



مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



كلية التربية الرياضية
قسم التدريب الرياضي وعلوم الحركة

"واقع التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة"

د/ عبد الله حسين رضا

أ.د/ عصمت محمد سيد

م/ ابوالحسن ربيع زكي

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة- العدد الرابع عشر- يناير ٢٠٢٥ م.

الترقيم الدولي: (ISSN 2682-3748) -print (ISSN 2682-3837) -online

"واقع التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة".

ملخص البحث

استهدف البحث التعرف علي واقع التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة، وتتضح اهمية البحث في قيمته التطبيقية وما يمكن ان يقدمه من خدمات في مجال الادارة داخل المؤسسات الرياضية ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بخطواته واجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

يشمل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأفرعه، وكذلك أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، ومديري الاتحاد وأفرعه المختلفة (مالي- تنفيذي)، وإداري الاتحاد والأفرع" للموسم الرياضي ٢٠٢٣م/٢٠٢٤م والبالغ عددهم (١٥١) فرد.

قام الباحث باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأفرعه، وكذلك أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، ومديري الاتحاد وفروعه المختلفة (مالي- تنفيذي)، وإداري الاتحاد والأفرع" للموسم الرياضي ٢٠٢٣م/٢٠٢٤م بواقع (١٠٦) فرد بنسبة مئوية (٧٠,١%)، كما قام الباحث باختيار عينة البحث الاستطلاعية بواقع (٢٠) فرد بنسبة مئوية (١٣.٢%)، واستخدم الباحثون استمارة الواقع الفعلي للتماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة في جمع البيانات ، ومن اهم النتائج نشر أسلوب التماثل التنظيمي عن طريق تدريب العاملين وتوعيتهم بمفهومه وأهميته وخطوات تنفيذه مع شرح وعرض للنماذج والتجارب الناجحة في تطبيق هذا الأسلوب.

"The reality of organizational similarity among the employees of the Egyptian Volleyball Federation".

Research Summary

The research aimed to identify the reality of organizational symmetry among the employees of the Egyptian Volleyball Federation, and the importance of the research is evident in its applied value and the services it can provide in the field of management within sports institutions, and the researchers used the descriptive approach with its steps and procedures for its suitability to the nature of the research.

The research community includes the employees of the Egyptian Volleyball Federation, represented by "members of the Board of Directors of the Federation and its branches, as well as members of the various committees of the Federation, directors of the Federation and its various branches (financial - executive), and the administrative of the Federation and branches" for the sports season 2023/2024, numbering (151) individuals.

The researcher selected the basic research sample in a stratified random way from the employees of the Egyptian Volleyball Federation, represented in "members of the Board of Directors of the Federation and its branches, as well as members of the various committees of the Federation, directors of the Federation and its various branches (financial - executive), and the administrative of the Federation and branches" for the sports season 2023/2024 AD by (106) individuals by a percentage of (70.1%), and the researcher also selected the exploratory research sample by (20) individuals and a percentage of (13.2%), and the researchers used the actual reality form for organizational similarity among the employees of the Egyptian Football Association The plane in data collection, and one of the most important results is the dissemination of the organizational symmetry method by training employees and raising their awareness of its concept, importance and steps for its implementation with an explanation and presentation of successful models and experiences in the application of this method.

"واقع التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة".

* أ.د/ عصمت محمد سيد

** د/ عبد الله حسين رضا

*** م/ ابوالحسن ربيع زكي

مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الإدارة هي المسئولة عن نجاح أي نشاط وهي التي تؤدي إلى تقدم أو تخلف أي نشاط والتي يمكن عن طريقها تحقيق أهداف أي منظمه من المنظمات أو أي مجتمع من المجتمعات فهي حجر الأساس لبناء أي مجتمع متقدم حيث تعمل بكل جهد وطاقه للاستخدام الفعال للموارد المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المنشودة من الادارة .

ويرى مازن رشيد (٢٠٠٣م) ان التماثل التنظيمي من المفاهيم المهمة لفهم السلوك الإنساني في المنظمات التي أخذت تستأثر باهتمام المفكرين؛ وذلك لأن التماثل ما هو إلا إدراك شخصي بالتوحد والاندماج مع مجموعة العمل يربط بين الفرد وبين المجموعة، فعندما يتماثل شخص مع مجموعة معينة في العمل، فإنه يعرف نفسه من خلال الخصائص الأساسية التي تعرف بها (الخصائص التي يعتقد أنها مركزية و متميزة ومستمر ويستمد منها مفهومه لذاته ويشعر من خلالها بأن نجاح المجموعة أو إخفاقها له شخصياً) ولذلك فإن التماثل التنظيمي مهم للأداء الفردي والجماعي، ومن ثم لفاعلية المنظمات وكفاءتها بشكل عام.(١٦:١١)

ويشير **Cremer, D (٢٠٠٥م)** انه بالرغم مما حظي به موضوع الحوافز من بحث وتحليل في دراسات سابقة إلا أن ذلك لا يجعلنا نقف عند هذا القدر من الدراسات والأبحاث، فموضوع الحوافز موضوع حيوي يرتبط بكثير من المفاهيم الجديدة التي تواجهها المنظمة وتؤثر بها، لذلك عمدت هذه الدراسة إلى ربطه بموضوع حيوي وحديث هو التماثل التنظيمي"، إذ ثمة ارتباط بين مصطلحي (الحوافز، والتماثل التنظيمي) تتضح شدته حين ندرك أن الحوافز المقدمة للمشرفين التربويين أحد العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي، من خلال استخدام الفهم القائم على الإصغاء لاستجابات العاملين وإدراك مشاعرهم، وتفهم مواقفهم وحاجاتهم، وإيجاد المناخ الإيجابي للعمل، والربط بين أهدافهم وأهداف المنظمة، والذي من شأنه تعزيز الشعور بالانتماء إلى هذه المنظمة، ودفع العاملين فيها للعمل باستخدام كامل

طاقاتهم نحو تحقيق أهدافها إلى جانب أهدافهم الشخصية، وبالتالي تعزيز عملية التماثل التنظيمي. (١٩:١٣)

وتري اروي القراله (٢٠٠٥م) ان عملية التماثل التنظيمي ضرورة ملحة، نظراً لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر السلبية، والتي شكلت مازقاً أصبح من الضروري أن تعمل المنظمة على مواجهته، فقد طال التغيير أساليب العمل وظهرت قيم وعادات وأهداف جديدة للمنظمة، وفي ظل هذه المعطيات عانت بيئة المنظمة من: الفوضى والإرباك، الأمر الذي أثر على العاملين وجعل ولاءهم وانتماءهم مشتبكاً وغير محدد. (٤:٢١)

