

علاقة المناخ التنظيمي بتسيير معاهد التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية أجريت على مستوى معهد التربية البدنية والرياضية وهران

The relationship between the organizational climate and the management of physical education and sports institutes

1 بن ساسي سليمان *

جامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف

جامعة الجزائر 03

2 لعجال يحي

الايميل المهني : souleymane.bensassi@univ-usto.dz

الايميل المهني : ladjal.yahia@univ-alger3.dz

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة المناخ التنظيمي داخل معاهد التربية البدنية والرياضية، حيث أن كل المؤسسات بصفة عامة ومعاهد التربية البدنية والرياضية على مستوى الوطن بصفة خاصة لها مناخ عمل خاص بكل واحد على حدة، لذا تطرقنا إلى معرفة المناخ التعليمي وأسلوب القيادة والإدارة على مستوى المعهد بجامعة وهران حيث بعد الدراسة الميدانية التي شملت عينة البحث المتمثلة في 18 أستاذ على مستوى معهد التربية البدنية بجامعة وهران وبعد تحليل النتائج المحصل عليها توصلنا إلى استنتاجات أهمها أن أسلوب التدريب والتنمية الإدارية من الأساليب المهمة والمساعدة في عملية إدارة المعهد بصفة جيدة، كما أن أسلوب الثواب والعقاب له دور كبير ومهم في عملية التسيير الإداري

كلمات مفتاحية: المناخ التنظيمي - التسيير - معهد التربية البدنية

Abstract:

This study aims to identify the effects of the organizational climate on the management of physical education and sports institutes. Since each institute has there own organization's climate; we study the educational climate, the leadership style and management of physical education and sports institute in Oran University. The study followed the survey descriptive method; where a sample of 18 professors at the level of the institute used to collect the required information. The study concluded that the method of training and administrative development is one of the important and helpful methods in the process of managing the institute, as well as the method of reward and punishment has a major and important role in the process of the administrative management.

Key words: organizational climate. management. Institute of Physical Education

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

إن الحديث عن التربية البدنية والرياضية هو حديث عن إعداد الفرد بشكل متكامل في المؤسسات التربوية و من أجل ذلك لابد ان يكون الأستاذ متمكنا من مادته و لذا يجب التركيز على التكوين الجيد للأستاذ بدنيا و نفسيا ومعرفيا و هذا يتم في المعاهد التي يتكون فيه و الخاصة بالتربية البدنية و الرياضية ، و ما يصاحبها من تخطيط و أيضا مناخ تنظيمي . و من هنا يعد المناخ التنظيمي محصلة الظروف و المتغيرات و الأجواء الداخلية للمؤسسات كما يعيها أفرادها ، و يعتبر كذلك الوسيط بين متطلبات الوظيفة و الحاجات الخاصة بالفرد كما ان المناخ التنظيمي يعبر عن كيان المنظمة لأنه يشير إلى القيم و المفاهيم الإدراكية و المبادئ حيث يؤدي دور فعال في خلق الدوافع و الروح المعنوية و تحسين أداء العاملين و ذلك من أجل تطويرهم و محاولة تحفيزهم و خلق نوع من التحدي لديهم من أجل اكتشاف الطاقات البشرية و تشجيعهم على الإبداع التنظيمي لأنه يدعم القوة المنظمة في تمييزها عن المنظمات الأخرى . (الساعدي، 2010)

إن النجاح في خلق و تفعيل مناخ تنظيمي ملائم وإيجابي من شأنه أن يشجع على توفير أجواء هادفة ترصد سبل الثبات والاستقرار للأفراد وللمنشآت الرياضية من خلال تبنيها لأنظمة التسيير التي تسعى إلى تطبيق نماذج الإدارة للوظائف القبلية والوظائف البعدية للموارد البشرية، تطبيقا فعالا وصارما تعمد المنشأة الرياضية إلى بلوغ الأهداف المرجوة (الشيخ، 2022)

