



المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء المهني لمنتسبي قوة أمن وسلامة الملاعب العراقية

حيدر علي موسى

تحسين علي حاتم

وزارة التربية / مديرية تربية بغداد الرصافة الثانية

(قدم للنشر في ٦ / ٧ / ٢٠٢١ ، قبل للنشر في ١ / ٨ / ٢٠٢١)

ملخص البحث:

عرج الباحثان في هذا البحث على التعرف على المناخ التنظيمي والاداء المهني لدى منتسبي قوة امن وسلامة الملاعب من خلال تعديل مقياسين قد تم بنائهما وتقنيتهما في بحث سابق بما يناسب عينة واهداف البحث الحالي وقد كان اهداف البحث كالاتي :

- ١- تكييف مقياس المناخ التنظيمي بما يناسب عينة البحث الحالي .
 - ٢- تكييف مقياس الاداء التنظيمي وبما يتناسب مع ظروف العينة ومجتمع البحث الحالي .
 - ٣- التعرف على العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والاداء المهني لدى مجتمع البحث
- وتم التطرق الى النواحي النظرية التي تخص متغيرات البحث , كذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة اهداف البحث , وقد كان مجتمع البحث هو منتسبي قوة امن وسلامة الملاعب ا, اذ تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وكان عددها (٨٠) فردا استخدم منهم (١٠٩) افراد كعينة للتجربة الاستطلاعية اما (٧٠) الاخرين فقد كانوا عينة البحث الرئيسية وبعد اكمال اجراءات البحث الميدانية من خلال توزيع المقاييس على عينة البحث للاجابة عليها وبعد ان تمت الاجابة وقام الباحثان وفريق العمل المساعد بجمع الاستبانات واجراء العمليات الاحصائية على اجابات المفحوصين توصلوا الى النتائج التالية :
- ١- من خلال نتائج البحث الحالي استنتج الباحثان ان مستوى المناخ التنظيمي لدى قوة امن وسلامة الملاعب هو جيد مما ينعكس سلبا على الاداء المهني لأفراد القوة
 - ٢- هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والاداء المهني للعاملين في قوة امن وسلامة الملاعب بدليل معنوية النتائج وفي ضوء ماتوصل اليه الباحثان من نتائج للدراسة الحالية اوصى بالاتي
 - ١- تطبيق المقاييس على عينات ومؤسسات اخرى .
 - ٢- الاستفادة من هذه الدراسة من قبل العاملين في قوة امن وسلامة الملاعب من خلال تعزيز الجوانب الايجابية لديهم .
 - ٤- اجراء دراسات مشابهة تختص بالاداء الوظيفي والمهني والاداري من وجهة نظر الموظفين .



The organizational climate and its relationship to the professional performance of the members of the security force and the safety of Iraqi stadiums

.Hayder Ali Mousa

Tahseen Ali Hateem

Ministry of Education / Baghdad Directorate of Education rusafa second

Abstract:

The two researchers in this research came to know the organizational climate and professional performance of the employees of the security force and safety of stadiums by modifying two scales that had been built and codified in a previous research to suit the sample and objectives of the current :research. The objectives of the research were as follows

- 1-Adapting the organizational climate scale to suit the current research sample .
- 2-Adapting the organizational performance measure to suit the conditions of the sample and the current research community.
- 3-To identify the correlation between the organizational climate and professional performance in the research community.

The theoretical aspects related to the research variables were also addressed, the researchers also used the descriptive approach in the survey method to suit the research objectives. Individuals as a sample for the exploratory experiment. As for (70) the others, they were the main research sample. After completing the field research procedures, by distributing scales to the research sample to answer them, and after the answer was completed, the researchers and the assistant work team collected questionnaires and performed statistical operations on the examinees' answers, reaching the following results:

- 1-Through the results of the current research, the researchers concluded that the level of the organizational climate for the security force and safety of stadiums is good, which negatively affects the professional performance of the force members
- 2-There is a relationship between the organizational climate and the professional performance of the workers in the security force and safety of stadiums, as evidenced by the morality of the results.
- 1- Applying standards to samples and other institutions.
- 2-Benefiting from this study by the workers in the security and safety forces in stadiums by enhancing their positive aspects.
- 3- Conducting similar studies related to functional, professional and administrative performance from the point of view of employees .