وأشار C. & Hulf, A (٢٠٠٥م) ان للتماثل التنظيمي آثار إيجابية في الأداء الوظيفي للعاملين، فكلما زاد مستوى التماثل التنظيمي مع الإدارة أو القسم، زادت كفاءة أداء المهام وفعاليتها، فالتماثل التنظيمي ذو المستوى العالي يزيد من فاعلية المنظمة ومن تحقيقها لأهدافها ذلك إلى وجود أهداف مشتركة بين المؤسسة والعاملين فيها، أما في حالة حدوث التضارب في الأهداف، فإن النتيجة ستكون عكسية سلباً على المؤسسة وأهدافها المخطط لها مسبقاً والمرجو تحقيقها. (١٧:٢٦٧)

ويرى شريف إسماعيل (٢٠٠٨م) يعتبر الاتحاد الرياضي المعنى باللعبة ومناطقه التابعة له والمنتشرة على مستوى الجمهورية وما يتبعها من أندية ومراكز شباب للعبة مسئولون عن إدارة كل شئونها الفنية والإدارية ورفع مستواها وكذلك مدى انتشارها بين قطاعات الشباب (١١:٣).

كما تكون أول اتحاد مصري مستقل للكرة الطائرة عام -١٩٤٩م حيث تم ذلك في جمعية عمومية من (١٤) ناديا وذلك بمقر جمعية الشبان المسيحيين بالقاهرة وقام الاتحاد بأعداد الحكام وتنظيم دراسات عليا دراسات المدربين وإقامة المباريات لنشر اللعبة ورفع مستواها. (١٤:٩)

واظهرت دراسة راتب خالد احمد (٢٠٠٩م) (٩)، ان درجة التماثل التنظيمي لدي اعضاء الهيئات التدريسيه كانت مرتفعة وان ادائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤسائهم كان مرتفعا.

حيث اظهرت دراسة أبو سنيه عونه (٢٠١٤م) (١)، ان مستوى ادارة مديري المدارس الثانويه الحكوميه للصراع التنظيمي من وجة نظر المدرسين كان متوسطا وان مستوى الولاء التنظيمي للمدرسين من وجهة نظر المديرين كان متوسطا.

وتوصلت دراسة حسان فرحان أحمد. (٢٠١٩م) (٨)، الي وجود اثر ذو دلالة احصائيه للتماثل التنظيمي في العمل الجماعي في المستشفيات الارنيه وبناء علي ذلك تم التوصية بالاتي: توفير المكافآت

المالية التي تساعد العاملين الجدد علي الاندماج داخل القطاعات الصحية التابعة للمستشفيات الخاصة وزيادة الولاء التنظيمي.

وتوصلت دراسة **الاء العاني وسجي حميد (٢٠١٩م)** (٢)، الي وجود تمثيل فعلي للتمائل التنظيمي بجامعة الموصل بأبعاده مع وجود تشابه فعلي بين اهداف وقيم المبحوثين واهداف وقيم الجامعة. ومن خلال إجراء الباحث بعض المقابلات الشخصية (الغير مقننة) مع بعض العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة لاحظ ان إدارة الاتحاد تعتمد علي الأساليب التقليدية والقديمة في الاداره والذي يؤدي الي عدم التشابه والتفاهم والارتباط بين العاملين انفسهم والعاملين والمؤسسة مما يؤدي الي عدم تحقيق الاهداف ، مما يستوجب ضرورة أن يتجه الاتحاد المصري للكرة الطائرة نحو اتباع اساليب ادارية حديثة مثل التماثل التنظيمي لما له من دور هام في خلق نوع من الترابط والاندماج بين الافراد حتى يتمكن الاتحاد المصري للكرة الطائرة.من تحقيق اهدافه.

ومن خلال العرض السابق وفي -حدود علم الباحث- وما اطلع عليه من الأبحاث والدراسات السابقة المرتبطة التي تتطرق إلى هذا المجال البحثي لم يجد الباحث أي من الدراسات العلمية المرجعية التي تتناول واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة وكان هذا في حد ذاته من أحد الدوافع الحقيقية لاجراء هذا البحث.

أهمية البحث والحاجة إليها:

- ١- قد يضيف البحث دراسة علمية تفتح المجال للباحثين للتطرق الي موضوعات جديدة وذلك من خلال استخدام التماثل التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة.
- ٢- يعد التماثل التنظيمي مدخلا إداريا حديثا لتنمية أداء المنظمات وزيادة قدرتها على الاستجابة السريعة لمتغيرات العصر وذلك لما يحتويه من صيغ متحررة على تغيير الاتجاه الفكري للعاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة.
- ٣- يعد التماثل التنظيمي دافع كبير للإبداع وتحمل المسؤولية لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة.
- ٤- قد يوضح البحث علاقة التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة.
- ٥- يتوقع الباحث من هذه الدراسة توفير معلومات لأعضاء الاتحاد المصري للكرة الطائرة بحيث تساعد في تحسين مستوى العمل وجودته.

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة.

تساؤلات البحث:

١- ما واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة؟

بعض المصطلحات العلمية الواردة في البحث:

١- التماثل التنظيمي:

هو العملية التي يتم من خلالها تكامل وتطابق أهداف المؤسسة مع اهداف الفرد من خلال توحيد الجهود نحو تحقيق الأهداف. (١٥:١٢).

٢- الاتحاد الرياضي:

هو هيئة رياضية لها شخصية اعتبارية مستقلة وتعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام ومقره القاهرة ويهدف الاتحاد الرياضي الى نشر اللعبة والارتقاء بمستواها وتنظيم وتنسيق النشاط بين أعضائه. (٦:١٧)

الدراسات المرتبطة

قام الباحث بالمسح المرجعي للدراسات والبحوث المرتبطة بهذا المجال البحثي وقام الباحث بترتيبها تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث.

أولا الدراسات العربية:

١- دراسة صالح القرني (٢٠٢٠م) (١٢) بعنوان: " المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز " هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين المنخ الاخلاقي والتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز ، استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واشتملت عينة الدراسة على عدد (١٣٦٤) عضو هيئة تدريس، اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها أن مستوى أنماط المناخ الأخلاق لدى أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة بينما ابعاد التماثل

التنظيمي كانت بدرجة مرتفعة، وهناك علاقة ارتباطية طردية بين أنماط المناخ الأخلاقي والتماثل التنظيمي.

٢- دراسة اسلام العمري (٢٠١٨م) (٥) بعنوان: التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافر المقدم لهم في محافظة شمال الاردن " هدفت الدراسة الى التعرف على التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافر، استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واشتملت عينة الدراسة على عدد (٣٠٠) مشرف ومشرفة، اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين ودرجة أهمية الحوافر المقدمة لهم كانت متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين والحوافر المقدمة لهم، وبالتالي هذا يدل علي اهتمام الادارة العليا بالمشرفين التربويين وبالامور التي تخصهم.

