The organizational climate and its relationship to the professional compatibility of members of the volleyball sub-federations from the point of view of the public bodies

M.A Ali Karim Ali

ali.karim@garmian.edu.krd

Garmian University / College of Basic Education

Abstract

The study aimed to identify the relationship between the organizational climate and the professional compatibility of the members of the volleyball sub-federations from the point of view of the public bodies. The research community included members of the general bodies of the sub-federations of volleyball, which numbered (65) members distributed among the general bodies that consist of the sub-federations of international referees and international coaches, as well as representatives of international players - according to the 2020/2021 statistic, so the research sample was chosen in a deliberate way They are members of public bodies and the number of the sample was (50) members of the original community. The main research tools were the organizational climate scale and the professional compatibility scale to identify the relationship between the organizational climate and professional compatibility. Volleyball from the point of view of the public bodies, and the researcher recommended recommendations, the most important of which is the need to pay attention to the professional compatibility of the members of the volleyball sub-federations.

Keywords: organizational climate - professional compatibility

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لأعضاء الاتحادات الفرعية للكرة الطائرة من وجهة نظر الهيئات العامة

م.علي كريم علي

جامعة كرميان/ كلية التربية الاساسية

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لأعضاء الاتحادات الفرعية للكرة الطائرة من وجهة نظر الهيئات العامة، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملامته لطبيعة البحث.

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات العامة للاتحادات الفرعية لكرة الطائرة والبالغ عددهم (65) عضوا موزعين على الهيئات العامة التي تتكون من الاتحادات الفرعي من الحكام الدوليين والمدربين الدوليين وايضا ممثلين عن اللاعبين الدوليين ء حسب إحصائية 2021/2020، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وهم اعضاء الهيئات العامة وبلغ عدد افراد العينة (50) عضوا من مجتمع الاصل والبالغ عددهم (65).

وكانت ادوات البحث الرئيسة هو مقياس المناخ التنظيمي ومقياس التوافق المهني للتعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني، وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام النسبة المئوية ومربع كاي، تم التوصل الى عدة استنتاجات بوجود علاقة ذات دلالة احصائية معنوي بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة من وجهة نظر الهيئات العامة، واوصى الباحث بتوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بالتوافق المهني لدى اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة .

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي – التوافق المهني –الكرة الطائرة

1-المقدمة:

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

يتطلب نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم ,ومنها المناخ التنظيمي الذي يعكس شخصية المؤسسة كي يتصورها العاملين فيها، ويعد أيضا من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر في رضا العاملين ومستوى أدائهم.

يمثل المناخ التنظيمي التصورات او ادراك الافراد حول معالم الأوضاع التنظيمية كاتخاذ القرارات والقيادة والوظائف الأخرى، مما يحقق مرونة الهيكل التنظيمي وديمقراطية القيادة والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وفاعلية الاتصالات ببيئات صحية في كل المنظمات المعاصرة لتحقيق رضا واندماج العاملين لمنظماتهم .

وكلما كانت الأساليب الإدارية المستخدمة من قبل الاتحاد المركزي مبنية على التشاور المتبادل مع الاتحادات الفرعية والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عمل الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية والتي يجب ان تتصف بالتجديد وعدم الجمود وعدم التقيد بإنجاز الاعمال مما يوفر جو من الصداقة والاحترام والثقة والصراحة والتعاون المتبادل بين اعضاء الاتحادات الفرعية.

يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الإفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، فهو عملية متحركة مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم تدريبهم، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة الاقتصادية أو الاجتماعية)، فأن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

إن الفرد يكون أكثر ملاءمة لنوع معين من العمل إذا كانت سماته الشخصية تتلاءم مع ذلك العمل، لذا فان التوافق المهني يتضح في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتوائم مع بيئته الاجتماعية او المادية أو المهنية أو مع نفسه، كما أنه عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، " نبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه " (لورنس , 1955,ص213)

وتكمن اهمية البحث في انها الدراسة التي تبحث في المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية بالتوافق المهني لدى عضاء الاتحادات الفرعية لكرة القدم، ان التعرف على مستوى المناخ التنظيمي يسهم في السعي نحو توفير

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

بيئة إدارية مناسبة تشجع الاداء الوظيفي الافضل وتزيد من التوافق المهني، " فالتوافق المهني حالة من الانسجام بين العامل وعمله، بحيث تجعله راضياً عن عمله، ومرضيا عنه " (عباس , 1988, ص122)

" فالرضا عن العمل أو الوظيفة (Job Satisfaction) يعد هدفاً أساسياً من أهداف المؤسسة المهنية (الصميدعي,1999,ص63) .

