

تقييم مستوى التوافق المهني لدى الملاكات العاملة في مراكز الشباب والرياضة -

إقليم كردستان العراق

*Assesses the level of professional compatibility among staff  
working in youth and sports centers - Kurdistan Region of  
Iraq*

أ.م.د أحمد رعد إبراهيم الساقي

*Prof. Ahmed Raad Ibrahim Al-Saqi*

محمد معصوم عزيز محمد

*Mohammed Masoom Aziz Mohammed*

#### ملخص البحث

يهدف البحث الحالي في التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الدراسة الحالية، وقد ضمت عينة البحث الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة للعام 2020-2021 والبالغ عددهم (125) عضواً، وقد استعان الباحثان بمقياس التوافق المهني المعد من قبل (الحيالي، 2013)، ولأجل التوصل إلى النتائج فقد استخدم الباحثان الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية. وإستنتج الباحثان أن القيادات الإدارية في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق تعمل على تعزيز حالة التوافق المهني لدى أعضائها، من خلال العمل على إسناد المهام والواجبات للعاملين وفق التخصصات وحسب إمكانيات وقدرات كل فرد منهم. ويوصي الباحثان بضرورة مراعاة الإمكانيات والقدرات الفردية للأعضاء العاملين فيها، بهدف الرفع من روحهم المعنوية وزيادة توافقهم المهني.

## Abstract

The current research aims to identify the level of professional compatibility among members working in youth and sports centers - Kurdistan Region of Iraq, where the researchers used the descriptive approach to suit the nature of the current study, and the research sample included members working in youth and sports centers for the year 2020-2021 (125) members, and the researchers used the occupational compatibility scale prepared by (Hayali, 2013), and in order to reach the results, the researchers used the mathematical medium, standard deviation and percentage.

The researchers concluded that the administrative leaders in the centers of youth and sports - Kurdistan Region of Iraq are working to strengthen the state of professional consensus among its members, by working to assign the tasks and duties of the workers according to the specialties and according to the capabilities and abilities of each of them.

The researchers recommend that the individual possibilities and abilities of its members should be taken into account, with the aim of raising their morale and increasing their professional compatibility.

### 1- المقدمة:

يُعد التوافق المهني مؤشر فعال للحكم على أية مهنة بالنجاح والفشل، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه (سكران، 2011، 26). ويمكن تحقيق التوافق المهني لدى العاملين من خلال حصولهم على عمل يناسب قدراتهم وإمكاناتهم، ويرضي ميولهم وطموحاتهم، ويشعرهم بالنجاح والتفوق من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائهم وزملائهم، وكل ذلك ينعكس على علاقتهم الإجتماعية مع الزملاء والمشرفين والرؤساء، ويؤدي إلى شعور بالرضا النفسي عن مكونات بيئة المهنة، الأمر الذي يجعلهم قادرين على الإستمرار في العطاء والحرص على إتقان عملهم، والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائهم، وترفع من كفاءتهم وإنتاجهم (أبو مسلم وآخران، 2012، 31).

### مشكلة البحث

يعتبر مفهوم التوافق المهني من المفاهيم النفسية المهمة التي لها تأثيرات إيجابية وربما سلبية في بعض الأحيان على واقع العمل الإداري في المؤسسات الشبابية والرياضية، لذلك ينبغي على القيادات الإدارية العمل على تهيئة كافة الظروف المناسبة لتنفيذ الأعمال بنجاح،

فضلاً عن العمل على خلق حالة من الإنسجام والتوافق بين الفرد والعمل المكلف به، من خلال مراعاة قدرات وإمكانات الأعضاء العاملين في تلك المؤسسات لضمان تنفيذ الأعمال والواجبات بكفاءة، لذا إرتأى الباحثان تسليط الضوء على هذا المفهوم لما له من تأثيرات إيجابية وسلبية على واقع العمل الإداري.

## هدف البحث

### هدف البحث الحالي:

- في التعرف على مستوى التوافق المهني في مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر الملاكات العاملة فيها.

## 2- إجراءات البحث

### 2-1 منهج البحث

إستخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث الحالي.

### 2-2 مجتمع البحث وعينته

ضم مجتمع البحث الحالي الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق للعام الدراسي (2020-2021) والبالغ عددهم (379) عضواً موزعين على (46) مركزاً للشباب والرياضة، إذ يشكل هذا الرقم ما نسبته (100%) من المجتمع الكلي. أما عينة البحث فقد إشتملت على الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق والحاصلين على شهادة الدبلوم العالي فما فوق، حيث بلغ عددهم (125) عضواً موزعين على (46) مركزاً شبابياً في إقليم كردستان العراق، حيث شكلت عينة البحث ما نسبته (33%) من مجتمع البحث الأصلي.

### 2-3 مقياس التوافق المهني

نظراً لوجود مقياس خاص بالتوافق المهني في الجانب الرياضي، لذا أعتمده الباحثان في الدراسة الحالية، علماً أن المقياس معد من قبل (الحيالي، 2013) ومطبق في البيئة العراقية على عينة من أعضاء الإتحادات الرياضية الفرعية في العراق، لذا قام الباحثان بمجموعة من الخطوات والإجراءات العلمية ليكون المقياس ملائماً للتطبيق على عينة البحث الحالي. ويتألف من أربعة أبعاد هي (الميول نحو المهنة، السلوك المهني الإداري، الشعور بالمسؤولية

والإهتمام بإيجابية العمل، الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة) وبعده فقرات لكل بعد (11 - 11 - 9 - 11) بحيث يصبح العدد الكلي لفقرات المقياس (42) فقرة وتكون الإجابة على فقرات المقياس وفق بدائل إجابة خماسية (موافق بشدة، موافق، لا رأي لي، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وتحمل الأوزان (1-2-3-4-5).

### 1-3-2 صدق المقياس

إن المقياس الذي يتصف بالصدق سوف يحقق الغرض الذي صمم من أجله (عمر وآخرون، 2010، 189). ويعتبر الصدق أحد الخصائص السايكومترية في بناء المقاييس، ويرى (Stanly and Hopkins) أن المقياس الذي يتصف بالصدق يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها (Stanly and Hopkins, 1972, 101).

### 1-1-3-2 الصدق الظاهري

"يمثل أفضل طريقة لإستخراج الصدق الظاهري، في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها" (عباس وآخرون، 2009، 262). حيث يُعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات (عباس وآخرون، 2009، 261). ويمكن أن يعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على مجموعة من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء (عويس، 1999، 55).

لذا قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من أصحاب الخبرة والإختصاص في الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي، فضلاً عن خبراء في القياس والتقويم وأصحاب الخبرة في ميدان العمل الإداري الرياضي، للوقوف على صلاحية الفقرات المعتمدة للأبعاد ومدى ملائمتها، فضلاً عن بيان رأيهم حول بدائل الإجابة المعتمدة وأوزانها، وإجراء ما يجدونه مناسباً لفقرات المقترحة من حذف أو دمج أو إضافة.

وبشير (Eble 1972) إلى أن "الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة

القياس، هي قيام مجموعة من الخبراء المختصين بتقدير صلاحية الفقرات لقياس الصفة التي وضعت من أجلها" (Eble, 1972, 69).

بعد تحليل ملاحظات الخبراء والمحكمين لفقرات مقياس التوافق المهني للأعضاء

العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق، تبين ومن خلال الجدول (1) النسب المئوية لآراء السادة الخبراء حول فقرات المقياس.

## الجدول (1)

نسب اتفاق السادة الخبراء حول فقرات مقياس التوافق المهني - إقليم كردستان العراق

الفقرة	نسبة الإتفاق	الفقرة	نسبة الإتفاق
<b>المبول نحو المهنة</b>			
.1	% 82,3	.2	% 100
.3	% 100	.4	% 94,1
.5	% 94,1	.6	% 100
.7	% 88,2	.8	% 64,7
.9	% 94,1	.10	% 82,3
.11	% 100		
<b>السلوك المهني الإداري</b>			
.1	% 100	.2	% 82,3
.3	% 100	.4	% 100
.5	% 94,1	.6	% 94,1
.7	% 100	.8	% 100
.9	% 88,2		
.11	% 17,6	.10	% 100
<b>الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل</b>			
.1	% 88,2	.2	% 100
.3	% 94,1	.4	% 82,3
.5	% 100	.6	% 94,1
.7	% 82,3		
.9	% 82,3	.8	% 88,2
<b>الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة</b>			

الفقرة	نسبة الإتفاق	الفقرة	نسبة الإتفاق
.1	% 100	.2	% 88,2
.3	%100	.4	% 94,1
.5	% 100	.6	% 82,3
.7	% 94,1	.8	% 82,3
.9	% 82,3	.10	% 94,1
.11	% 35,2		