ب- الدراسات الاجنبية المرتبطة :

١- دراسة يلديز (٢٠١٨م) (٢٤) بعنوان: " العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي لمعلمين المدارس الابتدائية في تركيا" هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي لمعلمين المدارس الابتدائية في تركيا ، استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واشتملت عينة الدراسة على عدد (٢٥٨) معلما، اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة الى أن تصورات المعلمين للتماثل التنظيمي كانت في مستوى متوسط، وأن هناك علاقة معتدلة وإيجابية بين تصورات المعلمين للهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي، وأن الهيبة التنظيمية تعتبر مؤشر هام على سلوكيات التماثل التنظيمي.

٢- دراسة كوس و بهليفناجلو (٢٠٢٠م) (٢١) بعنوان: " تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير التماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركات التجارة والإنتاج والخدمات في إسطنبول بتركيا ، استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واشتملت عينة الدراسة على عدد (٢١٣) عاملا، اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين وأن التماثل يؤثر في الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة والالتزام التنظيمي يؤدي الي اهتمام العاملين بمستقبل هذه الشركات، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل والالتزام ويعزى ذلك الى متغيرات (العمر - الخبرة - الحالة)

خطة وإجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأفرعه، وكذلك أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، ومديري الاتحاد وأفرعه المختلفة (مالي - تنفيذي)، وإداري الاتحاد والأفرع" للموسم الرياضي ٢٠٢٣م/٢٠٢٤م والبالغ عددهم (١٥١) فرد.

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأفرعه، وكذلك أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، ومديري الاتحاد وفروعه المختلفة (مالي - تنفيذي)، وإداري الاتحاد والأفرع" للموسم الرياضي ٢٠٢٣م/٢٠٢٤م بواقع (١٠٦) فرد بنسبة مئوية (٧٠,١%)، كما قام الباحث باختيار عينة البحث الاستطلاعية بواقع (٢٠) فرد وبنسبة مئوية (١٣.٢%).

جدول رقم (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	البيان	المجتمع	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	المتبقي
١	أعضاء مجلس الإدارة بالاتحاد	٩	٢	٦	١
٢	أعضاء مجلس ادارات الاتحاد	١٠٠	١٢	٧٠	١٨
٣	مدير تنفيذي	٢١	٣	١٥	٣
٤	مدير مالي	٢١	٣	١٥	٣
٥	الإجمالي	١٥١	٢٠	١٠٦	٢٥
٦	النسبة	%١٠٠	%١٣.٢	%٧٠,١	%١٦,٥

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحث في جمع بيانات هذا البحث بالأدوات التالية:

المقابلة الشخصية:

قام الباحث بأجراء بعض المقابلات الشخصية الغير مقننة مع بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للكرة الطائرة وبعض أعضاء لجان الاتحاد وفروعه المختلفة، ومديري الاتحاد والأفرع، وبعض أعضاء مجلس إدارات الأفرع وبعض إداريو الاتحاد وفروعه.

الاستبانة:

قام الباحث بتصميم استمارتين استبيان كما يلي:

أولاً: استبانة واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة:

للتعرف على واقع التماثل التنظيمي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة (من إعداد الباحث).

وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث وذلك من خلال:

١- تحليل المحتوى والوثائق:

قام الباحث بتحديد خمسة محاور رئيسية مرفق (٢) توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة في مجال التماثل التنظيمي مثل دراسة صالح القرني (٢٠٢٠م) (١٢)، دراسة kose&penhlivanglu (٢٠٢٠م) (٢١)، دراسة اسلام العمري (٢٠١٨م) (٥)، دراسة يلديز (٢٠١٨م) (٢٤)، قام الباحث بعرض المحاور المقترحة على (٧) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر جدول (٢).

٢- تحديد المحاور الرئيسية للاستبانة مرفق (٢):

قام الباحث بتحديد خمسة محاور رئيسية للبحث وهي:

• المحور الاول(الولاء التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة)
• المحور الثاني(الانتماء (العضوية) التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة)
• المحور الثالث: (التشابه التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة)
• المحور الرابع: (الارتباط التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة)
• المحور الخامس: (التفويض بالاتحاد المصري للكرة الطائرة)

وقام الباحث بعرض المحاور المقترحة على (٧) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر جدول (٢)

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبانته

واقع التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة (ن=٧)

م	المحاور الأساسية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	الولاء التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة	٧	-	٪١٠٠
٢	الانتماء (العضوية) التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة	٧	-	٪١٠٠
٣	التشابة التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة	٦	-	٪٨٥.٧١
٤	الارتباط التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة	٧	-	٪١٠٠
٥	التفويض بالاتحاد المصري للكرة الطائرة	٧	-	٪١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبانته التماثل التنظيمي بلغت (٪٨٥.٧١: ٪١٠٠)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٪٧٠ كحد أدنى لقبول تلك المحاور وعلى ذلك فقد تم قبول جميع المحاور.

٢- صياغة العبارات

تم صياغة عبارات الاستبانته في ضوء المحاور المستخلصة من آراء الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٣) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٨/٧/٢٠٢٤ إلى ١٥/٧/٢٠٢٤ و جدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لإستبانته

التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة (ن=٧)

الفرعي الرئيسي	الولاء التنظيمي		الانتماء (العضوية)		التشابة التنظيمي		الارتباط التنظيمي		التفويض بالاتحاد	
	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
التماثل التنظيمي	١	٪١٠٠	١	٪١٠٠	١	٪١٠٠	١	٪١٠٠	١	٪٨٥.٧١
	٢	٪٨٥.٧١	٢	٪١٠٠	٢	٪١٠٠	٢	٪١٠٠	٢	٪١٠٠
	٣	٪٨٥.٧١	٣	٪١٠٠	٣	٪١٠٠	٣	٪١٠٠	٣	٪١٠٠

١٠٠٪	٤	٨٥.٧١٪	٤	١٠٠٪	٤	١٠٠٪	٤	١٠٠٪	٤
١٠٠٪	٥	١٠٠٪	٥	٨٥.٧١٪	٥	٥٧.١٤٪	٥	١٠٠٪	٥
١٠٠٪	٦	١٠٠٪	٦	١٠٠٪	٦	١٠٠٪	٦	١٠٠٪	٦
		١٠٠٪	٧	٨٥.٧١٪	٧	١٠٠٪	٧	٤٢.٨٥٪	٧
		٨٥.٧١٪	٨			١٠٠٪	٨	١٠٠٪	٨
						١٠٠٪	٩	١٠٠٪	٩

يتضح من الجدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبانة تراوحت ما بين (٤٢.٨٥٪ : ١٠٠٪)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من ٧٠٪ فأكثر وعلى ذلك فقد تم حذف العبارة رقم (٧) بالنسبة للمحور الاول، والعبارة رقم (٥) بالنسبة للمحور الثاني .

