

واقع بيئة العمل لدى العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

دراسة ميدانية لولاية سوق أهراس ، عنابة ، تبسة .

أ. لعياضي عبدالحكيم: جامعة سوق أهراس

أ. برباخ رابح: جامعة المسيلة

ملخص الدراسة:

تناولنا في هذا البحث واقع بيئة العمل لدى العاملين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على بيئة العمل في الإدارة الجامعية بصفة عامة والمعاهد الرياضية بصفة خاصة، وكذلك التعرف على أبعادها: الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، ظروف العمل، الحوافز والمكافآت. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمعاهد الرياضية لجامعات سوق أهراس وتبسة وعنابة، طبقت الدراسة على عينة مسحية مكونة من 54 إداري من مستويات ادارية مختلفة.

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام أداة الدراسة الرئيسية وهي الاستبيان، الذي اشتمل على (20) عبارة مقسمة إلى 4 محاور. ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

- وجود هيكل تنظيمي بدرجة مرتفعة في المعاهد الرياضية. - هناك أنظمة وتعليمات بدرجة مرتفعة في المعاهد الرياضية.
- ظروف العمل بالمعاهد الرياضية وجدت بدرجة متوسطة، - هناك نظام حوافز ومكافآت بدرجة منخفضة بالمعاهد الرياضية.

هذه النتائج تحتم على المعاهد الرياضية الى ضرورة السعي وراء تطوير بيئة العمل وجعلها أكثر ملائمة للعمل من خلال مراجعة النظم واللوائح والأنظمة والتعليمات الصادرة من الرؤساء إلى المرؤوسين. كما على المعاهد مراجعة ظروف العمل خاصة الظروف المادية التي تعيق في كثير من الأحيان السير الحسن للعمل الإداري، والاهتمام الجذري بتبني نظام المكافآت والحوافز العادل الذي له صداه على تحسين العمل ورفع معنويات الإداريين وكذلك النظر في رواتبهم وأجورهم لمساعدتهم على تلبية حاجياتهم الأساسية وهذا ما يدفعهم للاهتمام بمهامهم أكثر.

Study Summary:

We ate in this research and the reality of the work environment of the working institutes science and techniques of physical and sports activities, this study aimed to identify the work in university administration environment in general and sports institutes in particular, as well as to

identify its dimensions: organizational structure, regulations and instructions, working conditions, incentives and rewards .

The study population was composed of employees of the sports institutes of the universities of the market of trees, honey and grapes. The study was applied to a survey sample consisting of 54 administrators from different administrative levels.

the researchers used the descriptive analytical approach with the use of the main study tool, a questionnaire, which included (20) divided into 4 words Mhaor.omn the most important results obtained in this study:

There is a high organizational structure in the sports institutes – There are regulations and instructions at a high level in sports institutes.

- The conditions of work in sports institutions were found to be medium,
- There is a system of incentives and rewards of a low degree in sports institutes.

These results necessitate the need for sports institutions to seek to develop the working environment and make them more suitable for work by reviewing the rules, regulations and instructions issued by presidents to subordinates, as the institutes review the working conditions, especially the physical conditions that often hinder the good conduct of administrative work, And the radical interest in the adoption of a system of rewards and incentives, which has a fair on the improvement of work and raise the morale of administrators as well as consider their salaries and wages to help them meet their basic needs This is why they are more interested in their tasks.

مقدمة إشكالية الدراسة :

لا شك أن وجود بيئة عمل ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أية مؤسسة في القرن الحادي والعشرين فصناعة بيئة عمل جيدة تصنع فوائد جمة تعود على المؤسسة وزيادة إنتاجيتها وجودتها وزيادة مستويات الأداء فيها وتحسينه .

كما يركز نجاح المنظمات والمؤسسات العامة والخاصة على العنصر البشري، حيث يمثل الأفراد فيها أهمية كبيرة، لذا جاء الاهتمام بالأفراد من خلال العمل على الوفاء بمتطلباتهم، و إيجاد السبل الكفيلة بتحسين واقعهم العملي، ولذلك تحقق تلك المنظمات والمؤسسات أهدافها، ويعد موضوع بيئة العمل من الموضوعات التي حظيت وما تزال تحظى باهتمام علماء السلوك الإداري، ولعل السبب في ذلك هو أن بيئة العمل تعتبر أحد أهم المتغيرات التي تسهم بانعكاساتها على أداء العاملين وبالتالي على الكفاءة الإنتاجية ثم على نتائج النشاط الإداري.

و بما أن بيئة العمل تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي منظمة مواجهتها في إطار تحديد الاستراتيجيات المستقبلية و الأهداف الكلية للمنظمة بغض النظر عن نشاطاتها ، أو نطاق عملها أو ثقافتها ، الأمر الذي ينعكس على معنويات العاملين ، حيث يتفاعل الإنسان مع الظروف المحيطة به بصفة عامة ، فإنه عادة ما يستطيع أن يكيف سلوكه طبقاً لنوع الظروف التي يعيش من خلالها ، فالإداريون و العاملون داخل المعاهد الرياضية يتأثرون ببيئة العمل التي يعملون فيها .

حيث عرفها (Armstrong2006): بيئة العمل تتكون من شقين هما: بيئة العمل المادية و تشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة ، كالتهووية و الإضاءة و النظافة و ضغط العمل و مساحات العمل، والضجيج و ساعات العمل و فترات الراحة...إلخ، و هذه الظروف ذات انعكاس و تأثير في سلامة و صحة الموارد البشرية في العمل و فاعلية أدائها .

و بيئة العمل النفسية و الاجتماعية و تشتمل على المناخ الاجتماعي العام و طبيعته ، و الروابط الاجتماعية ، و العلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل ، و الصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين ، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المعاهد الرياضية ، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب بالعلاقات بين المرؤوسين بعضهم ببعض وعلاقة الرؤساء بمرؤوسيهـم ، مجلس إدارة المعهد ببعضهم¹.

