

المناخ التنظيمي بالتوافق المهني للعاملين في الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم

المصغرة من وجهة نظر الهيئة العامة

م. هيثم صالح حسن¹ ا.د حسن هادي عطية²

الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة¹

الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة²

(¹ ccchhh261@gmail.com, ² drhasa66@uomustansiriyah.edu.iq)

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني للعاملين في الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة من وجهة نظر الهيئة العامة، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائته لطبيعة البحث. اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة العامة للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة والبالغ عددهم (60) عضوا موزعين على الهيئة العامة التي تتكون من الاتحادات الفرعية وندية الدوري الممتاز والاولى وممثلين عن الاتحاد الدولي والحكام الدوليين والمدربين الدوليين وايضا ممثلين عن اللاعبين الدوليين رجال ونساء حسب إحصائية 2020-2021، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وهم اعضاء الهيئة العامة للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة وبلغ عدد افراد العينة (50) عضوا من مجتمع الاصل والبالغ عددهم (60).

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 ان هناك علاقة معنوية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى للعاملين في الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة من وجهة نظر الهيئة العامة، واوصى الباحثان بعدة توصيات أهمها ضرورة بناء علاقات شخصية قوية بين القيادات والعاملين كي تصبح عملية تأثير القادة على الأفراد أكثر سهولة.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي - التوافق المهني .

1-المقدمة:

يتطلب نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها المناخ التنظيمي الذي يعكس شخصية المنظمة كم يتصورها العاملين فيها، ويعد أيضاً من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر في رضا العاملين ومستوى أدائهم.

تعد الأوضاع التنظيمية كاتخاذ القرارات والقيادة والوظائف الأخرى معالم للمناخ التنظيمي المتبع من قبل المؤسسات، مما يحقق مرونة الهيكل التنظيمي وديمقراطية القيادة والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وفاعلية الاتصالات ببيئات صحية في كل المنظمات المعاصرة لتحقيق رضا واندماج العاملين لمنظمتهم .

يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد 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)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في انها الدراسة الأولى التي تبحث في المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية بالتوافق المهني لدى الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية التابعة له في لعبة كرة القدم المصغرة.

إذ إن الاهتمام بالمناخ التنظيمي من خلال العلاقة القائمة بين الفرد وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى خاصة وإيجاد العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني وذلك من خلال مجال التعامل بين الفرد والبيئة التنظيمية بشكل عام وفي خصائص الفرد المرتبطة إلى حد كبير بالنظام المعرفي وخبرته وتجربته وتعليمه وثقافته.

ان التعرف على مستوى المناخ التنظيمي السائد يسهم في السعي نحو توفير بيئة إدارية مناسبة تشجع الاداء الوظيفي الافضل وتزيد من التوافق المهني، " فالتوافق المهني حالة من الانسجام بين العامل وعمله، بحيث تجعله راضياً عن عمله،

ومرضياً عنه " (6 : 122). " فالرضا عن العمل أو الوظيفة (Job Satisfaction) يعد هدفاً أساسياً من أهداف المؤسسة المهنية " (4 : 63).

مما يساهم في إعطاء تقويماً واقعياً وإعطاء معلومات ومقترحات للقائمين على الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية مما يساهم في الارتقاء بالعمل الإداري وتحقيق الأهداف، جاء ذلك تزامناً مع ما ورد في الأحكام الأساسية (المادة الثانية/8) من النظام الداخلي للاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم المصغرة التي تنص على: (تشجيع البحث العلمي والتأليف واثراء المكتبة الرياضية بالكتب والترجمات الخاصة بالعبة ودعم المؤلفين والمترجمين العراقيين).

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في التعرف وتحديد العلاقة ما بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني الذي يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان، لذلك فإن التعرف على مستوى هذان المتغيران المبحوثان والذان يعدان اهم المتغيرات اللازمة لنجاح الاتحادات في تحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة وفاعلية لأجل بيئة عمل مناسبة ومؤثرة في سلوك العاملين وخاصة لدى قادة الاتحادات.