المعاملات العلمية لاستبانة التماثل التنظيمي:

تم تطبيق الاستبانة على عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٤/٧/٢٦ الى ٢٠٢٤/٨/٤ وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للاستبانة والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية للاستبانة (الصدق، الثبات)، وقد أسفرت نتائج البحث الاستطلاعية للاستبانة مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفهية أو تحريرية توجي بالغموض، وتتناسب المدة الزمنية مع عدد العبارات.

صدق الاستبانة:

١-صدق المحتوى:

لإيجاد صدق الاستبانة استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٧) خبراء في مجال الادارة الرياضية بهدف إبداء الرأي في أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ٢٠٢٤ /٧/٨ إلى ٢٠٢٤/٧/١٥ وجدول (٤) يوضح ذلك.

٢-صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور

استبانته التماثل التنظيمي ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٢٠)

التفويض		الارتباط التنظيمي		التشابة التنظيمي		الانتماء (العضوية)		الولاء التنظيمي		الفرعي الرئيسي
قيمة ر المحسوبة	العبارة	قيمة ر المحسوبة	العبارة	قيمة ر المحسوبة	العبارة	قيمة ر المحسوبة	العبارة	قيمة ر المحسوبة	العبارة	التماثل التنظيمي
٠.٨٩	١	٠.٨٣	١	٠.٧٤	١	٠.٧٧	١	٠.٧٦	١	
٠.٧٧	٢	٠.٨٨	٢	٠.٦٧	٢	٠.٨٠	٢	٠.٨٤	٢	
٠.٨٥	٣	٠.٩٠	٣	٠.٨٦	٣	٠.٩٠	٣	٠.٩٠	٣	
٠.٧١	٤	٠.٩٣	٤	٠.٧١	٤	٠.٩٢	٤	٠.٨١	٤	
٠.٨٠	٥	٠.٩١	٥	٠.٨٥	٥	٠.٨٤	٥	٠.٧٠	٥	
٠.٨٤	٦	٠.٧٨	٦	٠.٩١	٦	٠.٧٦	٦	٠.٨٧	٦	
		٠.٨٢	٧	٠.٩٠	٧	٠.٨٦	٧	٠.٨٠	٧	
		٠.٨٣	٨			٠.٩٠	٨	٠.٨٨	٨	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٥٨

يتضح من جدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبانته ومجموع كل محور المنتمية اليه تراوحت ما بين (٠.٦٨:٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانته.

جدول (٥)

معاملات الإرتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستبانته (ن=٢٠)

م	المحور	قيمة ر المحسوبة
١	الولاء التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٩١
٢	الانتماء (العضوية) التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٤
٣	التشابة التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٨
٤	الارتباط التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٦
٥	التفويض بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٦

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٥٨

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٤ : ٠.٩١) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

ثبات الاستبانة:

لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم(٦) يوضح ذلك:

جدول(٦)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبانة (ن=٢٠)

م	المحاور	معامل الفا
١	الولاء التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٩٣
٢	الانتماء (العضوية) التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٧
٣	التشابة التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٥
٤	الارتباط التنظيمي بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٠
٥	التفويض بالاتحاد المصري لكرة الطائرة	٠.٨٨
٦	الاستبانة ككل	٠.٨٩

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٥٨

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٩٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

تطبيق الاستبانة:

بعد أن تأكد الباحثون من صدق وثبات الاستبانة تم التطبيق على عينة البحث الأساسية في الفترة من ٢٠٢٤/٨/١٣ إلى ٢٠٢٤/٩/١٥م حيث تم التطبيق على عدد (١٠٦) فرد من إجمالي (١٥١) من المجتمع الكلى للبحث، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة تم جمعها وتنظيمها وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" لمعالجة وتحليل بيانات البحث مستخدماً المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط (بيرسون Pearson).
- النسبة المئوية.
- الدرجة المقدر.
- كا^٢.

وقد اعتمد الباحثون علي أحد الحاسبات الشخصية لتحليل بيانات البحث، كما ارتضى مستوى دلالة (٠.٠٥) لقبول نتائج البحث .

عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

اولاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الاول والخاص ب(الواقع الفعلي للتمائل التنظيمي بالاتحاد المصري للكرة الطائرة)

المحور الاول: الولاء التنظيمي

جدول (٧)

الدرجة المقدره والوزن النسبية ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الاول الولاء

التنظيمي (ن=١٠٦)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	مربع كا	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١	اهتم بمستقبل الاتحاد بجديه.	٨٩	١٣	٤	٢٩٧	٩٣.٤٠	١٢٣.٤٢	١
٢	اشعر بضيق عندما ينتقد الاخرين الاتحاد بطريقة غير موضوعية.	٦٥	٣٤	٧	٢٧٠	٨٤.٩١	٤٧.٦٨	٧
٣	اشعر بأن الاتحاد يوليني اهتماما بأموري الخاصة.	٦٠	٢٦	٢٠	٢٥٢	٧٩.٢٥	٢٦.٣٤	٨
٤	يتم اشراك الاداريين الرياضيين في حل المشكلات والاستفادة من خبراتهم.	٨٦	١٥	٥	٢٩٣	٩٢.١٤	١١٠.٤٠	٢
٥	يتم تعزيز الشعور بالولاء للاتحاد و متابعة الاداء.	٧٨	٢٥	٣	٢٨٧	٩٠.٢٥	٨٤.١٣	٤

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	مربع كا	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٦	اهتم بجميع المهام والانشطة التي تسهم في تطوير واستمرارية الاتحاد	٧٩	١٩	٨	٢٨٣	٨٨.٩٩	٨٢.٦٦	٥
٧	أوافق على سياسات الاتحاد في الامور المتعلقة بشؤوني.	٧٠	٢٤	١٢	٢٧٠	٨٤.٩١	٥٣.٠٦	٦
٨	أفخر بأن أكون أحد أعضاء هذا الاتحاد.	٨٦	١٠	١٠	٢٨٨	٩٠.٥٧	١٠٨.٩٨	٣
الدرجة الكلية للمحور					٢٢٤٠	٨٨.٠٥		

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية ١٠٥ ومستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٧) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الاول " **الولاء التنظيمي**" تراوحت ما بين (٧٩,٢٥%:٩٣,٤٠%)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (٢٢٤٠) وكان الوزن النسبي (٨٨,٠٥%).