١- التعريف بالبحث :

١-١ مقدمة البحث وأهميته :

الادارة الحديثة مرت بتطورات كبيرة نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل في مجالات الحياة كافة , وبما ان الادارة هي عنصر وركيزة مهمة في هذه الحياة اذا كان لها الدور الاكبر في هذا التطور , فاصبح من المهم والضروري مواكبة المؤسسات والهيئات الادارية لهذه التطورات , ومن اجل تحقيق ذلك اصبح لزاماً على كل مؤسسة ان تهئئ مناخاً ملائماً للإفراد العاملين فيها كي تحقق اعلى نسبة من التقدم في عملها وأهدافها المرجوة والمخطط لها , ولغرض ايجاد هذا المناخ المنشود توجب ايجاد عدة عوامل تاثير داخل هذه المؤسسات , اذ برز حديثاً مصطلح المناخ التنظيمي والذي يعرف "بأنه تعبير مجازي يستخدم في الادارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم , كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات والحوافز وخصائص البيئة الداخلية والخارجية " (القريوتي , ١٦٩ , ٢٠٠٩). وأن هذه العوامل لها التأثير الكبير على الاداء والسلوك الوظيفي لمُنْتَـسَـبـي اي مؤسسة او منظمة اذا ما اجتمعت وهذا التأثير يكون بالاتجاه الايجابي والمباشر عليهم والذي يدفع بالتالي نحو زيادة العطاء ورفع مستوى الانجاز والعمل في هذه المؤسسات .ومنها المؤسسات التي لها اتصال وتعامل مباشر مع المؤسسات الرياضية فالمناخ التنظيمي الايجابي عامل مهم في ارتفاع مناسيب ووتائر العمل .

في هذه الاحوال والظروف لايمكن ان نتجاهل تأثير هذه العوامل والمقصود بها المكونة للمناخ التنظيمي على الاداء المهني للعاملين في قوة حماية وأمن الملاعب العراقية وبما لهذه القوة من تأثير واتصال مباشر بالمؤسسات الرياضية وسير عملها .

وبما ان الرياضة العراقية كبقية المؤسسات العاملة لها عدة أنشطة وفعاليات تجري في مواسم وبطولات مختلفة سنوية وفصلية وان هذه القوة هي المسؤولة عن الجانب الامني والحماية لهذه الأنشطة والتي تعد مهمته هي من المهام الضرورية والاساسية في سير هذه الأنشطة لذا توجب على كل العاملين والمسؤولين الاهتمام بدورها وتبسيط الضوء على طبيعة اداء العاملين فيها ,ومن اجل الحصول على نتائج ومستويات كبيرة هناك جوانب متعددة يجب مراعاتها منها الاداء المهني للعاملين في هذه القوة ولايحدث هذه التطور والارتقاء بالمستوى في الاداء الا من خلال توفير امور عدة تهتم ببيئة العمل الداخلية والتي نطلق عليها بالمناخ التنظيمي .

فالمناخ التنظيمي له دور بارز في موضوع الاداء المهني كونه يمثل بيئة العمل والتي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الأداء للعاملين فهو مؤشر حقيقي للواقع الذي تعيشه هذه الفئة .

وتكمن أهمية البحث هذا الارتقاء بمستوى الاداء المهني من خلال توفير المناخ الوظيفي لمنتسبي قوة امن وحماية الملاعب بعيدا عن المزاجية والارتجال ، فهو يمنح المسؤولين في هذه القوة رؤيا مستقبلية واضحة لمستويات الاداء المهني لمنسبيهم مع تشجيع وتحفيز العاملين وكذلك تجاوز الاخفاقات والمشاكل الادارية والتنظيمية ، وان تناسق الاداء الوظيفي العالي مع مناخ تنظيمي جيد سوف ينعكس على تحقيق نتائج عملية متميزة وبالتالي ينعكس هذا الايجاب على سير وتنظيم النشاطات الرياضية المقامة وبلوغ الاهداف الرئيسة للعمل الاداري والرياضي في هذه المرحلة .

٢-١ مشكلة البحث :

كل مؤسسة ومنظمة تهتم بمستوى اداء عاملها اذ ان تحقيق اي هدف يتطلب اداء وظيفي متميز ، وبما ان قوة حماية ،امن الملاعب من الوحدات العسكرية المنظمة التي لها دور مباشر في تسيير العمليات والانشطة الرياضية المقامة وهذا الارتباط له تأثير اما ان يكون سلبي أو ايجابي اذا ما ادير بصورة صحيحة او العكس ، اذ انه يعتمد على الظروف والعوامل المحيطة بالعمل والعاملين فيها لذي ارتأى الباحثان انه من الضروري دراسة هذه الظروف والمسمات المناخ التنظيمي ومعرفة اثره على الاداء المهني لمنتسبي هذه القوة من خلال تعديل مقياسي تم بنائهم وتطبيقهم على عينة اخرى بما يناسب عينة البحث الحالي ، للتعرف على مواطن القوة والضعف في اداء هذه المنظمة ومن وجهة نظر العاملين فيها انفسهم وكذلك معرفة المناخ التنظيمي المناسب لهم للارتقاء بالاداء المهني لضمان تنفيذ ما يوكل لهم من مهام تساعد على تسيير الانشطة والفعاليات الرياضية المقامة وتعزيز الامن خلال ادائها او اقامتها لتحقيق أفضل النتائج والمساهمة في رفع مستوى وشأن الرياضة العراقية .