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

- حصلت (39) فقرة من أصل (42) على نسب إتفاق تراوحت ما بين (82,3% إلى 100%) وتعد هذه النسبة بحسب ما أشارت إليه المصادر العلمية متوافقة، إذ يشير (Bloom) إلى أن نسبة اتفاق الخبراء عندما تكون (75%) فأكثر إذ توافقت من حيث الصدق الظاهري (Bloom, 1983, 126).
  - حصلت (3) فقرات على نسب إتفاق تراوحت ما بين (17,6% إلى 64,7%) لذا تم حذفها.
  - حذف الفقرة (8) من بعد (الميول نحو المهنة).
  - حذف الفقرات (11) من بعد (السلوك المهني الإداري).
  - حذف الفقرات (11) من بعد (الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة).
- وبذلك فقد بلغ العدد الكلي لفقرات مقياس التوافق المهني (39) فقرة بواقع (10 - 10 - 9 - 10) فقرة موزعة حسب الأبعاد لأبعاد (الميول نحو المهنة، السلوك المهني الإداري، الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل، الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة) على التوالي، وكما موضح في الملحق (1).

## 2-1-4-2 الثبات

يقصد بالثبات أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والإتساق فيما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص (الجلبي، 2005، 113). وبهدف الحصول على

معامل الثبات، نلجأ إلى تطبيقه على الأفراد في المقياس، أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في الإجراء نفسه أو أكثر من إجراء (أبو علام، 2005، 374).

ومن أجل الوصول إلى معامل الثبات لمقياس التوافق المهني للملاكات العاملة في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق، إستعان الباحث بطريقة التجزئة النصفية.

#### 2-4-1-2 طريقة التجزئة النصفية

تعد طريقة التجزئة النصفية من الطرائق المستخدمة لإستخراج معامل الثبات، لإقتصاديتها في الجهد والوقت (برهوم وعبد النور، 2004، 149). وتسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف بمعامل الثبات الداخلي (زكريا وآخران، 2002، 144).

وإن لهذه الطريقة مميزات هي:

- تجنب الفاحص مشكلة إعادة الفحص.
- تلغي أثر التغييرات التي يمكن أن تطرأ على حالة المفحوص العلمية والنفسية والصحية، وتؤثر من ثم في مستوى أدائه للاختبار إذا ما أعيد أكثر من مرة (التميمي والطائي، 2005، 176).

وللوصول الى قيمة معامل الثبات، قام الباحثان باستخدام استجابات (109) إستمارة، قسمت فقراتها إلى نصفين، ضم النصف الأول نتائج العبارات ذات التسلسلات الفردية، فيما ضم النصف الثاني نتائج العبارات ذات التسلسلات الزوجية، إذ أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات بمعامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات نصفي الاختبار (Ferguson and Thakane, 1989, 125). لذا بلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاختبار (0,84).

وللحصول على معامل ثبات المقياس ككل، تم استخدام معادلة سبيرمان براون (Popham, 1978, 33). لذا فقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0,91).

#### 2-5 وصف مقياس التوافق المهني بصورته النهائية

بعد إكمال كافة الإجراءات العلمية، توصل الباحثان لصورة المقياس النهائية لمفهوم التوافق المهني للأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق، حيث تكون المقياس من أربعة أبعاد هي (الميول نحو المهنة، السلوك الإداري المهني، الشعور

بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل، الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة) وبعده فقرات كلي بلغ (39) فقرة إيجابية وسلبية موزعة حسب ترتيب الأبعاد بواقع (10 - 11 - 9 - 9) على التوالي، والملحق (1) يبين ذلك. في حين إعتد الباحثان بدائل خماسية للإجابة تمثلت بـ (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، إذ تم تحديد الوزن المناسب لكل إجابة الذي يتراوح بين (1 - 5) درجة مرتبة ترتيباً تنازلياً، حيث بلغت القيمة الكلية للإجابة على الفقرات (195) درجة، في حين بلغت القيمة الدنيا للإجابة على فقرات المقياس (39) درجة. والجدول (2) يبين تسلسل أبعاد المقياس وفقرات كل بعد.

## الجدول رقم (2)

يبين أبعاد وفقرات مقياس التوافق المهني للأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة إقليم كردستان العراق بصيغته النهائية

ت	أسم البعد	تسلسل الفقرات
1.	الميول نحو المهنة	10-(9)-8-7-6-5-(4)-3-2-1
2.	السلوك الإداري المهني	-19-18-17-(16)-15-(14)-13-12-11 21-(20)
3.	الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل	(30-29)-28-27-26-25-24-23-22
4.	الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة	(39-38)-37-36-(35-34)-33-(32-31)

## 3-6 التجربة الرئيسية

تم تطبيق التجربة الرئيسية بعد إكمال الباحثان لجميع الاجراءات والخطوات اللازمة، على عينة ضمت (125) عضواً عاملاً في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق خلال الفترة الزمنية الممتدة من 2021/2/9 لغاية 2021/3/1، وتمكن الباحثان من الحصول على (109) إستمارة صالحة للتحليل الاحصائي، بعد أن تم إستبعاد الإستمارات التي لا تتوفر فيها الشروط العلمية للإجابة.

## 2-7 الوسائل الاحصائية

للاوصول إلى أهداف الدراسة، استعان الباحث بالحقيبة الاحصائية (SPSS):

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط البسيط.
- اختبار T-Test.

وأعتمد الباحث في إيجاد المستويات على وفق الاتي:

النسبة	المستوى
- 80% فأكثر	جيد جداً (عالٍ جداً)
- 70% إلى 79%	جيد (عالٍ)
- 60% إلى 69%	متوسط
- 50% إلى 59%	منخفض
- أقل من 50%	منخفض جداً

## 3- عرض النتائج ومناقشتها

التعرف على مستوى التوافق المهني في مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر الملاكات العاملة فيها.

### الجدول رقم (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لأبعاد التوافق المهني

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1.	الميول نحو المهنة	39,5	1,14	79 %	جيد
2.	السلوك المهني الإداري	40,9	1,22	74,3 %	جيد
3.	الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل	33,6	1,18	74,6 %	جيد
4.	الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة	30,1	1,35	66,8 %	متوسط

5.	التوافق المهني	144,3	1,25	73,6 %	جيد
----	----------------	-------	------	--------	-----

يتبين من الجدول (3) حصول بُعد الميول نحو المهنة على وسط حسابي (39,5) وانحراف معياري (1,14) وبنسبة مئوية بلغت (79%) وتعتبر هذه النسبة أعلى نسبة مئوية بين أبعاد مقياس التوافق المهني لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق.

ويرى الباحث أن حصول بعد الميول نحو المهنة على التسلسل الأول ضمن أبعاد التوافق المهني يعكس رغبة العاملين في مراكز الشباب والرياضة نحو مهنتهم، كما يعكس طبيعة العمل داخل المؤسسة الشبابية والرياضية كونه يتوافق مع رغبات وميول الأعضاء، فتحقيق درجة جيدة من الميول نحو المهنة، يتم من خلال الإنسجام والتوافق بين خصائص وقدرات واتجاهات الأعضاء مع خصائص المتطلبات والأعمال المطلوب تنفيذها، فتحقيق ذلك يسهم في الحفاظ على الصحة التنظيمية للمؤسسة الشبابية والرياضية ويقود إلى رفع الروح المعنوية لأعضائها وزيادة القدرة على مسايرة العمل وتغييراته، وتنفيذ الواجبات والمهام بمستوى يحقق النجاح في العمل.

ويرى (مرسي، 1988) أن حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزلاء عنه وعن إنتاجه، سوف يزيد من رغبته نحو العمل، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل، ساء توافقه في العمل مع نفسه ومع الآخرين (مرسي، 1988، 142).

كما يؤكد الباحث على ضرورة أن تسعى الإدارات المسؤولة عن المنظمات الشبابية والرياضية الى توفير الاجواء المناسبة والصحية التي تمكن العاملين من القيام بواجباتهم على أفضل وجه، كما يتوجب عليهم العمل على توفير عناصر ومتطلبات أداء الأعمال بنجاح، بهدف خلق حالة من الرضا والرغبة في الإستمرار في الأعمال لتحقيق أهدافهم التنظيمية والشخصية. ويشير (يحياوي، 2003) أن الميول نحو العمل يُعد من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا لدى الأعضاء، كما يتأثر الميول لدى الأعضاء بالشهرة والتأثير وإتساع النفوذ للمؤسسة، لأن توفر هذه العوامل سوف يسهم في زيادة الميول ورفع المعنويات، كما يمكنهم من الحصول على التقدير، لذا يرغب الكثير من الأفراد في الإلتناء إلى المؤسسات الشهيرة التي

تتمتع بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المختلفة، بهدف رفع قيمتهم وحصولهم على أكبر قدر من الإمتياز (يحياوي، 2003، 446).

كما يتبين من الجدول (19) أن بُعد السلوك المهني الإداري حصل على وسط حسابي (40,9) وبانحراف معياري (1,22) وجاء بنسبة مئوية بلغت (74,3%) حيث جاء هذا البعد في التسلسل الثالث بعد الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل.

ويرى الباحث أن أحد أسباب حصول بعد السلوك المهني الإداري على هذا المستوى الجيد، يعود إلى مجموعة من العوامل الشخصية والإجتماعية، والتي تتمثل بالعلاقات والأواصر التي تنشئ بين الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضية، كما تعبر عن مدى القدرة التي يمتلكها الأعضاء من خلال توظيف علاقات العمل داخل المؤسسة الشبابية والرياضية لخلق حالة من التواصل الإجتماعي بينهم، كما يجب على الإدارات الإهتمام بالجوانب النفسية للعاملين لإشعار الأعضاء بأهمية الدور الذي يؤديه حالياً، فشعور الأعضاء بأن المهنة التي يؤديونها تقود إلى تحقيق أهدافهم وتشبع حاجاتهم وميولهم سوف تؤدي إلى تحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل وبذلك تمثل حافزاً ودافعاً إيجابياً نحو العمل بمهنية عالية ويؤكد (دويدار، 1995) أن شعور الفرد بالعمل الذي يؤديه سوف يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته، كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، وكلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته، أو تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية (دويدار، 1995، 45).

ويود الباحث أن يشير إلى أهمية أن تعمل القيادات المسؤولة عن مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق على تنمية وتطوير هذا السلوك لدى العاملين، لما له من تأثيرات إيجابية على واقع العمل الميداني، كونه يعتمد على تفاعل الفرد مع البيئة أو المحيط الذي يعمل فيه، وبالتالي سوف يسهم في بناء منظمات شبابية ورياضية سليمة يتمتع أعضائها بدرجة عالية من السلوك المهني الإيجابي بهدف تقديم أفضل الخدمات لشريحة لشباب. ويؤكد (الزبيدي، 1991) على أهمية أن يتكيف الفرد تكيفاً سليماً وأن يتواءم مع بيئته الإجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه (الزبيدي، 1991، 246-247).

كما يتبين من الجدول (3) أن بُعد الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل حصل على وسط حسابي (33,6) وبإنحراف معياري (1,18) وجاء بنسبة مئوية بلغت (74,6%) حيث جاء هذا البُعد في التسلسل الثاني بعد الميول نحو المهنة.

ويرى الباحث أن حصول بُعد الشعور بالمسؤولية والإهتمام بإيجابية العمل على التسلسل الثاني ضمن أبعاد التوافق المهني، يعكس مدى المستوى المهني والأخلاقي الذي يتمتع به الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق، إذ تعكس هذه النتيجة إلى مقدار الجهد والعطاء الذي يتم بذله من قبل الأعضاء في ظل نقص الإمكانيات والموارد لدى المؤسسة، بهدف الإرتقاء بها والإستمرار في تنفيذ الواجبات بتميز ضمن الموارد المتاحة، كما تعكس درجة شعورهم بالمسؤولية نحو منظماتهم والإهتمام بمستقبلها ونموها وتطورها. ويؤكد (الحيالي، 2013) أن ممارسة النشاط الرياضي تشمل نواحي تربية وإجتماعية يتعلم منها الشعور بالمسؤولية والإهتمام العالي لتحقيق أفضل النتائج، وبناء علاقات إجتماعية مع الآخرين وتحديد مسؤولياتهم تجاه مؤسساتهم الرياضية وإحترامها (الحيالي، 2013، 27).

كما تعكس هذه النتيجة حسب رأي الباحث العلاقة الجيدة بين الأعضاء والمسؤولين عن إدارة المراكز الشبابية والرياضية في إقليم كردستان العراق، ويرى الباحث أن الإنطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين يُعد من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه.

إذ يشير (حيمودة، 2005) أن هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل، يتيح توافرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع افراد المؤسسة وظروف العمل، منها علاقة العامل بعمله، وعلاقته بنظام المؤسسة، وعلاقته بالرؤساء، وعلاقة العامل بزملائه وبظروف العمل.... الخ (حيمودة، 2005، 79).

كما يؤكد (عمارة، 2009) أن علاقة الأعضاء بالقيادات العليا تولد حالة من الثقة المتبادلة بينهم، وتشعر المرؤوسين بالإحترام والتقدير، ولا سيما إذا أستعمل الرئيس بعض السلوكيات التي تقرب منه العاملين، مثل المرونة في تطبيق اللوائح والتعليمات، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب بعد دراستهم دراسة متفحصة، ومعرفة مميزات وقدرات وخبرات كل واحد منهم، وعلاقات الموظف بزملائه، وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء، التي تخلق جواً من

الإبداع والتطوير في المؤسسة، وعلاقات الموظف بعمله، التي تعكس مدى توافق الموظف مع اللوائح والقوانين والتشريعات والتنظيمات التي تضعها المنظمة (عمارة، 2009، 176). كما يتبين من الجدول (3) حصول بُعد الإحساس بالمهنة وتحقيق الفائدة على وسط حسابي بلغ (30,1) وبإنحراف معياري (1,35) وجاء بنسبة مئوية بلغت (66,8%)، حيث جاء هذا البعد في التسلسل الرابع ضمن أبعاد التوافق المهني.