ويتضح من الجدول أن المحور الاول فرعى وهو **(الولاء التنظيمي)** أن أعلى عبارة رقم (١) " **اهتم بمستقبل الاتحاد بجدية.**" حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٩٧)، وبوزن (٩٣,٤٠)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث أن الاهتمام بمستقبل الاتحاد يضمن دوام تطوير الاتحاد وتحقيق الاهداف.

ويرى الباحثون انه لا بد من الاهتمام بمستقبل الاتحاد لضمان تطوير الاتحاد وتحقيق الاهداف والنجاحات المستدامة لدي الاتحاد ويأتى ذلك من خلال اهتمام كل فرد من الافراد العاملين بالاتحاد بالمهام والواجبات والاعمال الموكلة اليه.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة **كوس و بهليفناجلو (٢٠٢٠م)**(٢١) والتي توصلت الي وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين وأن التماثل يؤثر في الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة والالتزام التنظيمي يؤدي الي اهتمام العاملين بمستقبل هذه الشركات.

واقبل عبارة رقم (٣) " **اشعر بأن الاتحاد يوليني اهتماما بأموري الخاصة...**" حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٥٢) وبوزن نسبي (٧٩,٢٥) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أن مجلس إدارة الاتحاد لا يقوم بالاهتمام بأموال العاملين الخاصة.

ويرى الباحثون انه يجب علي مجلس ادارة الاتحاد ان يهتموا بأمور العاملين ومصالحهم الشخصية وان يقدم لهم التحفيزات المادية والمعنوية التي تشجعهم على الاستمرار في اداء مهامهم الوظيفية بنفس الكفاءة حتي يؤمنوا بأن الاتحاد يهتم بهم كأنهم جزء من مسؤولياته. وتتفق هذه النتائج مع دراسة اسلام العمري (٢٠١٨م) (٥) والتي توصلت إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين ودرجة أهمية الحوافز المقدمة لهم كانت متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين والحوافز المقدمة لهم وبالتالي هذا يدل علي اهتمام الادارة العليا بالمشرفين التربويين وبالامور التي تخصهم.

المحور الثاني: الانتماء التنظيمي

جدول (٨)

الدرجة المقدره الوزن النسبية ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني الانتماء التنظيمي (ن=١٠٦)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	مربع كا	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١	لدي انتماء للاتحاد الذي اعمل به.	٨٦	١١	٩	٢٨٩	٩٠.٨٨	١٠٩.٠٤	٢
٢	اشعر بسرور كبير لانني اعمل في هذا الاتحاد.	٨١	٢٠	٥	٢٨٨	٩٠.٥٧	٩١.٧٢	٤
٣	اتحدث الي الاخرين عن المشاريع التي يقوم بها الاتحاد.	٧٢	٢١	١٣	٢٧١	٨٥.٢٢	٥٧.٩٨	٦
٤	اعمل في الاتحاد وانا جزء منه.	٨٣	١٤	٩	٢٨٦	٨٩.٩٤	٩٦.٨١	٥
٥	انظر الي مشكلات الاتحاد على انها مشكلاتي الخاصة.	٨٨	١٦	٢	٢٩٨	٩٣.٧١	١٢٠.٥٣	١
٦	أصف نفسي للاخرين بالقول (أنا أعمل في هذا الاتحاد) .	٦٨	٢٦	١٢	٢٦٨	٨٤.٢٨	٤٨.٠٨	٧
٧	أدافع عن الاتحاد وسياسته أمام الاخرين .	٨٤	١٤	٨	٢٨٨	٩٠.٥٧	١٠١.٠٦	٣
	الدرجة الكلية للمحور				١٩٨٨٨	٨٩.٣١		

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا ٢١ الجدولية عند درجة حرية ١٠٥ ومستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٨) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني " الانتماء التنظيمي " تراوحت ما بين (٨٤,٢٨%:٩٣,٧١%)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (١٩٨٨) وكان الوزن النسبي (٨٩,٣١%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثاني فرعى وهو (الانتماء التنظيمي) أن أعلى عبارة رقم (٥) " انظر الى مشكلات الاتحاد على انها مشكلاتي الخاصة." حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٩٨)، وبوزن (٩٣,٧١)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث أن النظر الي مشكلات الاتحاد علي انها مشكلاتي الخاصه يجعلني اكثر اهتماما بهذه المشكلات والسعي دائما علي حل هذه المشكلات. ويرى الباحثون انه لا بد من الاهتمام بالمشكلات التي تقابل الاتحاد والعاملين به انها مشكلاته الخاصة والعمل دائما علي حل المشكلات من اجل تحقيق الاهداف المحددة من قبل الاتحاد.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة Tooba et al (٢٠١٨م) (٢٣) والتي توصلت الى ان الدوافع الذاتية لافراد تتوسط بشكل ايجابي ولكن جزئي بين توجه مفهوم الذات واهداف التماثل التنظيمي وبالتالي فهذه الدوافع تجعل العاملين تحفز العاملين لحل المشكلات التي تعيقهم والعمل عليها كأنها مشكلاتهم الخاصه. وائل عبارة رقم (٦) " أصف نفسي للاخرين بالقول (أنا أعمل في هذا الاتحاد) . " حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٦٨) وبوزن نسبي (٨٤.٢٨) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أن مجلس إدارة الاتحاد لا تقوم بالاهتمام بالعاملين وعدم توضيح دور كل فرد في الاتحاد. ويرى الباحثون انه لا بد ان يعمل الاتحاد علي توضيح المهام المكلف بها كل فرد في الاتحاد حتي يشعر بأنه جزء من الاتحاد ويعرف اهميته لدي الاتحاد ويساهم في تحقيق اهدافه وتطوير خدماته وبالتالي اصف نفسي للاخرين بأني اعمل في هذا الاتحاد .

وفي هذا الصدد توصلت دراسة تاسدان (٢٠١٥م) (٢٢) الى أن تصور معلمي المدارس الابتدائية للتماثل التنظيمي كان متوسطا بشكل عام، وان معلمي المدارس جزء لا يتجزء من المدرسة ككل وان توضيح مهام كل منهم يوتر علي دافعيتهم لتحقيق الاهداف وهذا يدل علي انتمائهم للمدرسه .

