

تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة.

the impact of the psychological and Social professional adjustment on the effectiveness of human resources in the Algerian establishments through applying it on the Algerian establishments of M'sila.

فيصل خرشي¹، عبد القادر غزالي²، محمد زحاف³.

faycal kherchi¹, abdelkader ghazali² mohamed zahaf³

¹ جامعة حسيبة بن بوعلي/الشلف (الجزائر) / الابداع والأداء الحركي / f.kherchi73@univ-chelf.dz

² جامعة حسيبة بن بوعلي/الشلف (الجزائر) / الابداع والأداء الحركي / a.ghezal@univ-chelf.dz

³ جامعة محمد بوضياف /المسيلة(الجزائر)/ الابداع والأداء الحركي/ mohamed.zahaf@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2024/08/05

تاريخ القبول: 2024/06/05

تاريخ الاستلام: 2024/02/15

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية، وذلك بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للتوافق المهني النفسي ببعديه التوافق الانفعالي والتوافق الذاتي على فاعلية أداء الموارد البشرية، وكذا وجود تأثير للتوافق المهني الاجتماعي ببعديه التوافق مع المجتمع والتوافق الاسري على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية.

الكلمات الدالة: التوافق المهني النفسي، التوافق المهني الاجتماعي، فاعلية الأداء، أداء الموارد البشرية، المنشآت الرياضية.

Abstract:

The aim of this study is find out the impact of the psychological and social professional adjustment on the effectiveness of human resources in the Algerian establishments through applying it on some of them (especially in M'sila).

this study has realised that there is An effect on the both sides of the social professional adjustment "emotional side and self-adjustment" the effectiveness of human resources, as well as the effect of the social professional adjustment with its both sides society and family ones. on the performance of human resources in the Algerian sports establishments.

Keywords: psychological and social adjustment social, psychological professional adjustment, Social professional adjustment, performance, effectiveness, human resources performance, sports establishments.

1- مقدمة وإشكالية الدراسة:

يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الموارد البشرية في المنشآت الرياضية أو غيرها، فهو عملية ديناميكية 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 المادية الاقتصادية والاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة، مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

ويشكل الأفراد الذين يعملون في المنشآت الرياضية الدعامة الأساسية والأداة والفعالة لهذه المنشآت، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية والخدمية، وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في المنشآت الرياضية من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم، إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي.

يرتبط مفهوم الاتزان المهني بالطريقة النموذجية التي يملكها الموارد البشرية في العمل في الإدارة الرياضية، ويعد عنصرا مهما في الإدارة الحقيقية لتسير الوظائف الإدارية بالشكل الذي يعمل على تحقيق الرضا النفسي الاجتماعي للفرد والمجتمع.

ولقد أولت ورشات التدريب الإداري اهتماما كبيرا بالجانب النفسي لدى الموارد البشرية من خلال دراسة سلوكياتهم أثناء الخدمة والتعرف على احتياجاتهم مما يزيد من تحقيق أهداف الإدارة الرياضية فلا بد لرأس المال البشري أن يحقق التوافق المهني حتى يصل إلى المردود الإداري النموذجي.

إن من بين العوامل التي تؤدي إلى تحسين العمل الإداري للفرد السعي إلى تطوير مدخلات التدريب الإداري أثناء الخدمة وبالتالي يحدث تطور الفرد من خلال المخرجات بعد الخدمة.

فالتوافق النفسي الاجتماعي يتكون من أبعاد لها علاقة مباشرة مع التوافق المهني ألا وهي: الاتزان والاتفاق النفسي والانسجام مع المجتمع، فالفرد الإداري إذا كان يتمتع بهذه الخصائص نستطيع أن نقول أن خدماته تكون نموذجية وفعالة للأفراد والمجتمع.

حيث أن هذه الدراسة تهدف إلى توضيح مفهوم الرضا المهني وتبيان أهميته في تحقيق الاتزان النفسي الاجتماعي لدى الفرد الإداري.

تمتلك المنشآت الرياضية إمكانات تلعب دورا هاما في النهوض بالرياضة ما سمح للبلدان المتقدمة استغلالها من خلال ضخ الأموال للاستثمار في المؤسسات الرياضية، وهذا ما أسفر على إحداث نقلة نوعية في المنشآت والألعاب الرياضية، لا يكون هذا إلا بالتركيز على البنية التحتية والإمكانات، والعمل بمعايير عالمية حديثة وفق أسس علمية للوصول إلى أفضل استغلال لتطوير الرياضة مع التغيير في آليات التمويل من الحكومي إلى الذاتي .

تعتبر المنشآت الرياضية من ملاعب وساحات ومرافق رياضية وما تحويها من أجهزة ووسائل وأدوات رياضية، من المستلزمات الرئيسية للسير الحسن، إذ أنها تمثل العمود الفقري للنشاط الرياضي، ومما لا شك فيه أن هذه المنشآت شهدت تطورا كبيرا واتساعا في حجمها وتعددا في وظائفها بشكل يستدعي أن تكون لها إدارة رياضية والتي أضحت أحد علوم الرياضة الحديثة.