ويرى الباحث أن على المؤسسات الشبابية والرياضية في إقليم كردستان العراق السعي إلى توفير ظروف عمل مناسبة تتوفر فيها متطلبات تحقيق الأداء الناجح والجيد، كالقاعات الرياضية والأدوات والتجهيزات وتوفير وسائل الأمان والإطمئنان للجميع، لكي يتمكن الأعضاء من الإقبال على تنفيذ الأعمال والواجبات بكفاءة وتميز، كما يتطلب من القائمين على هذه المؤسسات العمل على توفير العوامل الفيزيائية التي تُعد من المتطلبات الضرورية التي ينبغي العمل على توفيرها، والتي تتمثل بالتهوية والإضاءة وظروف عمل بيئية تدفع الأعضاء على العمل وفق الخطط والأهداف الموضوعية كما تساهم في تعزيز الإحساس الإيجابي للأعضاء نحو مهنتهم وتعمل على تحقيق الرضا والفائدة لدى الجميع.

ويشير (طه، 1992) إلى ضرورة توافر بعض شروط العمل كالتهوية والرطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة... الخ، فقد يختار العامل إختياراً صحيحاً فيووضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والإستعدادات والسمات الإنفعالية، وقد يدرّب تدريباً ناجحاً على إستخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة التي ينتمي إليها، بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، كما ينبغي أن تهيأ له أسباب الإحتفاظ بهذا التوافق الصحي، عن طريق توفير الظروف البيئية المناسبة لدوام هذا التوافق وتحسينه، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للفرد، يساهم أيضاً في رفع معدلات الإنتاج، علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه (طه، 1992، 57-58).

كما يتبين من الجدول (3) حصول التوافق المهني لدى أعضاء مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق على وسط حسابي (144,3) وبإنحراف معياري (1,25) وجاء بنسبة مئوية بلغت (73,6%)، وبذلك فقد جاء بمستوى جيد.

ويرى الباحث أن مفهوم التوافق المهني يعتبر من المفاهيم الأساسية والضرورية في العمل الإداري المعاصر، كونه يعكس درجة الرضا والقبول لدى الأعضاء المنتمين لمراكز الشباب والرياضة، فهو بمثابة مؤشر يبين مدى الرغبة والقبول بما يؤديه من وظيفة أو عمل يشعر من خلالها بالفخر والسعادة مما يدفعه نحو أداء المهام والواجبات المكلف بها بشكل فعال وجيد، ويؤكد (خضيرة، 1993) أن التوافق المهني يُعد أحد المفاهيم الأكثر إنتشاراً وإستخداماً في علم النفس الحديث، وقد إزدادت أهميته في هذا العصر الذي إزدادت فيه الحاجة إلى الأمن وتحقيق التوازن والإستقرار النفسي، فهو يعكس درجة التوافق بين الفرد وبيئته وكل ما يحيط به من ضغوط الحياة وتفاعله معه، وإشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية، كما يعبر عن التفاعل المستمر بين العوامل الداخلية للفرد والعوامل الخارجية التي تحيط به من أجل الإستمرار بالتعايش والإتساق ببيئته، وبصاحبها شعور بالإرتياح والسرور، وهذا يعني أن الإنسان قد حقق الإتران والإنسجام ليصبح أكثر توافقاً مع بيئته ودوافعه (خضيرة، 1993، 15).

ويؤكد الباحث أن تحقيق التوافق المهني لدى الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق يعتبر أحد المؤشرات المهمة التي تلجأ إليها الإدارات العليا في تقييم نتائج الأعمال المنفذة، كما يعكس التوافق المهني العلاقة القائمة ما بين الأفراد داخل المؤسسة الواحدة وما بين الأفراد والقيادات المسؤولة عنهم، فكلما كانت العلاقات إيجابية وجيدة كلما أنعكس ذلك على واقع العمل الإداري والميداني لتلك المؤسسات والمتمثلة بالصحة التنظيمية والتميز المؤسساتي والإبداع الإداري، فالتوافق المهني حالة شعورية تعكس حالة الرضا المتحقق لدى الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق عن طبيعة العمل والمهام التي يكلف بها الأفراد أو الأعضاء حسب تخصصاتهم وقدراتهم البدنية والعلمية.