إذ يعد الاتحاد العراقي المركزي قائداً للاتحادات الفرعية وله دور كبير في نجاح إدارة الاتحادات الفرعية، لذا يجب ان يكون الاتحاد العراقي المركزي دور في تفعيل وأنضاج التوافق المهني والتفاعل بين الأفراد العاملين لتسهيل عمل الاتحاد العراقي المركزي 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 في الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم المصغرة ؟

2- هل لهذا المناخ اثر في تحقيق التوافق المهني في الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية ؟

الاتحادات الفرعية واندية الدوري الممتاز والاولى وممثلين عن الاتحاد الدولي والحكام الدوليين والمدربين الدوليين وايضا ممثلين عن اللاعبين الدوليين رجال ونساء حسب إحصائية 2020-2021. والجدول (1) يبين ذلك.

2-2-1 عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وهم اعضاء الهيئة العامة للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة وبلغ عدد افراد العينة (50) عضوا من مجتمع الاصل والبالغ عددهم (60) وبلغت نسبتهم (100%) من المجتمع الكلي، اذ تم توزيع العينة الى عينة التكيف والبالغة (50) وبلغت نسبتهم (83.33%) عضوا، و العينة الاستطلاعية فتكونت من (10) اعضاء وبلغت نسبتهم (16.67%)، وعينة التطبيق والبالغ عددهم (50) عضوا وبلغت نسبتهم (83.33%)، كما في جدول (2).

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

ت	اعضاء الهيئة العامة	العدد
1	ممثل عن الاتحاد الدولي	1
2	ممثل الاتحادات الفرعية في المحافظات	16
3	ممثل اندية الدوري الممتاز	20
4	ممثل اندية الدرجة الاولى	16
5	ممثل الحكام الدوليين	2
6	ممثل المدربين الدوليين	3
7	ممثل عن اللاعبين الدوليين (ذكور)	1
8	ممثل عن اللاعبين الدوليين (اناث)	1
مج		60

جدول (2) يبين توزيع عينات البحث والنسبة المئوية

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
1	عينة البحث	60	100%
2	عينة الاعداد	50	83.33%
3	التجربة الاستطلاعية	10	16.67%
4	عينة التطبيق	50	83.33%

2-3 وسائل جمع البيانات:

3-3-1 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)).

3-ما درجة التوافق المهني لدى العاملين في الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية.

أهداف البحث

1-التعرف على المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى أفراد عينة البحث

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

مجالات البحث

المجال البشري: الهيئة العامة متمثلة بـ [رؤساء والعاملين في الاتحاد العراقي المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة في العراق البالغ عددهم (60)].

المجال الزمني: للفترة من 2022/2/27 ولغاية 2022/5/20.

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 (8: 303).

التوافق المهني Professional compatibility: هو عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين إذ يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح (9: 24).

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي ذي الأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لأنه 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: مجتمع البحث: تم تحديد مجتمع البحث على اعضاء الهيئة العامة للاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة والبالغ عددهم (60) عضوا، تفصيل مجتمع البحث بـ [الهيئة العامة التي تتكون من

2-3-2 أدوات البحث:

أولاً: مقياس المناخ التنظيمي (11: 78)، (12):

(132): اعتمد الباحثان مقياس المناخ التنظيمي لـ (محمد حسن علاوي) والمعدل على البيئة العراقية من قبل (علا صبري) كما مبين في الملحق (1)، والذي تم تطبيقه على رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية الاولمبية والمتمثلة بالاتحادات الرياضية الاولمبية، 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 احياناً، غير موافق، غير موافق جداً) حسب طريقة (Likert) فيكون متدرج من (1-5) درجة، أما درجة المقياس الكلية تتراوح بين (32 - 160).

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 الباحثان بأخذ المقياس كما هو من دون التعديل عليه لأنه ملائم لموضوع الدراسة وكذلك حسب اتفاق السادة الخبراء المختصين اللذين تم الاستعانة بهم بهذا الخصوص.