مما سيسهم في إعطاء تقويماً واقعياً واعطاء معلومات ومقترحات لاعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة ا مما يزيد في الارتقاء بالعمل الإداري وتحقيق الأهداف، تشجيع البحث العلمي والاطلاع على التطورات الحديثة باتجاه اللعبة .

تكمن مشكلة البحث في ان المناخ التنظيمي والتوافق المهني من اهم المتغيرات ترفد النجاح في الاتحادات لتحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة وفاعلية لأجل بيئة عمل مناسبة ومؤثرة في سلوك العاملين وخاصة لدى اعضاء الاتحادات، لذا يجب ان يكون التوافق المهني والتفاعل بين الأفراد العاملين لتسهيل عمل والاتحادات الفرعية من أجل ارساء علاقات ايجابية ورضا وحسن التعامل وتحفيز لتحقيق الأهداف.

وقد تناولت العديد من الدراسات الاجنبية والعربية دراسة المناخ التنظيمي في مختلف المجالات، إلا إن نتائجها مختلفة في كل مجال ويرجع السبب إلى طبيعة الدور الذي تلعبه أبعاد المناخ التنظيمي والتي تتأثر بالمتغيرات الداخلية والخارجية التي تحيط بالمنظمة والفرد نفسه، وعليه يمكن صياغة أسئلة الدراسة:

1- ما هو طبيعة ومستوى المناخ التنظيمي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة؟

2- هل لهذا المناخ اثر في تحقيق التوافق المهني لدى اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة ؟

3- ما درجة التوافق المهني لدى اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة.

أهداف البحث

1-التعرف على المناخ التنظيمي لدى أفراد عينة البحث

2-التعرف على التوافق المهني لدى افراد عينة البحث

3-التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي، التوافق المهني لدى افراد عينة البحث

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

فرضية البحث

1-هناك علاقة ارتباط إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى افراد عينة البحث.

مجالات البحث

المجال البشري: الهيئات العامة (من الحكام االدوليين والمدربين الدوليين وايضا ممثلين عن اللاعبين الدوليين البالغ عددهم (65)).

المجال الزماني: للفترة من 2022/3/1 ولغاية 2022/4/20.

المجال المكاني: مقرات الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية.

تحديد المصطلحات

المناخ التنظيمي climate Organizational: هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمه واتجاهاته وإدراكه وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي (المغربي ,2010, ص203).

التوافق المهني Professional compatibility: هو عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح (الشمري ,2000,ص24) .

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي ذي الأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لأنهُ الأكثر ملائمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث، إذ أن البحوث الوصفية غالبا ما تستهدف توفير البيانات التي تصف هيكل مجتمع البحث وخصائصه.

2-2 مجتمع وعينة البحث: اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات العامة للاتحادات الفرعية لكرة الطائرة والبالغ عددهم (65) هم الحكام الدوليين والمدربين الدوليين وايضا ممثلين عن اللاعبين الدوليين حسب إحصائية 2021/2020. والجدول (1) يبين ذلك. لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وهم اعضاء الهيئات العامة للاتحادات الكرة الطائرة وبلغ عدد افراد العينة (50) من مجتمع الاصل البالغ (65) وبلغت نسبتهم

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

(30.76%) من المجتمع الكلي، اذ تم توزيع العينة الى عينة التكييف والبالغة (20) وبلغت نسبتهم (38.46%)عضواً, العينة الاستطلاعية فتكونت من (5) اعضاء ، وعينة التطبيق والبالغ عددهم(25) عضوا وبلغت نسبتهم (38.87%).

جدول (1) يبين توزيع مجتمع البحث اعضاء الهيئة العامة حسب الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة

ت	اعضاء الهيئة العامة	العدد
1	حكام دوليين	5
2	مدربين دوليين	25
3	لاعبين دوليين	20

جدول (2) يبين توزيع عينات البحث والنسبة المئوية

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
1	عينة البحث	50	%30.76
2	عينة الاعداد	20	%38.46
3	التجربة الاستطلاعية	5	%2.5
4	عينة التطبيق	25	%38.87

2-3 وسائل جمع البيانات:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات: (المصادر والمراجع العلمية، الدراسات والبحوث السابقة، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، استمارة اراء الخبراء والمختصين، المقياسيين (المناخ التنظيمي– التوافق المهني) ملحق (1) و (2) .

