أثر واضح في تحسين إنتاجية الموظف كما ينظر إليه على أنه مؤشر هام لفعالية التنظيم بشكل عام؛

ومما لا شك فيه ان هناك عوامل مؤثرة على الرضا الوظيفي للفرد داخل المؤسسة الرياضية مما يتولد لديهم الشعور بالقبول او الرفض للوضعية المهنية لا سيما مما يتعلق بمختلف الممارسات الإدارية للقائمين على شؤون الإدارة؛

وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لتحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية ومديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي تسعى كغيرها من المؤسسات إلى تحقيق الرضا الوظيفي الى الموظفين من اجل تحسين أدائهم. وعليه نطرح الإشكالية التالية:

• هل هناك علاقة بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة مديريةية الشباب والرياضة ي؟
التساؤلات الفرعية:

- ما هو مستوى التسيير الإداري لدى موظفي مؤسسة مديريةية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي؟
- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة مديريةية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي؟
- هل يمكن تحديد العلاقة بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي لدى موظفي مديريةية الشباب والرياضة؟

II. فرضيات البحث:

لمعالجة إشكالية الدراسة وكإجابة مبدئية عن التساؤلات الفرعية سيتم صياغة الفرضيات التالية:

1. الفرضية العامة:

هناك علاقة بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي لدى موظفي مديريةية الشباب والرياضة.

2. الفرضية الجزئية:

- يعتبر مستوى التسيير الإداري لدى موظفي مؤسسة مديريةية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي مرتفع وجيد مما يساعد على تطوير هذه الهيئات الرياضية؛
- يعتبر مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة مديريةية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي مرتفع وجيد مما يساعد على تطوير هذه الهيئات الرياضية؛
- إنّ العلاقة الموجودة بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة مديريةية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي قابلة للتحديد.

III. أهداف البحث:

الغرض من هذه الدراسة التوصل إلى مجموعة من الأهداف يمكن توضيح أهمها فيما يلي:

- التعرف على مستوى التسيير الإداري لدى موظفي الهيئات الرياضية؛
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئات الرياضية بالجزائر؛

- تحديد العلاقة بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي لدى الهيئات الرياضية؛
- الإشارة إلى ضرورة وجود أخصائيين في الإدارة الرياضية من أجل تسيير ناجع وفعال.

IV. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي نتناوله والذي اهتم بالتسيير الإداري وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة في تطوير الإدارة الرياضية والتي يتم من خلالها الرفع من مستوياتها ومن ناحية أخرى فإن هذه الدراسة الميدانية تعزز اهتمام الباحثين والمهتمين بواقع التسيير الإداري لدى الهيئات الرياضية بصفة عامة، إبراز أهمية التسيير الإداري في الرفع من الرضا الوظيفي للموظفين.

V. تحديد مصطلحات البحث:

1. التسيير الإداري:

1.1 التسيير:

عرف تاليور التسيير بأنه: علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية كما عرف أيضا على أنه التنظيم المستمر للأفراد والموارد لإنجاز أهداف ديناميكية وهذا يستدعي أن نقوم بالتخطيط والتنظيم والقيادة والإشراف على تسيير جميع الأجزاء المختلفة بطريقة تنفيذ جميع المهام بفعالية بالإضافة إلى تجنيد الأفراد لتحقيق الهدف المشترك (الشنواتي، 1986، صفحة 341)؛

2.1 الإدارة:

هي نشاط يعتمد على التفكير والعمل وتتعلق بإثارة وتحفيز العاملين لتحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة والإمكانات المادية وفقا للأسس والقواعد العلمية (النيبال و مدحت، 2013، صفحة 178)؛ عرفها هنري فايول: أن الإدارة هي تتنبأ، تخطط، وتنظم وأن تصدر الأوامر وأن تنسق وتراقب؛ تعريف جون: هي فن الحصول على النتائج بأقصى جهد، حتى يمكن تحقيق أقصى رواج وسعادة لكل من صاحب العمل والعاملين مع تقديم أفضل خدمة (الجيوس و جاد الله، 2000، صفحة 19.20)؛

3.1 التسيير الإداري:

التسيير الإداري هيكلية النشاط الخاص بالجهاز الإداري، سواء كان جهاز عام أو خاص إلى عدة قطاعات وإدارات وأقسام بهدف القيام بذلك النشاط بسهولة وبسر وترتيب ومن تم تحقيق الأهداف التي يطمح إليها الجهاز الإداري الوصول إليها (حسن احمد، 2007، صفحة 86) ؛

وفي تعريف آخر: التسيير الإداري هو الجمع بين مختلف الوسائل المادية والمالية والبشرية المتعاونة في تحقيق الهدف المشترك وترتيبها في شكل سلم إداري (مسعداوي، 2013، صفحة 263)؛

4.1 التعريف الاجرائي :

يعتبر التسيير الإداري القاعدة الأساسية في المؤسسة، إذ يعتبر المسؤول عن اتخاذ القرارات وصياغة الأهداف وتجميع الموارد المطلوبة واستخدامها بكفاءة عالية وفعالية لتحقيق المؤسسة نموها واستقرارها من خلال القيام بمجموعة من الوظائف المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

2. مفهوم الرضا الوظيفي:

لم يتفق الباحثون حول تعريف للرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف البيئة واختلاف وجهات النظر، إذ أن الرضا يختلف من شخص لآخر، فما يرضي شخصا قد لا يرضي شخصا آخر وقبل التطرق لتعريف الرضا الوظيفي وجب التطرق للتعريف اللغوي والاصطلاحي للرضا.