ثانياً: مقياس التوافق المهني (5: 341): أطلع

الباحثان على الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم التوافق المهني، والاطلاع على الدراسات التي اهتمت ببناء مقياس التوافق المهني، ومن هذه المقاييس التي تمكن الباحثان من الاطلاع عليها لم يرى أياً منها يخدم تحقيق أهداف البحث الحالي فتم اختيار دراسة (سحر عناوي، 2017) التي أجريت على أحد مؤسسات المجتمع العراقي. لذا وجد الباحثان 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-لحدثته.

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 الملحق (2) وهي: 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 الباحثان بالتجربة الاستطلاعية على (10) أفراد من مجتمع البحث وخارج عن عينة البحث بتاريخ 2022/4/1 للتعرف على ملائمة المقياس والوقت المستغرق للإجابة عن أسئلة المقياس.

2-5 التجربة الرئيسية: بعد التأكد من اتمام جميع الخطوات اللازمة لصلاحية عبارات المقياس، والتأكد من سلامة الاختبار في التجربة الاستطلاعية، تم تطبيق المقياس على عينة التكيف والبالغة (50) عضواً وبنسبة مئوية بلغت (83.33%)، يمثلون اعضاء الهيئة العامة، وخلال المدة الممتدة من 2022/2/27 ولغاية 2022/5/20 ولغرض التحليل الإحصائي للعبارات وذلك لاختيار العبارات الصالحة واستبعاد العبارات غير الصالحة استناداً إلى صدق الاتساق الداخلي، ولإستخراج مؤشرات الصدق والثبات. قام الباحثان بأجراء التجربة الرئيسية على افراد عينة البحث بتاريخ 2022/4/5، وذلك بتوزيع مقياس المناخ التنظيمي ومقياس التوافق المهني.

2-6 الوسائل الإحصائية: أستخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (Spss vr.20): (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، معامل الارتباط البسيط، قيمة ت، النسبة المئوية، مربع كاي).

والإبداع والتعاون والابتعاد عن الملل والروتين في العمل، فيؤدي إلى تحقيق الأهداف الموضوعة وبهذا تزداد قدرة أعضاء الهيئة الإدارية على تحديد المشكلات والعمل على حلها، وبعد المناخ التنظيمي المفتوح بدرجة عالية مؤشراً على ضرورة إدارة العمل بشكل عقلاني داخل الاتحاد. إذ " أن توافر المناخ التنظيمي المثالي والملائم هو مفتاح للإدارة الفعالة " (12: 25). ويمكن المناخ التنظيمي يجب أن يكون بناءاً أو هداماً ويعتمد على كيفية إدارته من قبل رؤسائه، وأن التعامل معه بطريقة تعاونية تجعل الاتحادات الفرعية أقوى لأجل تلافي السلبيات والعمل على تلافيها وكذلك الوقوف على الإيجابيات فقط وتطويرها. إذ يؤكد (أكرم أحمد رضا وإسراء وعد، 2015) " أن خصائص المنظمة الثابتة نسبياً والتي تمثل إدراك الأفراد الجماعي للمنظمة والأبعاد السائدة فيها كالثقة والاستقلالية والدعم والإبداع وهذه الخصائص ناتجة عن تفاعل الأفراد بعضهم ببعض وتستخدم لتفسير وتحليل مواقفهم وهي أيضاً تعكس المعايير والسلوك السائد في المنظمة " (1: 24).

2-3 عرض ومناقشة نتائج مستوى التوافق المهني:

جدول (4) يبين مستوى التوافق المهني لدى عينة البحث

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

قيمة (t) معنوي $\geq (0.05)$ عند درجة حرية (49).

من خلال الجدول اعلاه جدول (4) تبين التوافق المهني وهذا يدل على أنه يوجد فرق معنوي دال لدى عينة البحث في التوافق المهني إذ يعزو الباحث إلى وجود توافق مهني متميز وعالي لدى أعضاء الهيئة العامة فيما بين الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة وذلك للمعرفة العالية في تسخير بعض محاور التوافق المهني بشكل مقبول فيما بين الاتحادات لأجل الخروج بنتائج ممتازة لصالح عملهم. من أجل بناء وتعزيز التوافق المهني داخل الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية من المهم أن تكون 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 أن تتصف بالتجديد وعدم الجمود وعدم التقيد بإنجاز الأعمال مما يوفر جو من الصداقة والاحترام

3- عرض ومناقشة النتائج:

1-3 عرض ومناقشة نتائج مستوى المناخ

التنظيمي:

جدول (3) يبين مستوى المناخ التنظيمي لدى عينة البحث

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

قيمة (t) معنوي $\geq (0.05)$ عند درجة حرية (49).

