

المناح التنظيمي وعلاقته بالرضا عن العمل في الاتحادات الرياضية المصرية

د. لييب عبد العزيز لييب متولي (*)

ة:

بُعد الإنسان هو صانع الحضارة والتاريخ، كما أن العمل الإنساني هو لكل أشكال الثقافة، لذلك يتعين البحث عن جوهر الإنسان في العمل في حيث أن هذا الجوهر لا يمكن تحديده إلا في ضوء أشكال من النشاط

ويشير كلاً من كمال درويش ومحمد الحماصي (٢٠٠٤) إلى أنه لا يجب إلى العمل على أنه وسيلة للحياة فحسب، بل يجب النظر إليه على أنه بعد الشكل الذي يتخذه الإنسان لتأكيد ذاته ومن ثم فإنه يمكن اعتبار العمل نافعاً يشكل شرطاً أولياً للوجود الاجتماعي، وبدونه لا يمكن للفرد رار في حياته (٦ : ٨٠).

والعمل ليس مجرد ضرورة مادية للحصول على الأجر اللازم للحياة ، وإنما أيضاً لتحقيق الذات والشعور بالاندماج والمساهمة الفعالة في المجتمع، فالنجاح في العمل يعد المعيار الموضوعي الذي يقوم على تقييم المجتمع لأفراده، ويرتبط هذا النجاح ارتباطاً وثيقاً بدرجة رضاء عن عمله ومدى اقتناعه به وحيه له، كما أن الإبداع في أداء مهام أي عتمد إلى حد كبير على مقدار رضاء الفرد عن هذا العمل ومدى ما يحققه مل من إشباع للحاجات الأساسية للفرد (٤ : ١).

ويعتبر العامل البشري من الموارد المهمة جداً، والتي تكون أصلاً من المنظمة - رأس مال بشري - ولا تكون هناك مغالاة إذا أكدنا أن البشر ل يمكن أن تمتلكه المنظمة. ومن خلال تحقيق الرضاء عن العمل يمكن

مساعد بقسم أصول التربية الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، جامعة المنوفية.

الحصول على القوى العاملة المتخصصة، وتنميتها والحفاظ عليها، بطريقة تحقق للمنظمة أهدافها ووظائفها بأقصى كفاءة وتسعى إلى التوفيق بين خصائص الأفراد بما فيها من اختلافات كثيرة. وبين خصائص الوظائف بما فيها من اختلافات أيضًا (٧ : ٢٩).

وتعتمد العملية الإدارية على مهام رئيسية منها الهيكل التنظيمي والذي يعبر عن نظام رسمي من التقارير الهامة والتي تنسق العلاقات التنظيمية بين الأفراد على أن يعملوا معًا لتحقيق الأهداف التنظيمية، والقيادة الإدارية وهي وسيلة تؤدي إلى التعبير عن رؤية واضحة وتؤدي إلى تنشيط وتفعيل أعضاء المنظمة لتحقيق أهدافها، والسيطرة الإدارية والتي تكفل اتخاذ الإجراءات لتحسين الأداء والمحافظة عليه، ثم التنظيم وهو العلاقة بين أعضاء الهيئة التنظيمية لكي يعملون معًا لتحقيق أهدافهم الرئيسية (١٥ : ٩).

والمناخ التنظيمي يعتبر أحد المداخل الأساسية لعملية الرضا عن العمل والمتمثل في تهيئة الجو العام داخل المنظمات والتي تؤدي بدورها إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب مع تهيئة كافة الظروف المناسبة لأداء عمله مع منحه كافة المزايا والحوافز التي تؤدي إلى استقراره في العمل (٤٤ : ٨).

وترجع الجذور التاريخية لمفهوم المناخ التنظيمي إلى علم النفس الاجتماعي، والذي يركز على الإدراكات، والمؤثرات التي تؤثر على عملية المعرفة والإدراك والتي من خلالها يستطيع الأفراد إدراك وفهم الفروق بين خصائص واتجاهات البيئة الداخلية للمنظمة (١١ : ٥١).

ويعبر المناخ التنظيمي Organizational climate عن مجموعة الخصائص المميزة لبيئة العمل الداخلية في المنظمة، والتي يكون لها تأثير أو انعكاس على أداء ودرجة رضاه ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى الخاصة بأعضاء المنظمة. ويشمل المناخ التنظيمي على عدة محاور منها الهيكل التنظيمي للمؤسسة والمسئوليات الممنوحة للوظائف ونظام المكافآت والجزاءات

ناظر التي تتطلبها طبيعة العمل والعلاقة بين الزملاء والدعم والمساندة من ماء والالتناء والولاء للمنظمة وأسلوب المنظمة في السيطرة على الصراع لأفراد ومدى مناسبة معايير ومعدلات الأداء التي تحقق أهداف المنظمة.

والرضا عن العمل بكافة جوانبه خصوصاً في بيئة عمل الفرد وطبيعة والعائد المادي والمعنوي والمشرف والزملاء وفرص الترقية المتاحة انة التي تحققها للفرد وظروف العمل ونوعه والساعات التي يقضيها في ، مما يعني أن الرضا عن العمل ما هو إلا حاجات وأن الصراع الداخلي ث بين هذه الحاجات ما هو إلا صراع لإشباع هذه المسميات (٤ : ٨).

ويختلف المناخ التنظيمي من منظمة إلى أخرى كما يختلف داخل وحدات مة ذاتها ويكمن التحدي الذي تواجهه إدارة المنظمات في الأسلوب راتيحي الذي تدير به المناخ الخاص بها، الأمر الذي يحتم التعرف على ن القوة لدى المنظمة والذي يمكنها من تحقيق التميز والتفوق في الأداء، حتم تحديد مواطن الضعف بحيث يمكنها التغلب عليها قبل أن تتسبب في نت وخسائر كبيرة، حيث يؤكد كثير من المتخصصين في السلوك التنظيمي ناخ التنظيمي يحدد نجاح المنظمة بشكل كبير، وأن المنظمة التي تملك ضعيفاً سيصيبها الفشل على الأمد الطويل لا محال (٥ : ٣٠).

وإذا كانت مسئولية تهيئة المناخ التنظيمي الملائم لتطوير المنظمات ة العاملين والتشجيع على الابتكار وزيادة الإنتاجية تقع على عاتق الإدارة ا أن توفر كافة العوامل التي تستثير دافعية العاملين وتحرك سلوكهم. وذلك لال ما يحقق من الرضا عن العمل داخل تلك المنظمة.

البحث:

تلعب الاتحادات الرياضية المصرية دوراً هاماً ورئيسياً في دعم مسيرة ة الرياضية بل يقع عليها الدور الرئيسي في قيادة قطاعات الرياضة فة، حيث يعتبر الاتحاد وحده هو المسئول فنياً عن شئون نشاطه ووضع مة التي تحقق نشر اللعبة وإدارة شئونها في جميع النواحي الفنية والمالية

والتنظيمية ووضع أسس ومبادئ تنظيم شئون التدريب وتنظيم المسابقات والبطولات والبحوث وما يتطلب ذلك من وضع القواعد والمبادئ الخاصة بهذا التنظيم. الأمر الذي يتطلب التعرف على المناخ التنظيمي بهذه الاتحادات وتشخيصه مما يكمن من تحقيق التميز والتفوق في الأداء خاصة في ظل إعادة تنظيم المؤسسات الرياضية في الدولة والنظر في لوائح ونظم العمل بهذه المؤسسات.

ويهتم هذا البحث بدراسة المناخ التنظيمي والرضا عن العمل بالاتحادات الرياضية وتأثير المناخ التنظيمي السائد في هذه الاتحادات على الرضا عن العمل وذلك من منطلق أن العنصر الحاسم في نجاح إدارة الاتحادات الرياضية يرجع بقدر كبير إلى ضرورة وأهمية تهيئة المناخ التنظيمي المناسب داخل الاتحاد، هذا بالإضافة إلى أن الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين يتطلب إخضاع بيئة العمل للدراسة والتحليل، حيث أن تشخيص وتحليل المناخ التنظيمي هو أحد الوسائل الهامة التي تستطيع بها إدارة الاتحاد الرياضي تحسين مستوى الرضا عن العمل والذي يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحادات الرياضية الأمر الذي سوف يساعد متخذي القرارات والمسؤولين في الاتحادات الرياضية على توفير مناخ تنظيمي مشبع للحاجات وتحقيق لأداء الفعال إذا وضعنا في الاعتبار أن المناخ التنظيمي يمثل أحد الوسائل الهامة لتحقيق أهداف الاتحادات الرياضية والعمل على تطويرها. حيث يهدف البحث الحالي إلى التعرف على تأثير المناخ التنظيمي السائد بالاتحادات الرياضية وتأثير هذا المناخ على الرضا عن العمل بهذه الاتحادات.

