مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية ، المجلد ١٩، العدد (٢)، لسنة ٢٠٢٣

College of Basic Education Researchers Journal. ISSN: 7452-1992 *Vol. (19), No.(2), (2023)*

CC BY

المناخ ألاداري و علاقته بالتوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبيها

سرتيب عمر عولا
جامعة صلاح الدين –/ أربيل- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
(قدم للنشر في٢٠٢٢/١٢/٥ قبل للنشر في ٢٠٢٣/٢/٣)

الملخص

ويهدف البحث إلى التعرف على مستوى المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبيها وكشف العلاقة و الاختلاف في المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل؟ تبعا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي).

استخدم المنهج الوصفي و بالأسلوب الأرتباطي لملاءمته و طبيعة البحث الحالي، و تكونت عينة البحث من (٨٠) منتسبي و لتحقيق أهداف البحث طبق أدوات المتمثلة في استبيان المناخ الاداري حيث تكونت من (٢٩) فقرة و إستبيان التوافق المهني تكونت من (٢٧) فقرة، على وفق الإجراءات العلمية، و قام الباحث بتحليل البيانات الإحصائية من خلال برنامج (spss)، و قد التوصل الباحث إلى النتائج التالية.

- إن المناخ الإداري السائد بين مدراء و منتسبي المراكز الشباب هو المناخ الإداري المفتوح و يليه المنضبط و من ثم المسير ذاتا في المرتبة الرابعة المالوف و اخيرا المناخ المغلق.
- إن التوافق المهني السائد بين مدراء و منتسبي المراكز الشباب في محافظة أربيل حيث ظهره بعد العلاقات مع الزملاء الأكثر ممارسة و يليه طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية و من ثم ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية و اخيرا الأجر والترقي.
- ظهرت علاقة ارتباط معنوية بين المناخ الاداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي.

College of Basic Education Researchers Journal. ISSN: 7452-1992 *Vol. (19), No.(2), (2023)*

The administrative climate and its relationship to the professional compatibility of directors of youth centers in Erbil Governorate from the point of view of its affiliates

Sarteeb Omar Awla
Salahaddin University / Erbil - College of Physical Education and Sports Sciences

Abstract

The study aims to identify the level of the administrative climate and the professional compatibility of the directors of youth centers in the Erbil governorate from the point of view of its affiliates, and to reveal the relationship and difference in the administrative climate and the professional compatibility of the directors of youth centers in the Erbil governorate? Depending on the variables (gender, educational qualification).

The descriptive approach was used in relation to its relevance and the nature of the current research, and the research sample consisted of (80) members, and to achieve the objectives of the research, according to the tools represented in the administrative climate questionnaire, which consisted of (29) items, and the professional compatibility questionnaire consisted of (27) items. According to the scientific procedures, the statistical data were processed through the (spss) program, and the researcher reached the following results.

-The prevailing administrative climate among directors and employees of youth centers is the open administrative climate, followed by the disciplined one, and then the path itself in the fourth place, which is familiar and finally, the closed climate.

- The prevailing professional compatibility between managers and employees of youth centers in Erbil governorate, where it appeared after relationships with more practicing colleagues, followed by the nature and size of work and its suitability to personal capabilities, and then the conditions and procedures of work and its material environment, and finally wages and promotion.

-A significant correlation appeared between the administrative climate and the professional compatibility of the directors of youth centers in Erbil governorate from the point of view of its employees.

١-١ المقدمة و أهمية البحث :

يعد المناخ الإداري بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها حيث أن هذا المناخ يلعب دوراً مهماً في تحديد السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، ويختلف المناخ الإداري من منظمة لأخرى وذلك باختلاف التجارب والخدمة والقيم السائدة لدى العاملين والتي تؤثر بدورها على عاداتهم السلوكية، ويعتبر المناخ الإداري مقياساً لشخصية المنظمة بكل أبعادها ومن ثم إذا استطاعت المنظمة أن توجد مناخاً تنظيمياً ملائماً تستطيع أن تصل به إلى تحقيق أهدافها وأن تشعر بالثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء وكل هذا يؤدي بدوره إلى تحقيق الرضا لدى العاملين وشعورهم بأهميتهم و دور مهم بالنجاح العمل و مؤشرا عن قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل المادية و النفسية و الاجتماعية و المهنية لتحقيق الاتزان و الاستقرار الفرد في حياته الوظيفية كما يشير (الأمارة، ٢٠٠٥) بأنه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بيئة و بين البيئة المادية و الاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم (الأمارة، ٢٠٠٥، ١٠)

ويعد المناخ ألاداري أحد أهم هذه المتغيرات ,والتي تؤثر بشكل مباشر في تحقيقها لأهدافه، كما يؤكد (البلبيسي،٢٠٠٣) بأنه" المناخ الاداري الدور الكبير في العمل على بناء الروح المعنوية لعامليها وتحسينها، لجعل العمل اكثر متعة من خلال توفير المناخ النفسي المريح لمساعدة العاملين على توجيه اهتمامهم نحو تحقيق الاهداف.(البلبيسي، ٢٠٠٣،ص٩)

التوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية و من جميع الأوجه و عن ما يحيط بالعامل من مؤشرات بحيث يشعر بالأمن الارتياح رغباته و ميوله و طموحاته و إحساسه بإحراز النجاح، و يأتى الرضا في العمل نتيجة التوفيق بين فكرة الفرد عن ذاته و تقديره لقدراته و تكيفه مع ظروفه من جهة و بين الدور المهني الذي يقوم به و الذي يعتبر جزءا من تحقيقه لذاته و في حالة عدم التوافق الفرد في عمله مما يجعله غير راضى عنها و غير مرضي عنه و يرجع ذلك إلى إسباب تعود للعامل نفسه كعدم الشعور بالأمن و الحساسية الزائدة و الخوف و الإنهاك و القصور الإدراكي و الإكثار الأخطاء و التمرد كما يشير (الشاذلي، ٢٠٠١) الرضا عم العمل و إرضاء الأخرين فيه و يتمثل في الاختيار المناسب للمهنية عن قدرة و اقتناع شخصي و الاستعداد لها علما و تدريبا للدخول فيها و لصلاحية المهنية و الكفاءة و الانتاج و الشعور بالنجاح و العلاقات الحسنة مع الرؤساء و الزملاء (الشاذلي، ٢٠٠١، ٦٤)