1.2 الرضا لغة:

الرضا لغة ضد السخط، وأرضاه أي أعطاه ما يرضيه، وارتضاه يعني قبل به، والتراضي بمعنى التوافق (الدوسري ، 2010، صفحة 53)؛

2.2 الرضا اصطلاحا:

عرفه كل من (Howard and sheath) بأنه الحالة العقلية للإنسان والتي يشعر بها عند حصوله على مكافأة كافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود (شاطر ، 2010، صفحة 27) ؛

3.2 تعريف الرضا الوظيفي:

عرفه (HOPPOCH) بأنه "مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل المرء يقول بصدق": إنني راض في وظيفتي (الصيرفي، 2007)؛

كما عرف بأنه: مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به (سليمان و عبد الفناح وهب، 2011، صفحة 134)؛

يرى (STRONG) أن الرضا الوظيفي هو حصيلة العوامل المتعلقة بالوظيفة والتي تجعل الفرد محبا لها، مقبلا عليها في بداية يومه دون غضاضة (سلطان، 2004، صفحة 196)؛

يعرف بأنه الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله او وظيفته والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه الفرد (طلعت، 1985، صفحة 134)؛

4.2 التعريف الاجرائي:

من خلال التعاريف المتداولة نستطيع أف نقول عن الرضا الوظيفي طبقا لطبيعة الموضوع هو مقدار الارتياح الذي يجده المسير داخل المؤسسة الرياضية والذي من خلاله ينعكس على الأداء بشكل ايجابي حيث أنو كلما كان هناك تناسب بين الوظيفة وقدراته وميولته وحاجاته كلما كاف الشعور بالرضا أكبر، فالرضا يقو أساسا على ما ينشده الفرد وما يحصل عليه.

3. الهيئة الرياضية:

مجموعة من الافراد، تتوحد لإنجاز مهمة ما، أي هدف المؤسسة، وتحديد الهيكل التنظيمي الملائم الذي يحدد المؤسسة وظيفة كل فرد فيها، بالإضافة إلى علاقة الفرد بالأفراد الآخرين في المجموعة تقوم كل دولة بتشكيل مؤسسات أو اتحادات رياضية، من أجل تدعيم رياضة معينة، وكذلك لتدعيم الرياضات بشكل عام. (عبد المقصود و الشافعي، 2004، صفحة 92)؛

عرف كل من stoner. Silverman المؤسسة بأنها عبارة عن منظمة أو تشكيل تنظيمي له وظائف محددة (رفاعي، 1999، صفحة 255)؛

كما عرفت انها تكوين أو تنظيم جماعي يتكون من خلال التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات ما يتبعها من عمليات وفعاليات ووظائف (محمد حسن الشماخ و خضر محمود، 2014، صفحة 35)؛

1.3 التعريف الاجرائي:

هي مجموعة تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بهدف توفر خدمات رياضية وما يتصل بها من خدمات ولا يجوز لتلك الهيئة مباشرة أي نشاط آخر خارج عن نطاق الخدمة الرياضية.

VI. الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث:

الدراسة الاولى:

الدراسة التي اجراها على خينش بجامعة الجزائر سنة 2008 والتي كانت بعنوان: اسلوب الاشراف الاداري وعلاقته بمستوي الرضا الوظيفي عند اساتذة التربية البدنية والرياضية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على اسباب التقليل من شأن التربية البدنية والرياضية، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية والكشف عن العلاقة بين اسلوب الاشراف ومستوي الرضا الوظيفي وأهم النتائج المتوصل إليها: يؤثر النمط الاشراف الاداري المباشر سلبا في مستوى الرضا الاسلوب الاشراف الاداري غير المباشر يؤثر ايجابا على مستوى الرضا الوظيفي ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية نسبيا في انعكاس نظرة الاشراف للمادة على نفسية الأستاذ.

الدراسة الثانية:

البحث الذي أجراه الدكتور بوعنق كمال قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للمركز الجامعي خميس مليانة تحت عنوان: مهنة التربية الرياضية بين دوافع اختيارها ودرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر ، حاولت هذه الدراسة تقصي دوافع اختيار مهنة التربية الرياضية عند أساتذة وأستاذات التعليم الثانوي في الجزائر وعلاقته بدرجة الرضا لوظيفي لعينة عشوائية من ثانويات الجزائر مكونة من 220 أستاذاً وأستاذة واستخدم الباحث المقاييس التالية مقياس دوافع الاختيار المهني الذي أعده الباحث بعد اطلاعه على إنجازات الباحثين السابقين في هذا المضمار واستطلاع آراء أساتذة وأستاذات التربية الرياضية لمرحلة التعليم الثانوي ،ومقياس الرضا الوظيفي الذي أعده سميث وهولن 1969 وكيفه للواقع الجزائري طيب

محي الدين سنة 1982 وبينت نتائج الدراسة أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي.