أهداف البحث:

التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالاتحادات الرياضية بالرضا عن العمل بهذه الاتحادات من خلال:

١- التعرف على المناخ التنظيمي السائد في الاتحادات الرياضية المصرية.

٢- التعرف على مدى الرضا عن العمل بالاتحادات الرياضية المصرية.

تعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا عن العمل بالاتحادات الرياضية المصرية.

حالة تقديم نموذج مقترح للارتقاء بالمناخ التنظيمي داخل الاتحادات الرياضية المصرية.

، البحث:

أ هو المناخ التنظيمي السائد داخل الاتحادات الرياضية المصرية.

أ هي اساليب الرضا عن العمل داخل الاتحادات الرياضية المصرية.

أ هي طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا عن العمل داخل اتحادات الرياضة المصرية.

أ هو النموذج المقترح للمناخ التنظيمي داخل الاتحادات الرياضية بما ساعد على تطوير الأداء وتحقيق الأهداف.

ات المستخدمة في البحث:

تنظيمي:

ظاهرة شاملة تنتشر في المنظمة تعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة عن غيرها من المنظمات. هذه ، تتميز بالاستقرار النسبي وتكون مدركة بواسطة أعضائها وتؤثر على هو نظام مفتوح يؤثر فيه كثير من المتغيرات والعوامل ويتأثر بها

ن العمل:

مجموعة العوامل المتضمنة في العمل والتي تحقق لدى الإنسان درجة ن حاجاته سواء عضوية أو نفسية وما يصاحبها من سعادة وزيادة نسان ونمو قدراته والتي تجعل الفرد محددًا لطاقاته مسخرًا لإمكاناته يوكل إليه من مهام بارتياح واقتناع (٥ : ٨).

الاتحاد الرياضي:

هو هيئة رياضية لها شخصية اعتبارية مستقلة وتعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام ومقرها القاهرة، ويهدف الاتحاد الرياضي إلى نشر اللعبة والارتقاء بمستواها وتنظيم وتنسيق النشاط بين أعضائه (١٣ : ١٥٤).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة أحمد عبد العال محمد (٢٠٠١) بعنوان "التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين مستوى الأداء (دراسة تطبيقية على النوادي الرياضية والاجتماعية)" هدفت إلى التعرف على الممارسات الإدارية والأنماط التنظيمية السائدة بالنوادي الرياضية والاجتماعية والتعرف على المشاكل الإدارية والتنظيمية السائدة بالنوادي الرياضية والاجتماعية والتعرف على المشاكل الإدارية والتنظيمية التي تؤثر سلبياً على الأداء وقدرتها على تحقيق الرضا لجميع الأطراف المرتبطة بها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت على عينة مكونة من أعضاء مجلس إدارة - مديرين - أعضاء - عاملين من ناديا هليوبوليس والزهور بالقاهرة واستخدم لجمع البيانات، المقابلات الشخصية، والمسح المستندي للبيانات بالأنديّة واستبيان من إعداد الباحث وقد أشارت النتائج إلى وجود مسؤوليات واضحة ومحددة ومكتوبة للعمل في النادي محل الدراسة ولكنها غير تفصيلية وأن أداء الجهاز الإداري بالنادي يعد أداء متوسط كما يوجد شعور بعدم توافق التطوير مع رغبة الأعضاء(١).

٢- دراسة دينا محمد عبد العزيز (٢٠٠١): بعنوان "ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب"، هدفت إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التنظيمية ومسببات الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة الإسكندرية والتعرف على العلاقة

صادر ضغوط العمل التنظيمية ومسببات الرضا الوظيفي للأخصائيين
بين جامعة الإسكندرية، استخدمت الدراسة المنهج المسحي وأجريت
عينة من الأخصائيين الرياضيين بجامعة الإسكندرية بلغت مائة أخصائي
، واستخدم لجمع البيانات استبيان للتعرف على مصادر ضغوط العمل
للتعرف على مسببات الرضا الوظيفي، وقد أشارت النتائج إلى عدم
الأعمال وتحديد المسؤوليات، وعدم وضوح السياسات والاختصاصات
الحالة الاجتماعية على الأخصائي الرياضي في وظيفته وتعارض
الملقاة على عاتق الأخصائي الرياضي وعدم وضوح اللوائح الإدارية
ة العامة لرعاية الشباب لدى الأخصائيين الرياضيين(٣).

فؤاد محمود عبد الباقي (٢٠٠٤): بعنوان "المناخ التنظيمي وأساليب
، لتحسين مستوى الأداء بمديريات الشباب والرياضة" هدفت إلى
على الوضع السائد للمناخ التنظيمي وعلاقته بـكل من الرضا عن
الدافعية بمديريات الشباب والرياضة ومحاولة التوصل إلى أساليب
المناخ التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة، استخدمت الدراسة
الوصفي والتاريخي وأجريت على عينة قوامها ٩٨٦ فرد من
، الشباب والرياضة بمحافظات (القاهرة - الجيزة - الإسكندرية -
- الإسماعيلية - سوهاج - أسوان) واستخدم لجمع البيانات
ت المرجعية والمقابلة الشخصية وتحليل الوثائق والسجلات
ة الاستبيان (المناخ التنظيمي - الرضا عن العمل - الدافعية) وقد
النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي
، الرضا عن العمل والدافعية وكذلك وجود فروق في طبيعة المناخ
، والرضا عن العمل والدافعية لدى العاملين بمديريات الشباب
ة وفقاً لمتغيراتهم الديموجرافية(٥).

ناصر محمد السكران (٢٠٠٤): بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته
لوظيفي دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة
، هدفت إلى التعرف على توجهات ضباط قطاع الأمن الخاصة نحو

المناخ التنظيمي السائد ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة وطبيعة العلاقة بين توجّهات ضباط الأمن نحو المناخ التنظيمي ومستوى أدائهم الوظيفي وكذلك التعرف على العلاقة بين الفروق الفردية وضباط قطاع الأمن وتوجّهاتهم نحو المناخ التنظيمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدم لجمع البيانات الاستبيان وأجريت على عينة قوامها ٢٧٥ ضابط من قوات الأمن الخاصة وقد أشارت النتائج إلى وجود توجّهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة ومحاوّر المناخ التنظيمي قيد البحث وكذلك وجود توجّهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة نحو الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي (٩).

٥- دراسة وجيه عبد الستار محمد نافع (٢٠٠٦): بعنوان "المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على بنوك القطاع العام التجارية المصرية"، هدفت إلى دراسة المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين في بنوك القطاع العام التجارية المصرية، أجريت الدراسة على عينة من العاملين بالبنوك التجارية (البنك الأهلي المصري - بنك مصر - بنك القاهرة - بنك الإسكندرية) بلغت ٣٤٢ فرد واستخدم لجمع البيانات استبيان المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود اختلافات بدرجة كبيرة بين بنوك القطاع العام التجاري المصري ووجود تشابه بدرجة كبيرة في الأداء الوظيفي بينهم وكذلك وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في بنوك القطاع العام التجاري المصري، وقد أوصت الدراسة بضرورة توجيه الدراسات المتخصصة بغرض توفير المناخ التنظيمي الملائم والذي يسهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في بنوك القطاع العام التجاري المصري (١١).

ة كيرك روج وآخرون Kirk L. Rogg and Other (٢٠٠١):
 ن "تحديد درجة العلاقة بين المناخ التنظيمي والعوامل البشرية التي
 س في العمل وبين الرضا عن العمل". هدفت الدراسة إلى التعرف
 تأثير المناخ التنظيمي والعوامل البشرية التي تمارس في إدارة
 روعات الصناعية بالولايات المتحدة الأمريكية أجريت الدراسة على
 من المصانع الصغيرة بلغت ٣٥١ مصنع أمريكي واستخدم
 بيان لجمع البيانات، وقد أشارت النتائج إلى الحاجة إلى الدعم الدائم
 بط العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا عن العمل وأن العوامل
 ية لها تأثير كبير ولكنها غير مباشرة عن الرضا عن العمل، بينما
 ر المباشر لا توجد له دلالة إحصائية وأكدت الدراسة على أهمية
 وب الاجتماعي في العوامل البشرية على المناخ التنظيمي وتقبل
 ، (١٧).

ة هاريس Harris (٢٠٠١): بعنوان "فحص العلاقة بين كفاءة
 تخبرات العاطفية والمناخ التنظيمي في أقسام النشاط الرياضي
 امعة" هدفت إلى التعرف على طريقة إدارة قسم الرياضة للأنشطة
 ضية بالجامعة وتأثير ذلك على ممارسة الرياضة بالجامعة والمناخ
 ليمي الذي يساعد على الممارسة الجادة للرياضة والتحقق من كفاءة
 تخبرات العاطفية والمناخ التنظيمي الذي يستخدمه المديرين في تلك
 ام، أجريت الدراسة على عدد من المديرين في أقسام الرياضة
 دينة الرياضية استخدم المنهج المسحي واستبيان للتعرف على
 اخ التنظيمي المتبع داخل هذه الأقسام وتأثير ذلك على إدارة الرياضة
 ليل مفهوم المناخ التنظيمي بين المدربين والمديرين، وقد أكدت
 نج أن المناخ التنظيمي المعتدل له تأثير جيد على إدارة القسم

الرياضي والمدينة الرياضية كما أن المناخ التنظيمي المتبع له تأثير إيجابي على الاستخبارات العاطفية بين المديرين والمدربين (١٦).

٣- دراسة الكسندر أنجيلا Alexander Angela (٢٠٠٧): بعنوان "الرضا الوظيفي والالتزامات التنظيمية"، هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي والالتزامات التنظيمية المصاحبة للعمل والآثار المترتبة على الاعتدال والوسطية من جانب العامل وعدم الارتياح والرضا عن المشرف عن العمل. أجريت الدراسة على عينة بلغت ٢٩٩٠ موظف من العاملين في القطاعين العام والخاص، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات وقد أشارت النتائج إلى أن عدم الرضا عن العمل يعد استغاثة تنبؤية للاسحاب والاستقالة من العمل وأن المناخ المعتدل يؤدي إلى الارتياح في العمل وعدم الاستغاثة أو طلب الانسحاب والاستقالة وأن العلاقة الاجتماعية بين المشرف والعاملين تؤدي إلى الالتزام وولاء الفرد نحو العمل، وأن معايير الالتزام تشير إلى مدى ارتباط الفرد بالعمل والالتزام العاطفي يشير إلى مدى ارتباط الأفراد عاطفياً بالمشاركة في أعمال المنظمة (١٤).

٤- دراسة مرزجوليو Mirzeoglu (٢٠٠٧): بعنوان "النزاع التنظيمي والإدارة دراسة في مدارس التربية البدنية والرياضة في تركيا"، هدفت إلى التعرف على وسائل إدارة النزاع التي يستخدمها المديرين ويفهمونها ويتبعونها في إدارة التربية البدنية والرياضة، وذلك من خلال التعرف على المناخ التنظيمي السائد وأسلوب إدارة الأزمات وطريقة حل المشكلات وأسلوب القيادة، أجريت الدراسة على ثمانية وثلاثين مدير وسبعين مدرب من تسعة جامعات في تركيا وقد أشارت النتائج إلى أن المديرين يستخدمون في إدارة النزاع أسلوب حل المشكلات، المساومة، التجنب، السيطرة على النزاع الإداري من البداية وكذلك أظهرت النتائج أن إدارة النزاع الإداري تتوقف على سنوات الخبرة والأقدمية والمستوى

التعليمي ونوعية العمل الخاص بالمديرين المسؤولين عن إدارة التربية الرياضية والرياضية والرياضة في تركيا (١١).

يق على الدراسات السابقة:

فترة الزمنية للدراسات: من عام (٢٠٠١) إلى عام (٢٠٠٧).

منهج المستخدم: أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي والبعض استخدم المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المسحي.

وسائل جمع البيانات: معظم الدراسات استخدمت الاستبيان كوسيلة رئيسية جمع البيانات.

نجم العينات في تلك الدراسات: تراوح بين (١٠٠) و(٢٩٩٠) فرد.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

حديد مشكلة البحث ووضع الأهداف والتساؤلات.

حديد المنهج المستخدم.

حديد عينة البحث.

حديد أدوات جمع البيانات المستخدمة.

دى الأهمية والحاجة إلى البحث الحالي.

إعات البحث:

ج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لملائته لطبيعة البحث.

ة البحث:

تم اختيارها بالطريقة العشوائية من العاملين بالاتحادات الرياضية المصرية بلغت ١٨ اتحاد رياضي من إجمالي ٢٤ اتحاد رياضي.

وقد تم تحديد مواصفات عينة البحث على النحو التالي:

- ١- العمل بالاتحاد مدة لا تقل عن ٥ سنوات.
- ٢- من العاملين الدائمين بالاتحاد.
- ٣- الحصول على مؤهل لا يقل عن المتوسط "دبلوم".
- ٤- السن لا يقل عن ٣٠ عام. والجدول رقم (١) يوضح بيان بإجمالي حجم عينة البحث.

جدول (١)

بيان بإجمالي عينة البحث

| م | اسم الاتحاد | العدد | م | اسم الاتحاد | العدد |
|---|-------------------|-------|----|----------------|-------|
| ١ | كمال الأجسام | ٥ | ١٠ | الخماسي الحديث | ٢ |
| ٢ | الكونغو فو | ٦ | ١١ | الكرة الطائرة | ٤ |
| ٣ | السلاح | ٦ | ١٢ | كرة اليد | ٤ |
| ٤ | ألعاب القوى | ٧ | ١٣ | الجودو | ٣ |
| ٥ | رفع الأثقال | ٧ | ١٤ | الهوكي | ٤ |
| ٦ | السباحة | ٧ | ١٥ | الدراجات | ٥ |
| ٧ | التنس | ٥ | ١٦ | التايكوندو | ٥ |
| ٨ | كرة القدم | ٦ | ١٧ | الكراتيه | ٦ |
| ٩ | كرة السلة | ٥ | ١٨ | تنس الطاولة | ٥ |
| | إجمالي حجم العينة | | | | ٩٢ |

مع البيانات:

اس المناخ التنظيمي:

المقياس:

مع هذا المقياس ليتون Letwin ويتكون من ٥٠ عبارة بهدف قياس مختلفة للمناخ التنظيمي، وقد قام بمراجعتة وترجمته إلى العربية بعد فاضل عباس مكى، وقد استخدم هذا المقياس في العديد من في جمهورية مصر العربية، وقد اختار الباحث هذا المقياس بعد دراسات السابقة والتي أشارت إلى استخدام هذا المقياس في العديد يعد أحد المقاييس الهامة للاستدلال على طبيعة المناخ التنظيمي داخل المختلفة ويتضمن المقياس على ٩ محاور هي:

بكل التنظيمي: ويقصد به وضوح اختصاصات الوحدات المختلفة في تحتويها المنظمة وما تتضمنه من واجبات الوظائف مع عدم وجود وواج أو تكرار للاختصاصات.

سئولية: ويقصد بها وصف الوظائف بدقة مع تحديد واضح سئوليات والواجبات الملقاة على عاتق كل وظيفة بما يسمح بتحديد سئولية كل فرد داخل المنظمة.

واب: ويقصد به نظم وأساليب الثواب والعقاب التي تتميز بها منظمة.

خاطرة: ويقصد به ما تسمح به القواعد ولوائح العمل السائدة في منظمة بانطلاق العاملين في تنفيذ أعمالهم بشيء من التحرر طالما أن في الصالح العام وتكون هذه المخاطرة محسوبة ومدروسة ومعلوم ها.

٥- حرارة العلاقات: ويقصد بها مدى العلاقات بين جماعة العمل وما إذا كانت هذه العلاقة المتبادلة تتميز بروح الود والصدقة والرغبة في التعاون فيما بينهم أم لا.

٦- الدعم والمساندة: ويقصد به مدى الثقة التي تبتها الإدارة في نفوس المرؤوسين بما يدفعهم لتقديم الأفكار الجديدة لصالح العمل.

٧- المعايير: ويقصد بها مدى اقتناع العاملين بمعايير الأداء الموضوعية وما إذا كانت تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم مع إمكانية التمييز بين العاملين المجدين والمثابرين.

٨- الصراع: ويقصد به ما قد ينشأ بين الأفراد من نزاع وصراع على السلطات الممنوحة أو ممارسة الاختصاص الأمر الذي يعيق تقدم العمل ودور المنظمة في التغلب على ذلك.

٩- الولاء والانتماء: ويقصد به مدى ما يشعر به الفرد من سعادة وفخر للانتماء لهذه المنظمة لما تتمتع به هذه المنظمة من أهمية للمجتمع ولاقتناعهم بأهمية الدور الذي تؤديه للمجتمع (مرفق ١).

قام الباحث بتعديل صياغة عبارات المقياس لتتناسب مع طبيعة مجتمع البحث وذلك قبل العرض على الخبراء (مرفق ٢). وبما يتماشى مع عينة البحث وظروف عملهم بالاتحادات الرياضية.

قام الباحث بعرض محاور المقياس وعباراته على عدد (٦) من الخبراء الذين تتوافر فيهم الشروط التالية (مرفق ٣).

- الحصول على دكتوراه في مجال الإدارة أو الإدارة الرياضية.

- أن يكون لديه خبرة لا تقل عن عشر سنوات في المجال.