إن احتياج الدولة للشباب من اجل البناء و تنفيذ خططها و مشاريعها لضمان البقاء و الاستمرارية يتطلب إيجاد المؤسسات القادرة على صياغة البرامج و الأنشطة المناسبة لإعداد الشباب الأعداد النفسي و العقلي و

البدني المتوازن، وهذا الإعداد لايمكن تحقيقه دون وجود الكوادر الإدارية الكفؤة القادرة على التخطيط و التنظيم و خلق مناخ إداري يسوده الثقة و التعاون و التنسيق و العمل بروح الفريق الواحد مما يضمن شعور العاملين بالأمن و الاستقرار كما يؤكد القريوتي خلق المناخ ألاداري الذي يوفره المدير للعاملين له تأثير المباشر على الأداء و الإنتاجية (القريوتي، ١٩٩٣، ٦٩)، كما يؤكد جهاد و اخرون" إن الاهتمام بقطاع الشباب قضية تتسم بالأهمية باعتباره القطاع الأكثر حوية في أي مجتمع، كما انهم اللبنة الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات في عمليات البناء و الإنتاج، لذلك يمكن وصفهم بانهم قلب المجتمع النابض بالحياة، وتعتبر هذه الشريحة قوة المجتمع التي تمكنه من الاستمرارية و مواجهة التحديات و التغلب على الصعاب التي تواجه المجتمعات فالشباب كالأرض الخصبة التي ينبغي على الدولة و المجتمع استثمارها خير استثمار لتصبح أرضا خضراء مثمرة مما يعود على المجتمع بالخيرو الفائدة "(جهاد و أخرون ، ٢٠١٢، ٦٩).

ويعد الأفراد العاملون في هذه المؤسسات ,الوحدات الأساسية في مكوناتها ,ويقع في قمة هرم هذه الوحدات إداريي مديريات الشباب و الرياضة، فعليهم تتوقف فاعلية هذه المؤسسات في تحقيقها لأهدافها وغاياتها وقدرتها على تأدية رسالتها، ويتوقف نجاحهم في تحقيق هذه الأهداف والغايات على عدد من المتغيرات، ومن هنا تبرز أهمية توفير المناخ الإداري بين مدراء مراكز الشباب و العاملين بمديريات الشباب و مراكز الشبابية و علاقته بالتوافق المهني وكيفية مواجهة و التعامل معه و الاستفادة من العملية الإدارية من تاثير على نجاح العمل المشترك بينهما و التي تلعب دوراً كبيرا بتفعيل الحركة الشبابية من خلال الأنشطة التي تقدمها مراكز الشباب للعاملين و التي تعمل على إعداد الشباب نفسية و بدنيا و عقليا و اجتماعيا ليصب ذلك على نجاح المنظمة وزيادة قدرتها على الاستمرار والتطور في مصلحة الشباب بلدنا حبيب و بناء مستقبله.

١-٢ مشكلة البحث :

توفير المناخ الإداري غير ملائمة بين مدراء ومنتسبي مراكز الشباب محافظة أربيل لتحقيق مستوى التوافق المهني للعاملين وكذلك لايتسم بالثقة و العلاقات بشكل جيد والتي تعد أمرا أساسيا لنجاح العمل الإداري في أى مجال كما إن غياب التوافق المهني بين مدراء و العاملين معه يجعل المناخ الإداري اكثر غموضاً و توترا و يمكن وصفه بالمناخ المشحون و الذي لايمكن تحقيق الأهداف و تطوير الحركة الشبابية بشكل إيجابية، أن مدراء الشباب لا يلبون حاجات العاملين، مما يؤدي إلى شعورهم عدم الاستقرار الوظيفي و عدم الانسجام و التوازن في علاقاته مع منتسبي و بيئة العمل و المجتمع من خلالها عدم إشباع حاجاته و رغباته مما يؤثر على الإنجاز و دافعيه العمل، التوافق المهني وهي عملية الدينامية و الوظيفية يشير إلى العلاقة الفرد مع الزملائى لتحقيق الاتزان و الاستقرار مع البيئة أو المجتمع و شعور بالأمن و السعادة مع النفس و الرضا عنها و إشباع الحاجات و الدوافع الداخلية و الخارجية، و في حالة عملية توافق مستمرة دائمة فعلى الفرد أنه يوجه سلسلة لا تنتهى من مشاكل و الحاجات و المواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب مما يؤدي إلى خفض التوتر و إعادة

التوازن و الاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة و المجتمع من خلال خبرة الباحث أحد العاملين في مديرية الشباب سابقاً لاحضوا مما إن

يمكن تلخيص المشكلة البحث في التساولأت التالية :

– ماهي تصورات منتسبي في المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل؟

–هل تختلف تصورات منتسبي في مراكز شباب فيما بأختلاف كل من الجنس، المؤهل العلمي؟

١–٣ أهداف البحث:

١– التعرف على مستوى المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبيها.

٢– الكشف عن الاختلاف في المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبيها؟ تبعا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي).

٣– كشف طبيعة علاقة بين المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبيها؟

١–٤ فروض البحث :

١– وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المناخ الإداري و التوافق المهني لدى مدراء من وجهة نظر منتسبي مراكز شباب محافظة أربيل.

١–٥ مجالات البحث:

١–٤–١ المجال البشري: اشتمل على جميع منتسبي مراكز شباب محافظة أربيل.

١–٤–٢ المجال الزماني : ٢٠/ ٥/ ٢٠٢١ لغاية ١٥/ ٢/ ٢٠٢٢

١–٤–٣ المجال المكاني: مراكز الشباب في محافظة أربيل.

١–٦ تعريف المصطلحات:

المناخ الإداري: يعبر عن الخصائص التي تميز منظمة عن أخر ى, ويدركها الأفراد العاملون داخلها ,مما يجعل لهذه الخصائص تأثيرًا في السلوك الوظيفي لديهم وهذا ينعكس على الرضا والأداء والإنتاجية لهؤلاء الأفراد.

التوافق المهني: انه الطريقة التي بواسطتها يصبح الشخص اكثر كفاءة في علاقته مع بيئة. (على و شريت، ٢٠٠٤، ١٢٤)

تعريف الأجرائي التوافق المهني: يعتبر معيارا لمدى نجاح الفرد في أى مهنة من المهن و هذا ضروري لقيام الموظف بمهامه على أفضل وجه.