وتشتمل بيئة العمل على عدة أبعاد يكون لها تأثيرات متفاوتة على العاملين داخل المنظمات ، لذا فإن العاملين داخل المؤسسات يتأثرون بجودة هذه الأبعاد كالهيكـل التنظيمي والأنظمة والتعليمات وظروف العمل والحوافز والمكافآت...والجامعة منظمة خدماتي كغيرها من المنظمات الأخرى، تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها لخدمة المجتمع من خلال تحقيق مستويات عالية من الأداء لموظفيها بمختلف مستوياتهم الإدارية، والاهتمام بهم كمورد بشري هامة وتهيئتهم وتنمية قدراتهم واستغلال طاقاتهم وإبداعاتهم والجامعة الجزائرية مؤسسة تتكون من هيكل إداري ينظم أعمالها و وظائفها بشكل فعال، هذا الهيكل الذي يتضمن بيئة عمل يعمل فيها الإداريون ويسهرون لأداء وظائفهم من اجل تحقيق الاهداف المرسومة، حيث أن الأداء لهؤلاء مرهون من جهة بقدراتهم ومهاراتهم وإمكانياته ومن جهة أخرى بتوافر بيئة عمل مقبولة وملائمة للعمل وما

وحيث الإداريون و العمال يعتبرون هم المحور الأساسي في معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية الرياضية حيث يساهمون بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف هاته المؤسسات ، وذلك بأدائهم المهام المنوطة بهم وعلى أكمل وجه ، وذلك

إذا توفرت لهم الظروف المناسبة التي من شأنها إن تجعله راضيا عن عمله داخل المعاهد الرياضية التي يعمل لأجلها .
ولذلك ارتأى الباحثين لدراسة هذا الموضوع لأهميته البالغة لبيئة العمل و أبعادها للإطلاع على واقعه في معاهد علوم
و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

التساؤل العام :

ما درجة أهمية مستوى بيئة العمل لدى عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟.

التساؤلات الجزئية :

ما مستوى أهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟.

ما مستوى أهمية الأنظمة و التعليمات من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟.

ما مستوى أهمية ظروف العمل من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟.

ما مستوى أهمية الحوافر و المكافآت من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية؟

أهداف الدراسة :

تهدف من خلال دراستنا للتوصل إلى :

- التعرف على واقع بيئة العمل والتي غالباً ما تأثر على معنويات و أداء الإداريون عمال معاهد علوم و تقنيات
النشاطات البدنية في الجامعات الجزائرية خلال إنجازهم لمهامهم.

معرفة أهمية بيئة العمل من خلال أبعادها (الهيكل التنظيمي ، الأنظمة و التعليمات ، ظروف العمل ، الحوافر و
المكافآت ،) من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية في الجامعات الجزائرية .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أنها تعالج أحد أهم مقومات إدارة المؤسسات الرياضية ألا و هي بيئة العمل ، حيث
تحاول إبراز واقع بيئة العمل في المعاهد الجامعية و أهميتها في تحسين معنويات العاملين و زيادة كفاءتها و نجاعتها من
خلال استقصاء أبعاد بيئة العمل ،حتى يمكن إفادة الإداريون و العمال في معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و
الرياضية من خلال متخذي القرارات و رؤساء و مدراء الجامعات لأخذ هاته النتائج بعين الاعتبار لتحسين ظروف
العمل ، و تعريف بأهمية الهيكل التنظيمي و الأنظمة التعليمات ، و نظام المكافآت و أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات
لترشيد القرارات و جعلها أكثر فعالية مما يعكس بالإيجاب على المؤسسة الرياضية ، و قد لوحظ قلة في الأبحاث و
الدراسات في بيئة العمل العربية عموماً ، و بيئة الجزائرية خصوصاً بالإضافة إلى انعدامها في جانب الإدارة و التسيير
الرياضي على حد علم الباحثين

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

توجد درجة مرتفعة لأهمية بيئة العمل من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية لولايات سوق أهراس ،تبسة ، عنابة ؟

الفرضيات الجزئية :

1-2-1- توجد درجة مرتفعة لأهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

1-2-2- توجد درجة مرتفعة لأهمية الأنظمة و التعليمات من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

1-2-3- توجد درجة متوسطة أهمية ظروف العمل من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

1-2-4- توجد درجة متوسطة لأهمية الحوافز و المكافآت من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

مفاهيم الدراسة:

المفاهيم والمصطلحات تشير إلى طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها كما تعتبر اللغة العلمية التي يتداولها المتخصص في فرع من الفروع العلمية (1)

بيئة العمل:

بالإطلاع على التراث النظري نجد العديد من تعريفات بيئة العمل مختلفة ومتنوعة وثرية أيضا، ومع ذلك لا ضير من تحديدها، حيث حظي مفهوم بيئة العمل باهتمام بالغ من قبل المختصين في الفكر التنظيمي المعاصر على غرار رواد الفكر التقليدي، و إغفالهم للتأثير المتبادل بينها وبين المنظمة أو المؤسسة حيث يرى الكبيسي : أن قلة الاهتمام بهذا التأثير يعود إلى تركيز المنظمات على الربح وعدم مراعاتها لمطالب العاملين بها والمعاملين معها، وبالتالي عدم تحسين علاقاتها بالبيئة المحيطة بها، ولقد اعتبر القريوتي المؤسسات الإدارية كائن عضوي، يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة.

وتعرف بيئة العمل بأنها: كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل (1) ، (وتعرف أيضا بأنها: كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله ، والجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه) (1) ، فهذين التعريفين يعتبران بيئة العمل الظروف المحيطة -الداخلية والخارجية- بالعامل والتي تعمل على التأثير في تصرفاته ونظرتة لوظيفته وبالتالي التأثير في أدائه.

يمكن تعريف بيئة العمل إجرائيا كالاتي:

بيئة العمل هي المحيط والحيز الذي يشمل المشروع أو المؤسسة بحيث تؤثر فيه وتتأثر به، وتشمل:- المنافسون، المستهلكون، الموردون، سلك العمالة، الموارد المادية والبشرية، الإدارة وجماعات العمل وغيرها.

الدراسات السابقة :

دراسة الزايد (1417هـ) والتي كانت بعنوان " بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

دراسة تطبيقية على العاملين بحرس الحدود في مدينة الرياض " وقد هدفت الدراسة إلى البحث عن أهم الخصائص الاجتماعية المميزة لبيئة العمل الداخلية في حرس الحدود والمتمثلة في أسلوب القيادة والإشراف، ونوعية العمل ومحتواه، والحوافز المادية والمعنوية المتاحة للعاملين، وعلاقات

العمل المتبادلة بين العاملين، وفرص الترقية الوظيفية المتاحة، وطبيعة العلاقة بين خصائص هذه البيئة، ومدى تأثيرها في درجة الرضا الوظيفي للعاملين، والتوصل لوضع تصور أمثل لبيئة العمل المواتية للعاملين بما يحقق الرضا الوظيفي، ويشمر الكفاءة في الأداء.

ولقد تكونت عينة البحث من (150) فردا من العاملين بحرس الحدود في مدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى أبرز النتائج التالية:

__ أن 54,9% من العينة يرون أن المشاركة بأرائهم قبل اتخاذ قرارات تؤثر على أعمالهم هي مشاركة محدودة.

__ أن أكثر من نصف مفردات العينة ترى أن هناك تقديرا للجهد الذي يبذله في العمل، وأن هذا التقدير قد يكون ماديا أو معنويا.

__ أن ثلثي العينة قررت أن إدارتهم لا تتبع أسلوب تفويض السلطة والصلاحيات.

__ أن أغلبية أفراد العينة يرون أن تتاح لهم فرص لمناقشة التوجيهات والتعليمات، وكذلك فإنهم يناقشون المشاكل التي تظهر عند تنفيذهم للتوجيهات.

