

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية

د/ وليد حسين طلعت إبراهيم

مدير إدارة الجواله والخدمة العامة بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية وحاصل على درجة الدكتوراه

مقدمة:

يعتبر المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسية الهامة لنجاح المؤسسات، ليس من أجل الأهداف فقط ولكن من أجل تحقيق الاستقرار وإحداث التطوير في جميع نشاطاتها، ويتأثر أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بطبيعة العمل الذي يقومون به وبمعطيات البيئة الداخلية التي يؤدون العمل فيها وهذه البيئة تمثل البوتقة التي تنصهر فيها الجهود الإنسانية والمداخلات المادية المختلفة من أجل بلوغ الأهداف المرسومة، وبناء الأجواء الملائمة للأداء الفعال وتحقيق الاستقرار وتعزيزه، باستمرار يقع ضمن المسؤوليات الهامة للقائمين على هذه المؤسسات.

ويوضح سهيل محمد وحسين علي (٢٠١٥م) تعد دراسة المناخ التنظيمي والتعرف على مستوياته والعمل على تطويره أمر ضروري لتحقيق المنظمة أهدافها المطلوبة منها وأهداف العاملين فيها، فكل ذلك يؤدي إلى المشاركة في تنمية أهداف المجتمع. (٧: ٢١)

ويعرف محمد الصيرفي (٢٠١٥م) المناخ التنظيمي بأنه عبارة عن خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل في المنظمة وتتشكل هذه الخصائص كنتيجة لفلسفة الإدارة العليا وممارستها بالإضافة إلى نظم وسياسات العمل في المنظمة، كما أنها تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الأداء وتحديد معدلاته. (١٤: ٣٣٢)

ويضيف محمد حسن (٢٠١٤م) أن المناخ التنظيمي يعني ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم، حيث تمثل خصائص التنظيم التي تعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات إلى القائمين على صنع السياسات والممارسات والظروف التي تكثف بيئة العمل. (١٦: ٨٨)

ويعد الرضا الوظيفي عاملاً مهماً يتم قياسه من حين لآخر من طرف المؤسسات بالدول المتقدمة، حيث تعطي عناية كبيرة لراحة العاملين وتعزيز سعادتهم بالعمل الذي يؤدونه ودرجة انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها بغية ضمان أكبر قدر من الرضا لديهم عن العمل والوظيفة.

ويوضح مصطفى شاويش (٢٠١٤م) إن رضا العاملين عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإدراكين كلما زاد رضا العاملين. (١٩: ١١٠)

ويرى محمد الصيرفي (٢٠١٨م) أن درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه المرء فعلاً وما يطمح إلى تحقيقه. (١٥: ١٣٣)

أما لاندر Lander (٢٠١٥م) فقد أشار إلى أن مفهوم الرضا الوظيفي يدور حول فكرة أساسية مفادها: أن الرضا يتمركز حول موقف العامل إيجابياً، أو سلبياً تجاه عمله، أي تقديره لعمله من حيث ميله له، أو كرهه له. (٢٨: ١٧٧)

ويرى كرابي Crabbe (٢٠٠٩م) أن درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه المرء فعلاً وما يطمح إلى تحقيقه، ويفترض كاتزويل بأنه ينبغي قسمة هذا الفرق على مقدار العمل. (٢٦: ١٠٨)

مشكلة البحث وأهميته:

يعكس المناخ التنظيمي بشكل أساسي تصور الشخص للمؤسسة التي ينتمي إليها. إنها مجموعة من الخصائص والميزات الفريدة التي يدركها الموظفون حول مؤسساتهم والتي تعمل كقوة رئيسية في التأثير على سلوكهم. وبالتالي، يمكن فهم المناخ التنظيمي بمعناه الواسع على أنه الإعداد الاجتماعي للمؤسسة.

يذكر **واصل جميل (٢٠١٦م)** ومهما كانت طبيعة المؤسسات والعاملين فيها فإن الافتراض هو أن كلا الطرفين يسعى للوصول إلى بيئة عمل يسودها مناخ تنظيمي جيد، لأن في ذلك مصلحة مشتركة تتمثل بالأداء الجيد، وبرضا العاملين، فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية، ومناخ مناسب، يجعلها نظاماً متطوراً ومتجداً وتتضح أهمية المناخ التنظيمي في إتباع طرق القيادة المناسبة لطبيعة العمل ونوعه والتكامل بين الأهداف التنظيمية والأهداف الشخصية ومعرفة الفروق الفردية، وحاجات العاملين وتوقعاتهم ووجود قواعد عادلة، وأنظمة للمكافآت، والعقوبات الرادعة وإتباع أساليب تخدم التطور والتقدم المهني والعدالة في المعاملة، والعمل التشاوري الذي يوفر مشاركة حقيقية في اتخاذ القرارات. (٢٣: ٣١، ٣٢)

ويضيف **عبد الحميد المغربي (٢٠١٧م)** أهمية المناخ التنظيمي في كونه أحد أهم المتغيرات التنظيمية الهامة داخل المنظمة، كونه يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة والذي له تأثير كبير على الأفراد ومساندة الأفراد على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي والمساعدة على فهم وتفسير العديد من النواحي المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمة وحلقة وصل بين المنظمة والبيئة الخارجية والتي من خلالها يحدث التفاعل بين الأفراد وبين العوامل الخارجية ووسيلة يمكن للمنظمة من خلالها الوصول إلى حلول للمشكلات ومواجهة التغيرات السريعة في سبيل تحسين مستوى الأداء بشكل متكامل وقدرة الإدارة في التأثير على العنصر البشري داخل المنظمة. (٩: ١٧)

ويعرف **هاني عبد الرحمن (٢٠١١م)** المناخ التنظيمي بأنه مجموعة الخصائص التي يدركها ويشعر بها العاملون في النظام بما تميز بيئة العمل فيه سواء شعر العاملون بذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة ويكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم. (٢٢: ١٤٠)

ويوضح **زيد بن حمد (٢٠١٧م)** المناخ التنظيمي من الممكن أن يكون محفزاً مدعماً للسلوك الوظيفي والإداري الإيجابي، مما يدفع العاملين لبذل أقصى جهد لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها، وأما أن يكون مقيداً ومثبطاً للأفراد يضعف دافعيتهم للعمل ويقلل مساهماتهم لرسالة المنظمة وأهدافها مما يؤكد أهمية دراسة وتقويم المناخ التنظيمي للمنظمة بصورة دائمة. (٦: ١٨)

ويشير **محمود سلمان (٢٠١٤م)** أن المناخ التنظيمي قد يؤدي إلى التحفيز أو الإحباط لأنه يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الأفراد. (١٨: ٣٠٥)

ويرى **غربي مرجي (٢٠١٦م)** أن المناخ الإداري يتعلق بتصرفات وتأثير الإدارة العليا، وما يتخذه قادة المنظمة من قرارات إدارية تؤثر في الكيان الكلي للتنظيم، بينما المناخ التنظيمي لا يقتصر على تصرفات القيادة الإدارية فحسب، بل يشمل متغيرات وأبعاد تنظيمية أخرى مثل الهيكل التنظيمي والحوافز والعلاقات بين العاملين من المهم الوقوف عليها لفهم وتحليل المناخ التنظيمي، وبالتالي فإن المناخ التنظيمي أشمل وأعم من المناخ الإداري. (١٢: ٧٢)

يعتبر الرضا الوظيفي عن شعور الموظفين بالسعادة والاستقرار في عملهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء إلى جانب أن الرضا الوظيفي له دور فعال في التحكم بمعدلات الدوران داخل المؤسسة، فالموظف الذي يشعر بالارتياح داخل مقر عمله، يكون معدل الدوران لديه ضئيلاً أو شبه منعدم.

وتستفيد المؤسسات من ذلك، إذ يساعدها في توفير أعباء وتكاليف كثيرة، من بينها: تكاليف العمالة والموظفين الجدد، وما يشملها من حملات للاستقطاب والتعيين، ثم تنظيم البرامج التدريبية. إلى جانب عدم إضاعة الوقت بحثاً عن الموظفين الجدد.