٣-١ اهداف البحث :

- ١-تكييف مقياس المناخ التنظيمي وبما يناسب عينة البحث الحالي .
- ٢-تكييف مقياس الاداء المهني وبما يتناسب مع عينة البحث .
- ٣-التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء المهني لمنتسبي قوة امن وسلامة الملاعب .

٤-١ فرضية البحث :

- ١-وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المناخ التنظيمي والاداء المهني لمنتسبي قوة امن وسلامة الملاعب .

٥-١ مجالات البحث :

١-٥-٢ المجال البشري :منتسبي قوة أمن وسلامة الملاعب العراقية .

١-٥-٢ المجال الزمني : ٢٤ / ٢ / ٢٠٢١ الى ١٢ / ٤ / ٢٠٢١ .

١-٥-٣ المجال المكاني : مقر قوة أمن وسلامة الملاعب في بغداد قاعة الشعب الرياضية المغلقة .

١-٦ تعريف المصطلحات :

١-٦-١ المناخ التنظيمي : عبارة عن خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل وتتكون هذه

الخصائص نتيجة لفلسفة الادارة العليا وممارستها بالاضافة الى نظم وسياسات العمل في المنظمة , كما تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الاداء وتحديد معدلاته (الصيرفي , ٢٠٠٥, ٣٣٧) .

كما يعرف بانه " بيئة العمل بكل المتغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر بشكل مباشر في سلوك العاملين

وقيمهم وعاداتهم , اي ان المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل ابعادها " (عبد الله , ٦٠ , ٢٠١٤).

١-٦-٢ الاداء المهني : يعرف بانه "قيام الفرد بالانشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله , وهو ايضا

نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة او الهدف المخصص له بنجاح " (المير , ١٩٩٥, ٣٥).

وكما عرف بانه " النتائج والانجازات التي يحققها العاملون حسب المهام والواجبات المكلفين بها " (البقمي

, ٤٢, ٢٠١٠).

١-٦-٣ قوة امن وسلامة الملاعب : وهي قوة تابعة لوزارة الداخلية العراقية ومتكونه من عدة سرايا يديرها

ضباط برتب متفاوتة مهمة هذه القوة الحفاظ على امن وسلامة الملاعب بما تحويه او مامتواجد عليها من لاعبين

او جمهور اثناء اقامة الالعاب او المهرجانات والانشطة الرياضية المختلفة .

٢- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

١-٢ منهجية البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته اجراءات البحث

الحالي وتقاصيله " اذ يعد الاسلوب المسحي هو الاسلوب الامثل الذي يتم من خلاله الحصول على المعلومات

والبيانات من افراد المجتمع المطلوب دراسته لمتغير او مجموعة متغيرات " (علاوي وكامل , ١٣٩ , ١٩٩٩).

٢-٢ مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث هو ضباط وافراد قوة امن وسلامة الملاعب والبالغ عددهم ما يقارب (٦٠٠) منتسب اما

عينة البحث فقد تم اختيارها عشوائيا من ضمن المجتمع المستهدف فكان عددهم (٨٠) فردا تقسموا الى ما يلي (٦)

ضباط و(٧٤) من الافراد اختير منهم (١٠) افراد كعينة استطلاعية لتعديل المقياس اما العينة الرئيسة لاجراءات البحث النهائية فكان عددهم النهائي (٧٠) فردا .

٢-٣ الوسائل والادوات المستخدمة في البحث .

٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات :

١-المصادر والمراجع العربية والاجنبية .

٢-المقابلات الشخصية .

٣-شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

٢-٤ اجراءات البحث الميدانية :

٢-٤-١ اولا / عرض المقاييس على الخبراء والمتخصصين .

عند البدء بفكرة البحث ومن خلال اطلاع الباحثان على ادبيات والمصادر التي تشير الى متغيرات البحث المنشود وجدا ان هناك مقاييس مقننة لمتغيرات البحث الحالي وهن مقياس المناخ التنظيمي ومقياس الاداء المهني , لكنها مطبقة على عينة مختلفة اذ تم تطبيقهما على العاملين منتديات الشباب والرياضة للمنطقة الوسطى والجنوبية (جابر : ٢٠١٨ : ٧٦-٩٨). لذا ارتأى الباحثان بتعديل هذه المقاييس بما يناسب وعينة البحث الحالي , ولا يتم ذلك الى من خلال عرض المقاييس على المختصين والخبراء لكي يرو ما يناسب من فقرات والقيام بتغيير او تعديل البعض منها لكي تتناسب عينة البحث والوصول الى الاهداف المرجوة منه .