ويعرف التوافق على أنه؛ التوازن بين الوظائف المختلفة للشخصية، مما يترتب عليه أن تقوم الأجهزة النفسية بوظائفها دون صراعات شديدة، ويرتبط مع التوافق النفسي التوافق الاجتماعي الذي يعني أن ينشئ الفرد علاقة منسجمة مع البيئة التي يعيش فيها (محمد عسلي، 2005، ص 131)، ويشير التوافق إلى مجموعة من ردود الأفعال، التي يعدل فيها الفرد من بنائه النفسي أو سلوكه لحل صراعاته الداخلية حلاً ملائماً، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد جماعته، واحتلاله مكانة جيدة من خلال ما يؤديه من عمل (عبد الرؤوف أحمد الطلاع، 2010، ص 628)، فالتوافق هو ذلك

السلوك الصادر عن الشخص والذي يهدف من ورائه إلى خلق التوافق والرضا الاجتماعي عن الذات، والسلوك والتخلص من الصراعات والأزمات، التي تنتج من جراء عدم رضا المجتمع عن الشخص (فضل أبوهين، 2001، ص 628). ويستهدف التوافق المهني الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين والتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس.

يعرف التوافق المهني على أنه؛ نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان (Arkoff P.L., 1968, pag21) ويعرف على أنه؛ توافق الفرد بالطريقة الصحيحة والسليمة، وهو ما نسميه بالرضا عن العمل (كمال دسوقي، 1988، ص 383)، وأيضا هو مدى ملائمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها (حسن عادل، 1985، ص 24)، ويعرف على أنه؛ عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح (الشمري، كريم عبد ساجر، 2000، ص 35).

وهناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني حيث لا يمكن لأي فرد أن يتوافق مع بيئته المهنية إلا إذا توافرت فيه هذه المقومات وهي:

- الاستعدادات: وهي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى الفرد على اكتساب أنواع عامة أو خاصة من المعارف أو/و المهارات. (كمال دسوقي، 1988، ص 385).

- الميل: وهي استعدادات وجدانية وانفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط عمل معين دون غيره، وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في تحديد ميولات الفرد المهنية. (سفيان بوعطيط، 2017، ص 86).

- القدرات: وهي عنصرا أساسيا من العناصر المؤثرة في السلوك والأداء الفردي والجماعي. (هشام محمد نور جمجوم، 2010، ص 62).

- السمات الشخصية: هي جملة من الخصائص الاجتماعية التي يتميز بها الفرد عن غيره من أفراد المجتمع من بينها ضبط النفس، والميل للتسامح، والأمانة والصدق، والميزاجية مثل الثبات الانفعالي. (محمد جاسم العبيدي، 2009، ص 303).

وهناك العديد من أبعاد التوافق المهني سنركز في دراستنا على بعدين اثنين وهما التوافق المهني النفسي والتوافق المهني الاجتماعي مشكلين التوافق المهني النفسي والاجتماعي.

التوافق النفسي: هو عملية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتبديل حتى يحدث التوازن بين الفرد والبيئة، هذا التوازن يضمن إشباع حاجات الفرد ويحقق متطلبات البيئة. (حامد عبد السلام زهران، 1978، ص 8).

التوافق الاجتماعي: هو قدرة الفرد على إنشاء صلات اجتماعية مرضية تتسم بالتعاون والتسامح والدفع مع الآخرين، (Betancourt,T, Borisova,I, Smith,J, Gingerich,T, Williams,T, 2008, page39)

وهو الشعور بالسعادة مع الآخرين مع الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والضبط الاجتماعي، وتقبل الآخرين في المجتمع. (علي عبد الحسن حسين، 2011، ص 181).

التوافق النفسي والاجتماعي: هو مجموعة من ردود الأفعال التي يعدل فيها الفرد من بنائه النفسي أو سلوكه لحل صراعاته الداخلية ويكون سلوكه ملائماً، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد جماعته واحتلاله مكانة جيدة من خلال ما يؤديه، (عبد الرؤوف أحمد الطلاع، 2010، ص 29) وهو تلك العلاقة التي يحقق من خلالها الفرد حالة من الاتزان

مع نفسه ومع المحيط الخارجي، يظهر هذا الاتزان من خلال تقبله للآخرين أفراد أسرته، مجتمعه، زملائه في العمل وغيرهم (محمد الشاذلي عبد الحميد، 2001، ص 67).

والأداء يعني النتائج العملية أو الانجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذ الأعمال، (عبد الباري إبراهيم درة، 2003، ص 25). ويعرف على أنه: "يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (راوية محمد حسن، 2000، ص 215). كما أنه قيام العامل بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله (أحمد صقر عاشور، دون سنة، ص 50)، ويعرف أيضا أداء الفرد على أنه في العمل هو محصل تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته على الأداء وإدراكه لمحتوى عمله ولدوره لوظيفي (أحمد صقر عاشور، دون سنة، ص 50)، والأداء بمفهومه العام هو الأنشطة والمهام التي يزاولها الفرد في المنشأة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح، لتحقيق أهداف المنشأة بكفاءة وفعالية، وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات وطرق العمل المحددة (يوسف سيد محمود وآخرون،، ص 139).

نستنتج من ما سبق أن الأداء هو نتاج النشاطات التي يقوم بها الفرد في مجال عمله من أجل الإسهام في تحقيق هدف ما مرتبط بزمّن، ويختلف أداء كل فرد عن الآخر باختلاف دافعيته وقدرته على العمل ومدى إدراكه لأهمية عمله ودوره.

- فالدافع هو القوة الحقيقية التي تجعل الإنسان يقوم بنشاط، ويتابع القيام بهذا النشاط. (رضا قجة، 2003، ص 49).
- ويعتبر الدافع على عامل داخلي لا يمكن قياسه ولكن له تأثير على سلوكيات العامل، ويمكن الحكم على الدافع من خلال نتائج أداء الفرد (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2005، ص 373).

- والقدرات هي إمكانيات وخصائص شخصية مستخدمة في الأداء يمكن أن تكون هذه القدرات عضلية (حركات) أو فكرية (نشاط فكري). (بسيوني محمد البرادي، 2005، ص 34).

- أما الإدراك فهو إدراك الفرد لما يقوم به من ومهام وما تتطلبه هذه الأخيرة من توجهات (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2005، ص 286).

مما سبق نستنتج أن تحقيق أي مستوى من الأداء لا بد أن تتكامل وتتمازج هذه المحددات الثلاثة فيما بينها، فمن أجل الحصول على نتائج مرضية لا بد من وجود دافع يحث على العمل والإتقان.

وتعد الموارد البشرية العامل الأساسي للتميز والتفوق والمنافسة، فالأهداف المالية، وأهداف الإنتاج والتسويق لا يمكن أن تنجز بالفعالية المطلوبة إلا إذا تحقق هدف الموارد البشرية.

وتعددت المفاهيم حول تقييم الأداء، ومن بينها؛ أن تقييم أداء الموارد البشرية يقصد بها دراسة وتحليل أداء العاملين وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل من أجل الحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في أداء الأعمال الحالية. (أحمد ماهر، 2003، ص 371)،

ويمكن تعريف تسيير كفاءة العامل الإداري كذلك بأنه "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى". (حسن إبراهيم بلوط، 2002، ص 370)

ويهدف تقييم الأداء إلى؛ (صلاح الدين عبد الباقي، 2000، ص 286).

- التقييم من أجل استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها من التقييم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية، المرتبات النقل، العلاوات وغيرها؛

- استخدام المعلومات المتوفرة من خلال التقييم كمداخل لمصادقية إجراءات الاختيار وكمدخلات لتخطيط المورد البشرية؛

- يساعد على تقييم نشاطين هما الاختيار والتدريب أي قياس مدى النجاح في أداء الأعمال وتحديد المهارات والمعارف. إشكالية الدراسة: يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الجوهرية التالي؛

ما تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية؟

1-1- التساؤلات الجزئية:

وينطوي التساؤل الجوهري على عدة تساؤلات فرعية نذكر منها:

- ما المقصود بالتوافق المهني النفسي والاجتماعي؟ وما هي أهم ابعادهما؟
- ما هو تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على أداء الموارد البشرية؟
- إلى أي مدى يؤثر التوافق المهني النفسي والاجتماعي في المنشآت الرياضية الجزائرية على فاعلية أداء الموارد البشرية بها؟

2-1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة، في ضرورة إظهار مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية، ويعد هذا البحث مساهمة علمية في بناء الإطار النظري لتأثير التوافق المهني ببعديه النفسي والاجتماعي وكذا فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية، حيث يساهم هذا البحث في زيادة الاهتمام بتفعيل أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية من خلال الاهتمام بزيادة التوافق المهني النفسي والاجتماعي وإبراز أهميتهما في المساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات الإدارية التي تتعرض لها هذه المنشآت، ويستمد هذا البحث أهميته كذلك من أهمية تفعيل أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية من أجل الوصول إلى القرارات الصحيحة والفعالة وتحقيق أهميتها المختلفة.

3-1- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بصورة عامة إلى الإجابة عن التساؤلات الواردة في الإشكالية، وكذا اختبار مدى صحة الفرضيات، فهي تهدف في جانبها النظري إلى التعريف بالتوافق المهني النفسي والاجتماعي وأهميتهما، بالإضافة إلى التعريف بأداء الموارد البشرية، وتحديد تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية. وتهدف في جانبها التطبيقي إلى محاولة معرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة. وتهدف إلى الإجابة على الفرضيات المذكورة في التساؤلات الرئيسية ومنها:

- هل يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي الانفعالي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟
 - هل يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي الذاتي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟
 - هل يوجد تأثير للتوافق المهني مع المجتمع على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟
 - هل يوجد تأثير للتوافق المهني الأسري على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟
- والإجابة على التساؤل الرئيسي :

هل يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية؟

4-1- فرضيات الدراسة:

كإجابات مؤقتة للتساؤلات السابقة وتساؤلات أخرى تقوم دراستنا على مجموعة من الفرضيات التي نقوم من خلال هذه الدراسة على اختبار مدى صحتها وهي:

1-4-1- الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية.

2-4-1- الفرضيات الجزئية:

- يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي الانفعالي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
- يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي الذاتي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
- يوجد تأثير للتوافق المهني مع المجتمع على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
- يوجد تأثير للتوافق المهني الأسري على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

1-4-3- حدود الدراسة:

- يجري موضوع الدراسة من إطار مجموعة الحدود التالية:
- التركيز التوافق المهني النفسي والاجتماعي وبيان مفهومهما وأهميتهما.
 - التركيز على أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
 - في دراسة الحالة اخترنا عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة لإسقاط الدراسة النظرية عليها، لمعرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية بالمسيلة.
- #### 2- الدراسات السابقة:

الباحث وبعد اطلاعه على موضوع تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة وجد هناك مجموعة من الدراسات السابقة وذات الصلة التي تناولت الموضوع منها:

- الدراسة الأولى التي قام بها (محددة بالقاسم، 2023-2022): بعنوان ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على فئة الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين ظاهرة ازدواجية السلطة في المستشفى والتوافق المهني عند فئة الممرضين، وذلك من خلال دراسة إيمبريقية باستخدام المنهج الوصفي والذي استخدم من خلال الأسلوب الكمي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث والتي استخدم فيه طريقة المسح الشامل.

حيث توصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة بين ظاهرة ازدواجية السلطة والتوافق المهني عند الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي.
- سوء برمجة أوقات العمل من طرف الإدارة يتسبب في مشكلات تنظيمية عديدة ونشوب الصراع بين السلطتين الطبية والإدارية وهذا يؤثر على توافق الممرضين مع عملهم.
- الخوف الدائم للممرضين جراء إجبارهم على ممارسة بعض الأنشطة التي تتنافى مع مهامهم نتيجة للصراع الدائم بين الإدارة والأطباء.

- الدراسة الثانية التي قام بها (زاوي عقيلة ، 2022-2021): بعنوان وظيفة التنظيم الإداري وآثاره على التسيير الموارد البشرية ، مقال ضمن مجلة التحدي المجلد 14 ، العدد 01، 2022.

هدفت الدراسة إلى تشخيص أهم المشكلات الادارية والتنظيمية التي تؤثر سلبا علي الاهداف الادارية للمؤسسات الرياضية وكذلك وضع تصور مقترح لهيكل تنظيمي لمؤسسة رياضية.

استعمل المنهج الوصفي التحليلي، لمجتمع الدراسة لجميع الموظفين التابعين لمقر مديرية الشباب والرياضة بالجلفة سنة 2020 والبالغ عددهم 62 موظف وتم الاكتفاء بعينة 40 موظف تم اختيارهم بطريقة قصديه، حيث خلصت الدراسة إلى :

- إن الموارد البشرية لا يتم تدريبهم على أساليب التسيير الاداري إلا أنهم يعملون ما بوسعهم لتجديد المهارات والمعارف لتقبل المهام والمسؤوليات في معالجة المشاكل التي تواجههم من جهة، وتطوير السلوك الإداري باستعمال نظام اللوائح التنفيذية.

- تظهر أهمية تسيير الموارد البشرية من خلال مشاركة الإدارة العليا في تحديد الغايات والاهداف والمساهمة في التوجيه مسار العمل في المنظمة ورسم الخطط طويلة الأجل وامتلاكها المرونة الكافية في مواجهة حركة البيئة الداخلية والخارجية كما تساهم في التوصيف الدقيق للوظائف وتحديد شاغلها مع مراقبة وتوجيه وإعداد وتقييم وتدريب الأفراد.
- تساهم في توفير متطلبات تحسين الأداء من خلال توفير عمالة ذات قدرات عقلية وكفاءات علمية.
- الدراسة الثالثة (زروقة هشام، 2016-2017) : بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة-
- هدفت هذه الدراسة الموسومة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة، بالبحث في إمكانية وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وطبق أدوات الدراسة المتمثلة في استبيان الثقافة التنظيمية واستبيان التوافق المهني بعد التأكد من صدقهما وثباتهما على عينة مكونة من 103 موظفا اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية، وبعد استعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وبلاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v22) حيث توصلت الدراسة إلى:
- توجد علاقة ايجابية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى التوافق المهني السائدة لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة.
- الدراسة الرابعة التي قام بها (إيهاب محسن حمود الحبشي، 2019) بعنوان : المناخ التنظيمي وعلاقته. بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية.
- هدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لهذه الدراسة، حيث كانت عينة البحث مكونة من 48 موظف من الإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة، وطبقت عليهم مقياس المناخ التنظيمي والتوافق المهني وهذا بعد التأكد من صدقة وثباته، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- وجود علاقة طردية وقوية جدا بين المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، القيادة، المشاركة في اتخاذ القرار، التكنولوجيا) والتوافق المهني (طبيعة وحجم العمل، ظروف وإجراءات العمل وبنته المادية، الأجور والترقية، العلاقات مع الزملاء) لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية تعزى متغير (النوع، السن، المؤهل العلمي، التخصص، الدرجة الوظيفية، الخبرة المهنية)
- الدراسة الخامسة قام بها (صباح محمد موسى، 2016) بعنوان: التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية "دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية /كلية الإدارة والاقتصاد"
- تناول هذا البحث أثر التوافق المهني في الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد مؤشرات التوافق المهني الرضا الوظيفي، الارضاء ، وتم التعبير عن الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بـ (المنظور المالي، منظور الزبون ، منظور التعلم والنمو ، منظور العمليات الداخلية).
- وأجري البحث في الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد، إذ تم الحصول على المعلومات اللازمة من خلال استبانة أعدت لهذا الغرض ، حيث جرى استطلاع آراء (35) من أفراد عينة البحث من تدريسيي الكلية المذكورة بنسبة (15%) من المجموع الكلي البالغ (213) .
- وتم الاستعانة بمجموعة من أدوات التحليل الاحصائي من أجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته .
- وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج يأتي في مقدمتها:

- هناك تأثير للتوافق المهني في الاداء الاستراتيجي، لإدارة الموارد البشرية.
- الدراسة السادسة قام بها (نجيب زرواق ، 2015) محددات الأداء الوظيفي وعلاقتها بفاعلية إدارة الموارد البشرية في الإدارات الرياضية الجزائرية ، مقال ضمن مجلة التحدي المجلد 07، العدد 01، 2015.
- تهدف الدراسة إلى دراسة محددات الأداء عن طريق تحديد العوامل المؤثرة فيه و التي تتمثل في ثلاثة متغيرات رئيسية هي الجهد المبذول ، القدرات و الخصائص الفردية، إدراك الفرد لدوره الوظيفي و الفعالية التنظيمية للموارد البشرية و تأثيرها على نجاح المؤسسة الرياضية.
- حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- أن نجاح المؤسسة الرياضية وتنفيذها لأهدافها يتوقف على فاعلية أداء مواردها البشرية والتي تتحقق بدورها من خلال التنسيق بين الإدارة ومواردها البشرية (الاتصال) بالإضافة إلى الاهتمام بالأجور وتسجيع تقديم الحوافز.

3- الإجراءات المنهجية:

سنتناول في هذا المحور المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الميدانية، والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة المختارة، والأدوات البحثية المستخدمة في جمع البيانات.

3-1 - المنهج العلمي المستخدم في الدراسة:

نسعى من خلال الدراسة، للوصول إلى قياس مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية، بالتطبيق على عينة المنشآت الرياضية بالمسيلة، لذا اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي؛ الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث، لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، والوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لها، وتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة.

كما استخدمنا لتحليل موضوع الدراسة، أسلوب دراسة الحالة، من خلال تطبيق الدراسة النظرية على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة، بالإضافة إلى ذلك استخدمنا مصدرين أساسيين للبيانات هما:

أ- المصادر الثانوية: لمعالجة الإطار النظري البحث، والمتمثلة أساسا في الكتب باللغة العربية واللغة الأجنبية ذات العلاقة، وكذا الدوريات والمقالات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة،

ب- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، لجأنا إلى جمع البيانات الأولية من خلال استبيان كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصا لهذا الغرض، ووزعت على الإداريين العاملين في المنشآت الرياضية عينة الدراسة، وقمنا بجمع وتفرغ وتحليل الاستبيان باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

3-2 - مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كل الإداريين العاملين في المنشآت الرياضية الناشطة بالمسيلة، ولصعوبة تحديد عدد العاملين في كل المنشآت الرياضية في ولاية المسيلة بدقة، فإننا اخترنا عينة عشوائية في 6 منشآت رياضية مختلفة. والجدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة مع عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة ونسبتها المئوية.

الجدول رقم 1: عينة الدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

الرقم	المنشأة الرياضية	المسترجعة	الموزعة	الضائعة
01	مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة	العدد	12	20
		النسبة %	10	06.66
02	ديوان المركب المتعدد الرياضات بالمسيلة	العدد	18	20
		النسبة %	15	01.66
03	الوفاق الرياضي المسيلي WRM	العدد	12	20
		النسبة %	10	06.66
04	الشباب الرياضي للسلة المسيلة JSMB	العدد	10	20
		النسبة %	08.33	16.66
05	رائد شباب المسيلة RCM	العدد	20	20
		النسبة %	16.66	16.66
06	نادي نور المسيلة NOUR	العدد	20	20
		النسبة %	16.66	16.66
المجموع		العدد	92	120
		النسبة %	76.66	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1 أنه تم توزيع 120 استبيان على إداريين في 06 منشآت الرياضية وتم استرجاع 92 استبيان بنسبة 76.66%، وبلغ عدد الاستبيانات الضائعة 28 استبيان بنسبة 23.33%، في حين تم استبعاد 02 استمارة استبيان لعدم اكتمال بياناتها وعدم قابليتها للتحليل.

3-3- أداة الدراسة الميدانية:

اعتمدنا في دراستنا لموضوع بحثنا هذا، كأداة أساسية الاستبيان، وأهم الأهداف المرجوة من خلال فقرات هذا الاستبيان، فبالإضافة إلى الهدف الأساسي وهو معرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الجزائرية، بالتطبيق على عينة المنشآت الرياضية بالمسيلة، نهدف أيضا إلى ما يلي:

- التعرف مدى تأثير التوافق الانفعالي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛
- التعرف على تأثير التوافق الذاتي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛
- التعرف على تأثير التوافق مع المجتمع على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛
- التعرف على تأثير التوافق الأسري على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛
- التعرف على تأثير التوافق الأسري على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

4- تحليل النتائج ومناقشتها:

4-1- نتائج تحليل فقرات المحور الأول:

فيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل فقرات المحور الأول لأداة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمجموعة واحدة.

الجدول رقم 2: يوضح نتائج تحليل المحور الأول المتعلق بالتوافق المهني النفسي في المنشآت الرياضية

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف	اختبار t	القيمة sig	الترتيب
	البعد الأول: التوافق الانفعالي	3.614	1.052	2.87	0.002	/
01	أشعر بالخوف في مواقف يراها زملائي طبيعية.	3.477	0.876	2.62	0.005	07
02	أكون متماسكا وهادئا في المواقف المحرجة.	3.666	0.904	2.49	0.000	02
03	أشعر أنني راض على قدراتي.	3.711	0.944	3.36	0.000	01
04	أشعر بضيق عندما يكون أدائي ضعيفا.	3.666	0.977	2.37	0.000	03
05	يتسم سلوكي بالاندفاع.	3.511	0.968	2.32	0.002	06
06	أشعر بأنني إنسان مرح.	3.644	0.957	2.54	0.000	04
07	أحترم التقاليد حتى وإن كانت ضد ما أرغب فيه.	3.600	0.939	2.21	0.001	05
08	أستعيد هدوئي بعد زوال سبب الاستثارة.	3.444	1.178	2.10	0.008	08
	البعد الثاني: التوافق الذاتي	3.658	1.056	2.75	0.001	/
09	أتمكن من اتخاذ القرارات	3.844	0.975	3.42	0.000	01

المنشآت تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية بالتطبيق على عينة من

بالمسيلة الرياضية

المهمة في حياتي.						
10	أشعر بأنني أفهم نفسي.	3.688	1.057	2.12	0.000	05
11	أشعر بالسعادة والرضا لأن علاقتي بمن حولي مستقرة.	3.700	1.095	3.82	0.001	04
12	أعتقد أنني إنسان ذو إرادة قوية.	3.711	1.036	3.73	0.000	03
13	أشعر أنني إنسان صريح.	3.455	0.975	2.68	0.008	08
14	أقبل تحمل المسؤولية	3.822	1.033	4.21	0.007	02
15	أحل مشكلاتي وأواجهها دون خوف.	3.622	1.028	2.61	0.001	06
16	أنتظر وقت العمل بشوق كبير.	3.588	1.160	2.17	0.005	07
مجموع المحور		3.559	0.745	3.08	0.004	/

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 2؛ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الأول من المحور الأول، تتراوح بين (3.444 و 3.711)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.614، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الأول تتراوح بين (2.10 و 3.36) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الأول دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع الفقرات أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق انفعالي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

ونلاحظ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الثاني من المحور الأول، تتراوح بين (3.455 و 3.844)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.658، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الثاني تتراوح بين (2.12 و 4.21) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الثاني دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق ذاتي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

وبصفة عامة فإن متوسط درجة الموافقة على فقرات المحور الأول كانت بمتوسط 3.559 وانحراف معياري 0.745 وجميعها في مجال أتفق، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات المحور الأول بلغ 3.08 وهي أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات المحور الأول دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق مهني نفسي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

2-4- نتائج تحليل فقرات المحور الثاني:

فيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل فقرات المحور الثاني لأداة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمجموعة واحدة.

الجدول رقم 3: يوضح نتائج تحليل المحور الثاني المتعلق بالتوافق المهني الاجتماعي في المنشآت الرياضية

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف	اختبار t	القيمة sig	الترتيب
	البعد الأول: التوافق مع المجتمع	3.894	0.985	3.77	0.000	/
17	تسود الثقة والاحترام في علاقتي مع الآخرين.	3.834	0.962	3.88	0.000	02
18	أتسامح مع الآخرين وأتعاطف معهم.	3.736	0.889	3.45	0.000	05
19	أشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم.	3.730	1.009	3.31	0.000	06
20	أحب البقاء مع الآخرين أطول وقت ممكن.	3.466	1.120	2.76	0.004	08
21	أستفيد من انتقادات الآخرين.	3.728	1.156	2.96	0.000	07
22	أفتخر بانتمائي إلى مجتمعي.	3.800	1.140	3.75	0.000	03
23	أرغب في مساعدة الآخرين.	3.777	0.926	3.35	0.000	04
24	أبادل الزيارات مع زملائي.	4.155	0.952	3.69	0.000	01
	البعد الثاني: التوافق الأسري	3.994	0.957	3.95	0.000	/
25	أضحي من أجل أسرتي.	4.022	0.941	4.66	0.000	04
26	أفتخر بعلاقة أسرتي الطيبة معي.	4.111	0.982	4.67	0.000	03
27	أساعد أسرتي في أداء شؤون المنزل.	4.133	0.967	4.65	0.000	01
28	أستمتع بالحديث مع أفراد أسرتي.	3.955	1.086	4.42	0.000	05
29	تساعدني أسرتي في حل مشاكلي.	3.844	1.147	3.47	0.000	06
30	تسود الثقة والاحترام المتبادل بيني وبين أفراد أسرتي.	4.133	0.814	4.03	0.000	02
31	أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي المهمة.	3.622	1.028	2.61	0.001	08
32	أبذل كل جهدي لإسعاد أسرتي.	3.800	0.967	3.34	0.000	07
	مجموع المحور	3.850	0.661	3.05	0.000	/

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 3؛ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الأول من المحور الثاني، تتراوح بين (3.466 و 4.155)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.894، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الأول تتراوح بين (2.76 و 3.88) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الأول دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع الفقرات أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق مع المجتمع لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

ونلاحظ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الثاني من المحور الثاني، تتراوح بين (3.622 و 4.133)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.994، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الثاني تتراوح بين (2.61 و 4.67) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الثاني دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية

المنشآت تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية بالتطبيق على عينة من
بالمسيلة الرياضية

sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق أسري لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

وبصفة عامة فإن متوسط درجة الموافقة على فقرات المحور الثاني كانت بمتوسط 3.850 وانحراف معياري 0.661 وجميعها في مجال أتفق، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات المحور الثاني بلغ 3.05 وهي أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات المحور الثاني دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق مهني إجتماعي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

3-4 نتائج تحليل فقرات المحور الثالث:

فيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل فقرات المحور الثالث لأداة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمجموعة واحدة.