و الدراسة الآتية ستسلط الضوء على معاهد التربية البدنية و الرياضية و كل ما يخصها من أساتذة و تنظيم وإدارة و طلبة بحيث سندرس تأثير المناخ التنظيمي على تسيير هذه المعاهد ،فهي تسعى إلى التطوير من الفرد في مختلف النواحي العلمية كمعرفة الخصائص و التشرح الفيسيولوجي للجسم و أيضا علم النفس الذي يدرس الأطفال ،هذا و أيضا تنمية الخصائص البدنية بالمرور على جميع الأنشطة الفردية و الجماعية خلال سنوات التكوين ،

2- الإشكالية :

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التكوين بمعاهد التربية البدنية و جب تضافر الجهود ، حيث مع جهود الأساتذة واجتهاد الطلبة و جب توفير مناخ ملائم لعملية التكوين ، فعملية إدارة الجامعة لا تدور في فراغ وإنما تستمد موصفاتهما وطبيعتها وقوتها من الجو العام الذي توجد فيه ، وعلى قدر استجابتها يكون مدى نجاحها في تحقيق أهدافها. (علي، 1987) حيث ان هذه العملية تتوجب وجود إدارة سليمة علمية ورشيدة للموارد البشرية ، وتكون الإدارة مستقبلية التوجه، ديمقراطية المنحى أي تضمن المشاركة و التفاعل الإيجابي مع جميع مكوناتها (إداريين ، أساتذة، طلبة) داخل النظام التعليمي وخارجه أي التفتح على الشركاء الاجتماعيين بما فهم النوادي والجمعيات الرياضية.

وتؤكد الكثير من الدراسات على أهمية المناخ التنظيمي، حيث يشير كل من : "ليتوين ، وسترنجر 1968 وستيرز 1977 إلى أن لأبعاد المناخ التنظيمي تأثير واضح على الدافعية في العمل العاملين عند الرضا والأداء ، كما أن سلوك فعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بالدرجة الأولى على درجة الدعم التي يقدمها المناخ التنظيمي في منظماتهم، حيث يؤثر المناخ السائد على مواقف العاملين اتجاه العلاقات السائدة داخل التنظيم " (يوسف، 2001)

من خلال هذا نجد أن المناخ التنظيمي أحد أهم المرتكزات في التسيير بصفة عامة، وعلى مستوى المعاهد بصفة خاصة حيث هناك علاقة وطيدة بينه وبين عملية التكوين والجو العام للعمل داخل هذه المعاهد، ومن هذا المنطلق أراد الباحث معرفة مدى تأثيره في معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة وهران، وهذا من خلال معرفة أنماط المناخ التنظيمي السائدة بالمعهد وللتحقق منها كانت تساؤلات البحث على النحو التالي:

1-2 التساؤل العام:

- هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي و تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية ؟

2-2 التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم و التدريب و التنمية الإدارية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم و الثواب و العقاب ؟

2- أهداف البحث:

- معرفة علاقة المناخ التنظيمي بتسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية .

- معرفة الفروق الإحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم ، التدريب و التنمية الإدارية

- معرفة الفروق الإحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم و الثواب و العقاب.

4- الفرضيات:

1-4 العامة:

- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي و تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية .

2-4 الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم و التدريب و

التنمية الإدارية.

- توجد فروق إحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم ،و الثواب و العقاب .

5- أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة ماهية المناخ التنظيمي و دوره في التسيير و ترتيب مختلف مهام العاملين ، و هذا بالأخص لدى تخصص التربية البدنية و الرياضية و أساتذتها ، والإحاطة أيضا بمعاهد التربية البدنية و الرياضية و ما لها من خصائص و مميزات .

ول لهذه الدراسة أهمية أيضا في الاهتمام أكثر بالمناخ التنظيمي لأهميته في تحقيق النتائج و الوصول إلى تطوير المستوى المعرفي و البدني للطلبة و تكوينهم أحسن تكوين .

و أيضا الانطلاق في البحوث المستقبلية باعتبار عودة الدراسة الحالية كدراسة سابقة أو مشابهة مستقبلا.