فالتوافق المهني حسب رأي (القاسم، 2001) يعكس توافق الفرد مع جميع متغيرات العمل، بما يبعث على الرضا الوظيفي، ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للفرد الرضا، فإنه ينعكس سلباً على إنتظامه في العمل، حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل (القاسم، 2001، 46). كما يؤكد (يحياري، 2003) أن من العوامل المهمة التي تساعد في تحقيق التوافق المهني هو إهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل الأعضاء والعاملين فيها

من خلال الإعتناء بهم وبشؤونهم والعمل على حل المشاكل التي يواجهونها، كما ينبغي على الإدارات إختيار مسؤولين أكفاء ذوي خبرة يكونون قادرين على كسب ثقة الأعضاء ويعملون على تسيير أمور المؤسسة بنجاح، فضلاً عن ضرورة الإهتمام بالعلاقات الإجتماعية بين جماعات العمل داخل المؤسسة لزيادة توافقهم مع مهامهم ومع الوسط الإجتماعي الذي يعملون فيه (يحياري، 2003، 423).

#### 4- الخاتمة:

أن القيادات الإدارية في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق تعمل على تعزيز حالة التوافق المهني لدى أعضائها، من خلال العمل على إسناد المهام والواجبات للعاملين وفق التخصصات وحسب إمكانيات وقدرات كل فرد منهم.

ويوصي الباحث ضرورة تقديم الدعم والمساعدة للأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة، من أجل الحفاظ عليهم وزيادة توافقهم المهني.

#### قائمة المصادر

- أبو علام، رجااء محمود (2005): تقويم التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- أبو مسلم وآخران (2012): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة البحوث التربوية النوعية، العدد 24.
- برهوم، محمد عيس وعبد النور، اسكندر (2004): تصميم مقياس المعياري، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والإنسانية، المجلد 1، العدد 1، مركز البحوث والدراسات، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- التميمي، محمد كاظم والطائي، حريم محمد (2005): جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 9، جامعة بغداد، العراق.
- الجلي، سوسن شاكر (2005): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط1، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.

- الحيايلى، عبد القادر محمود قادر علي (2013): دور الدعم التنظيمي في التوافق المهني للإتحادات الرياضية الفرعية العراقية، إطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل، العراق.
- حيمودة، جمعة أولاد (2005): الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، الجزائر.
- خضيرة، محسن أحمد (1993): إدارة التغيير، الدار الفنية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- دويدار، عبد الفتاح (1995): أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط 1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- الزبيدي، إبراهيم (1991): علم النفس الصناعي، ط 1، بغداد، العراق.
- زكريا، محمد الظاهر وآخرون (2002): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- سكران، ماهر عبد الرزاق (2011): التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الإجتماعية لدى الأخصائيين الإجتماعيين بمدارس التعليم العام.
- عباس، محمد خليل وآخرون (2009): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- عمارة، سميرة (2009): صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر.
- عويس، خير الدين علي أحمد (1999): دليل البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، القاهرة.
- مرسي، كمال إبراهيم (1988): المدخل إلى علم الصحة النفسية، ط 1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.

• يحياوي، محمد جمال (2003): دراسات في علوم النفس، دار الغرب للنشر والتوزيع،  
وهران، الجزائر.

- Ebel, Robert L. (1972): Essentials of Educational measurement  
Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Bloom, B.S., Madaus, G.F., and Fiastings T.T. (1983):  
Evaluation to Improve Learning, Mc Graw – Hill, New York.
- Ferguson, G.T and Thakane, Y. (1989): Statistical Analysis in  
Psychology and Education. McGraw–Hill, NewYork.
- Popham, W.T. (1978): Criterion Referened Measurment Prentice.  
Hell, Englewood Cliffs. New Jersey.

### المعلق (1)

مقياس التوافق المهني بصيغته النهائية

جامعة الموصل

كلية التربية الاساسية

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

السيد عضو مركز الشباب والرياضة المحترم..

تحية طيبة..