__ أن (43,1%) راضين عن عملهم الحالي.

__ أن نوعية العمل الذي يؤديه العامل له تأثير واضح على رضاه الوظيفي.

__ أن الحوافز المتاحة للعاملين لها تأثير ملحوظ على درجة رضاهم الوظيفي، فالرضا عن الحوافز المتاحة كان بدرجة متوسطة.

__ أن (52,9%) ن افراد العينة رأيت أن العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين مرضية تماما.

__ أن (81,4%) رأوا أن العلاقة مع الزملاء تمتاز بالطيبة إلى حد ما.

__ أن (60,8%) لا يشعرون بوجود ارتباط بين تقييم الأداء والترقيات.

دراسة محمد، الشيخ محمد الخضر؛ مشرف - أحمد إبراهيم أبوسن بعنوان : أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الاختياري

تناولت الدراسة أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الاختياري في الجامعات السودانية في الفترة (2012-2009م)، هدفت الدراسة إلى قياس دوران العمل الاختياري، والتعرف على أسباب دوران العمل الاختياري، كما هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي وأثره في دوران العمل الاختياري، والتعرف على أفضل الوسائل لتحسين مستوى الرضا. تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات السودانية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وجمع بيانات الدراسة تم تصميم وتطوير إستبانة بناءً على مقاييس دراسات سابقة لجمع بيانات الدراسة. وقد تم توزيع (797) إستبانة وتم إسترجاع عدد (471) أي بنسبة ((59% معبأة بالبيانات وصالحة للتحليل. ولتحليل بيانات الدراسة تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، التحليل العاملي، والانحدار (البسيط، المتعدد، التدريجي).

توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها وجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التكنولوجيا المستخدمة ودوران العمل الاختياري، وجود علاقة سلبية ومعنوية بين طبيعة ظروف العمل ودوران العمل الاختياري، وجود علاقة إيجابية وغير معنوية بين الهيكل التنظيمي المطبق ودوران العمل الاختياري. توجد علاقة إيجابية غير معنوية بين عوامل القيادة الادارية والرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء. توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين التكنولوجيا المستخدمة والرضا الوظيفي عن المرتبات والحوافز. توجد علاقة إيجابية وغير معنوية بين طبيعة ظروف العمل والرضا الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء، إيجابية وغير معنوية بين الهيكل التنظيمي المطبق والرضا الوظيفي عن المرتبات والحوافز. وجود علاقة إيجابية معنوية بين الرضا الوظيفي عن (العلاقة مع الزملاء والرؤساء) ودوران العمل الاختياري للعاملين، وجود علاقة سلبية ومعنوية بين الرضا الوظيفي عن (المرتبات والحوافز) ودوران العمل الاختياري. وقد أوصى الباحث بإمكانية تطبيق الدراسة في قطاعات أخرى، قياس أثر بيئة العمل الخارجية على دوران العمل الاختياري، قياس أثر بيئة العمل الخارجية على الرضا الوظيفي، قياس أثر الرضا الوظيفي على دوران العمل الاختياري، ضرورة الأهتمام بقياس إتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية نحو بيئة العمل والرضا الوظيفي.

دراسة إسماعيل, مودة إسماعيل حسن بعنوان أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري

تناولت الدراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ماهو أثر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد مستوى أهمية بيئة العمل والإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

إختبرت الدراسة الفرضية الرئيسية التالية:

" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل) على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث تم تصميم إستبانة كأداة لجمع البيانات من

مجتمع الدراسة المكون من الموظفين في جامعة السودان "الجناح الغربي".

وكان أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وظروف العمل على الإبداع الإداري. ولا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري. لدى العاملين القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل كما يحرصون على معرفة القصور والضعف فيما يقومون به من أعمال. تمتلك الجامعة كوادر بشرية مؤهلة وذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها أنه على إدارة الجامعة السعي نحو زيادة رواتب العاملين وحوافزهم منعاً لتسرب العاملين منها ووقف نزيف فقدان الخبرات وتحقيق الرضا الوظيفي. كما توصي الباحثة بتوفير كافة الاحتياجات اللازمة التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، والإهتمام بمواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها، والعمل على توفير الاحتياجات اللازمة من التكنولوجيا.

دراسة بلل، عبدالحق علي إبراهيم بعنوان دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال وتحديد دوره السلوك التنظيمي في أداء هذه المنظمات، ولتحقيق هذا الهدف اختيرت ثلاثة مصارف تجارية كعينة ممثلة للقطاع المصرفي السوداني، استخدم الدارس الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (220) مفردة من مجتمع الدراسة الذي يتكون من الإدارات العليا والوسطى والدنيا بالمصارف المختارة، تم استرجاع (190) استبانة سليمة أخضعت للتحليل باستخدام حزمة التحليل الإحصائي SPSS ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة. اقترحت الدراسة نموذجاً يتكون من بعض أبعاد السلوك التنظيمي، حيث تم تحديد (الاتجاهات، والدافعية والتحفيز، وضغوط العمل، والقيادة الإدارية، والصراع التنظيمي، والثقافة التنظيمية) كأبعاد لقياس السلوك التنظيمي، كما تم استخدام (الكفاءة والفعالية وجودة الأداء والالتزام التنظيمي) كأبعاد لقياس أداء المصارف، أما بالنسبة للبيئة الداخلية للمنظمة (المتغير المعدل) فقد اختارت الدراسة الهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا، والبيئة المادية، والإجراءات) كأبعاد لقياسها.

تمثلت مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال الممثلة في المصارف التجارية، وعليه فقد قام الباحث بصياغة فرضيتين رئيسيتين تفرعت منهما فرضيات فرعية، وبعد اختبار الفرضيات، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها ما يلي:

- 1- أظهرت الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً للثقافة التنظيمية على مستوى كفاءة أداء المصارف.
- 2- إن هناك أثراً سلبياً لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة الأداء بالمصارف.
- 3- كما أشارت النتائج بان فعالية الأداء بالمصارف المبحوثة تتأثر بالثقافة التنظيمية وضغوط العمل والصراع التنظيمي وبيئة المنظمة الداخلية.
- 4- وأوضحت الدراسة إن جودة الأداء والالتزام التنظيمي للعاملين بالمصارف يتأثران سلباً بضغوط العمل والصراع

التنظيمي.

5 - كذلك بينت نتائج الدراسة أن بعض أبعاد بيئة المنظمة الداخلية تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء بالمصارف التجارية وبعضها لا يعدل العلاقة.