الدراسة الثالثة:

الدراسة التي أجراها الباحث شعلان عبد المجيد من جامعة تيسمسيلت والتي نشر ملخصها في مجلة الرياضة المعاصرة سنة 2012 الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم وأجريت الدراسة الميدانية بولايات مستغانم، تيسمسيلت، تلمسان والبحث هي دراسة وصفية تحليلية للعلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية والأداء ، وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهم العراقيل والصعوبات التي تؤدي عدم الرضا الوظيفي وبالتالي تؤثر على أدائهم وشملت عينة البحث 42 ثانوية أما عدد الأساتذة فبلغ عددهم 100 اختيروا بطريقة عمدية ، وبعد تحليل النتائج توصل الباحث إلى معرفة مدى تأثير مستويات المؤهل العلمي في كل من الرضا الوظيفي والأداء النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أما عن العلاقة الذي يولد الإنهاك إلى الضغط في محيط العمل ذلك معاً للإدارة والمفتشين والإمكانات المادية والراتب الشهري كلها عوامل تؤثر عليه وتتعاكس سلباً على المردود المهني.

VII. منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1. الدراسة الاستطلاعية:

لابد من التغلغل في الوسط العملي للإمام بجوانب الدراسة ، وهذا لا يتم الا من خلال الدراسة الاستطلاعية على مجتمع الدراسة وعينه البحث، حيث قمنا في الخطوة الأولى بزياره مديرية الشباب و الرياضة لولاية ام البواقي، وقمنا بإجراء مقابلة حرة مع المسؤولين وذلك بهدف الحصول على المعلومات المتعلقة بالمؤسسة الرياضية وعدد العاملين فيها، حيث قمنا بتوزيع استبيان أولي على ثمانية موظفين بقصد الوقوف على النقائص وثغرات الاستبيان قبل توزيع النهائي له وبعد احتكاكنا بإطارات مديرية الشباب و الرياضة لولاية ام البواقي وإجراء مناقشة معهم للتعرف على مدى وضوح الأسئلة بصفه عامة وملائمتها لموضوع الدراسة ، تم تحديد واعاده صياغه فقرات الاستبيان بكل دقه ومعرفه ظروف الانجاز الميداني، والتي لها ارتباط وثيق ومباشر بمتغيرات الدراسة و لمكان الدراسة، واداه البحث وذلك للقيام بتوزيع الاستبيان على العاملين.

2. منهج الدراسة:

يبين منهج الدراسة الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسته لظاهرة معينة بهدف الوصول إلى نتائج عامة، والمنهج الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، على اعتبار أن هذا الأخير لا يقتصر على جمع المعلومات والحقائق، بل يتعداه لإيجاد حلول للمشكلة موضع البحث الإجابة عن التساؤلات وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها للوصول الى استنتاجات تسهم في تحديد العلاقة الموجودة بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي في مؤسسة مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي.

3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي والمقدر عددهم بـ 80 موظف، حيث تم توزيع الاستبيان على جزء منهم (مجتمع الدراسة)؛
تم اختبار عينة قصدية من إطارات وعمال الإدارة في مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي حيث إنه تم توزيع 50 استبيان على أفراد عينة الدراسة، نظرا لإلمامهم بالموضوع. ولم نسترجع سوى 40 استبانة صالحة للتحليل ويمكن توزيع عينة الدراسة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): يوضح عينة الدراسة لإطارات وعمال الإدارة في مديرية الشباب والرياضة

لولاية ام البواقي المصدر: من إعداد الباحث

عدد أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الصالحة
50	50	46	40

يتضح من خلال الجدول السابق أنه تم توزيع 50 استبيان على أفراد العينة، وبعد عملية التوزيع أسترجع 46 استبيان من مجموع الاستبيانات الموزعة، أما فيما يخص 4 الاستبيانات الباقية التي ضاعت ومنها لم يتم الإجابة عليها، وبعد فرز 46 استبانة وجد 40 استبانة صالحة لتحليل الدراسة واسترجاع النتائج.

4. الأداة المستخدمة في جمع البيانات:

يعد الاستبيان من أهم الأدوات الرئيسية في جمع المعلومات والبيانات في استخدامات البحوث، وذلك نظرا لسهولة معالجة البيانات والنتائج المتحصل عليها، عن طريق التقرب المباشر من الأطراف الفعالة في الهيئة الرياضية باستخدام الاستبيان، الذي يعتبر الخيار الملائم لقياس درجة تطابق آراء ووجهات نظر الموظفين مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي، وقد تضمن الاستبيان محاور تتعلق بمتغيرات الدراسة.

5. الشروط العلمية للأداة (الخصائص السيكمترية):

1.5 صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي وضعت لقياسها وقم تم التحقق من ذلك عن طريق عرضها على عدد من المحكمين من الأساتذة وفي ضوء الملاحظات تم تعديل الاستمارة.

2.5 ثبات أداة الدراسة:

يعتبر من العوامل المهمة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان، أن ثبات أداة الدراسة يعني "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم وفي أوقات مختلفة (الدهشة، 2006، صفحة 78)؛

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة استخدمنا Cronbach's Alpha، كما هو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): نتيجة اختبار Cronbach's Alpha المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على

نتائج تحليل SPSS26.