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (الصحة التنظيمية لدى مراكز الشباب والرياضة  
في إقليم كردستان العراق وعلاقتها بالتوافق المهني من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية) ومن  
خلال المقياس الحالي أود التعرف على مستوى التوافق المهني الذي تمتلكه تجاه المهنة التي  
تؤديها في مركز الشباب والرياضة، لذا يرجى من جنابكم الكريم الإطلاع على المقياس وقراءته

بدقة لغرض الوصول إلى إجابات حقيقية تعكس المستوى الحقيقي لتوافقك المهني تجاه العمل الذي تؤديه في مركز الشباب والرياضة - إقليم كردستان، وبعد الإطلاع على الفقرات يرجى وضع علامة (√) أمام العبارة وتحت البديل الذي تراه مناسباً.

علماً أن **التوافق المهني** يعني "توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه"

ولكم مني وافر الاحترام والتقدير..

أسم مركز الشباب والرياضة:

المحافظة:

الشهادة الدراسية:

العنوان الوظيفي:

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	أحرص على مشاهدة التدريبات والمسابقات الرياضية الخاصة بالمركز.					
2.	يشكل تطور أداء اللاعبين عندي مهمة ذات أولوية.					
3.	أحب عملي في مركز الشباب والرياضة.					
4.	أشعر أن مهنتي مملة.					
5.	أسعى لتوفير خدمات جيدة للاعبين والإشراف عليها.					
6.	أعتمد دعوة جميع اللاعبين للمشاركة في السباقات الرياضية.					
7.	اشعر بأهمية ما يقدمه من عمل للمركز.					
8.	تضمن سعادة أعضاء مركز الشباب والرياضة في تنظيم السباقات الرياضية وإدارتها بنجاح.					
9.	أشعر أن مهنة الإدارة في المركز روتيني وليس فيها إبتكار او تحديث.					

					10. أهتم بالإعلام المتجدد للمركز .
					11. يشكل إداري المركز أحد مصادر المدرب في البحث عن الموهوبين.
					12. أرغب في أن يكون تواصل فعّال مع القيادات الرياضية العليا.
					13. أحسن كتابة التقارير الخاصة بالمراكز الرياضية والشبابية.
					14. أجد أن لا جدوى في مشاركة اللاعبين مشاكلهم الخاصة.
					15. أشعر بالسرور عندما أدعو أعضاء مراكز أخرى للمشاركة في الدورات الرياضية.
					16. أرى أن متابعة الفرق الرياضية ليس من إختصاصي.
					17. يوجه لاعبي المركز بضرورة الإلتزام بالتدريب والتوجيهات.
					18. فائدة السباقات الرياضية داخل المراكز الشبابية والرياضية أكثر من خارجها.
					19. أهتم بالتحضير لإدارة البطولات الرياضية بالتنسيق مع أعضاء المركز .
					20. أشعر بعدم قدرتي على إختيار الحلول الصحيحة في بعض الأحيان.
					21. أرى ضرورة تقسيم الفرق الخاصة بالمراكز الشبابية والرياضية حسب أهميتها أمر إيجابي.
					22. أرى ضرورة إعلان نتائج المسابقات الرياضية بعد نهاية كل سباق مباشرة.
					23. يتطلب عمل عضو مركز الشباب والرياضة في المركز وجود سجل خاص بالسباقات ونتائجها.
					24. أرغب في أن أكون مستقلاً في رأيي وخبراتي عن سياسة عمل المركز .

				أرى ضرورة إختيار عناصر جديدة للعمل في المراكز .	25.
				أهتم بتهيئة كافة متطلبات إقامة المسابقات في المركز .	26.
				أحب تدوين الملاحظات التي تساعد على عمل المنتدى بفاعلية.	27.
				أتابع الأساليب الحديثة والمتحضرة وأوظفها لصالح للعمل في المركز.	28.
				أرى ضرورة تجنب تنظيم السباقات الرياضية الفرعية والمتشعبة.	29.
				لا يضع عضو مركز الشباب والرياضة أي نظام للسباقات الرياضية.	30.
				أعتقد أن إختبارات الرياضيين وكفاءتهم ليس من إختصاصي الدقيق.	31.
				علاقاتي مع المراكز الشبابية والرياضية الأخرى علاقات عمل فقط.	32.
				أجد فائدة من الحديث مع أولياء أمور الرياضيين حول مشاكل أبنائهم.	33.
				أرى أن الإعلانات غير ضرورية في عمل مراكز الشباب والرياضة.	34.
				أرى أن إجراء السباقات الرياضية مضيعة للوقت والجهد.	35.
				أرى أن الحصول على مراكز متقدمة أمر جوهري في عمل المنتديات.	36.
				أهتم بعلمي في المركز بالرغم من ضعف الإمكانيات.	37.
				يصعب علي حل مشاكل اللاعبين.	38.
				أرى أن الإشراف على السباقات الرياضية واللاعبين مهمة صعبة يمكن تجنبها.	39.