ويجب أن يدرك الموظفون أن وظيفتهم تدعم بشكل مباشر وبنتيجة أكثر جوهرية وتساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها. عندما يتم استخدام موهبة الموظفين، فإنهم سيستمتعون تلقائياً بوظيفتهم، وسيؤدي ذلك إلى الرضا الوظيفي.

ويرى **نايف الفالح (٢٠١٢م)** يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أداءه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج. (٢٠: ١٨)

ويذكر **عبد الصمد الأغبري (٢٠١٢م)** أن الرضا الوظيفي يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الايجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني. (١٠: ١٧)

وعرف **عبد الله الزايد (٢٠١٤م)** الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته، من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة". (١١: ٥٥)

يتفق كلاً من **بدر البدراني (٢٠١٧م)**، **محمود البديوي (٢٠١٦م)** لا شك أن دراسة للرضا الوظيفي هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الايجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة، وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية ان تكون أكثر اهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع تطوره. فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعملتي. (١٧: ٣٣)، (٤٧)

يتفق كلاً من **سهيلة محمد (٢٠١٦م)**، **نواف الرويلي (٢٠١٥م)** أن هناك عدد من العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي، والتي لا بد للإدارة من أن تركز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وأهم هذه العوامل الأجور والرواتب ومحتوى العمل وتنوع المهام وإمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل وفرص التطور والترقية المتاحة للفرد ونمط القيادة والظروف المادي للعمل وعدالة العائد. (٨: ١٧٦)، (٢١: ٥٣)

ويرى **دوكتا Dutk (٢٠١٣م)** وقد واجه الباحثون صعوبة كبيرة في تحديد عوامل الرضا الوظيفي بسبب كثرة الميول المفضلة لدى كل فرد، وأن هذه الميول غير محددة، إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وهذه المجالات يمكن أن تكون هي عناصر الرضا الوظيفي. (٢٧: ٢٤٤)

كما ذكر **هاني الطويل (٢٠١١م)** قائمة من العوامل المؤثرة في رضا الأفراد ومن بين هذه العوامل: الأجر والاستقرار في العمل، وظروف العمل، وتقدير العمل المنجز، والقيادة العادلة والكفاءة والفرص المتاحة، والانسجام مع الزملاء في العمل، والمزايا والحوافز خلاف الأجر، والمركز الاجتماعي، والقيام بعمل له أهمية. (٢٢: ٨٧)

يشير محمد أبو قلبي (٢٠١٨م) إن للرضا الوظيفي أثرا في نجاح الفرد وتقبله لمهنته، والعمل بروح الجماعة الواحدة مما ينعكس على المنظمة إيجابيا، ومن أبرز مظاهر الرضا الوظيفي التعاون بين الموظف وزملائه في العمل ونمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابيا والشعور بالانتماء للعمل والولاء لمجموعة العمل وارتفاع الانتاجية وجودتها للموظف وفريق العمل ومبادرة الموظف السريعة لخدمة المنظمة والنشاط والاستعداد الدائم للتدريب والتغيير والشعور بالواقعية والتفاؤل الدائم والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي. (١٣: ٣٩)

• أهمية البحث:

يؤثر المناخ التنظيمي إلى حد كبير على أداء الموظفين لأنه له تأثير كبير على الرضا الوظيفي للموظفين. يحدد المناخ التنظيمي بيئة العمل التي يشعر فيها الموظف بالرضا أو عدم الرضا. نظراً لأن الرضا يؤثر على كفاءة الموظفين والمناخ التنظيمي يرتبط ارتباطاً مباشراً بكفاءة وأداء الموظفين.

أن العنصر البشري هو رأس المال الحقيقي لجميع المؤسسات والمنظمات، وذلك لأنه هو المسئول عن الإنتاج ويعتبر الرضا الوظيفي ذو أهمية كبيرة بالنسبة لجميع المؤسسات. والرضا الوظيفي هو عبارة عن حالة من حالات القبول، وشعور الموظف بالأمان، والاستقرار في بيئة العمل وبالطبع يعد الرضا الوظيفي ركيزة أساسية تعتمد عليها المؤسسة في تحقيق النجاح والتفوق، وهذا يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها، وهي حسن استثمار العناصر البشرية المتوفرة لديها حتى تتمكن من تحقيق النتائج المطلوبة. وهذا يوضح أهمية البحث من حيث دراسة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية من خلال التعرف على:

- واقع المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.
- مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.
- العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.

تساؤلات البحث:

- ما واقع المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية؟
- ما هي مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية؟
- ما هي العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية؟

مصطلحات البحث:

• المناخ التنظيمي:

عرفه يوسف عيد (٢٠١٥م) على أنه مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمؤسسات على حد سواء والتي يتحدد بمقتضاها سبل الرضا والتحفيز والتي تؤثر على كفاءة وفعالية المشروع في تحقيق الأهداف. (٢٤: ٢٦٠)

• الرضا الوظيفي:

تعرفه جنان عبد الرحمن (٢٠١٦م) هو شعور ينتج عن تفاعل خصائص الأفراد والقيم والتوقعات التي يحملونها، مع إدراكهم لعدد من العناصر المرتبطة بطبيعة العمل الذي يقومون به، وخصائص المنظمة التي يعملون فيها، والبيئة المحيطة، وأساليب الإشراف، والمكافآت والمزايا، الوظيفية وطبيعة العمل، والشعور وتقدير الآخرين، والعلاقات في العمل وبيئة العمل. (٢: ٣٠٨)

الدراسات المرجعية:

أولاً: الدراسات المرجعية العربية:

- دراسة دينا السيد (٢٠١١م) (٥) بعنوان: "دراسة تحليلية لظاهرة الإجهاد الإداري وأثرها على الرضا الوظيفي للمديرين المصريين"، تهدف إلى دراسة مشكلة تعرض المديرين في المستويات الإدارية المختلفة لمصادر متعددة لضغوط العمل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مدير إداري. ومن أهم النتائج اختلاف مستوى الإجهاد الإداري الناتج عن المصادر المختلفة باختلاف النوع - الحالة الاجتماعية - مستوى التعليم - السن - الخبرة وذلك في القطاعات الأربع محل الدراسة.
- دراسة جواد محمد وعزيزة عبد الله (٢٠١٨م) (٣) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين"، تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلماً ومعلمة. ومن أهم النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.
- دراسة خالد الوزان (٢٠١٦م) (٤) بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مملكة البحرين"، هدفت إلى التعرف على نوع العلاقة السائدة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي في كل من الإدارة العامة للتدريب والحراسات والإدارة العامة للمناطق الأمنية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. ومن أهم النتائج وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين متغير طبيعة المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، وإن مستوى الالتزام التنظيمي عال لدى الضباط الذين يرون أن طبيعة المناخ التنظيمي في الإدارة يعملون بها ملائم رغم وجود اختلاف في طبيعة المناخ ومستوى الالتزام بين الإدارتين لصالح الإدارة العامة للمناطق الأمنية.