الاستبانة ككل	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
	32	0.895	0.946

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (07) يتضح أن قيمة α للاستبيان بلغت 0.895 أي بنسبة 89.5% تقريبا وهي أعلى من 60% وهذا يعكس ثبات الاستبانة، وبلغت قيمة معامل الصدق 0.946 وهي قيمة مرتفعة وقريبة من الواحد 1، وبالتالي نكون قد أكدنا من صدق وثبات الاستبانة. وعليه فإن هذا المقياس ثابت بالنسبة للمبحوثين، أي أنهم يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما قصدتها الباحثة، ومنه يمكن اعتماده لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر بـ: 89.5%.

3.5 وصف أداة القياس:

إن الهدف الرئيسي من إعداد الاستبيان هو حصولنا قدر الإمكان بيانات بصيغة عددية رقمية لتسهيل عملية المعالجة الإحصائية وقياس مدى صلاحية الفرضيات المدروسة إحصائيا وتم تحديد محورين؛

- المحور الأول: تضمنت عبارات مستوى التسيير الإداري لدى موظفي المؤسسة، وتضمن 21 عبارات؛
- المحور الثاني: تضمنت عبارات مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة وقد تضمنت 11 عبارات.

4.5 مقياس الاستبيان

لتحويل إجابات عينة الدراسة إلى بيانات كمية تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لكونه أكثر تعبيرا وتنوعا، وباعتبار يعطي مجالات أوسع للإجابة، ويمكن توضيح الدرجات الخمس للموافقة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح مقياس ليكرت الخماسي المصدر: أيمن صالح سلامة، الإحصاء (أسس

ومبادئ)، دار النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص: 238.

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

5.5 مجالات البحث:

المجال الزمني:

تم عمل هذا البحث شهر سبتمبر 2022.

المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني في مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي.

6. المعالجة الإحصائية المستعملة:

تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية والبرامج من أجل القيام بقراءة ودراسة أجوبة عينة الدراسة حول معرفة علاقة التسيير الإداري بالرضا الوظيفي لموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية أم البواقي بصفة خاصة والهيئات الرياضية بصفة عامة.

7. البرامج المستخدمة في معالجة البيانات:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS26) في تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، وقد تم استخدام الأدوات المناسبة في التحليل والتي تعتمد أساسا على نوع البيانات المراد تحليلها على الأهداف وفرضيات الدراسة.

معامل ارتباط بيرسون

يستخدم معامل الارتباط بيرسون لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، و تم حسابه انطلاقا من برنامج (SPSS26)، حيث أنه محصور ضمن المجال $[-1; 1]$ أي بين الواحد الصحيح الموجب و الواحد الصحيح السالب، فإذا اقتربت القيمة من الواحد الصحيح الموجب هذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير إيجابي قوي جدا، و العكس إذا اقتربت من 0 هذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير سلبي جدا بين المتغيرات و العكس إذا اقتربت من 0 فهناك علاقة عكسية ذات تأثير سلبي ضعيف جدا بين المتغيرات، أما إذا تساوت القيمة مع الصفر هذا يعني لا توجد علاقة بين المتغيرات، كما تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت للتدرج الخماسي الحدود الدنيا و العليا حيث تم حساب المدى $(4 = 5 - 1)$ و من ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس لحصول على طول الخلية أي $4/5 = 0.80$ و بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس و هي واحد، و ذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (09): يوضح طول الخلايا مقياس ليكرت الخماسي المصدر: من إعداد الباحث.

طول الخلية	الدرجة	الدلالة (القبول)
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	مرتفع جدا

من خلال الجدول السابق يتضح أن طول الخلية يساوي 0.80 في كل فئة وذلك لتحديد الحد الأدنى والمتوسط والأعلى لهذه الخلية في مقياس ليكرت الخماسي.

VIII. النتائج الميدانية للبحث:

1. عرض وتحليل نتائج المحور الأول في ظل الفرضية الجزئية الأولى:

سيتم اختبار المحور 01 خلال الفقرات من (1-21) من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
الجدول رقم (10): جدول يوضح استجابة افراد العينة للمحور الأول المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد
على نتائج تحليل SPSS26.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1. تقوم المؤسسة بعمل تخطيط مناسب لأهدافها	3.97	0.62	4	مرتفع
2. يوجد تخطيط فعال من اجل تحقيق اهداف المؤسسة	3.93	0.572	6	مرتفع
3. لا أجد حرجا في تقديم الاقتراحات للمدير	3.63	0.667	17	مرتفع
4. تسمح لي الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات	3.3	0.823	18	توسط
5. تخضع المؤسسة الرياضية الى هيكل تنظيمي جيد	3.9	0.672	7	مرتفع
6. اتحصل على الوثائق التي اريدها دون تأخير	4.2	0.791	1	مرتفع
7. يسمح لي بالدخول الى مكتب المدير لأداء مهام	4	0.816	2	مرتفع
التخطيط والتنظيم	3.85	0.528	/	مرتفع
8. التزم بالنصائح التي تقدمها الإدارة حول أداء المهام	3.75	0.899	11	مرتفع
9. تساهم الإدارة في تقريب وجهات النظر مع زملائي	3.7	0.883	16	مرتفع
10. اتلقى الترحيب من قبل العاملين عند دخولي للعمل	3.98	0.48	3	مرتفع
11. اتلقى التوجيه في أداء الاعمال الموكلة لي	3.23	1.025	20	توسط
12. يقوم المسؤول بتوجيهي في حالة خطأ في مهام	3.23	1.097	19	توسط
13. إذا واجهتني صعوبات في العمل يمكن الاعتماد على مشرفي في الحصول على المساعدة.	3.18	1.01	21	متوسط
التوجيه	3.51	0.685	/	مرتفع
14. تخضع للرقابة اثناء تأدية عملك	3.75	0.543	13	مرتفع
15. نظام الرقابة في المؤسسة يساعد على تحقيق اهدافها	3.83	0.712	9	مرتفع
16. يؤثر النظام الرقابي المطبق على ادائك	3.97	0.276	5	مرتفع
17. النظام الرقابي لا يعاقب عن الأخطاء الغير مقصودة	3.83	0.446	10	مرتفع
18. النظام المطبق داخل المؤسسة صارم	3.73	0.452	15	مرتفع
19. القيام بالأعمال حتى في غياب المسؤول	3.75	0.87	12	مرتفع
20. المتابعة المستمرة من المسؤولين لاتحد من حريتك	3.73	0.905	14	مرتفع