2-3-2 أدوات البحث:

أولاً: مقياس المناخ التنظيمي (علاوي ورضوان , 2000, ص78): اعتمد الباحث مقياس المناخ التنظيمي . (محمد حسن علاوي) والمعدل على البيئة العراقية من قبل (علا صبري) كما مبين في الملحق (1)، والذي تم

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

تطبيقه على أعضاء الهيئات العامة للاتحادات الفرعية للكرة الطائرة، ويحتوي المقياس على (4) مجالات، و(32) عبارة، وتتكون مجالات المقياس من (التنظيم، القيادة، الاتصال، طبيعة العمل والتكنولوجيا)، وتحتوي العبارات على خمسة بدائل تمثل درجة المناخ التنظيمي وهي (موافق بشدة، موافق، موافق احيانا، غير موافق، غير موافق جداً) حسب طريقة (Likert) فيكون متدرج من (1–5) درجة، أما درجة المقياس الكلية تتراوح بين (32–160), (علاوي , 2017,ص137)

مجالات المقياس: المقياس مؤلفاً من (4) مجالات موزعة عليها (32) عبارة، موزعة على (4) مجالات، بواقع: (10)عبارات لمجال التنظيم، و(7) عبارة لمجال القيادة، و(8) عبارات لمجال الاتصال، و(7) عبارات لمجال طبيعة العمل والتكنولوجيا.

مفتاح التصحيح لمقياس المناخ التنظيمي: يتم إعطاء الدرجة للعبارة كما يأتي (5–4–3–2–1) وعليه فإن أعلى درجة يحصل عليها الشخص المختبر هي (160) وأقل درجة (32) والدرجة الحياد (96) وهي درجة الوسط الفرضي.

وقام الباحث أخذ المقياس كما هو من دون التعديل عليه لأنه ملائم لموضوع الدراسة وكذلك حسب اتفاق السادة الخبراء المختصين ملحق (3)الذين تم الاستعانة بهم بهذا الخصوص .

ثانياً: مقياس التوافق المهني (الزبيدي , 2017,ص341): أطلع الباحث على الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم التوافق المهني،. لذا وجد الباحث من الأفضل تبني مقياس التوافق المهني الذي اعده (سحر عناوي، 2017) وتطبيقه على عينة البحث الحالي ،وذلك للأسباب الآتية:

1–أنه يغطي كل مجالات التوافق المهني.

2–لحداثته في المجال الرياضي.

3–ملاءمته للبيئة العراقية من ناحية، كما طبق هذا المقياس على الموظفين والموظفات في وزارات الدولة العراقية من ناحية أخرى.

يتكون مقياس التوافق المهني من (4) مجالات وهي (طبيعة وظروف العمل ,الترقية والراتب, العلاقة مع المسؤولين والادارة, العلاقة مع زملاء العمل) وتكون من 29 عبارة الملحق (2).

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

أ-طبيعة وظروف العمل (NAWC).

ب-الراتب والترقية (SAPR).

ج-العلاقة مع الإدارة والرؤساء (REPM).

ث-العلاقة مع زملاء العمل (REWC).

2-4 التجربة الاستطلاعية: قام الباحث بالتجربة الاستطلاعية على (5) أفراد من مجتمع البحث وخارج عن عينة البحث بتاريخ 5/ 2022/4 للتعرف على ملائمة المقياسين والوقت المستغرق للإجابة عن أسئلة المقياسين.

2-5 التجربة الرئيسة: بعد التأكد من اتمام جميع الخطوات اللازمة لصلاحية عبارات المقياس، والتأكد من سلامة الاختبار في التجربة الاستطلاعية، تم تطبيق المقياس على عينة التكييف والبالغة (50) عضوا وبنسبة مئوية بلغت (30.76%) يمثلون اعضاء الهيئة العامة، وخلال المدة الممتدة من 2022/4/9 ولغاية 2022/4/20 ولغرض التحليل الإحصائي للعبارات وذلك لاختيار العبارات الصالحة واستبعاد العبارات غير الصالحة استنادا إلى صدق الاتساق الداخلي، ولاستخراج مؤشرات الصدق والثبات. قام الباحث بأجراء التجربة الرئيسة على افراد عينة البحث بتاريخ 2022/4/9، وذلك بتوزيع مقياس المناخ التنظيمي ومقياس التوافق المهني.