الجدول رقم 4: يوضح نتائج تحليل المحور الثالث المتعلق بتأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية الاداء في المنشآت الرياضية

الترتيب	القيمة sig	اختبار t	الانحراف	المتوسط	العبارة	الرقم
02	0.000	4.80	0.839	3.977	أثق بقدراتي على تحقيق نتائج جيدة في عملي.	33
04	0.000	4.36	0.924	3.911	أستشير زملائي في العمل قبل اتخاذ القرارات المهمة.	34
03	0.000	4.54	0.750	3.933	لدي القدرة على التصرف السريع في المواقف الصعبة المتعلقة بالعمل	35
07	0.000	3.12	0.911	3.822	أحاول اتخاذ القرارات على أحسن وجه.	36
06	0.000	3.17	0.990	3.866	أستمتع بعملي الإداري.	37
10	0.000	3.30	1.074	3.733	أرتاح في حضوري اليومي للعمل في الوقت المحدد.	38
12	0.000	2.83	1.025	3.644	بيئة العمل تشجعني على زيادة الأداء.	39
13	0.006	2.27	1.100	3.488	قدراتي عالية في حل المشكلات الإدارية.	40
08	0.000	3.75	1.120	3.800	يهمني التعامل الجيد مع زملاء العمل أكثر من الحصول على مناصب عليا.	41
09	0.000	2.99	0.933	3.755	أشعر بأهمية إعداد الخطط المسبقة للعمل الإداري.	42
01	0.000	4.66	0.904	4.000	أتمتع بدرجة عالية من مستوى أدائي في العمل.	43
05	0.000	3.80	0.842	3.866	لدي رغبة كبيرة في مشاركة زملائي في النشاطات الهادفة.	44
11	0.000	2.71	0.968	3.711	أفضل مساعدة ومشاركة زملائي في أداء الأعمال.	45
/	0.000	3.78	0.694	3.805	مجموع المحور	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4؛ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات المحور الثالث، تتراوح بين (3.488 و4.000)، وجميعها تنتمي إلى مجال أنفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا المحور، وهذا ما يؤكد المتوسط العام للمحور والذي بلغ 3.805، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات المحور الثالث تتراوح بين (2.27 و4.80) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع الفقرات أقل من 0.05، وهذا يدل على أن هناك تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية الأداء لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

4-4- اختبار فرضيات الدراسة:

4-4-1- اختبار فرضية المحور الأول المتعلق بالتوافق المهني النفسي في المنشآت الرياضية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد توافق مهني نفسي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق النفسي الانفعالي والتوافق النفسي الذاتي.
الفرضية البديلة H_1 : يوجد توافق مهني نفسي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق النفسي الانفعالي والتوافق النفسي الذاتي.

الجدول رقم 5: يوضح نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بالمحور الأول

اختبار الفرضية		(sig-t)	T الجدولية	T المحسوبة	البيان
H_1	H_0				
قبول	رفض	0.002	1.990	2.87	نتائج البعد الأول: التوافق الانفعالي
قبول	رفض	0.001	1.990	2.75	نتائج البعد الثاني: التوافق الذاتي
قبول	رفض	0.004	1.990	3.08	نتائج المحور الأول: التوافق المهني النفسي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم 5 أن اختبار T للمحور الأول بلغ 3.08 وهو أكبر من T الجدولية والتي تقدر ب(1.990) وهذا ما يدل على أن المحور الأول دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية (SIG) لمجموع فقرات المحور بلغت (0.004) وهي أقل من (0.05) وذلك ما يدل على أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص فقرات المحور الأول، وهذا ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والتي تقول أنه يوجد توافق مهني نفسي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق النفسي الانفعالي والتوافق النفسي الذاتي.

4-4-2- اختبار فرضية المحور الثاني المتعلق بالتوافق المهني الاجتماعي في المنشآت الرياضية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد توافق مهني اجتماعي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري.
الفرضية البديلة H_1 : يوجد توافق مهني اجتماعي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري.

الجدول رقم 6: يوضح نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بالمحور الثاني

اختبار الفرضية		(sig-t)	T الجدولية	T المحسوبة	البيان
H_1	H_0				
قبول	رفض	0.000	1.990	2.77	نتائج البعد الأول: التوافق مع المجتمع
قبول	رفض	0.000	1.990	2.95	نتائج البعد الثاني: التوافق الأسري
قبول	رفض	0.000	1.990	3.05	نتائج المحور الثاني: التوافق المهني الاجتماعي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم 6 أن اختبار T للمحور الثاني بلغ 3.05 وهو أكبر من T الجدولية والتي تقدر بـ (1.990) وهذا ما يدل على أن المحور الثاني دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية (SIG) لمجموع فقرات المحور بلغت (0.000) وهي أقل من (0,05) وذلك ما يدل على أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص فقرات المحور الثاني، وهذا ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والتي تقول أنه يوجد توافق مهني اجتماعي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري.

3-4-5 اختبار فرضية المحور الثاني المتعلق بالتوافق المهني الاجتماعي في المنشآت الرياضية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة.

الجدول رقم 7: يوضح نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بالمحور الثالث

البيان	T المحسوبة	T الجدولية	(sig-t)	اختبار الفرضية	
				H_1	H_0
نتائج المحور الثالث: تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية	3.78	1.990	0.000	قبول	رفض

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم 7 أن اختبار T للمحور الثاني بلغ 3.78 وهو أكبر من T الجدولية والتي تقدر بـ (1.990) وهذا ما يدل على أن المحور الثالث دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية (SIG) لمجموع فقرات المحور بلغت (0.000) وهي أقل من (0,05) وذلك ما يدل على أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص فقرات المحور الثالث، وهذا ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والتي تقول أنه يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة.

