

التنمر الإداري وعلاقتة بمستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط

* د/ عمرو أحمد محمد محمد

المقدمة ومشكلة البحث:

التنمر سلوك بشري لدى بعض الأشخاص نابع من حب الذات والعدوانية تجاه الآخر. والتنمر يعني استخدام القوة، أو التهديد، أو الإكراه وسوء المعاملة، أو الترهيب أو الهيمنة العدوانية على الآخرين. في مقال للدكتور عبدالعزيز الجار الله، يذكر "هناك تنمر أقسى وأعنف وقد يكون أشرس، يمارسه المسؤول على إدارته، وفي بعض أجهزة الدولة - قطاع الخدمات- تحول بعض وكلاء الوزارة ومديري الإدارات المالية والإدارية إلى نمور ذات مخالب حادة وطويلة، استخدموها ضد الموظفين واللوائح التي لا (تروق) لهم".

فقد يتسبب بعض الموظفين في العديد من المشكلات ويمارسون بعض السلوكيات الوظيفية التقليدية التي تربك الأداء العام للجامعات وينعكس ذلك على أداء وانتاجية الجامعات بشكل عام وينعكس بصورة مباشرة على تعاملهم مع الزملاء والطلاب والمجتمع الخارجي ومن أهم تلك المشكلات المتعلقة بالعمل الإداري ضعف الالتزام وعدم تعاون الوحدات الإدارية مع بعضها البعض وعدم الإيمان بمبدأ العمل بروح الفريق الواحد وإعلاء المصلحة العليا للمؤسسة، إضافة إلى ذلك توافر بعض الصفات السيئة لدى بعض العاملين والذي بدوره يزيد الأزمة. (٨ : ٣٣ - ٦٠)

كما يعتبر التنمر من أكثر السلوكيات التي تؤثر سلباً في نفوس العاملين وتعمل على تقليل دافعية العاملين ورغبتهم في ممارسة النشاطات، وترك وظائفهم وينتج عنه خسارة الكثير من الموهوبين نتيجة الأساليب الخاطئة المتبعة في المؤسسات الأكاديمية وبالتالي يؤثر بشكل سلبي على عملية الابتكار والإبداع في مكان العمل نتيجة المضايقات المستمرة على العاملين. (١ : ٢٦)

حيث أن التنمر في مكان العمل شائع بشكل كبير في كثير من دول العالم ويؤدي إلى خسائر فادحة. وقد أثبتت دراسة أجرتها الدكتورة جودي بلانجو في جامعة فينيكس، أن نحو (٧٥) في المائة من الموظفين في استطلاع لحالات التنمر الإداري قد تأثروا بهذا التصرف في مكان العمل، سواء كهدف أو شاهد، حيث يقدر مركز أبحاث التنمر في مكان العمل "WBI" أن (54) مليوناً من العاملين في الولايات المتحدة قد تأثروا بشكل مباشر بالتنمر تجاههم أو

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح- كلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

أنهم شهدوا عملا واحدا. في دراسة استقصائية شملت (٤٠٠) موظف من القطاع الحكومي والقطاع الخاص في ٢٠٠٨م، وجد المركز أن (٩٥) في المائة من عينة الدراسة كانوا أهدافا ذاتية للتسلط، سواء حاليا أو في الماضي.(١٩)

لذا تتطلع الإدارة في الوقت الحالي من خلال هيئاتها العامة والخاصة والأهلية ومنظماتها بجميع أنواعها إلى تطوير وتحديث أساليبها لكي تواكب التغير والتطور الإداري على مستوى العالم، ومواجهة المشكلات التي قد تؤثر على العمل، فقد لحق التغير بكل أبعاد وعناصر العمل في متطلبات الأعمال واتجهت الممارسة الإدارية نحو الأخذ بالأساليب المتطورة لكي تستطيع الصمود.(١٤: ٩)

ويشير "جمال محمد علي" (٢٠٠٧م) إلى أن الإدارة الرياضية وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف الهيئات الشبابية والرياضية في مختلف مجالاتها، وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانات المتاحة بالتخطيط والتنظيم الجيد والاستثمار الكامل للموارد البشرية، والتربية البدنية والرياضية تحتاج في إدارتها إلى متخصصين متمكنين في المجال الرياضي، بالإضافة إلى توافر الخبرة الإدارية من الناحيتين النظرية والعملية حتى تستطيع مواجهة التغيرات والمستحدثات العالمية.(٥: ١٨)

فتعتبر الثقافة التنظيمية من ضمن أحد تلك المجالات الحيوية في دراسة أنشطة إدارات رعايات الشباب ومن أبرز المناهج الإدارية الحديثة المستخدمة، فهي تشكل نموذج للسلوك والعلاقات التي يجب أن يحتذي بها من جانب العاملين وتحديد السلوك الوظيفي المتبع، وبالتالي تؤثر على مستوى أداء وإنجاز الجماعات والأفراد، ومن ثم تحقق أهداف تلك المؤسسات.

ويشير "متولي السيد متولي" إلى أن الثقافة التنظيمية هي نماذج من القيم والمعتقدات والمعايير وأنماط السلوك التي يشترك فيها أعضاء المنظمة والتي توضح معنى وقيمة المنظمة بالنسبة لأعضائها وتحدد لهم القواعد الملزمة وتخلق الانسجام والتجانس فيما بينهم.(١١: ٥٣٥)

ويؤكد "تبيل محمد مرسى" أن الثقافة التنظيمية من الدعامات أو المعوقات الهامة لنجاح أو فشل المنظمة، ومن الطبيعي أن تتميز كل منظمة عن غيرها بثقافة مميزة لها والتي تشعر أعضاء المنظمة بأنهم ينتمون لمجتمع واحد مختلف ومتميز عن غيره.(١٣: ٧٩).

كما أن نجاح المؤسسات عامة يعتمد بشكل أساسي على استعداد العاملين (الإداريين) والأكاديميين لأداء واجباتهم ومسئولياتهم وتحمل أعباء ووظائفهم الرسمية، ومنح الكثير من وقتهم برغبة منهم لتحقيق هدف المؤسسة وفق ما هو مطلوب.

ويرى الباحث أن مشكلة التتمر الإداري ليست مشكلة سطحية بالمرّة بل انها مشكلة عميقة ومتأصلة ويتوقف عليها نجاح المؤسسات أو فشلها، فأساس العمل الإداري الناجح والجماعي أن يكون مبنياً على التعاون السليم بين جميع أطراف المنظومة بدءاً من مستويات الإدارة العليا وحتى التنفيذية فتقبل الأفراد العاملين بعضهم البعض بما يشملهم من أوجه اختلاف سواء أكانت سلوكية أو منهجية أو على المستوى الشكلي بمثابة الأعمدة الرئيسية التي تقوم عليها المنظومة وتمثل قاعدة وركيزة أساسية للنجاح.

فتسعى جميع رعايات الشباب الى تحقيق الريادة والوصول الى المستويات العليا في جميع مجالاتها ونشاطاتها التي تقدمها للطلاب، لذا من واجبها أن تعمل وبكل جهد على إزالة المعوقات ودحر المشكلات التي قد تحد من ذلك خاصة التي تؤثر على العلاقات الاجتماعية بين جميع اطراف المنظومة والعاملين بها.

ونظراً لأن رعاية الشباب بالجامعة هي دائمة التواصل والعمل فتحتاج الى علاقات اجتماعية وعملية بين العاملين الى حد كبير وتعاون مستمر وجهد وعطاء، لذا في الأونة الأخيرة لاحظت أن بعض رعايات الشباب التي تحقق الانجازات تنتهج سياسات ادارية ولوائح داخلية متميزة يحد من تلك المشكلات، وفي نفس الوقت أكثر ما يهدم العمل داخل رعاية الشباب هو ظاهرة التتمر التي تحدث بصفة مستمرة في مختلف المستويات وقد يكون هذا سبباً رئيساً في تعطل مسيرتها نحو تحقيق أهدافها.

ومن خلال متابعة الباحث واجراءة لمقابلات شخصية غير مقننه، لاحظ أن ظاهرة التتمر الاداري خفية في شكلها وظاهرة في نتائجها وأن اغلب السلوكيات الناتجة عن التتمر هي التتمر الشخصي تجاه الافراد وبعضهم ولكن بشكل متفاوت سواء اكان نفسي أو جسدي أو أزال أو إشاعات، كما انه قد يؤدي الى عواقب وخيمة منها ظهور امراض نفسية وصحية للضحايا والعزلة الاجتماعية وقد يدفع الشخص أحياناً للإنتقال الى مؤسسة أخرى أو الإستقالة أو حتى الانتحار وفي بعض الأحيان قد يدفع الضحايا الى ارتكاب سلوكيات عدوانية اتجاه الجناه مما يساهم ذلك كله في عرقلة العمل داخل رعايات الشباب وحدوث اضطرابات إدارية تضر الجميع.

