

" دور التماثل التنظيمي في تطوير الأداء الإداري بالأندية الرياضية "

أ.م.د / شريهان يحيى مرسى

- مقدمة ومشكلة البحث :

الأداء هو محور نجاح المؤسسات الرياضية، والتماثل التنظيمي أصبح ضرورة للوفاء بمتطلبات أداء العملية الإدارية، حيث يعتبر التماثل من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت لتوضح مدى الارتباط الإيجابي بين الفرد ومؤسسته، والذي يظهر في أداءه لمهامه الوظيفية والإدارية بها، لذا تسعى المؤسسات الرياضية أن يكون العاملين فيها ملتزمين برسالتها وبالرؤية التي تسعى إلى تحقيقها من خلال التماثل بين قيم ومعتقدات وأهداف العاملين فيها ورسالة وأهداف المؤسسة الرياضية، مما يزيد من الرضا الوظيفي والولاء والإلتزام التنظيمي، فيتحقق مستوى مرتفع من الكفاءة والفاعلية التنظيمية وتحفظ بميزتها التنافسية بين المؤسسات الرياضية الأخرى.

يذكر (حسام الدين إبراهيم ، محمد بن راشد القتيبي ، ٢٠١٧م ، ص ٥٥) أن شعور العاملين بأنهم جزء لا يتجزأ من المؤسسة يدفعهم إلى الإمتثال بقيمها وعكس أفكارها، والدفاع عن سياساتها وتوجهاتها بقوة، والشعور بالفخر والولاء كونه منتمى إليها، فيطلق على هذه الحالة من الارتباط القوى بين العامل ومؤسسته بالتماثل التنظيمي.

ويشير (مازن فارس رشيد ، ٢٠٠٣م ، ص ٤٢) إلى أن التماثل لا يقتصر على ارتباط العامل بمؤسسته فقط، بل يشمل ارتباطه أيضا بزملائه ضمن مجموعة العمل، بحيث يعرف العاملين أنفسهم من خلال الخصائص المشتركة بينهم وبين المؤسسة، فيستمد العامل منها مفهومه الذاتي.

يعرف كلاً من (فاطمة موبين Fatma, Mobin ، رحمان زيلر rahman , Zillur ، ٢٠١٤ م ، ص ٥٩٣) التماثل التنظيمي بأنه المدى الذي يرتبط به العاملين بالمنظمة، وكيفية وصفهم لأنفسهم بنفس الصفات التي يصفون بها المنظمة.

ويوضح (جيمس Gümüş وأخرون ٢٠١٢م ، ص ٣٠١-٣٠٢) أن التماثل التنظيمي يحدث عندما تحدد بيئة العمل هوية العاملين بها، فالأفراد الذين يتماثلون بقوة مع منظماتهم، هم من يظهرون مواقف إيجابية داعمة تجاهها، وقد يرجع السبب إلى أن المنظمة تسعى باستمرار إلى تلبية احتياجاتهم مثل الأمن والانتماء والتقدير.

وقد توصلت دراسة (ماكلين MacLean ، وبير Webber ٢٠١٥م ، ص١٥٦) أن التماثل التنظيمي في بيئة العمل يؤدي إلى نتائج إيجابية مثل زيادة الولاء، ومساعدة الأفراد على تنمية شعورهم بالإنتماء للمنظمة.

حيث إتفق كلاً من (تركي كديميس العتيبي ، ٢٠١٦م)، (صدام كاظم الخزاعي ٢٠١٦م) على أهمية التماثل التنظيمي في المؤسسات المختلفة في تقديم المصلحة العامة للمنظمة على المصلحة الشخصية، وزيادة الإلتزام والإنتظام والأداء والدافعية والحد من الصراعات والتناقض، وتحسين مكانة المؤسسة في المجتمع وإبراز ميزتها التنافسية، فيتقبل العاملون بالمؤسسة التغيير والتطوير بسهولة، مما يزيد درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة، والإرتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل واحد وأن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعاً، فشعور العاملين بالرضا الوظيفي والولاء والإنتماء لبيئة العمل يؤدي إلى تحسين وزيادة فاعليتهم وكفاءتهم في أداء واجباتهم مما ينعكس إيجابياً على أداء المنظمة ككل.

وفي هذا الصدد يوضح (هيثم محمد عبد العزيز جبريل ، ٢٠١٩م ، ص١٦٢) أن الأداء يمثل مفهوماً يعكس أهداف المنظمة والوسائل اللازمة لتحقيقها، كما يساعد تطويره في نجاح المنظمة وقدرتها على البقاء والنمو والمنافسة.

وتذكر (عبير فتحى أبو سليمة ، ٢٠٠٥م ، ص٤٨) أن المؤسسات تهتم بالأداء الإداري بإعتباره العنصر المحرك للمنظومة الإدارية والذي يمكن من خلاله التأثير في جودة مخرجاتها مع إختلاف مستوى وطبيعة المدخلات المتاحة، الأمر الذي يسهم في تحقيق أهدافها بمزيد من الكفاءة والفاعلية.

كما يبين (تاج السر محجوب على ، ٢٠٠٩م ، ص٣٩) أن تطوير الأداء الإداري قد إكتسب أهمية بالغة في جميع المؤسسات ويتضمن العديد من العناصر الرئيسية مثل التنظيم الإداري والهياكل التنظيمية ودراسة الإجراءات والعمل على تبسيطها من خلال توزيع قوى العمل والتدريب وتوفير أجواء العمل المناسبة التي تمكن الموظفين من الإنجاز بأعلى مستوياته الوظيفية من حيث الكم والنوع، ويسعى تطوير الأداء الإداري إلى رفع مستوى الوعي الإداري لدى الموظفين وإلقاء الضوء على جوانب مختلفة من عمليات التطوير التي تختص بأجواء العمل ويعمل على تسهيل أداء الخدمة والرقى في الأداء عبر إقتراح أفضل السبل وأوضح الطرق لترشيد الوقت والتكلفة مع أداء يتميز بالكفاءة والدقة مع الإستعانة بما توفره التقنية الحديثة من معطيات تعين على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة ولتحقيق مستويات عالية من الإنجاز.