ثانياً: الدراسات المرجعية الأجنبية:

- دراسة وليام فريدريك ديفز **Willam Fredrick Davis** (٢٠١٢م) (٣٠) بعنوان: "التعرف علي العلاقة بين الرضاء الوظيفي العام وكل من السلوك القيادي للمدير"، تهدف إلى التعرف علي العلاقة بين الرضاء الوظيفي العام وكل من السلوك القيادي للمدير والمناخ التنظيمي السائد والإشراف الفني، استخدمت الدراسة المنهج وصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) مدرسا. **ومن أهم النتائج** إسهام خمس متغيرات في الرضاء الوظيفي العام لدارسي التربية الرياضية هي الروح المعنوية المسؤولية المهنية السلوك القيادي لمدير المدرسة المناخ المتحرر من المسؤولية عدد سنوات الخبرة.
- دراسة يو **Yu** (٢٠١١م) (٣١) بعنوان: "موظف المعرفة الصينية القيم المهنية، والدعم التنظيمي المتصورة والنجاح الوظيفي"، هدفت إلى معرفة الآثار المترتبة عن القيم المهنية والدعم التنظيمي المدرك على النجاح الوظيفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة (١٥١) موظف معرفي. **ومن أهم النتائج** أن هناك ثلاثة معايير للقيم المهنية وهي التحقيق الذاتي، والعامل النظافة، والمركز الاجتماعي وان القيم المهنية والدعم التنظيمي المدرك له أثر على النجاح الوظيفي، وعلى الرضا الوظيفي.
- دراسة مانسي كبس **Manyasi, Kibas** (٢٠١١م) (٢٩) بعنوان: "أثير الدعم التنظيمي للتطوير الوظيفي على أداء الموظفين: حالة من الجامعات الحكومية الكينية"، هدفت الدراسة إلى تعرف تأثير الدعم الجامعي للتطوير الوظيفي على أداء المحاضرين في الجامعات الحكومية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٨) عضو هيئة تدريس. **ومن أهم النتائج** أنواع من الدعم التنظيمي مثل الاجازة الدراسية، والدعم المالي لاجراء المزيد من الدراسات وكذلك الحوافز مثل تعزيز زيادات الرواتب والترقيات ووضع البرامج التنظيمية منها لتحسين أداء الموظفين.
- دراسة شينمونا **Chinomona** (٢٠١٢م) (٢٥) بعنوان: "تأثير الدعم التنظيمي على روحانية العمل وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي: حالة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في زيمبابوي"، وتهدف إلى التعرف على ادرك الدعم التنظيمي والاداء الوظيفي في الشركات الكبيرة، انما لم يكن لها وجود في الشركات الصغيرة الى الكبيرة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٠) موظف. **ومن أهم النتائج** نتج عن الدراسة ان هناك علاقة ايجابية لتأثير الدعم التنظيمي على روحانية العمل وسلوك المواطنة والاداء الوظيفي.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

• مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.

• عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية، حيث يبلغ عدد عينة البحث الكلية (١٧٠) فرد، وانقسمت إلى عينة البحث الأساسية ويبلغ عددها (١٤٠) فرد وعينة البحث الاستطلاعية ويبلغ عددها (٣٠) فرد.

أدوات ووسائل جمع البيانات:

قام الباحث ببناء استبيان أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية متبعاً في ذلك قواعد البحث العلمي وخطوات بناء الاستبيان وهي كالتالي:

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة والمرتبطة والقوائم والمقاييس الخاصة بقياس المناخ التنظيمي وقياس الرضا الوظيفي في المؤسسات والمنظمات الرياضية.

- تحديد المحاور والأبعاد الخاصة بالاستبيان ووضعها جميعاً في استمارة استبيان وعرضها على السادة الخبراء المتخصصين لتحديد المحاور الخاصة بالاستبيان من خلال الأهمية النسبية لاتفاق آراء الخبراء.

- تم تحديد المحاور الخاصة بالاستبيان والتي انحصرت الأهمية النسبية لها ما بين (٦٠% - ١٠٠%)، وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء، إلى خمسة محاور.

- من خلال المراجع والدراسات السابقة وآراء السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية، تم تحديد مجموعة من العبارات والتي تقيس أبعادها المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي، وقام الباحث بتحديد العبارات التي تدرج تحت كل محور وهي كما يلي:

● **المحور الأول:** مستوى المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب وعدد عباراته (١١) عبارة.

● **المحور الثاني:** دور الإدارة العليا في دعم المناخ التنظيمي وعدد عباراته (١٠) عبارات.

● **المحور الثالث:** توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب وعدد عباراته (١٠) عبارات.

● **المحور الرابع:** مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب وعدد عباراته (١٠) عبارات.

● **المحور الخامس:** أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب وعدد عباراته (٩) عبارات.

وتم وضع عبارات الاستبيان المقترحة وعرض العبارات الخاصة بكل بعد على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية للاستبيان على العينة الاستطلاعية وعددها (٣٠) فرد وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢١/١١/٧م إلى يوم الخميس الموافق ٢٠٢١/١١/٢٥م، وذلك بغرض التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء الدراسة الأساسية وحساب المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

● صدق الاستبيان:

- صدق المضمون (صدق المحكمين):

استخدم الباحث صدق المضمون أو صدق المحكمين حيث قام بعرض محاور الاستبيان وعبارته على السادة الخبراء، حيث تم عرض الاستبيان على السادة الخبراء وفي ضوء الآراء والملاحظات التي أبداه الخبراء، قام الباحث بتعديل استمارة الاستبيان وصياغة العبارات حتى أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية معدة للتطبيق.

- صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة على حدة بكل محور والدرجة الكلية بهذا المحور ويتضح ذلك في جدول رقم (١).

جدول رقم (١)

معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان

ن = ٣٠

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٤٨٨	١	*٠,٨٤٢	١	*٠,٥٨٤	١	*٠,٧٣٣	١	*٠,٧٥٢
٢	*٠,٥٢٦	٢	*٠,٧٥٦	٢	*٠,٣٨٠	٢	*٠,٣٨١	٢	*٠,٤٨٠
٣	*٠,٤٩٨	٣	*٠,٣٧٣	٣	*٠,٥٨٠	٣	*٠,٣٦٢	٣	*٠,٧٢٢
٤	*٠,٣٦٩	٤	*٠,٦٩٦	٤	*٠,٥٣٨	٤	*٠,٤٥٧	٤	*٠,٦٢٢
٥	*٠,٦٧٠	٥	*٠,٥٤٢	٥	*٠,٧٩٧	٥	*٠,٦٤٢	٥	*٠,٩٢٠
٦	*٠,٥٠٣	٦	*٠,٧٠٥	٦	*٠,٦٠٤	٦	*٠,٨٣١	٦	*٠,٧٧٧
٧	*٠,٣٨٠	٧	*٠,٧٥٦	٧	*٠,٦٤٥	٧	*٠,٧٧٧	٧	*٠,٥٧٠
٨	*٠,٤١٦	٨	*٠,٤٤٥	٨	*٠,٤٧٩	٨	*٠,٨٨٧	٨	*٠,٣٩١
٩	*٠,٤٨٠	٩	*٠,٦٨٩	٩	*٠,٤١٨	٩	*٠,٥٨٩	٩	*٠,٧٨٤
١٠	*٠,٧٣٥	١٠	*٠,٦٦٨	١٠	*٠,٥٧٥	١٠	*٠,٣٧٩		
١١	*٠,٣٩٩								

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من الجدول رقم (١) أن قيم معاملات الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان ذات دلالة إحصائية، حيث تراوحت ما بين (٠,٣٦٢، ٠,٩٢٠)، مما يدل على أن جميع عبارات محاور الاستبيان دالة.

جدول رقم (٢)

معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لدرجة كل محور من

محاور الاستبيان بالدرجة الكلية للاستبيان

ن = ٣٠

م	العبارات	معامل الارتباط
١	مستوى المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	*٠,٥١٩
٢	دور الإدارة العليا في دعم المناخ التنظيمي.	*٠,٤٦٨
٣	توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	*٠,٥٥٩
٤	مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	*٠,٦٤١
٥	أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	*٠,٧١٦

* دال عند مستوى (٠,٠٥) * قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول رقم (٢) أن قيم معاملات الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ذات دلالة إحصائية تراوحت ما بين (٠,٤٦٨، ٠,٧١٦)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة.