وعلى ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم وضع عدد من التوصيات، أهمها ضرورة اهتمام المسؤولين في المصارف بعناصر السلوك التنظيمي. كما توصي الدراسة بضرورة رفع دافعية الموظفين عن طريق الحوافز المادية والمعنوية مع التأكيد على ربط الحوافز بشكل مباشر مع نتائج الأعمال (إيجاباً أو سلباً). وأوصت الدراسة بضرورة العمل على خفض مستوى الضغوط التي يتعرض لها العاملون بالمصارف أثناء أدائهم لواجباتهم اليومية. كما أوصت بالاهتمام بتصميم الهياكل التنظيمية التي تعتمد على الأسس العلمية والعملية وعمل لوائح تنظيمية تحدد المهام والصلاحيات لمختلف التقسيمات. وأوصت أيضاً بالاستمرار في تعزيز بيئة العمل الداخلية الايجابية في القطاع المصرفي السوداني.

إجراءات الدراسة:

تحديد المنهج:

يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري لكل دراسة، فهو يكسب البحث طابعه العلمي والباحث الفطن هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب لموضوعه لان نتائج وصحة بحثه تقوم أساساً على نوعية المنهج المستعمل، وهذا ما ذهب إليه أحمد حافظ نجم بقوله "هو ذلك التنظيم الفكري المتداخل في الدراسة العلمية وبمعنى أبسط هو الخطوات الفكرية التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة، ومناهج البحث التي يستخدمها الباحثون متعددة إذا يعتمد اختيار المنهج على طبيعة المشكلة موضوع البحث".

وانطلاقاً من طبيعة الموضوع، والتي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب لبحثه، ومن هذه النظرة العلمية، ارتأينا استخدام المنهج الوصفي الذي يعد من أبرز المناهج، و إستجابة لموضوع البحث والإشكال المطروح يتطلب جمع معلومات ووصف الظاهرة كما هي، حيث « لا يعتمد المنهج الوصفي كما يعتقد البعض على مجرد وصف ظاهرة معينة موجودة بل يتعدى ذلك إلى اكتشاف الحقائق وآثارها والعلاقات التي تنصلب بها، وتفسيرها، والقوانين التي تحكمها1

ويعرف كذلك على انه « كل منهج يرتبط بظاهرة بقصد وصفها وتفسيرها للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج وتعميمها1

ويعرف بأنه: « يقوم المنهج الوصفي على دراسة الظواهر كما في الواقع والتعبير عنها بشكل مستمر كمي أو كيفي بما يوضح حجم الظاهرة، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى أو بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها1 وبناءاً على ذلك فان المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لطبيعة هذا الموضوع الذي نحن بصدد دراسته في بحثنا هذا.

يمكن تقسيم المنهج إلى التالي:

خطة الدراسة:

استعان الباحثان في جمعهما للمعلومات بعدد من المصادر التي ساهمت في تزويدهما بالمعلومات وهذه المصادر على النحو التالي:

المصادر الأولية:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة واقع بيئة العمل لدى العاملين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية مما يوجب استخدام إحدى أدوات البحث العلمي لبلوغ الأهداف المحددة لهذه الدراسة ولهذا سوف يستخدم الباحثان الاستبانة لتحقيق أهداف هذه الدراسة. من خلال الإجابة على عباراتها من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة من العاملين في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعات ولايات: عنابة، تبسة، سوق أهراس، وذلك عن طريق تصميم قوائم الاستقصاء المناسبة للفئات المستقصاه ثم التحليل الإحصائي للبيانات لاختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

وتكونت الاستبانة من جزئين الأول يحتوي على المعلومات المتعلقة بخصائص العينة (السن، الجنس، سنوات الخبرة). أما الجزء الثاني فيتكون من مجموعة من العبارات المغلقة يشير المحيب إلى اختياره من بين اختيارات متدرجة. المصادر الثانوية:

استعان الباحثان بعدد من المراجع العربية والبحوث السابقة والدراسات العلمية وبعض المواقع على الانترنت وكذلك الدوريات المعنية بموضوع الدراسة بهدف دراسة واقع بيئة العمل لدى العاملين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

مجتمع الدراسة:

يعرفه GRAWITZ على أنه: "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات 1.

يتكون مجتمع الدراسة من بعض العاملين في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعات سوق أهراس وتبسة وعنابة ومن مختلف المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية سواء كان الموظفون رسميون أو متعاقدون أو على أحد البنود الوظيفية.

ب-عينة الدراسة:

العينة هي النموذج الذي يجري الباحثين عليه بحثهم وعملهم وهي مستنبطة من المجتمع الأصلي، حيث يقول عبد العزيز فهمي "العينة هي المعلومات من عدد الوحدات التي تسحب من المجتمع الأصلي موضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا لصفات المجتمع". "العينة هي الجزء المأخوذ من المجتمع الأصلي والتي عن طريقها يمكن الحصول على البيانات الفعلية اللازمة للتجربة".

عينة البحث هي عينة المساحية حيث لا تتطلب إعداد قوائم كاملة بجميع الأفراد أو العناصر لمنطقة جغرافية معينة حيث الاختبار للمناطق الجغرافية ذاتها يكون بطريقة عشوائية و لكن كل منطقة جغرافية يقع عليها الاختيار يجب أن تمثل التغيرات التي لها إرتباط بموضوع الدراسة 1.

وهذا ما يعطي صبغة الموضوعية لأداة الدراسة، بلغ مجموع العينة (54) موظف بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

درجات الإستبيان:

يشمل الاستبيان على 03 درجات:

الإجابة	موافق	محايد	غير موافق
الدرجات	3	2	1

الجدول رقم (1) درجات الاستبيان

5- صدق الأداة:

إن صدق الأداة المستخدمة في البحث مهما اختلف أسلوب القياس تعني قدرته على قياس ما وضعت من أجله أو الصفة المراد قياسها وتعد الأداة صادقة إذ قاست ما أعدت لقياسه فقط، ولقد رأى الباحثان أن الصدق الظاهري هو أحسن طريقة لاستخراج درجة صدق الإستبيان حيث يتم هذا النوع من الصدق على أساس ملاحظة القياس ومحتوياته.

5-1 الصدق الظاهري (المحكمين):

للقوف على مدى تناسب أسئلة الاستبيان مع أهداف الدراسة، وباستخدام طريقة استطلاع آراء المحكمين، قام الباحثان بعرض الاستبيان على خمسة محكمين شهد لهم بتجربة وخبرة كبيرين في مجال البحث العلمي للأخذ بآرائهم فيما يخص بعض التعديلات حول الاستمارة، وقد استفدنا من الملاحظات التي حصلنا عليها وعلى هذا الأساس تم استبعاد عدد من العبارات التي اقترحوا حذفها لغموضها، وإضافة بعض العبارات التي لها علاقة بالموضوع ، و عليه توصل الباحثان إلى الصياغة النهائية للاستمارة.

6- إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

اشتملت دراستنا على الأبعاد أو الحدود التالية:

الحدود البشرية: شملت دراستنا عينة من العاملين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

بجامعات سوق أهراس وتبسة وعنابة

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2016/2017.

الحدود المكانية: طُبِّقت هذه الدراسة على مستوى معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

بجامعات:

محمد الشريف مساعدي ولاية سوق أهراس ، والعربي تبسي بتبسة، جامعة باجي مختار عنابة

7- الأساليب الإحصائية :

استعمل الباحثان البرنامج الإحصائي المسمى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إصدار التاسع عشر (statistique package for social sciences) (spss19) كما اعتمدا على الأساليب الإحصائية الوصفية التالية:

- المتوسط الحسابي لقياس مدى مركزية الإجابات، والانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم تشتت الإجابات): و هذا بهدف الدراسة الوصفية الوافية لكل المتغيرات المعتمدة في الدراسة و المرتبطة بواقع بيئة العمل و أبعادها

8- عرض وتحليل البيانات :

أولاً : البيانات الشخصية

1. العمر :

العمر	التكرار	النسبة
اقل من 30 سنة	13	24%
من 31 الى 40 سنة	27	50%
من 41 الى 50 سنة	14	26%
أكثر من 51 سنة	—	—
المجموع	54	100%

جدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

من خلال الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر نلاحظ أن نسبة 24 % من أفراد العينة تتراوح أعمارهم (أقل من 30 سنة)، أما نسبة 50 % من أفراد العينة يتراوح سنهم بين (31 سنة إلى 40 سنة) ، أما نسبة 26 % من أفراد العينة يتراوح سنهم بين (41 سنة و 50 سنة)، فمن خلال هذه النسب نلاحظ أن معظم أفراد العينة من فئة الشباب أي (31- 45 سنة) ، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من المعاهد الرياضية حديثة عهد بالعمل و بالتالي تشهد توسع ملحوظ في الكادر البشري ، ومن هنا يقع الاختيار المعاهد الرياضية على هذا السن من (31 إلى 40 سنة) و الذي يشكل ما مجموعه 50 % من عينة الدراسة لأهميته في البناء و توسيع و تحديث ادارة المعاهد الرياضية

2. الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	19	35%
انثى	35	65%
المجموع	54	100%

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

من خلال الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس نلاحظ أن نسبة 65 % من أفراد العينة إناث، أما نسبة 35 % من أفراد العينة ذكور، وبالتالي نستنتج أن فئة الإناث أكثر من فئة الذكور في عينة الدراسة الممثلة في العاملين بالمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية و هذا يرجح الباحث الى نوع و طبيعة العمل الادراي الذي يتماشى و قدرة المرأة و نفسها على عكس بالنسبة للذكور .

3. الخبرة المهنية :

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
24%	13	اقل من 5 سنوات
63%	34	من 6 سنوات الى 10 سنوات
13%	07	من 11 سنة الى 25 سنة
100%	54	المجموع

جدول رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

من خلال الجدول رقم (03) المتعلق بخصائص أفراد العينة وفق الخبرة المهنية نلاحظ أن نسبة 24 % من أفراد العينة لديهم خبرة مهنية 5 سنوات فاقل، أما نسبة 63 % من أفراد العينة لديهم خبرة مهنية في عملهم الإداري بين 6 سنوات و 10 سنوات فاقل، أما نسبة 13 % من أفراد العينة لديهم خبرة مهنية من 11 سنة إلى 25 سنة ،فمن خلال هذه النتائج نستنتج أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة في العمل من 6 سنوات إلى 10 سنوات .

ثانيا:الإجابة على أسئلة الدراسة

السؤال الأول:

- ما مستوى أهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟ للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان باستخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لمحور الهيكل التنظيمي، وقاما بترتيب عبارات الاستبيان تنازليا وفقا لدرجة المتوسط الحسابي، وذلك لمعرفة رأي العينة حول درجة أهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظرهم، على أساس:

1- من 1 - 1.66 درجة متدنية في الإجابة؛

2- من 1.67 - 2.33 درجة متوسطة في الإجابة؛

3- من 2.34 - 3 درجة مرتفعة في الإجابة.

الرقم	الهيكل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1	وضوح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه	2.66	0.37	4	مرتفعة
2	وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات	2.77	0.36	3	مرتفعة
3	وضوح جهة المسائلة	2.90	0.12	2	مرتفعة
4	انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات	1.59	1.10	5	منخفضة
5	تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق	2.96	0.03	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للهيكل التنظيمي	2.57	0.39		

جدول رقم (05) : توزيع عبارات الهيكل التنظيمي بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مع توضيح الترتيب التنازلي للمتوسطات :

يلاحظ من المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبيان الخاص بيئة العمل و قد تم ترتيب عباراته في الجدول رقم (05) تنازليا من الأعلى إلى الأسفل حسب المتوسط الحسابي الذي حصلت عليه كل عبارة، وفي حال تساوي المتوسطات الحسابية، يكون ترتيب على الانحرافات المعيارية الأقل لكل عبارة.

حيث كان أعلى متوسط حسابي هو (2.96) و حصلت عليه العبارة " تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق " .

أما أدنى متوسط حسابي بلغ (1.59) و حصلت عليه العبارة " انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات " كما يتبين لنا من الجدول رقم (05) أن العبارات:

(1,2, 3, 5) حصلت على متوسطات حسابية بدرجة مرتفعة و هذه العبارات تتعلق ب:

(5) " تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق "، حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 2.96، و تلتها العبارة (3) " وضوح جهة المسائلة "، حيث تحصلت متوسط حسابي يقدر ب 2.90، و تليها العبارة (2) " وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاصات "، بمتوسط حسابي يقدر ب 2.77، وتلتها العبارة رقم (1) " وضوح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه " بمتوسط حسابي يقدر ب 2.66. و يتضح من الجدول (05) أيضا أن العبارة رقم: (4) حصلت على متوسط حسابي بدرجة منخفضة وهذه العبارة تتعلق ب:

(4) انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات " حيث تحصلت على متوسط حسابي قدر ب 1.59 ويتبين لنا من الجدول السابق أيضا أن محور الهيكل التنظيمي قد حصل على متوسط مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور 2.57 وانحرافه المعياري يقدر ب 0.39 وهذا إن دل إنما يدل على وضوح الهيكل التنظيمي والأدوار والمسؤوليات بالمعاهد الرياضية، ويدل أيضا على الموافقة العالية لأفراد العينة على هذا المحور. ويتضح لنا من خلال النتائج السابقة في جدول رقم (05) إن التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق ووضوح طبقات الهيكل التنظيمي المسؤولين ومهام واختصاصات الإداريين هو ما يميز المعاهد الرياضية بدرجة مرتفعة وأما بخصوص انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات كانت بدرجة منخفضة، إذ خلصنا ان هناك مغالاة من طرف المسؤولين في القرارات الإدارية وتعقيدها بدرجة كبيرة، فالإسبانيان الخاص بمحور الهيكل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية مرتفع بمتوسط حسابي يقدر ب 2.57 وانحراف معياري بلغ 0.39 . و منه نستنتج أن: " توجد درجة مرتفعة لأهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ". و منه نستطيع القول أن الفرضية الأولى محققة.