وهذا ما دفع الباحث الى ضرورة دراسة تلك الظاهرة ومدى تأثيرها وارتباطها بمستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين برعايات الشباب بجامعة أسيوط.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين التتمر الإداري ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

تساؤلات البحث:

- ١- ما أشكال التمر الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟
- ٢- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التمر الإداري ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

مصطلحات البحث:

- التمر الإداري

هو ميل الأفراد أو الجماعات لإستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مديرين ضد مرؤوسيههم. (١٧: ٢٢)

- الثقافة التنظيمية:

هي عبارة عن الافتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة من أجل التكيف والتعامل مع المؤتمرات الخارجية والداخلية والتي يتم الاتفاق عليها من اجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية. (٢: ١٧٢)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة "رزان علي مهيدات" (٢٠١٩) (٧) بعنوان "التمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وعلاقتة بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم"، إستهدفت الدراسة التعرف على التمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة اربد من وجهة نظر العاملين (الإداريين)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي "الدراسات المسحية"، ومن أهم ادوات جمع البيانات الاستبيان، وشملت عينة الدراسة على عدد (٩٠٠) موظفاً من الاداريين العاملين في جامعات اربد، وكانت أهم النتائج أن ظاهرة التمر الإداري تؤثر بشكل ملحوظ في مستوى الروح المعنوية لدى العاملين فكلما زادت عمليات التمر قلت الروح المعنوية والعكس صحيح.

٢- دراسة "عبدالعزيز بن علي بن هلال السعدي" (٢٠١٧) (٩) بعنوان "التمر المدرسي وعلاقتة بالتكيف النفسي والإجتماعي لدى طلبة صعوبات التعلم في سلطنة عمان"، إستهدفت الدراسة الكشف عن التمر المدرسي وعلاقتة بالتكيف النفسي والإجتماعي لدى طلبة صعوبات التعلم في سلطنة عمان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي "الدراسات المسحية"، ومن أهم ادوات جمع البيانات الاستبيان، وشملت عينة الدراسة عدد (١٥٠) طالباً، وعدد (٥٠) معلماً ومعلمة، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين التمر المدرسي والتكيف النفسي لدى طلبة صعوبات التعلم في سلطنة عمان.

٣- دراسة "لبنى عبدالحميد الحجاج" (٢٠١٠) (١٠) بعنوان "علاقة التمر بتمثل القيم الإجتماعية ويقظة الضمير والشعور بالنقص لدى الطلبة المتميزين في المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة الطفيلة"، إستهدفت الدراسة محاولة الكشف عن سلوك التمر بتمثل القيم الإجتماعية والشعور بالنقص، وقوة الضمير لدى مجموعة من الطلبة المتميزين في المرحلة الأساسية العليا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي "الدراسات المسحية"، ومن أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وشملت عينة الدراسة عدد (٢٨٩) طالباً وطالبة، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التمر وتمثل القيم الإجتماعية ويقظة الضمير والشعور بالنقص لدى الطلبة المتميزين في المرحلة الأساسية العليا في مدارس الطفيلة.

٤- دراسة "حسين محمد حسين" (٢٠٠٦م) (٦) بعنوان "أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين دراسة مقارنة بين كلية تجارة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي"، إستهدفت الدراسة التعرف على أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين مع محاولة إيجاد المناخ المناسب والثقافة التي تساعد على الابتكار وإنشاء وإيجاد إدارة متخصصة خاصة بالابتكار، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الدراسات المسحية، ومن أهم أدوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلة الشخصية، وشملت عينة الدراسة عدد من العاملين بكلية تجارة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي، وكانت أهم النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين متغيرات كل من الثقافة التنظيمية وعناصر الثقافة التنظيمية التي تتبنى الابتكار لدى العاملين كما لا توجد اختلافات جوهرية في اتجاهات العاملين والمسؤولين بكلية التجارة بجامعة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي نحو متغيرات الثقافة التنظيمية التي تساعد على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين.

٥- دراسة "إيمان صابر عبد الرحمن" (٢٠٠٨م) (٣) بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتنظيمي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية"، استهدفت الدراسة التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتنظيمي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الكبرى بمحافظة الإسكندرية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، ومن أهم أدوات جمع البيانات المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان، وشملت عينة الدراسة عدد (٨٨) عاملاً، وكانت أهم النتائج أن الثقافة التنظيمية

تعمل على تحقيق الاهتمام باحتياجات الأفراد العاملين والرغبة في تقبل المخاطرة، وتحقق الاتصال بالبيئة الداخلية والخارجية، كما أنها تعمل على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين،.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٦- دراسة "تايلور, Naylor: et al" (٢٠٠٦م) (١٦) إستهدفت الدراسة الكشف عن أنواع التتمر وخصائص المتتمرين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة عدد (٢٢٥) معلماً ومعلمة، وعدد (١٨٢٠) طالباً وطالبة، ومن أهم أدوات جمع البيانات الإستبيان، وكانت أهم النتائج أن أكثر انواع التتمر شيوعاً هو التتمر اللفظي والجسدي وألها الإستبعاد الاجتماعي.

٧- دراسة " خوري Khoury" (٢٠٠٧م) (١٥) إستهدفت الدراسة الكشف عن سوء معلمة العاملين في المدرسة للطلبة وتزايد التتمر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة عدد (١٦٦٠٤) طالباً وطالبة من عدد (٥١) مدرسة في المملكة المتحدة، ومن أهم أدوات جمع البيانات الإستبيان، وكانت أهم النتائج وجود علاقة قوية إيجابية بين تعرض الطلبة لسوء المعاملة العاطفية من موظفي المدرسة وممارسة سلوكيات التتمر.

٨- دراسة " فلدر- كفن- جوزيف Valadares-Kevin-Joseph" (٢٠٠٥م) (١٨)، استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وقدرتها على بناء الأخلاق التنظيمية، واستخدم الباحث المنهج التجريبي، ومن أهم أدوات جمع البيانات المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان، وشملت عينة الدراسة عدد من العاملين في المؤسسات الصناعية، وكانت أهم النتائج أن هناك علاقة طردية إيجابية بين الثقافة التنظيمية والأخلاق التنظيمية فالثقافة تساعد على بناء الأخلاق التنظيمية ويؤدي ذلك غالباً إلى زيادة الإنتاج ورضا العاملين.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات العربية والأجنبية وبناءً على ما تناولته من أوجه إتفاق واختلاف فقد توصل الباحث إلى ما يلي:

- استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي وهذا يتفق مع البحث الحالي.
- اتفقت معظم الدراسات على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستخدمت عينات مختلفة العدد كل منها حسب أهدافه وطبيعته.

وقد استفاد الباحث من الدراسات العربية والأجنبية السابقة في الآتي:

- صياغة تساؤلات البحث بأسلوب علمي مناسب.
- اختيار عينة البحث الحالي وعددها وشمولها.
- تحديد المنهج المناسب للدراسة الحالية.
- اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
- اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب للبحث.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (دراسات مسحية) وذلك لمناسبته مع طبيعة البحث.

مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط والبالغ عددهم (٤٠٠) فرداً.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، حيث بلغت (١٩٥) فرد من مجتمع البحث.

أدوات جمع البيانات :

قام الباحث بتصميم الاستبيان بهدف التعرف على:

- الاستمارة الأولى: أشكال التتمر الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.
- الاستمارة الثانية: مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

واتبع الباحث الخطوات التالية في التصميم.

أولاً: أشكال التتمر الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

- تحديد محاور الاستبيان:

ولتحديد هذه المحاور إستعان الباحث بالمصادر الآتية:

- أ- المراجع المتخصصة، وتمثلت في مجموعة المؤلفات التخصصية في مجال الإدارة والإدارة الرياضية.
- ب- الدراسات والبحوث، التي تناولت التتمر الإداري، وقام الباحث بتحليل هذه الدراسات بهدف بناء الاستمارة.
- ج- الخبراء المتخصصون، من الأساتذة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية من لهم خبرة لا تقل عن (١٠) سنوات كأستاذ وقائم بالتدريس الفعلي بالجامعات المصرية.

وقد توصل الباحث من خلال هذه المصادر إلى استمارة تضم عدد (٦) محاور مرفق (٢) وهم:

- التتمر اللفظي
 - التتمر الجسمي
 - التتمر الاجتماعي
 - التتمر على الممتلكات
 - التتمر العقائدي
 - التتمر النفسي
- وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية بلغ عددهم (١٠) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي في:
- مدى موافقة الخبراء على محاور الاستبيان.
 - مدى كفاية هذه المحاور.
 - تعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى.
- وجداول (١) يوضح آراء السادة المتخصصين والأهمية النسبية لكل محور.