وهذا أيضا ما إتفق عليه (عدنان ماشى والى ، ٢٠١١م ، ص ٦١ ، ٦٥) أن عملية التطوير والتحديث الإدارى تهدف إلى النهوض بالواقع الإدارى للمؤسسات من خلال تطوير أساليب العمل وتبسيط الإجراءات وإتباع سياسة الشفافية وتأمين المرونة الكافية لتدفق المعلومات ذلك من خلال إدخال مفاهيم للإدارة الحديثة فى صلب العمل الإدارى بمستوياته المختلفة وصولاً إلى بناء نظام متطور ومتكامل يربط بين الهيئات الرقابية والوزارات والمؤسسات والشركات المختلفة التابعة لها بما يكفل تأمين خدمات أفضل للمواطن ويؤدى إلى رفع وتيرة العمل فى المؤسسات وتحسين المخرجات والوصول إلى الكفاءة والفعالية والتميز فى الأداء الإدارى للمؤسسة والتماثل التنظيمى يعد أحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة والمؤثرة فى العنصر البشرى.

ويذكر (عمرو مصطفى الشتيحي ، ٢٠٠٩م ، ص ٣٥٥) أن الأندية الرياضية تمثل أحد أهم المؤسسات التربوية التى تسهم بشكل كبير فى تكوين الشخصية المتكاملة فى النواحي البدنية والإجتماعية والصحية والنفسية والفكرية والترويحوية من خلال ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة ، وتقدم الأندية الرياضية خدمات مباشرة لأعضائها ومع إنتشار هذه الأندية تتكامل الخدمات المقدمة لقطاع عريض فى المجتمع، ومن أهم هذه الخدمات تكوين الفرق الرياضية وتوفير المدربين والإداريين لتدريب وإدارة شئون هذه الفرق، الأمر الذى أدى إلى ضرورة الإهتمام والبحث فى سلوكيات القائمين على إعداد الأجيال الرياضية والتى من شأنها التأثير فيها بصورة قوية، وقد أدت المنافسة الشديدة بين الأندية الرياضية بما تقدمه من خدمات رياضية وإجتماعية وترفيهية إلى إحتياجها الشديد إلى عمليات التطوير والتحسين المستمر لتحقيق الميزة التنافسية ومواكبة التغيير والتطوير التقنى على المستوى العالمى.

ولقد أُجريت العديد من الدراسات فى مجال التماثل التنظيمى والتطوير كدراسة هيثم محمد عبد العزيز جبريل (٢٠١٩م) بعنوان "التماثل التنظيمى كمدخل لتحسين الأداء الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الحكومية المصرية"، ودراسة معاذ جمال محمود موسى (٢٠٢١م) بعنوان "التماثل التنظيمى وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الإسراء / الأردن"، ودراسة نور الإيمان أشرف محمد (٢٠٢٢م) بعنوان "التماثل التنظيمى كمدخل لتحقيق التميز المؤسسى بالمنظمات غير الحكومية"، دراسة وجيه عبد الستار نافع (٢٠٢٢م) بعنوان "دور التماثل التنظيمى فى تدعيم الأداء الوظيفى للعاملين فى الجمارك الكويتية"، ودراسة ناهد إسماعيل محمد رحيم (٢٠٢٣م) بعنوان "واقع التماثل التنظيمى كمدخل لتطوير الأندية الرياضية"، إلا أنه لم تتطرق أى دراسة من الدراسات السابقة إلى البحث عن دور التماثل التنظيمى فى تطوير الأداء الإدارى ببعض الأندية الرياضية السعودية .

وبناءً على ما قامت به الباحثة من قراءات نظرية وملاحظة علمية ودراسات إستطلاعية فى شكل مقابلة شخصية مع بعض مدراء إدارات النشاط الرياضى والإداريين ببعض الأندية الرياضية بمدينة الأحساء بالمملكة العربية السعودية وتبين أن مشكلة الدراسة تكمن فى أنه من الضرورى إبراز الدور الذى يلعبه التماثل التنظيمى فى تطوير الأداء الإدارى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية بمحافظة الأحساء ، كونهم أحد المشاركين فى إعداد الأجيال الرياضية والتي هى أحد الأضلاع الهامة فى النهوض بالرياضة بالمملكة العربية السعودية .

- أهمية البحث :

أولاً : الأهمية العلمية :

تكمن الأهمية العلمية للبحث الحالى فى كونه إضافة علمية جديدة فى مجال إدارة الموارد البشرية فى المجال الرياضى حيث أنه يتناول موضوع التماثل التنظيمى بأبعاده (الإنتماء ، الولاء ، التشابه) وموضوع الأداء الإدارى بأبعاده (القدرة ، الجودة ، الإلتزام ، الإبداع والإبتكار) فى أداء المهام الإدارية ببعض الأندية الرياضية السعودية.

ثانياً : الأهمية التطبيقية :

تكمن الأهمية التطبيقية للبحث الحالى فى كونه يتعرف على واقع التماثل التنظيمى بأبعاده الإيجابية ودورها فى تطوير الأداء الإدارى والإرتقاء به.

- هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على التماثل التنظيمى ودوره فى تطوير الأداء الإدارى ببعض الأندية الرياضية السعودية من خلال :

- ١ - واقع التماثل التنظيمى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية.
- ٢ - واقع الأداء الإدارى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية.

- تساؤلات البحث :

- ١ - ما واقع التماثل التنظيمى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ؟
- ٢ - ما واقع الأداء الإدارى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ؟

- الدراسات المرتبطة :

١- دراسة ناهد إسماعيل محمد رحيم (٢٠٢٣م) وعنوانها "واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والتحليلي، واستخدمت إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن أن التماثل التنظيمي من المفاهيم المهمة لفهم سلوك الإنسان، فوجود التماثل في المنظمة يخلق قيماً إيجابية لدى العاملين، كما يفتح مجال لهم ويكسبهم المعارف والخبرات ليساعدهم في الإندماج في العمل وتحقيق أهداف المنظمة.

٢- دراسة نور الإيمان أشرف عيد (٢٠٢٢م) وعنوانها "التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية"، وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التماثل التنظيمي بالمنظمات غير الحكومية، واستخدمت الباحثة المنهج المسحي، واستخدمت إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التماثل التنظيمي وتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية نتج عنها وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات التماثل التنظيمي في تحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية.

٣- دراسة هيثم محمد عبد العزيز جبريل (٢٠١٩م) وعنوانها "التماثل التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية، وإستخدم الباحث المنهج المسحي، وإستخدم إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية .

٤- دراسة إرتيوسرل وكاجرى, Ertusrul,M. & cagri (٢٠٢٠م) وعنوانها "أثر التماثل التنظيمي على الإلتزام التنظيمي"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي على الإلتزام التنظيمي، وإستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدم إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن أن هناك أثر مرتفع للهوية التنظيمية على الإلتزام التنظيمي، إلا أنه لا يوجد علاقة دالة إحصائياً بين الإلتزام التنظيمي والمتغيرات الديمغرافية .