المحور الثالث: التشابه التنظيمي

جدول (٩)

الدرجة المقدرة والوزن النسبية ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث التشابه التنظيمي (ن=١٠٦)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	مربع كا	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١	اعمل في الاتحاد من اجل تحقيق رسالته.	٩٤	١٠	٢	٣٠٤	٩٥.٦٠	١٤٧.٠٢	١
٢	اعتقد ان صورة الاتحاد في المجتمع المحلي تماثل توجهاتي وتطلعاتي.	٦٨	٣٢	٦	٢٧٤	٨٦.١٦	٥٤.٨٧	٧
٣	احاول اتخاذ قراراتتي في العمل متجنباً النتائج السلبية التي قد تعود علي الاتحاد.	٨٦	١٠	١٠	٢٨٨	٩٠.٥٧	١٠٨.٩٨	٢
٤	توجد قيم تتشابه بيني وبين الاتحاد الذي اعلم به.	٧٦	٢٣	٧	٢٨١	٨٨.٣٦	٧٣.٨٣	٤
٥	يتلاءم النظام الداخلي للاتحاد مع معتقدات الاداريين الرياضيين به.	٧٤	٢٦	٦	٢٨٠	٨٨.٠٥	٦٩.١٣	٥
٦	استطيع ان أصف الاتحاد الذي اعلم به بأنه عبارة عن أسرة واحدة .	٨١	١٧	٨	٢٨٥	٨٩.٦٢	٨٩.٦٨	٣
٧	أشعر أن خططي المستقبليه تتوافق مع خطط الاتحاد.	٧٢	٢٧	٧	٢٧٧	٨٧.١١	٦٢.٧٤	٦
الدرجة الكلية للمحور					١٩٨٩	٨٩.٣٥		

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية ١٠٥ ومستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٩) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث " التشابه التنظيمي" تراوحت ما بين (٨٦,١٦٪:٨٦,١٦٪)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (١٩٨٩) وكان الوزن النسبي (٨٩,٣٥٪).

ويتضح من الجدول أن المحور الثالث فرعى وهو **(التشابه التنظيمي)** أن أعلى عبارة رقم (١) " **اعمل في الاتحاد من أجل تحقيق رسالته**". حيث جاءت بدرجة مقدرة (٣٠٤)، وبوزن (٩٥,٦٠)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث أن العمل بجدية واهتمام من قبل العاملين يؤدي الي تحقيق الاهداف المحددة من قبل الاتحاد.

ويرى الباحثون انه لا بد من ان تكون رسالة ورؤية الاتحاد واضحة ومعلنة لجميع العاملين لان ذلك يمكن من تحقيق التماسق والتكامل في العمل داخل الاتحاد والسعي الدائم من اجل تحقيق رسالة الاتحاد التي يجب الوصول اليها وهذا يدل علي التزام العاملين في تحقيق رسالة الاتحاد.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة **تركي العتيبي (٢٠١٦م)** (٧) وتوصلت الدراسة الى أن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف قد جاءت مرتفعة وهذا يؤدي الي تحقيق رساله الجامعه .

واقبل عبارة رقم (٢) " **اعتقد ان صورة الاتحاد في المجتمع المحلي تماثل توجهاتي وتطلعاتي**". حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٧٤) وبوزن نسبي (٨٦,١٦) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أنه لا يوجد توافق وتماثل بين صورة الاتحاد في المجتمع وبين توجهاتي وتطلعاتي الخاصه.

ويرى الباحثون انه لا بد من زيادة التوافق والتماثل بين صورة الاتحاد في المجتمع المحلي وبين التوجهات والتطلعات الخاصة بالعاملين لان ذلك يعزز من دافعية العمل والترابط بين الاتحاد والعاملين مما يؤدي الي تحقيق الاهداف المشتركة بشكل افضل.

دراسة **فاضل الغزالي (٢٠١٦م)** (١٣) وتوصلت الي أن توافق قيم الأفراد مع أهداف المنظمة يعزز الشعور بالانتماء التنظيمي، حيث يعكس الموظفون صورة إيجابية للاتحاد تتطابق مع رؤاهم الشخصية. عندما يشعر الأعضاء أن توجهات الاتحاد تتماشى مع تطلعاتهم، يتعزز ارتباطهم العاطفي ويزداد ولاؤهم. بهذا، يصبح الاتحاد كياناً يعبر عن هويتهم، مما يدعم استمرارية العطاء والانتماء.

المحور الرابع: الارتباط التنظيمي

جدول (١٠)

الدرجة المقدرة والوزن النسبية ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع الارتباط التنظيمي(ن=١٠٦)

م	العبارات	الاستجابة	الدرجة	الوزن	مربع كا	الترتيب
---	----------	-----------	--------	-------	---------	---------

		النسبي	المقدرة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	
٧	٧١.٩١	٨٨.٣٦	٢٨١	٦	٢٥	٧٥	١ أرى أن مبادئ الاتحاد متفقه مع مبادئه الى حد كبير .
٦	٨٠.٠٦	٨٨.٩٩	٢٨٣	٧	٢١	٧٨	٢ عندي مواقف إيجابية كثيرة مشتركة مع الزملاء بالاتحاد.
١	١٢٢.٤٠	٩٢.٤٥	٢٩٤	٧	١٠	٨٩	٣ أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الاتحاد.
٣	٩٣.٨٧	٩٠.٢٥	٢٨٧	٧	١٧	٨٢	٤ أحب التحدث دائما عن إنجازات الاتحاد.
٥	٨٣.٣٤	٨٩.٣١	٢٨٤	٧	٢٠	٧٩	٥ أرى دائما أهدافي مترابطة مع أهداف الاتحاد.
٤	٩٦.٨١	٨٩.٩٤	٢٨٦	٩	١٤	٨٣	٦ أحب أن أكون عضوا متميزا في عملي.
٨	٦٠.٢٥	٨٦.٧٩	٢٧٦	٧	٢٨	٧١	٧ النظام الداخلي للاتحاد يتلاءم مع معتقداتي .
٢	٩٤.٤٩	٩٠.٥٧	٢٨٨	٦	١٨	٨٢	٨ سأعمل في هذا الاتحاد حتى بلوغ سن التقاعد .
		٨٩,٥٨	٢٢٧٩	الدرجة الكلية للمحور			

قيمة كا ٢٢ الجدولية عند درجة حرية ١٠٥ ومستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع " التشابه التنظيمي " تراوحت ما بين (%٨٦.٧٩:٩٢.٤٥)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٢٢٧٩) وكان الوزن النسبي (%٨٩,٥٨).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعي وهو (الارتباط التنظيمي) أن أعلى عبارة رقم (٣) " أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الاتحاد.. " حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٩٤)، وبوزن (٩٢,٤٥)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث أن العمل الجماعي بالاتحاد يعمل على تحقيق التنسيق الجيد بين اللجان المختلفة بالاتحاد.

ويرى الباحثون انه لا بد من تقديم كافة انواع الدعم والتحفيز المادي والمعنوي لكافة العاملين بالاتحاد حتى يبذلون قصارى جهدهم من اجل اتمام مهامهم الوظيفية على اكمل وجه وتحقيق اهداف الاتحاد.

دراسة احمد الشمطيري (٢٠١٦م) (٣) وتوصلت الي ان الأفراد ذوي الارتباط التنظيمي القوي يميلون لبذل أقصى جهودهم لتحقيق أهداف مؤسساتهم، حيث يشعرون بمسؤولية تجاه نجاحها. عندما يتماشى العمداء مع رؤى الكليات، تتعزز لديهم الرغبة في العطاء المستمر والإنجاز. يعكس هذا الانتماء التزامًا داخليًا يحفزهم على تجاوز التحديات والسعي لتحقيق النتائج المنشودة.

واقلة عبارة رقم (٧) " النظام الداخلي للاتحاد يتلاءم مع معتقداتي ". حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٧٦) ووزن نسبي (٨٦,٧٩) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث النظام الداخلي للاتحاد سواء الاساليب الادارية المتبعة فى الاتحاد او طرق تنظيم العمل لا يتلائم مع معتقدات غالبية العاملين بالاتحاد.

ويرى الباحثون انه لابد أن يكون هناك نوع من التوافق والتوازن بين المعتقدات الخاصة بالعاملين والنظام الداخلي للاتحاد حتى يكون هناك نوع من التوافق والتماثل والتواءم مع متطلبات العمل وبالتالي يمكن تحقيق الاهداف.

دراسة تركي العتيبي (٢٠١٦م) (٧) وتوصلت الدراسة الي أن توافق القيم الشخصية مع ثقافة الجامعة يعزز الشعور بالانتماء والتحفيز لدى الموظفين، مما يزيد من التزامهم بأهداف الجامعة. هذا التوافق يمنح الأفراد شعوراً بأن بيئة العمل تتناغم مع قناعاتهم ومعتقداتهم.

المحور الخامس: التفويض

جدول (١١)

الدرجة المقدرة والوزن النسبية ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس

التفويض (ن=١٠٦)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	مربع كا	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١	يتم تحفيز المرؤوسين بالاتحاد عند تفويض بعض الصلاحيات الادارية من الرؤساء.	٨٦	١٥	٥	٢٩٣	٩٢.١٤	١١٠.٤٠	٣
٢	يزيد التفويض الاداري للعاملين بالاتحاد من فرص انجاز العمل في الوقت المحدد.	٧٧	٢٥	٤	٢٨٥	٨٩.٦٢	٧٩.٩٤	٥
٣	يهتم الرؤساء بتقييم الاداء للعاملين عند قيامهم بالمهام الادارية المفوضه لهم.	٩١	١١	٤	٢٩٩	٩٤.٠٣	١٣٢.٢٥	١
٤	يثق الرؤساء بقدرات العاملين في اداء المهام الادارية المفوضه لهم.	٨١	١٧	٨	٢٨٥	٨٩.٦٢	٨٩.٦٨	٤
٥	يتم السماح للمرؤوس بالمبادرة والابتكار في انجاز المهام المفوضه اليه.	٧٩	١٨	٩	٢٨٢	٨٨.٦٨	٨٢.٠٩	٦

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	مربع كا	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٦	يتم تدريب المرؤوسين علي اداء المهام قبل ان يتم تفويض المهام لهم.	٨٢	١٧	٧	٢٨٧	٩٠.٢٥	٩٣.٨٧	٢
	الدرجة الكلية للمحور				١٧٣١	٩٠.٧٢		
	الدرجة الكلية للاستبانة				١٠٢	٨٩.٣٣		

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية ١٠٥ ومستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس " التفويض" تراوحت ما بين (٨٨,٦٨٪:٩٤,٠٣٪)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (١٧٣١) وكان الوزن النسبي (٩٠,٧٢٪)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع الاستبانة (١٠٢٢٧) وكان الوزن النسبي (٨٩,٣٣٪).

ويتضح من الجدول أن المحور الخامس فرعى وهو (التفويض) أن أعلى عبارة رقم (٣) " يهتم الرؤساء بتقييم الاداء للعاملين عند قيامهم بالمهام الادارية المفوضه لهم." حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٩٩)، وبوزن (٩٤,٠٣)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث أن الادارة العليا فى الاتحاد تعمل دائما على تقييم اداء العاملين بشكل مرحلي عند قيامهم بالمهام الادارية المفوضه لهم.

ويرى الباحثون انه لا بد من متابعة وتقييم اداء العاملين بالاتحاد بصفة مستمرة وعمل تقييم مرحلي لادائهم للمهام المطلوبة منهم لان ذلك يساعد على اكتشاف اى مشكلات بصورة لحظية مما يوفر امكانية التغلب عليها فى حينها وبالتالي يحد من عرقلة اى اداءات داخل الاتحاد وبالتالي يساهم فى عملية تحقيق اهداف الاتحاد.

دراسة سامر البشاشة (٢٠٠٨م) (١٠) وتوصلت الي أن الرؤساء يهتمون بشكل كبير بتقييم أداء الموظفين عند إنجازهم للمهام المفوضه، حيث يعد التفويض أداة لقياس الكفاءة وتطوير المهارات. وجد البحث أن التقييم المستمر يساهم في تحسين الأداء العام ويعزز الثقة بين الموظفين والرؤساء. هذه العملية تزيد من الإنتاجية وتخلق بيئة عمل أكثر تفاعلاً وفعالية!

واقبل عبارة رقم (٥) " يتم السماح للمرؤوس بالمبادرة والابتكار في انجاز المهام المفوضه اليه .." حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٨٢) وبوزن نسبي (٨٨,٦٨) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أن مجلس إدارة الاتحاد لا تسمح بعملية الابداع والابتكار فى انجاز المهام للعاملين بالاتحاد.

ويرى الباحثون انه لا بد أن يكون هناك مرونة من قبل الادارة العليا بالاتحاد في السماح للعاملين بالاتحاد للابداع والابتكار في عملية انجاز المهام المفوضة اليهم.

وتوصلت دراسة يلديز (٢٠١٨م) (٢٤) الي ان السماح للمعلمين بالمبادرة والابتكار في تنفيذ المهام الموكلة إليهم يسهم بشكل فعّال في تحسين بيئة التعليم. هذا التفويض يُعزز من شعور المعلمين بالمسؤولية ويشجعهم على تطوير أساليب تعليمية مبتكرة. الدراسة تقترح أن هذا النهج قد يكون نموذجاً قابلاً للتطبيق عالمياً لتحسين كفاءة التعليم الابتدائي.

ومن خلال العرض السابق يكون الباحثون قد استطاعوا الاجابه علي التساؤل الاول للدراسة والخاص بالتعرف علي واقع التماثل التنظيمي لدي العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة.

الاستخلاصات والتوصيات

أولاً: الاستخلاصات:

في ضوء نتائج الدراسة يستخلص الباحثون الاتي:

- ١- عدم وجود تخطيط واستراتيجية واضحة خاصة بالتماثل التنظيمي تسهم في الارتقاء بمستوي العمل من اجل نجاح اهداف الاتحاد.
- ٢- وجود قصور في نشر الثقافة بين العاملين بالاتحاد وان غالبية العاملين بالاتحاد ليسوا على دراية كاملة لجوانب العمل ومتطلباته بالاتحاد.
- ٣- عدم تقديم أفكار جديدة للعمل من قبل العاملين بالاتحاد هو عدم تطبيق هذه الأفكار التي يتم تقديمها لإدارة الاتحاد.
- ٤- عدم وجود الحوافز والمكافآت والاهتمام الذي يجعل العاملين بالاتحاد يكملون عملهم بطريقة مناسبة.
- ٥- عدم وجود التوافق والتوازن بين المعتقدات الخاصة بالعاملين والنظام الداخلي للاتحاد.

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما توصل إليه الباحثون من نتائج وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها الباحث يوصي الباحث بالآتي:

- ١- ضرورة وجود خطط واستراتيجيات واضحة بالاتحاد تكون مدعّمه بأبعاد التماثل التنظيمي للاسهام في الأوتقاء بمستوي العمل وتحقيق الاهداف.
- ٢- جعل قنوات الاتصال مفتوحة ومتاحة للعاملين للحصول على المعلومات والبيانات باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتكون معروفة لجميع العاملين بحيث يكونوا مشاركين في صنع القرار.
- ٣- الاخذ بمدخلات التحديث والتطور التكنولوجي والتقني من المنظور البنائي والتطبيقي للعمل الإداري داخل الاتحاد والعمل علي تقديم افكار جديدة من قبل العاملين داخل الاتحاد.

- ٤-لابد من وجود المكافئات المادية المعنوية لزيادة اهتمام العاملين بتحقيق الاهداف.
- ٥-لابد ان يكون العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.
- ٦-يجب ان يكون هناك توافق بين المعتقدات الخاصة بالعاملين والنظام الداخلي للاتحاد .

المراجع

اولا المراجع العربي:

- ١-ابو سنييه عونييه عبد الجبار (٢٠١٤م): مستوى إدارة الصراع التنظيمي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. المجلة الاردنية في العلوم التربوية (مجلد ٩) ، (العدد ٢٠).
- ٢-الاء عبدالموجود العاني ، وسجي نذير حميد (٢٠١٩): قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الإدارية ،العراق (مجلد ١١) (العدد ٢٤).
- ٣-احمد مطر الشمطيري (٢٠١٦م): " درجة ممارسة الادوار القيادية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدي عمداء الكليات جامعة الكويت.
- ٤-اروي عبد السلام القراله(٢٠٠٥م): اثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي لدي اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمييه. رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن .
- ٥-اسلام أحمد العمري (٢٠١٨م): بعنوان: التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم في محافظة شمال الاردن"، دراسات، العلوم التربوية، المجلد ٤٥، العدد، ملحق ٥ .
- ٦-الجريدة الرسمية(٢٠١٧م): "قانون الرياضة"، العدد ٢١ مكرر(ب)، في ٣١مايو سنة ٢٠١٧م.
- ٧-تركي كديميس العتيبي (٢٠١٦م): " التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم، مج ٩، ع ٣٤.

٨- حسان فرحان أحمد (٢٠١٩م): أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي:دراسه ميدانيه في المستشفيات الاردنيه الخاصه في اقليم الشمال، رساله ماجستير غير منشوره، جامعه آل البيت، الأردن.

٩- راتب خالد احمد (٢٠٠٩): التماثل التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسميه وعلاقتها بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

١٠- سامر عبد المجيد البشايشة(٢٠٠٨م): أثر العدالة التنظيمية على التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد الرابع،العدد الرابع، ٦٣:١

١١- شريف محمد إسماعيل(٢٠٠٨م): " معوقات انتشار رياضة الكرة الطائرة بمحافظة الوجه القبلي"، رساله ماجستير، غير منشوره، كلية التربية الرياضية، جامعه أسيوط.

١٢- صالح بن علي القرني (٢٠٢٠م): " المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاداب والعلوم الإنسانية مجلد ٢٨، العدد ١.

١٣- فاضل صدام الغزالي (٢٠١٦م):" دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي لدى القيادات الإدارية في العتبة المطهرة في الطائف، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية: جامعه القادسية، كلية الادارة والاقتصاد، ١٨(٤)، ٧٥-٩٥.

١٤-لائحة النظام الاساسي للاتحاد المصري للكرة الطائرة، الوقائع المصرية ، ٢٠٢٠م.

١٥- لمي قيس رؤوف (٢٠٢٠): دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل بحث تطبيقي في جامعه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،مجلة الاقتصاد والعلوم الاداريه ٢٦(٢١)،٣٠٣.

١٦-مازن فارس رشيد (٢٠٠٣): الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي : تحليل للمفهوم والابعاد السلوكية لتطبيقاته. جامعه الملك سعود، الرياض.

ثانيا المراجع الجنبية:

17- C. & Hulf, A. (2005): Maps for managers; where are we? Where do we go from here? Journal of Management Studies Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. Journal of Managerial Psychology.

18-Canty-Lonitat (2005): Conceptual assessment transformation and laissez fair leadership styles and job performances of managers as perceived by their direct reports, Business- Administration Management..

- 19- Cremer, D. (2005):**Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1): 4-13. And *Job Satisfaction Academ of Management Review* ,vol.45.
- 20-Kaller(2012) :** The link Between Organization Justice And Job Satisfaction *Academ of Management Review* ,vol.45
- 21-Kos and Pehlevnajlu (2020):** entitled: "The Effect of Organizational Symmetr on Organizational Commitment", *Journal of Educational and Psychological Sciences* Volume (5) Issue (10)
- 22-Tasdan, M. (2015):** Elementary School Teachers' Perception of Organization allidentification. *EgitimveBilim*, 40(180). <https://doi.org/10.15390/eb.2015.2442>
- 23-Tooba S, Tahir MQ, Syed TH, Aslam K, Hassan RA, (2013):** ‘Identification in organization: Role of individual's self-concept orientation and identification motives’. *African Journal of Business Management*. 7(15),PP, 1258-1267.
- 24-Yıldız, K. (2018):** The effects of organizational prestige on organizational identification: a case study in primary schools. *European Journal of Education Studies*.