

1-الكلمات الدالة في الدراسة:

- مفهوم التنظيم:

لغة : مجموعة مؤلفة من أجزاء متأزرة ،توجه فرض نظام .

اصطلاحا : يرى "كونتل ودونيل" التنظيم بأنه: " تجميع أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف والخطط وتوزيع هذه الأنشطة على الوحدات الإدارية بالمؤسسة للقيام بها ،وكذلك تفويض السلطة والتنسيق بين الجهود "

- مفهوم الالتزام التنظيمي :

لغة : يعني العهد ،ويلزم الشيء لا يفارقه ،والملازم لشيء مداوم عليه ،ويعني العهد والقرب والنصرة والمحبة .

اصطلاحا : تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله ،إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة ،مثل :الالتزام نحو العمل ،والالتزام نحو الواجبات ، والمهام الداخلية للعمل ،والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها ،والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي .

- مفهوم المؤسسة :

لغة : إن مصطلح المؤسسة اشتق من لفظ Entrepreneur والتي تعني التعهد والالتزام بإنجاز عمل يكتسي أهمية كبرى ،أي التكفل بمهمة هامة نسبيا ،وتعتبر فرنسا البلد الأول الذي ظهر فيه مصطلح المؤسسة Enterprise وكذا المصطلح المرافق له وهو المقاول entrepreneur في القرن 15.

اصطلاحا : إن المؤسسة عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة ،كما يمكن اعتبارها بأنها نظام مستقل أنشئ من أجل غايات معينة ومحددة حسب طبيعة المؤسسة وهي مفتوحة على النظام وعلى عوامل الإنتاج وتؤثر فيه عن طريق منتجاتها ،وهي مسيرة من طرف مجموعة بشرية منظمة وتشكل خلية اجتماعية خاصة لها وسائل قانونية ومالية ومادية ،وهي أيضا مركز اتخاذ القرارات (نوري منير، 2010، ص 11-12).

- تعريف العمل : إن معنى العمل هو ما يقوم به الشخص من مجهود إرادي واعى ،وهو ما يستهدف منه الإنسان السلع والخدمات لإشباع الحاجات التي تخصه ،ومن هذا التعريف يتضح لنا أن مجهود الحيوانات أو مجهود الإنسان يعتبر بغير هدف ولا يعتبر عملا .

- العمل هو المجهود الحركي أو ما يسمى بالطاقة والجهد الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة محللة .

- **تعريف الدافع Motive:** يعرف الدافع أيضا على أنه مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين ويعرف الدافع على أنه القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف، ويعتبر الدافع شكلا من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعا من النشاط أو الفعالية، هناك علاقة بين الحافز والدافع، حيث يعرف الحافز بأنه الموضوع الخارجي الذي الذي يحفز الفرد للقيام بسلوك التخلص من حالة التوتر، بينما يعني الدافع ما يوجه سلوك الفرد نحوه أو بعيدا عنه لإشباع حاجة أو تجنب أذى ويمكن التمثيل على ذلك بما يلي الطعام حافز وهو موجود في البيئة، الجوع دافع وهو مثير داخلي، الماء حافز وهو موجود في البيئة، العطش دافع وهو مثير داخلي .

- مفهوم الدافعية: Motivation

يشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل ، فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين ، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية ، أو رغبات داخلية ، أما الحاجة (need) فهي حالة تنشأ لدى الكائن الحي لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكلوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء الفرد ، أما الهدف (goal) فهو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ، ويؤدي في الوقت نفسه إلى إشباع الدافع .

- المؤسسات الرياضية :

المؤسسات الرياضية هي مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب ، بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع متمشيا مع أهدافها . وفي هذا الصدد يشير ، روينز Dafat Roppins ، إلى أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة ، تتحدد أهدافها بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة والعلاقات المتفاعلة بين تلك الأنشطة ومؤسسات المجتمع الأخرى .

2- الإشكالية:

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي مست المنظمات والمؤسسات الرياضية ، كالعولمة ، ثورة المعلومات ، التطور التكنولوجي ،... الخ وجب على هذه المنظمات الرياضية التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار والبقاء.