• ثبات الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد ثبات الاستبيان باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وقد تم تطبيق الاستبيان على العينة الاستطلاعية وتم إعادة التطبيق على نفس العينة الاستطلاعية بعد مرور (١٥) يوماً، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لعبارات محاور الاستبيان، يتضح ذلك كما في جدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لعبارات محاور الاستبيان

ن = ٣٠

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٧٥١	١	٠,٢٧٧	١	٠,٢٤٤	١	*٠,٦٩٧	١	*٠,٦٧٣
٢	*٠,٥٥٥	٢	*٠,٧٩٧	٢	*٠,٥٩٦	٢	*٠,٦٣٨	٢	*٠,٦٣٨
٣	*٠,٦٥٣	٣	*٠,٦٩٠	٣	*١	٣	*٠,٧٧٧	٣	*٠,٧٧٥
٤	*٠,٧٥٩	٤	*٠,٢١٧	٤	٠,١٢٦	٤	*٠,٧٥٣	٤	*٠,٨٠٥
٥	*٠,٧٠٤	٥	٠,١٩٧	٥	*٠,٦٨٥	٥	*٠,٧٢٧	٥	*٠,٧٣٤
٦	**٠,٣٤٩	٦	*٠,٨٢١	٦	*٠,٧١٦	٦	*٠,٨٣٥	٦	*٠,٩٣٥
٧	*٠,٧٩٢	٧	*١	٧	*٠,٨٤٢	٧	*٠,٨٦٢	٧	*٠,٥٨٥
٨	*٠,٥٩٩	٨	*٠,٨٠٠	٨	*٠,٨٥٥	٨	*٠,٨١٣	٨	*٠,٨٤١
٩	*٠,٨٤٥	٩	*٠,٧٢٧	٩	*٠,٤٩٣	٩	٠,١٧٥	٩	*٠,٨٠٣
١٠	*٠,٧٦٠	١٠	*٠,٣٦٤	١٠	*٠,٦٨٥	١٠	*٠,٦٦٦		
١١	*٠,٧٠٠								

* دال عند مستوى (٠,٠٥) * قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول رقم (٣) أن قيم معاملات الارتباط الدال على ثبات الاستبيان باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لعبارات محاور الاستبيان، دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠,٤٤٨، ٠,٩٦٤)، مما يدل على أن جميع عبارات محاور الاستبيان ذات ثبات.

جدول رقم (٤)
معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني الدال
على ثبات محاور الاستبيان ككل

ن = ٣٠

م	العبارات	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		معامل الارتباط
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
١	مستوى المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	١.٠٥	٠.٦٤	١.٠٧	٠.٧١	*٠.٨٩٨
٢	دور الإدارة العليا في دعم المناخ التنظيمي.	١.٨٢	٠.٤٧	١.٨٨	٠.٣٢	*٠.٨٩٣
٣	توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	١.٠٧	٠.٦٥	٠.٩٢	٠.٥٦	*٠.٨٥٠
٤	مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	١.٢٣	٠.٧٠	٠.٩٠	٠.٧٠	*٠.٧٧٢
٥	أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب.	٠.٩٠	٠.٦٠	١.٢١	٠.٨٥	*٠.٧٧١

* دال عند مستوى (٠,٠٥) * قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن قيم معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني الدال على ثبات محاور الاستبيان ككل ذات دلالة إحصائية تراوحت ما بين (٠,٦١٥ ، ٠,٩١٤)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور ذات ثبات.

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الأساسية للاستبيان على العينة الأساسية وعددها (١٤٠) فرد وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢١/١٢/٥م إلى يوم الخميس الموافق ٢٠٢١/١٢/٣٠م، وذلك لحساب المعالجات الإحصائية للاستبيان.

المعالجات الإحصائية:

قام الباحث باستخدام برنامج (SPSS 20) لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وهي:

- معامل الارتباط.
- النسبة المئوية.
- المجموع التقديري.
- اختبار كاي.

عرض النتائج ومناقشتها:

عرض النتائج ومناقشتها للمحور الأول: مستوى المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب:

جدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي^٢ لعبارات المحور الأول
مستوى المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب

ن = ١٤٠

رقم العبارة	نعم ك	نعم %	أحياناً		لا ك	لا %	المجموع التقديري	الأهمية النسبية	كا ^٢
			ك	%					
١	٢٣	٢٣,٥٧	٢٧	١٩,٢٨	٨٠	٥٧,١٤	٢٠٣	١,٤٥	*٣٦,١٠
٢	٥٢	٣٧,١٤	٤٦	٣٢,٨٥	٤٢	٣٠	٢٩٠	٢,٠٧	١,٠٩
٣	٥١	٣٦,٤٢	٥١	٣٦,٤٢	٣٨	٢٧,١٤	٢٩٣	٢,٠٩	٢,٤١
٤	٣٢	٢٢,٨٥	٢٠	١٤,٢٨	٨٨	٦٢,٨٥	٢٢٤	١,٦	*٥٦,٤٦
٥	٧٩	٥٦,٤٢	٢٢	١٥,٧١	٣٩	٢٧,٨٥	٣٢٠	٢,٢٨	*٣٦,٧٠
٦	٢٨	٢٠	٧٣	٥٢,١٤	٣٩	٢٧,٨٥	٢٩٦	٢,١١	*٢٣,٥٩
٧	١٩	١٣,٥٧	٧٧	٥٥	٤٤	٣١,٤٢	٢٥٥	١,٨٢	*٣٦,٢٧
٨	٢٦	١٨,٥٧	٤٢	٣٠	٧٢	٥١,٤٢	٢٣٤	١,٦٧	*٣٥,٠٣
٩	٨١	٥٧,٨٥	٢٥	١٧,٨٥	٣٤	٢٤,٢٨	٣٢٧	٢,٣٣	*٣٨,٧٦
١٠	٧٧	٥٥	٢٣	٢٣,٥٧	٣٠	٢١,٤٢	٣٠٧	٢,١٩	*٢٩,٦٧
١١	٢٢	١٥,٧١	٣٩	٢٧,٨٥	٧٩	٥٦,٤٢	٢٢٣	١,٥٩	*٣٦,٧٠

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من الجدول رقم (٥) أن النسب المئوية تتراوح بين (٤٣,٧١، ٧٣,٥٧)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (٢، ٣).

- حصلت العبارة رقم (٤) على أكبر قيمة لـ (كا^٢) بقيمة (٥٦,٤٦) ونسبة مئوية قدرها (٤٤%) ومجموعة تقديري قدره (٣٠٨).
- وحصلت العبارة رقم (٦) على أقل قيمة لـ (كا^٢) بقيمة (٢٣,٥٩) ونسبة مئوية قدرها (٥٦,٨٥%) ومجموعة تقديري قدره (٣٩٨).
- وجاءت العبارتين أرقام (٢)، (٣) غير دالة إحصائياً.
- الاستجابة (نعم):

حصلت العبارة رقم (٩) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٨١) ونسبة مئوية قدرها (٥٧,٨٥%) والعبارة رقم (٧) وهي على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٩) ونسبة مئوية قدرها (١٣,٥٧%).

- الاستجابة (أحياناً):

حصلت العبارة رقم (٧) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٧٧) ونسبة مئوية قدرها (٥٥%) والعبارة رقم (٤) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢٠) ونسبة مئوية قدرها (١٤,٢٨%).

- الاستجابة (لا):

حصلت العبارة رقم (٤) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٨٨) ونسبة مئوية قدرها (٦٢,٨٥%) والعبارة رقم (١٠) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٣٠) ونسبة مئوية قدرها (٢١,٤٢%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أنه يتطلب نجاح إدارة الإدارة العامة لرعاية الشباب في جامعة المنوفية في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها المناخ التنظيمي، إذ يعكس المناخ التنظيمي في الإدارة العامة لرعاية الشباب شخصية الإدارة. كما يتصورها العاملون ويعتبر أيضا من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر في الرضا الوظيفي عند العاملين ومستوى أدائهم للأعمال المطلوبة منهم.