السؤال الثاني:

- ما مستوى أهمية الأنظمة و التعليمات من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان باستخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لمحور الأنظمة والتعليمات، وقاما بترتيب عبارات الاستبيان تنازليا وفقا لدرجة المتوسط الحسابي، وذلك لمعرفة أهمية الأنظمة والتعليمات من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية على أساس:

1- من 1 - 1.661 - من 1-1.66 درجة منخفضة في الاجابة؛

2- من 1.67 - 2.33 درجة متوسطة في الإجابة؛

3- من 2.34 - 3 درجة مرتفعة في الاجابة.

الرقم	الأنظمة والتعليمات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
6	تؤدي الأنظمة والتعليمات في منظمتي إلى تسهيل انجاز العمل	2.85	0.20	2	مرتفعة
7	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في منظمتي من خلال الأنظمة والتعليمات	2.07	0.43	4	متوسطة
8	يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات إلى إرباك العمل وتأخيره	2.96	0.03	1	مرتفعة
9	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة لتحقيق أهداف منظمتي	2.75	0.33	3	مرتفعة
10	هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في منظمتي	1.11	0.22	5	منخفضة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأنظمة والتعليمات	2.34	0.24		

جدول رقم (06) : توزيع عبارات الأنظمة والتعليمات بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مع توضيح الترتيب التنازلي للمتوسطات.

يلاحظ من المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من الاستبيان ، و قد تم ترتيب عباراته في الجدول رقم(06) تنازليا من الأعلى إلى الأسفل حسب المتوسط الحسابي الذي حصلت عليه كل عبارة،و في حال تساوي المتوسطات،يكون ترتيب على الانحرافات المعيارية الأقل لكل عبارة.

حيث كان أعلى متوسط حسابي هو (2.96)،و حصلت عليه العبارة" يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات إلى إرباك العمل وتأخيره"

أما أدنى متوسط حسابي بلغ (1.11) و حصلت عليه العبارة " هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في منظمتي "

و يتبين من الجدول رقم(06) أيضا أن العبارات رقم:

(8-6-9) حصلت على متوسطات حسابية بدرجة مرتفعة و هذه العبارات تتعلق ب:

(8) " يؤدي عدم وضوح الأنظمة والتعليمات إلى إرباك العمل وتأخيره "، حيث حصلت على متوسط حسابي يقدر ب2.96 و تلتها العبارة رقم(6) " تؤدي الأنظمة والتعليمات في منظمتي إلى تسهيل انجاز العمل "بمتوسط حسابي قدره 2.85 و تلتها العبارة(9) " تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة لتحقيق أهداف منظمتي "بمتوسط حسابي 2.75 و يتضح من الجدول (19) أن العبارة رقم:

(7) حصلت على متوسط حسابي بدرجة موافقة متوسطة و هذه العبارة تتعلق ب:

(7) " تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في منظمتي من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة" حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 2.07 وانحراف معياري 0.43 و يتبين من الجدول السابق(06) أن العبارة رقم :

(10) حصلت على متوسط حسابي بدرجة منخفضة و هذه العبارة تتعلق ب

(10) " هناك تمهون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في منظمتي "، حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 1.11 و انحراف معياري 0.22.

كما يتضح من خلال الجدول أن محور الأنظمة والتعليمات قد حصل على متوسط حسابي 2.34، و انحراف معياري مقداره 0.24، و هذا ما يدل على درجة موافقة مرتفعة من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية عن هذا المحور.

ومن خلال الجدول رقم (06) لاستجابات عينة الدراسة على استبيان الأنظمة والتعليمات بمتوسط حسابي 2.34 ودرجة موافقة مرتفعة يتضح لنا ان العاملين بالمعاهد الرياضية ملتزمون بتطبيق القرارات الإدارية الصادرة عن المسؤولين وهناك نسبة منخفضة للتمهون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات، كما يلاحظ فعالية بدرجة متوسطة في أنظمة الرقابة والإشراف بالمعاهد الرياضية من خلال النظم الإدارية، كما يتضح بدرجة مرتفعة بان الانظمة والتعليمات النافذة تتسم بالمرونة والسلاسة وتؤدي الى تسهيل انجاز المهام والأعمال الإدارية وعدم وضوحها أحيانا يؤدي إلى إرباك وتأخير العمل. و منه نستنتج أن " توجد درجة مرتفعة لأهمية الأنظمة و التعليمات من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية . " و منه نستطيع القول أن الفرضية الثانية صحيحة.

السؤال الثالث:

- ما مستوى أهمية ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان باستخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لمحور ظروف العمل، وقاما بترتيب عبارات الاستبيان تنازلياً وفقاً لدرجة المتوسط الحسابي، وذلك لمعرفة أهمية ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية على أساس:

1- من 1 - 1.66 درجة منخفضة في الإجابة؛

2- من 1.67 - 2.33 درجة متوسطة في الإجابة؛

3- من 2.34 - 3 درجة مرتفعة في الإجابة.

الرقم	ظروف العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
11	يشعر العاملون في المعهد بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون فيه عملهم	1.24	0.33	5	منخفضة
12	يتلاءم الأثاث في المعهد مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون	1.25	0.34	4	منخفضة
13	يوفر المعهد ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين	2.92	0.06	1	مرتفعة
14	يسعى المعهد إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث	2.88	0.09	2	مرتفعة
15	يسعى المعهد إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لانجاز أعمالهم	1.88	0.61	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لظروف العمل	2.03	0.28		

جدول رقم (07) : توزيع عبارات ظروف العمل بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مع توضيح الترتيب التنازلي للمتوسطات :

يلاحظ من المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من الاستبيان ، و قد تم ترتيب عباراته في الجدول رقم(07) تنازلياً من الأعلى إلى الأسفل حسب المتوسط الحسابي الذي حصلت عليه كل عبارة، و في حال تساوي المتوسطات، يكون الترتيب على الانحرافات المعيارية الأقل لكل عبارة.

حيث كان أعلى متوسط حسابي هو (2.92)، و حصلت عليه العبارة " يوفر المعهد ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين "

أما أدنى متوسط حسابي بلغ (1.24) و حصلت عليه العبارة " يشعر العاملون في المعهد بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون فيه عملهم "

و يتبين من الجدول رقم(07) أيضا أن العبارات رقم:

(13-14) حصلت على متوسطات حسابية بدرجة مرتفعة و هذه العبارات تتعلق ب:

(13) " يوفر المعهد ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين "، حيث حصلت على متوسط حسابي يقدر ب2.92 و تلتها العبارة رقم(14) " يسعى المعهد إلى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث "بمتوسط حسابي قدره 2.88 .