٥- دراسة حسين وشاهزاد, Hussain & Shahzad (٢٠١٨م) وعنوانها "العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي

والأداء الوظيفي ودور المشاركة التنظيمية للمشرف على التماثل، وإستخدام الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدام إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، كما يوجد تأثير إيجابي للمشاركة التنظيمية للمشرف على الأداء الوظيفي.

٦ - دراسة تنج وهو **Ting &Ho (٢٠١٧م)** وعنوانها "أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا في جنوب تايوان"، وهدفت الدراسة إلى قياس التماثل التنظيمي بمقياس **(Cheney, ١٩٨٢)** وقياس الأداء الوظيفي بمقياس **(Wus, ٢٠١٠)**، وأسفرت أهم النتائج عن وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء والتشابه والعضوية) على الأداء الوظيفي بأبعاده (إنجاز المهام والتفاعل بين الأشخاص وتقييم الخدمة).

إجراءات البحث :

- منهج البحث :

قامت الباحثة بإستخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه .

- مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث مدرء إدارات النشاط الرياضي والإداريين ببعض الأندية الرياضية

السعودية في محافظة الأحساء وعددهم (١١) نادي رياضي .

- عينة البحث :

إختارت الباحثة عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقية، وبلغ عددهم (١٢٠) فرداً من مدرء النشاط الرياضي والإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية بمحافظة الأحساء، تم تقسيمهم إلى عدد (٢٠) فرداً لإيجاد المعاملات العلمية، وعدد (٢٠) فرداً لإجراء الدراسة الإستطلاعية، وعدد (٨٠) فرداً لتطبيق إستمارة الإستبيان قيد البحث كما هو موضح في الجدول

جدول (١)

توصيف وتوزيع عينة البحث

المجموع	عينة تطبيق إستمارة الإستبيان	عينة الدراسة الإستطلاعية	عينة المعاملات العلمية	توزيع عينة البحث
٣٠	١٨	٧	٥	مدرء إدارات النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية السعودية في محافظة الأحساء .
٩٠	٦٢	١٣	١٥	الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية في محافظة الأحساء .
١٢٠	٨٠	٢٠	٢٠	الإجمالي

المجلة العلمية لكلية التربية الرياضية جامعة كفر الشيخ

- أدوات جمع البيانات :

إستخدمت الباحثة فى جمع بيانات البحث المقابلة الشخصية وإستمارة إستبيان من تصميم الباحثة وقد إتبعت الخطوات التالية فى إعدادها :

- ١- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
- ٢- المقابلة الشخصية المفتوحة .
- ٣- تحديد الصورة المبدئية للمحاور الرئيسية بإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٢) .
- ٤- عرض المحاور الافتراضية على السادة الخبراء - مرفق (١).
- ٥- صياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة - مرفق رقم (٣) .
- ٦- عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء .
- ٧- صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٤) .

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان :

قامت الباحثة بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كل من صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلى :

أ- صدق المحكمين :

إستخدمت الباحثة صدق المحكمين بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (٧) خبراء - مرفق رقم (١) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله، وذلك فى الفترة من الإثنين ٢٠٢٤/٣/٤م إلى الأربعاء ٢٠٢٤/٣/٢٧م وقد تفضلوا بإبداء الرأى سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة إلى أن إنتهت الإستمارة إلى صورتها النهائية الحالية - مرفق رقم (٤)، وقد إتبعت الباحثة الخطوات التالية حيث قامت الباحثة بإقتراح المحاور الافتراضية لإستمارة الإستبيان وعددها (٢) محاور - مرفق رقم (٢)، وقد تم عرض المحاور الافتراضية على السادة الخبراء وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل أى محور من تلك المحاور مستخدمين فى ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب)، وقد جاءت آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان كما هو موضح بجدول رقم (٢)

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان

ن = ٧

م	المحور	مناسب		غير مناسب		النسبة المئوية
		ك	%	ك	%	
المحور الأول : واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية والمتمثل في :						
البعد الأول	الولاء التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٧	%١٠٠,٠٠	-	%٠,٠٠	٧
البعد الثاني	التشابه التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٧	%١٠٠,٠٠	-	%٠,٠٠	٧
البعد الثالث	الانتماء التنظيمي (العضوية) لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٦	%٨٥,٧١	١	%١٤,٢٩	٦
المحور الثاني : واقع الإداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية والمتمثل في :						
البعد الأول :	القدرة على أداء المهام الإدارية .	٧	%١٠٠,٠٠	-	%٠,٠٠	٧
البعد الثاني :	الجودة في أداء المهام الإدارية .	٧	%١٠٠,٠٠	-	%٠,٠٠	٧
البعد الثالث :	الالتزام بأداء المهام الإدارية .	٦	%٨٥,٧١	١	%١٤,٢٩	٦
البعد الرابع :	الإبداع والابتكار في أداء المهام الإدارية .	٧	%١٠٠,٠٠	-	%٠,٠٠	٧

يوضح جدول رقم (٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي لآراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان و يتضح تراوح آراء السادة الخبراء على أهمية تلك المحاور ما بين (٨٥.٧١ % الى ١٠٠.٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بالمحاور التي حصلت على نسبة (٨٥.٧١%) فاكتر، ثم قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات بكل محور حيث بلغ عدد العبارات (٤٦) عبارة تم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأي فيها - مرفق رقم (٣)، ويوضح الجدول رقم (٤) آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان .

جدول (٣)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لإستمارة الإستبيان

ن=٧

م	المحاور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارات
أولاً	واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :						
١	الولاء التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٧	-	-	-	-	٧
٢	التشابه التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٨	-	-	-	-	٨

٧	١٨	١	-	-	٧	الإنتماء التنظيمي (العضوية) لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٣
ثانياً واقع الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :							
٥	-	-	-	-	٥	القدرة على أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية.	١
٦	-	-	٣٤	١	٧	الجودة في أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية.	٢
٦	-	-	-	-	٦	مدى الإلتزام بأداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية.	٣
٥	-	-	٤٣	١	٦	الإبداع والابتكار في أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٤
٤٤	١	١	٢	٢	٤٦	الاجمالي	

يوضح جدول (٣) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لإستمارة الإستبيان ويتضح اتفاق السادة الخبراء على حذف عدد (٢) عبارة ليصبح العدد النهائي لعبارات الإستبيان (٤٤) عبارة من (٤٦) عبارة .

ب- صدق الإتساق الداخلي :

قامت الباحثة بحساب معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان عن طريق تطبيق الإستبيان على مجموعة من مدراء إدارات النشاط الرياضي والإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية في محافظة الأحساء وعددهم (٢٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحاور وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للمحاور، وذلك في الفترة من الثلاثاء ٢٠٢٤/٤/٢م إلى الخميس ٢٠٢٤/٤/١٨م، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، والجداول أرقام (٤)، (٥) توضح معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان.

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والبعد وبين العبارة والمجموع الكلي لإستمارة إستبيان

ن = ٢٠

المحور الأول : واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :								
البعد الأول			البعد الثاني			البعد الثالث		
م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع
١	٠,٨٦	٠,٩٠	٨	٠,٨٨	٠,٨٢	١٦	٠,٩٢	٠,٨٨

٠,٨٥	٠,٨٨	١٧	٠,٨٥	٠,٨٩	٩	٠,٨٧	٠,٨٤	٢
٠,٨٤	٠,٨٩	١٨	٠,٩٠	٠,٨٤	١٠	٠,٨٣	٠,٨٨	٣
٠,٩١	٠,٨٤	١٩	٠,٨٣	٠,٨٩	١١	٠,٨٩	٠,٨٣	٤
٠,٨٨	٠,٨٥	٢٠	٠,٨٧	٠,٩٠	١٢	٠,٩١	٠,٨٦	٥
٠,٨٤	٠,٨٧	٢١	٠,٩١	٠,٨٥	١٣	٠,٨٨	٠,٨٤	٦
٠,٨٥	٠,٩٠	٢٢	٠,٨٦	٠,٨١	١٤	٠,٨٩	٠,٨٠	٧
			٠,٨٢	٠,٩٠	١٥			

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

تابع جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والبعد وبين العبارة والمجموع الكلي لإستمارة لإستبيان

ن = ٢٠

المحور الثاني : واقع الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :

البعد الأول			البعد الثاني			البعد الثالث			البعد الرابع		
م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع البعد	العبارة مع المجموع
٢٣	٠,٩٠	٠,٨٤	٢٨	٠,٩٠	٠,٨٦	٣٤	٠,٨٧	٠,٨٥	٤٠	٠,٨٩	٠,٨٦
٢٤	٠,٩١	٠,٨٦	٢٩	٠,٨١	٠,٨٤	٣٥	٠,٩١	٠,٨٩	٤١	٠,٩٠	٠,٨٧
٢٥	٠,٨٥	٠,٨١	٣٠	٠,٨٤	٠,٨٨	٣٦	٠,٨٦	٠,٩٢	٤٢	٠,٨٨	٠,٩١
٢٦	٠,٨٧	٠,٩١	٣١	٠,٨٨	٠,٨٥	٣٧	٠,٨٣	٠,٨٩	٤٣	٠,٧٨	٠,٨٣
٢٧	٠,٨٨	٠,٨٤	٣٢	٠,٨٩	٠,٩١	٣٨	٠,٩١	٠,٨٨	٤٤	٠,٨٨	٠,٨٤
			٣٣	٠,٨٨	٠,٨٣	٣٩	٠,٨٩	٠,٩٢			

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح جدول رقم (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة ومجموع المحور حيث

تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٧٨ - ٠,٩٢)، وبين العبارة والمجموع الكلي للمحور حيث

تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨١ - ٠,٩٢) مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي لإستمارة

الإستبيان وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = ٢٠

م	المحور	معامل الارتباط
الأول	واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٠,٩١١
الثاني	واقع الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٠,٩١٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية $0.005 = 0.0004$.

يوضح جدول رقم (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي لمحاور إستمارة الإستبيان مما يشير إلى صدق الإستمارة وذلك عند مستوى معنوية 0.005 .

ثانياً : ثبات إستمارة الإستبيان :

أ- حساب معامل الثبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test – Retest :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test – Retest حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من مدراء إدارات النشاط الرياضي والإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية في محافظة الأحساء وعددهم (٢٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وقد قامت الباحثة بإجراء التطبيق الأول في الفترة من الثلاثاء ٢٠٢٤/٤/٢م إلى الخميس ٢٠٢٤/٤/١٨م ، كما قامت الباحثة بإجراء إعادة التطبيق في الفترة من السبت ٢٠٢٤/٥/١م إلى الأحد ٢٠٢٤/٥/١٦م ، وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين أكثر من (١٥) يوم، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط، وقد تم ذلك بإستخدام معادلة سبيرمان للرتب، والجدول رقم (٦) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان.

جدول (٦)

معامل الإرتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق Test – Retest
لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = ٢٠

المحور الثاني						المحور الأول							
البعد الرابع		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٩٠	٤٠	٠,٩١	٣٤	٠,٩٢	٢٨	٠,٨٩	٢٣	٠,٩٣	١٦	٠,٨٦	٨	٠,٩٢	١
٠,٩٢	٤١	٠,٨٨	٣٥	٠,٩٠	٢٩	٠,٩٣	٢٤	٠,٨٩	١٧	٠,٩٢	٩	٠,٩٤	٢
٠,٩١	٤٢	٠,٩٤	٣٦	٠,٨٩	٣٠	٠,٨٧	٢٥	٠,٩٣	١٨	٠,٩١	١٠	٠,٩١	٣

٠,٨٨	٤٣	٠,٩٢	٣٧	٠,٨٩	٣١	٠,٨٥	٢٦	٠,٨٧	١٩	٠,٨٧	١١	٠,٨٩	٤
٠,٩٢	٤٤	٠,٩٠	٣٨	٠,٩٠	٣٢	٠,٩١	٢٧	٠,٩١	٢٠	٠,٩٠	١٢	٠,٨٥	٥
		٠,٩٣	٣٩	٠,٨٦	٣٣			٠,٨٩	٢١	٠,٨٨	١٣	٠,٩١	٦
								٠,٩٠	٢٢	٠,٩٠	١٤	٠,٨٧	٧
										٠,٩٣	١٥		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.444$

يوضح جدول رقم (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لإستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين ($0.85 - 0.94$) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان .

ب- حساب معامل الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ :

إستخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل ثبات إستمارة الإستبيان ، جدول (٧).

جدول (٧)

معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = ٢٠

معامل الفا	
٠,٨٩٤	
المحور	م
واقع التماثل التنظيمى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	١
واقع الأداء الإدارى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .	٢
Cronbach's Alpha if Item Deleted	
٠,٨٧٣	
٠,٨٦٨	

يوضح جدول رقم (٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عبارات كل محور واجمالى عبارات الإستبيان لبيان معامل الارتباط الكلى، حيث حقق معامل ألفا كرونباخ معاملات ارتباط تراوحت ما بين ($0.868 - 0.873$) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات إستمارة الإستبيان .

- الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان :

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الإستطلاعية على مجموعة قوامها (٢٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث من مدرء إدارات النشاط الرياضى والإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية فى محافظة الأحساء، وذلك فى الفترة من الخميس ٢٠/٦/٢٠٢٤م إلى الثلاثاء ٢٥/٦/٢٠٢٤م علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب الدراسة الإستطلاعية فقط، وكان الهدف منها هو التعرف على مدى فهم عينة البحث للعبارات التى تتضمنها إستمارة الإستبيان، والتعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء

التطبيق للعمل على تلافيتها، والتعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان، وقد أسفرت نتائجها عن فهم عينة البحث لعبارات الإستبيان حيث لم يبدر من أى منهم الإستفسار عن أى عبارات من عبارات الإستبيان، وتم التعرف على زمن تطبيق الإستبيان بحساب الزمن الذى إستغرقته عينة الدراسة الإستطلاعية فى الإجابة على الإستبيان وكان يتراوح الزمن من ١٨ : ٢٢ دقيقة.

- تطبيق إستمارة الإستبيان :

بعد التأكد من كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارة الإستبيان لجمع آراء العينة قامت الباحثة بتطبيق إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية - مرفق رقم (٤) على عينة عددها (٨٠) فرد متمثلة من مدرء إدارات النشاط الرياضى والإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية فى محافظة الأحساء، وذلك فى الفترة من الإثنيين ٢٢/٧/٢٠٢٤م إلى السبت ٢٤/٨/٢٠٢٤م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان، وبعد إنتهاء عملية التطبيق قامت الباحثة بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفرغ البيانات فى كشوف التفرغ المعدة لذلك، وإستخدمت الباحثة فى تصحيح الإستبيان طريقة ليكرت بإستخدام مقياس ثلاثى التقدير وذلك بعد موافقة السادة الخبراء، بحيث يتم منح العبارات كما يلي: (نعم) وتقدر لها ثلاث درجات، (إلى حد ما) وتقدر لها درجتان، (لا) وتقدر لها درجة واحدة، وبذلك تكون الدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان (١٣٢) درجة والدرجة الصغرى لتلك الإستمارة تساوى (٤٤) درجة، ثم قامت الباحثة برصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف البحث .

- المعالجات الإحصائية المستخدمة :

إستخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائى SPSS وكانت كالتالى :

- المتوسط الحسابى .
- الانحراف المعياري .
- معامل الارتباط .
- معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلى) .
- النسبة المئوية .
- معامل الثبات (التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest) .
- الوزن النسبى .
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ) .
- الأهمية النسبية .
- إختبار كا^٢ .

- عرض ومناقشة النتائج :

- عرض ومناقشة نتائج المحور الأول الخاص بواقع التماثل التنظيمى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :

جدول (٨)

آراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص بواقع التماثل التنظيمى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية

ن = ٨٠

ك٢	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة
			%	ك	%	ك	%	ك	
البعد الأول : الولاء التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :									
٢٧,٤٧٥	٨٢,٥٠٠	١٩٨	١١,٢٥	٩	٣٠,٠٠	٢٤	٥٨,٧٥	٤٧	١
٣٤,٩٧٥	٨٤,٥٨٣	٢٠٣	٥,٠٠	٤	٣٦,٢٥	٢٩	٥٨,٧٥	٤٧	٢
٤١,٥٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠٧	٥,٠٠	٤	٣١,٢٥	٢٥	٦٣,٧٥	٥١	٣
٤١,٥٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠٧	٥,٠٠	٤	٣١,٢٥	٢٥	٦٣,٧٥	٥١	٤
٤٤,٤٢٤	٨٦,٦٦٧	٢٠٨	٦,٢٥	٥	٢٧,٥٠	٢٢	٦٦,٢٥	٥٣	٥
٣٥,٤٢٥	٨٤,٥٨٣	٢٠٣	٨,٧٥	٧	٢٨,٧٥	٢٣	٦٢,٥٠	٥٠	٦
٤٥,٧٧٤	٨٧,٠٨٣	٢٠٩	٥,٠٠	٤	٢٨,٧٥	٢٣	٦٦,٢٥	٥٣	٧
البعد الثاني : التشابه التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :									
٤٠,٠٧٤	٨٥,٨٣٣	٢٠٦	٦,٢٥	٥	٣٠,٠٠	٢٤	٦٣,٧٥	٥١	٨
٤٢,١٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠٧	٦,٢٥	٥	٢٨,٧٥	٢٣	٦٥,٠٠	٥٢	٩
٢١,١٧٥	٨٠,٤١٧	١٩٣	١٥,٠٠	١٢	٢٨,٧٥	٢٣	٥٦,٢٥	٤٥	١٠
٥٩,١٩٩	٩٠,٠٠٠	٢١٦	٠,٠٠	٠	٣٠,٠٠	٢٤	٧٠,٠٠	٥٦	١١
٤٠,٠٧٤	٨٥,٨٣٣	٢٠٦	٦,٢٥	٥	٣٠,٠٠	٢٤	٦٣,٧٥	٥١	١٢
٤٨,٠٩٩	٨٧,٥٠٠	٢١٠	٥,٠٠	٤	٢٧,٥٠	٢٢	٦٧,٥٠	٥٤	١٣
٤٠,٠٧٤	٨٥,٨٣٣	٢٠٦	٦,٢٥	٥	٣٠,٠٠	٢٤	٦٣,٧٥	٥١	١٤
٤٣,٥٩٩	٨٦,٦٦٧	٢٠٨	٥,٠٠	٤	٣٠,٠٠	٢٤	٦٥,٠٠	٥٢	١٥
البعد الثالث : الإنتماء التنظيمي (العضوية) لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :									
٤١,٥٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠٧	٥,٠٠	٤	٣١,٢٥	٢٥	٦٣,٧٥	٥١	١٦
٤١,٥٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠٧	٥,٠٠	٤	٣١,٢٥	٢٥	٦٣,٧٥	٥١	١٧
٤٥,٧٧٤	٨٧,٠٨٣	٢٠٩	٥,٠٠	٤	٢٨,٧٥	٢٣	٦٦,٢٥	٥٣	١٨
٦٤,٢٩٩	٩٠,٨٣٣	٢١٨	٠,٠٠	٠	٢٧,٥٠	٢٢	٧٢,٥٠	٥٨	١٩
٤٢,١٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠٧	٦,٢٥	٥	٢٨,٧٥	٢٣	٦٥,٠٠	٥٢	٢٠
٥٩,١٩٩	٩٠,٠٠٠	٢١٦	٠,٠٠	٠	٣٠,٠٠	٢٤	٧٠,٠٠	٥٦	٢١
٥٩,١٩٩	٩٠,٠٠٠	٢١٦	٠,٠٠	٠	٣٠,٠٠	٢٤	٧٠,٠٠	٥٦	٢٢

قيمة ك٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩.

يتضح من جدول (٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول " واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية. وفيما يلي سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصلت إليها في ضوء التساؤل الأول " ما واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ؟ " :

أشارت نتائج عبارات البعد الأول بالجدول رقم (٨) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٥٨.٧٥ % ، ٦٦.٢٥ %)، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى الولاء التنظيمي لدى الإداريين الذين يعملون ببعض الأندية الرياضية السعودية فيظهر ذلك في سعادة الإداري بمهنته في النادي وأنه يبذل أقصى مجهود ليحتفظ بها، كما أنه يتحدث بإمتنان عن إنجازات النادي أمام الآخرين ليكون صورة طيبة عن النادي، بالإضافة إلى أنه يسعى للدفاع عن النادي وكأنه جزء من حياته، فهو يعزز مكانة النادي في نفسه ويشعر بالفخر والإعتزاز كونه إداري يعمل في النادي .

وأشارت نتائج عبارات البعد الثاني بالجدول رقم (٨) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٥٦.٧٥ % ، ٧٠.٠٠ %)، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى التشابه التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ويظهر ذلك في شعور الإداري أن النادي يقدم له مزايا وفوائد تناسبه ويستطيع الإستفادة منها، وأنه يوجد تطابق بين قيم النادي وقيم الإداري الشخصية فهو يرتبط بالنادي لدرجة تبرز هويته التي يريد لها، ولوجود أهداف مشتركة بين الإداري وإدارة النادي فالإدارة تسمح له بأن يشارك في إتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته الإدارية، لذلك فالإداري يسعى بجهد كبير ليحقق أهداف النادي التي تتفق مع أهدافه.

كما أشارت نتائج عبارات البعد الثالث بالجدول رقم (٨) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٦٣.٧٥ % ، ٧٢.٥٠ %)، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ويظهر ذلك من خلال إستمتاع الإداري بمهامه الإدارية داخل وخارج النادي فهو ينسجم إلى درجة كبيرة مع بيئة العمل بالنادي والتي تمثل تطلعاته وتوجهاته وطموحاته، كما أن شعوره بأنه عضو فعال داخل النادي يكسبه نوع من الأمان في توفير مناخ تنظيمي صحي يبحث فيه عن إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه النادي مما يوضح شعور الإداري بالإلتزام القوي بينه وبين النادي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (حسام الدين إبراهيم ، محمد بن راشد القنبي، ٢٠١٧م، ص٥٥) في أن التماثل التنظيمي يشير إلى شعور الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة وهذا يدفعه إلى الإمتثال بقيمتها والدفاع عن سياستها والشعور بالفخر والإلتزام والولاء لها .

كما إتفقت أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (باكاكزيس Bacaksiz، سيرين Seren ٢٠١٧، ص٢٥١) في أن تماثل الفرد مع المنظمة وإعتبار نفسه جزء من المنظمة هذا يجعله يبذل قصارى جهده لإنجاز المهام المطلوبة منه، فهو يعتبر نفسه ممثل للمنظمة داخليا وخارجيا ويجعل لأهداف المنظمة الأولوية في جميع قراراته، مما يقوى عنده الشعور بالإلتزام الوظيفي لمنظمتة.

وفي هذا الصدد أشارت نتائج دراسة (حسين محمد عقيل العزب، أمل خلف أحمد الطراونة، ٢٠١٩م) أن الولاء التنظيمي يعكس درجة شعور الفرد بأنه جزء من المنظمة التي يعمل بها ويؤمن بأهدافها ويتوافر الرغبة القوية لديه في المساهمة بتحقيق تلك الأهداف .

حيث تشير نتائج دراسة (معاذ جمال محمود موسى، ٢٠٢١م) أنه كلما ارتفع مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسة التي يعمل فيها الفرد ذلك يشعره بالفخر والإعتزاز عند التحدث عنها .

كما إتفقت أيضا مع نتائج دراسة (سالي Calle، ٢٠١٦م) في أن الفرد يكون أكثر إستعداداً لتقبل القيم والمعتقدات التنظيمية في بيئة العمل كلما كانت أكثر تشابهاً مع قيمه ومعتقداته الشخصية .

وقد أشارت دراسة (هيثم محمد عبد العزيز جبريل، ٢٠١٩م) أن للتماثل التنظيمي أهمية تتمثل في تعزيز الإنتاجية الإدارية من خلال تطبيق مقترحات قيمة من أجل تحسين أداء المنظمة وقدرتها على جذب أفضل العاملين وجعلها بيئة عمل جذابة .

وفي هذا الصدد أوصت دراسة (منار أحمد منصور ، ٢٠٢٣م) بضرورة الإهتمام بتحسين بيئة وظروف العمل داخل المؤسسة وتبنى مناخ تنظيمي صحي يعمل على تقوية العلاقات بين العاملين بالمؤسسة مما يزيد من كفاءة وفاعلية الأداء .

كما تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (ناهد إسماعيل محمد رحيم ، ٢٠٢٣م) في أن التماثل التنظيمي في الأندية الرياضية هو إنسجام قيم وثقافات وأهداف العاملين مع القيم والأهداف التي يسعى النادي الرياضي إلى تحقيقها .

وترى الباحثة أن قيم الولاء والانتماء والتشابه الموجودة لدى الفرد الذي يعمل في بيئة عمل تجعل منه شخص قادر على تحديد مساره وتقييم أفكاره ومشاركة قيمه ومعتقداته وأهدافه مع من هم مثله ، كما تجعل له هوية تعزز ثقته بنفسه وإرتباطه بعمله ، فيمنح لبيئة عمله مناخ تنظيمي صحي يكون فيه قادر على أخذ قرارات صائبة وإنجاز مهام صعبة وإيجاد حلول مبتكرة .

وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على تساؤل البحث الأول والذي ينص على " ما واقع التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ؟ " .

- عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني الخاص بواقع الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية :

جدول (٩)

آراء عينة البحث فى المحور الثانى الخاص بواقع الأداء الإدارى ببعض الأندية الرياضية
السعودية

ن = ٨٠

كأ	الأهمية النسبية	الوزن النسبى	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة
			%	ك	%	ك	%	ك	
البعد الأول : القدرة على أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية:									
٤٣,٥٩٩	٨٦,٦٦٧	٢٠.٨	٥,٠٠	٤	٣٠,٠٠	٢٤	٦٥,٠٠	٥٢	٢٣
٤٠,٠٧٤	٨٥,٨٣٣	٢٠.٦	٦,٢٥	٥	٣٠,٠٠	٢٤	٦٣,٧٥	٥١	٢٤
٤١,٥٧٤	٨٦,٢٥٠	٢٠.٧	٥,٠٠	٤	٣١,٢٥	٢٥	٦٣,٧٥	٥١	٢٥
٢٠,٥٧٥	٨٠,٤١٧	١٩.٣	١٣,٧٥	١١	٣١,٢٥	٢٥	٥٥,٠٠	٤٤	٢٦
٢٧,١٠٠	٨٢,٥٠٠	١٩.٨	١٠,٠٠	٨	٣٢,٥٠	٢٦	٥٧,٥٠	٤٦	٢٧
البعد الثانى : الجودة فى أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية:									
٩٤,٦٧٤	٩٤,٥٨٣	٢٢.٧	٠,٠٠	٠	١٦,٢٥	١٣	٨٣,٧٥	٦٧	٢٨
٥١,٩٢٤	٨٨,٣٣٣	٢١.٢	٣,٧٥	٣	٢٧,٥٠	٢٢	٦٨,٧٥	٥٥	٢٩
٦١,٦٧٤	٩٠,٤١٧	٢١.٧	٠,٠٠	٠	٢٨,٧٥	٢٣	٧١,٢٥	٥٧	٣٠
٢٤,٧٠٠	٨١,٦٦٧	١٩.٦	١٢,٥٠	١٠	٣٠,٠٠	٢٤	٥٧,٥٠	٤٦	٣١
٦١,٦٧٤	٩٠,٤١٧	٢١.٧	٠,٠٠	٠	٢٨,٧٥	٢٣	٧١,٢٥	٥٧	٣٢
٤٨,٠٩٩	٨٧,٥٠٠	٢١.٠	٥,٠٠	٤	٢٧,٥٠	٢٢	٦٧,٥٠	٥٤	٣٣
البعد الثالث : مدى الإلتزام بأداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية:									
٤٨,٠٩٩	٨٧,٥٠٠	٢١.٠	٥,٠٠	٤	٢٧,٥٠	٢٢	٦٧,٥٠	٥٤	٣٤
٤٠,٠٧٤	٨٥,٨٣٣	٢٠.٦	٦,٢٥	٥	٣٠,٠٠	٢٤	٦٣,٧٥	٥١	٣٥
٤٣,٥٩٩	٨٦,٦٦٧	٢٠.٨	٥,٠٠	٤	٣٠,٠٠	٢٤	٦٥,٠٠	٥٢	٣٦
٣٨,١٢٥	٨٥,٤١٧	٢٠.٥	٦,٢٥	٥	٣١,٢٥	٢٥	٦٢,٥٠	٥٠	٣٧
٤٥,٧٧٤	٨٧,٠٨٣	٢٠.٩	٥,٠٠	٤	٢٨,٧٥	٢٣	٦٦,٢٥	٥٣	٣٨
٢٧,٤٧٥	٨٢,٥٠٠	١٩.٨	١١,٢٥	٩	٣٠,٠٠	٢٤	٥٨,٧٥	٤٧	٣٩
البعد الرابع : الإبداع والإبتكار فى أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية:									
٦٤,٢٩٩	٩٠,٨٣٣	٢١.٨	٠,٠٠	٠	٢٧,٥٠	٢٢	٧٢,٥٠	٥٨	٤٠
٣٩,٧٧٥	٨٥,٤١٧	٢٠.٥	٨,٧٥	٧	٢٦,٢٥	٢١	٦٥,٠٠	٥٢	٤١
٦١,٦٧٤	٩٠,٤١٧	٢١.٧	٠,٠٠	٠	٢٨,٧٥	٢٣	٧١,٢٥	٥٧	٤٢
٤٨,٠٩٩	٨٧,٥٠٠	٢١.٠	٥,٠٠	٤	٢٧,٥٠	٢٢	٦٧,٥٠	٥٤	٤٣
٤٥,٧٧٤	٨٧,٠٨٣	٢٠.٩	٥,٠٠	٤	٢٨,٧٥	٢٣	٦٦,٢٥	٥٣	٤٤

قيمة كأ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩.

يتضح من جدول (٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني واقع الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية .

وفيما يلي سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصلت إليها في ضوء التساؤل الثاني " ما واقع الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية " ؟ :

أشارت نتائج عبارات البعد الأول بالجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٥٥.٠٠ % ، ٦٥.٠٠ %) ، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى القدرة على أداء المهام الوظيفية والإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية، حيث يقوم الإداري بكافة المهام والواجبات الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية ودون أى تأخير ويتحمل مسؤولية نتائجها ، بالإضافة إلى أنه يحسن إستغلال الموارد المتاحة بالنادى أثناء تنفيذ عمله وله القدرة على إقبال المعلومات بشكل مباشر للمستويات الإدارية المختلفة فى النادى .

وأشارت نتائج عبارات البعد الثاني بالجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٥٧.٥٠ % ، ٨٣.٧٥ %) ، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى الجودة فى أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية، فالإداري يبحث دائماً عن فرص لتحسين أداء عمله بتبادل الخبرات مع زملائه والتفكير فى طرق وأساليب جديدة لتطوير مستوى أداء الأعمال التى يقوم بها، كما أنه يلتزم بأوقات الدوام بالنادى بشكل دقيق فهو يرغب بصفة مستمرة فى إمتلاك مهارات تميزه فى أداء مهامه الإدارية لذلك فهو يستفيد من نتائج التقييم فى تحسين جودة العمل الإداري داخل النادى .

وأشارت نتائج عبارات البعد الثالث بالجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٥٨.٧٥ % ، ٦٧.٥٠ %) ، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى الإلتزام بأداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية، فالإداري يفهم طبيعة العمل الذى يؤديه ويلتزم بتسليمه فى الوقت المحدد له ويتبع كافة قوانين وأنظمة العمل الإداري بالنادى، كما يلتزم بتصحيح الإنحرافات الإدارية الناتجة من العمليات المستمرة للرقابة على الأعمال من أجل تحقيق الأهداف التى ترسمها الإدارة العليا بالنادى .