وذلك لإيجاد صدق المضمن وبيان مدى صلاحية تطبيقه على عينة البحث المختارة وقد أشار الخبراء إلى إجراء بعض التعديلات في بعض العبارات وإلغاء

العبارات بما لا يغير من المعنى وبما يساعد عينة البحث على فهم
ت بطريقة جيدة وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة
فأكثر من تأييد الخبراء حيث تم حذف (٤) عبارات حصلت على نسبة
أقل من ٨٣% ليصبح عدد العبارات ٤٦ عبارة (مرفق ٤) والجدول (٢)
عدد العبارات التي اتفق عليها الخبراء والتي لم يتفق عليها.

جدول (٢)

| العبارات | | | ر استبيان المناخ التنظيمي |
|--------------|--------------|----------------|---------------------------|
| البحث الحالي | عدم الموافقة | المقياس الأصلي | |
| ٧ | ١ | ٨ | الهيكل التنظيمي |
| ٦ | ١ | ٧ | المسئولية |
| ٦ | - | ٦ | الثواب |
| ٥ | - | ٥ | المخاطرة |
| ٤ | ١ | ٥ | حرارة العلاقات |
| ٥ | - | ٥ | الدعم والمساندة |
| ٥ | ١ | ٦ | المعايير |
| ٤ | - | ٤ | الصراع |
| ٤ | - | ٤ | الولاء والانتماء |
| ٤٦ | ٤ | ٥٠ | المجموع |

قام الباحث بإيجاد صدق المقياس عن طريق إيجاد صدق الاتساق الداخلي
صواب معامل الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس
تد تطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرد من الاتحادات الرياضية التي
منها العينة من غير عينة البحث.

جدول (٣)

صدق الاتساق الداخلي بين محاور مقياس المناخ التنظيمي

ومجموع درجات المقياس ن = ٣٠

| م | المحاور | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | معامل صدق المحور مع المجموع الكلي لدرجات المقياس |
|---|------------------|-------------------|-----------------|--|
| ١ | الهيكل التنظيمي | ٢.٩٦ | ١٩.١ | ٠.٥٦٤* |
| ٢ | المسئولية | ٣.٠٤ | ١٤.٥ | ٠.٤٥٣* |
| ٣ | الثواب | ٣.٣١ | ١٤.٥٣ | ٠.٧١٧* |
| ٤ | المخاطرة | ١.٩٠ | ١٢.٦٧ | ٠.٦٠٣* |
| ٥ | حرارة العلاقات | ٢.٦٩ | ١٠.٧ | ٠.٨٣١* |
| ٦ | الدعم والمساندة | ٢.٥٤ | ١٢.٤٣ | ٠.٧٦٧* |
| ٧ | المعايير | ٢.٤٦ | ١٤.٠٧ | ٠.٧٤٨* |
| ٨ | الصراع | ١.٧٤ | ١٠.١٣ | ٠.٥١٨* |
| ٩ | الولاء والانتماء | ٢.٧٥ | ٩.٩٣ | ٠.٨٧١* |

ينضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً مما يدل على صدق تمثيل هذه المحاور للمقياس وأن هناك اتساق داخلي بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس. ثبات المقياس:

تم حساب معامل ثبات مقياس المناخ التنظيمي عن طريق حساب معامل "ألفا كرونباخ" على عينة عددها ٣٠ فرد والجدول (٤) يوضح معامل الثبات.

جدول (٤)

التباين لمعامل ثبات عبارات مقياس المناخ التنظيمي بطريقة الفا كرونباخ

| در | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة ف | معامل الفا كرونباخ |
|------|----------------|-------------|----------------------|--------|--------------------|
| فرد | ١٥٩.١٧١٠ | ٢٩ | ٥.٤٨٨٧ | ٤.٢٠٣٢ | ٠.٨٦٩٣ |
| فرد | ١٠٧١.٦٩٥٧ | ١٣٥٠ | ٠.٧٩٣٨ | | |
| ارات | ١٣٥.٦٦٦٧ | ٤٥ | ٣.٠١٤٨ | | |
| سي | ٩٣٦.٠٢٩٠ | ١٣٠٥ | ٠.٧١٣٧ | | |
| وع | ١٢٣٠.٨٦٦٧ | ١٣٧٩ | ٠.٨٩٢٦ | | |

يتضح من الجدول ثبات المقياس بعد تطبيق معادلة الفا وهي قيمة عالية ، على ثبات المقياس.

قياس الرضا عن العمل:

تم تصميم استمارة استبيان للتعرف على أهم الوسائل التي يمكن من قياس درجة الرضا عن العمل لدى العاملين بالاتحادات الرياضية مرفق توى على سبعة محاور وتضمنت ٥٦ عبارة موزعة على السبعة محاور.

قام الباحث بعرض المقياس على عدد (٦) من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وذلك لإبداء رأيهم في محاور الاستبيان والعبارات التي عليها كل محور والتأكد من:

تصميم الاستبيان يتفق مع الهدف من الدراسة ويعمل على جمع البيانات المراد الحصول عليها.

مناسبة عبارات الاستبيان للمحاور التي تنتمي إليها.

عبارات المحور معبرة عن المضمون بطريقة جيدة.

وقد أشار الخبراء إلى إجراء بعض التعديلات في بعض العبارات وإلغاء بعض العبارات مما لا يغير من المفهوم وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة ٨٣% فأكثر من اتفاق المحكمين ليصبح عدد العبارات ٥١ عبارة مرفق (٤) والجدول (٥) يبين عدد العبارات التي اتفق عليها الخبراء والتي لم يتفق عليها.

جدول (٥)

| م | محاور استبيان الرضا عن العمل | العبارات | | البحث الحالي |
|---|----------------------------------|---------------|--------------|--------------|
| | | المقياس المعد | عدم الموافقة | |
| ١ | الرضا عن طبيعة العمل | ٨ | - | ٨ |
| ٢ | الرضا عن العائد المادي من العمل | ٦ | - | ٦ |
| ٣ | الرضا عن العائد المعنوي من العمل | ١٢ | ٢ | ١٠ |
| ٤ | الرضا عن إدارة الرئيس في العمل | ٨ | - | ٨ |
| ٥ | الرضا عن الزملاء في العمل | ٨ | ١ | ٧ |
| ٦ | الرضا عن فرص الترقية المتاحة | ٧ | ١ | ٦ |
| ٧ | الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع | ٧ | ١ | ٦ |
| | المجموع | ٥٦ | ٥ | ٥١ |

قام الباحث بإيجاد صدق المقياس عن طريق حساب درجة الاتساق الداخلي بين مجموع درجات كل محور مع مجموع درجات المقياس الكلية وذلك بعد تطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرد من غير عينة البحث ومن الاتحادات التي سحبت منها عينة البحث.

جدول (٦)

ن=٣٠

ق. محاور المقياس مع المجموع الكلي لعبارات المقياس

| المحاور | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | معامل صدق المحور مع المجموع الكلي لدرجات المقياس |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--|
| الرضا عن طبيعة العمل | ٤.٢١ | ٢٨.٢٧ | ٠.٧٦ |
| الرضا عن العائد المادي | ٦.٨٦ | ١٥.٤٠ | ٠.٧٢١ |
| الرضا عن العائد المعنوي | ٧.١١ | ٣٢.٧ | ٠.٩٢٧ |
| الرضا عن الرئيس في العمل | ٦.٦٩ | ٢٩.٨٣ | ٠.٧٩٤ |
| الرضا عن الزملاء في العمل | ٤.٩٨ | ٢٢.٧ | ٠.٨٠٩ |
| الرضا عن فرص الترقية في العمل | ٥.٨٩ | ١٧.٣٧ | ٠.٦٨١ |
| الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع | ٤.٣٧ | ٢١.٢٧ | ٨٢٤ |

يتضح من الجدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات المحاور جة الكلية للمقياس دالة إحصائياً مما يدل على صدق المقياس.

المقياس:

تم حساب معامل ثبات مقياس الرضا عن العمل عن طريق حساب معامل كرونباخ" على عينة عددها ٣٠ فرد والجدول (٧) يوضح معامل الثبات.

جدول (٧)

يل التباين لمعامل ثبات عبارات مقياس الرضا عن العمل بطريقة ألفا كرونباخ

| صدر | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة ف | معامل ألفا كرونباخ |
|---------|----------------|-------------|----------------------|----------|--------------------|
| الأفراد | ٢٣٢٨.٢٦٦٧ | ٢٩ | ٨٠.٢٨٥١ | ٧٧٤.٢٢١٢ | ٠.٧٤٩٥ |
| الأفراد | ٨٢٣٨٦٦.٧٦٩٢ | ١٥٣٠ | ٥٣٨.٤٧٥٠ | | |
| عبارات | ٧٩٤١٢١.٣٩٦٢ | ٥١ | ١٥٥٧١.٠٠٧٢ | | |
| أقصى | ٢٩٧٤٥.٤٠٠٠ | ١٤٧٩ | ٢٠.١١١٨ | | |
| موسع | ٨٢٦١٩٥.٠٣٢٥٩ | ١٥٥٩ | ٥٢٩.٩٥١٩ | | |

يتضح من الجدول ثبات المقياس بعد تطبيق معادلة ألفا وهي قيمة عالية يدل على ثبات المقياس.