21. الوسائل المتبعة في الرقابة داخل المؤسسة جيدة	3.85	0.58	8	مرتفع
الرقابة	3.80	0.481	/	مرتفع
التسيير الإداري	3.72	0.436	/	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل عبارات المحور (01)، يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (1) " تقوم المؤسسة الرياضية بعمل تخطيط مناسب لأهدافها "، يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.62)، وهذا راجع الى الكفاءات الموجودة داخل المديرية؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (2) نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.93)، وانحراف معياري (0.572)، فيما يخص عبارة يوجد تخطيط فعال من اجل تحقيق اهداف المؤسسة الرياضية، وهذا راجع الى تكوين الموظفين في مجال الإدارة الرياضية؛ يلاحظ أن في العبارة (3) للمحور 01 يميل نحو محايد، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.667)، في عبارة لا أجد حرجا في تقديم الاقتراحات او ارائي مع المدير؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (4) للمحور الأول يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.3) وانحراف معياري (0.823)، فيما يخص تسمح لي الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات وهذا راجع الى الجو السائد داخل المديرية؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (5) للمحور يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.672)، فيما يخص عبارة تخضع المؤسسة الرياضية الى هيكل تنظيمي جيد من حيث مصالح المؤسسة الرياضية وهذا يعود إلى طبيعة نظام العمل؛ يلاحظ أن في العبارة (6) للمحور الأول يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.791)، فيما يخص عبارة اتحصل على الوثائق التي اريدها دون تأخير؛ يلاحظ أن العبارة (7) للمحور الأول يذهب نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (4) وانحراف معياري (0.816)، فيما يخص عبارة دائما يسمح لي بالدخول الى مكتب المدير لأداء مهامه يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (8) نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.75)، وانحراف معياري (0.899)، فيما يخص عبارة التزم بالنصائح التي تقدمها الى الإدارة حول أداء المهام، وهذا راجع الى حب الموظفين لاكتسابهم الخبرة من بعضهم البعض؛ يلاحظ أن العبارة (9) للمحور الأول يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.7) وانحراف معياري (0.883)، فيما يخص عبارة تساهم الإدارة في تقريب وجهات النظر مع زملائي؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (10) للمحور الأول يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.48)، فيما يخص اتلقى الترحيب من قبل العاملين عند دخولي للعمل وهذا راجع روح التضامن بين الموظفين؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (11) للمحور يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.025)، فيما يخص عبارة اتلقى التوجيه في أداء الأعمال الموكلة لي وهذا يعود إلى طبيعة نظام العمل؛

يلاحظ أن العبارة (12) للمحور الأول يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.097)، فيما يخص يقوم المسؤول بتوجيهي في حالة خطأ في أداء مهامتي؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (13) نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (1.01)، فيما يخص عبارة إذا واجهتني صعوبات في العمل يمكن الاعتماد على مشرفي في الحصول على المساعدة؛

يلاحظ أن المستجوبين في العبارة (14) للمحور الأول يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.543)، فيما يخص عبارة تخضع للرقابة أثناء تأدية عملي؛

يلاحظ أن العبارة (15) للمحور 01 يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط (3.83) وانحراف معياري (0.712)، فيما يخص نظام الرقابة المطبق في المؤسسة يساعدها على تحقيق أهدافها؛

يلاحظ أن المستجوبين في العبارة (16) للمحور يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.276)، فيما يخص عبارة يؤثر النظام الرقابي المطبق على أدائي؛

يلاحظ أن في العبارة (17) للمحور 01 يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.446)، في عبارة النظام الرقابي لا يعاقب الموظف عن الأخطاء؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (18) نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (0.452)، فيما يخص عبارة النظام المطبق داخل المؤسسة صارم؛

يلاحظ أن الاتجاه في العبارة (19) للمحور 01 يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.87)، فيما يخص عبارة القيام بالأعمال حتى في غياب المسؤول؛

يلاحظ أن الاتجاه في العبارة (20) للمحور 01 يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.905)، فيما يخص المتابعة المستمرة من المسؤولين لاتحد من حريتك

يلاحظ أن العبارة (21) للمحور 01 يذهب نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.58)، في عبارة الوسائل المتبعة في الرقابة داخل المؤسسة جيدة؛

ووفقا لما تم تحليله في عبارات المحور الأول، نجد أن أغلبية المستجوبين ووفقا لمقياس Likert الخماسي، يوافقون بدرجة مرتفع على ما جاء في عباراته، ووفقا لمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (0.436)، ما يدل أيضا على اقتراب وجهات نظر المستجوبين بنسب وقيم مرتفعة فيما يخص المحور الأول من استمارة الاستبيان على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية ام البواقي.

2. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني في ظل الفرضية الجزئية الثانية:

تم اختبار المحور من خلال الفقرات من (22-32) من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. الجدول رقم (11): جدول يوضح استجابة افراد العينة للمحور الثاني المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
22. اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي	3.43	0.931	8	مرتفع
23. الاثارة والتنوع في العمل يشعروني بالرغبة في العمل	3.37	0.868	9	متوسط
24. الفرص متاحة للمشاركة في صنع قرارات.....	3.95	0.783	3	مرتفع
25. تتعامل الإدارة بعدالة كافية في المؤسسة الرياضية	3.98	0.768	2	مرتفع
26. محيط العمل يساعدك العمل داخل المؤسسة	3.53	0.877	7	مرتفع
27. التفاهم والاتصال موجود بصورة جيدة بينك	3.53	0.905	6	مرتفع
28. فرص الترقية موجودة داخل المؤسسة الرياضية	4.1	0.496	1	مرتفع
29. يمثل الراتب حافزا معنويا للعمل	2.98	0.891	11	متوسط
30. الإدارة تساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين	3.68	0.572	5	مرتفع
31. راض على تقييم مسؤولك المباشر لأدائك	3.2	1.018	10	متوسط
32. الوقت الذي يتيح لك العمل للتفرغ لحياتك	3.85	0.921	4	مرتفع
الرضا الوظيفي	3.60	0.481	/	مرتفع

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل عبارات المحور 02، يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (22) يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.931)، وهذا يدل على اقتراب وتشابه وجهات نظر المستجوبين فيما يخص العبارة اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (23) نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.37)، وانحراف معياري (0.868)، وهذا يدل على اقتراب وتشابه وجهات نظر المستجوبين فيما يخص عبارة الاثارة والتنوع في العمل يشعروني بالرغبة في العمل؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (24) للمحور الثاني يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.783)، فيما يخص العبارة التي تنص على " الفرص متاحة للمشاركة في صنع قرارات بالعمل وتطبيق افكاري داخل المؤسسة الرياضية."؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (25) للمحور الثاني يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.768)، فيما يخص عبارة تتعامل معك الإدارة بعدالة كافية داخل المؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (26) للمحور الثاني يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.877)، فيما يخص عبارة محيط العمل يساعدك في زيادة الرغبة في العمل داخل المؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (27) للمحور الثاني يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.905)، فيما يخص عبارة التفاهم والاتصال موجود بصورة جيدة بينك وبين مسؤولك المباشر؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (28) للمحور 02 يذهب نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (0.496)، فيما يخص عبارة فرص الترقية موجودة داخل المؤسسة الرياضية؛ لاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (29) للمحور الثاني يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (0.891)، فيما يخص عبارة يمثل الراتب حافزا معنويا للعمل ويتناسب مع مجهوداتك المبذولة؛

ان المستجوبين في العبارة (30) للمحور 02 يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.572)، فيما يخص عبارة الإدارة تساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين؛ يلاحظ أن المستجوبين في العبارة (31) للمحور 02 يذهب نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.2) وانحراف معياري (1.018)، في عبارة راض على تقييم مسؤولك المباشر لأدائك؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (32) للمحور الثاني يذهب نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.921)، فيما يخص عبارة الوقت الذي يتيح لك العمل للتفرغ لحياتك الشخصية مناسب؛

ووفقا لما تم تحليله في عبارات المحور الثاني، نجد أن أغلبية المستجوبين الاتجاه بين موافق، ووفقا لمقياس Likert الخماسي، كإجمالي العبارات بدرجة موافق ومستوى قبول مرتفع، ووفقا لمتوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.481)، فيما يخص المحور الثاني من استمارة الاستبيان.

3. عرض وتحليل النتائج في ظل الفرضية الجزئية الثالثة:

اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي:

تم اختبار مدى اعتدالية التوزيع، حيث إن العينة المدروسة من المجتمع تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك قبل اختبار النموذج البحث ودراسة العلاقة بين متغيراته، بهدف التعرف أولاً على طبيعة الاختبارات التي ستطبق في الدراسة. فإن كانت العينات تتبع التوزيع الطبيعي؛ لا بد من استخدام الاختبارات المعلمية، بينما إذا كانت تتبع توزيعاً غير طبيعي؛ فمن الضروري تطبيق اختبارات غير معلمية. ولا بد من توضيح ذلك:

الجدول رقم (12): نتائج اختبار Shapiro-Wilk المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	مستوى الدلالة
التسيير الإداري	21	0.952	0.086
الرضا الوظيفي	11	0.950	0.073

يتضح من الجدول أعلاه أن محوري الدراسة ذات مستوى دلالة أكبر من 5%، أي أن العينتين تتسمان بالاعتدال وتتبعان التوزيع الطبيعي، وبالتالي لا بد من استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار الفرضيات.