وخلال هذه التحديات لابد من الاهتمام والتركيز على المورد البشري بما يملك من معرفة وخبرة ومهارة للقيام بأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية ، لذلك أصبح من الضروري للمنظمات تطوير مواردها البشرية لتتلاءم مع التطورات المتسارعة ، ومن أجل تطوير العمل والتميز من المنظمات الأخرى ، تسعى هذه الأخيرة إلى زيادة ارتباط العاملين بمنظمتهم وزيادة ولائهم بمنظمتهم ومهتمين بأن يساهموا في تحقيق أهدافها.

إن التزام الأفراد في عملهم يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المنظمة الرياضية التي يعملون بها وتفانيهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها ، وسيظل موضوع الالتزام التنظيمي مفتاحاً أساسياً مهماً في تحديد توافق العمال في منظماتهم ، فإذا كان هناك التزام نحو المنظمة سيكون هناك استعداد كاف لتكريس كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار للعمل بها. أما انخفاض المستوى الالتزام التنظيمي ستبعه أثارا سلبية ومكلفة على المنظمة كالتسيب الوظيفي وغيرها . لذا صار الالتزام التنظيمي مطلباً أساسياً لتحقيق الفعالية في الأداء والكفاءة الإنتاجية ومؤشر دالاً على نجاح المنظمات .

يأتي التزام الأفراد في عملهم نتيجة لعدة عوامل متداخلة في بعضها من الصعب عزلها بدرجة تامة . من بين هذه العوامل دافعية العمل . حيث أنها تؤثر على سلوك الأفراد العاملين وتصرفاتهم . إذ أنهم يتصرفون بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة في المنظمة . وترك بمكوناتها المادية والمعنوية بصماتها على المنظمات . وتكسب سمات شخصية تميزها عن غيرها كما توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل والمعايير التي تم من خلالها ربط الأفراد بالمنظمة ، وتحفيزهم لأداء أعمالهم بإتقان ورفع مستوى التزامهم الوظيفي ، جاءت دافعية العمل بما تتضمنه من معارف وتقنيات وعادات وتقاليد وقيم وأخلاقيات وأنماط سلوكية لتساهم في تحقيق أهداف المنظمة و أهداف العاملين واستمرارها للبقاء ، وبذلك تستطيع المنظمات التغلب على المشكلات التي تواجهها .

إن الالتزام التنظيمي يسهل من خلال الدور الذي تلعبه دافعية العمل لدى العاملين والشعور بالهدف المشترك ، وهو أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنظمات الخدمية و الإنتاجية فالأفراد الملتزمون لهم أفكار ومعتقدات وتوقعات خاصة بهم .

إدراكا لما سبق من أهمية الالتزام التنظيمي والدافعية للعمل وتأثير هذه الأخيرة على العديد من المتغيرات تبدو أهمية دراسة دور الالتزام التنظيمي في دافعية العمل ،وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيسي التالي :

- ما هو دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة ؟

التساؤلات الفرعية :

- ما هو دور الحوافز المادية في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة ؟
- ما هو دور الحوافز المعنوية في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة ؟
- ما هو دور المناخ التنظيمي في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة ؟

3-أهداف الدراسة:

- التعرف على دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الدافعية للعمل في المؤسسات الرياضية .
- التعرف على دور الحوافز المادية في تحقيق الدافعية للعمل في المؤسسات الرياضية.
- التعرف على دور الحوافز المعنوية في تحقيق الدافعية للعمل في المؤسسات الرياضية.
- التعرف على دور المناخ التنظيمي في تحقيق الدافعية للعمل في المؤسسات الرياضية.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة .

4-أهمية الدراسة:

يمكن حصر أهمية هذا البحث في النقاط التالية :

- مفهومين مهمين هما الالتزام التنظيمي ودافعية العمل .
- تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة ،إذ قد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم لطبيعة العلاقة والدور للالتزام التنظيمي لدى العاملين محل الدراسة ودافعية العمل في المنظمة .

- قد يفيد هذا البحث المهتمين بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع الالتزام التنظيمي في المنظمة أو المؤسسة الرياضية وذلك لما يحققه من أهداف عديدة خاصة تحقيق الدافعية للعمل للعاملين .

5-الفرضيات:

✓ الفرضية العامة:

للاللتزام التنظيمي دور في تحقيق دافعية العمل في المؤسسات الرياضية .

الفرضيات الجزئية:

- للحوافز المادية دور في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة.
- للحوافز المعنوية دور في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة.
- للمناخ التنظيمي دور في تحقيق الدافعية للعمل في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة.