

واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية

أ.د. عبير شلتوت
 أستاذ بكلية التربية الرياضية للبنات
 - جامعة حلوان

d.abeershtout@yahoo.com

أ.د. ناهد إسماعيل محمد
 أستاذ بكلية التربية الرياضية للبنات
 - جامعة حلوان

nahid312@yahoo.com

إيه محمد أحمد عبد السلام

طالبة ماجستير

ayamohamed4497@gmail.com

ملخص البحث :

أجريت هذه الدراسة للتعرف علي واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية علي عينه أستطلاعية قوامها (٤٠) أخصائي رياضي من العاملين بالأندية الرياضية و عينه أساسية قوامها (١٢٠) أخصائي رياضي من العاملين بالأندية الرياضية ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والتحليلي ، و من أدوات جمع المعلومات الاستبيان من تصميم الباحثة ، ومن أهم النتائج تحقق التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية بوزن نسبي قدره (٨٦.٣٨%) مما يدل علي حصوله علي درجة مرتفعه ، ومن أهم التوصيات خلق قيم متشابهه بين النادي و بين الأخصائيين الرياضيين العاملين به .

The Reality Of Organizational Symmetry As An Introduction To The Development Of Sports Clubs

Summary:

This study was conducted to identify the reality of organizational symmetry as an entry point for the development of sports clubs on an exploratory sample of (40) sports specialists working in sports clubs and a basic sample of (120) sports specialists working in sports clubs. The researcher used the descriptive, survey and analytical method, and collection tools. The questionnaire was designed by the researcher, and one of the most important results is the achievement of organizational symmetry as an entry

point for the development of sports clubs with a relative weight of (86.38%), which indicates that it has a high degree. One of the most important recommendations is to create similar values between the club and the sports specialists working in it.

مقدمة و مشكلة البحث :

إن التماثل يستخدم لوصف العلاقة بين الشخص ومنظّمته على أساس تكامل وتماثل الأهداف بينهما ويتطور هذا المفهوم يشير إلى أن الموظفين الذين يتمثلون مع منظمتهم يسعون لتشكيل مفاهيم ذاتية تتوافق مع مجموعة القيم السائدة في المنظمة ، ويتضمن ذلك التزام العاملين والتوحد بأهداف المؤسسة والاندماج في أعمالها والتضحية الشخصية لصالحها والإنجاز فوق المتوقع لمهامها ، لان من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات وان ترتقي بأعمالها بكفاءة وفعالية هي التي تهتم بالعنصر البشري باعتباره المورد الاستراتيجي والذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها وذلك عن طريق الاهتمام به وتحقيق لرغباته وميوله مع خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يخلق راحة نفسية جيدة وإرساء مفهوم التماثل التنظيمي.

نظرا لأهمية موضوع التماثل التنظيمي كان من الأمر الطبيعي أن تجري عليه الكثير من الابحاث و الدراسات لكي يرفع من مستوي المنظمات، ومن هذا المنطلق سوف نتكلم عن التماثل التنظيمي

التماثل في اللغة مشتق من الفعل تماثل أي تشابه ، تطابق ومصدرها تماثل بمعنى تشابه ، تطابق ومائل يمائل ، مماثلة الشيء ، ولاتكن المماثلة إلا بين المتفقين والتماثل يعني اشتراك الموجودين في جميع الصفات. (٨ : ٩)

المعني الاصطلاحي للتماثل هو : العملية التي من خلالها تتكامل وتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد. (٥ : ٢)

ويعرف التماثل التنظيمي Identification بانه المدى الذي يرتبط به الأفراد بالمنظمة ، كما يشير إلى كيفية وصف الأعضاء لأنفسهم بنفس الصفات التي يصفون بها المنظمة . (١١ : ٥٩٣)
 وأشارت دراسة ماكلين و ويبر (٢٠١٥) إلى أن التماثل التنظيمي يؤدي إلى نتائج إيجابية مثل زيادة الولاء ، وكذلك مساعدة الأفراد على تنمية شعورهم بالانتماء للمنظمة . (١٣ : ١٥٦)

هناك مسارين للتماثل ، الأول يتضمن الإقرار بان قيم ومعتقدات المنظمة متشابهة مع تلك الخاصة بهوية الفرد : ويطلق عليه التماثل من خلال التقارب ، والثاني يتضمن تعديل الفرد لقيمه ومعتقداته بحيث تصبح أكثر انسجاما ، ويطلق عليه التماثل من خلال المحاكاة ويشير ذلك إلى أن شعور الأفراد العاملين في أي منظمة بالتقدير والاستقرار والأمان الوظيفي من الجوانب المهمة التي تزيد من تماثلهم التنظيمي ، وتدعم من هوية المنظمة . (١ : ٣٣٤)

وعرف التماثل أيضا أنه شعور الموظف بوجود روابط تجمعهم مع المنظمة والتي يعمل بها حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلي الأمور التي يتفق بها مع الآخرين (٩ : ٢٧)

و يحدث التماثل التنظيمي عندما يعتقد الفرد أن منظمته تحدد هويته ، والأفراد الذين يتمثلون بقوة مع منظماتهم هم الذين يظهرون مواقف داعمة تجاهها ، والسبب وراء تماثل الأفراد مع المنظمة هو تلبية احتياجاتهم مثل الأمن والانتماء والتقدير. (١٢ : ٣٠١ ، ٣٠٢)
والفرد الذي يعمل في منظمة ما تتسجم مبادئها وممارساتها مع مفاهيمه الذاتية ، توجد لديه روابط أكثر جاذبية وشعورا أكثر التصاقاً بهوية المنظمة، ويكون لديه استعدادا أكبر لبذل الجهود والسعي لتحقيق أهداف المنظمة و يتم ذلك من خلال التماثل التنظيمي . (٧ : ١٢٨)

أبعاد التماثل التنظيمي :

- الولاء: هو الولاء للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها
- التشابه: إدراك الفرد لوجود خصائص و قيم واهداف مشتركة مع الأعضاء إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة
- العضوية: درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة. (٨ : ٢٤)
- يعد التماثل احد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي يكون العاملون فيها ملتصقون برسالتها وبالرؤية التي تهدف تحقيقها
- للتماثل أيضا دور هام في وضع القرار في المنظمة حيث ان الفرد لا يراعي أهدافه الشخصية فحسب و إنما يراعي أهداف منظمته
- عندما يتمثل الأفراد مع المنظمة فانه يسهل أحداث عملية التغيير بدون مشاعر الإكراه والإكراه والمقاومة

- إن الفرد الذي يماثل مع منظمته تكون معتقداته عن المنظمة إيجابية الي حد كبير
ومن جوانب متعددة مثل " الاعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمة "
- التماثل هو الشعور بالقناعة عن العمل. (٦ : ١٢٤)

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف علي واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية .

تساؤل البحث :

ما واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية ؟

مصطلحات البحث :

التماثل التنظيمي organizational symmetry :

عرفه خالد الصرايرة (٢٠١٧) بأنه " تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة والأهداف الخاصة بالفرد " . (٢ : ٣٠)
عرفه كلا من Fatma,Mobin&Rahman (٢٠١٤) بأنه " المدى الذي يرتبط به الأفراد بالمنظمة ، كما يشير إلى كيفية وصف الأعضاء لأنفسهم بنفس الصفات التي يصفون بها المنظمة " . (١١ : ٥٩٣)
وعرفه محمد زين العابدين (٢٠١٦) أنه " شعور الموظف بوجود روابط تجمعته مع المنظمة والتي يعمل بها حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلي الأمور التي يتفق بها مع الآخرين " . (٩ : ٢٧)

إجراءات البحث :

- منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والتحليلي نظرا لمناسبته الطبيعة

- مجتمع البحث

شمل مجتمع البحث على الأخصائيين الرياضيين العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة بواقع (٤٥٠) أخصائي من عدد (٦٣) نادي رياضي وبالبالغ عددهم (١٦٠) أخصائي رياضي بمحافظة القاهرة مرفق (٤) .

- عينة البحث

تم اختيارها بالطريقة العمدية من مجتمع البحث حيث اشتملت على عدد (١٦٠) أخصائي رياضي من عدد (٥٥) نادي رياضي في محافظة القاهرة ، مقسمة كما يلي :

أولاً عينة البحث الأساسية :-

تم اختيارها بالطريقة العمدية من مجتمع البحث حيث اشتملت على عدد (١٢٠) أخصائي رياضي من عدد (٤٠) نادي بمحافظة القاهرة .

ثانياً عينة البحث الاستطلاعية :

تم اختيارها بالطريقة العمدية من مجتمع البحث، حيث اشتملت على عدد (٤٠) أخصائي رياضي من عدد (١٥) نادي رياضي بمحافظة القاهرة و الجدول التالي يوضح التوصيف الكمي لعينة البحث الأساسية و الاستطلاعية .

جدول (١)

التوصيف لكمي لعينتي البحث

الأندية الأهلية		عينة البحث
عدد الأخصائيين الرياضيين	عدد الأندية الرياضية	
٤٠	١٥	العينة الاستطلاعية
١٢٠	٤٠	العينة الأساسية
١٦٠	٥٥	المجموع

- أدوات جمع البيانات :

استخدمت الباحثة الأدوات التالية لجمع بيانات الدراسة الحالية :

أولاً: الوثائق والسجلات و المراجع :

١. قامت الباحثة بفحص اعداد الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة و فحص أعداد الأخصائيين الرياضيين العاملين بها.

٢. قامت الباحثة بتحليل المراجع والدراسات السابقة العربية والأجنبية بهدف الوقوف على حجم المجتمع وتحديد حجم العينة وتحديد مفاهيم وأبعاد التماثل التنظيمي.

ثانياً : المقابلة الشخصية :

قامت الباحثة بإجراء مقابلات شخصية مع بعض مديري الأندية الرياضية وبعض الأخصائيين الرياضيين وذلك للتعرف على مجتمع البحث و تحديد العينة الأساسية الاستطلاعية ، و التعرف علي مدى إنتماء الإخصائيين الرياضيين للنادي وما هي الخدمات التي يقدمها وهل يتم إشراكهم في عملية إتخاذ القرارات وحل المشكلات من عدمة والتعرف علي متطلبات تطبيق التماثل التنظيمي بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة.

ثالثاً : الأستبيان :

قامت الباحثة بتصميم استمارة أستبيان بعنوان " واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية " بهدف التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى الأخصائيين الرياضيين بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة في ضوء الأبعاد و المتطلبات المقترحة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أولاً : حساب الصدق :

(أ) صدق المضمون (المحتوى) عن طريق المحكمين :

حيث تم عرض الإستبيان كما سبق في خطوات البناء على الخبراء (المحكمين) في مجال الإدارة الرياضية لحساب صدق المضمون (المحتوي) من خلال إبداء الرأي حول مدى مناسبة عبارات إستبيان التماثل التنظيمي بالأندية الرياضية .

(ب) صدق الاتساق الداخلي

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٤٠) إخصائي رياضي من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، حيث تم

حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية التي ينتمي إليها الاستبيان ، والجدول (٢، ٣) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية

ن = ٤٠

واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية	
معامل الارتباط	م
*٠.٥٨٤	١
*٠.٦٤٤	٢
٠.٢٥٣	٣
*٠.٦٤٢	٤
*٠.٦٨٤	٥
*٠.٥٠٠	٦
٠.٢٩١	٧
*٠.٤٣٩	٨
*٠.٦٧٨	٩
*٠.٥٣٥	١٠
*٠.٧٥٤	١١
*٠.٦٣٢	١٢

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٠٨

يتضح من جدول (٢) ما يلي :-

تراوح معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية التي تنتمي إليه (٠.٤٣٩ : ٠.٧٥٤) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فيما عدا العبارتين (٣) ، (٧) وبذلك تم حذف العبارتين ليصبح عدد عبارات ١٠ عبارات بدلا من ١٢ عبارة. وبذلك أصبح عدد عبارات الإستهيبان ككل (١٠) عبارات بدلا من (١٢) عبارة .

بذلك يتضح من جدول (٢) أن عبارات الإستهيبان تتسم بدرجة مقبولة من الصدق .

ثانياً : حساب الثبات :

لحساب ثبات إستمارة إستبيان واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية قامت الباحثة بإستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٤٠) إحصائي إجتماعي من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٣)

قيم معامل ألفا كرونباخ لإستمارة استبيان واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية

ن = ٤٠

م	المحاور الرئيسية	قيمة معامل ألفا
١	التمائل التنظيمي بالنادي الرياضي	* ٠.٨٨١

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٠٨

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت معامل ألفا لإستبيان واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية قدره ما بين (٠.٦٢٠ : ٠.٨٨١) ، وهو معامل دال إحصائياً مما يشير إلى أن الإستبيان ذو معامل ثبات مقبول .

الدراسة الأساسية

قامت الباحثة بتطبيق إستمارة إستبيان واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية قيد البحث على العينة الأساسية وقوامها (١٢٠) إحصائي رياضي وذلك في الفترة من ٢٦ / ٩ / ٢٠٢٢ إلى ٢٤ / ١١ / ٢٠٢٢ وقد تم التطبيق تمهيداً للمعالجة الإحصائية بإستخدام برنامج SPSS. تبنت الباحثة ميزان تقدير ثلاثي وفقاً لأراء الخبراء وهو (موافق) وتحصل على ٣ درجات ، (إلى حد ما) وتحصل على ٢ درجة ، (غير موافق) وتحصل على ١ درجة للعبارة وبذلك يصبح الإستبيان صالح للتطبيق .

المعالجات الإحصائية :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدمت الباحثه الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسب المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل ألفا كرونباخ .
- الدرجة المقدره .
- الوزن النسبي .

عرض و مناقشة النتائج :

تحقيقاً لهدف البحث ووصولاً للإجابة علي تساؤلاته وفي حدود ما توصلت إليه الباحثة من بيانات من خلال المنهج المستخدم وعينة البحث وأدوات جمع البيانات والتحليل الإحصائي المستخدم تعرض الباحثة تساؤلات البحث ومناقشتها وقد تبنت الباحثه الوزن النسبي لأستجابات عينة البحث ٨٠% فأكثر لقبول العبارات التي تدل أو تعطى مؤشراً أن واقع التماثل التنظيمي بالأندية الرياضية يتحقق بدرجة مرتفعه ، ومن (٦٠ إلى اقل من ٨٠%) مؤشراً لتحقيقه بدرجة متوسطة ، وأقل من ٦٠% مؤشراً لتحقيقه بدرجة قليلة

عرض ومناقشة نتائج واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية

جدول (٤)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي والترتيب لإستجابات عينة البحث على إستبيان (واقع التماثل كمدخل لتطوير الأندية الرياضية).

ن = ١٢٠

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارات	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٩٣.٣	٣٣٦	٠.٨	١	١٨.٤	٢٢	٨٠.٨	٩٧	مساعدة الأخصائيين الرياضيين على	١

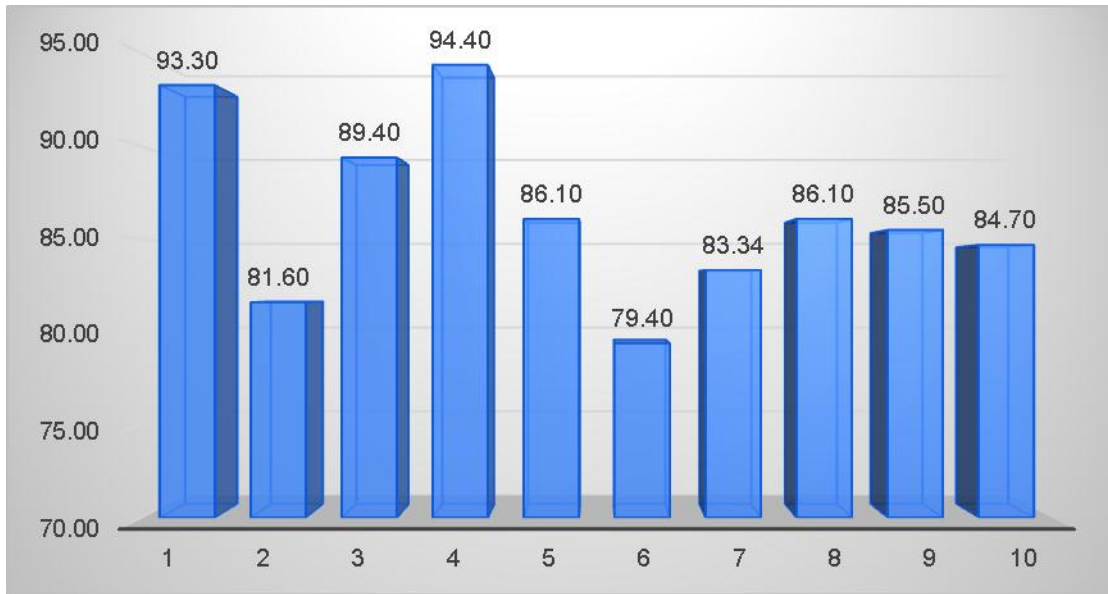
أنا كأخصائي رياضي بأحد الأندية أرى أنه يتم

									تنمية شعورهم بالانتماء للنادي .
٩	٨١.٦	٢٩٤	٩.٢	١١	٣٦.٧	٤٤	٥٤.٢	٦٥	٢ تعزيز الشعور بالولاء للنادي و تتابع الأداء .
٣	٨٩.٤	٣٢٢	٢.٥	٣	٢٦.٧	٣٢	٧٠.٨	٨٥	٣ استعداد الاخصائيين الرياضيين العاملين بالنادي علي بذل مجهود اكبر لتحقيق اهدافه .
١	٩٤.٤	٣٤٠	-	-	١٨.٣	٢٢	٨١.٧	٩٨	٤ وجود قيم متشابهه بين النادي و بين الاخصائي الرياضي الذي يعمل فيه .
٤	٨٦.١	٣١٠	٤.٢	٥	٣٠	٣٦	٦٥.٨	٧٩	٥ الاقتناع بأن النادي يقدم خدمات ذات قيمه تفيد المجتمع .
١٠	٧٩.٤	٢٨٦	١٤.٢	١٧	٣٣.٣	٤٠	٥٢.٥	٦٣	٦ تلائم النظام الداخلي للنادي مع معتقدات الاخصائيين الرياضيين به
٨	٨٣.٣	٣٠٠	١١.٧	١٤	٢٦.٧	٣٢	٦١.٧	٧٤	٧ إشراك الاخصائيين العاملين بالنادي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم .
٤	٨٦.١	٣١٠	٦.٧	٨	٢٨.٣	٣٤	٦٥.٠	٧٨	٨ النظر الى مشكلات النادي على انها مشكلتي الخاصه .
٦	٨٥.٥	٣٠٨	٨.٣	١٠	٢٣.٣	٣٢	٦٥.٣	٧٨	٩ احدث عمليه التغيير بالنادي دون اجبار او اكراه.
٧	٨٤.٧	٣٠٥	٨.٣	١٠	٢٩.٢	٣٥	٦٢.٥	٧٥	١٠ اشراك الاخصائيين الرياضيين في حل المشكلات والاستفادة من خبراتهم
	٨٦.٣٨	٣١١١							الدرجة الكلية للاستبيان

يتضح من جدول (٤) ما يلي:

تفاوتت استجابات العينة على عبارات إستبيان (واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية) حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابات ما بين (٧٩.٤ %) (للعبارة رقم ٦ إلى (٩٤.٤ %) للعبارة رقم (٤)

اما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات الأستبيان ككل (٨٦.٣٨ %) مما يدل على تحقق التماثل التنظيمي بالنادي الرياضي بدرجة مرتفعة



شكل (١)

الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات إستبيان (واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية).

تعزو الباحثة حصول العبارة (٤) علي الترتيب الأول بوزن نسبي قدره (٩٤.٤) و التي نصت علي " وجود قيم متشابهه بين النادي و بين الأخصائي الرياضي الذي يعمل فيه " و يرجع إلي أن القيم هي الخطوط العريضة التي توجه حياة الفرد وسلوكه و تربطه بالمكان المحيط به ومجتمعنا يعتمد على القيم، لانه يستمد منها مرجعيته الأخلاقية والثقافية و التماثلية، وللقيم أهمية كبيرة في فعالية أي منظمة وتطورها حيث ان القيم تعبر عن التصورات والأفكار والرغبات المتشابهه التي تؤمن بها المنظمة ويتبنهاها الفرد في سلوكه ، و ترجع إلي أن التماثل يعبر عن مجموعة المعتقدات والقيم والمدرجات المشتركة بين المنظمة افرادها التي تشكل انطباعات وتتكون أيضا من تصورات مشتركة تحدد سلوك أعضاء المنظمة .

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد زين العابدين (٢٠١٦) (٩) و التي توصلت نتائجها الي أن توافر قيم إيجابية لدي المنظمة ينعكس بشكل إيجابي علي العاملين فيها و بالتالي ينعكس علي تطوير أدائهم و أن التماثل التنظيمي يخلق قيمة إيجابية لدي العاملين .

و كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة kassar et Al (٢٠١٧) (١٠) و التي توصلت نتائجها إلي وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات المنظمة و التماثل التنظيمي و وجود تأثير إيجابي من اخلاقيات المنظمة علي سلوك العاملين من خلال التماثل التنظيمي .

و تعزو الباحثة حصول العبارة (١) علي الترتيب الثاني بوزن نسبي قدرة (٩٣.٣) و التي نصت علي " مساعدة الأخصائيين الرياضيين علي تنمية شعورهم بالانتماء للنادي " و يرجع إلي أن تطوير العمل وتحقيق أهداف المنظمة يرجع إلي مدي شعور العاملين بالانتماء والولاء لمنظمتهم و إذا نجحت المنظمة في تعزيز الانتماء و الولاء لدى موظفيها تكون بهذا تمكنت من اجتياز أشق المراحل على طريق النجاح وتحقيق أهداف المنظمة بشكل اسرع .

و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامر عبد المجيد (٢٠٠٨) (٤) والتي توصلت إلي أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لدى تصورات الأفراد العاملين في المنظمات و أن تصورات العاملين جاءت في مستوى التماثل التنظيمي و الانتماء و الولاء والتشابه والعضوية بدرجة مرتفعة

وتتفق أيضا هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خالد الصرايرة (٢٠٠٨) (٣) التي توصلت إلي أن درجة التماثل التنظيمي كانت مرتفعة في جميع مجالاته و توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات التماثل التنظيمي الولاء و الانتماء و العضوية و التشابه التي تأثر بشكل إيجابي علي سلوك العاملين وحاجتهم و رغبتهم

و تعزو الباحثة حصول العبارة (٢) علي الترتيب التاسع قبل الأخير بوزن نسبي قدرة (٨١.٦) و التي نصت علي " تعزيز الشعور بالولاء للنادي و تتابع الأداء " و يرجع إلي ان الولاء في العمل من اهم المحددات التي يجب ان تتوافر لتحقيق أهداف المنظمة فالولاء يجعل العاملين يهتموا بنجاح منظمتهم ونموها و يكرسوا كل طاقتهم لخدمة المنظمة والولاء يدفع العاملين للتطوير من أدائهم و اقتراح أفكار جديدة و تطوير بيئة العمل

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة Tseng & Wu (٢٠١٧) (١٥) دراسة التي توصلت إلي وجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي و ولاء العاملين والقيادة الأخلاقية ويتوسط التماثل التنظيمي العلاقة بين القيادة الأخلاقية وولاء العاملين كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سامر عبد المجيد (٢٠٠٨) (٤) والتي توصلت إلي أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لدى تصورات الأفراد العاملين في المنظمات و أن تصورات العاملين جاءت في مستوى التماثل التنظيمي و الانتماء و الولاء والتشابه والعضوية بدرجة مرتفعة .

وتتفق أيضا هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خالد الصرايرة (٢٠٠٨) (٣) التي توصلت إلي أن درجة التماثل التنظيمي كانت مرتفعة في جميع مجالاته و توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات التماثل التنظيمي الولاء و الانتماء و العضوية و التشابه التي تأثر بشكل إيجابي علي سلوك العاملين وحاجتهم و رغبتهم . و تعزو الباحثة حصول العبارة (٦) علي الترتيب الأخير بوزن نسبي قدرة (٧٩.٤) و التي نصت علي " تلائم النظام الداخلي للنادي مع معتقدات الاخصائين الرياضيين به " و يرجع إلي أن المعتقدات هي مجموعة الأفكار التي يؤمن بها الفرد تعبر عن ميولة و ثقافة ويمكن الاستدلال بها للتعرف على شخصيته وتسهم ايضا معتقدات الأفراد في تشكيل ثقافة المنظمة و كلما زاد و تشابهت معتقدات الفرد مع المنظمة التي يعمل بها ازداد تماثل المنظمة من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافها وسياساتها و تميزها .

و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طه سالم الشواورة (٢٠١٦) (٦) و التي توصلت نتائجها الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل في المنظمة و معتقدات الفرد .

و تتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Spech Al et (٢٠١٨) (١٤) والتي توصلت نتائجها إلي وجود علاقة بين النظام الداخلي و معتقدات الفرد و أداء المهام في العمل و التماثل التنظيمي .

- و تستخلص الباحثة أن واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية تتمثل في استخدام ميزة البحث و الإستفادة من تنوع مصادر المعلومات ، و الإنضمام إلى المواقع

الإلكترونية ذات الصلة بالمجال الرياضي بسهولة ، و أن المعلومات المتوفرة من خلال التماثل التنظيمي تتميز بالوضوح و الحداثة و الشمولية بشكل كافي و سريع في حين ينقصها بعض المصداقية .
وبذلك يكون قد تم الأجابة على تساؤل البحث الذي ينص على "ما واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية " ؟

الإستنتاجات

فى ضوء هدف البحث وتساؤلاته والمعالجات الإحصائية ونتائج البحث توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية :

- تحقق واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية بدرجة مرتفعة و تتمثل في :-

١. عد التماثل التنظيمي من المفاهيم المهمة لفهم سلوك الإنسان من خلال نشر الوعي بمفهوم التماثل في المنظمات .
٢. أن وجود تماثل في المنظمة يخلق قيما إيجابية لدى العاملين من خلال الأهتمام بهم و تطويرهم و خلق بيئة مميزة لهم
٣. إن التماثل هو انسجام قيم وثقافات واهداف العاملين مع قيم وأهداف التي تسعى لتحقيقها المنظمة
٤. التماثل التنظيمي يعد عنصر اساسي في المنظمات و ذلك من خلال فتح مجال للعاملين يساعدهم في الاندماج في العمل واكتسابهم المعارف الخبرات التي تساعده في عمل

التوصيات :

١. مساعدة الأخصائيين الرياضيين علي تنمية شعورهم بالانتماء
٢. خلق قيم متشابهه بين النادي و بين الأخصائيين الرياضيين العاملين به
٣. إشراك الاخصائيين الرياضيين في حل المشكلات و الأستفادة من خبراتهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم
٤. تعزيز الشعور بالانتماء و الولاء للنادي و تتابع الأداء.

أ- المراجع العربية :

١. ايمان زغلول راغب (٢٠٢٠) : " الهوية التنظيمية للاقسام التربوية بكلية التربية عين شمس في جمهورية مصر العربية ، دراسة اثنوجرافية " ، مجلة كلية التربية ، جامعه عين شمس ، المجلد ٢٦ العدد ٣ ، إبريل . (٣٣٤) .
٢. خالد الصرايرة (٢٠١٧) : " التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية " ، عمان ، الأردن . (٣٠) .
٣. (٢٠٠٨) : الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، بحث مقبول للنشر في مجلة دمشق للعلوم التربوية بتاريخ ١١/٦/٢٠٠٨ .
٤. سامر عبد المجيد البشايشة، (٢٠٠٨) : أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الرابع، العدد الرابع، ص ٣٦-١ .
٥. سلمى زرقين (٢٠١٥) :مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، شهادة ماستر، قسم علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، ص٢ .
٦. طه سالم الشواروة ، اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة (٢٠١٥) (التربية والتعليم الأردنية، رسالة ماجستير ، دراسات الاقتصادية والإدارية، إدارة عامة المملكة الأردنية الهاشمية ، ص ١٢٤ .
٧. عبد اللطيف عبد اللطيف ، محفوز أحمد وجودة، (٢٠١٠) دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٦، العدد الثاني ، ص ١٢٨ .
٨. نصيرة ملاك عبد الوهاب مغار ، التماثل التنظيمي وعلاقتها بالراحة النفسية لدي أعوان الحماية البدنية ، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية – بالمسلية – رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، ٢٠١٨ ص ٩
٩. محمد زين العابدين عبد الفتاح محمود سيد أبو سيف : دور القيادة الروحية في تحقيق

التماثل مع الهوية التنظيمية بمدرسة التعليم بمصر من نظر المعلمين ،
 المجلد ١٨ ، العدد ٤ ، مجلة القادسية للعلوم الدارة الاقتصادية ، ٢٠١٦ ص ٢٧ .

ب- المراجع الأجنبية :

10. El-Kassar, A. N., Yunis, M., & El-Khalil, R. (2017). The Mediating Effects of Employee-Company Identification on th Relationship between Ethics, Corporate Social Responsibility, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Promotion Management*, 1-18.
11. Fatma , Mobin & Rahman , Zillur , (2014) " Building a corporate identity using corporate social responsibility : a website based study of Indian banks " , *Social Responsibility Journal* , Vol . 10 Issue : 4 . (593)
12. Gümüş, Murat, Hamarat, Bahattin, Çolak, Ertuğrul & Duran, Erol (2012) “Organizational and occupational identification: Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement”, *Career Development International*, Vol. 17 Issue: 4. “ 301 – 302 “
13. MacLean, Tammy L. and Webber, Sheila Simsarian (2015) Navigating Multiple Identities Across Multiple Bounda A Cross-Level Model of Organizational Identification, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 24 p 156 .(2)
14. Specht, J., Kuonath, A., Pachler, D., Weisweiler, S., & Frey, D. (2018). How Change Agents’ Motivation Facilitates Organizational Change: Pathways Through Meaning and Organizational Identification. *Journal of Change Management*, 18(3), 198-217
15. Tseng, L. M., & Wu, J. Y. (2017). How can financial organizations improve employee loyalty? The effects of ethical leadership, psychological contract fulfillment and organizational Identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5)