و يتضح من الجدول (07) أن العبارة رقم:

(15) حصلت على متوسط حسابي بدرجة موافقة متوسطة و هذه العبارة تتعلق ب:

(15) " يسعى المعهد إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لانجاز أعمالهم " حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 1.88

و يتبين من الجدول السابق(07) أن العبارات رقم :

(11-12) حصلت على متوسط حسابي بدرجة منخفضة و هذه العبارات تتعلق ب

(12) " يتلاءم الأثاث في المعهد مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون "، حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب1.25. وتلتها العبارة رقم (11) " يشعر العاملون في المعهد بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون فيه عملهم "بمتوسط حسابي يقدر ب1.24

كما يتضح من خلال الجدول أن محور ظروف العمل قد حصل على متوسط حسابي 2.03، و انحراف معياري مقداره 0.28، و هذا ما يدل على درجة موافقة متوسطة من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية عن هذا المحور.

ومن خلال الجدول رقم (07) لاستجابات عينة الدراسة على ظروف العمل بمتوسط حسابي 2.03 ودرجة موافقة متوسطة يتضح لنا أن العاملين بالمعاهد الرياضية وبنسبة منخفضة يشعرون بالراحة في أماكن عملهم كما أن الأثاث الموجود بالمعاهد لا يتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسونها، كما يلاحظ بدرجة متوسطة أن المعاهد الرياضية تسعى إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين لانجاز مهامهم، ويتضح لنا بدرجة مرتفعة توفير جميع ظروف الأمن والسلامة للعاملين من قبل المعاهد كما أنها توفر كل التأمينات اللازمة لهم في حالة تعرضهم للحوادث .

و منه نستنتج أن " توجد درجة متوسطة لأهمية ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية " ومنه نستطيع القول أن الفرضية الثالثة محققة.

السؤال الرابع:

- ما مستوى أهمية الحوافز والمكافآت من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و

تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان باستخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لمحور الحوافز والمكافآت، وقاما بترتيب عبارات الاستبيان تنازليا وفقا لدرجة المتوسط الحسابي، وذلك لمعرفة أهمية الحوافز والمكافآت من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية على أساس:

من 1 - 1.66 درجة منخفضة في الإجابة؛

من 1.67 - 2.33 درجة متوسطة في الإجابة؛

من 2.34 - 3 درجة مرتفعة في الإجابة.

الرقم	الحوافز و المكافآت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
16	يمتاز نظام الحوافز والمكافآت في المعهد بالفعالية	1.33	0.29	3	منخفضة
17	الدخل الذي أتقاضاه من المعهد يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى	1.12	0.11	5	منخفضة
18	نظام المكافآت والحوافز في المعهد يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الأداء	1.31	0.28	4	منخفضة
19	تعد جداول المكافآت والحوافز التي يتبناها المعهد عادلة وتؤدي إلى المحافظة على معنويات الموظف وتحسن الأداء	1.42	0.31	2	منخفضة
20	يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجتي الأساسية	1.48	0.43	1	منخفضة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للحوافز والمكافآت	1.33	0.28		

جدول رقم (08) : توزيع عبارات الحوافز والمكافآت بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مع توضيح الترتيب التنازلي للمتوسطات .

يلاحظ من المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الرابع من الاستبيان ، و قد تم ترتيب عباراته في الجدول رقم(08) تنازليا من الأعلى إلى الأسفل حسب المتوسط الحسابي الذي حصلت عليه كل عبارة، و في حال تساوي المتوسطات، يكون الترتيب على الانحرافات المعيارية الأقل لكل عبارة. حيث كان أعلى متوسط حسابي هو (1.48)، و حصلت عليه العبارة " يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجاتي الأساسية "

أما أدنى متوسط حسابي بلغ (1.12) و حصلت عليه العبارة " الدخل الذي أتقاضاه من المعهد يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى " و يتبين من الجدول رقم(08) أيضا أن كل عبارات المحور وهي:

(20-19-18-17) حصلت على متوسطات حسابية بدرجة موافقة منخفضة و هذه العبارات تتعلق ب: العبارة رقم(20) " يسد الدخل وملحقاته الذي أتقاضاه حاجاتي الأساسية " ، حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 1.48، وتلتها العبارة رقم (19) " تعد جداول المكافآت والحوافز التي يتبناها المعهد عادلة وتؤدي إلى المحافظة على معنويات الموظف وتحسن الأداء " ، بمتوسط حسابي يقدر ب 1.42، وتلتها العبارة (16) " يمتاز نظام الحوافز والمكافآت في المعهد بالفعالية " ، و تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 1.33 ، تلتها العبارة (18) " نظام المكافآت والحوافز في المعهد يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الأداء " ، حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 1.31 ، و في الأخير تأتي العبارة (17) " الدخل الذي أتقاضاه من المعهد يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى "، حيث تحصلت على متوسط حسابي يقدر ب 1.12 كما يتضح من خلال الجدول أن محور الحوافز والمكافآت قد حصل على اضعف متوسط حيث بلغ متوسطه الحسابي 1.33، و إنحرافه المعياري مقداره 0.28، و هذا ما يدل على درجة موافقة منخفضة من قبل العاملين بالمعهد الرياضية عن هذا المحور.

و منه نستنتج أنه " توجد درجة متوسطة لأهمية الحوافز و المكافآت من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية " ونستطيع القول اذا ان الفرضية الرابعة محققة.

و قد جاء ترتيب محاور بيئة العمل حسب المتوسط الحسابي كالآتي:

الرقم	ترتيب تنازليا	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
01	الهيكل التنظيمي	2.57	مرتفعة
02	الانظمة والتعليمات	2.34	مرتفعة
03	ظروف العمل	2.03	متوسطة
04	الحوافز والمكافآت	1.33	منخفضة
	المتوسط الحسابي الكلي للاستبيان	2.06	متوسطة

الجدول رقم (09): ترتيب محاور استبيان بيئة العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) ان الترتيب التنازلي لمحاور بيئة العمل على اساس :

1- من 1 - 1.66 درجة منخفضة في الإجابة؛

2- من 1.67 - 2.33 درجة متوسطة في الإجابة؛

3- من 2.34 - 3 درجة مرتفعة في الإجابة.