6- التعريف بمصطلحات البحث:

6-1 المناخ التنظيمي:

6-1-1 التعريف اللغوي :

هو مجموعة من الخصائص البيئية التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة (المغربي، 1995)

6-1-2 التعريف الاصطلاحي :

يعرفه علي السلمي بأنه كل العناصر و الأشياء الموجودة أو المتصورة في المنظمة و التي يتعامل معها الأفراد و تؤثر في

إمكانية تحقيق أهداف التنظيم (السلمي، 2000)

6-1-3 التعريف الإجرائي :

هي مجموعة المميزات التي يتمتع بها الأساتذة في ترتيب و تنظيم مهامهم في معاهد التربية البدنية و الرياضية

6-2 الإدارة الرياضية

6-2-1 الإدارة :- لغة:

هي سياسة الشؤون العامة أو الخاصة نقول " سوء الإدارة " ، " مجلس الإدارة " الأعضاء الذين يشرفون على

شؤون شركة أو مؤسسة، " مركز الدارة " المكان الذي تقوم فيه الهيئة التي تدبر الشركة أو المؤسسة. (معلوف، 1968)

6-2-2 تعريف الإدارة الرياضية :

هي " فن تنسيق عناصر العمل و المنتج الرياضي في الهيئات الرياضية و إخراجها بصورة منظمة من أجل تحقيق

هذه الأهداف و توجيه كافة الجهود داخل الهيئة الرياضية لتحقيق أهدافها " (مفتي إبراهيم حماد 1999 ، ص 17). و هي

تلك العمليات و الوظائف الاجتماعية التي يمارسها الموظفون وكذلك هي ذلك العمل الإنساني الذي يدور في المنشأة و يكون

مستمر و متكررا و متبادلا بين تلك الأفراد و يحتوي على جملة من الأنشطة التي تساهم في تحقيق الأهداف المتوخاة .

فالإدارة الرياضية : عرفها كل من *Beitel* و *Banten* و *Kelley sens De* بأنها المهارات المرتبطة بالتخطيط والتنظيم

والتوجيه والمتابعة والميزانيات والقيادة والتقييم داخل هيئة تقدم خدمة رياضية أو أنشطة بدنية أو ترويحية. إن الهدف من

وجود المنشأة الرياضية هو واحتضانها لمختلف أنواع النشاطات البدنية والرياضية ، وهذا ما جعل المشرع الجزائري خاصة

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 91/416 يبين كيفيان إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها. (سليمان، 2015)

7-2 معاهد التربية البدنية و الرياضية :

7-2-1 التعريف الاصطلاحي :

هي مؤسسة وحدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة متعلقة بالمجتمع الذي ينتمي إليه و هي مؤسسة تكوين لا تحدد

أهدافها و اتجاهاتها من جانب واحد فقط تم داخل جهازها بل تتلقى أهدافها من المجتمع الذي يقوم على أسس و الذي

يعطيها هو وحده وحدة حياة و معنى وجود (اشنهو، 1981)

2-2-7 التعريف الإجرائي :

هي مكان متخصص يتم فيه تدريس العديد من المقاييس المتعلقة بالتربية البدنية و الرياضية و التي تدعى بعلوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية عن طريق أساتذة ذو مستوى عالي .

8- دراسات السابقة ومشابهة :

1-8 الدراسة الأولى:

دراسة سبرول (2008 Spruill) وسعت لتحديد درجة ارتباط عوامل محددة في المناخ التنظيمي بأداء الموظفين بدرجة دلالة إحصائية والتي يمكنها أن توضح ما يؤثر على الفعالية التنظيمية وإنتاجية العاملين، والكشف عن عوامل المناخ التنظيمي التي تؤثر على أداء الموظفين ، وشملت العينة الموظفين بمستوى أقل من كبار المديرين وعددهم (100) واستخدم الاستبيان لجمع المعلومات، ومن نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين عوامل المناخ التنظيمي وأداء الموظفين بشكل كبير. (2008, Spruill)

2-8 الدراسة الثانية :