تابع جدول (٨)
تابع التوصيف الإحصائي لمقياس المناخ التنظيمي لدى عينة البحث

ن=٩٢

| معدل الانقواء | معايير الاحتراف | المتوسط الحسابي | النسبة الأمية | مجموع الدرجات المقدرة | ١ | | ٢ | | ٣ | | ٤ | | م | المحور |
|------------------|--------------------|--------------------|------------------|-----------------------------|------|------|----|------|----|------|----|----|--|--------|
| | | | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٠,٠٣١٢ | ٠,٠٩٠٦ | ٢,٧٢ | ٦٧,٩٣ | ٢٥٠ | ١٠,٩ | ٢٦,١ | ٢٤ | ٤٣,٥ | ٤٠ | ١٩,٦ | ١٨ | ٣٩ | عبارات الاستبيان | |
| ٠,٠٣٩ | ٠,٠٩٣ | ٢,٤٠ | ٧٢,٠١ | ٢٦٥ | ١٨,٥ | ٣٤,٨ | ٣٢ | ٣٤,٨ | ٣٢ | ١٢ | ١١ | ٤٠ | أن أفضل أسلوب لكي تغطي الطباقا حسنا عن نفسك هو الانسحاب من أي جدال قائم أو أي أمور عنها خلاف | |
| ٠,٠٣٣ | ٠,٠٩١ | ٢,٥١ | ٦٢,٧٧ | ٢٣١ | ١٤,١ | ٣٤,٨ | ٣٢ | ٣٧,٠ | ٣٤ | ١٤,١ | ١٢ | ٤١ | تعقد الإدارة بل حدّة النقاش بين الأفراد ظاهرة صحية للقرية | |
| ٠,٠٤٨١ | ٠,٠٧٤ | ٢,٨٠ | ٧٠,١١ | ٢٥٨ | ٥,٤ | ٢٢,٨ | ٢١ | ٥٧,٦ | ٥٣ | ١٤,١ | ١٣ | ٤٢ | تملك في هذا الاحداد الشجاعة للجهر بالخطا حتى لو خالفت الكسار رؤسائنا | |
| ٠,٠٢٧٧ | ٠,٠٧٢ | ٣,٠٧ | ٧٦,٦٣ | ٢٨٢ | ١٠,١ | ١٩,٦ | ١٨ | ٥١,١ | ٤٧ | ٢٨,٣ | ٢٦ | ٤٣ | في اجتماعاتنا مع الإدارة يكون هدفنا هو الوصول إلى قرار سريع بقرار الإمكان | |
| ٠,٠٠٠٠ | ٠,٠٨ | ٣,٠٠ | ٧٥ | ٢٧٦ | - | ٣١,٥ | ٢٩ | ٣٧,٠ | ٣٤ | ٣١,٥ | ٢٩ | ٤٤ | يشعر الفرد بالفخر نحو الانتماء للاحداد | |
| ٠,٠٦٦٨ | ٠,٠٦٩ | ١,٨٢ | ٤٥,٣٨ | ١٦٧ | ٣٠ | ٥٥,٤ | ٥١ | ٩,٨ | ٩ | ٢,٢ | ٢ | ٤٥ | أشعر أنني عضو في فريق يعمل بكفاءة | |
| ٠,٠٣٥٢ | ١,٠٠١ | ٢,٢٤ | ٥٥,٩٨ | ٢٠٦ | ٢٧,٢ | ٣٥,٩ | ٣٣ | ٢٢,٨ | ٢١ | ١٤,١ | ١٣ | ٤٦ | أشعر إلى حد ما بالولاء الشخصي نحو الاحداد في الاحداد يهتم الأفراد بمصالحهم الخاصة أولاً | |

ومناقشة النتائج:

نضح من الجدول (٨) التوصيف الإحصائي لمحاور مقياس المناخ التنظيمي
آآي:

محور الهيكل التنظيمي جاءت أعلى الدرجات في أن القصور الإداري وكذلك
القصور في التخطيط من أسباب انخفاض النتائج وأن الوظائف في الاتحادات
محددة بشكل واضح، كما جاءت أقل النتائج في الضوابط الإدارية الزائدة عن
الحد والروتين الإداري يعرقل الأفكار الجيدة مما يؤكد على أهمية الإدارة
والتخطيط الجيد وسهولة الاجراءات في عمل الاتحاد.

محور المسؤولية جاءت أعلى النتائج في رسم الإشراف للخطوط العريضة
مع تحمل الأفراد مسؤولية التنفيذ إلا أن أقل النتائج في أن أهم المشكلات في
عدم تحمل الأفراد للمسؤولية وكل شيء يتم مراجعته من الإدارة وأن
الأخطاء في العمل يقابلها كم من الأعذار ويغل الباحث ذلك لتحمل مجلس
الإدارة المسؤولية في التخطيط والتنفيذ ومتابعة الافراد بالاتحاد.

محور الثواب جاءت أعلى النتائج في أن نظام الترقية يساعد الفرد على
التقدم بنسبة ٦٧% وهي نسبة ضئيلة وجاءت أقل النتائج في أن الفرد لا
ينال المكافأة على الأعمال الجيدة وأن درجات الثواب والعقاب لا تتناسب
بالدرجة الكافية مع الأداء مما يؤكد أن الثواب والعقاب في الاتحاد لا يأخذ
حقه في نظام الاتحاد صغيرة والوظائف الإدارية محددة مع ضعف الموارد
المالية للاتحاد.

محور المخاطرة جاءت أعلى الدرجات في أن اتخاذ القرارات يأخذ الحذر
الشديد لعدم المخاطرة وأن الإدارة تعتمد بشكل كبير على اللوائح والقوانين
وأن أقل الدرجات في تحمل الأفراد لبعض المخاطر حتى يصلوا لمكافة عالية

ويعلل الباحث ذلك بأن اتخاذ القرارات من اختصاصات مجلس ادارة الاتحاد وتطبيق اللوائح والقوانين يأتي من منطلق الحرص على الانضباط الادارى .

٥- محور العلاقات جاءت أعلى درجات هذا المحور في أن الأفراد في الاتحاد يميلون إلى الفردية والعزلة بنسبة ٧٢% وتساوي باقي عبارات هذا المحور في أن يسود جو الأخوة والصداقة وأن الاتحاد يتصف بمناخ هادئ وحرارة العلاقات بين الأفراد مما يؤكد معرفة كل فرد بالاتحاد لمهام عمله المكلف بها كما ان هدوء المناخ الادارى والاسرى قد يرجع الى المعرفة والتخصص فى العمل الادارى بالاتحاد .

٦- محور الدعم والمساندة جاءت أعلى الدرجات في طلب العون من الرؤساء في مواجهة الصعاب وجاءت أقل النتائج في أن الإدارة ترحب بالإفصاح عن مستقبل الفرد في الاتحاد مما يؤكد أن المستقبل المهني في الاتحاد محدود كما أن الثقة بين العاملين بالاتحاد غير كافية ويؤكد ذلك تعاون مجلس الادارة والجهاز الادارى بالاتحاد فى مواجهة الصعاب وحل المشكلات كما أن الوظائف الادارية محددة وبعضها يتطلب مواصفات فنية خاصة .

٧- محور المعايير جاءت أعلى الدرجات في أن الرضا عن العمل يصلحيه أداء جيد وأن معدلات الأداء موضوعة بشكل جيد بنسبة ٧٣% وجاءت باقي النتائج متساوية في اعتزاز العاملين بأدائهم والضغط المستمر لتحسين الأداء في العمل بنسبة ٦٧% ويعلل الباحث ذلك بأنه كلما زاد الرضا عن العمل ، كلما زاد الانتماء والتفانى فى العمل والاداء الجيد والانتجاز .

٨- محور الصراع جاءت أعلى الدرجات في أن النقاش ظاهرة صحية وأن الغرض من الاجتماعات مع الإدارة الوصول إلى قرار سريع وجاءت أقل الدرجات في الجهر بالأفكار المخالفة للرؤساء في العمل والانسحاب من أي

خلاف وتأتى اهمية ذلك فى الاستعانة بالخبرات والافكار الجديدة فى
اهداف وعدم الفردية فى اصدار القرارات.