٣– اجراءت البحث :

٣–١ منهج المستخدم :يستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب الأرتباطي لملاءمته و طبيعة البحث الحالي

٣-٢مجتمع البحث و عينيه: يعرف بأنه "مجموعة من العناصرو الافراد الذين عليهم الإهتمام في دراسة معينة، أو مجموعة المشاهدات التي تم جمعها من تلك العناصر،"(صبحي، ٢٠٠٠، ٢٩٤) مجتمع في هذه البحث شملت جميع منتسبي مراكز شباب محافظة أربيل لعام (٢٠٢١- ٢٠٢٢) أما العينة فهي ذلك الجزء من المجتمع الذى يجري إختيارها على وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثلا صحيحاً. "(سليمان طشطوش، ٢٠٠٠، ٣٧)، وقد تمثل مجتمع البحث في عينة عمدية ضمت منتسبي مراكز شباب محافظة أربيل و البالغ عددهم (٩) مراكز شباب داخل محافظة أربيل و ضواحها، حيث يبين المراكز الشباب و حجم العينة (٨٠) منتسبي من الذكور و الإناث و،كما يبين في الجدول (١، ٢)

الجدول (١) يبين عدد المراكز الشباب أربيل و و ضواحها وو نسب المئوية

ت	المراكز الشباب أربيل	عدد	النسبة المئوية
١	أربيل/ خانزاد	١٢	١٥٪
٢	أربيل/ كوران	١٠	١٢,٥٪
٣	ثيرمام / مصيف صلاح الدين	٧	٨،٧٥٪
٤	شقلاوه	٩	١١،٢٥٪
٥	سوران	١٠	١٢,٥٪
٦	ضومان	٨	١٠٪
٧	خبات	٧	٨،٧٥٪
٨	داره توو	٧	٨،٧٥٪
٩	عينكاوة	١٠	١٢,٥٪
المجموع الكلي		٨٠	١٠٠٪

الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغيرات البحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	٥٠	٧٩,٦٢
	أنثى	٣٠	٢٠,٣٧
المؤهل العلمي	دبلوم واقل	٥٨	٧٨,٧٠
	بكالوريوس فما فوق	٢٢	٢١,٢٩
المجموع الكلي		٨٠	١٠٠٪

٣-٣ اداة البحث:

٣-٣-١مقياس المناخ الإداري: استخدم البحث صورة معدلة من أداة (جهاد واخرون ، ٢٠١٢) المستخدمة لتقييم المناخ الإداري السائد بين مديري الشباب و العاملين في مديريات و المراكز الشبابية في إقليم الشمال في الاردن، حيث تكون مقياس من (٢٩) فقرة موزعة على(٥) الابعاد بخمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً)، كما يبين في الجدول الرقم (٢).

جدول الرقم (٢) يبين توزيع المحاور و العدد و التسلسل الفقرات المناخ الإداري

ت	الابعاد	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
١	المناخ الإداري المفتوح	٦	١,٦,١١,١٦,٢١,٢٦
٢	المناخ الإداري المغلق	٦	٢,٧,١٢,١٧,٢٢,٢٧
٣	المناخ الإداري المألوف	٦	٣,٨,١٣,١٨,٢٣,٢٨
٤	المناخ الإداري المنضبط	٥	٤,٩,١٤,١٩,٢٤
٥	المناخ الإداري المسير ذاتا	٦	٥,١٠,١٥,٢٠,٢٥,٢٩

٣-٣-٢ مقياس التوافق المهني: تم الاعتماد على مقياس من دراسة (ايهاب، ٢٠١٨) المناخ التنظيمي و علاقته بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب بالجمهورية اليمنية، حيث تكونت مقياس من(٢٧) فقرة موزعة على(٤) الابعاد و بخمسة بدائل هي(**دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً**)

الجدول الرقم (٣) يبين توزيع المحاور و العدد و التسلسل الفقرات التوافق المهني

ت	الابعاد	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
١	طبيعة و حجم العمل وملائمته القدرات الشخصية	٧	١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥
٢	ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية	٦	٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢،
٣	الأجر و الترقية	٩	٣،٧،١١، ١٥، ١٩، ٢٣،٢٤، ٢٦، ٢٧
٤	العلاقات مع الزملاء	٥	٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠

٣-٤ صدق الاداتين: قام الباحث باستخراج الصدق الظاهري للمقياسين فقد تم عرضهما على مجموعة من الخبراء و المختصين من الادارة الرياضي و الاختبارات و القياس في التربية البدنية و علوم الرياضة (محلق٢) للوقوف على هدفها، و للتأكد من وضوع و سلامة الفقرات و صلاحيتها لقياس و ضحت من اجله، و ذلك من اجل تطوير المقياسين و تعديل فقراته أو اضافة مايرونه مناسباً، وقد اتفق المحكمين على جميع فقرات المقياسين دون اضافة أو تعديل وبذلك استقر مقياس المناخ الإداري على (٢٩فقرة) (ملحق١) وكذلك مقياس التوافق المهني على (٢٧فقرة) (ملحق١)

٣-٥ **ثبات الأداتين:** للتأكد من ثبات الاداتين تم استخدام طريقة الاختبار و اعادة الاختبار، حيث تم تطبيق الاختبار على (١٢) منتسبي من خارج عينة البحث، وبعد مرور (١٠ايام) تم اعادة الاختبار على العينة نفسها، وتم حساب معامل الارتباط بين الاختبارين و بلغ معامل الارتباط (٠,٨٩) وتعد هذه القيمة مقبولة لإغراض الدراسة.

٣-٦ **التطبيق المقياسين:** بعد التأكد من صدق و ثبات الاداتين ، قام الباحث بتوزيع الاداتين، وهي (المناخ الإداري) و(التوافق المهني) على عينة البحث المكونة من (٨٠) منتسبي و طلب منهم تعبئتها بشكل دقيق وتم اعطائهم الوقت الكافي للاجابة على جميع فقرات المقياسين.