وقد تمت الخطوة الاولى من العمل بعرض المقاييس على بعض الخبراء والمختصين لمعرفة صلاحية الفقرات ومناسبتهم للبحث وللعينة الحالية تكييف ما هو ممكن منها .

ثانيا / تحديد وتكييف عبارات المقاييس :

بعد عرض المقاييس على الخبراء والمختصين في هذا المجال للتعرف على ارائهم والحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحثان على ايجاد افضل صياغة لفقرات المقاييس وبما يتناسب مع اهداف وعينة البحث الحالي ملحق (١) . وقد قام الخبراء بتكييف بعض الفقرات وبما يناسب عينة البحث الحالي واخراج المقاييس بصورة نهائية ومتكاملة تحقق الهدف من البحث , ومن اجل التعرف على مدى صلاحية عبارات المقاييس ومدى مناسبتها لقياس ماوضعت له زيادة على تقويم وتكيي العبارات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون اذ طلب من السادة الخبراء ابداء ملاحظاتهم حول بيان مدى صلاحية وسلامة صياغة العبارات

ومضمونها وارتباط كل موقف في المجال الذي يتبعه وكذلك واقعية الموقف وتمثيله للصفة التي يمثلها ، واقتراحاتهم حول المقاييس بشكل عام وحو استخدام الميزان الخماسي سلماً لتقدير درجات افراد العينة اذ تتم عملية اجابة المحكمين بوضع علامة (صح) على يسار العبارة ليحدد بموجبها صلاحية العبارة من عدمها .

وبعد جمع البيانات وتفرغها استعمل الباحثان اختبار (كا٢) للتعرف على العبارات المطلوبة وقد اظهرت نتائج التكييف على ان مقياس المناخ التنظيمي يتكون من (٣٥) فقرة ومقياس الاداء المهني يتكون من (٢٠ فقرة) اغنت متغيرات البحث باغلب المعلومات المطلوبة لها والتي تساهم في تحقيق اهداف البحث .

٢-٤-٢ التجربة الاستطلاعية :

بعد اتمام المقاييس وتعديلها من قبل الخبراء والمختصين وقبل تطبيقه على عينة البحث قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية على مجموعة من افراد العينة المنتمين الى المجتمع الاصلي للبحث للتعرف على مدى وضوح التعليمات وال فقرات ووقت الاجابة وكذلك للتعرف على الصعوبات التي يمكن ان يلاقيها الباحثان بإجراءات البحث الرئيسية كذلك يمكنهم من التعرف على قدرة فريق العمل في المساعدة وانجاز المهام الموكلة بهم وقد تم اجراء التجربة الاستطلاعية على (١٠) افراد من مجموع العينة المختارة .

٢-٤-٣ وصف المقاييس :

بعد اعداد المقاييس وتكييفها اصبحت ما سيتم توضيحها لاحقا اذ ان مقياس المناخ التنظيمي اصبح يتكون من (٣٥) فقرة تتوزع على مجالات المقياس والتي هي (مجال نمط القيادة ، التكنولوجيا ، الحوافز ، العلاقات الانسانية ، اساليب الاتصال ، تقويم الاداء ، الانتماء ، طبيعة العمل) ، اما مقياس الاداء المهني فقد تكون من (٢٠) فقرة ، اذ اعتمد الباحثان طريقة (ليكرت) المتدرج في القياس كمفتاح لتصحيح العبارات ، اذ كان حساب اوزان العبارات من (١-٥) على وفق بدائلها الخمسة وبذلك اصبحت الدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي تتراوح من (٣٥-١٧٥) درجة أما الدرجة الكلية لمقاي الاداء المهني اصبحت تتراوح بين (٢٠-١٠٠) درجة .

٢-٤-٤ التجربة الرئيسية للبحث :

بعد ان اصبح المقاييس معدة بصورة متكاملة للتطبيق وعد تهيئة الظروف المناسبة قام الباحثان وبمساعدة فريق العمل ملحق (٢) بتوزيع الاستبانات على عينة البحث البالغ عددها (٧٠) فرداً وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث بتوزيع المقاييس وبعد الاجابة عليها من قبل عينة البحث والقيام بجمعها من قبل الباحثان والفريق المساعد

قام الباحثان بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيدا لأجراء المعالجات الاحصائية عليها لاستكمال تحقيق اهداف البحث .

٢-٤-٥ الوسائل الاحصائية المستخدمة :

قام الباحثان باستخدام الحقيبة الاحصائية SPSS والتي من خلالها تم اجراء العمليات الاحصائية التالية :

١-الوسط الحسابي .

٢-الانحراف المعياري .

٣-النسبة المئوية .

٤-معامل الارتباط البسيط .

٥-معامل الارتباط سبيرمان .

٦-اختبار T للعينات المستقلة .