ويضيف الباحث وتزداد أهمية وجود مناخ تنظيمي صحي في ظل التغيرات البيئية السريعة التي نعيشها في المؤسسات والمنظمات الإدارية وفي الجامعات بصفة عامة والإدارة العامة لرعاية الشباب بصفة خاصة والمنافسة الشديدة والدخول إلى عالم التكنولوجيا والتغير التكنولوجي السريع، مما يفرض على الإدارة العامة لرعاية الشباب التطوير المستمر، إذ إن الأداء الوظيفي هو العملية التي يكمن وراءها أي تقدم إداري ناجح. ولما كان المناخ التنظيمي يمثل وصف خصائص بيئة العمل، لذا فلا بد من أن يتأثر سلوك العاملين والرضا الوظيفي لديهم بالمناخ التنظيمي السائد فإما أن يكون مشجعا للعمل أو معوقا له، فالمناخ التنظيمي الصحي يعطي الفرصة لنمو الطاقات ويشجع التجديد ويمنح الأفراد مجالا أوسع في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات، ويقدم الحوافز المادية والمعنوية. فالإدارة الناجحة هي التي توفر مناخا تنظيميا ملائما يتأصل فيه قدرة العاملين في اتخاذ القرار كهدف مؤسسي متجدد، وتجعل من العمل مهمة أساسية وحيوية يشترك بها كافة الموظفين، فهو الأساس لنموها ووجودها وازدهارها.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من دينا السيد (٢٠١١م) (٥)، خالد الوزان (٢٠١٦م) (٤)، حيث أوضحت الدراستان أن هناك مصلحة مشتركة بين العاملين والمؤسسات التي يعملون بها في أن يسود المؤسسات مناخ تنظيمي صحي يساعد على التطور الذاتي للعاملين ويرفع من مستوى رضاهم عن العمل ويخلق نوعاً من التحدي لديهم ويحفزهم للإبداعية ويرفع من معنوياتهم ومن مستوى أدائهم.

عرض النتائج ومناقشتها للمحور الثاني: دور الإدارة العليا في دعم المناخ التنظيمي:

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل ك^٢ لعبارات المحور الثاني

دور الإدارة العليا في دعم المناخ التنظيمي

ن = ١٤٠

رقم العبارة	نعم		أحياناً		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية	ك ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٨٦	٦١,٤٢	٢٠	١٤,٢٨	٣٤	٢٤,٢٨	٣٣٢	٢,٣٧	*٥١,٨٣
٢	٩١	٦٥	٢٢	١٥,٧١	٢٧	١٩,٢٨	٣٤٤	٢,٤٥	*٦٣,٤٤
٣	٨١	٥٧,٨٥	٢٦	١٨,٥٧	٣٣	٢٣,٥٧	٤٢٨	٣,٠٥	*٣٨,٤١
٤	٨٨	٦٢,٨٥	١٩	١٣,٥٧	٣٣	٢٣,٥٧	٧٦٣	٥,٤٥	*٥٧,٠١
٥	١٩	١٣,٥٧	٨٢	٥٨,٥٧	٣٩	٢٧,٨٥	٢٦٠	١,٨٥	*٤٤,٤١
٦	٢١	١٥	٢٠	١٤,٢٨	٩٩	٧٠,٧١	٢٠٢	١,٤٤	*٨٨,٠٤
٧	٤١	٢٩,٢٨	٥٣	٣٧,٨٥	٤٦	٣٢,٨٥	٢١٥	١,٥٣	١,٥٦
٨	٢٥	١٧,٨٥	٢٦	١٨,٥٧	٨٩	٦٣,٥٧	٢١٦	١,٥٤	*٥٧,٦١
٩	٧٧	٥٥	٢٣	٢٣,٥٧	٣٠	٢١,٤٢	٣٠٧	٢,١٩	*٢٩,٦٧
١٠	٢٧	١٩,٢٨	٧٧	٥٥	٣٦	٢٥,٧١	٢٧١	١,٩٣	*٣٠,٤٤

قيمة ك^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول رقم (٦) أن النسب المئوية تتراوح بين (٣٧,٧١، ٧٨,٢٨)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١٠)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العبارة رقم (٧).

- حصلت العبارة رقم (٦) على أكبر قيمة لـ (ك^٢) بقيمة (٨٨,٠٤) ونسبة مئوية قدرها (٣٧,٧١%) ومجموعة تقديري قدره (٢٦٤).
- وحصلت العبارة رقم (٩) على أقل قيمة لـ (ك^٢) بقيمة (٢٩,٦٧) ونسبة مئوية قدرها (٧٣,٤٢%) ومجموعة تقديري قدره (٥١٤).
- وجاءت العبارة رقم (٧) غير دالة إحصائياً.
- الاستجابة (نعم):

حصلت العبارة رقم (٢) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٩١) ونسبة مئوية قدرها (٦٥%) والعبارة رقم (٦) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢١) ونسبة مئوية قدرها (١٥%).

- الاستجابة (أحياناً):
- حصلت العبارة رقم (٥) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٨٢) ونسبة مئوية قدرها (٥٨,٥٧%) والعبارة رقم (٤) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٩) ونسبة مئوية قدرها (١٣,٥٧%).

- الاستجابة (لا):
- حصلت العبارة رقم (٦) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٩٩) ونسبة مئوية قدرها (٧٠,٧١%) والعبارة رقم (٢) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢٧) ونسبة مئوية قدرها (١٩,٢٨%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن يستند المنطق الأساسي للإدارة في إطارها العام على تفعيل مجموعة الموارد المتاحة تحت سيطرة الإدارة لتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة باستثمار الفرص الموجودة في المناخ التنظيمي داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب مع الأخذ في الاعتبار أنواع المخاطر والتهديدات التي تتعرض لها الإدارة العليا داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب نتيجة المتغيرات الخارجية، ويصبح السبيل الحقيقي لتحقيق غايات الإدارة العليا داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب هو تفعيل قدرة العاملين وتوجيه سلوك العاملين كي يحقق النتائج والإنجازات التي تصبو إليها الإدارة العامة لرعاية الشباب.

ويضيف الباحث يرتبط نجاح العملية الإدارية في أي نظام إداري بعدد من المتغيرات التي من شأنها أن تسهم في تحقيق ذلك النجاح، فطبيعة العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب ونوع العلاقات والتفاعلات السائدة بين العاملين به وبين الإدارة العليا والعاملين تقوم بدور كبير في نجاح وتحقيق الأهداف التي تنشدها العملية الإدارية وخصوصاً الإدارة العليا الإدارة العامة لرعاية الشباب. وكلما كان جو العمل متسماً بروح الديمقراطية وسهولة ويسر التفاعل ومراعاة الحاجات الخاصة للعاملين، والسماح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل إليهم كلما ساعد ذلك على زيادة إقبالهم وبذل مزيد من العطاء والجهد الذي من شأنه تحقيق الهدف ويزيد من قدرتهم على إنجاز العمل.

وهذا يتفق مع دراسة جواد محمد وعزيزة عبد الله (٢٠١٨م) (٣)، حيث أوضحت الدراسة أنه مما لا جدال فيه أن لكل منظمة أو مؤسسة إدارية طابعاً خاصاً يميزها عن غيرها، وذلك لاختلاف نمط الإدارة السائد، والذي يعرف بنمط المناخ التنظيمي بكل منظمة أو مؤسسة إدارية، وتتأثر طبيعة هذا المناخ ورضا العاملين بعدد من المتغيرات، مثل طبيعة العلاقة بين المدير والعاملين، وبين العاملين وبعضهم البعض، وبين العاملين والإدارة، وأيضاً نوع العلاقة بين المؤسسة الإدارية كمنظمة مجتمعية وبين البيئة الخارجية.

عرض النتائج ومناقشتها للمحور الثالث: توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب:

جدول رقم (٧)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل ك^٢ لعبارات المحور الثالث توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب

ن = ١٤٠

رقم العبارة	نعم		أحياناً		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية	ك ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٨٦	٦١,٤٢	٢١	١٥	٣٣	٢٣,٥٧	٣٣٣	٢,٣٧	*٥١,٢٧
٢	٩١	٦٥	٢٩	٢٠,٧١	٢٠	١٤,٢٨	٣٥١	٢,٥٠	*٦٤,٠٤
٣	٩٧	٦٩,٢٨	١٩	١٣,٥٧	٢٤	١٧,١٤	٣٥٣	٥,٥٢	*٨١,٧٠
٤	٢٦	١٨,٥٧	٧٩	٥٦,٤٢	٣٥	٢٥	٢٧١	١,٩٣	*٣٤,٤٧
٥	٩٢	٦٥,٧١	٢٦	١٨,٥٧	٢٢	١٥,٧١	٣٥٠	٢,٥٠	*٦٦,٢٣
٦	٨٨	٦٢,٨٥	١١	٧,٨٥	٤١	٢٩,٢٨	٣١٥	٢,٢٥	*٦٤,٥٦
٧	٨٩	٦٣,٥٧	٢٢	١٥,٧١	٢٩	٢٠,٧١	٣٤٠	٢,٤٥	*٥٨,١٣
٨	٩٣	٦٦,٤٢	١٩	١٣,٥٧	٢٨	٢٠	٣٤٥	٢,٤٦	*٦٩,٨٧
٩	٩٠	٦٤,٢٨	١٧	١٢,١٤	٣٣	٢٣,٥٧	٣٣٧	٢,٤٠	*٦٣,١٠
١٠	١٠١	٧٢,١٤	١٧	١٢,١٤	٢٢	١٥,٧١	٣٥٩	٢,٥٦	*٩٥,١٦

قيمة ك^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من الجدول رقم (٧) أن النسب المئوية تتراوح بين (٥٧,٤٢، ٨٢,٥٧)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠).