دراسة بحر وأبو سويح (2010) التعرف على أهم أبعاد المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الإسلامية بغزة، وإلى أهم الأبعاد المؤثرة في الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة وتحليل العلاقة بينهما، واستخدم الباحثان الاستبيان لجمع المعلومات على الموظفين الإداريين في الجامعة وعددهم (430) والعينة من (215) ومن أهم نتائجها : توافر مناخ تنظيمي جيد في الجامعة الإسلامية، وجود علاقة ايجابية قوية بين أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين ، و أن ترتيب أبعاد المناخ التنظيمي من حيث تأثيرها على الأداء الوظيفي جاءت التكنولوجيا المستخدمة في المرتبة الأولى ثم بعد نمط الاتصال ثم بعد الهيكل التنظيمي وتليه طبيعة العمل ثم عنصر القيادة وأخيرا بعد مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، أن استجابات أفراد الدراسة لمحاوَر الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة بشكل عام جيد جدا. (سليمان،، 2010)

3-8 الدراسة الثالثة:

هدفت دراسة العربي (2012) إلى معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية في جامعة ورقلة بالجزائر والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي، واستخدم الاستبيان لجمع المعلومات ووزعت على العاملين في جامعة ورقلة وعددهم (1799) موظف وموظفة ، أما العينة فعدها (61) موظف وموظفة ، وأهم نتائج الدراسة هي وجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وبين الأداء الوظيفي للعاملين. (عطيه، 2012)

4-8 الدراسة الرابعة:

سعت دراسة (سكولز 2013 Schulz) إلى التركيز على الكوادر الأكاديمية بالجامعات البحثية بالملكة المتحدة ، و الكشف عن وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وغموض الأدوار، وتكونت العينة من الكوادر الأكاديمية من 20 جامعة عددهم 448 مبحوث، استخدم الباحث الاستبيان لجمع المعلومات ، وأهم نتائجها : أن المناخ التنظيمي هو مزيج من الممارسات والأساليب الإدارية وليس ثقافة منفردة سائدة هي التي تسيطر عليه، وأن الجامعات تتمتع بأشكال متعددة من المناخ التنظيمي (Schulz، 2013)

5-8 الدراسة الخامسة:

هدفت هذه الدراسة التي قام بها جيفيكر بيلاي (Pillai & Ghavifekr 2016) إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين : التجربة الماليزية ، وتكونت العينة من (250) معلما ومعلمة من المدارس الثانوية ، استخدم فيها الباحثان الاستبيان لجمع المعلومات ، ومن أهام نتائجها : وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين. (Ghavifekr , 2016)

6-8 التعليق على الدراسات المشابهة:

من خلال ما تطرقنا اليه فإن مختلف الدراسات السابقة و البحوث المشابهة ، يمكن القول أنها حاولت تسلط الضوء على متغير المناخ التنظيمي و هذا في العديد من المؤسسات كالثانوية و المعاهد ،ومعرفة علاقته بالتسيير الجيد للمؤسسات وكذا دوره في الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين بها، بحيث كانت اغلب العينات تدور حول الأساتذة و المديرين ،اما فيما يخص المنهج الخاص بالدراسات فكان المنهج الوصفي هو المنهج المتبع في جميع الدراسات، و توصلت اغلب الدراسات ان للمناخ التنظيمي اثر على أداء العاملين و المديرين فكلما كان المناخ التنظيمي جيد بكل أبعاده وأنماطه كانت النتيجة أفضل و أحسن ، و لقد استفدنا من الدراسات السابقة في بناء خلفية نظرية ومنهجية تسطر لنا الطريق للوصول إلى نتائج اخدم بحثنا هذا،

9- منهج البحث:

في مجال البحث العلمي يعتمد اختيار المنهج المناسب لحل مشكلة البحث بالأساس على طبيعة المشكلة نفسها ، و تختلف المناهج المتبعة تبعا لاختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه (السماك، 1989) و من هذا الأساس فقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

1-9 تعريف المنهج الوصفي :