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

٣-١ عرض نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية ودلالة الفروق وتحليلها لمقياس

المناخ التنظيمي :

جدول (١) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية بالمقارنة مع الوسط الفرضي لمقياس

المناخ التنظيمي

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T المحسوبة	قيمة لدلالة sig	دلالة الفروق
٧٠	٩٦.٤٣	٨.٣٣	٧٨.٦٦	٩.١٨	٠.٠٠٠	معنوي

معنوي > (٠.٠٥) بدرجة حرية (ن-١) = ٦٩

من خلال جدول (١٩) والذي يتضح فيه الاوساط الحسابية والانحراف المعياري وقيمة الوسط الفرضي

والقيمة التائية لمقياس المناخ التنظيمي اذ تبين ان الوسط الحسابي بلغ (٦٩.٤٣) وبانحراف قدره (٨.٣٣) وبلغ

الوسط الفرضي للمقياس (٧٨.٦٦) وبلغت قيمة T المحسوبة (٩.١٨) اذ تبين من خلال ذلك ان قيمة الدلالة (sig)

بلغت (٠.٠٠٠) اي انها اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٠٥) ولما كانت قيمة الدلالة اصغر من مستوى الدلالة اذا ان الفروق كانت معنوية في اجابات العينة المستهدفة من البحث .

٣-١-١ مناقشة نتائج اجابة عينة البحث في مقياس المناخ التنظيمي :

من خلال الاطلاع على جدول (١) لوحظ معنوية الاجابات لدى العينة المستهدفة المستجيبين على مقياس المناخ التنظيمي اذا ان هذه المعنوية تدل على ان المنتسبين الذين يعملون بقوة أمن وسلامة الملاعب يعيشون بمناخ وظروف تتناسب والمهام الموكلة بهم وتلبي الاحتياجات والمتطلبات التي يحتاجوها ويعزو الباحثان ذلك الى ان الوزارة بصورة عامة وقيادة هذه القوة المتمثلة بضباطها المسؤولين المباشرين عنها عملوا على توفير هذه الظروف والمناخ المناسب لمحيط العمل وتفاصيله من خلال توفير كل المستلزمات والاحتياجات المطلوبة كذلك التعامل مع المنسوبين بصورة جيدة وتقريبية لهم والعمل كخلية واحدة في تنفيذ المهام والواجبات المطلوبة منهم "اذ يجب على الرئيس والمرؤسين ان يتحملوا مسؤولية توفير مناخ تنظيمي جيد وذلك بوضع خطط العمل ومناقشة الاهداف , ولاشك ان هذا الاتجاه في العمل يزيد من قدرة المرؤوسين على الحماس والاداء المهني المبدع" (العزاوي : ٢٠٠٥ : ١٠) وهذا ما اثبتته نتائج المقياس .

٣-٢ عرض نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية والدلالة لمقياس الاداء المهني .

جدول (٢) يبين فيه قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية بالمقارنة مع الوسط الفرضي لمقياس الاداء المهني .

العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T المحسوبة	قيمة الدلالة sig	دلالة الفرق
٧٠	٨١.٤٤	٩.٣	٦٦	١١.٤	٠.٠٠٠	معنوي

معنوي > (٠.٠٠٥) ودرجة حرية (ن-١) = ٦٩.

يوضح جدول (٢) الاوساط الحسابية والانحراف المعياري وقيمة الوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس الاداء المهني اذ بلغ الوسط الحسابي (٨١.٤٤) وبانحراف قدره (٩.٣) وبلغ الوسط الفرضي للمقياس (٦٦) وبلغت

قيمة (11.4) (T) وكانت قيمة الدلالة (sig) بلغت (٠.٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٠٥) ولما تكون قيمة الدلالة اصغر من مستوى الدلالة فان ذلك يدل على الإجابات ذات دلالة معنوية لدى عينة البحث .

٣-٢-١ مناقشة نتائج الاداء المهني :

من خلال الاطلاع على جدول (٢) لوحظ معنوية مقياس الاداء المهني والذي يبين مدى قدرة العاملين في قوة أمن وسلامة الملاعب على الاداء المهني لما موكل بهم من مهام وواجبات , ويعزو الباحثان ذلك الى ما تقدمه المؤسسة المسؤولة بمسؤوليتها للعاملين من مناخ تنظيمي وعملي مناسب والذي اشير اليه في المقياس الاول والاهتمام بالظروف المناسبة والمحيطه بالعمل والعاملين كذلك توفير كل سبل التشجيع والتحفيز الممكنة لضمان استمرارية الاداء بروح الفريق الواحد للتوصل الى النتائج المرجوة

٣-٣ عرض نتائج العلاقة بين مقياس المناخ التنظيمي والاداء المهني لعينة البحث وتحليلها .