جدول (١)

آراء الخبراء والنسبة المئوية لمحاور الاستبيان (ن = ١٠)

م	المحاور	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
١	التتمر اللفظي	١٠	-	١٠٠%
٢	التتمر الجسمي	٩	-	٩٠%
٣	التتمر الاجتماعي	١٠	-	١٠٠%
٤	التتمر على الممتلكات	٩	١	٩٠%
٥	التتمر العقائدي	٨	٢	٨٠%
٦	التتمر النفسي	٦	٤	٦٠%

يتضح من جدول (١) أن محاور التتمر الإداري المقترحة حصلت على نسبة مئوية تتراوح ما بين (٧٠% - ١٠٠%) من آراء الخبراء، وقد أرتضى الباحث نسبة (٧٠%) لقبول المحور لذا تم قبول عدد (٥) محاور، وإستبعاد عدد (١) محور وهو محمو (التتمر النفسي) حيث أنه لم يحقق النسبة المطلوبة.

- إعداد عبارات الاستبيان:

في ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحث بدراسة كل محور على حدة دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور بالإستناد إلى بعض المراجع العلمية والدراسات السابقة الخاصة، وقام بصياغة عبارات كل محور فتضمنت المحاور العبارات التالية للتتمر الإداري {التتمر اللفظي (٩) عبارات، التتمر الجسمي (٧) عبارات، التتمر الاجتماعي (٨) عبارات، التتمر على الممتلكات (٥) عبارات، التتمر العقائدي (٥) عبارات}، وبذلك توصل الباحث إلى تصميم الاستبيان في صورته المبدئية وضم عدد (٣٤) عبارة وقام بعرضها على عدد (١٠) خبراء مرفق (١) وذلك للتأكد من:

- صلاحية الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
 - التعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور.
 - ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي لها.
 - كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وإرتباطها وموضوعيتها.
- أيضاً حذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أية عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستبيان، وجدول (٢) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة.

جدول (٢)
آراء الخبراء للعبارات المقترحة في الاستبيان (ن = ١٠)

محاور التمر الإداري					رقم العبارة
التنمر العقائدي	التنمر على الممتلكات	التنمر الإجتماعي	التنمر الجسمي	التنمر اللفظي	
النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	
% ١٠٠	%٩٠	%١٠٠	%٤٠	%١٠٠	١
%٨٠	% ١٠٠	%٩٠	% ١٠٠	%٩٠	٢
%٩٠	%٩٠	% ١٠٠	%٨٠	% ١٠٠	٣
%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	٤
%٩٠	%٨٠	%٩٠	%٩٠	% ٦٠	٥
		% ١٠٠	% ١٠٠	% ٩٠	٦
		%٩٠	%٨٠	%١٠٠	٧
		% ١٠٠		%٩٠	٨
				%١٠٠	٩

يتضح من جدول (٢) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة (٧٠%) فأكثر شملت العبارة رقم (٥) في محور التنمر اللفظي، والعبارة رقم (١) في محور التنمر الجسمي لذا تم إستبعادهم، وبذلك أصبح الاستبيان يضم عدد (٣٢) عبارة موزعة على جميع المحاور.
الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٠٢٠/١/١م إلى ٢٠٢٠/١/٢٠م حيث إستهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:

- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- أي صعوبات في عملية التطبيق.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق، الثبات).

- تحديد زمن تطبيق الاستبيان.

- حساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الإستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم، ولا توجد صعوبات فى التطبيق.

المعاملات العلمية للاستبيان:

صدق الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد صدق الاستبيان بالطرق التالية:

- صدق المحتوى. - صدق الإتساق الداخلي.

صدق المحتوى:

قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد (١٠) خبراء فى مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) وكان إبداء الرأي من خلال ميزان ثلاثي على النحو التالي:-

- كاف تماماً ٣ درجات

- كاف إلى حد ما درجتان

- غير كافى درجة واحدة

وقد أفاد جميع الخبراء أن عبارات كل محور تنتمي إلى المحور، وأن مضمون العبارات تقوم فعلاً بالتعرف على أشكال التتمير الإداري وكانت نسبة موافقة الخبراء على مدى كفاية عبارات كل محور تتراوح ما بين (٨٠% : ١٠٠%) وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لمدى كفاية عبارات الاستبيان (ن = ١٠)

المحاور	كافية	كافية إلى حد ما	غير كافية	النسبة المئوية
التتمير اللفظي	٩	-	-	٩٠%
التتمير الجسمي	٨	١	١	٨٠%
التتمير الإجتماعي	١٠	-	-	١٠٠%
التتمير على الممتلكات	١٠	-	-	١٠٠%
التتمير العقائدي	٩	-	١	٩٠%

صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحور المنتمئة إليه للاستبيان وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحور المنتمية إليه للاستبيان (ن = ٢٠)

محاور التنمر الوظيفي					رقم العبارة
التنمر العقائدي	التنمر على الممتلكات	التنمر الاجتماعي	التنمر الجسمي	التنمر اللفظي	
قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	
٠.٥٠	٠.٨٨	٠.٤٦	٠.٦٢	٠.٦٠	١
٠.٥٧	٠.٦٤	٠.٧٠	٠.٧٤	٠.٦٨	٢
٠.٤٤	٠.٦٣	٠.٥٦	٠.٥٦	٠.٨٤	٣
٠.٨٠	٠.٦٠	٠.٦٧	٠.٦٨	٠.٤٩	٤
٠.٦٣	٠.٥٩	٠.٧٧	٠.٦٢	٠.٧٤	٥
		٠.٦١	٠.٥٨	٠.٧٢	٦
		٠.٧٤		٠.٨٨	٧
		٠.٧٢		٠.٦٤	٨
					٩
					١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٤) أن قيمة (ر) الجدولية تراوحت ما بين (٠.٤٤ : ٠.٨٨)، وفي ضوء ذلك جاءت جميع قيم معاملات الإتساق للاستبيان بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموعه دالة مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور.
ثبات الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد ثبات الاستبيان بالطريقة التالية:

معامل ثبات ألفا:

قام الباحث بحساب معامل ألفا (كرونباخ) لمحاور الاستبيان للتأكد من ثبات الاستبيان وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معامل ثبات ألفا لمحاور الاستبيان (ن = ٢٠)

المحاور	معامل الثبات
التنمر اللفظي	٠.٩٨
التنمر الجسمي	٠.٩٥
التنمر الاجتماعي	٠.٩٢
التنمر على الممتلكات	٠.٩٨
التنمر العقائدي	٠.٨٥

قيمة دلالة معاملات الارتباط عند مستوى معنوي (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الثبات بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٨)، مما يدل على الثبات لجميع محاور الاستبيان، وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية يضم (٣٢) عبارة مرفق (٣).
ثانياً: ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة؟

- تحديد محاور الاستبيان:

ولتحديد هذه المحاور إستعان الباحث بالمصادر الآتية:

أ- المراجع المتخصصة، وتتمثل في مجموعة المؤلفات التخصصية في مجال الإدارة والإدارة الرياضية.

ب- الدراسات والبحوث، التي تناولت تمكين العاملين، وقام الباحث بتحليل هذه الدراسات بهدف بناء الاستمارة.

ج- الخبراء المتخصصون، من الأساتذة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية بكليات التجارة والتربية الرياضية من لهم خبرة لا تقل عن (١٠) سنوات كأستاذ وقائم بالتدريس الفعلي بالجامعات المصرية.

وقد توصل الباحث من خلال هذه المصادر إلى (٤) محاور مرفق (٤) وهم:

- حقوق وواجبات العاملين - اتجاهات وسلوكيات العاملين

- النظم الإدارية - الأساليب الإدارية

وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية بلغ عددهم (١٠) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي في:

- مدى موافقة الخبراء على محاور الاستبيان.

- تعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى.

وجداول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

آراء الخبراء والنسبة المئوية لمحاور الاستبيان (ن = ١٠)

م	المحاور	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
١	حقوق وواجبات العاملين	١٠	-	١٠٠ %
٢	اتجاهات وسلوكيات العاملين	١٠	-	١٠٠ %
٣	النظم الإدارية	٩	١	٩٠ %
٤	الأساليب الإدارية	١٠	-	١٠٠ %

يتضح من جدول (٦) أن محاور الثقافة التنظيمية المقترحة حازت جميعها على موافقة (٩٠%) فأكثر من آراء الخبراء، وهى النسبة التي ارتضاها الباحث لذا تم قبول جميع المحاور المقترحة.