من خلال الجدول اعلاه جدول (3) تبين أنه يوجد فرق معنوي دال لدى عينة البحث في المناخ التنظيمي، إذ يعزو الباحثان إلى وجود مناخ تنظيمي عالي لدى أعضاء الهيئة العامة فيما بين الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة هذا نتيجة الاندماج الوظيفي العالي فيما بينهم من خلال العمل المتميز. تبين أن أعضاء الهيئة العامة لديهم مناخ تنظيمي عالي ومرن ومفتوح بين أعضاء الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية وأن دل هذا فيدل على إدراكهم لمعالم المناخ التنظيمي وكذلك التنسيق والتنظيم الجيد فيما بينهم لتحقيق أهدافهم المنشودة كاتخاذ القرارات والقيادة والوظائف الأخرى مما يحقق مرونة الهيكل التنظيمي والديمقراطية والمشاركة والتشاور واندماج العاملين لأجل اتحاداتهم في صنع واتخاذ القرارات بشكل جماعي والتي يتم التخطيط لها في العمل الإداري للاتحادات والهيئة العامة. وهذا يسهل إنجاز الأعمال ونشاطات أعضاء الهيئة العامة و تحاول الابتعاد عن الأعمال 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 مرناً وعدم وجود التقيد فيه في الاتحاد كلما شعر أعضاء الهيئة العامة بالانكفاء وحجبهم للعمل من أجل تحقيق أهدافهم المنشودة وكذلك يدل على التعاون فيما بينهم والعمل بروح الجماعة وليس بأعمال انفرادية 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 أدى ارتفاع المناخ التنظيمي لديهم وبنائج عالية، وأن مستوى المناخ التنظيمي المفتوح الذي له أبعاد إيجابية داخل الاتحادات الفرعية كالعامل الجيد والتجديد والتحفيز

تنظيمي مثالي وعالي التنظيم فإنه ستكون التوافق المهني عالية جدا ، ويعزو الباحثان ذلك الى ان هناك مناخ تنظيمي جيد بين اعضاء الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية ووجود توافق مهني جيد بين اعضاء الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية لكرة القدم المصغرة مما ادى الى وجود تكامل في عمل المؤسسة لأعضاء الهيئة العامة. " إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل "(2:12). " إن التوافق المهني يمثل قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن التوافق المهني قدرة الفرد على التوائم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية "(3:100).

4-الخاتمة:

بعد ان استخرج الباحث النتائج الاحصائية استنتج التالي:

- 1-تؤكد نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية للمناخ التنظيمي والتوافق المهني عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية
 - 2-يتبادل المدراء والمسؤولين فيما بينهم الاحترام والتقدير اجتماعيا.
 - 3-سعي المدراء في الاتحادات الى استخدام خبراتهم في تشجيع الأفراد على بناء علاقات قوية فيما بينهم ،مما يقود الى تبادل خبراتهم والاستفادة منها.
 - 4-أظهرت النتائج التزام الموظفين التام بمواعيد العمل الرسمية ، واعتقادهم بان توزيع ساعات العمل مناسب لهم.
- وعلى ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث بالتالي:

- 1-ضرورة بناء علاقات شخصية قوية بين القيادات والعاملين كي تصبح عملية تأثير القادة على الأفراد أكثر سهولة.
- 2-الاهتمام بالمكافاة من خلال منح الأفراد المتميزين في الأداء مكافأة مادية او معنوية لتشجيعهم على الاستمرار وتحسين الأداء.
- 3-العمل على توفير وتحسين الظروف المادية في بيئة العمل مثال عدالة في الأجور والرواتب، والترقية على اسس مهنية، وتقليل اعباء العمل.

والثقة والصراحة والتعاون المتبادل بين اعضاء الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية. إن الفرد يكون أكثر ملائمة 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 "(10:36).