- حصلت العبارة رقم (٣) على أكبر قيمة لـ (ك^٢) بقيمة (٨١,٧٠) ونسبة مئوية قدرها (٨٠,٨٥%) ومجموعة تقديري قدره (٥٦٦).
- وحصلت العبارة رقم (٧) على أقل قيمة لـ (ك^٢) بقيمة (٥٨,١٣) ونسبة مئوية قدرها (٧٧,١٤%) ومجموعة تقديري قدره (٥٤٠).
- الاستجابة (نعم):

- حصلت العبارة رقم (١٠) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (١٠١) ونسبة مئوية قدرها (٧٢,١٤%) والعبارة رقم (٤) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢٦) ونسبة مئوية قدرها (١٨,٥٧%).
- الاستجابة (أحياناً):

- حصلت العبارة رقم (٤) وهي على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٧٩) ونسبة مئوية قدرها (٥٦,٤٢%) والعبارة رقم (٦) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١١) ونسبة مئوية قدرها (٧,٨٥%).
- الاستجابة (لا):

- حصلت العبارة رقم (٦) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٤١) ونسبة مئوية قدرها (٢٩,٢٨%) والعبارة رقم (٢) وهي على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢٠) ونسبة مئوية قدرها (١٤,٢٨%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن الكثيرين من العاملين ليطمحون بمنظمات صحية وبيئة احترافية يستطيعون من خلالها الانجاز والاستقرار الوظيفي وأن تكون المؤسسات جديرة بأن تكون بيتا يضم من يعمل بها.

ويضيف الباحث وعليه فإن المناخ التنظيمي هو تلك العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تنسق جهود الأفراد داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب لتحقيق أهدافه، ويعتبر المناخ التنظيمي داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب من أحد العوامل التي تدل على مدى فاعلية العملية الإدارية ودرجة رضا العاملين عن إدارتهم وأيضاً يعبر المناخ التنظيمي عن مدى تطور قدرة العاملين على إنجاز العمل.

وهذا يتفق مع دراسة وليام فريدريك ديفز **Willam Fredrick Davis** (٢٠١٢م) (٣٠)، حيث أشارت هذه الدراسة إلى أنه تعتبر المؤسسات الإدارية على اختلاف أنواعها ومناهجها الإدارية مؤسسات حيوية في المجتمعات الإنسانية ويعد العاملين العنصر الفعال في تلك المؤسسات الإدارية، إن وجود مناخ تنظيمي جيد وعاملين ينتهجون سلوكاً وظيفياً جيداً في هذه المؤسسات الإدارية يفرز أنماطاً من التفاعلات الإنسانية التي تؤثر على فعاليتها، فالمؤسسة الإدارية التي لديها عاملين ينتهجون سلوكاً وظيفياً جيداً تحقق انتاجية عالية وتخرج كوادر بشرية تدعم الاقتصاد وتشبع حاجات المجتمع.

وهذا يتفق مع دراسة مانسي كبس **Manyasi, Kibas** (٢٠١١م) (٢٩)، حيث أشارت هذه الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي هو حسيطة التفاعلات والعلاقات التبادلية بين خصائص بين العاملين والمؤسسات التي يعملون فيها، مما يجعل لتلك الخصائص تأثيراً في تشكيل اتجاهات العاملين داخل المؤسسات وأنماط السلوك الوظيفي لديهم، كما أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المؤسسة بكافة جوانبها، وإن نجاحها في تهيئة المناخ الملائم للعاملين فيها، وهذا يشجع على خلق أجواء عمل هادفة توفر الثبات والاستقرار للعاملين، وتمكن لهم من تحسين أدائهم الوظيفي.

عرض النتائج ومناقشتها للمحور الرابع: مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب:

جدول رقم (٨)
التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي^٢ لعبارات المحور الرابع
مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب

ن = ١٤٠

رقم العبارة	نعم		أحياناً		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية	كا ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٩٣	٦٦,٤٢	٢٥	١٧,٨٥	٢٢	١٥,٧١	٣٥١	٢,٥٠	*٦٩,١٠
٢	٩٧	٦٩,٢٨	١٩	١٣,٥٧	٢٤	١٧,١٤	٣٥٣	٢,٥٢	*٨١,٧٠
٣	٨٦	٦١,٤٢	١٦	١١,٤٢	٣٨	٢٧,١٤	٣٢٨	٢,٣٤	*٥٤,٩١
٤	٣٢	٢٢,٨٥	٧٩	٥٦,٤٢	٢٩	٢٠,٧١	٢٨٣	٢,٠٢	*٣٣,٧٠
٥	٢١	١٥	٤٢	٣٠	٧٧	٥٥	٢٢٤	١,٦	*٣٤,٤٠
٦	٨٩	٦٣,٥٧	٢٢	١٥,٧١	٢٩	٢٠,٧١	٣٤٠	٢,٤٢	٥٨,١٣
٧	٧٧	٥٥	٣٣	٢٣,٥٧	٣٠	٢١,٤٢	٣٢٧	٢,٣٣	*٢٩,٦٧
٨	٨١	٥٧,٨٥	٢٦	١٨,٥٧	٣٣	٢٣,٥٧	٣٢٨	٢,٣٤	*٣٨,٤١
٩	٩١	٦٥	٢٩	٢٠,٧١	٢٠	١٤,٢٨	٣٥١	٢,٥٠	*٦٤,٠٤
١٠	٩٠	٦٤,٢٨	١٧	١٢	٣٣	٢٣,٥٧	٣٣٧	٢,٤٠	*٦٣,١٠

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول رقم (٨) أن النسب المئوية تتراوح بين (٤٤, ٨٥, ٨٠)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩, ١٠).

- حصلت العبارة رقم (٢) على أكبر قيمة لـ (كا^٢) بقيمة (٨١,٧٠) ونسبة مئوية قدرها (٨٠,٨٥%) ومجموعة تقديري قدره (٥٦٦).
- وحصلت العبارة رقم (٧) على أقل قيمة لـ (كا^٢) بقيمة (٢٩,٦٧) ونسبة مئوية قدرها (٧٣,٤٢%) ومجموعة تقديري قدره (٥١٤).
- الاستجابة (نعم):

- حصلت العبارة رقم (٢) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٩٧) ونسبة مئوية قدرها (٦٩,٢٨%) والعبارة رقم (٥) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢١) ونسبة مئوية قدرها (١٥%).
- الاستجابة (أحياناً):

- حصلت العبارة رقم (٤) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٧٩) ونسبة مئوية قدرها (٥٦,٤٢%) والعبارة رقم (٣) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٦) ونسبة مئوية قدرها (١١,٤٢%).
- الاستجابة (لا):

- حصلت العبارة رقم (٥) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٧٧) ونسبة مئوية قدرها (٥٥%) والعبارة رقم (٩) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢٠) ونسبة مئوية قدرها (١٤,٢٨%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب والتي يشعر بها العاملون تأتي من قبل الإدارة العليا وذلك لانجاز العمل أو للخروج من مشكلة تواجهها. وهذه المظاهر التي يشعر بها العاملين قد تكون نتيجة قرارات مصيرية تؤثر في وضع العاملين وذلك لأن شعور العاملين بالرضا الوظيفي أمر صعب. وهناك مظاهر للعمل ولقرارات وتصرفات الإدارة العليا لا تؤثر كثيراً في شعور العاملين بالرضا الوظيفي فالرضا الوظيفي يتفاوت في درجاته ولهذا لا بد أن تكون هناك آلية صحيحة تستخدمها الإدارة العليا في كل ما يخص العمل والعاملين، مما يساعد على شعورهم بالرضا الوظيفي وخصوصاً القرارات المصيرية التي يترتب عليها تغيير مواقف وبناء حياة. وبقدر ما تكون الإدارة قادراً على اتخاذ القرار الصائب بقدر ما تكون إدارة ناجحة.