- إعداد عبارات الاستبيان:

فى ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحث بدراسة كل محور على حدة دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور بالإستناد إلى بعض المراجع العلمية والدراسات السابقة الخاصة، وقام بصياغة عبارات كل محور فتضمنت المحاور العبارات التالية للثقافة التنظيمية {حقوق وواجبات العاملين (٧) عبارات، اتجاهات وسلوكيات العاملين (٩) عبارات، النظم الإدارية (٦) عبارات، الأساليب الإدارية (٩) عبارات}، وبذلك توصل الباحث إلى تصميم الاستبيان فى صورته المبدئية وضم عدد (٣١) عبارة، وقام بعرضها على عدد (١٠) خبراء مرفق (١) وذلك للتأكد من:

- صلاحية الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
 - التعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور.
 - ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.
 - كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وإرتباطها وموضوعيتها.
- أيضاً حذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أيه عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستبيان، و جدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

آراء الخبراء للعبارات المقترحة فى الاستبيان (ن = ١٠)

محاور الثقافة التنظيمية				رقم العبارة
الأساليب الإدارية	النظم الإدارية	اتجاهات وسلوكيات العاملين	حقوق وواجبات العاملين	
النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	
%٩٠	% ١٠٠	% ١٠٠	% ١٠٠	١
%٨٠	%٩٠	% ٦٠	%٩٠	٢
%٩٠	%٧٠	% ١٠٠	% ١٠٠	٣
% ١٠٠	% ١٠٠	%٨٠	% ٤٠	٤
%٩٠	% ٨٠	%٩٠	%٨٠	٥
% ٣٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	٦
% ١٠٠		% ١٠٠	% ١٠٠	٧
%٤٠		%٨٠		٨
%٩٠		%٩٠		٩

يتضح من جدول (٧) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة (٧٠%) فأكثر شملت العبارة رقم (٤) في محور جودة حقوق وواجبات العاملين، والعبارة رقم (٢) في محور اتجاهات وسلوكيات العاملين، والعبارات رقم (٦، ٨) في محور الأساليب الإدارية، وبذلك أصبح الاستبيان يضم عدد (٢٧) عبارة.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٥/١/٢٠٢٠م إلى ٩/٢/٢٠٢٠م حيث إستهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-
- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- أي صعوبات في عملية التطبيق.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق، الثبات). - تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
- حساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم، ولا توجد صعوبات في التطبيق.

المعاملات العلمية للاستبيان:

صدق الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد صدق الإستبيان بالطرق التالية:

- صدق المحتوى.
- صدق الإتساق الداخلي.

صدق المحتوى:

قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد (١٠) خبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) وكان إبداء الرأي من خلال ميزان ثلاثي على النحو التالي:-

- كاف تماماً ٣ درجات

- كاف إلى حد ما درجتان

- غير كافي درجة واحدة

وقد أفاد جميع الخبراء إنتماء عبارات كل محور إلى اسم المحور المنتمية إليه، وأن مضمون العبارات تقوم فعلاً بالتعرف على مستوى الثقافة التنظيمية وكانت نسبة موافقة الخبراء على مدى كفاية عبارات كل محور تتراوح ما بين (٨٠% : ١٠٠%) وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لمدى كفاية عبارات الاستبيان (ن = ١٠)

النسبة المئوية	غير كافية	كافية إلى حد ما	كافية	المحاور
٩٠ %	١	-	٩	حقوق وواجبات العاملين
١٠٠ %	-	-	١٠	اتجاهات وسلوكيات العاملين
٩٠ %	-	١	٩	النظم الإدارية
١٠٠ %	-	-	١٠	الأساليب الإدارية

صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحاور المنتمية إليه للاستبيان وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

معامل الإتساق بين كل عبارة ومجموع المحاور المنتمية إليه للاستبيان (ن = ٢٠)

محاور الثقافة التنظيمية				رقم العبارة
الأساليب الإدارية	النظم الإدارية	اتجاهات وسلوكيات العاملين	حقوق وواجبات العاملين	
قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	قيمة (ر)	
٠.٧٦	٠.٦٩	٠.٧٨	٠.٦٢	١
٠.٦٦	٠.٦٤	٠.٧٦	٠.٧٤	٢
٠.٦٣	٠.٥٧	٠.٦٣	٠.٨٠	٣
٠.٧٤	٠.٤٨	٠.٤٠	٠.٥٨	٤
٠.٦٢	٠.٧٦	٠.٥٨	٠.٥٦	٥
٠.٧٩	٠.٤٧	٠.٦٠	٠.٨٠	٦
٠.٤٧		٠.٥٩		٧
		٠.٦٨		٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٩) أن قيمة (ر) الجدولية تراوحت ما بين (٠.٤٠ : ٠.٨٠)، وجاءت جميع قيم معاملات الإتساق للاستبيان بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموعه دالة مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور، فيما عدا العبارة رقم (٤) في محور اتجاهات وسلوكيات العاملين حيث حققت معامل اتساق (٠.٤٠) وهي قيمة أقل من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) لذا هي قيمة غير دالة.

ثبات الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد ثبات الاستبيان بالطريقة التالية:

معامل ثبات ألفا:

قام الباحث بحساب معامل ألفا (كرونباخ) لمحاور الاستبيان للتأكد من ثبات الاستبيان وجدول (١٠).

جدول (١٠)
معامل ثبات ألفا لمحاور الاستبيان (ن = ٢٠)

المحاور	معامل الثبات
حقوق وواجبات العاملين	٠.٥١
اتجاهات وسلوكيات العاملين	٠.٤٨
النظم الإدارية	٠.٥٦
الأساليب الإدارية	٠.٨٠

قيمة دلالة معاملات الارتباط عند مستوى معنوى (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تراوحت ما بين (٠.٤٨ : ٠.٨٠) مما يدل على الثبات لجميع محاور الاستبيان، وبذلك أصبح الاستبيان فى صورته النهائية يضم (٢٦) عبارات مرفق (٥).
تطبيق استمارة الاستبيان:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبيان وأصبح الاستبيان فى صورته النهائية تم تطبيق الاستبيان على عينة البحث وذلك فى الفترة من ٢٠٢٠/٣/١٧م إلى ٢٠٢٠/٤/٥م، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (موافق- موافق إلى حد ما- غير موافق) وقد تم تصحيح الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاثة درجات، والإجابة (موافق إلى حد ما) درجتان، والإجابة (غير موافق) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.
المعالجات الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث وتماشياً مع إجراءاته إستعان الباحث بالحاسب الآلي فى المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج "حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة" Advanced statistical Analysis Package (A.S.A.P.) وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- المتوسط الترجيحي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- معامل ثبات ألفا كرنباخ.
- الوزن النسبي.

عرض ومناقشة وتفسير النتائج :

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته فى حدود ما توصل إليه الباحث من معلومات وبيانات من خلال المعالجات الإحصائية يحاول الباحث الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما أشكال التنمر الإداري ؟

جدول (١١)

النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (التنمر اللفظي) (ن=١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	يتلفظ زميلك في العمل بألفاظ غير لائقة عند الحديث	٢٠	٤٠	١٣٥	٥٠٥	٨٦.٣٢
٢	يتعمد زميلك إهانة الآخرين بصورة مباشرة وساخرة	٣٥	٤٠	١٢٠	٤٧٥	٨١.٢٠
٣	يقوم زميلك في العمل برفع صوته عالياً عند الحديث	٢٠	٥٢	١٢٣	٤٩٣	٨٤.٢٧
٤	يتعمد زميلك مقاطعتك أثناء حديثك.	١٠	٤٠	١٤٥	٥٢٥	٨٩.٧٤
٥	يقوم زميلك في العمل بنشر اشاعات كاذبة إتجاهك.	١٨	٣٥	١٤٢	٥١٤	٨٧.٨٦
٦	يغلب على زميلك أثناء تعامله معك أسلوب التهديد والتخويف.	٣٣	٤٢	١٢٠	٤٧٧	٨١.٥٤
٧	ينعتك زميلك بألقاب وصفات لا تليق.	٣٠	٧٠	٩٥	٤٥٥	٧٧.٧٨
٨	يتعمد زميلك الحديث بلهجة لا تفهمها.	٣٠	٦٦	٩٩	٤٨٩	٧٨.٤٦

يتضح من جدول (١١) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (التنمر اللفظي) تراوحت ما بين (٧٧.٧٨% : ٨٩.٧٤%)، حيث حصلت العبارة رقم (٧) على أقل نسبة مئوية وهي (٧٧.٧٨%)، بينما حصلت العبارة رقم (٤) على أعلى نسبة مئوية وهي (٨٩.٧٤%).

وتشير جميع عبارات المحور الأول من خلال استجابات عينة البحث إلى انه تشعر العاملين بإدارات رعاية الشباب ببعض سلوكيات التنمر اللفظي من البعض تجاه البعض، مثل تلفظ البعض بألفاظ غير لائقة والسخرية وتعمد الحديث بصوت مرتفع أو مقاطعة حديث الزميل، كما يقوم البعض من العاملين باتباع أسلوب التهديد والتخويف إتجاه زملائهم وكذلك الحديث بلهجة وتمتمه مقصودة بهدف التنمر على بعض الزملاء.

ويرى الباحث أن النتائج السابقة للمحور التنمر اللفظي قد تسهم في حدوث فجوة كبيرة في التعامل بين العاملين وقد تؤدي الى عزلة إجتماعية للبعض أو أضرار نفسية من شأنها قد تضر مصلحة المؤسسة إذا لم يتم معالجتها أو الحد منها.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة "عبدالعزيز بن علي" (٢٠١٧م) (٩) حيث اشارت إلى أن من أكثر أشكال التنمر المنتشرة بين الأفراد هو التنمر اللفظي ويعتبر منبعاً خصباً لباقي أشكال التنمر الأخرى الأكثر شدة وأثراً.

جدول (١٢)
النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (التنمر الجسمي) (ن = ١٩٥)

%	الدرجة المقدرة	درجة الاستجابة			العبارة	٥
		١	٢	٣		
٨٣.٥٩	٤٨٩	٢٣	٥٠	١٢٢	يقوم زميلك بالسخرية من مظهرك.	١
٧٥.٩٦	٤٩٧	٢٤	٤٠	١٣١	يتعمد زميلك في العمل دفعك أو مضايقتك	٢
٧٧.١١	٤٥٣	٣٥	٦٢	٩٨	يسخر زميلك في العمل من طريقتك في المشي	٣
٨٩.٩١	٥٢٦	٧	٤٥	١٤٣	يسخر زميلك في العمل من ملامحك أو شكلك	٤
٧٧.٤٤	٤٥٣	٣٣	٦٦	٩٦	يتعمد زميلك النظر اليك بطريقة ساخرة عند حديثك	٥
٨٦.٦٧	٥٠٧	٢٣	٣٢	١٤٠	يعتدي عليك زميلك في العمل عند الغضب أو الاختلاف معك	٦

يتضح من جدول (١٢) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (التنمر الجسمي) تراوحت ما بين (٧٧.٤٤% : ٨٩.٩١%)، حيث حصلت العبارة رقم (٤، ٣) على أقل نسبة مئوية وهي (٧٧.٤٤%) وتشير تلك العبارات الى أن النسبة الأقل من العاملين بإدارات رعاية الشباب تقوم بالسخرية من طريقة مشي أو حديث البعض، بينما حصلت العبارة رقم (٤) على أعلى نسبة مئوية وهي (٨٩.٩١%) وتشير هذه العبارة إلى أن النسبة الأعلى للعاملين بداخل إدارات رعاية الشباب تسخر من شكل أو ملامح أو جسد زملائهم.

كما تشير جميع عبارات محور التنمر الجسمي من خلال استجابات عينة البحث إلى أنه تقوم بعض العاملين بإدارات رعاية الشباب بالتنمر الجسمي من حيث السخرية من مظاهر البعض أو المضايقات بشكل عام أو النظر الى بعضهم البعض بطريقة ساخرة أو الاعتداء أثناء اختلاف البعض.

ويرى الباحث من خلال النتائج السابقة لمحور التنمر الجسدي أن المؤشرات تشير الى وجود تنمر جسدي من بعض العاملين اتجاه البعض الآخر سواء الفرد أو الجماعة وتنوع تلك الأساليب من المتممرين اتجاه زملائهم قد تتفاقم وقد تؤدي الى حدوث مشكلات أعمق من ذلك. وتنفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "أيمن محمد الصرايره" (٢٠١١م) (٤)، حول الآثار الجسمية للتنمر وما يسببه من مشكلات متنوعه أهمها الإعتداء الجسمي، ولكن أشارت أيضاً نتائج تلك الدراسة الى أن التنمر الجسمي أو الجسدي تتوافر بين الفئات أو الاعمار الأقل سناً.

جدول (١٣)
النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (التممر الإجتماعي) (ن = ١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	يتجاهلك زملائك في العمل	٢٠	٣٨	١٣٧	٥٠٧	٨٦.٦٧
٢	لا يلتفت اليك زملائك في العمل أثناء حديثك	١٥	٣٠	١٥٠	٥٢٥	٨٩.٧٤
٣	يبتعد زملائك عنك ولا يشاركوك جلساتك	١٢	٦٠	١٢٣	٥٠١	٨٥.٦٤
٤	يسخر زملائك منك ولا يتوددون اليك	١٩	٦١	١١٥	٤٨٦	٨٣.٠٨
٥	لا أحد من زملائك يريد صداقتك	٢٥	٤٨	١٢٢	٤٨٧	٨٣.٢٥
٦	زملائك في العمل لا يشاركوك أحزانك ولا يقفون بجوارك	٢٢	٤٢	١٣١	٤٩٩	٨٥.٣٠
٧	لا أحد من زملائك يسئل عليك عند غيابك	١٣	٣٩	١٤٣	٥٢٠	٨٨.٨٩
٨	لا يجلس أحد من زملائك بجوارك اثناء العمل أو الراحة	٤٠	٦١	٩٤	٤٤٤	٧٥.٩٠

يتضح من جدول (١٣) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (التممر الإجتماعي) تراوحت ما بين (٧٥.٩٠% : ٨٩.٧٤%)، حيث حصلت العبارة رقم (٨) على أقل نسبة مئوية وهي (٧٥.٩٠%) وتشير هذه النسبة إلى أن أقل سلوكيات التمر التي يمارسها البعض هي عدم الجلوس بجوار الضحية ويرى الباحث أن هذه النسبة أيضا ليست بالقليله ولكنها تدل على أن هناك سلوكيات تتمر إجتماعي أشد من ذلك يمارسها الأشخاص على ضحايا التمر، بينما حصلت العبارة رقم (٢) على أعلى نسبة مئوية وهي (٨٩.٧٤%) وتشير هذه العبارة إلى أن النسبة الأعلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب تتعرض لسوكيات التمر من زملائهم فيما يخص التمر الإجتماعي من حيث التجاهل وعدم الإصغاء لحديث البعض وعدم مشاركة الجلسات وعدم تقبل البعض لصداقة الآخرين أو حتى المشاركات الإجتماعية بمختلف صورها، ويرى الباحث أن ذلك يساهم بشكل كبير في زيادة العزلة الإجتماعية والضرر النفسي الذي يقع على الأفراد ضحايا التمر مما يوشك بحدوث كوارث أخرى من اعتداءات وغيرها.

ويتفق الباحث مع نتائج دراسة "رزان علي مهيدات" (٢٠١٩م) (٧)، في أن الجامعات بشكل عام تظهر فيها حالات التمر وأشكاله بطرق مختلفة طبقاً للعادات والتقاليد وكذلك القوانين واللوائح التي تخص الجامعات وهذا لا ينفي وجودها بل هي توجد وبشكل كبير ولكنها تختلف في حدتها وانواعها ومن أهم تلك الأنواع التمر الإجتماعي الذي له آثار سلبية عديدة أقلها العزلة وأبشعها الإنتحار.

جدول (١٤)

النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (التنمر على الممتلكات) (ن=١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	يتعمد زميلك في العمل أخذ ممتلكاتك دون ارجاعها.	١٧	٢٧	١٥١	٥٢٤	٨٩.٥٧
٢	يقوم زميلك في العمل بسرقة أشياءك.	١٥	٣٣	١٤٧	٥٢٢	٨٩.٢٣
٣	يسخر زملائك في العمل من ممتلكاتك.	١٠	٤٥	١٤٠	٥٢٠	٨٨.٨٩
٤	يقلل زملائك في العمل من أشياءك ومقتنياتك.	١٨	٣٤	١٤٣	٥١٥	٨٨.٠٣
٥	يقوم زملائك في العمل بأخذ أشياءك دون إستئذانك.	١٠	٢٩	١٥٦	٥٣٦	٩١.٦٢

يتضح من جدول (١٤) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (التنمر على الممتلكات) تراوحت ما بين (٨٨.٠٣% : ٩١.٦٢%)، حيث حصلت العبارة رقم (٤) على أقل نسبة مئوية وهي (٨٨.٠٣%) وتشير هذه النسبة إلى أن اغلب العاملين في إدارات رعاية الشباب لا تتعرض كثيراً إلى تقليل زملائهم من أشياءهم ولكنها في نفس التوقيت هي نسبة ليست بالقليلة وتشير أيضاً إلى وجود تنمر على ممتلكاتهم، بينما حصلت العبارة رقم (٥) على أعلى نسبة مئوية وهي (٩١.٦٢%) وتشير هذه العبارة إلى أن النسبة الأعلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب تتعرض إلى قيام زملائهم بأخذ أشياءهم وممتلكاتهم بدون أخذ رأيهم أو إستئذانهم.

ويرى الباحث أن جميع عبارات محور التنمر على الممتلكات من خلال استجابات عينة البحث تشير إلى أن هناك تنمر يقوم به العاملين بداخل إدارات رعاية الشباب فيما يخص ممتلكات الغير ومقتنياتهم وقد يمارس تلك السلوكيات إما افراد بعينهم تجاه الآخرين أو جماعة ولكنها بشكل عام منتشرة وربما أصبحت أكبر من مجرد سلوك تنمر فقد اقتربت من كونها صفة قد تمس الجميع وبنهاية الأمر ضحاياها يتعرضون إلى فقد ممتلكاتهم الشخصية أو السرقة أو حتى السخرية، وقد ينبئ ذلك بحدوث مشكلات كبيرة من شأنها تضرر ضحايا التنمر ومن ثم إدارات رعاية الشباب بشكل عام.

جدول (١٥)

النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (التنمر العقائدي) (ن=١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	يشعروك زملائك في العمل بالعنصرية العقائدية.	٤٥	٨٠	٧٠	٤١٥	٧٠.٩٤
٢	يتعمد زملائك في العمل الإبتعاد عنك بسبب عقيدتك.	٥٠	٦٠	٨٥	٤٢٥	٧٢.٦٥
٣	يقوم زملاؤك في العمل بالسخرية منك وطريقة معتقداتك الدينية	٤٠	٥٥	١٠٠	٤٥٠	٧٦.٩٢
٤	لا يقوم زملائك في العمل بالتقرب منك وينفرونك	٤٠	٤٣	١١٢	٤٦٢	٧٨.٩٧
٥	تشعر أثناء عملك بالوحدة والإنعزال بسبب عقيدتك.	٣٤	٦٥	٩٦	٤٥٢	٧٧.٢٦

يتضح من جدول (١٥) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (التنمر العقائدي) تراوحت ما بين (٧٠.٩٤% : ٧٨.٩٧%)، حيث حصلت العبارة رقم (١) على أقل

نسبة مئوية وهي (٧٠.٩٤%) وتشير هذه النسبة إلى أن اغلب العاملين في إدارات رعاية الشباب لا تتعرض كثيراً الى العنصرية العقائدية من زملائهم ممن ينتمون الى ديانات أخرى، بينما حصلت العبارة رقم (٤) على أعلى نسبة مئوية وهي (٧٨.٩٧%) وتشير هذه العبارة إلى أن النسبة الأعلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب تتعرض للتجاهل أو عدم الود الإجتماعي والتقرب من بعضهم الى بعض.

ويرى الباحث أن جميع عبارات محور التمر العقائدي من خلال استجابات عينة البحث تشير إلى أن هناك تمر يقوم به العاملين بداخل إدارات رعاية الشباب فيما يخص العقائد الدينية أو ما يترتب عليه من تجنب مخالطة الشخص ذو الديانة المختلفة أو السخرية منه أو من طقوسة الدينية مما يسبب العزلة واليأس، ويرى الباحث أن نتائج عينة البحث في محور التمر العقائدي تعتبر الأقل من بين جميع المحاور الأخرى المتعلقة بالتمر ويرجع الباحث ذلك الى أن السلوكيات والعادات والتقاليد كذلك القوانين التي تخص الدولة والمتعلقة في هذا الشأن تحد من ذلك التمر ويعتبر بمثابة جريمة لذا ظهرت تلك النتائج بصورة قليلة عن غيرها من باقي المحاور، ولكن في نفس الوقت هذا لا يمنع وجودة ولكنه من وراء ستار وبصورة قليلة.

ومن نتائج الجداول (١٢)، (١٣)، (١٤)، (١٥)، أظهرت أن هناك درجات متفاوتة للتمر الذي يمارس بداخل إدارات رعاية الشباب من حيث أشكالية، فنجد ان اكثر انواع التمر ممارسة وفقاً للنتائج هو التمر على الممتلكات يليه التمر الجسمي ثم التمر الاجتماعي والتمر اللفظي، حيث ظهرت هذه الأشكال من الأشخاص العاملين داخل إدارات رعاية الشباب سواء من الجماعة او من الأفراد اتجاه بعضهم البعض، بينما كان اقل أشكال التمر ممارسة وفقاً للنتائج هو التمر العقائدي ويرجع الباحث ذلك الى وجود تفهم من الكثير من العاملين داخل إدارات رعاية الشباب لطبيعة العقائد الدينية واحترامها والعلاقات الطيبة التي تربط الأديان اضافة الى الضوابط والقوانين التي تحد من هذا الجزء الذي بمثابة أمن قومي، وأن ما يحدث من تمر لا يعبر عن الجميع بل هو من أفراد بعينها تجهل هذه الجزئية ومدى خصوصيتها.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب عن التساؤل الأول والذي ينص على " ما أشكال التمر الإداري لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط".

٢- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ؟

جدول (١٦)

النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (حقوق وواجبات العاملين) (ن = ١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	تسعى العاملين بإدارة رعاية الشباب نحو الاهتمام بأداء واجباتهم.	١١٢	٤١	٤٢	٣٢٠	٥٤.٧٠
٢	يحظى العاملين الجدد بإدارة رعاية الشباب بالرعاية والاهتمام من زملائهم.	٩٩	٤٧	٤٩	٣٤٠	٥٨.١٢
٣	يهتم العاملين بإدارة رعاية الشباب بتنمية قدراتهم الوظيفية بإستمرار.	١٠٧	٣٣	٥٥	٣٣٨	٥٧.٧٨
٤	يلتزم جميع العاملين بانجاز الأعمال المكلفين بها فى الوقت المحدد.	١٠٦	٤٢	٤٧	٣٣١	٦٥.٦٨
٥	يحافظ جميع العاملين على حضور اللقاءات والاجتماعات فى مواعيدها.	١١٦	٤٦	٣٣	٣٠٧	٥٢.٤٨
٦	يتعاون العاملين بإدارة رعاية الشباب في انجاز مهامهم وواجباتهم المكلفين بها.	١٢٧	٢٢	٤٦	٣٠٩	٥٢.٨٢

يتضح من جدول (١٦) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (حقوق وواجبات العاملين) لمستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تراوحت ما بين (٥٢.٤٨% : ٥٨.١٢%)، حيث حصلت العبارة رقم (٥) على أقل نسبة مئوية وهي (٥٢.٤٨%) وتشير هذه النسبة إلى أن اغلب العاملين في ادارات رعاية الشباب تشعر بأنها تقصر في حضور اللقاءات والاجتماعات ويرجع الباحث ذلك إلى وجود قصور في تطبيق الضوابط والمعايير التي تخص ذلك الجزء وعدم اهتمام العاملين بسلوكيات العمل، بينما حصلت العبارة رقم (٢) على أعلى نسبة مئوية وهي (٥٨.١٢%) وتشير هذه العبارة إلى أن العاملين الجدد بادارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تحظى بقدر من الاهتمام والعناية من قبل زملائهم.

ويرى الباحث أن جميع عبارات المحور الأول من خلال استجابات عينة البحث تعتبر نسب قليلة على حد سواء مما تشير الى تقصير العاملين اتجاه واجباتهم ومسؤولياتهم وكذلك تقاعصهم في انجاز مهامهم داخل العمل، ويرجع الباحث لك الى وجود خلل في بيئة العمل وكذلك الثقافة التنظيمية لديهم، وعدم المامهم بحقوق وواجبات العمل بالشكل الكاف.

جدول (١٧)

النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (اتجاهات وسلوكيات العاملين) (ن = ١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	يتميز جميع العاملين بإدارة رعاية الشباب بالحماس في العمل.	١١٥	٤٠	٤٠	٣١٥	٥٣.٨٥
٢	السمة الغالبة في العلاقات بين مختلف العاملين بإدارة رعاية الشباب هي الثقة.	٩٩	٥١	٤٥	٣٣٦	٥٧.٤٤
٣	يتسم العاملون بإدارة رعاية الشباب بالنفاؤل والسعي لتحقيق أفضل النتائج.	٧١	٧٠	٥٤	٣٧٣	٦٣.٧٦
٤	العلاقات الحسنة تجمع بين مختلف العاملين بإدارة رعاية الشباب.	٩٧	٤٩	٤٩	٣٤٢	٥٨.٤٦
٥	تتسم المنافسة بين العاملين بإدارة رعاية الشباب بالإفادة لصالح المؤسسة وليس الضرر.	١١٤	٥٠	٣١	٣٠٧	٥٢.٤٨
٦	يفضل العاملون بإدارة رعاية الشباب انجاز عملهم في سرية تامة.	١٠٦	٤٧	٤٢	٣٢٦	٥٥.٧٣
٧	يتسم العاملون بإدارة رعاية الشباب بالتعاون.	١٠٩	٥٦	٣٠	٣١٥	٥٣.٨٥

يتضح من جدول (١٧) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (اتجاهات وسلوكيات العاملين) لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تراوحت ما بين (٥٢.٤٨% : ٦٣.٧٦%)، حيث حصلت العبارة رقم (٥) على أقل نسبة مئوية وهي (٥٢.٤٨%) وتشير هذه النسبة إلى أن هناك ضعف في مستوى المنافسة الغجابية بين العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط وانها ليست على المستوى المطلوب، بينما حصلت العبارة رقم (٣) على أعلى نسبة مئوية وهي (٦٣.٧٦%) وتشير هذه العبارة إلى أن النسبة الأعلى للعاملين لدى رعاية الشباب بجامعة أسيوط تسعى بقدر الإمكان الى تحقيق النتائج المطلوبة وانجاز الاعمال ولكنها تعتبر نسبة ضعيفة في حد ذاتها.