للتأكد من أن العلاقة بين المتغير المستقل "التسيير الإداري" والمتغير التابع "الرضا الوظيفي" خطية؛ تم الاعتماد على نموذج الانحدار البسيط Linear regression والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (13): اختبار مغنوية وخطية العلاقة بين المتغير التابع والمستقل المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	.997	1	.997	4.733	.036
الخطأ	8.009	38	.211		
الإجمالي	9.006	39			
المتغير	B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	2.233	.631		3.537	.001
التسيير الإداري	.367	.169	.333	2.175	.036
معامل الارتباط:	معامل التحديد: 0.111	المتغير التابع: الرضا الوظيفي			
	0.333				

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F المحسوبة والبالغة 4.733 بقيمة احتمالية 0.036 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ويتضح من نفس الجدول أن معامل التحديد يساوي 0.111 وهذا يعني أن 11.1% من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي يعود إلى تغيرات حاصلة في التسيير الإداري، والبقية ترجع

لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3.537 بقيمة احتمالية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل 0.333β ، وكل هذا يعبر عن خطية النموذج، وبالتالي فهو مناسب لتفسير العلاقة ومعرفة درجة الارتباط بين المتغير التابع والمستقل.

IX. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة:

اختبار فرضيات الدراسة

1. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن مستوى التسيير الإداري لدى موظفي مؤسسة مديرية الشباب والرياضة لولاية أم البواقي مرتفع وجيد مما يساعد على تطوير هذه الهيئات الرياضية لاختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى تم حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الأول ثم مقارنة النتيجة بالفئات المذكورة سابقا وهذا الجدول يوضح ذلك:

الجدول رقم (14): اختبار الفرضية الأولى المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS26.

المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور 01	3.72	درجة موافقة مرتفع
------------------------------------	------	-------------------

من خلال نتائج جدول التحليل الموضح أعلاه، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول مستوى التسيير الإداري لدى موظفي مؤسسة مديرية الشباب والرياضة لولاية أم البواقي مرتفع وجيد مما يساعد على تطوير هذه الهيئات الرياضية؛ قدر ب 3.72 الذي يدل على موافقة مرتفع، وهذا ما يعكس آرائهم حول مستوى التسيير الإداري؛ وبالتالي إثبات صحة الفرضية الأولى.

2. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة مديرية الشباب والرياضة لولاية أم البواقي مرتفع وجيد مما يساعد على تطوير هذه الهيئات الرياضية؛ لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني ثم مقارنة النتيجة بالفئات المذكورة سابقا وهذا الجدول يوضح ذلك:

الجدول (15): اختبار الفرضية الثانية المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على التحليل SPSS26.

المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور 02	3.60	درجة موافقة مرتفع
------------------------------------	------	-------------------

من خلال نتائج جدول التحليل الموضح أعلاه، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة مديرية الشباب والرياضة لولاية أم البواقي مرتفع وجيد مما يساعد على تطوير هذه الهيئات الرياضية؛ قدر ب 3.60 الذي يدل على موافقة مرتفع، وهذا ما يعكس آرائهم حول مدى تحقيق الهيئة الرياضية لمستوى الرضا الوظيفي؛ وبالتالي إثبات صحة الفرضية الثانية.

3. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

لاختبار صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التسيير الإداري ومتغير الرضا الوظيفي:
الجدول (16) علاقة الارتباط بين متغير التسيير الإداري ومتغير الرضا الوظيفي المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

الرضا الوظيفي		
0.333*	معامل الارتباط بيرسون	التسيير الإداري
0.036	مستوى الدلالة (Sig)	
40	N	

**دال عند مستوى 0.05 2-tailed

يتضح من الجدول أعلاه أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية ومتوسطة ذات دلالة معنوية عند $\alpha = 0.05$ بين متغير التسيير الإداري ومتغير الرضا الوظيفي حيث بلغت 0.333 أو تقريبا 33.3% وبما أن مستوى الدلالة قدر بـ 0.036 أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، تتأكد صحة الفرضية الثالثة.

X. الاستنتاج العام:

توصلنا الى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مستوى التسيير الإداري لدى الهيئات الإدارية الرياضية في الجزائر مرتفع؛
- يساعد مستوى التسيير الإداري لدى الهيئات الإدارية الرياضية في تطوير المنظمات الرياضية بالجزائر؛
- يساعد ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئات الرياضية في تطوير المنظمات الرياضية بالجزائر؛
- تم تحديد العلاقة بين التسيير الإداري الرضا الوظيفي لدى الهيئات الرياضية اذ انها علاقة ارتباطية مما يعني وجود علاقة طردية قوية بين التسيير الإداري والرضا الوظيفي لدى الهيئات الرياضية بالجزائر؛
- للتسيير الإداري تأثير على الخفض او الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئات الرياضية.