5- الاستنتاجات والاقتراحات:

1-5 - الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد توافق نفسي انفعالي لدى الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال رضاهم عن قدراتهم وتماسكهم في المواقف الحرجة، والتزامهم بتحقيق أداء عالي في هذه المنشآت.
- يوجد توافق نفسي ذاتي لدى الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال اتخاذهم قرارات مهمة في حياتهم المهنية، وتقبلهم تحمل المسؤولية، مع امتلاكهم لإرادة قوية تسمح لهم بتكوين علاقات مستقرة مع الأفراد الآخرين العاملين في هذه المنشآت.
- يوجد توافق مع المجتمع لدى الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال تبادل الزيارات مع الزملاء، ووجود ثقة واحترام تسود علاقاتهم مع الآخرين وشعورهم بالانتماء المجتمعي، مما يؤدي إلى الرغبة في تقديم المساعدة للآخرين عند الحاجة والضرورة.

- يوجد توافق اجتماعي أسري لدى الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال مساعدة الأفراد في أداء شؤون الأسرة كما تسود الثقة والاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة مع افتخار البعض بعلاقاتهم الأسرية والتضحية من أجل إسعاد أفرادها.

- يوجد تأثير للتوافق المهني والنفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال وجود مستويات عالية من الأداء مما يحقق نتائج جيدة من خلال وجود الثقة بقدرات الأفراد للتصرف السريع في المواقف الصعبة، واتخاذ القرارات من خلال مشاركة الزملاء.

2-5- الاقتراحات:

من خلال نتائج الدراسة نوصي من بما يلي؛

- التأكيد على ضرورة تشجيع الموارد البشرية في المنشآت الرياضية على مواجهة مخاوفهم في المواقف غير الطبيعية، والتزامهم بالهدوء والالتزان في هذه المواقف.

- التأكيد على ضرورة تحفيز الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؛ على أداء أعمالهم في أوقاتها المحدد مع الصراحة في التعامل مع الأفراد الآخرين والبحث عن الحلول للمشاكل دون خوف من العواقب.

- ضرورة تقبل الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؛ لانتقادات الآخرين والبقاء معهم لأطول مدة مما يؤثر على زيادة فاعلية الأداء.

- ضرورة إشراك أفراد الأسرة في القرارات المهمة للأفراد في العمل، وحل المشاكل المهنية، مما يساعد في زيادة سعادة الأسرة.

- ضرورة تحسين بيئة العمل لتشجيع الأفراد على زيادة إنتاجية الفرد وحل المشكلات المهنية مما يضمن زيادة فاعلية الأداء العاملين في المنشآت الرياضية.

6- قائمة المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة:

الكتب:

1. كمال دسوقي، ذخيرة علم النفس. المجلد الأول: الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1988.
2. حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسي: عالم الكتب. القاهرة، 1978.
3. بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: دار الفكر العربي، بيروت، 1980.
4. حسن، عادل، الأفراد في الصناعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
5. رضا قجة، أداء العاملين في التنظيم الصناعي، ط 1، باينيت للنشر، الجزائر، 2003.
6. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجاكعية، الاسكندرية، 2005.
7. بسيوني محمد البرادي، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، ط 1، ايتراك للنشر، القاهرة، 2005.
8. أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
9. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية (منظور استراتيجي)، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.
10. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999-2000، ص 286.
11. محمد الشاذلي عبد الحميد، التوافق النفسي للمستين، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، 2001.
12. عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري، دون طبعة، دانيك للطباعة، القاهرة، 2003.
13. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999/2000.
14. هشام محمد نور جمجوم، سيكولوجيا الادارة، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2010.
15. محمد جاسم العبيدي، مدخل إلى علم النفس العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.

المقالات:

1. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمة، دون طبعة، الدار الجامعية، بيروت، دون سنة، ص 50.
2. غازي ضيف الله رواقه وآخرون، تقويم الاداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، مجلد 21، عدد 2، 2005، ص 139.

3. فضل أبو هين، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب الفلسطيني المشارك في انتفاضة الأقصى، مجلة محكمة الأقصى، المجلد الخامس، العدد الثاني، الجزء الأول، 2001، ص 628.
 4. محمد عسلي، معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة شمال غزة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 29، 2005، ص 131.
 5. عبد الرؤوف أحمد الطلاع، التوافق النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى الأسيرات الفلسطينيات المحررات من السجون الإسرائيلية، مجلة جامعة الأزهر، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، 2010، ص 628.
 6. علي عبد الحسن حسين، التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية، جامعة كربلاء، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، مجلد 11، عدد 3، 2011، ص 181.
 7. نجيب زرواق، محددات الأداء الوظيفي وعلاقتها بفاعلية إدارة الموارد البشرية في الإدارات الرياضية الجزائرية، مقال ضمن مجلة التحدي المجلد 07، العدد 01، 2015، ص 289-308.
 8. سفيان صباح محمد موسى، التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية "دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية / كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد 39، عدد 107، 2016.
 9. بوعطيط، القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، عدد 18، جوان 2017، ص 86.
 10. زاوي عقيلة، وظيفة التنظيم الإداري وأثاره على التسيير الموارد البشرية، مقال ضمن مجلة التحدي المجلد 14، العدد 01، 2022، ص 414-427.
- الأطروحات:
11. الشمري، كريم عبد ساجر. وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب، 2000.
 12. زروقة هشام، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016-2017.
 13. إيهاب محسن حمود الحبشي، المناخ التنظيمي وعلاقته. بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في التربية البدنية و الرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2019.
 14. محدة بالقاسم، ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على فئة الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2022-2023.

الكتب باللغة الأجنبية:

15. Arkoff P.L., Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York, 1968.
16. Betancourt, T., Borisova, I., Smith, J., Gingerich, T., Williams, T., Psychosocial Adjustment and Social reintegration of children associated with Armed forces and Armed Group. Harvard School of Public Health, USA 2008.