جاء على الشكل التالي :

1. محور الهيكل التنظيمي بمتوسط حسابي قدره 2.57 بدرجة مرتفعة

2. محور الأنظمة والتعليمات بمتوسط حسابي قدره 2.34 بدرجة مرتفعة

3. محور ظروف العمل بمتوسط حسابي قدره 2.03 بدرجة متوسطة

4. محور الحوافز والمكافآت بمتوسط حسابي قدره 1.33 بدرجة منخفضة

وعليه جاء المتوسط الحسابي الكلي لبيئة العمل قدره 2.06 بدرجة متوسطة

ومنه نستنتج انه "توجد درجة مرتفعة لأهمية بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية لولايات سوق أهراس ، تبسة ، عنابة " ونستطيع القول ان الفرضية العامة محققة .

-استنتاجات عامة:

الفرضية الأولى : توجد درجة متوسطة لأهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(05) أنه توجد درجة مرتفعة لأهمية الهيكل التنظيمي من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

خلصنا إلى أن الهياكل التنظيمية للمعاهد الرياضية تعاني من المغالاة في القوانين والإجراءات من طرف متخذي القرار كما أن تعقيد الإجراءات احد سماتها.

و منه نستنتج أن محور الهيكل التنظيمي من وجهة نظر عمال معاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .مرتفع و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية : توجد درجة مرتفعة لأهمية الأنظمة و التعليمات من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(06) أنه توجد درجة مرتفعة لأهمية الأنظمة والتعليمات من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

من خلال نتائج الجدول رقم (06)، بينت أن المتوسط الحسابي لدرجة الأنظمة والتعليمات مرتفعة، ومن خلال إجابات أفراد العينة عن العبارات المتعلقة بهذا المحور نستنتج أن الفرضية الثانية محققة.

الفرضية الثالثة : توجد درجة متوسطة لأهمية ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(07) أنه توجد درجة متوسطة لأهمية ظروف العمل بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية نلاحظ أن العاملين بالمعاهد الرياضية لا يشعرون بالراحة في أماكن عملهم إضافة إلى أن الأثاث الموجود في المعاهد لا يتناسب وطبيعة الأعمال التي يؤديها الموظفون .

ومنه نستنتج أن محور ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بالمعاهد الرياضية متوسط وهذا ما تؤكد الفرضية الثالثة .

الفرضية الرابعة : توجد درجة متوسطة لأهمية الحوافز والمكافآت من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية .

من خلال نتائج الجدول رقم (08) أنه توجد درجة مرتفعة لأهمية الحوافز والمكافآت من وجهة نظر العاملين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

نخلص إلى أن نظام الحوافز والمكافآت بالمعاهد الرياضية يعاني من قصور وإهمال فالأجور وملحقاتها ليست كافية من وجهة نظر العاملين بالإضافة إلى أن عملية ربط نظام المكافآت والحوافز في المعاهد لا يتم بشكل مباشر مع نتائج الأداء .

و منه نستنتج أن هناك نظام حوافز ومكافآت بدرجة منخفضة في المعاهد الرياضية . و هذا ما يعارض صحة الفرضية الرابعة.

-التوصيات :

بعد دراسة و تشخيص واقع بيئة العمل بالمعاهد الرياضية،و بعد الإطلاع على نتائج الدراسة و ما تحمله من نقاط القوة و الضعف في هذا المجال، يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1. ضرورة السعي وراء تطوير و تبسيط الإجراءات النافذة من قبل الرؤساء نحو المرؤوسين ، وذلك من خلال عدم المغالاة في تطبيق القرارات الإدارية.

2. السعي إلى تحسيس العاملين بعواقب التهاون في تطبيق الأنظمة والتعليمات

3. الاهتمام بأمكان عمل الإداريين من خلال جعلها أكثر ملائمة للأعمال والمهام التي يؤديها والسعي وراء جعل مكتب العمل نقطة إيجابية في نظر الإداريين حتى يتسنى لهم تأدية مهامهم بالشكل اللازم

4. على إدارة المعاهد الرياضية النظر في إعادة تأثيث مكاتب العمل لتلائم مع طبيعة عمل الإداري .

5. اعتماد نظام مكافآت وحوافز فعال من خلال :

- إعادة النظر في رواتب واجور العمال .

- تطوير نظام الحوافز وخلق أنظمة مكافآت من شأنها تحسين ورفع معنويات العاملين حتى يتمكنوا من الاهتمام بالعمل أكثر و ربما الابداع في الوظائف ايضا

- ربط أنظمة الحوافز بنتائج الأداء لخلق جو من التنافس والسعي وراء اتقان العمل

قائمة المراجع

1. العبادي، هاشم فوزي دباس وآخرون: إدارة التعليم الجامعي - مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الأردن، مؤسسة الوراق ، 2008 .

2. العميان محمود سلمان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، الأردن، 2004،

3. العواملة، نائل عبد الحافظ: الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، الأردن، دار زهران، 2009 .

4. العيسوي عبد الرحمن ، سيكولوجية العمل والعمال ، الطبعة الاولى ، دار الراتب الجامعية ، بيروت لبنان، 2006

5. المغربي كامل محمد، الإدارة والبيئة السياسية العامة، ط1، عمان، 2001،

6. المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد: الإتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية ،مصر، المكتبة العصرية، 2009 .

7. جرينبرج، جيرالد و بارون، روبرت: إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، بسيوني اسماعيل علي،السعودية، دار المريخ، 2004

8. حافظ أحمد نجم، "دليل الباحث" ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، السعودية ، 1988.

9. طه، فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 6، القاهرة، دار المعارف، 1988
10. عبد الباقي صلاح الدين محمد، إدارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1440
11. عريفج، سامي سلطي: الجامعة والبحث العلمي، الأردن، دار الفكر، 2001 .
12. عقيلي عمر وصفي، إدارة القوى العاملة ، دار زهران ، عمان، الأردن، 1996 ،
13. د. عقيلي ، عمر وصفي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الأردن، دار وائل، 2005 .
14. فاتن أحمد أبو بكر، نظم الإدارة المفتوحة، ط1، مصر، إشراك للنشر والتوزيع، 2000،
15. فليح، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، ط 2، الأردن، دار المسيرة، 2009 .
16. قدي عبد المجيد، "أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية و الإدارية : الرسائل و الأطروحات"، ط 1 ، دار الأبحاث للترجمة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2009.
17. كمال طارق: علم النفس المهني والصناعي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2007 .
18. موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي"، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر(الجزائر)، 2004.
19. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010 .
20. رحاحلة، عبد الرزاق: خصائص الأنماط القيادية في الواقع العملي ومتطلبات التفكير الإستراتيجي في المنظمات الحكومية المعاصرة، مجلة العلوم الإنسانية، دورية علمية محكمة، جامعة بيلكة، الجزائر، مارس 2010 ، العدد 18
21. علي موسى حنان ، مذكرة الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، تسيير موارد بشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2006 ،
1. Armstrong, Michael, (2006), "Performance Management: Key guidelines". 3rd ed., Kogan Page. strategies and practical
2. Thomson,(1988)A text Book of human resource management, new York , USA