يعرفه كل من "محمود عوض البسيوني و فيصل ياسين الشاطي" بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية من اجل تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقة بين عناصرها و يتم ذلك عن طريق البيانات و سيخرج منها استنتاجات ذات دلالة بالنسبة للمشكلة المطروحة (محمود عوض بيسوني ، فيصل ياسين، 1992).
ويقوم المنهج الوصفي كغيره من المناهج الأخرى على عدة مراحل أهمها التعرف على مشكلة البحث وتحديد أهدافها ، ووضع الفروض، واختيار الفئة المناسبة، واختيار أساليب جمع البيانات وإعدادها، ووضع قواعد لتصنيف البيانات ، ووضع النتائج وتحليلها في عبارات واضحة، ومحاولة استخلاص تعميمات ذات مغزى تؤدي إلى تقديم المعرفة (نوفل، 1984) .

2-9 مجتمع وعينة البحث :

1-2-9 مجتمع البحث:

تجسد مجتمع بحثنا في أساتذة التربية البدنية والرياضية لمعهد وهران .و بلغ 30 أستاذ .

2-2-9 عينة البحث :

استخدمنا الطريقة العشوائية في اختيار عينة البحث حيث بلغت 18 أستاذ و أستاذة .

10- مجالات البحث:

1-10- المجال البشري :

تمت الدراسة على أساتذة التربية البدنية والرياضية لمعهد التربية البدنية و الرياضية لولاية وهران ,

2-10- المجال الزمني :

بدأ العمل على موضوع البحث هذا انطلاقا من شهر فيفري 2021 وهذا إلى غاية تاريخ بداية شهر جوان 2021

3-10- المجال المكاني :

تم إجراء هذا البحث في معهد التربية البدنية و الرياضية وهران.

11-متغيرات البحث:

تتمثل متغيرات البحث في المتغيرات المستقلة و المتغيرات التابعة حيث تتلخص متغيرات دراستنا فيما يلي:

1-11-المتغيرات المستقلة :

هي التي تؤثر في العلاقة القائمة بين المتغيرين و لا تتأثر بها ، و في بحثنا هذا هي :المناخ التنظيمي

2-11-المتغيرات التابعة :

هي التي تتأثر بالعلاقة القائمة بين المتغيرين و لا تؤثر فيها ، و في بحثنا هذا تمثلت في: معاهد التربية البدنية و

الرياضية .

12-أدوات البحث:

1-12- الاستبيان:

يعرف على أنه أداة من أدوات الحصول على الحقائق والبيانات والمعلومات فيتم جمع هذه البيانات عن طريق

الاستبيان من خلال وضع استمارة الأسئلة ،ومن بين مزايا هذه الطريقة ،الاقتصاد في الوقت ،الجهد كما أنها تسهم في

الحصول على بيانات من العينات في أقل وقت بتوفير شروط التقنين من صدق وثبات وموضوعية (مرسلي، بدون سنة)

تكون مقياسنا من ثلاثة محاور :

1-1-12- المحور الأول: مرونة التنظيم و تكون من العبارات التالية 1-2-3-4-5-6-7

2-1-12-المحور الثاني: التدريب و التنمية الإدارية 8-9-10-11-12-13-14-15

3-1-12-المحور الثالث: الثواب و العمل 16-17-18-19-20-21-22

بحيث كانت الإجابات بثلاثة درجات غالبا ، أحيانا ، نادرا

13- الأسس العلمية لأداة البحث

1-13-الصدق:

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من

خلال الصدق الظاهري (صدق المحكمين)ويقوم على مدى مناسبة عبارات الاستبيان لما يقيس بحيث:

جدول رقم (01) يوضح معامل الصدق للاستبيان الدراسة

الاستبيان	العينة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	معامل الصدق	القيمة الجدولية لمعامل الارتباط
القيم الإحصائية	10	09	0.05	0.76	0.68

13-1-2 التحليل الخاص بمعامل الصدق :

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل الصدق للاستبيان الخاص بالدراسة يبلغ 0.76 و هي اعلي من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بيرسون و الذي بلغ (0.68) مما يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق،

13-2-الثبات:

يعد معامل الثبات أحد العوامل الأساسية من عملية بناء الاختبارات. و يعد الاختبار ثابتا إذا كان يعطي نفس النتائج باستمرار إذا ما تكرر على نفس المفحوصين و تحت نفس الظروف.