٣-٦ **الأساليب الإحصائية:** للحصول على للإجابة تساؤلات البحث تم استخدام البرنامج الإحصائي spss حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و معامل الارتباط البسيط و النسبة المئوية (التكريتي و العبيدي ، ١٩٩٩، ٤٢- ٢١٨)

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

٤-١ عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية النسب المئوية و المستوى المناخ الإداري لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي. يبين ذلك جدول (٤)

المقياس	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعيارية	النسبة المئوية	المستوى
المناخ الإداري	المناخ الإداري المفتوح	٤,٥١	٠,٦٩	٩٠,٢	مرتفع جداً
	المناخ الإداري المنضبط	٤,٠٣	٠,٧٩	٨٠,٦	مرتفع
	المناخ الإداري المسير ذاتيا	٣,٦٣	٠,٨٦	٧٢,٦	مرتفع
	المناخ الإداري المالوف	٣,٤٠	٠,٧٧	٦٨	متوسط
	المناخ الإداري المغلق	٣,١٧	١,٥٦	٦٣,٤	متوسطة

يبين من الجدول رقم (٤) أن مستوى أبعاد المناخ الإداري السائد في مراكز الشباب في بمحافظة أربيل من وجهة نظر المنتسبين، حيث جاء بعد المناخ الإداري المفتوح الأكثر ممارسة وكان بدرجة مرتفع جداً بمتوسط بلغ (٤,٥١) والانحراف معياري (٠,٦٩) و نسبة مئوية (٩٠,٢٪)، يليه بعد المناخ الإداري المنضبط بمتوسط بلغ (٤,٠٣) و الانحراف معياري (٠,٧٩) و نسبة مئوية (٨٠,٦٪) وهو مايقابل بدرجة مرتفع، و يليه المناخ الإداري المسير ذاتيا بمتوسط بلغ (٣,٦٣) و الانحراف معياري (٠,٨٦) و نسبة مئوية (٧٢,٦٪) هو ما يقابل تقدير

بدرجة مرتفع، ويليه المناخ الإداري المالوف بمتوسط بلغ (٣,٤٠) و الانحراف معياري (٠,٧٧) و نسبة مئوية (٦٨٪) وهو مايقابل التقدير بدرجة متوسطة، و يليه المناخ الإداري المغلق وبمتوسط بلغ (٣,١٧) و الانحراف معياري (١,٥٦) و نسبة مئوية (٦٣,٤٪) هو مايقابل التقدير بدرجة المتوسطة.

٤-٢عرض وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و النسب المئوية و المستوى التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي يبين ذلك جدول (٥)

المقياس	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعيارية	النسبة المئوية	المستوى
التوافق المهني	العلاقات مع الزملاء	٤,٦٣	٠,٥٢	٩٢,٦	مرتفع جداً
	طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	٤,١٩	٠,٧٢	٨٣,٨	مرتفع
	ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	٤,٠١	٠,٨١	٨٠,٢	مرتفع
	الأجر والترقي	٣,٩٦	٠,٨٦	٧٩,٢	متوسطة

يبين من الجدول رقم (٥) أن مستوى أبعاد التوافق المهني السائد في مراكز الشباب بمحافظة أربيل من وجهة نظر المنتسبين، حيث جاء بعد العلاقات مع الزملاء الأكثر ممارسة وكان بدرجة مرتفع جداً بمتوسط بلغ (٤,٦٣) والانحراف معياري (٠,٥٢) و نسبة مئوية (٩٢,٦٪)، يليه بعد طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية بمستوى مرتفع بمتوسط الحسابي بلغ (٤,١٩) و الانحراف معياري (٠,٧٢) و نسبة مئوية (٨٣,٨٪) ، و يليه ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية بلغ (٤,٠١) و الانحراف معياري (٠,٨١) و نسبة مئوية (٨٠,٢٪) هو ما يقابل تقدير بمستوى مرتفع، ويليه بعد الأجر والترقي بمتوسط بلغ (٣,٩٦) و الانحراف معياري (٠,٨٦) و نسبة مئوية (٧٩.٢٪) وهو مايقابل بمستوى متوسطة.

٤-٣-١ عرض وتحليل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق من المناخ الإداري لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي لمتغير الجنس يبين جدول(٦)

المقياس	الابعاد	ذكر		أنثى		(ت)	الاحتمالية	مستوى الدلالة
		س	ع	س	ع			
المناخ الإداري	المفتوح	٤,٢٠٢	٠,٩٨٨	٤,١٢٢	١,٢٤٢	٠,٧٥	٠,٤٥٥	غير معنوي
	المنضبط	٣,٩٦٦	١,٤٥٥	٤,١٠٠	١,٣٤٦	٢,٥٤	٠,٠١٣	معنوي
	المسير ذاتيا	٤,٥٠٠	١,٣٣٠	٤,٥٣٤	١,١١٣	١,١٠	٠,٢٧٥	غير معنوي
	المالوف	٤,٢٨٨	١,٢٤٤	٤,٢٦١	١,١٩٩	٠,٥٥	٠,٥٧٩	غير معنوي

	المغلق	٣,٣٥٥	١,٥٥٦	٣,٣٢٢	١,٥٦٤	٠,٠٦	٠,٩٥١	غير معنوي

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة اختبار(ت) المحسوبة لمتغيرات المناخ الاداري(المفتوح–المسيرذاتيا–المالوف– المغلق) بلغ قيمة (٠,٧٥– ١,١٠– ٠,٥٥٧– ٠,٠٦١) وقيمة الاحتمالية بلغ (٠,٤٥٥– ٠,٢٧٥– ٠,٥٧٩– ٠,٩٥١) هذا يعني لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات متغيرات المناخ الاداري لدى متغير الجنس، أما قيمة اختبار (ت) المحسوبة المناخ الادارى المنضبط بلغ (٢,٥٤) و قيمة الاحتمالية (٠,٠١٣) هذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات المناخ الاداري المنضبط لدى متغير الجنس لصالح متغير الإناث كما يعني تحقيق تحديد مستوى ونوع المناخ وإيجاد الأساليب والإمكانيات لإحداث عمليات المناخ الادارية بما يجعلها الأكثر وعياً واستجابة والأكثر تماساً مع الجوانب الادارية الاخرى بما يحقق لها التقدم في الحكم على مستوى المناخ والتكيف البيئي.

٤–٣–٢عرض وتحليل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق من المناخ الإداري لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي لمتغير المؤهل العلمي يبين الجدول (٧)

المتغيرات	دبلوم و أقل		بكلوريوس فما فوق		(ت)	الاحتمالية	مستوى الدلالة
	س	ع	س	ع			
المفتوح	٣,١٩٩	١,٢٥٥	٣,٢٤٤	١,٣٥٥	١,٢١	٠,٢٣	غير معنوي
المنضبط	٣,٢٢٠	١,٥٥٠	٤,١٥٦	١,٣٣٥	٥,٤٢	٠,٠٠٠	معنوي
المسير ذاتيا	٣,٨٦٦	١,٧٦٥	٣,٩٨٦	١,٦٤٤	٠,٢١	٠,٨٣	غير معنوي
المالوف	٣,٣٣٤	١,٦٥٥	٤,٤٦٢	١,١٢٤	٤,٦١	٠,٠٠٠	معنوي
المغلق	٤,١٢٤	١,١١٣	٤,١٥٦	١,٠٩٨	٠,٢٦	٠,٧٨	غير معنوي

يتضح من الجدول (٧) أن قيمة اختبار(ت) المحسوبة لمتغيرات المناخ الاداري(المفتوح –المسير ذاتيا–المغلق) بلغ قيمة (١,٢١– ٠,٢١– ٠,٢٦) وقيمة الاحتمالية بلغ (٠,٢٣– ٠,٨٣ – ٠,٧٨) هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات متغيرات المناخ الاداري لدى متغير الموهل العلمي، أما قيمة اختبار (ت) المحسوبة المناخ الادارى (المنضبط، المالوف) بلغ قيمة (٥,٤٢– ٤,٦١) و قيمة الاحتمالية (٠,٠٠٠– ٠,٠٠٠) هذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات المناخ الاداري (المنضبط– المالوف) لدى متغير المؤهل العلمي لصالح متغير بكلوريوس فما فوق.

٤-٣- ٣عرض وتحليل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق من التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي لمتغير الجنس يبين جدول(٨)

المقياس	الابعاد	ذكر		أنثى		(ت)	الاحتمالية	مستوى الدلالة
		س	ع	س	ع			
التوافق المهني	العلاقات مع الزملاء	٤,٤٣٣	٠,٩٨٦	٤,٣٨٨	٠.٩٦٦	٠,٣٥	٠,٤٥٥	غير معنوي
	طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	٣,٧٧٤	١,٠١١	٤,١٤٤	٠,٨٤٦	٢,٥٤	٠,٠٠٠	معنوي
	ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	٣,٩٣٤	١,٣٢٢	٣,٨٢٦	١,١٢٠	١,١٠	٠,٢٧٥	غير معنوي
	الأجر والترقي	٤,٠٩٦	٠,٦٥٥	٤,٠٦٥	٠,٧٦٦	٠,٥٥	٠,٥٧٩	غير معنوي

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة اختبار(ت) المحسوبة لمقياس التوافق المهني (العلاقات مع الزملاء- ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية- الأجر والترقي) بلغ قيمة (٠,٣٥-٢,٥٤-٠,٥٥) وقيمة الاحتمالية بلغ (٠,٤٥٥-٠,٢٧٥- ٠,٥٧٩-) هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات الابعاد التوافق المهني لدى متغير الجنس ، أما قيمة اختبار (ت) المحسوبة لبعد(طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية) بلغ قيمة (٢,٥٤) و قيمة الاحتمالية (٠,٠٠٠) هذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية لدى متغير لدى متغير الجنس لصالح متغير الإناث.

٤-٣-٤عرض وتحليل نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق من التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي لمتغير االمؤهل العلمي يبين جدول(٩)

المتغيرات		دبلوم و أقل		بكلوريوس فما فوق		(ت)	الاحتمالية	مستوى الدلالة
		س	ع	س	ع			
التوافق المهني	العلاقات مع الزملاء	٤,٢٣٦	٠,٨٨٦	٤,١٨٨	٠.٧٦٦	١,٦٦	٠,٥٤٤	غيرمعنوي
	طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	٣,٧٧٤	١,٠١١	٣,٨٤٤	٠,٨٤٦	٢,٤٤	٠,٢١٣	غيرمعنوي
	ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	٤,٠٥٥	٠,٩٩٦	٤,٠٠٠	١,٠٣٣	٢,٦٨	٠,٣٢٥	غيرمعنوي

	الأجر والترقي	٤,٢٢٦	٠,٧٥٥	٤,١٦٥	٠,٨٢٢	١,٥٥	٠,٤٧٢	غيرمعنوي

يتضح من الجدول (٩) أن قيمة اختبار(ت) المحسوبة لمقياس التوافق المهني(العلاقات مع الزملاء – طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية – ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية – الأجر والترقي) بلغ قيمة (١,٦٦– ٢١,٤٤– ٢,٦٨– ١,٥٥) وقيمة الاحتمالية بلغ (٠,٥٤٤– ٠.٣٢٥– ٠,٢١٣– ٠,٤٧٢) هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات متغيرات التوافق المهني لدى متغير الموهل العلمي.

٤–٤ عرض وتحليل نتائج معامل الارتباط بيرسون العلاقة بين المناخ الأداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل الجدول (١٠)

المتغير	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الاحتمالية (Sig)	مستوى الدلالة
المناخ الاداري	٨٠	١١٢,٤٥	٤,٥٦٦	٠,٣٩٩	٠,٠٠٠	معنوي
التوافق المهني	٨٠	١١٠,٣٤	٥,٣٤٤			

من خلال الجدول (١٠) نجد أن معامل الارتباط بين قيم المناخ الأداري و التوافق المهني بلغ (٠,٣٩٩) وهو أكبر قيمة الاحتمالية (٠,٠٠٠) مما يدل على وجود علاقة ارتباطيه دلالة إحصائيا بينهما.

مناقشة النتائج :

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأولى و الذي نص على التعرف على مستوى المناخ الإداري بين مدراء و منتسبي المراكز الشبابية في المحافظة أربيل.

أظهرت نتائج جدول رقم (٤) أن بعد المناخ الإداري المفتوح جاء بالمرتبة الأولى وكان المتوسط الحسابي لفقرات هذا المجال (٤,٥١) و بالنسبة المئوية(٩٠,٢) وقد احتلت الفقرات بدرجة مرتفع جداً و يعزو سبب ذلك إلى أن المدير هو أساس و ركن رئيس في الأدارة، وهو المسؤول عن جميع القرارات النهائي و يجب أن يكون له صبر و تحمل وأن يكون متعاون مع جميع الادارين أى فريق العمل للوصول الى اداء الجيد في العمل مما ينعكس على المؤسسة ايجابياً، لذا فان المدير الذي يتمتع بحسن الاستماع و القادر على التفكير الناقد الواعي الحكم عليها تتسم قراراته بالإقناع و تكون اكثر إثمار يؤكد ماهر أيضًا من خلال البعد القانوني الذي يحكم العمل التعليمات ,والقوانين ,والأنظمة ومن خلال نمط التفاعل والتواصل السائد بين العاملين في أثناء سعيهم لممارسة عمليات تفعيل أدوارهم لتحقيق الأهداف والمرامي المرسومة ,بالإضافة إلى أثر ذلك على أبعاد المبادأة والإبداع في الأداء(ماهر،٢٠٠٥، ١٢٤) كما المناخ الإداري المنضبط جاء بدرجة مرتفع سبب ذلك أن العمل على وفق التعليمات و الانظيمة من أفضل طرق بنظر المديرين لادارة الاعمال بروح جيدة و يرى أن المديرين الذين يتبعون هذا المناخ افضل من غيرهم إداريا كونهم يوفرون المناخ العادل و إعطاء الحقوق لأصحابها و هذا من شأنه تحفيز العاملين و زيادة إنتاجيته كما يؤكد حمود " خلق أجواء عمل هادفه ترصن سبل الثبات و

الاستقرار للأفراد و التنظيم على حد سواء إذ أن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل و قدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار و الإسهام في رسم السياسات و الخطط ويسود بالثقة بين الإدارة و الأفراد (حمود، ٢٠٠٢، ١٦٦)

أظهرت نتائج جدول رقم (٥) أن بعد العلاقات مع الزملاء في المقياس التوافق المهني جاء بالمرتبة الأولى وكان المتوسط الحسابي لفقرات هذا المجال (٤,٦٣) و بالنسبة المئوية(٩٢,٦) وقد احتلت الفقرات بدرجة مرتفع جداً و يعزو سبب ذلك ان التوافق المهني دور مهم في استقرار الفرد في حياته الوظيفية، و دوره في تحقيق قدرة الادارية و علاقات في البيئة و المجتمع، حيث يتم تقدير انفعالات الفرد و استجاباته نحو عدد من تلك المتغيرات التي يمكن أن تؤدي إلى سوء التوافق كما يشير(المشعان، ١٩٩٣) انه" التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، و يربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله و استعداداته و قدراته، و طموحاته، و يتحقق ذلك بالإنجا، و تقدير المسئولية، و الرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته والأجور، و الإشراف، والترقية" (المشعان، ١٩٩٣، ٦٨)

مناقشة النتائج المتعلقة بالهدف الثاني هل هناك الاختلاف في المناخ الإداري و التوافق المهني بين منتسبي مراكز الشبابية في محافظة أربيل تبعا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي).

أشارت النتائج في الجدول رقم (٦، ٧) في المقياس المناخ الإداري لمتغير جنس لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المناخ الاداري عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، أما وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمناخ الاداري المنضبط لدى متغير جنس لصالح متغير الإناث، أما لمتغير المؤهل العلمي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين درجات المناخ الاداري (المنضبط– المالوف) لدى متغير المؤهل العلمي لصالح متغير بكلوريوس فما فوق، كما أشارت النتائج في الجدول رقم (٨، ٩) في المقياس التوافق المهني لمتغير جنس لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التوافق المهني عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، أما وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعد طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية لمتغير جنس لصالح متغير الإناث، أما لمتغير المؤهل العلمي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التوافق المهني عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، و يعزى ذلك إلى أن العاملين من أصحاب الدرجات العلمية أعلى فما فوق لديهم القدرة تحديد المناخ الإداري الذي يتبعه المدير و ذلك ناتج عن المعرفة العلمية. و يعتبر ذلك برأى الباحث مؤشراً على أن المديرين اقل مستوى تعليمي من بعض العاملين.اما فيما يخص متغير الجنس، يرى الباحث أن لايوجد فرق بين الجنسين في ادارة الاعمال و أن الجميع بنفس الاسلوب يتعاملون مع الادارين،كما يؤكد كنعان قيمة كل من تلك العوامل من وظيفة إلى أخرى ومن وقت لآخر ووفقًا لتغير الظروف إلا أن تخّلف عنصر من هذه العناصر الخمسة لا يعني بالضرورة انخفاض الروح المعنوية الكلية للمرؤوسين ،إذ يمكن للتنظيم السليم أن يحقق ارتفاع الروح المعنوية لدى أعضائه بباقي العناصر.(كنعان، ١٩٩٥، ١٧٧)

مناقشة النتائج المتعلقة بالهدف الثالث العلاقة بين المناخ الأداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين أبعاد المناخ الأداري و أبعاد التوافق المهني لدى مدراء مراكز شباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي يرى الباحث ان العلاقة المعنوية بين أبعاد المناخ الاداري و التوافق المهني له دور مهم لدى مدراء في كيفية التعامل بشكل رسمي ومركزي من اجل تحديد صلاحيات العاملين معه ومعرفة كل شخص المهام الملاقاة عليه دون الاخفاق في العمل لان المركزية لها دور في تنمية العمل وتطوير في المراكز وهذا يؤكد زكي " ان العمل في المراكز والاتحادات والاندية هو عمل تطوعي نجد انها بحاجة الى قائد واداري بنفس الوقت لذلك وجب على الاداريين تنمية مواهبهم الادارية وقدراتهم معا ، حيث يصبح اداريا وقائدا من خلال سلطته الرسمية ولكي يحافظ على المنال بدون وجود القائد، وفي المقابل فان الجماعة تشبع حاجات القائد للحصول على السيطرة والنفوذ في صناعة القرارات التي يراها مناسبة "(زكي، ١٩٨٩، ١٩٥)، سبب يعود كما يرى منتسبي مراكز الشباب بمحافظة أربيل التزام مدراء بطبيعة القوانين و اللوائح و علاقات و البيئة العمل و ذلك أهتمام الفرد في أداء المهام و الواجبات طبقا للمعايير السائدة في المؤسسة، كما أن هناك سياسة توجيه بالنسبة مدراء لمنتسبي بضرورة معرفة طبيعة العمل المعتمدة كما أنه يدل أن منتسبي مراكز الشباب يقومون بتادية الواجبات و العلاقات و المسؤولية وفقا بيئة العمل في المؤسسة لتحقيق الأداء المطلوب، كما يشير ال سعود " أن مستوى توافق المهني في ظل اتسامها بالشفافية بالتالي تمنح الدافعية و تساعد في تحقيق الانجازات، حيث ينعكس عليهم من خلال محافظة المؤسسة، على موظفيها الحاليين" (ال سعود، ٢٠٠٣، ٣٦).