ولاء والالتزام جاءت أعلى الدرجات فى شعور الفرد بالفخر للعمل
وأنة عضو فى فريق يعمل بكفاءة وجاءت أقل النسب فى الولاء
تاد واهتمام الأفراد بمصالحهم الشخصية أولا وقد يكون ذلك
لصعوبة الحصول على الوظائف وكذلك لكونه يتعامل مع شريكه
، المجتمع.

| رقم | اسم صاحب العمل | نوع العمل | القيمة | الدرجة | النسبة | المستوى | الاقراء |
|-----|--|-----------|--------|--------|--------|---------|---------|
| ٦١ | إسحق باخترام الأقرين الثاني | ٢٥ | ٧٧,٢ | ٤٥ | ٤٨,٩ | ١٩ | ٢٠,٧ |
| ٦٢ | مهنتي سناضني في تحفيل ذاتي | ٢٧ | ٢٩,٣ | ٤١ | ٤٤,٦ | ٢٠ | ٢١,٧ |
| ٦٣ | العمل بالأحط يفتح سوق العمل | ١٢ | ١٣ | ٤٤ | ٤٧,٨ | ٢٩ | ٣١,٥ |
| ٦٤ | العمل بالأحط يفتح سوق العمل | ١٦ | ١٧,٤ | ٣٧ | ٤١,٢ | ٢٦ | ٢٨,٣ |
| ٦٥ | نتيج في مهنتي الرسمه لتكوير الأقرين في | ٢٠ | ٢١,٧ | ٢٩ | ٣١,٥ | ٣٣ | ٣٥,٩ |
| ٦٦ | العمل بالأحط يفتح سوق العمل | ٢٤ | ٢٦,١ | ٢٩ | ٣١,٥ | ٢٨ | ٣٠,٤ |
| ٦٧ | العمل بالأحط يفتح سوق العمل | ١٧ | ١٨,٥ | ٣٣ | ٣٥,٩ | ٢٣ | ٢٥,٠ |
| ٦٨ | العمل بالأحط يفتح سوق العمل | ١٠ | ١٠,٩ | ١٩ | ٢٠,٧ | ٤٠ | ٤٣,٥ |
| ٦٩ | أستغل العمل بالأحط من قبل الجهات المختصة | ٨ | ٨,٧ | ٢٩ | ٣١,٥ | ٢٨ | ٣٠,٤ |
| ٧٠ | العمل بالأحط يفتح سوق العمل | ١٣ | ١٤,١ | ٢٥ | ٢٧,٢ | ٣٥ | ٣٨,٠ |
| ٧١ | رئيسي في العمل بالأحط بهم عنه | ٢٢ | ٢٣,٩ | ٢٨ | ٣٠,٤ | ٣٢ | ٣٤,٨ |
| ٧٢ | رئيسي في العمل بالأحط المرزوقين | ١٩ | ٢٠,٧ | ٢٤ | ٢٦,١ | ٣٤ | ٣٧,٠ |
| ٧٣ | رئيسي في العمل بالأحط | ٢٨ | ٢٩,٤ | ٣٧ | ٤١,٢ | ١٨ | ١٩,٦ |
| ٧٤ | رئيسي في العمل بالأحط | ٢٨ | ٢٩,٤ | ٣٧ | ٤١,٢ | ١٨ | ١٩,٦ |
| ٧٥ | رئيسي في العمل بالأحط | ١٤ | ١٥,٢ | ٢٤ | ٢٦,١ | ٤١ | ٤٤,٦ |
| ٧٦ | رئيسي في العمل بالأحط | ١٢ | ١٣,٠ | ٢١ | ٢٣,٧ | ٣٥ | ٣٨,٠ |
| ٧٧ | رئيسي في العمل بالأحط | ٤ | ٤,٣ | ١١ | ١٢,٠ | ٣٦ | ٣٩,١ |
| ٧٨ | رئيسي في العمل بالأحط | ١٥ | ١٦,٣ | ٣٧ | ٤٠,٢ | ٣٠ | ٣٢,٦ |

الرضا عن الرئيس في العمل

الرضا عن التعاقد السنوي

جدول (٩) التوصيف الإحصائي لمحاول الرضا عن العمل الآتي:

الرضاعن طبيعة العمل جاءت أعلى الدرجات في الشعور بالحماس
العمل والرضا عن العمل بالاتحاد وجاءت أقل النتائج في أن العمل
تاد لا يقابله مشقة ولا يسبب الملل وأن فرص النمو المهني والترقي
ه للجادين ويعمل الباحث ذلك بأن العمل بالاتحادات لا يتطلب مهارات
ة عالية مما يسهل على الافراد الارتقاء والتقدم الوظيفي.

الرضا عن العائد المادي جاءت الدرجات منخفضة مما يؤكد عدم
ا عن العائد المادي وأن العائد المادي غير مناسب ولا يكفي
ياجات وكذلك عدم مناسبة المكافآت مع الأعمال الإضافية والمجهود
ول وعدم الرضا عن الدخل من العمل بالاتحاد وقد يأتي ذلك من ضعف
رد المالية للاتحاد واعتماده على الاعانات الحكومية ولكونه جهاز

الرضا عن الزملاء في العمل جاءت أعلى الدرجات بنسبة ٧٠% في
زملاء في العمل كسالي وأن الزملاء في العمل يثيرون العداوة نحوهم
أقل الدرجات في أن اهتمامات الأفراد محدودة والشعور بالسأم في
، من بطء الأداء ويرى الباحث ان ذلك يرتبط بنشاط الاتحاد وبمدى
نقه من انجازات في المجال الرياضي الخاص بنشاطه.

الرضا عن فرص الترقية المتاحة جاءت الدرجات منخفضة مما يدل
عدم الرضا عن فرص الترقية بنسبة كبيرة من حيث الكفاءة والمساواة
لام المتبع والأقدمية وأن اساليب الترقية ترتبط الى حد كبير بالكفاءة في
، وتكليفات مجلس الادارة والجمعية العمومية للاتحاد.

٤- محور الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع جاءت أعلى الدرجات فسي الشعور بأن للوظيفة قيمة في المجتمع وأن العمل بالاتحاد يحظى باحترام أفراد المجتمع وجاءت أقل النتائج في المهنة من المهن المتوسطة اجتماعيًا وقد يأتي ذلك بمدى قناعة ورضا العاملين بوظائفهم مع وجود بظالة وصعوبة الحصول على الوظائف.

٥- محور الرضا عن العائد المعنوي جاءت أعلى الدرجات في الشعور باحترام الآخرين لذاتي وكذلك مهنتي وأن العمل بالاتحاد له مزايا عديدة وجاءت أقل الدرجات في أن العمل بالاتحاد من أفضل مجالات العمل ويوفر الأمان للعاملين به ويأتي ذلك مقارنة بالميزات التي تقدمها الوظائف الأخرى من تسهيلات وخدمات ورعاية للعاملين.

٧- محور الرضا عن الرئيس في العمل جاءت أعلى الدرجات في أن الرئيس في العمل قادر على تحمل المسؤولية وأن الرئيس يثنى على العمل الجيد وأنه يتمتع بالفطنة والكياسة وأن يفهم عمله جيدًا وجاءت أقل النتائج في أن الرئيس في العمل يترك الحرية في التصرف للمرؤوسين في العمل ويعطل الباحث ذلك بأن الرئيس في العمل له قدرات إدارية فنية خاصة ومواصفات لقيادة العمل بالاتحاد.

من الجدول (١٠) والذي يوضح الارتباط بين محاور مقياسي المناخ التنظيمي والرضا عن العمل يتضح الآتي:

- محور الهيكل التنظيمي ارتبط بجميع المحاور ماعدا محاور المسؤولية والرضا عن العائد المادي والرضا عن الرئيس والرضا عن الزملاء في العمل والرضا عن مكانه المهني في المجتمع مما يؤكد المشاركة في المسؤولية وضعف العائد المادي يأتي مقارنة بما هو مطلوب اداؤه والدور الذي يقوم به كل فرد في الاتحاد.
- محور المسؤولية ارتبط مع محاور الثواب والولاء والالتزام ومجموع درجات محاور المناخ التنظيمي مما يؤكد المسؤولية يصاحبها سلطات ادارية تكون قادرة على تحقيق الاهداف.
- محور الثواب ارتبط مع جميع المحاور ما عدا محور الصراع حيث أن الصراع لا يصاحبه صواب.
- محور المخاطرة ارتبط مع جميع المحاور ما عدا محاور الرضا عن العائد المادي والرضا عن الزملاء في العمل والرضا عن فرص الترقية المتاحة والرضا عن مكانة المهنة في المجتمع حيث أن عدم الرضا عن العائد المادي والزملاء بالشكل الكافي لا يقابله مخاطرة في العمل.
- محور حرارة العلاقات ارتبط مع جميع المحاور ماعدا محور الرضا عن العائد المادي والرضا عن فرص الترقية المتاحة حيث انه كلما زاد الرضا عن العائد المادي والترقية كلما زادت حرارة العلاقات بين الزملاء.
- محور الدعم والمساعدة ارتبط مع جميع المحاور ما عدا محور الرضا عن العائد المادي والرضا عن فرص الترقية المتاحة.
- محور المعايير ارتبط مع جميع المحاور ماعدا محاور الرضا عن العمل والرضا عن فرص الترقية المتاحة والرضا عن مكانة المهنة في المجتمع ويأتي ذلك من أن ضبط المعايير يتطلب الرضا عن العمل والترقية.