جدول (٣) يبين نتائج قيم الارتباط ومستوى الدلالة للعلاقة بين مقياس المناخ التنظيمي والاداء المهني

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معدل الارتباط	قيمة الدلالة sig	الدلالة
المناخ التنظيمي	٩٦.٤٣	٨.٣٣	٠.٧٦٣	٠.٠٠٠	معنوي
الاداء المهني	٨١.٤٤	٩.٣			

معنوي > (٠.٠٠٥) بدرجة حرية (ن-٢) = ١٣٨

من خلال جدول (٣) تبين نتائج العلاقة بين الاداء المهني والمناخ التنظيمي ومن خلال استخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون تبين وجود علاقة معنوية اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧٦٣) وبلغ الوسط الحسابي (٩٦.٤٣) والانحراف المعياري (٨.٣٣) لمقياس المناخ التنظيمي وبلغ الوسط الحسابي (٨١.٤٤) والانحراف المعياري (٩.٣) للاداء المهني وكانت قيمة الدلالة (sig) تساوي (٠.٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٠٥) ولما كانت قيمة الدلالة اصغر من مستوى الدلالة انما ذلك يدل على معنوية الارتباط بين المقياسين .

٣-٣-١ مناقشة نتائج العلاقة الارتباطية بين مقياس المناخ التنظيمي والاداء المهني :

من خلال الاطلاع على الجدول (٣) وملاحظة معنوية العلاقة الارتباطية بين المقياسين لدى عينة البحث وهذا مايدل على ان لعاملي المناخ التنظيمي والاداء المهني علاقة قوية بينهما وهذه العلاقة لها انعكاسها

الايجابي على اداء العاملين في قوة أمن وسلامة الملاعب وتنفيذ المهام والواجبات المناطة بهم ويعزو الباحثان ذلك الى ان المناخ التنظيمي المتوفر من قبل المؤسسة على قدر ايجابيته هو ما يدفع العاملين الى القيام بالاداء المهني المطلوب والمرجو منهم "قلاهتمام بالعوامل المساعدة وتوفير المستلزمات المطلوبة والجو الايجابي في بيئة العمل هو من اهم ما يساعد العاملين على اعطاء كل مايتمكنون منه من جهد ومهنية في العمل"(الجميلي :٦٠:٢٠٠١) , كما يذكر ان من اهم معوقات العمل هي في عدم تقبل العامل مكان عمله او الواجبات المناطة به او المحيطين به او القرارات الصادرة من مسؤوليه وهذا مايدفعه الى الاعتراض وشحن الطاقة السلبية التي تخرج على شكل قرارات غير صائبة او ردود افعال غير مرضية او منضبطة تؤثر على سير العمل بصورة متناقسة , وبما ان الاداء المهني هو عبارة عن حاصل نتيجة العمل ان كان جيدا او سيئا فهو نتيجة لمجموع تلك الاعمال المتكررة والمستمرة لذا وجب الانتباه على توفير الاجواء المناسبة والظروف المساعدة على توفير جو عمل ايجابي ينعكس ايجابا على تقديم كل ما هو ممكن من اداء مهني يعمل على تحقيق الاهداف المرجو من المنتسبين والمؤسسة المسؤولة عنهم .

١-الاستنتاجات والتوصيات :

١-٤ الاستنتاجات :

- ١-من خلال نتائج البحث الحالي استنتج الباحثان ان مستوى المناخ التنظيمي لدى قوة امن وسلامة الملاعب هو جيد مما ينعكس سلبا على الاداء المهني لأفراد القوة
- ٢-هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والاداء المهني للعاملين في قوة امن وسلامة الملاعب بدليل معنوية النتائج .

٢-٤ التوصيات :

- في ضوء ماتوصل اليه الباحثان من نتائج للدراسة الحالية اوصى بالاتي :
- ١-تطبيق المقاييس على عينات ومؤسسات اخرى .
 - ٢-الافادة من هذه الدراسة من قبل العاملين في قوة امن وسلامة الملاعب من خلال تعزيز الجوانب الايجابية لديهم .
 - ٣-اجراء دراسات مشابهة تختص بالاداء الوظيفي والمهني والاداري من وجهة نظر الموظفين .