٥- الاستنتاجات و التوصيات :

٥-١ الاستنتاجات:

١- إن المناخ الإداري السائد بين مدراء و منتسبي المراكز الشباب هو المناخ الإداري المفتوح و يليه المنضبط و من ثم المسير ذاتا في المرتبة الرابعة المالوف و اخيرا المناخ المغلق.

٢- إن التوافق المهني السائد بين مدراء و منتسبي المراكز الشباب في محافظة أربيل حيث ظهره بعد العلاقات مع الزملاء الأكثر ممارسة و يليه طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية و من ثم ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية و اخيرا الأجر والترقي.

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات بعد المناخ الاداري المنضبط لمتغير الجنس لصالح متغير الإناث.

٤- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغيرات أبعاد المناخ الاداري (المفتوح –المسير ذاتا – المغلق- المألوف) لمتغير الجنس.

٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات بعد (المناخ الاداري المنضبط – المناخ الاداري المألوف) لمتغير المؤهل العلمي لصالح بكالوريوس فما فوق .

٦- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات بعد (المناخ الاداري المفتوح – المناخ الاداري المغلق – المناخ الاداري المسير ذاتا) لمتغير المؤهل العلمي.

٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المقياس التوافق المهني لبعد طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية لمتغير الجنس لصالح الإناث.

٨- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغيرات أبعاد التوافق المهني (العلاقات مع الزملاء – ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية – الأجر والترقي) لمتغير الجنس.

٩- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متغيرات أبعاد التوافق المهني لمتغير المؤهل العلمي.

١٠- ظهرت علاقة ارتباط معنوية بين المناخ الاداري و التوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبي.

٥-٢ التوصيات:

١- ضرورة إتباع المديرين المناخ الإداري مناسب كون هذا المناخ يوفر البيئة المناسبة لزيادة الإنجاز و تحقيق الأهداف.

٢- ضرورة تأهيل المديرين للحصول على مؤهلات علمية جديدة ممن تقل مؤهلاتهم عن درجة البكالوريوس.

٣- ضرورة إدخال المديرين لبرامج و دورات تدريبية على أساليب الإدارة الحديثة و اطلاعهم على أحدث ما توصل إلية العلم بمجال الإدارة.

٤- ضرورة تحسين مستوى التوافق المهني في صورة الاهتمام بالموارد البشرية و العلاقات مع العاملين و بيئته العمل و زيادة شعورها بأنها عنصر مهم في تفعيل أهداف المؤسسة.

المصادر العربية :

١- القريوتي ،محمد قاسم (١٩٩٣) ،السلوك التنظيمي : دراسة في السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية ، ط٢، عمان ، مكتبة دار الشروق، .

٢- جهاد احمد مساعدة، واخرون ، (٢٠١٢) المناخ الإداري السائد بين مديري الشباب و العاملين في مديريات و المراكز الشبابية في إقليم الشمال في الاردن ،(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة عمان، الاردن.

٣- البلبيسي ، سناء جودت (٢٠٠٣) استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم التنظيمي ،(رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان.

٤- سليمان طشطوش ، (٢٠٠١)، أساسيات المعاينة الإحصائية ، عمان ، دارالشروق .

٥- هاشم زكي محمود؛ (١٩٨٩): ادارة الموارد البشرية، الكويت ، دار السلاسل.

٦- بحر، يوسف عبد(٢٠٠٥) مشكلات السلوك التنظيمي – دراسة مقارنة بين الفكر الإداري الحديث والفكر الإسلامي، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة النيلين، السودان.

٧- ماهر، أحمد،(٢٠٠٥)، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية: الدار الجامعية.

٨- حمود, خضير كاظم,(٢٠٠٢)، السلوك التنظيمي، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع .

٩- الشاذلي، عبد الحميد محمد(٢٠٠١): الصحة النفسية، سيكولوجية الشخصية، ط١، المكتبة الجامعة، الإسكندرية.

١٠- ال سعود منصور بن ماجد بن سعود عبدالعزيز(٢٠٠٣): الثقافة التنظيمية و علاقتها بالسلوك القيادي، رسالة ماجستير غير منشورة، في العلوم الإدارية، الرياض.

١١- الأمارة أسعد(٢٠٠٥): التوافق المهني انعكاس التوافق النفسي، مكتبة الحوار، العمان، العدد ١٣٢٤.

١٢- العطاس عبدالله احمد محمد (٢٠٠٩): فصائل الدم و قيم العمل و التوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة ، اطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة أم القرى.

١٣- التكريتي، وديع ياسين و العبيدي، حسن محمد عبد (١٩٩٦): التطبيقات الإحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة و النشر، الموصل.

١٤- كنعان، نواف (١٩٩٥): القيادة الادارية، ط٦، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.

١٥- المشعان عوير سلطان(١٩٩٤): علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر، بيروت.

أستبيان (المناخ ألاداري) (التوافق المهني)

السيد ..... المحترم

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته .....