صراع ارتبط مع محاور الرضا عن الرئيس والرضا عن الزملاء ومجموع المناخ التنظيمي والرضا عن العمل مما يؤكد اهمية الرضا عن الرئيس في الاهداف والحد من الصراع.

ولاء والالتزام ارتبط مع جميع المحاور ماعدا محور الرضا عن العائد والمسئولية والصراع مما يشير الى اهمية العائد المادي والمسئولية ع في تعزيز الولاء والالتزام للعمل بالاتحاد.

رضا عن طبيعة العمل ارتبط بمحاور مقياس الرضا عن العمل ومحور مقياس المناخ التنظيمي.

رضا عن العائد المادي ارتبط بمحاور مقياس الرضا عن العمل ومحور الهيكل التنظيمي والولاء والالتزام والدعم والمساندة وحرارة العلاقات رة في مقياس المناخ التنظيمي .

رضا عن العائد المعنوي ارتبط بجميع المحاور ماعدا الصراع والمسئولية من الصراع.

رضا عن الرئيس في العمل ارتبط بجميع المحاور ماعدا محور الهيكل ومحور المسئولية حيث يأتي الرئيس على رأس الهيكل التنظيمي لية بالاتحاد.

رضا عن الزملاء في العمل ارتبط بجميع المحاور ماعدا محور الهيكل والمسئولية والمخاطرة.

رضا عن فرص الترقية المتاحة ارتبط بجميع المحاور ماعدا محور بة والمخاطرة وحرارة العلاقات والدعم والمساندة والمعايير والصراع والالتزام مما يؤكد على اهمية الجهد المبذول للترقية.

رضا عن مكانة المهنة في المجتمع ارتبط بجميع المحاور ماعدا محور لتنظيمي ومحور المسئولية حيث أن تحقيق المكانة المهنية يقابله اتباع ناصة وتحمل المسئولية.

جدول (١١)

مقارنة الربيع الأعلى والأدنى وفقاً لمقياس المناخ التنظيمي

| رقم | محاور المقياس | الربيع الأعلى | | الربيع الأدنى | | قيمة ت | قيمة ف للتجانس |
|-----|----------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------|----------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| ١ | الهيكل التنظيمي | ٢٠.٩٨ | ٢١.٤٨ | ٢٠.٦٩ | ١٦.١٧ | ٠.٦٣٣ | ١.٣٣ |
| ٢ | المعنوية | ٢٠.٢٠ | ١٦.٠٤ | ٢٠.٤٩ | ١٣.٧٤ | ٠.٣٣٢ | ٠.٠٣٣ |
| ٣ | الثواب | ٢٠.٩١ | ١٧.٠٠ | ٢٠.٠٤ | ١١.٩١ | ٠.٦٨٧ | ٢.٨٤ |
| ٤ | المخاطرة | ١٤.٢٢ | ١٤.٢٢ | ١.٩١ | ١١.٨٧ | ٠.٤٨١ | ١.٣٤ |
| ٥ | حرارة العلاقات | ١٣.٣٩ | ١٣.٣٩ | ١.١٥ | ٨.١٧ | ٠.١٠٨٦ | ٧.٧٢ |
| ٦ | الدعم والمساندة | ١٥.٢٢ | ١٥.٢٢ | ١.٩٩ | ١٠.٨٣ | ٠.٧٤٢ | ٠.٠٠٣ |
| ٧ | المعيار | ١٥.٢٩ | ١٥.٢٩ | ١.٤٣ | ١١.٦٥ | ٠.٨٨٣ | ٠.١٣٥ |
| ٨ | الصراع | ١١.٧٤ | ١١.٧٤ | ١.٥٣ | ٩.٦٥ | ٠.٤٩٢ | ٠.١٨ |
| ٩ | الولاء والانتماء | ١١.٩١ | ١١.٩١ | ١.٠١ | ٨.١٣ | ٠.٧٩٥ | ١٧.١٩ |
| ١٠ | الرضا عن طبيعة العمل | ٣٠.٠٤ | ٣٠.٠٤ | ٣.٩١ | ٢٥.٩٦ | ٠.٣٩٤ | ٠.٥٥ |
| ١١ | الرضا عن العقد المادي | ١٧.٠٠ | ١٧.٠٠ | ٥.٣٥ | ١٣.٤٨ | ٠.٢١٠ | ٠.٥٨ |
| ١٢ | الرضا عن العقد المعنوي | ٣٦.٣٩ | ٣٦.٣٩ | ٦.٠٨ | ٢٩.٧٤ | ٠.٤٠٤ | ٠.٧٧ |
| ١٣ | الرضا عن الرئيس في العمل | ٣٥.٦١ | ٣٥.٦١ | ٤.٩٦ | ٢٨.١٣ | ٠.٤٦٢ | ٠.٢٥ |
| ١٤ | الرضا عن الزملاء في العمل | ٢٥.١٧ | ٢٥.١٧ | ٤.٦٨ | ٢٠.٣٥ | ٠.٣٥٧ | ٠.٠١٦ |
| ١٥ | الرضا عن فرص للترقية المتاحة | ١٨.١٧ | ١٨.١٧ | ٤.٨٢ | ١٤.٣٩ | ٠.١٨٧ | ١٨.٢٢ |
| ١٦ | الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع | ٢٣.٧٤ | ٢٣.٧٤ | ٤.٣٣ | ٢٠.١٣ | ٠.٣١٥ | ٠.٨٥ |

يتضح من الجدول (١١) وجود دلالة في محاور المناخ التنظيمي ومحاور الرضا عن العمل فيما عدا محور الرضا عن فرص الترقية المتاحة طبقاً لقيمة (ت) وفقاً لمقياس المناخ التنظيمي.

جدول (١٢)

مقارنة الربيع الأعلى والأدنى وفقاً لمقياس الرضا عن العمل

| قيمة | قيمة ف للتجانس | الربيع الأعلى | | الربيع الأدنى | | محاور المقياس |
|-------|----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|----------------------------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| -٢.٩٣ | ١.٩٧ | ٣.١١ | ٢٠.٢٦ | ٢.٣٨ | ١٧.٨٧ | الهيكل التنظيمي |
| ١.٥٣ | ٠.٣٦ | ٢.٢٢ | ١٥.٧٤ | ٢.٨٦ | ١٤.٥٧ | المسئولية |
| -٤.٦٦ | ١.٠٩ | ٣.١٥ | ١٦.٧٠ | ٢.٥٨ | ١٢.٧٤ | الثواب |
| -٢.٤٦ | ١.٣٠ | ١.٥٤ | ١٢.٧٨ | ١.٨٠ | ١٢.٥٧ | المخاطرة |
| -٥.١٤ | ٣.١٢ | ٢.٤٥ | ١٢.٢٢ | ١.٧٣ | ٩.٠٠ | حرارة العلاقات |
| -٢.٨٩ | ١.٦٧ | ٢.٠٧ | ١٤.١٣ | ٣.١٢ | ١١.٨٧ | الدعم والمساعدة |
| -٣.١٢ | ٠.١٩ | ١.٨٩ | ١٤.٧٠ | ٢.٣٤ | ١٢.٧٤ | المعايير |
| -٢.٤٦ | ١.٠٦ | ١.٤٨ | ١١.٢٢ | ١.٩٧ | ٩.٩٦ | الصراع |
| -٤.١٩ | ٢.٦٥ | ٢.٢٩ | ١١.٥٧ | ١.٨٣ | ٩.٠٠ | الولاء والانتماء |
| -٧.٩٣ | ٠.٩٦ | ٣.٠٥ | ٣١.١٣ | ٢.٦٣ | ٢٤.٤٨ | الرضا عن طبيعة العمل |
| -٥.٩١ | ١٧.٧١ | ٦.١٣ | ١٨.٤٣ | ٣.١١ | ٩.٩٦ | الرضا عن العائد المادي |
| ١٠.٠٥ | ١.٦٥ | ٣.٢٢ | ٣٨.٥٧ | ٤.٥١ | ٢٦.٩٦ | الرضا عن العقد المعنوي |
| -٩.٥٦ | ٠.٠٠١ | ٤.٠٧ | ٣٧.٣٥ | ٤.١٦ | ٢٥.٧٤ | الرضا عن الرئيس في العمل |
| -٧.٠٣ | ٠.٠٤٤ | ٣.٩٤ | ٢٧.٠٩ | ٣.٧٣ | ١٩.١٣ | الرضا عن الزملاء في العمل |
| -٩.٢٤ | ١.٥٣ | ٤.٩٨ | ٢٢.٨٣ | ٢.٢٣ | ١١.٣٩ | الرضا عن فرص الترقية المتاحة |
| -٧.٣٣ | ٠.٤٥ | ٣.٦٠ | ٢٤.٨٧ | ٣.٢٧ | ١٧.٤٣ | الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع |

ج من الجدول (١٢) وجود دلالة في محاور المناخ التنظيمي ومحاور الرضا عن العمل
عند محور المسئولية طبقاً لقيمة (ت) وفقاً لمقياس الرضا عن العمل.