2-6 الوسائل الإحصائية: أستخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (Spss)، (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، معامل الارتباط البسيط، قيمة ت، النسبة المئوية، مربع كاي.

3- عرض ومناقشة النتائج:

3-1 عرض ومناقشة نتائج مستوى المناخ التنظيمي:

جدول (3) يبين مستوى المناخ التنظيمي لدى عينة البحث

عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للوسط	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
50	116	8.73	1.24	96	49	16.12	0.000	دال

قيمة (t) معنوي ≤ (0.05) عند درجة حرية (49).

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

من خلال الجدول اعلاه جدول (3) تبين انه يوجد فرق معنوي دال لدى عينة البحث في المناخ التنظيمي، إذ يعزو الباحث الى وجود مناخ تنظيمي عالي لدى اعضاء الهيئات العامة للاتحادات الفرعية لكرة االطائرة هذا نتيجة الاندماج الوظيفي العالي فيما بينهم من خلال العمل المتميز.

تبين ان اعضاء الهيئة العامة لديهم مناخ تنظيمي عالي ومرن ومفتوح بين اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة وان دل هذا فيدل على ادراكهم لمعالم المناخ التنظيمي وكذلك التنسيق والتنظيم الجيد فيما بينهم لتحقيق اهدافهم المنشودة كاتخاذ القرارات والقيادة والوظائف الاخرى مما يحقق مرونة الهيكل التنظيمي والديمقراطية والمشاركة والتشاور واندماج العاملين لأجل اتحاداتهم في صنع واتخاذ القرارات بشكل جماعي والتي يتم التخطيط لها في العمل الاداري للاتحادات والهيئة العامة . وهذا يسهل إنجاز الاعمال ونشاطات أعضاء الهيئة العامة و تحاول الابتعاد عن الاعمال التقليدية مما يسهل عليها سير العمل وإنجازه بسهولة وسرعة من خلال روح الجماعة والانتماء إلى مكان عملهم والتشاور لأجل المصلحة العامة, وكلما كان المناخ التنظيمي السائد مرن وعدم وجود التقييد فيه في الاتحاد كلما شعر اعضاء الهيئة العامة بالاكتفاء وحبهم للعمل من اجل تحقيق اهدافهم المنشودة وكذلك يدل على التعاون فيما بينهم والعمل بروح الجماعة وليس بأعمال انفراديه وقرارات ارتجالية مستبده. ويعزو الباحث أن ارتفاع مستوى المناخ التنظيمي لديهم وقدرتهم على السيطرة والتحكم في مختلف المواقف وكذلك يدل على خبراتهم المتراكمة في مجال تخصصهم وعملهم ادى ارتفاع المناخ التنظيمي لديهم وبنتائج عالية، وأن مستوى المناخ التنظيمي المفتوح الذي له ابعاد ايجابية داخل الاتحادات الفرعية كالعمل الجيد والتجديد والتحفيز والابداع والتعاون والابتعاد عن الملل والروتين في العمل, فيؤدي إلى تحقيق الاهداف الموضوعة وبهذا تزداد قدرة اعضاء الهيئة الادارية على تحديد المشكلات والعمل على حلها, ويعد المناخ التنظيمي المفتوح بدرجة عالية مؤشراً على ضرورة إدارة العمل بشكل عقلاني داخل الاتحاد . إذ " ان توافر المناخ التنظيمي المثالي والملائم هو مفتاح للإدارة الفعالة " (المؤمني , 2006, ص25)

ويمكن المناخ التنظيمي يجب ان يكون بناءا أو هداماً ويعتمد على كيفية إدارته من قبل رؤساءه، وأن التعامل معه بطريقة تعاونية تجعل الاتحادات الفرعية أقوى لأجل تلافي السلبيات والعمل على تلافيها وكذلك الوقوف على الايجابيات فقط وتطويرها . إذ يؤكد (اكرم احمد رضا واسراء وعد، 2015) " ان خصائص المنظمة الثابتة نسبيا والتي تمثل ادراك الافراد الجماعي للمنظمة والابعاد السائدة فيها كالثقة والاستقلالية والدعم والابداع وهذه

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

الخصائص ناتجة عن تفاعل الافراد بعضهم ببعض وتستخدم لتفسير وتحليل مواقفهم وهي ايضا تعكس المعايير والسلوك السائد في المنظمة " (الطويل , 2015,ص24) .