في النية إجراء البحث الموسوم ب(**المناخ ألاداري وعلاقته بالتوافق المهني لدى مدراء مراكز الشباب في محافظة أربيل من وجهة نظر منتسبيها**) ونظرا لكونك أحد العاملين مديرية الرياضية و الشباب في المراكز الشبابية في المحافظة اربيل يرجى تعاونك من خلال اجاباتك الدقيقة و الصريحة وتعد اجابتك خدمة لإغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر و التقدير

المعلومات الشخصية:

الرجاء وضع إشارة (/) في المكان المناسب

١- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐ ٢- المستوى العلمي: دبلوم و أقل ☐ بكالوريوس فما فوق ☐

مقياس المناخ الاداري

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١	اشعربالمعنوية العالية عندما أتعامل مع المدير					
٢	اشعر بسعة صدر المدير عند الحديث عن هموم و مشاكل العمل					
٣	لايتدخل المدير بأسلوب عملي					
٤	تركي لعملي من أجل ضيوفي لا يثير اهتمام المدير					
٥	أستطيع مغادرة عملي كما أشاء					
٦	لايرجع المدير لي عند دراسة المشاكل التي تواجهني بالعمل					
٧	يتصيد المدير لكشف أخطائي و التحدث بها أمام زملائي					
٨	لايعبر المدير اعتبارا لأموري النفسية و الاجتماعية					
٩	أحسن بأن تقيم المدير لأدائي عادلا.					
١٠	لا يتشد المدير معي عند ارتكابي الأخطاء بالعمل.					
١١	لايسمح المدير بالخروج على الانظمة و التعليمات.					
١٢	لايستطيع المدير تطبيق الأنظمة والتعليمات إذا تعارضة مع رغباته					
١٣	أتصرف بحرية كاملة داخل المكاتبز					
١٤	أشعر بضعف المدير عندما أناقشه بالأمور التي تخص العمل					
١٥	أتمتع بروح معنوية عالية لعدم تحيز المدير.					
١٦	لايسمح المدير بالإهمال بالعمل مهما كانت الظروف.					
١٧	يتوددالمدير لي لأنجز عملي و وجباتي.					
١٨	لايلبي المدير حاجاتي الوظيفية.					
١٩	يتردد المدير باتخاذ قرار ضدي.					
٢٠	يشاركني المدير بالتخطيط لتنفيذ لأعمالي					

٢١	علاقتي ألاجتماعي بالمدير تمتاز بالمتانة.					
٢٢	يعطيني المدير الفرصة الكافية لتفسير أو تبريرما يحدث					
٢٣	يقوم المدير بتوجيهي و نصحي كلما طلبت مه ذلك.					
٢٤	يستخدم المدير التهديد بإيقاع العقوبات و التقارير السنوية.					
٢٥	يطرح المدير أراه بأسلوب الأمر الناهي.					
٢٦	لايشعر بأن المدير مهتم بما اقوم به من أعمال					
٢٧	لايعترض المدير عندما أعطي عملي لزملائي لإنجازه.					
٢٨	لايبدي المدير اهتماما عندما يكون انجازي لعملي ضعيف.					
٢٩	يبدي المدير أهتماما بألامور الشكلية التي تحدث بيني و بينه في العمل.					

مقياس التوافق المهني

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١	يتناسب عملك مع مؤهلاتك الشخصية					
٢	يحقق لك عملك أثرا وظيفية من خلال تنوع المهام بالوزارة					
٣	عدد ساعات العمل مناسب مما يوفر لك الفرصة للقيام بأنشطتك وواجباتك الأخرى					
٤	يساعدك عملك على إبراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد والابتكار					
٥	تمنحك وظيفتك تقدير واحترام الآخرين					
٦	تمنحك وظيفتك الشعور بالانتماء للوزارة					
٧	تشعر بأن عملك هام ونافع لنفسك					
٨	تتميز إجراءات وخطوات العمل بالوضوح بالنسبة لك					
٩	تتاح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك					
١٠	يتاح لك الوقت الكافي لإتمام العمل بكفاءة					
١١	أنت راض عن بيئة الظروف الفيزيقية بمقر الإدارة (قوية، نظافة إنارة)					
١٢	تتم عملية تنظيم إجراءات العمل في الوزارة بالمراجعة المستمرة بهدف تطويرها					
١٣	يتعذر تحديد مسؤولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسؤوليات العاملين بالإدارة					
١٤	يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه					
١٥	يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع مؤهلاتك الشخصية					

١٦	الأجرالذي تتقاضاه مجزي مقارنة بأجور العاملين بجهات أخرى					
١٧	يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع تكاليف وأعباء المعيشة					
١٨	تمنحك وضيفتك الفرصة لاكتساب وتنمية المهارات					
١٩	تفضل أن تكون الترقية على أساس الأقدمية في العمل					
٢٠	تفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل					
٢١	تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين بعقد برامج التدريبهم بصفة دورية					
٢٢	تحقق لك الترقية من درجة إلى أخرى مكانة اجتماعية					
٢٣	تسود روح التعاون بينك وبين زملاءك في انجاز الأعمال					
٢٤	يتسم تعاملك مع رئيسك في العمل بالثقة والتفاهم المتبادل					
٢٥	تجمعك علاقة مهنية طيبة مع الزملاء تحقق الالتزام والجدية في العمل					
٢٦	تتسم علاقاتك بالزملاء بالتعاون والتقدير المتبادل					
٢٧	تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على اختلاف مستوياتها					

الملحق (٢)

أسماء السادة الخبراء و المحكمين الذين عرض عليهم مقياسين (المناخ الأداري و التوافق المهنيي) للحكم على المقياس

ت	الاسم و اللقب العلمي	الاختصاص	الكلية	الجامعة
١	أ.د فالح جعاز شلش	القياس و التقويم	فاكلتي التربية - سكول التربية الرياضية	سوران
٢	أ.د وليد خالد همام	الادارة و التنظيم	التربية الاساس	موصل
٣	أ.د. كوران معروف قادر	القياس و التقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	كوية
٤	أ. د سعيد نزار سعيد	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين/ أربيل
٥	أ.د نسرين بهجت عبد الله	القياس و التقويم	التربية البدنية و علوم الرياضة	صلاح الدين/ أربيل
٦	أ.م. دعوزير سعدي أسماعيل	الادارة و التنظيم	التربية البدنية و علوم الرياضة	صلاح الدين/ أربيل
٧	أ.م.د خاليد محمود عزيز	الادارة و التنظيم	التربية البدنية و علوم الرياضة	الموصل
٨	أ.م.د هونةر صابر عثمان	الادارة و التنظيم	التربية البدنية و علوم الرياضة	كوية

٩	أ.م.د شاهين رمزي رفيق	الادارة و التنظيم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	كركوك