الاستخلاصات:

في ضوء أهداف البحث ومن عرض بياناته، وفي حدود عينة البحث، يمكن استخلاص ما يلي:

١- يتصف المناخ التنظيمي بالاتحادات الرياضية بالآتي:

- الهيكل التنظيمي يوجد تحديد واضح للوظائف الإدارية وأن الضوابط الإدارية الزائدة عن الحد والروتين تعرقل الأفكار الجيدة وأن من أسباب انخفاض النتائج عملية القصور الإداري.
- محور المسؤولية يوجد تحديد للواجبات والمسئوليات لكل فرد إلا أن الأفراد لا يريدون تحمل المسؤولية وأن الإدارة تراجع كل شيء وأن الأخطاء في العمل يقابلها كم كبير من الأعذار.
- محور الثواب لا يوجد تفعيل لنظام الترقيّة الوظيفية وأن الفرد لا ينال المكافأة التي تناسب الأعمال الجيدة كما أن نظام الثواب والعقاب لا يسير بخطوات تتسم بالعدل والحيادية.
- محور المخاطرة تعتمد الإدارة على اللوائح والقوانين مع الحظر الشديد في اتخاذ القرارات لعدم المخاطرة وأن الأفراد لا تريد تحمل المخاطر من أجل الارتقاء الوظيفي والمكاتب العالية.
- محور العلاقات يميل الأفراد في الاتحاد إلى الفردية في العمل كما أن مناخ العمل يتسم بالهدوء والصداقة وحرارة العلاقات.
- محور الدعم والمساندة يدعم الرؤساء العاملين في طلب العون لمواجهة الصعاب وأن المستقبل المهني في الاتحاد محدود وأن الثقة بين العاملين غير كافية.

ر المعايير، معدلات الأداء تتم بشكل جيد وأن العاملين يعتذون بعملهم وأن
نما بالعمل يصاحبه معدلات أداء جيدة كما يوجد ضغط مستمر لتحسين الأداء
في العمل.

ر الصراع، النقاش ظاهرة صحية والاجتماعات تتم من أجل الوصول إلى قرار
اتسام العاملين بعدم الجهر بالأفكار المخالفة للرؤساء والانسحاب من أي جدال
خلاف.

ر الولاء والالتزام، شعور الأفراد بالفخر للعمل في الاتحاد وضعف الولاء
حاد والاهتمام بالمصالح الشخصية أولاً.

الرضا عن العمل بالاتحادات الرياضية بالآتي:

ر الرضا عن طبيعة العمل، يوجد رضا عن العمل يقابله حماس في الأداء وأن
ل بالاتحاد مرهق مع ضعف فرص الترقى والنمو المهني.

ر الرضا عن العائد المادي، ضعف الرضا عن العائد المادي وعدم مناسبة
تل المادي مع احتياجات الحياة وكذلك عدم الرضا عن المكافآت مقارنة
جهود المبذول.

ر الرضا عن الزملاء، يتسم أداء الزملاء في العمل بالبطء والاهتمامات محددة
جة الإنجاز غير كافية ويوجد سأم من العمل بنسبة قليلة.

ر الرضا عن فرص الترقية المتاحة، عدم الرضا عن فرص الترقية وأن معايير
قية والعلاوات لا تتم بصورة محايدة مع وجود أقدمية في العمل كما أن اسلوب
نافت لا يتناسب مع الجهد المبذول.

ر الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع، للتوظيفة في الاتحادات مكانة في
جتمع والعمل بالاتحاد يحظى باحترام أفراد المجتمع.

- محور الرضا عن العائد المعنوي، العمل بالاتحاد يتسم باحترام الآخرين للفرد وللمهنة وله مزايا عديدة إلا أن العمل بالاتحاد لا يعتبر من أفضل المجالات ولا يوفر الأمان بالقدر الكافي.

- محور الرضا عن الرئيس في العمل، الرئيس في الاتحاد يتسم بالقدرة على تحمل المسؤولية ويتمتع بالفطنة والكياسة وفهم العمل جيداً ويتدخل في جميع الأعمال والقرارات ويترك حرية التصرف للمرؤوسين في العمل بنسبة ضئيلة.

وجد علاقة ارتباطية دالة بين محاور المناخ التنظيمي عدا محور المسؤولية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين محاور الرضا عن العمل.

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين محاور المناخ التنظيمي ومحاور الرضا عن العمل

عدا محور الرضا عن العائد المادي والرضا عن فرص الترقية في العمل.

ات:

ضوء استنتاجات البحث وأهدافه وفي حدود العينة يوصي الباحث بالآتي:

مل على تهيئة المناخ التنظيمي بالاتحادات الرياضية بما يضمن لها الأداء الجيد عال وفقاً للأهمية النسبية لأبعاد المناخ التنظيمي.

رورة اهتمام مجلس إدارة الاتحاد بدراسة وتحليل المناخ التنظيمي بالاتحاد نذي يؤدي إلى اهتمام العاملين بأعمالهم وتحسين وتطوير الأداء.

ادة النظر في العائد المادي ونظام الترقية والحوافز والمكافآت بما يحقق الرضا ن العمل ويكون مشجعاً ومشيّعاً لاحتياجات العاملين مما يكون له أثر ملموس ن الأداء والفاعلية بالاتحاد.

ادة النظر في اللوائح الداخلية الحالية، وبما يسمح للمبادرات الفردية الجيدة رؤوسين بالظهور.

مل على رفع مستوى الولاء وانتماء العاملين في الاتحادات الرياضية وذلك من نطلق أنه أحد أهم عناصر المناخ التنظيمي.

بيق الاستبيان الخاص بالمناخ التنظيمي والرضا عن العمل للمساهمة في التعرف ن الجوانب الإيجابية والسلبية في إدارة العمل بالاتحاد.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد عبد العال محمد أحمد (٢٠٠١): التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين مستوى الأداء "دراسة تطبيقية على النوادي الرياضية والاجتماعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة حلوان.
- ٢- جبر محمود حسن النابلسي (٢٠٠٢): أثر المتغيرات البيئية والتنظيمية على الأداء في مؤسسات الأعمال الأردنية "دراسة تطبيقية على ميناء العقبة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الإسكندرية.
- ٣- دنيا محمد عادل عبد العزيز (٢٠٠١): ضغوط العمل التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية.
- ٤- سيد فؤاد سيد بسطويسي (١٩٩٨): بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية بالهرم، جامعة حلوان.
- ٥- فؤاد محمود محمد عبد الباقي (٢٠٠٤): المناخ التنظيمي وأساليب تطويره لتحسين مستوى الأداء بمديريات الشباب والرياضة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- ٦- كمال درويش، محمد الحماحمي (٢٠٠٤): رؤية عصرية للترويج وأوقات الفراغ، مركز الكتاب للنشر، ط٢.

حافظ حجازي (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية.

مصطفى عبد الجواد شيحة (٢٠٠٦): شبكة التطوير التنظيمي في المؤسسات الرياضية، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، ط١

محمد إبراهيم السكران (٢٠٠٤): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة مسحية على ضباط قطاع الأمن الخاصة بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

م مصطفى قرني (٢٠٠٤): المناخ التنظيمي وأثره على كفاءة العمل ورضا طالب كلية الشرطة عن مستوى الخدمات الرياضية المقدمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.

به عبد الستار محمد نافع (٢٠٠٦): المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على بنوك القطاع العام التجارية المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

رة التجارة الخارجية والصناعة (٢٠٠٥): قانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥، ط١

رة الشباب (٢٠٠٢): قانون الهيئات الخاصة للشباب والرياضة ولوائح النظام الأساسي.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 14- Alexander, Angelo (2007): Job Satisfaction, ofganizational commitment, University. Faculty of Applied Health Sciences
- 15-Gareth R. Jones (2007): Jennife M. Georte. Contemporary management. Fifth edition McGraw-Hill International.
- 16-Harris Irene Hilda (2001): Examining the relationship between emotional intelligence competencies in NCAA Division alnletic directors and the organizational olimate within lheit departments university of Northern Galorado.
- 17-Kirk L. Rogg (2001): Human resource practices organizational climate and customer satisfaction, Journal of Management.
- 18-Mirzeoglu-Nevzat (2007): Organizational conflict and management, a study at schools of physical education and sport in Turkey, Journal. Articles reports, Research.