3-2 عرض ومناقشة نتائج مستوى التوافق المهني:

جدول (4) يبين مستوى التوافق المهني لدى عينة البحث

عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للوسط	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
50	103.5	9.45	331.	96	49	5.64	0.000	دال

قيمة (t) معنوي ≥ (0.05) عند درجة حرية (49).

من خلال الجدول اعلاه جدول (4) تبين التوافق المهني وهذا يدل على انه يوجد فرق معنوي دال لدى عينة البحث في التوافق المهني يعزو الباحث الى وجود توافق مهني متميز وعالي لدى اعضاء الهيئات العامة الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة وذلك للمعرفة العالية في تسخير بعض محاور التوافق المهني بشكل مقبول للاتحادات الفرعية لأجل الخروج بنتائج ممتازة لصالح عملهم. هذا من جانب ومن جانب آخر أظهرت بعض النتائج مستوى درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة على أنها منخفضة، وقد يعود ذلك إلى ضعف التوافق المهني لدى الأعضاء في الهيئات العامة، ويمكن تفسير هذه النتيجة الى شعور الأعضاء بعدم الأمن والحرمان، نتيجة لتصارع الأدوار التي يقوم بها الفرد، والمنافسة، وعدم إشباع حاجاته بشكل سليم مما يؤثر تأثيراً سيئاً في عملية التوافق المهني، فضلاً عن سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة وتصارع القيم بين الثقافات المختلفة التي يعيش فيها الفرد بين الماضي والحاضر وبين ما يتمناه الفرد وما هو واقع بالفعل، وكذلك شيوع التوتر والصراع بين الأفراد في المجتمع الواحد.

" إن توفير على عنصر الحوافز يد شرطا هاماً بالنسبة للعامل، إذ يحفزه ويدفعه نحو إنجاز المهام المطلوبة منه كما يشجعه على الإبداع بالعمل، وهذا مرتبط بمستوى الحوافز التي يتلقاها العامل وطبيعتها وديمومتها، وأيضا مدلولاتها بالنسبة للعامل ومستوى شعوره بالرضا والسعادة عن محيطه المهني (الشمري , 2000, ص11) .

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

جدول (5) يبين العلاقة الارتباطية بين مقياسي المناخ التنظيمي ومقياس التوافق المهني

ت	المتغيرات	عدد العينة	قيمة (ر) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
1	المناخ التنظيمي	50	0.372	48	0.000	دال
2	التوافق المهني					

من الجدول (5) والذي يبين:

ان هناك علاقة ارتباط جيدة (دالة) بين متغير (المناخ التنظيمي)و متغير (التوافق المهني) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط وثيقة بين المتغيرين، إن ذلك يدل على أن هناك مناخ تنظيمي مثالي وعالي التنظيم فأنه ستكون التوافق المهني عالية جدا، ويعزو الباحث ذلك الى ان هناك مناخ تنظيمي جيد بين اعضاء الاتحادات الفرعية كرة الطائرة مهني جيد مما ادى الى وجود تكامل في عمل المؤسسة.

4-الاستنتاجات.

1-هناك عمل جيد لاعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة .

2-. اظهرت النتائج تمتع اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة بمناخ تنظيمي يتناسب مع العمل.

3-اظهرت النتائج تمتع اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة بتوافق مهني جيد.

4-للمناخ التنظيمي ارتباط جيد مع التوافق المهني لدى اعضاء الاتحادات الفرعية للكرة الطائرة .

4-2 التوصيات

1-ضرورة الاهتمام بمتغير المناخ التنظيمي لتأثيره على العمل للاتحادات الفرعية لكرة الطائرة .

2-ضرورة تطوير ما يعزز التوافق المهني كأساس لتحقيق اهداف الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة.

3-تعريف اعضاء الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة بأهمية المتغيرات الادارية للعمل داخل الاتحادات وتأثيرها على تحقيق الاهداف .

4-اجراء بحوث مستمرة لمتغيرات اخرى تضيف نتائج من شانها تعزيز عمل الاتحادات الفرعية لكرة الطائرة .

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

المصادر

[1] اكرم احمد رضا الطويل و اسراء وعد قاسم حمدي؛ **المناخ التنظيمي وحلقات الجودة**، ط1: عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، 2015 .