ويضيف الباحث أن عملية الشعور بالرضا الوظيفي هي عملية نسبية، حيث تختلف من فرد لآخر وعلى مستوى الفرد الواحد تختلف من موقف إلى آخر.

وهذا يتفق مع دراسة يو Yu (٢٠١١م) (٣١)، حيث تشير الدراسة إلى أنه من الضروري أن تؤام إدارة المؤسسة بين المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وقدرة العاملين على العمل والرضا الوظيفي داخل العمل، من حيث قدراته واهتماماته وقيمه ومزجها معاً لتشكل إطاراً عاماً لإنجاز الأعمال التي تنسجم وتتطابق مع هذه الاهتمامات والقيم والقدرات.

عرض النتائج ومناقشتها للمحور الخامس: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب:

جدول رقم (٩)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي^٢ لعبارات المحور الخامس أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب

ن = ١٤٠

رقم العبارة	نعم		أحياناً		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية	كا ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٢٨	٢٠	٢٦	١٨,٥٧	٨٦	٦١,٤٢	٢٢٢	١,٥٨	*٤٩,٧٧
٢	٢١	١٥	٢٢	٢٢,٨٥	٨٧	٦٢,١٤	١٩٤	١,٣٨	*٥٣,٥٩
٣	٨٨	٦٢,٨٥	١٩	١٣,٥٧	٣٣	٢٣,٥٧	٣٤١	٢,٤٣	*٥٧,٠١
٤	٢٨	٢٠	٨٢	٥٨,٥٧	٣٠	٢١,٤٢	٢٧٨	١,٩٨	*٤٠,١٧
٥	٢٩	٢٠,٧١	٨٦	٦١,٤٢	٢٥	١٧,٨٥	٢٨٤	٢,٠٢	*٤٩,٩٠
٦	٩٢	٦٥,٧١	٢٦	١٨,٥٧	٢٢	١٥,٧١	٣٥٠	٢,٥	*٦٦,٢٣
٧	٩٧	٦٩,٢٧	١٩	١٣,٥٧	٢٤	١٧,١٤	٣٥٣	٢,٥٢	*٨١,٧٠
٨	٧٧	٥٥	٣٣	٢٣,٥٧	٣٠	٢١,٤٢	٣٢٧	٢,٣٣	*٢٩,٦٧
٩	٨١	٥٧,٨٥	٢٦	١٨,٥٧	٣٣	٢٣,٥٧	٣٢٨	٢,٣٤	*٣٨,٤١

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول رقم (٩) أن النسب المئوية تتراوح بين (١٤, ٤١, ٨٥)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العبارات أرقام (١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩).

• حصلت العبارة رقم (٧) على أكبر قيمة لـ (كا^٢) بقيمة (٨١,٧٠) ونسبة مئوية قدرها (٨٠,٨٥%) ومجموعة تقديري قدره (٥٦٦).

• وحصلت العبارة رقم (٨) وهي على أقل قيمة لـ (كا^٢) بقيمة (٢٩,٦٧) ونسبة مئوية قدرها (٧١,٤٢%) ومجموعة تقديري قدره (٥١٤).

• الاستجابة (نعم):

حصلت العبارة رقم (٧) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٩٧) ونسبة مئوية قدرها (٦٩,٢٧%) والعبارة رقم (٢) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢١) ونسبة مئوية قدرها (١٥%).

• الاستجابة (أحياناً):

حصلت العبارة رقم (٤) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٨٢) ونسبة مئوية قدرها (٥٨,٥٧%) والعبارة رقم (٣) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٩) ونسبة مئوية قدرها (١٣,٥٧%) والعبارة رقم (٧) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٩) ونسبة مئوية قدرها (١٣,٥٧%).

• الاستجابة (لا):

حصلت العبارة رقم (٢) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٨٧) ونسبة مئوية قدرها (٦٢,١٤%) والعبارة رقم (٦) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٢) ونسبة مئوية قدرها (١٥,٧١%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن تمثل الإدارة العامة لرعاية الشباب أحد الإدارات الجامعية الهامة وداعمة لنمو وتطور الطلاب ولا يتم ذلك إلا من خلال العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب الذي يجب عليهم تحسين أو تطوير أدائهم وقدرتهم على إنجاز العمل وتلبية احتياجات الطلاب داخل الجامعة ومواجهة كل ما هو جديد في العمل الإداري والعمل المهني والذي يأتي من خلال المناخ التنظيمي السائد بالإدارة العامة لرعاية الشباب.

ويوضح الباحث تزداد أهمية المناخ التنظيمي في ظل التحديات العالمية الجديدة، حيث المنافسة شديدة والاتجاه نحو التغير التكنولوجي السريع، كل تلك التحديات تفرض على المنظمات والمؤسسات بصفة عامة والجامعات والإدارة العامة لرعاية الشباب بصفة خاصة مزيداً من الانفتاح والتجديد والإبداع والتطوير. كما تكمن أهمية المناخ التنظيمي وقدرة العاملين على العمل في أنه قد يساعد على تطوير الإدارة العامة لرعاية الشباب وكذلك تنمية القائمين على الإدارة ومن هنا تأتي أهمية التعرف على أبعاد العلاقة التي تربط المناخ التنظيمي السائد في الإدارة وقدرة العاملين على العمل في الإدارة لتعمل على تهيئة المناخ التنظيمي المناسب فتقوم بتصويب ما يحتاج لتصويب أو تعزيز ما هو إيجابي.

وهذا يتفق مع دراسة شينمونا Chinomona (٢٠١٢م) (٢٥)، حيث أشارت هذه الدراسات إلى أنه يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية المؤسسة، ويشير إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل أثناء عمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله ونحو المؤسسة نفسها، كما يحدد مستوى رضاه ومستوى أدائه، فالموارد البشرية هي محور التحول والاهتمام في المؤسسات الناجحة.

الإستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الإستنتاجات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج استنتج الباحث الآتي:

- يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية الإدارة العامة لرعاية الشباب.
- يشير المناخ التنظيمي إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل أثناء عمله والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله ونحو الإدارة العامة لرعاية الشباب نفسها.
- يحدد المناخ التنظيمي مستوى رضا العاملين ومستوى أدائهم، فالموارد البشرية هي محور التحول والاهتمام في الإدارة العامة لرعاية الشباب الناجحة.
- تصميم برامج تدريبية تعتمد على دراسة الاحتياجات الفعلية للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب مع ضرورة تقييم أثر تلك البرامج على مستوى العاملين لديهم ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة منها.
- إن قدرة العاملين على العمل بالإدارة العامة لرعاية الشباب يتوقف على القيم الإيجابية التي يحققها المناخ التنظيمي داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب للفرد العامل.

ثانياً: التوصيات:

- في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها الباحث يوصى الباحث بالآتي:
- ضرورة أن تعطي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الرضا الوظيفي للعاملين.
 - يجب أن يتم تحسين المناخ التنظيمي السائد داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب وذلك لأنه يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين وزيادة ولائهم وانتمائهم.
 - يجب تحسين المناخ التنظيمي السائد في الإدارة العامة لرعاية الشباب إجمالاً لتحقيق فعالية الرضا الوظيفي لدى العاملين.
 - يجب تطوير نمط القيادة في الإدارة العامة لرعاية الشباب حتى تكون قيادة مثالية تهتم بتحفيز العاملين وتشجيعهم على التغيير والإبداع والابتكار، كما ينبغي من القيادة ممارسة نمط القيادة الذي يدعم ويلبي احتياجات العاملين، لتمكن لهم من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.
 - ضرورة تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية بحيث توفر الراحة النفسية والبدنية للعاملين داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب .

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. بدر البدراني (٢٠١٧م): قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٢. جنان عبد الرحمن (٢٠١٦م): الرضا الوظيفي، مجلة الحقوق، الكويت، العدد ٣٠.
٣. جواد محمد وعزيزة عبد الله (٢٠١٨م): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
٤. خالد محمد الوزان (٢٠١٦م): المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة مسحية مقارنة على الضباط العاملين بالادارة العامة للتدريب والحراسات والادارة العامة للمناطق الامنية بوزارة الداخلية في مملكة البحرين، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
٥. دينا السيد (٢٠١١م): دراسة تحليلية لظاهرة الإجهاد الإداري وأثرها علي الرضاء الوظيفي للمديرين المصريين، كلية التربية، جامعة بنها، مصر.
٦. زيد بن حمد (٢٠١٧م): المناخ التنظيمي وعلاقته بمستويات المهارات التفاوضية في ادارة الازمة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
٧. سهيل محمد وحسين علي (٢٠١٥م): ادارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
٨. سهيلة محمد (٢٠١٦م): إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل، عمان، ص ١٧٦.
٩. عبد الحميد المغربي (٢٠١٧م): المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، المنصورة.
١٠. عبد الصمد الأغبري (٢٠١٢م): الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (١٠٩) مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.

١١. عبد الله الزايد (٢٠١٤م): بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
١٢. غربي مرجي (٢٠١٦م): المناخ التنظيمي في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، اطروحة دكتوراه، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٣. محمد أبو قلبين (٢٠١٨م): الرضا الوظيفي حقيقة وواقع، مجل التدريب، طبعة ١١٤.
١٤. محمد الصيرفي (٢٠١٥م): السلوك التنظيمي، حورس للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
١٥. محمد الصيرفي (٢٠١٨م): السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
١٦. محمد حسن (٢٠١٤م): السلوك التنظيمي في الادارة التربوية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
١٧. محمود البديوي (٢٠١٦م): الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة، مجلة عالم السعودية، الخطوط الجوية السعودية، العدد (٣)، مج (٢) ص ٣٣-٦٦.
١٨. محمود سلمان (٢٠١٤م): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر، عمان.
١٩. مصطفى شاويش (٢٠١٤م): إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق، عمان.
٢٠. نايف الفالح (٢٠١٢م): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود، الرياض.
٢١. نواف الرويلي (٢٠١٥م): الرضا الوظيفي لدى مديرية ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
٢٢. هاني عبد الرحمن (٢٠١١م): الادارة التربوية والسلوك المنظمي: سلوك الأفراد والجماعات في النظم، ط٣، دار وائل للنشر، الأردن.
٢٣. واصل جميل (٢٠١٦م): المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات، دار وائل للنشر، عمان.
٢٤. يوسف عيد (٢٠١٥م): مشكلات السلوك التنظيمي - دراسة مقارنة بين الفكر الإداري الحديث والفكر الإسلامي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

25. **Chinomona, Richard. (2012):** The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behavior and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector, African Journal of Business Management, Vol.6, No.36, pp: 10003-10014.
26. **Crabbe, A (2009):** Terrific ideas of practices and procedures for success in Work Organization,& job satisfaction Laurinburg, New York.
27. **Dutka, M (2013):** The relationship between job satisfaction and the organizational climate for women higher education administrator at five institution, Boston college dissertations press, USA.
28. **Lander, F (2015):** Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systems Upon Job Satisfaction, Personnel Psychology Journal, 22, pp171-183.
29. **Manyasi J., Kibas P.B. and Chep kilot, R. (2011):** Effects of Organizational support for career development on Employee performance: A case of Kenyan public Universities. Kabarak University First International Conference DATES: 12/10/2011 – 14/10/2011,pp1-17.
30. **William Frederick Davis (2012):** Predictors of overall job satisfaction among public school physical educators diss, Abst, Inter.
31. **Yu, Chen. (2011):** Chinese Knowledge Employees' Career Values, Perceived Organizational Support and Career Success, iBusiness, Vol.3, No.3. pp: 274-282.

أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية

د/ وليد حسين طلعت إبراهيم (*)

مستخلص البحث

يعتبر المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسة الهامة لنجاح المؤسسات، ليس من أجل الأهداف فقط ولكن من أجل تحقيق الاستقرار وإحداث التطوير في جميع نشاطاتها، ويتأثر أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بطبيعة العمل الذي يقومون به وبمعطيات البيئة الداخلية التي يؤدون العمل فيها وهذه البيئة تمثل البوتقة التي تنصهر فيها الجهود الإنسانية والمداخلات المادية المختلفة من أجل بلوغ الأهداف المرسومة، وبناء الأجواء الملائمة للأداء الفعال وتحقيق الاستقرار وتعزيزه، باستمرار يقع ضمن المسؤوليات الهامة للقائمين على هذه المؤسسات.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية من خلال التعرف على:

- واقع المناخ التنظيمي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.
- مظاهر الرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.
- العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية.

وكان من أهم النتائج:

- يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية الإدارة العامة لرعاية الشباب.
- يشير المناخ التنظيمي إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل أثناء عمله والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو عمله ونحو الإدارة العامة لرعاية الشباب نفسها.
- يحدد المناخ التنظيمي مستوى رضا العاملين ومستوى أدائهم، فالموارد البشرية هي محور التحول والاهتمام في الإدارة العامة لرعاية الشباب الناجحة.

التوصيات:

- ضرورة أن تعطي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على الرضا الوظيفي للعاملين.
- يجب أن يتم تحسين المناخ التنظيمي السائد داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب وذلك لأنه يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين وزيادة ولائهم وانتمائهم.
- يجب تحسين المناخ التنظيمي السائد في الإدارة العامة لرعاية الشباب إجمالاً لتحقيق فعالية الرضا الوظيفي لدى العاملين.

(*) مدير إدارة الجواله والخدمة العامة بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنوفية وحاصل على درجة الدكتوراه.

The impact of organizational climate on job satisfaction of workers in the General Administration of Youth Welfare at Menoufia University

Dr/Walid Hussein Talaat Ibrahim ^(*)

The Research Abstract

The organizational climate is one of the main important factors for the success of institutions, not for the sake of goals only, but in order to achieve stability and bring about development in all its activities. In which humanitarian efforts and various material interventions are fused in order to achieve the set goals, and to build the appropriate atmosphere for effective performance and to achieve and enhance stability, constantly falls within the important responsibilities of those in charge of these institutions.

Research goal:

The research aims to study the impact of the organizational climate on job satisfaction for workers in the General Administration of Youth Welfare at Menoufia University by identifying:

- The organizational climate in the General Administration of Youth Welfare at Menoufia University.
- Aspects of job satisfaction in the General Administration of Youth Welfare at Menoufia University.
- The relationship between organizational climate and job satisfaction in the General Administration of Youth Welfare at Menoufia University.

Among the most important results were:

- The organizational climate reflects the personality of the General Administration of Youth Welfare.
- The organizational climate refers to all the internal and external circumstances surrounding the employee or worker during his work that affect his behavior and shape his attitudes towards his work and towards the general administration of youth welfare itself.
- The organizational climate determines the level of employee satisfaction and the level of their performance. Human resources are the focus of transformation and attention in the public administration of successful youth care.

Recommendations:

- The need for the university administration to give special attention to all elements of the organizational climate as it is an important variable that contributes to affecting the job satisfaction of employees.
- The prevailing organizational climate within the General Administration of Youth Welfare must be improved, because it leads to a higher morale of workers and an increase in their loyalty and affiliation.
- The prevailing organizational climate in the general administration of youth welfare must be improved in order to achieve effective job satisfaction among workers.

^(*) Director of the Department of Mobile and Public Service at the General Administration of Youth Welfare at Menoufia University and holds a PhD.