المصادر

- ١-باسمة رفيق النوري :المناخ التنظيمي في اطار الاقتناء التكنولوجي , دراسة تطبيقية على المنشأة الصناعية السعودية في مدينة جدة , رسالة ماجستير غير منشورة , جدة , جامعة الملك عبد العزيز , ١٩٩٤.
 - ٢-حمد علي عبد الله : تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على ادارة شؤون الجنسية والجوازات في وزارة الداخلية البحرينية , رسالة ماجستير منشورة , كلية العلم الادارية , جامعة العلوم التطبيقية , مملكة البحرين , ٢٠١٤.
 - ٣-عبد الرحيم المير : العلاقة بين ضغوط العمل وبين الاداء والرضا الوظيفي , مجلة الادارة العامة , العدد ٣٥ , ١٩٩٥.
 - ٤-عدنان علي الجميلي , وداد مهدي الجبوري :دور المناخ التنظيمي في الاداء , المجلة العراقية للعلوم التربوية والنفسية وعلم الاجتماع ,مجلة فصلية علمية متخصصة محكمة ,المجلد الاول , العدد ٤ .
 - ٥-منتهى عبد الزهرة محسن العزاوي : المناخ التنظيمي السائد في كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة المستنصرية , كلية التربية , ٢٠٠٥.
 - ٦-محمد الصيرفي : السلوك التنظيمي , ط١, حورس للنشر والطباعة والتوزيع , الاسكندرية , ٢٠٠٥.
 - ٧-محمد حسن علاوي وأسامة كامل : البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي , القاهرة , دار الفكر العربي , ١٩٩٩.
 - ٨-وهيب مجيد الكبسي : القياس النفسي بين التنظير والتطبيق , لبنان , العالمية المتحدة , ٢٠١٠.
- الملاحق

ملحق (١)

اسماء السادة الخبراء والمختصين

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
١	عبد الله هزاع علي الشافعي	استاذ	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٢	علي يوسف حسين	استاذ	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /



جامعة بغداد				
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى	الادارة الرياضية	استاذ	نصير قاسم خلف	٣
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية	الادارة الرياضية	استاذ	خالد اسود لايخ	٤
كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية	الادارة الرياضية	استاذ	سلام حنتوش رشيد	٥
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد	الادارة الرياضية	استاذ مساعد	صلاح وهاب شاكر	٦
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد	علم النفس الرياضي	استاذ مساعد	رائد مهوس زغير	٧

ملحق (٢)

فريق العمل المساعد

ت	الاسم	التخصص ومكان العمل
١	فؤاد كاظم خلف	دكتوراه تربية بدنية وعلوم رياضة / وزارة التربية
٢	سيف كريم نعمة	دكتوراه تربية بدنية وعلوم الرياضة / وزارة التربية
٣	علاء خلف	ماجستير تربية بدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكرخ للعلوم
٤	قيصر خير الله محمد	بكلوريوس / وزارة التربية
٥	علاء حسين عبد الحسن	بكلوريوس / وزارة التربية



ملحق (٣)

مقياس المناخ التنظيمي

الموضوع / استبانة

السيدالمحترم .

تحية طيبة

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم ب (المناخ التنظيمي وعلاقته بالإداء المهني لمنتسبي قوة أمن وسلامة الملاعب الرياضية العراقية) ولكونكم تمثلون عينة البحث يرحوا الباحثان من حضراتكم الاجابة عن فقرات المقاييس المرفقة طياً وأختيار بديل واحد لكل فقرة من الفقرات الاتية ومراعاة عدم تكرار او الشطب في المقياس ولفعل ذلك يرجوا وضع علامة (صح) في داخل المربع الذي يوازي الفقرة وتحت البديل المناسب لكم .

مع الشكر والامتنان

الباحثان

م.د. تحسين علي حاتم

م.د. حيدر علي موسى



ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تهتم القيادة بتوفير وسائل العمل والراحة الضرورية لفراد القوة مثل (وسائل النقل – اماكن الراحة بعد الواجب – المستلزمات الضرورية)					
٢	اتلقى دعم وتشجيع المحيطين بي لتنفيذ واجباتي					
٣	يشارك افراد القوة في عملية تقييم ادائهم					
٤	يتلائم حجم الواجبات مع قدراتي الشخصية .					
٥	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة لأفراد القوة .					
٦	تتفق إجراءات العمل المتعلقة بمسؤولياتي مع قدراتي ومهارات .					
٧	يفتقد مدير القوة افرادها حتى خارج اوقات الدوام					
٨	يحاول معظم افراد القوة تطوير قدراتهم البدنية والمهارية خارج اوقات الدوام .					
٩	يساعد اسلوب الضباط على تقدم القوة والرفي بها					
١٠	يؤدي جميع افراد القوة مهامهم بكل حماس وجدية .					
١١	تساعد التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال افراد القوة في التواصل مع قياداتهم والاستعلام عن الواجبات الطارئة					
١٢	ينتيح الضابط المباشر المجال لفراد القوة في اتخاذ القرارات					