استخدما إحدى طرق حساب ثبات الاختبار و هي طريقة تطبيق الاختبار و إعادة تطبيقه. بحيث يهدف إلى تحديد نسبة و قيمة العوامل المؤقتة في الاختبار. وعلى أساس هذه الطريقة قمنا بإجراء الاختبار على مرحلتين بفاصل زمني قدره 10 أيام على عينة بلغت 10 أساتدة مع تثبيت كل المتغيرات (نفس المكان، نفس العينة، نفس التوقيت).

13-3-الموضوعية:

من أهم صفات البحث الجيد أن يكون موضوعيا في قياس الظاهرة التي أعد أصلا لقياسها ،وقد حاولنا في هذا البحث تقديم أسئلة لها نفس المعنى عند مختلف أفراد العينة التي يطبق عليها الاختبار، وعدم الموضوعية يؤدي إلى التأثير في صدق الاستبيان وهذا ما حاولنا تجنبه في بحثنا.

14-الوسائل الإحصائية

*المتوسط الحسابي: $\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$
 حيث $\bar{x}$:المتوسط الحسابي . $\sum xi$:مجموع القيم .
 *الانحراف المعياري:

$$s = \sqrt{\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n}}$$

ت. ستودنت : *المعادلة :

$$T(2) = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\left(\frac{S_1^2 \times n_1 + S_2^2 \times n_2}{n_1 + n_2 - 2}\right) \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

(مصطفى حسين، 1999)

15- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

1-15- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية رقم 01: و التي جاءت بان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأثر المناخ التنظيمي في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم و التدريب و التنمية الإدارية.

الجدول رقم 03: يبين دلالة الفروق الإحصائية في الاستبيان بين مرونة التنظيم و التدريب و التنمية الإدارية

المحاور القيم الإحصائية	مرونة التنظيم	التدريب و التنمية الإدارية
الاستبيان	م.حسابي	6.23
	ا.معياري	0.17
	ت.المحسوبة	3.18
	ت.الجدولية	1.64

التحليل: يتضح من خلال الجدول رقم 03 أعلاه ما يلي: بلغت قيمة "ت" المحسوبة لمحور مرونة التنظيم 2.69، أما قيمة "ت" المحسوبة لمحور التدريب و التنمية الإدارية فقد بلغت 3.18 و هي أكبر من قيمة "ت" الجدولية التي بلغت 1.64 عند مستوى الدلالة 0.05 أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين محور مرونة التنظيم و محور التدريب و التنمية الإدارية و هذا كان لصالح محور التدريب و التنمية الإدارية، و هذا راجع لأهمية الإدارة في التسيير لمختلف مرافق معاهد التربية البدنية و الرياضية .

مخطط تكراري رقم 1 يوضح الفروق الإحصائية بين محور مرونة التنظيم ومحور التدريب والتنمية الإدارية

"ت" ستودنت للفرضية الاولى



15-2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

-الفرضية الثانية : و التي جاءت بان هناك فروق إحصائية لأثر المناخ التنظيمي في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم ، و الثواب و العقاب .

الجدول رقم 04: يبين دلالة الفروق الإحصائية في الاستبيان بين مرونة التنظيم، والثواب والعقاب.

المحاور	مرونة التنظيم	الثواب والعقاب
القيم الإحصائية		
م. حسابي	5.82	6.54
ا. معياري	0.12	0.19
ت. المحسوبة	2.83	3.24
ت. الجدولية	1.64	

التحليل: يتضح من خلال الجدول رقم 04 أعلاه ما يلي :

بلغت قيمة "ت" المحسوبة لمحور مرونة التنظيم 2.83، أما قيمة "ت" المحسوبة لمحور الثواب والعقاب فقد بلغت 3.24 و هي اكبر من قيمة "ت" الجدولية التي بلغت 1.64 عند مستوى الدلالة 0.05 أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين محور مرونة التنظيم ، و الثواب و العقاب لصالح محور الثواب و العقاب و هذا ما يدل ان للثواب و العقاب أهمية كبيرة بالنسبة للعامل فانه يعطى نتيجة مجهوداته المقدمة كلها و هذا أثناء تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية .

مخطط تكراري رقم 2 يوضح الفروق الإحصائية بين محور مرونة التنظيم، والثواب والعقاب.

"ت" ستودنت للفرضية الثانية



16- مقارنة النتائج بالفرضيات :

1-16 الفرضية الأولى:

من أجل التحقق من الفرضية الجزئية الأولى و التي تقول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم و التدريب و التنمية الإدارية.

قمنا بجمع نتائج الجدول الموضح أعلاه التي تحتوي على المتوسطات الحسابية الخاصة بالاستبيان المدرج ضمن الدراسة و أيضا "ت" المحسوبة و الجدولية و مقارنتهما وجدنا ان للمناخ التنظيمي اثر في تسيير معاهد التربية البدنية و الرياضية لصالح محور التدريب و التنمية الإدارية اكبر من مرونة التنظيم و هذا ما يدل على ان التدريب يعد ضروري و مهم للنجاح متناسقا مع التنمية الإدارية أيضا . وهذا ما يتوافق مع ما توصل إليه الباحث شلاي محمد "حيث قال اهتمام أفراد عينة الدراسة بالتكوين و التدريب المستمر بالدرجة الأولى بع التحكم في تقييم الجودة تحقيقا لتطوير الأداء و يعبرون على وجود حاجة ملحة لبرامج التدريب المتواصل حول الجودة و الأداء لفائدة الموظفين بناء على تخطيط استراتيجي لأهداف التدريب تتفق مع الرؤية الإستراتيجية للاتحادية و احتياجات العمل بها" (محمد، 2022)

2-16 الفرضية الثانية :

من أجل التحقق من الفرضية الجزئية الثانية و التي تقول انه توجد فروق إحصائية في تسيير معاهد التربية

البدنية و الرياضية بين مرونة التنظيم ، و الثواب و العقاب .

و هذا بعدما قمنا بجمع النتائج المحصل عليها سابقا حيث وضحت لنا من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ان هناك فرق إحصائي بين محور مرونة التنظيم و الثواب و العقاب لصالح محور الثواب و العقاب ، بحيث ان لعامل الثواب و العقاب دور رئيسي في تنمية دافعية العامل للعمل بجهد اكبر و هذا لأنه اشبع حاجته النفسية و زيد ثقته بنفسه و يعتقد ان له دور مهم في المكان الذي يعمل فيه ، وهذا ما يتوافق مع ما توصل إليه الباحثان (معزوز، وعمران) في

دراستهما حيث يقولان أن تعويض الموارد البشرية ومكافأتها يكفل احتياجاتها المادية والمعنوية وتشبع متطلباتهم، ومنه يمكن القول أن سياسة تعويض ومكافأة الموارد البشرية بأبعادها الإستراتيجية تساهم في التطوير الإداري بالأندية الرياضية المحترفة في كرة القدم بالجزائر، (حكيم، 2021)

17-الخاتمة :

يعتبر المناخ التنظيمي من أهم المواضيع حاليا التي تلعب دورا كبيرا ومهما في كل الميادين لأهميتها في العملية التعليمية التربوية وخاصة من الجانب المتعلق بالوصول إلى الأهداف المرسومة ، فلذلك قمنا بدراسة المناخ التنظيمي وأثره في تسيير معاهد التربية البدنية والرياضية . ووفقا للدراسة التي قمنا بها وبعد مناقشتنا وتحليلنا لاستمارات الاستبيان الخاصة بالأساتذة توصلنا إلى النتائج التالية:

ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأثر المناخ التنظيمي في تسيير معاهد التربية البدنية والرياضية بين مرونة التنظيم و التدريب و التنمية الإدارية ، و هذا من خلال النتائج الإحصائية الموضحة أعلاه ، و هذا الفرق كان لصالح محور التدريب و التنمية الإدارية و هذا لأهمية التدريب و التخطيط الإداري في السير الحسن لجميع الأعمال في المعهد و لجميع السنوات الدراسية من ليسانس و ماستر و غيرها

نستنتج ثانيا ان هناك فروق إحصائية لأثر المناخ التنظيمي في تسيير معاهد التربية البدنية والرياضية بين مرونة التنظيم و الثواب و العقاب ، بحيث يمكن القول ان هذا الفرق الإحصائي كان لصالح الثواب و العقاب ، فالعامل ينتظر بفارغ الصبر ان يجازى على المجهودات التي قام بها في فترة زمنية معينة و هذا ما يدفعه إلى تقديم ما هو أكثر.