وتشير جميع عبارات المحور من خلال استجابات عينة البحث إلى أن العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط لديهم بعض من الحماس والثقة بالنفس كما انهم يسعون بقدر الإمكان الى تحقيق النتائج المطلوبة وانجاز الأعمال المكلفين بها كما ان المنافسة بينهم ضعيفة كما انها بهذا الشكل لا تخدم صالح المؤسسة.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ليس لديهم الوعي الكافي بإتجاهات وسلوكيات العمل داخل المؤسسة وقد تتعرض العاملين الى عديد من المشكلات التي قد تؤثر على سلوكهم واتجاهاتهم داخل العمل.

جدول (١٨)
النسبة المئوية للدرجة المقدرة في محور (النظم الإدارية) (ن = ١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدرة	%
		١	٢	٣		
١	تسعى إدارة رعاية الشباب الى توفير الإحتياجات المادية للعاملين بها.	١١٠	٣٣	٥٢	٣٣٢	٥٦.٧٥
٢	يتم إبلاغ جميع العاملين بإدارة رعاية الشباب بالأعمال والأنشطة المكلفين بها.	١١٢	٤٤	٣٩	٣١٧	٥٤.١٩
٣	تهتم إدارة رعاية الشباب بالمجتمع الخارجى والبيئة المحيطة.	١٢٢	٤٠	٣٣	٣٠١	٥٤.٤٥
٤	تهتم إدارة رعاية الشباب بتوفير الحوافز والمكافآت لجميع العاملين.	١٠٩	٥٨	٢٨	٣٠٩	٥٢.٨٢
٥	تهتم إدارة رعاية الشباب بالقرارات الجماعية أكثر من القرارات الفردية.	١١٨	٣٠	٤٧	٣١٩	٥٤.٥٣
٦	تهتم إدارة رعاية الشباب بالنتائج أكثر من الوسائل والإجراءات المتبعة للتنفيذ.	١٠٠	٢٩	٦٦	٣٤٩	٥٩.٦٦

يتضح من جدول (١٨) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (النظم الإدارية) للثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تراوحت ما بين (٥١.٤٥% : ٥٩.٦٦%)، حيث حصلت العبارة رقم (٣) على أقل نسبة مئوية وهى (٥١.٤٥%) وتشير هذه النسبة إلى درجة اهتمام إدارات رعاية الشباب بالمجتمع الخارجى ويرى الباحث أن هذه النسبة ضعيفة الى حد ما، بينما حصلت العبارة رقم (٦) على أعلى نسبة مئوية وهى (٥٩.٦٦%) وتشير هذه النسبة درجة اهتمام ادارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط بالنتائج مقارنة بالوسائل والاجارات المتبعة للتنفيذ ويرى الباحث ان هذه النسبة ايضاً تعتبر ليست بالكافية.

وتشير جميع عبارات المحور من خلال استجابات عينة البحث إلى أن إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تهتم بشكل بسيط بالإحتياجات المالية للعاملين وكذلك توفير بعض من الحوافز والمكافئات والاهتمام بالقرارات الجماعية أكثر نسبيا من القرارات الفردية، كما ان ادارات رعاية الشباب تحاول بشكل نسبي ان تهتم بالنتائج أكثر من الوسائل والطرق المتبعة في التنفيذ.

لذا يرى الباحث أن هذه النتائج تشير إلى وجود قصور في تطبيق النظم الإدارية المتعلقة بالمكافئات والطرق والأساليب المتبعة في التنفيذ وكذلك الشؤون المالية وطرق اتخاذ القرارات.

جدول (١٩)
النسبة المئوية للدرجة المقدره في محور(الأساليب الإدارية) (ن = ١٩٥)

م	العبارة	درجة الاستجابة			الدرجة المقدره	%
		١	٢	٣		
١	تؤمن إدارة رعاية الشباب بأن كل فرد بها يمثل عنصراً مهماً في نجاحها دون تفرقة.	١١٤	٢١	٦٠	٣٣٦	٥٧.٤٤
٢	تقدر وتتمن إدارة رعاية الشباب الأفراد ذوي الحماس والحيوية والنشاط والعمل الدؤوب.	١٠٨	٣٧	٥٠	٣٣٢	٥٦.٧٥
٣	تسعى إدارة رعاية الشباب على تشجيع العاملين على الإبداع والابتكار في الأداء.	٩٩	٤٠	٥٦	٣٤٧	٥٩.٣٢
٤	تهتم إدارة رعاية الشباب بتقديم حوافز مادية ومعنوية للعاملين على حد سواء.	١١٠	٥٥	٣٠	٣١٠	٥٢.٩٩
٥	تتيح إدارة رعاية الشباب للعاملين تقديم مقترحاتهم وانتقاداتهم بشأن سياسات المؤسسة.	١٢٠	٦٥	١٠	٢٨٠	٤٧.٨٦
٦	تحرص إدارة رعاية الشباب الى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	١٢٥	٣٢	٣٨	٣٠٣	٥١.٧٩
٧	تهتم إدارة رعاية الشباب بمختلف عوامل المنافسة بمختلف أشكالها.	١٠٨	٤١	٤٦	٣٢٨	٥٦.٠٧

يتضح من جدول (١٩) أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر محور (الأساليب الإدارية) للثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تراوحت ما بين (٥٩.٣٢% : ٤٧.٨٦%)، حيث حصلت العبارة رقم (٥) على أقل نسبة مئوية وهي (٤٧.٨٦%) وتشير هذه النسبة إلى ضعف اهتمام إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط بأراء ومقترحات العاملين وانتقاداتهم فيما يتعلق بسياسات المؤسسة، بينما حصلت العبارة رقم (٣) على أعلى نسبة مئوية وهي (٥٩.٣٢%) وتشير هذه النسبة أنه تهتم إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط بتشجيع العاملين على الإبداع والابتكار في الأداء ولكن بشكل ضئيل في مقارنة باستجابات عينة البحث.

وتشير جميع عبارات المحور من خلال استجابات عينة البحث إلى أن إدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط تدرك بشكل نسبي مدى أهمية عناصر العمل داخل الإدارة وأهميتهم كما أنها تسعى للإهتمام بذوي الحماس والنشاط وتوفير الحوافز المادية والمعنوية وتشجيع العاملين على الابتكار والإبداع وتوفير بيئة تنافسية جيدة بين العاملين ولكن ليس بالقدر الكافي.

لذا يرى الباحث أن هذه النتائج تشير إلى وجود قصور في تطبيق الأساليب الإدارية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

وتشير نتائج دراسة "مصطفى علي محمود" (٢٠١٥م) (١٢) إلى أنه يجب أن تتوفر داخل المؤسسات درجة من المرونة لما يساهم ذلك في تحقيق الفعالية والاستجابة المطلوب بين العاملين والإدارات من أجل إنجاز الأداء الوظيفي والإداري داخل المؤسسة. ومن نتائج الجداول (١٦)، (١٧)، (١٨)، (١٩)، يرى الباحث أنها أظهرت أن هناك العديد من النقاط الإيجابية أو السلبية التي يجب الحذر منها أو تصحيحها مثل شعور العاملين ببعض المضايقات داخل العمل أو تعرضهم لبيئة عمل غير مناسبة مما قد يؤثر على نتائجهم في نهاية المطاف وحدوث الكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية ومن شأنها قد تضر بالعمل والعاملين، وايضاً هناك بعض النقاط الهامة التي يجب مراعاتها لأنها قد تكون مدخلاً لرفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب ويجب ان تسعى الى تحقيقها الادارات مثل الاهتمام بأراء العاملين والرعاية الاجتماعية والتشجيع على حضور المؤتمرات واللقاءات التي تخص المؤسسة، ورفع مستويات الثقة بالنفس والتفاؤل وبناء العلاقات الحسنة والولاء للمنظمة او الإدارة، كذلك ضرورة قيام الإدارة بتوفير احتياجات العمل من دورات وحوافز تشجيعية، ويجب ان تركز الإدارة على تقديم كافة الجهور التي تساعد في توفير بيئة عمل مناسبة من حيث التعاون والمنافسة الشريفة بين العاملين ومساعدتهم على الابتكار والإبداع.