١٣	تنفذ النشاطات والواجبات بمستوى عالي من الاداء .				
١٤	يساعد تقسيم العمل وتوزيع الواجبات في القوة على تنفيذها بصورة جيدة .				
١٥	تتناسب طبيعة ومهام الافراد مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم .				
١٦	هناك توافق وتناسق للمهام مع طبيعة الهيكل التنظيمي للقسم .				
١٧	التطور التكنولوجي وسرعة الاتصالات تسهم في تنفيذ الواجبات .				
١٨	تسهم الاتصالات غير الرسمية بين افراد الوة في تحسين علاقاتهم الانسانية .				
١٩	تتلائم توقيتات النشاطات والفعاليات الرياضية مع اعداد افراد القوة .				
٢٠	يقوم مدير القوة بالاتصال المباشر بافرادها عندما يتطلب ذلك .				
٢١	تحدد سرعة انجاز المهام في الهيكل التنظيمي للقوة .				
٢٢	يتميز الهيكل التنظيمي للقوة بالمرونة .				
٢٣	مستوى التعاون بين جميع افراد القوة جيد .				
٢٤	تحرص الادارة وعلى اشراك الجميع باتخاذ القرارات .				
٢٥	يتيح لي العمل الكثير من فرص التجديد والابتكار .				
٢٦	يشارك افراد القوة في تطوير معايير الاداء المتعلقة بوظائفهم وتحقيق الاهداف .				
٢٧	الظروف والعقبات لتمكيني في الابداع بعلمي .				
٢٨	يتم حل المشكلات التي تواجه وحدات العمل بشكل جماعي .				
٢٩	يملك افراد القوة القدرة والصلاحية في اتخاذ القرارات الطارئة والمهمة وتحمل مسؤوليتها لتنفيذ الواجبات ..				
٣٠	توفر القيادة وسائل نقل للتنقل في امكان الواجبات جيدة .				
٣١	يساهم نظام الاتصال بين افراد القوة على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المهمة .				
٣٢	يبدى المسؤول المباشر اهتمام كبيرا برغبات الافراد .				
٣٣	تتميز الاتصالات الادارية بالسهولة والمرونة النامة .				
٣٤	تهتم القيادة بدورات الصقل والتدريب المستمرة لأفراد القوة وضباطها .				



٣٥	وجود قيود قانونية في العمل لكنها قانونية ومنطقية .				
----	--	--	--	--	--

ملحق (٤)

مقياس الاداء المهني

الموضوع / استبانة

السيد المحترم .

تحية طيبة

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم ب (المناخ التنظيمي وعلاقته بالإداء المهني لمنتسبي قوة أمن وسلامة الملاعب الرياضية العراقية) ولكونكم تمثلون عينة البحث يرحوا الباحثان من حضراتكم الاجابة عن فقرات المقاييس المرفقة طياً وأختيار بديل واحد لكل فقرة من الفقرات الاتية ومراعاة عدم تكرار او الشطب في المقياس ولفعل ذلك يرجوا وضع علامة (صح) في داخل المربع الذي يوازي الفقرة وتحت البديل المناسب لكم .

مع الشكر والامتنان

الباحثان

م.د. تحسين علي حاتم

م.د. حيدر علي موسى

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يحرص افراد القوة على تحقيق الاهداف العامة للقوة					



٢	يتم انجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد لها				
٣	لدى الافراد القدرة على تحمل الاعباء اليومية للعمل				
٤	هناك مستوى التزام عالي بالأنظمة الداخلية للعلم .				
٥	يتمتع افراد القوة بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة اثناء اداء المهام				
٦	يتم التنسيق والتعاون بين كافة المراتب الموجودين داخل القوة				
٧	همة افراد القوة في تنفيذ المهام والواجبات المناطة بهم عالية				
٨	قيادة وادارة القوة توفر التدريب المناسب للافراد لتمكنهم من اداء واجباتهم بكفاءة				
٩	للافراد القدرة على الابداع والتجديد والتطوير				
١٠	التزام ادارة القوة بجودة اداء المهام والتزام الافراد بالقوانين العامة يساعد في تحسين الاداء				
١١	لدى افراد القوة القدرة على تصحيح الاخطاء الناتجة من القيام بواجباتهم .				
١٢	الاشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل ضباط ومسؤولي القوة يؤدي الى تحسين اداء المهام من قبل الافراد				
١٣	لايتردد الافراد عن تنفيذ الواجبات عند الطلب منهم واثقناهم تمتعهم بالاجازة الدورية				
١٤	لدى الافراد شعور ايجابي نحو عملهم				
١٥	الامانة والاخلاص والاقدام صفات يتسم بها افراد القوة				
١٦	يبذل افراد القوة الجهد والوقت لأنجاز الاعمال بطريقة صحيحة ومرضية				
١٧	لأفراد القوة المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يؤديونها				
١٨	للحوافز والمكافآت وكتب الشكر اثر ايجابي على اداء المهني للافراد				
١٩	يتنافس افراد القوة على تحقيق افضل اداء				



					للتواجبات المناطة بهم	
					يحرص الافراد على اداء الخطط والاستراتيجيات الموضوعة من قبل القيادة	٢٠