XI. خاتمة:

للتسيير الإداري دور مهم في المؤسسة باعتباره أهم وظيفة إدارية تسهر على سيرها الحسن من خلال التخطيط الجيد والتنظيم المتقن والتوجيه السليم والرقابة لمختلف العمليات والوظائف الإدارية، وتعتبر الطريقة العقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية المادية والمالية يسعى إلى تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للفرد، وهو العمود الفقري الذي تركز عليه المؤسسة لتحقيق أهدافها الإستراتيجية وتم الوقوف على جملة من الاقتراحات والتوصيات في الدراسة تتمثل في:

الاقتراحات والتوصيات

- ضرورة وضع نظام متكافئ للرقابة يخلق نوعا من الرضا لدى العاملين ويساهم في الرفع من رضاهم؛
- تحسيس الموظفين بأهمية الرقابة وبضرورة تقبل توجيهات المسؤول في عملية الرقابة داخل المؤسسة؛

- تأسيس علاقة متينة بين الرئيس والمرؤوس، لكسب ثقته من أجل تجبير طاقاتهم في خدمة المؤسسة؛
- الاهتمام بتعزيز التواصل بين المرؤوسين فيما بينهم ومع الإدارة لخلق جو يسمح بزيادة مستوى الرضا؛
- إتاحة الفرصة للعاملين لإبداء آرائهم واقتراحاتهم في طريقة سير العمل الخاصة بهم وضرورة الأخذ بها؛
- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري من خلال تقديم الحوافز المختلفة التي يمكنها التأثير على زيادة أدائهم في العمل وتحقيق رضاهم؛
- يجب أن تأخذ بعين الاعتبار كافة المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على رفع أداء العاملين وتحقيق رضاهم؛
- أن يكون الرضا الوظيفي من بين واهم المواضيع الرئيسية التي يجب ان تولي باهتمام كبير لكونه موضوع الساعة لدى الجهات المعنية(الوصية) وعليو يجب طرحه واثراء عوامل ارتفاعه واسباب انخفاضه في كافة الاجتماعات والمواسم ووضع ايام دراسية لهذا الشأن، وخصوصا ما اثبتته نتائج الدراسة لكونه مرتبط ارتباط وثيق بالتسيير الاداري فلا يتحقق الرضا الوظيفي الا إذا كان التسيير جيد؛
- لتحقيق الرضا المنشود لابد من الاهتمام بالعوامل التي تمسه ويأتي في مقدمتها معدلات الرواتب والأجور؛
- يجب توفير وزيادة فرص الترقية لهذا القطاع من اجل تشجيعهم من خلال فتح فرص الترقية وتنويعها سواءا ترقية افقية او عمودية؛
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوي الرضا الوظيفي لدى مسيري الهيئات الرياضية؛
- حث الباحثين في مجال الرضا الوظيفي على استفادة من مقياس الدراسة، حيث تم التأكد من صدق وثبات المقياس وذلك للدراسات المستقبلية عن الرضا الوظيفي؛
- تحسيس المسؤولين بمدي اهمية رضا الوظيفي لمسير المؤسسة الرياضية وذلك من خلال ضبط وتحسين مكوناته وعناصره وعوامله لأنه بها تؤثر سلبا او ايجابا على الفعاليات والانشطة داخل هذا القطاع؛
- المراجع
- ابراهيم ،لطفي طلعت.(1985). علم اجتماع التنظيم. القاهرة: مكتبة ، غريب.
- ابراهيم عبد المقصود، و حسن احمد الشافعي. (2004). الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- ايمن صالح سلامة. (2013). الاحصاء (اسس و مبادئ) (المجلد 1). عمان ، الاردن: دار النشر و التوزيع.
- خليل محمد حسن الشماع، و كامل خضر محمود. (2014). نظرية المنظمة (المجلد 5). عمان ، الاردن: دار المسيرة.
- رفاعي محمد رفاعي. (1999). الأصول العلمية للإدارة والتنظيم. مصر: دار الهاني للطباعة.
- زياد بن عبد الله الدهشة. (2006). منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية. دمشق سوريا: دار الفكر.
- شفيق شاطر. (2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. ماجستير في علوم التسيير. الجزائر: جامعة امحمد بوقرة بومرداس.

- صالح الشنواني. (1986). *تطورات التكنولوجيا و الإدارة الصناعية*. مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- عيسى بعيط. (2014). *تسيير الموارد البشرية بالمركبات الرياضية ودورها في تطوير رياضة النخبة*. مجلة /المنظومة الرياضية، العدد 1.
- ماسة النيبال، و عبد الحميد مدحت. (2013). *علم النفس الإداري*. مصر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- مبارك فاتح بن مبارك الدوسري . (2010). *ضغوط العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بالمدينة المنورة*. رسالة ماجستير. الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- محمد احمد سليمان، و سوسن عبد الفناح وهب. (2011). *الرضا و الولاء الوظيفي (قيم واخلاق الاعمال)*. السعودية: دار زمزم للنشر و التوزيع.
- محمد الصيرفي. (2007). *السلوك الإداري، العلاقات الانسانية*. الاسكندرية ، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
- محمد حسن احمد. (2007). *ادارة التخطيط و التنظيم (المجلد ط1)*. الاردن: كنوز المعرفة للنشر و التوزيع.
- محمد رسلان الجيوس، و جميلة جاد الله. (2000). *الادارة و علم التطبيق (المجلد ط1)*. الاردن: دار المسير للنشر و التوزيع.
- محمد سعيد انور سلطان. (2004). *السلوك الانساني في المنظمات*. تالاسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- يوسف مسعداوي. (2013). *اساسيات في ادارة المؤسسات*. الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر.