

أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة من وجهة نظر العاملين

أ. د علي عطشان خلف المشرفاوي

م. م علي سعد عزيز الحسيني

الملخص :

تضمن البحث المقدمة وأهمية البحث : و تتجلى أهمية البحث في محاولة الربط بين الصحة التنظيمية ومعرفة اثرها في الفاعلية التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة وذلك من أجل الارتقاء بها لتحقيق الاهداف المنشودة وتقديم ما هو افضل في الانجازات الرياضية بالملاكمة ، أما مشكلة البحث فكانت ما طبيعة الاثر بين ابعاد الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة من وجهة نظر العاملين؟ وكذلك معرفة مستوى ابعاد المتغيرات المدروسة بالدراسة؟). اما اهم اهداف البحث فكانت تتجلى في ايجاد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المدروسة للصحة التنظيمية في الفاعلية التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة من وجهة نظر العاملين..كما تضمن منهجية البحث و اجراءاته الميدانية اذ استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته طبيعة ومشكلة البحث .و من ثم تم عرض ومناقشة نتائج البحث اذ

تم عرض النتائج على شكل جداول و من ثم مناقشتها .كما أحتوى البحث على الاستنتاجات و التوصيات وكان أهم الاستنتاجات :

١-الاقرار بأن الصحة التنظيمية بكافة مجالاتها ترتبط بعلاقات ايجابية في الفاعلية التنظيمية لدى عينة البحث.

The impact of organizational health on the organizational effectiveness of the Iraqi National Boxing Federation from the employees' point of view

Summary :

The research included the introduction and the importance of the research: The importance of the research is reflected in the attempt to link organizational health and knowing its impact on the organizational effectiveness of the Iraqi National Boxing Federation in order to upgrade it to achieve the desired goals and provide the best in sporting achievements in boxing. Organizational health on the organizational effectiveness of the Iraqi National Boxing Federation from the employees' point of view? As well as knowing the level of dimensions of the variables studied in the study?). As for the

most important objectives of the research, it was reflected in finding the correlations between the studied variables of organizational health in the organizational effectiveness of the Iraqi National Boxing Federation from the point of view of the workers. And then the results of the research were presented and discussed, as the results were presented in the form of tables and then discussed. The research also contained conclusions and recommendations, and the most important conclusions were:

- 1- Acknowledging that organizational health in all its fields is associated with positive relationships in the organizational effectiveness of the research sample.

١-١ المقدمة :

من خلال اهتمام عدة من الباحثين الذين تركزت جهودهم في هذه المواضيع الحيوية بشكل نظري وعلمي لتحقيق الاهداف المنشودة وفق طبيعة تحمل الاتحاد وتوجهاته المستقبلية، الصحة التنظيمية فتشير الى ايجاد بيئة ايجابية للاتحاد ودورها في قيام الاتحاد بوظائفه كما يتميز هذا المصطلح عن غيره من المصطلحات الاكثر شمولية ويعطي تعريفا اكثر وضوحا وتحديدا للصحة التنظيمية. فالصحة التنظيمية لها الخصوصية التي يجب ان تحتوي على مميزات مثل قبول التغييرات وتقييم الافكار والنظر في الهزيمة كجزء من النجاح . ومن هنا تظهر أهمية البحث في محاولة الربط بين الصحة التنظيمية ومعرفة اثرها في الفاعلية التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة وذلك من أجل الرقي والتقدم لتحقيق الاهداف المنشودة وتقديم الافضل لتحقيق الانجازات الرياضية بالملاكمة.

٢-١ اهداف البحث :

يهدف البحث الى :

- ١- بناء مقياس الصحة التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة من وجهة نظر العاملين.

٢- بناء مقياس الفاعلية التنظيمية للاتحاد العراقي الوطني للملاكمة من وجهة نظر العاملين.

٣- ايجاد علاقات ارتباطية بين المتغيرات المدروسة للصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية.

١-٣- مجالات البحث:

٣-١ المجال البشري: العاملين في اتحادات الملاكمة في المحافظات العراقية (ماعدًا إقليم كردستان) واعضاء الاتحاد العراقي الوطني بالملاكمة.

٣-٢ المجال الزمني: للفترة ٣ / ٢ / ٢٠٢٢ الى ٥ / ٤ / ٢٠٢٣.

٣-٣ المجال المكاني: مقر الاتحادات للعبة الملاكمة في المحافظات العراقية (ماعدًا إقليم كردستان) للاتحاد العراقي الوطني بالملاكمة.

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

٢-١ منهج البحث :

وإن من أول النقاط التي يتوجب بالباحث تحري الدقة في اختيارها هو مجتمع البحث وعيناته بالشكل الذي يتناسب بالإجراءات المُتبعة في تحديد المُشكلة ووضع السُّبل الناجحة للتعامل معها، وعليه استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته طبيعة ومشكلة البحث. (١:٥٦)

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته:

ان اختيار الباحث للعينة يعد من المراحل المهمة في البحث اذ يجب ان يكون الاختيار ممثلاً للمجتمع الاصلي تمثيلاً صادقاً ينسجم مع طبيعة الحالة المراد دراستها، (٢:١٨٥) وبعد اجراء المخاطبات الرسمية التي قام الباحثان بها مع الاتحاد بتحديد مجتمع البحث المتمثل بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني للملاكمة موزعين على المحافظات العراقية (بغداد، و واسط، و كربلاء، و النجف، و الديوانية، و بابل، و ميسان، و ذي قار، و البصرة، و المثنى، و كركوك ، و ديالى، وصلاح الدين، و الانبار، و الموصل) والبالغ عددهم (١٤٨) فرداً، اذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية المتمثلة بالعاملين بالاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.

جدول (١)

يبين عدد عينة التجربة الاستطلاعية وعينة البناء

عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء
١٦	١١٢

٢-٣ المتغيرات المدروسة :

٢-٣-١ الصحة التنظيمية:

قدرة المنظمة على توفير بيئة ومكان عمل يستطيع العاملون فيها ان يعملوا بنجاح في الوصول الى مستوى اداء يحقق التوقعات على المدى البعيد. (٣:٤)

٢-٣-٢ الفاعلية التنظيمية :

قياس مستوى انجاز الاهداف وكيف يمكن للقائد بلوغ اهدافهم المصممة. (٤:٨٠).

٢-٤ إجراءات البحث الرئيسة:

من أجل الوصول الى نتائج البحث الحالي لابد من تحقيق الهدف الاول الذي ينص على بناء المقاييس (الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية) اتباع الباحثان الخطوات الآتية:

٢-٤-١ خطوات بناء مقياس الصحة التنظيمية :

لكي يتحقق اهداف البحث وهو بناء مقياس (الصحة التنظيمية) للعاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة قام الباحثان بالخطوات الآتية وبحسب التسلسل:

٢-٤-١-١ تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

إن الظاهرة التي يهدف المقياس لقياسها هي معرفة الصحة التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة .

٢-٤-١-٢ الغرض من بناء مقياس الصحة التنظيمية:

ان الخطوة الاولى لبناء المقياس هي لتحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذه المقاييس ، لغرض ذلك لابد من وجود أداة للقياس لذا اصبح لزاماً على الباحثان بناء مقياس خاص بـ (الصحة التنظيمية)

يجيب عليه افراد عينة البحث لتحديد ومعرفة العاملين الذين يستخدمون القيادة الادارية لتحقيق أهداف البحث وتطلب بناء مقياس الصحة التنظيمية لذا قام الباحث باتباع الخطوات الآتية:

٢-٤-١-٣ تحديد مجالات مقياس الصحة التنظيمية:

لغرض تحديد مجالات مقياس القيادة الادارية قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الادبيات والمراجع ذات العلاقة بموضوع (الصحة التنظيمية) كذلك الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة ، إذ أمكن جمع (٧) مجالات الصحة التنظيمية وكما مبين في الجدول (٢).

الجدول (٢)

يبين مجالات مقياس الصحة التنظيمية

ت	مجالات مقياس الصحة التنظيمية
1	المشاركة في اتخاذ القرار
2	وضوح الاهداف
3	القدرة على الابداع
4	اخلاقيات العمل
5	التكيف التنظيمي
6	الكفاءة الادارية
7	الالتزام التنظيمي

٢-٤-١-٤ تحديد صلاحية مجالات مقياس الصحة التنظيمية:

يتطلب هذا الأجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم وبناء المقاييس في المجال الرياضي حول صلاحية أعداد المجالات الخاصة بالمقياس لذلك قام الباحثان ببناء مجالات جديدة بما يلائم أفراد عينة البحث تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبعدها عدل بعض المجالات بناءً على آرائهم بعد ذلك استخدم (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء ، حيث وافق الخبراء على (٥) مجالات والجدول (٣) يبين ذلك .

جدول (٣)

يبين صلاحية مجالات مقياس الصحة التنظيمية حسب إجابات الخبراء

المقياس	المجالات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كاي	Sig	الدلالة
الصحة التنظيمية	المشاركة في اتخاذ القرار	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	القدرة على الابداع	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	اخلاقيات العمل	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	الكفاءة الادارية	٦	٨	٠,٢٨٢	٠,٩٥٢	غير معنوي
	التكيف التنظيمي	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	الالتزام التنظيمي	٥	٩	١,١٤٢	٠,٢٨٥	غير معنوي
	وضوح الاهداف	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي

• القيمة الجدولية (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

٢-٤-١-٥ الصورة الاولى لمقياس الصحة التنظيمية:

لغرض اعداد فقرات المقياس اطلع لباحث على مجموعة من المصادر في اختصاص الادارة الرياضية والاختبار والقياس ومراجعة المقياس ذات العلاقة، تمكن الباحثان من صياغة مجموعة من الفقرات التي لها علاقة بالبحث وتتعلق بمجالات الدراسة وبعد جمعها وتحليلها واعادت صياغتها وموزعة على مجالات الدراسة في استمارة (الصورة الأولى للمقياس) اذ ان مقياس الصحة التنظيمية اصبح مكوناً من (٥٠) فقرة لمجالات (المشاركة في اتخاذ القرار - القدرة على الابداع - اخلاقيات العمل - التكيف التنظيمي - وضوح الاهداف)

٢-٤-١-٦ مفاتيح تصحيح مقياس الصحة التنظيمية:

يلعب تحديد طريقة التصحيح دوراً في النتائج النهائية للاختبار ويتمثل تصحيح المقياس بالحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير فضلاً عن التحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي ، اذ تم استعمال انموذج (ليكرت) الخماسي إذ

يمتاز بسهولة وارتفاع درجة ثباته وصدقه ويسمح للفرد بالتعبير عن اتجاهه نحو كل عبارة في المقياس وعلى ضوء ما تقدم ذهب الباحثان الى عرض السلم الخماسي المقترح على مجموعة الخبراء والمختصين لاستطلاع موافقتهم عليه من عدمها وما ان كان يتوافق مع العينة قيد البحث وللحصول على نتيجة من خلالها، وكما في الجدول ادناه.

جدول (٤)

يبين اسلوب تصحيح العبارات للمقياس

ابدأ	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً	بدائل الاجابة
١	٢	٣	٤	٥	الدرجة

٢-٤-٢ خطوات بناء مقياس الفاعلية التنظيمية

لتحقيق الهدف الثاني للبحث وهو بناء مقياس (الفاعلية التنظيمية) للعاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة قام الباحث بالخطوات الآتية وبحسب التسلسل:

٢-٤-٢-١ تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

إن الظاهرة التي يهدف المقياس لقياسها هي معرفة الفاعلية التنظيمية التي يستخدمها العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.

٢-٢-٤-٢ الغرض من بناء مقياس الفاعلية التنظيمية:

ان الخطوة الاولى لبناء المقياس هو لتحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذه المقاييس ، لغرض ذلك لابد من وجود أداة للقياس لذا استلزم على الباحث بناء مقياس خاص بـ (الفاعلية التنظيمية) يجيب عليه افراد عينة البحث لتحديد ومعرفة العاملين الذين يستخدمون الصحة التنظيمية لتحقيق أهداف البحث وتطلب بناء مقياس الفاعلية التنظيمية لذا قام الباحث بإتباع الخطوات الآتية:

٢-٢-٤-٣ تحديد مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية:

لغرض تحديد مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية قام الباحث بالإطلاع على العديد من الادبيات والمراجع ذات العلاقة بموضوع (الفاعلية التنظيمية) كذلك الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة ، إذ أمكن جمع (٧) مجالات الفاعلية التنظيمية وكما مبين في الجدول (٤)

الجدول (٥)

يبين مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية

ت	مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية
1	تحقيق الهدف
2	العمليات الداخلية
3	الانسجام التنظيمي
4	البيئة التنظيمية الملائمة
5	القيم التنافسية
٦	التنسيق الاداري
٧	الموارد البشرية

٢-٤-٢-٤ تحديد صلاحية مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية:

يتطلب هذا الاجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم وبناء المقاييس في المجال الرياضي حول صلاحية أعداد المجالات الخاصة بالمقياس لذلك قام الباحث ببناء مجالات جديدة بما يلائم أفراد عينة البحث تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبعدها عدل بعض المجالات بناءً على آرائهم بعد ذلك استخدم (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء ، حيث وافق الخبراء على (٦) مجالات والجدول (٦) يبين ذلك

جدول (٦)

يبين صلاحية مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية حسب إجابات الخبراء

المقياس	المجالات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كاي	Sig	الدلالة
الفاعلية التنظيمية	تحقيق الاهداف	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	العمليات الداخلية	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	الانسجام التنظيمي	٦	٨	٠,٢٨٢	٠,٥٩٢	غير معنوي
	الموارد البشرية	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
	البيئة التنظيمية الملائمة	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي

القيم التنافسية	١٤	٠	١٤	٠,٠٠٠	معنوي
التنسيق الاداري	٥	٩	١,١٤٢	٠,٠,٢٨٥	غير معنوي

• القيمة الجدولية (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

٢-٤-٢-٥ الصورة الاولى لمقياس الفاعلية التنظيمية:

لغرض اعداد فقرات المقياس اطلع الباحث على مجموعة من المصادر في اختصاص الادارة الرياضية والاختبار والقياس ومراجعة المقياس ذات العلاقة، تمكن الباحث من صياغة مجموعة من الفقرات التي لها علاقة بالبحث وتتعلق بمجالات الدراسة وبعد جمعها وتحليلها واعادت صياغتها وموزعة على مجالات الدراسة في استمارة (الصورة الأولى للمقياس) اذ ان مقياس القيادة الادارية اصبح مكوناً من (٤٤) فقرة لمجالات (تحقيق الاهداف -العمليات الداخلية -الموارد البشرية - البيئة التنظيمية الملائمة - القيم التنافسية).

٢-٤-٢-٦ مفاتيح تصحيح مقياس الفاعلية التنظيمية:

يلعب تحديد طريقة التصحيح دوراً في النتائج النهائية للاختبار ويتمثل تصحيح المقياس بالحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير فضلاً عن التحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي ، اذ تم استعمال انموذج (ليكرت) الخماسي إذ يمتاز

بسهولة وارتفاع درجة ثباته وصدقه ويسمح للفرد بالتعبير عن اتجاهه نحو كل عبارة في المقياس وعلى ضوء ما تقدم ذهب الباحث الى عرض السلم الخماسي المقترح على مجموعة الخبراء والمختصين لاستطلاع موافقتهم عليه من عدمها وما ان كان يتوافق مع العينة قيد البحث وللحصول على نتيجة من خلالها، وكما في الجدول ادناه.

جدول (٧)

يبين اسلوب تصحيح العبارات للمقياس

بدائل الاجابة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
---------------	--------	--------	---------	--------	------

٢-٥ اختيار المقاييس للدراسة الحالية

بخصوص اختيار المقاييس واهميتها بالملاكمة او الجانب الاداري وفائدته على الجانب العملي ولتحقيق البطولات والانجازات الرياضية على المستوى المحلي والعربي ، مالها من دور مهم في اهمية العاملين للارتقاء بواقع الاتحاد بالمجال الرياضي بالملاكمة.

٢-٦ التجربة الرئيسية:

بعد اكمال جميع متطلبات الاعداد لجميع المقاييس أصبحت بالصيغة النهائية ،لتحقيق أهداف البحث عمل الباحثان بالتجربة الرئيسية على ايجاد الاثر بين المقياس المستقل (الصحة التنظيمية) ومعرفة اثره على المقياس التابع (الفاعلية التنظيمية) تم توزيع المقاييس بصيغتها النهائية على افراد عينة البحث والبالغ عددهم (112) وكان ذلك للفترة من (2022/11/20) الى (2023/1/10) ثم تم استحصال البيانات الخام لمعالجتها احصائياً .

٢-٧ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومنها استخراج الآتي:

- ١- الوسط الحسابي.
- ٢- الوسط الفرضي.
- ٣- الانحراف المعياري.
- ٤- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- ٥- معامل اختبار (كا^٢).
- ٦- معامل الفا كرونباخ.

٧- الارتباط المتعدد.

٨- الخطأ المعياري.

٩- قيمة ت لعينة واحدة.

٣ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٣-١ عرض نتائج مقياس الصحة التنظيمية ومجالاته لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.

المجالات	الوسط	المعياري	الفرضي	اعلى قيمة	اقل قيمة	عدد	الخطأ المعياري	درجة الحرية	قيمة ت		الدالة
									محسوبة	sig	
المشاركة في اتخاذ القرار	٥٦.٥ ٨	٦.٣٦	٣٣	٦٥	٢٧	13	٠.٦٠١	١١١	٣٩.٢١ ٢	٠.٠٠٠	معنوي
القدرة على الابداع	27.7 67	3.99	21	35	15	7	0.377	111	17.92 6	٠.٠٠٠	معنوي
اخلاقيات العمل	45.4 55	5.49	٢١	50	17	10	0.518	111	٤٧. ١٤٠	٠.٠٠٠	معنوي
التكيف التنظيمي	41.1 51	5.218	٢٤	45	16	9	0.493	111	٣٤.7 ٨٥	٠.٠٠٠	معنوي

معنوي	٠.٠٠٠	25.62 1	111	0.677	11	24	55	33	0.716	50.3 48	وضوح الاهداف
-------	-------	------------	-----	-------	----	----	----	----	-------	------------	-----------------

جدول رقم (٨) يبين القيمة العليا والدنيا والاوساط الحسابية والفرضية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) لمقياس الصحة التنظيمية

يتبين من خلال الجدول (٨) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الصحة التنظيمية التي من خلالها يمكن الوصول إلى وصف لما عليه حقيقة عينة البحث (العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة) ويمكن القول ان الوسط الحسابي كان معبراً عن المعدلات التي تتمركز حولها نتائج عينة البحث في كل من المجالات المدروسة.

ويعزو الباحثان ان للعاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة القدرة على ان يكون لديهم قبول ودعم واضح للأهداف والغايات ، اعتبر البعض ممارسة التواصل المفتوح بين عاملي الاتحاد عاملاً مساهماً اخر في رفاهية العاملين والصحة التنظيمية (١٥٧:٥).

٢-٣ عرض نتائج مقياس الفاعلية التنظيمية ومجالاته لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة

الجدول رقم (٩) يبين القيمة العليا والدنيا والاوساط الحسابية والفرضية.

المقياس	القيمة العليا	القيمة الدنيا	الالتواء	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	المستوى حسب درجات العينة		
						ضعيف	متوسط	جيد
الصحة التنظيمية	٢٤٣	٩٩	- ٠.٧٢٢	٢١٦.١٢٥	١٥٠	١٤٧-٩٩	١٩٥-١٤٨	١٩٦-٢٤٣
الفاعلية التنظيمية	٢٤٨	١١٠	- ٠.٩١٣	٢٠٧.٠٥٣	١٥٠	١٥٦-١١٠	٢٠٢-١٥٧	٢٠٣-٢٤٨

٣ عرض وتحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس (الصحة التنظيمية ، الفاعلية التنظيمية)

جدول (٩)

يبين القيمة العليا والدنيا والوسط الحسابي والفرضي والمستوى حسب درجات العينة للعاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.

يبين الجدول (٩) وصف للمقياسين (الصحة التنظيمية، الفاعلية التنظيمية) ومن خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية و الوسط الفرضي نلاحظ ان الوسط الحسابي جاء اعلى من قيمة الوسط الفرضي مما يدل على ان هناك فروق فردية

تدل على تمتع العينة بالقيادة الادارية ويعزو الباحثان ذلك لتداخل كل من القيادة والإدارة في أن كل منهما يتطلب تولي المسؤولية لتحقيق النجاح فالقائد مسؤول موافقته تلقائياً وما تحتويه المهمة من تفاصيل.

٣-٤ عرض وتحليل ومناقشة واقع الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية لدى اعضاء الاتحاد الوطني العراقي للملاكمة

جدول (١٠)

يبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة للعاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة للمقاييس المدروسة، الصحة التنظيمية، الفاعلية التنظيمية.

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	العينة	قيمة ت المحسوبة	sig
الصحة التنظيمية	٢١٦.١٢٥	٢٥.٧٨	١٥٠	١١٢	٣٨.١٧٣	٠.٠٠٠
الفاعلية التنظيمية	٢٠٧.٠٥٣	٣١.٠١٧	١٥٠		٣٣.٤٣٧	٠.٠٠٠

ويفسر الباحثان ان العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة يتمتعون بدرجة جيدة من الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية، وهو التكيف الحاصل بين الاتحادات والافراد بحيث تتناسب هذه الوظيفة مع قدراته وميوله واتجاهاته وتناسب

مع مهاراته الوظيفية وهي التناسق والارتباط بين الفرد والعمل الذي يقوم به بحيث يقوم بنجاز مهام مهنية ضمن تخصصه وهو عملية فعالة ومستمرة يقوم بها الفرد من اجل الحصول على التناسق والترابط بينه وبين البيئة المهنية الخاصة بوظيفته لذلك يجب السعي وتطوير لتحقيق انجازات الاتحاد.

٣-٥ أيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث:

ان الهدف من دراسة الارتباط، هو الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات. ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية لعينة بناء الانموذج، تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

جدول (١١)

يبين علاقة الارتباط للمتغير المستقل (الصحة التنظيمية) مع الفاعلية التنظيمية

المقاييس	قيمة الارتباط	Sig
الصحة التنظيمية - الفاعلية التنظيمية	٠.٨٣٩	٠.٠٠٠

ويرى الباحثان انه يجب الاهتمام بالصحة التنظيمية للوصول الى الفاعلية التنظيمية كونهم وحدة واحدة كل منهم يكمل الاخر وبالتالي لايمكن الاستغناء عن احدهما اذ ما اردنا النهوض بواقع الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة وهذا ما أشار اليه (Rajhans,2012) إلى " أن الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية توفر

الفاعلية التنظيمية

معلومات مهمة للعاملين عن وظائفهم والبيئة والمنظمة وغيرها ، وتؤدي إلى التحفيز والثقة وخلق هوية مشتركة والتحفيز على المشاركة وتعد وسيلة للإفراد للتعبير عن المشاعر والآمال والطموحات وتذكر الانجازات ويعد الأساس للإفراد والجماعات في منظماتهم ، ومن جانب آخر فان التطورات المتلاحقة في مجال القيادة الادارية أحدثت فرقاً كبيراً في انجاز أعمال الاتحاد بالسرعة والدقة في انتقال المعلومات وتبادل الآراء بين العاملين ومختلف مستويات الاتحاد" . (٩:٨٢)

٣-٦ عرض نتائج العلاقات الارتباطية بين مجالات المقاييس (الصحة التنظيمية - الفاعلية التنظيمية) وتحليلها :
جدول (١٢) يوضح الارتباطات بين المتغيرات لمجالات الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية

القيم التنافسية	البيئة التنظيمية الملائمة	الموارد البشرية	العمليات الداخلية	تحقيق الاهداف		
0.41	0.41	0.46	0.42	0.49	المشاركة في اتخاذ القرارات	الصحة التنظيمية
0.37	0.27	0.48	0.25	0.53	القدرة على الابداع	
0.34	0.38	0.34	0.42	0.56	اخلاقيات العمل	
0.48	0.40	0.45	0.39	0.55	التكيف التنظيمي	
0.41	0.49	0.42	0.36	0.54	وضوح الاهداف	