المصادر والمراجع :

المراجع باللغة العربية

- 1- الشاطي محمد عوض بيسوني، فيصل ياسين. (1992). نظريات و طرق التربية البدنية الرياضية. الجزائر : ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 2- باهي مصطفى حسين. (1999). الإحصاء التطبيقي في مجال البحوث (الإصدار ط 01). مصر : مركز الكتاب للنشر.
- 3- حسين احمد الشافعي و رضوان احمد مرسل. (بدون سنة). مبادئ البحث العلمي في التربية البدنية و الرياضية.: منشأة المعارف الإسكندرية.
- 4- سعيد اسماعيل علي. (1987). التعليم الجامعي في الوطن العربي. القاهرة مصر: دار الفكر العربي.
- 5- علي السلمي. (2000). إدارة السلوك الإنساني. القاهرة: دار غريب.
- 6- كامل محمد المغربي. (1995). السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في المنظمة. دار الفكر.
- 7- لويس معلوف. (1968). المنجد الأبجدي. بيروت لبنان: المطبعة الكاثوليكية .
- 8- محمد ازهر السماك. (1989). الأصول في البحث العلمي . الإسكندرية ، الموصل : دار الحكمة للطباعة و النشر
- 9- محمد نبيل نوفل. (1984). تأليف ديولد فان دالين (الإصدار ط 02). مناهج البحث في التربية و علم النفس.

- 10- مراد بن اشهنو. (1981). نحو الجامعة الجزائرية. ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 11- مؤيد الساعدي. (2010). السلوك التنظيمي و إدراك الموارد البشرية. الأردن، عمان: الوراق للنشر و التوزيع.
- المجلات العلمية:**
- 12- العربي عطيه. (2012). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية (دراسة ميدانية في جامعة ورقلة الجزائر). مجلة الباحث (10)، 221.
- 13- المعشر زياد يوسف. (2001). المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية. مجلة جامعة دمشق ، 306.
- 14- بحر ، يوس عبد ؛ أبو سويرح ، أيمن سليمان. (2010). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة . مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، 114.
- 15- سعداوي الشيخ. (2022). الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية وعلاقته بتطبيق آليات الحكامة بالجزائر. مجلة المنظومة الرياضية ، 631.
- 16- شلال محمد. (2022). التنظيم الإداري في المنشآت الرياضية وتأثيره على مستوى معايير الجودة الشاملة-دراسة ميدانية على مستوى الرابطات الرياضية. مجلة المنظومة الرياضية ، 09 (03)، 288.
- 17- معزوز شعيب و عمران أحمد حكيم. (2021). الأدوار الإستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومساهمتها في التطوير الإداري بالأندية الرياضية المحترفة في كرة القدم بالجزائر. مجلة المنظومة الرياضية ، 08 (03)، 212.
- 18- هنزشي سليمان. (2015). أهمية التخطيط و المتابعة لإدارة المنشأة الرياضية بمديرية الشباب و الرياضة . مجلة المنظومة الرياضية ، 151.

اللغات الأجنبية:

- 1- Edric Spruill. (2008). A Correlational Analysis Relating Organizational Climate To Employee Performance: A Case Study. Doctor Of Management In Organizational Leadership .Ph.D. Thesis , University of Phoenix.66 ،
- 2- John Schulz .(2013) .The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK .Higher Education Research & Development 32 ، ، 464 ،(3)
- 3- Simin & Pillai, Nova Sheila Ghavifekr .(2016) .The relationship between School's Organizational Climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience . Asia Pacific Education Review.87 ،(1) 10 ،