[2] حمد عواد الصميدعي، (1999)؛ اختلاف الجنس وأثره في الرضا الوظيفي، دراسة نظرية وتطبيقية في مصرف الرشيد (الإدارة العامة)، مجلة التقني/البحوث التقنية،ع28، 1999.

[3] سحر عناوي رهيو الزبيدي؛ القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الشعب في كليات جامعة القادسية: (مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الرابع عشر، العدد (3)، 2017).

[4] عباس محمود عوض؛ **علم النفس** السلوكي : (القاهرة، دار المعرفة الجامعية، 1988.

[5] علا صبري حازم؛ المناخ التنظيمي وعلاقته بأسلوب إدارة الصراع في الاتحادات الرياضية الاولمبية العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، 2017).

[6] كامل محمد المغربي؛ **السلوك التنظيمي مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**، ط4: (عمان، دار الفكر، 2010).

[7] كريم عبد ساجر الشمري؛ **وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني**: (رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب، 2000).

[8] لورنس شافر؛ **دلالة السلوك الشاذ وأسبابه** (ترجمة) صبري جرجس: (المجلد الأول، دار المعارف، القاهرة، 1955).

[9] محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ **القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي**: (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000).

[10]واصل جميل المؤمني؛ **المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية**: (الاردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006).

[11]يوسف محمد الحسن التيجاني؛ التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة المنورة ومكة المكرمة: (رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، السعودية، 2008.

الملاحق

ملحق (1) مقياس المناخ التنظيمي

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق احياناً	غير موافق	غير موافق جداً
1	طبيعة عمل الاتحاد الرياضي يتوافق مع الهيكلية التنظيمية					
2	يتميز الهيكل التنظيمي للاتحاد بالتوازن والشمول					
3	يؤمن تصميم الهيكل التنظيمي للاتحاد الأداء المرن للأعضاء					
4	تتداخل الأعمال والوظائف في الاتحاد					
5	تتناسب مؤهلات وتخصصات العاملين بالاتحاد مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم.					
6	هناك مستوى عالي من الاتصالات والتعاون بين اعضاء الهيئة الإدارية في الاتحاد.					
7	الهيكل التنظيمي بالاتحاد يؤدي الى جودة وسرعة الاداء.					
8	توجد درجة كبيرة من الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين رئيس الاتحاد والاعضاء.					
9	تتسم وظائف اعضاء الهيئة الادارية بعدم التداخل في الاختصاصات والمسؤوليات					
10	وضوح الصلاحيات وتحديدها للأعضاء في الهيكل التنظيمي					
11	لدى رئاسة الاتحاد رؤية واضحة.					
12	تتيح رئاسة الاتحاد المجال للهيئة الادارية بالمشاركة في اتخاذ القرار.					
13	تشجع رئاسة الاتحاد عمى العمل المبدع.					
14	يتوافر لي الدعم اللازم للقيام بعممي وحل مشاكل العمل بنفسي.					
15	تتسم العلاقة بين رئاسة الاتحاد والاعضاء بالثقة والتعاون.					
16	يعامل رئيس الاتحاد الاعضاء كافة بعدالة ومساواة.					
17	يساعدني رئيس الاتحاد في تنفيذ مهام عملي عن طريق الشرح والتوضيح.					
18	يبذل اعضاء الهيئة الادارية جهدا لمتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات.					

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

19	توصف المعلومات المنقولة عبر وسائل الاتصال المستخدمة بأنها دقيقة.					
20	نظام الاتصال معمول به في الاتحاد يسمح لأعضاء الهيئة الادارية كافة بالاتصال برئيس الاتحاد.					
21	يسهم نظام الاتصال في الاتحاد على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات.					
22	تتسم التبليغات الصادرة من رئاسة الاتحاد بالوضوح.					
23	تجيد رئاسة الاتحاد فن ومهارة الاستماع الجيد من الآخرين.					
24	تحاول رئاسة الاتحاد من استخدام وسائل الاتصال الرسمية (كالاجتماعات,.....).					
25	أوقات التواجد وانجاز الاعمال في الاتحاد مناسبة.					
26	يتلاءم مهامي والواجبات في الاتحاد مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية.					
27	يعمل اعضاء الهيئة الإدارية على التعاون وتقسيم الواجبات فيما بينهم بما لا يتعارض مع اختصاصاتهم الادارية.					
28	لا يوجد في الاتحاد قيود مفروضة على اداء واجباتي.					
29	يتميز مكان ومقر الاتحاد بملائمته للعمل المثالي.					
30	تساعد استخدام التكنولوجيا في الاتحاد على اختزال الوقت والجيد.					
31	لا اشعر بالظلم حيال الواجبات والمهام الملقاة على عاتقي في العمل.					
32	يعتمد الاتحاد في اداءه على استخدام الوسائل التكنولوجيا الحديثة.					