وعند النظر للجدول اعلاه نجد ان هنالك نسب ارتباط بين مجالات مقياس الصحة التنظيمية ومجالات مقياس الفاعلية التنظيمية وهي كالآتي: هنالك ارتباطا بين مجال المشاركة في اتخاذ القرارات لمتغير الصحة التنظيمية وبين مجال تحقيق الاهداف لمتغير الفاعلية التنظيمية وكانت نسبة الارتباط (٠,٤٩) وهذا يعني ان هنالك ارتباطا معنوي بين المجالين لانها جاءت اكبر من قيمة ت الجدولية (٠,١٧)، عند درجة حرية (١١٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، هنالك ارتباطا بين مجال المشاركة في اتخاذ القرارات لمتغير الصحة التنظيمية وبين مجال العمليات الداخلية لمتغير الفاعلية التنظيمية وكانت نسبة الارتباط (٠,٤٢) وهذا يعني ان هنالك ارتباطا معنوي بين المجالين لانها جاءت اكبر من قيمة ت الجدولية (٠,١٧)،

عند درجة حرية (١١٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويرى الباحثان وكلما تميز محيط العمل بأجواء إيجابية قائمة على علاقات سليمة وصحية وثقة متبادلة بين الافراد وإداراتهم بالنتيجة سيرتقي الأداء نحو الافضل فما الأداء إلا نتاج جهود ومساهمات العاملين وقدراتهم ، " أن الخصائص الإيجابية التي تميز بيئة العمل سوف يكون لها تأثير إيجابي على العاملين وهذا سوف يؤدي الى تحقيق الاهداف. (١٠:٢٤)

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي حصل عليها الباحثان تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

١- صلاحية مقياس الصحة التنظيمية الذي قام الباحثان ببنائه في قياس درجة

الصحة التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.

٢- صلاحية مقياس الفاعلية التنظيمية الذي قام الباحثان ببنائه في قياس درجة

الفاعلية التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.

٣- هنالك علاقة الارتباط بين متغيرات البحث لدى العاملين في الاتحاد العراقي

الوطني للملاكمة وكانت علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية.

٤- التنبؤ بالصحة التنظيمية السليمة والصحيحة ستخلق حالة مثلى في الفاعلية

التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة .

٥-٢- التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بما يلي:

- ١- المحافظة على دور الصحة التنظيمية ، لما لها من أهمية كبيرة ومرونة في التعامل مع المتغيرات المتسارعة وتعزيز الثقة العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.
- ٢- توفير كافة المستلزمات والأدوات والنواحي المادية من اجل رفع مستوى الفاعلية التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة.
- ٣- ضرورة مشاركة جميع العاملين في الاتحاد العراقي الوطني للملاكمة في عملية التخطيط ووضع البرامج التي تتوافق مع قدرات وطموحات الاتحاد.

المصادر

- ١- نوري ابراهيم الشوك ورافع اصلح الكبيسي : دليل البَحّاث لكتابة الابحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، مطبعة الشهد ، ٢٠٠٤.
- ٢- محمد عبد الفتاح الصيرفي : البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين ، ط ١ ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ .
- ٣- قويدري ثامر ، القيادة الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء بالحليفة، رسالة ماجستير، جامعة زيان كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر، ٢٠١٤.
- ٤- وائل محمد إدريس و طاهر محسن: الإدارة الاستراتيجية (المفاهيم – والتعليمات)، ط ١ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١١.
- ٥- محمد بن دليم القحطاني : إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر سنة ٢٠١٢ .
- ٦- فائق حسني أبو حليلة: الحديث في الإدارة الرياضية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠٤.
- ٧- عاطف عبد الله المكاوي، القيادة الإدارية، ط ٣ ، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزي ، ٢٠١٧ م.

٨- فهد بن الحميدى مفلح السبيعي، (٢٠١٦) : الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، جامعة الأزهر، مصر، مجلة التربية مجلد ٢.

- 9- Rajhans, K : Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance , Interscience Management Review, Vol.2, Issue.2, 2012
- 10- Koscec .m.2000 Thriving work places: Reversing work Related Stress Case study , Canada :Entec Corporation ,Toronto University.