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 الهيئة 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. إذ أكدت نتائج الدراسات ومنها (دراسة يوسف التيجاني) " إن توفير على عنصر الحوافز يد شرطاً 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، وأيضاً مدلولاتها بالنسبة للعامل ومستوى شعوره بالرضا والسعادة عن محيطه المهني "(13:119).

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					

بعد الاطلاع على الجدول (5) تبين ما يلي:

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

[6] عباس محمود عوض؛ علم النفس الصناعي والمهني: (القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 1988).

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

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

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

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

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

[12] واصل جميل المؤمني؛ المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية: (عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006).

[13] 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).

4-إجراء بحوث ودراسات في مجالات المناخ التنظيمي والتوافق المهني على اتحادات رياضية أخرى.

المصادر

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

[2] بدرية محمد يوسف الرواحية؛ التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية: (رسالة ماجستير، جامعة نزوى كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات الإنسانية، عمان، 2017).

[3] حديبي سمير؛ التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية: (مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة قسنطينة، عدد 10، جوان، 2017).

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

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

الملاحق:

ملحق (1) يبين مقياس المناخ التنظيمي

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق أحياناً	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 ووظائفهم.					
6	هناك مستوى عالي من الاتصالات والتعاون بين أعضاء الهيئة الإدارية في الاتحاد.					
7	الهيكل التنظيمي بالاتحاد يؤدي إلى جودة وسرعة الاداء.					
8	توجد درجة كبيرة من الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين رئيس الاتحاد والأعضاء.					
9	تتسم وظائف أعضاء الهيئة الإدارية بعدم التداخل في الاختصاصات والمسؤوليات					
10	وضوح الصلاحيات وتحديد مسؤوليات الأعضاء في الهيكل التنظيمي					
11	لدى رئاسة الاتحاد رؤية واضحة.					
12	تتيح رئاسة الاتحاد المجال للهيئة الإدارية بالمشاركة في اتخاذ القرار .					
13	تشجع رئاسة الاتحاد عمى العمل المبدع.					
14	يتوافر لي الدعم اللازم للقيام بمعمي وحل مشاكل العمل بنفسي.					
15	تتسم العلاقة بين رئاسة الاتحاد والأعضاء بالثقة والتعاون.					
16	يعامل رئيس الاتحاد الاعضاء كافة بعدالة ومساواة.					
17	يساعدني رئيس الاتحاد في تنفيذ مهام عملي عن طريق الشرح والتوضيح.					
18	يبدل أعضاء الهيئة الإدارية جهداً لمتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات.					
19	توصف المعلومات المنقولة عبر وسائل الاتصال المستخدمة بأنها دقيقة.					
20	نظام الاتصال المعمول به في الاتحاد يسمح لأعضاء الهيئة الإدارية 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 (كالاتصالات،.....).				
25	أوقات التواجد وانجاز الاعمال في الاتحاد مناسبة.				
26	يتلاءم مهامه 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 والجهد.				
31	لا اشعر بالظلم حيال الواجبات والمهام الملقاة على عاتقي في العمل.				
32	يعتمد الاتحاد في اداءه على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.				

ملحق (2) مقياس التوافق المهني

التوافق المهني: هو تكيف الفرد مع عمله الذي يؤديه بنجاح كونه يتناسب مع ذكاؤه وقدراته التي يميل الى ممارستها والذي يتفق مع ميوله ومستوى طموحه ورضاه عن نفسه.					
ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا أتفق	محايد	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 بالإرهاك 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: الترقي والراتب : مقدار ما يحصل عليه الفرد من مبلغ او اجر مقابل اداءه او الدرجة الأعلى التي يحصل عليها جراء الأقدمية او التمييز في العمل.					
9	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي .				
10	استاء كثيرا من معايير الترقي 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 كفايتي في الاداء .				
16	يتناسب راتبي مع تحصيلي العلمي .				
ج: العلاقة مع المسؤولين والادارة: العلاقات الاجتماعية والنفسية القائمة بين الرئيس والمروؤس					
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	يضايقتني 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 علاقات 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.				