ملحق (2) مقياس التوافق المهني

ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا أتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
أ. طبيعة وظروف العمل: الشروط المادية التي يعمل فيها من اضاءة ، وتهوية، ودرجة حرارة ، والآلات والمعدات ونظام تتابع فترات العمل والراحة.						
1	الالتزام بمواعيد العمل الرسمية .					
2	اعتقد ان ظروف عملي من حيث التهوية والحرارة ملائمة .					
3	اعتقد ان توزيع ساعات العمل لا يناسبني .					
4	افضل العمل في هذه الكلية عن سواها من المؤسسات الاخرى.					
5	اشعر بالإنهاك الشديد في نهاية الدوام .					
6	اعاني من كثرة الأعباء في العمل الملقاة على عاتقي .					
7	اشعر ان عملي الحالي لا يتلاءم مع قدراتي وميولي الشخصية .					
8	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي العمل المكلف به .					
ب: الترقية والراتب: مقدار ما يحصل عليه الفرد من مبلغ او اجر مقابل اداءة او الدرجة الأعلى التي يحصل عليها جراء الأقدمية او التميز في العمل.						
9	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي .					

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

10	استاء كثيرا من معايير الترقية المعمول بها في المؤسسة .					
11	اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية .					
12	الاشعر بالرضا عن المعايير التي تعتمدها المؤسسة في الحصول على فرص التدريب					
13	اعاني من عدم كفاية الراتب الذي اتقاضاه لسد حاجتي.					
14	اعتقد ان نظام الادخار ومكافأة نهاية الخدمة بعد التقاعد مناسب .					
15	ترقيتي في العمل تتوقف على كفاءتي في الاداء .					
16	يتناسب راتبي مع تحصيلي العلمي .					
ج: العلاقة مع المسؤولين والادارة: العلاقات الاجتماعية والنفسية القائمة بين الرئيس والمرؤوس						
17	يقدر مسؤولي الأعلى ادائي في العمل .					
18	توفر لي ادارة المؤسسة جميع الوسائل المتاحة للقيام بمهام عملي .					
19	يتيح لي مسؤولي الأعلى الحرية لمناقشة كل امر يتعلق بموظفي (القسم ،الوحدة، الشعبة) اللذين هم ضمن مسؤوليتي.					
20	اشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين في الكلية					
21	ارى ان مسؤولي الأعلى يراقبني بدقة في عملي بغية ضمانه لإداء عملي على الوجه المطلوب.					
22	لا أشعر ان مسؤولي الأعلى يحترم آرائي ومقترحاتي المهنية.					
23	ارى ان فرصة التفاهم والمناقشة مع القيادات الإدارية في المؤسسة ضعيفة .					
24	يضايقني عدم تقدير الإدارة في المؤسسة لجهود الموظفين وانجازاتهم .					
ث: العلاقة مع زملاء العمل: الروابط الاجتماعية التي بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة .						
25	اشعر بتقدير زملائي لي في العمل .					
26	اشعر بالضيق من كثرة الانتقادات الموجهة لي من زملائي فيما يتعلق بالعمل .					
27	اعاني من تدخل الموظفين في شؤون زملائهم الآخرين .					
28	اعاني من الخلافات مع زملائي.					
29	احرص على تكوين عالقات ايجابية مع زملائي.					
30	علاقتي في المؤسسة مع زملائي قائمة على اساس العمل كفريق.					
31	ارفض تدخل الآخرين في امور عملي.					
32	اعتقد ان التعاون مع زملائي في العمل قليل جداً.					

ملحق(3) الخبراء والمختصين

ا.د. خالد اسود لايخ	ادارة رياضية	جامعة المثنى التربية البدنية وعلوم الرياضة
ا.د. سلام رشيد حنتوش	ادارة رياضية	المستنصرية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
ا.د. بشار غالب شهاب	اختبار وقياس	ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
ا.م.د عبد الرزاق وهيب	علم النفس	ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853