وبهذا يكون الباحث أجاب عن التساؤل الثاني والذي ينص على "ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط".

٣- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التمر الإداري ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ؟

جدول (٢٠)

معاملات الارتباط "بيرسون" بين التمر الإداري ومحاورة ومستوى الثقافة التنظيمية ومحاورها لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

الثقافة التنظيمية					المقياس	الدرجة الكلية
الدرجة الكلية	الأساليب الإدارية	النظم الإدارية	اتجاهات وسلوكيات العاملين	حقوق وواجبات العاملين		
٠.٥٧	٠.٥٩	٠.٥٨	٠.٥٣	٠.٥٧	التمر اللفظي	التمر الإداري
٠.٥٥	٠.٥٧	٠.٥٩	٠.٨١	٠.٦٩	التمر الجسمي	
٠.٦١	٠.٦٤	٠.٦٨	٠.٥٣	٠.٧٩	التمر الاجتماعي	
٠.٦٠	٠.٨٤	٠.٦٥	٠.٥٧	٠.٥٤	التمر على الممتلكات	
٠.٧٥	٠.٦٧	٠.٥٦	٠.٥٩	٠.٥٩	التمر العقائدي	
٠.٦٥	٠.٦٦	٠.٦٣	٠.٥٠	٠.٦١	الدرجة الكلية	

* مستوى الدلالة عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٢٠) أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كلاً من التمر الإداري ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، حيث أوضحت النتائج أنه كلما كان هناك درجة من التمر الإداري داخل بيئة العمل أثر ذلك سلباً على درجة ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، وأيضاً كلما كان هناك قلة في درجات التمر الإداري لدى العاملين ساعد ذلك في خلق بيئة عمل صحية ومن شأنها رفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين وتعديل سلوكياتهم واتجاهاتهم وولائهم نحو العمل بما يساهم في تحقيق افضل النتائج لدى إدارات رعاية الشباب.

ويتفق مع ذلك ما توصلت اليه نتائج دراسات كل من "أحمد علي صالح" (٢٠١٨م) (١)، "عبدالعزیز بن علي (٢٠١٧م) (٩)، "لبنى عبدالحميد الحجاج" (٢٠١٠م) (١٠)، "ایمان صابر عبدالرحمن (٢٠٠٨م) (٣)، حيث أوضحت تلك الدراسات أن هناك علاقة إرتباطية طردية موجبة تحدث دائماً بين سلوكيات التمر بأشكاله المختلفة وأي سلوك تنظيمي مرتبط ببيئة العمل الداخلية وكذلك الخارجية، فالتمر الغداري عندما يلحق بأي مؤسسة يحدث الكثير من المشكلات التي من شأنها تحد من مسار العمل والعاملين نحو تحقيق أهدافهم، كما انه كلما قلت مستويات أو درجات التمر لدى العاملين كلما أدى ذلك إلى تحقيق ثقافة تنظيمية متميزة لدى جميع عناصر بيئة العمل.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب عن التساؤل الثالث والذي ينص على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمر الإداري ومستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط".
الإستنتاجات:

- فى ضوء هدف البحث وتساؤلاته، وفى حدود العينة والمنهج المستخدم والمعالجات الإحصائية والنتائج، تمكن الباحث من التوصل إلى الإستنتاجات التالية:
- ١- أظهرت النتائج أن هناك درجات متفاوتة للتمر الذي يمارس بداخل إدارات رعاية الشباب من حيث أشكاله، فنجد أن اكثر انواع التمر ممارسة هو التمر على الممتلكات يليه التمر الجسمي ثم التمر الاجتماعي والتمر اللفظي.
 - ٢- أظهرت النتائج أيضاً أن أقل أشكال التمر ممارسة لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط هو التمر العقائدي نظراً لحساسية الأمر الديني والعلاقات الدينية القوية التي تربط العاملين بعضهم البعض والعادات والتقاليد المتوارثة في هذا الشأن.

- ٣- يشعر العاملون بإدارات رعاية الشباب ببعض المضايقات داخل العمل أو تعرضهم لبيئة عمل غير مناسبة وذلك بسبب وجود بعض أشكال أو ممارسات التمر الإداري.
- ٤- توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كلاً من التمر الإداري ومستوى الثقافة التنظيمية، حيث أنه كلما زادت درجات التمر الإداري لدى العاملين كلما أثر سلباً على مستوى الثقافة التنظيمية لديهم، وكلما قلت درجات توافر التمر الإداري داخل بيئة العمل كلما زاد مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط.

التوصيات:

- في ضوء هدف البحث وفي حدود مجتمع وعينة البحث المختارة وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات فإنه يمكن صياغة وعرض التوصيات الآتية:
- ١- ضرورة وضع قواعد وقوانين ومعايير واضحة للحد من انتشار سلوكيات التمر الإداري لدى العاملين.
- ٢- وضع إستراتيجية محددة لعلاج الظواهر الناتجة من ممارسات التمر الإداري لدى العاملين بمختلف المؤسسات ومنع ثقافة الإلزام.
- ٣- ضرورة أن تقوم إدارات رعاية الشباب بإعادة صياغة لوائحها المالية بما يتناسب مع رغبات ومتطلبات العاملين.
- ٤- زيادة مكافآت وحوافز للعاملين ذوي السلوكيات الحسنة وبث روح التعاون لما يساهم في خلق بيئة عمل نموذجية وتنافس شريف بين جميع العاملين.
- ٥- عقد دورات وورش عمل مستمرة تخص سلوكيات المهنة والتواصل والاتصال بين العاملين والتعريف بضوابط ومعايير العمل وأخلاقيات المهنة.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد على صالح (٢٠١٨م): "أثر استراتيجيات علاقات العمل على سلوكيات التمر في مكان العمل: دراسة ميدانية"، عمان، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٢- القريوتي محمد قاسم (٢٠٠٩م): "السلوك التنظيمي"، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٥، عمان.
- ٣- إيمان صابر عبد الرحمن (٢٠٠٨م): "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتطوير التنظيمي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية"،

- رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.
- ٤- **أيمن محمد الصرايرة (٢٠١١م):** "الأثار النفسية والاجتماعية والأكاديمية والجسمية للتمر على ضحايا التمر من طلبة المرحلة الأساسية العليا في محافظة الكرك"، رسالة ماجستير، منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- ٥- **جمال محمد علي (٢٠٠٧م):** "الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٦- **حسين محمد حسين (٢٠٠٦م):** "أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين دراسة مقارنة بين كلية تجارة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٧- **رزان علي مهيدات (٢٠١٩م):** "التمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وعلاقتة بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير، منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- ٨- **رزان علي مهيدات (٢٠١٤م):** "سلوكيات التمر الإداري التي يمارسها العاملون في المؤسسة الأكاديمية في الاردن والعوامل المرتبطة بها"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية.
- ٩- **عبدالعزیز بن علي بن هلال السعدي (٢٠١٧م):** "التمر المدرسي وعلاقتة بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة صعوبات التعلم في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير، منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الاردن.
- ١٠- **لبنى عبدالحميد الحجاج (٢٠١٠م):** "علاقة التمر بتمثل القيم الاجتماعية ويقظة الضمير والشعور بالنقص لدى الطلبة المتميزين في المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة الطفيلة"، رسالة ماجستير، منشورة، جامعة مؤتة، الاردن.
- ١١- **متولي السيد متولي (٢٠٠٦م):** "السلوك التنظيمي: المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق"، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- ١٢- **مصطفى علي محمود (٢٠١٥م):** "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسئولی الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

١٣- نبيل محمد المرسي (٢٠٠٦م): "المهارات والوظائف الإدارية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

١٤- نظمي نصر الله (١٩٩٥م): "أيزو ٩٠٠٠ بداية الطريق إلى تطوير المنظور الإداري"، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

15- Khoury, M (2007): The relationship between staff maltreatment of students and bully victim group membership child Abuse and Neglect Journal.33(12)).

16- Naylor, P; Cowie, H; Cossin,F;Bettencourt, R;& Lemme F(2006): Teachers, and pupils definition of bullying. The British Journal of Education Psychologe.

17- Ross, P, N. (1998) Arresting Violence,Aresource guide for Schools And Their Communities Toronto: Ontario Public School Teachers Federation Retrived JUNE.

18- Valadares- Kevin-Joseph: (2005). "Mission, margin, and organizational ethics: The contribution of a service-based organizational culture towards enhancing the operational the operational success of health care institutions.

ثالثاً: مراجع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت):

19- https://www.aleqt.com/2018/09/05/article_1448216.html