وأشارت نتائج عبارات البعد الرابع بالجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وتراوحت قيمة النسبة المئوية ما بين (٦٥.٠٠ % ، ٧٢.٥٠ %) ، وهذا يشير إلى إرتفاع مستوى الإبداع والإبتكار فى أداء المهام الإدارية لدى الإداريين ببعض الأندية

الرياضية السعودية، فتوفر الإدارة العليا بالنادى مناخ صحى آمن يجعل من بيئة العمل ما هو محفز ومشجع على أداء الأعمال بنوع من الإبداع والابتكار، فيحرص الإدارى على تنظيم عمله بطرق مبسطة تمكن زملائه من متابعة الأعمال فى حالة غيابه، ويتبنى الأفكار الحديثة والحلول المبتكرة فى مواجه القيود والمشكلات ويستفيد بما حوله من موارد فى إنجاز مهامه الإدارية بطرق مبتكرة ومبدعة .

وفى هذا الصدد تشير دراسة (نصره زعفان، ٢٠٢٢م، ص٥٤٩) أن الأداء الوظيفى هو إنعكاس لمدى قدرة أفراد المنظمة على تحقيق الأهداف المتعلقة بعملهم ، لذا فهو يحظى بإهتمام متزايد فى المنظمات التى تسعى للريادة والتميز فى مجال عملها .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (إيمان جبريل جبريل ، ٢٠١٦م) والتى توصلت إلى إرتفاع مستوى الأداء الوظيفى للعاملين بالجامعات الفلسطينية ويظهر فى معرفة وإلمام العاملين بطبيعة الأعمال الموكلة لهم فيدركون أهمية الأعمال المطلوبة منهم على أكمل وجه بل ويقوموا بإنجازها بكفاءة وفاعلية وفى الوقت المحدد لها وفق معايير الجودة المطلوبة بهدف تطوير منظومة العمل القائمة .

كما تتفق تلك النتائج مع ما تشير إليه دراسة (سعيدة تلخوخ، ٢٠١٤م، ص٣٢٥) بأن إرتفاع مستوى الأداء الوظيفى يأتى من تعزيز قنوات الإتصال وتنمية مهارات العاملين على الإتصال الفعال وتنمية روح المبادرة والإبداع لدى العاملين عن طريق وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم، وكذا الإستفادة من نتائج تقييم الأداء فى الأنشطة والعلميات الداخلية للمؤسسة .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (نورى عبد الودود الجناعى، عمرو محمد صالح، ٢٠١٨م، ص٢٧) فى أن مستوى الأداء الوظيفى يرتفع بقدرة العاملين على أداء مهامهم الوظيفية بجودة وتميز وتطوير مستمر .

وفى هذا الصدد يشير (محمد عبد الفتاح ياغى، ٢٠٠٣م) أن مستوى الأداء يتوقف على مدى كفاءة العنصر البشرى الذى يمكن تطويره وتعزيز قدراته .

حيث يذكر ديفت (دافت Daft، ٢٠٠٤م) أن الكفاءة هى الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق مستوى معين من الأداء بأقل التكاليف .

وترى الباحثة أن المؤسسات الناجحة هى التى تستطيع أن توفق بين الفاعلية والكفاءة فى تحقيق أهدافها بصورة صحيحة وإستخدام أمثل لمواردها المتاحة ، وقتها فقط يمكن الحديث عن الإبداع غير المحدود للأفكار والابتكار غير المسبوق الذى يترجم التطبيقات الناجحة لتلك الأفكار، وهى الخطوات الأولى لبناء الأداء العالى بالجودة الشاملة وتحقيق الريادة العالمية وصولاً للتنمية المستدامة.

وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على تساؤل البحث الثانى والذي ينص على " ما واقع الأداء الإدارى لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية " ؟

ومن هنا يمكن القول بأن للتمائل التنظيمى دور فعال ومؤثر على الأداء الإدارى لدى العاملين ببعض الأندية الرياضية السعودية، يظهر فى العديد من صور التألف والتجانس والإنسجام والتشابه بين العامل والنادى الرياضى ينتج عنه تفاعل وإنتاج وكفاءة فى الأداء .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (سالم طه الشوارة ، ٢٠١٦م ، ص١٢٣) فى أن التماثل التنظيمى يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وينمى روح الإخلاص والتعاون والإبداع والإبتكار لدى أفرادها مما يؤثر على خلق نوع من التوافق والإنسجام بين الفرد ومنظّمته يزيد من دافعية العمل وحب الحياة الوظيفية .

وقد أوصت دراسة (أمانى سليمان أحمد، ٢٠٢١م، ص١٣٨) بضرورة تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة لدى المؤسسات كتنفيذ مبدأ المشاركة وتشكيل فرق العمل والعمل الجماعى وصنع القرار بما يشجع الإبداع وتهيئة بيئة العمل مما يسهم فى تطوير الأداء الوظيفى للفرد والمؤسسة .

كما تتفق هذه النتائج أيضاً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (هى He، ونج Wang، ٢٠١٦م) أنه يوجد علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمى والأداء الوظيفى فى المنظمة، حيث يوجد تأثير إيجابى مباشر فى إرتفاع مستوى التماثل التنظيمى للأفراد وكفاءة الأداء الوظيفى للمنظمة .

وترى (سالى Callea ، ٢٠١٦م) أن التماثل التنظيمى يلعب دوراً إستراتيجياً فى الأداء المهني أو الوظيفى، فكلما زاد تماثل الأفراد مع المنظمة كلما إزداد إندماجهم معها وتعاونهم من زملائهم ، وفقاً لقيم ومعتقدات وأهداف المنظمة، ومن ثم فإن للتماثل التنظيمى تأثير إيجابى على مخرجات المنظمة والأفراد العاملين فيها والتي من أهمها أدائهم الوظيفى .

وهذا ما أوصت به دراسة (هيثم محمد عبد العزيز جبريل، ٢٠١٩م) بأهمية إتباع التماثل التنظيمى لما له من أثر إيجابى على المنظمة وأفرادها التابعين لها ، فهو يعزز الشعور بالثقة والانتماء والعضوية والولاء للمنظمة والذي يؤثر إيجابياً فى تحسين الأداء بالمنظمة .

ومن هنا فإن الباحثة ترى أن التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاث (الولاء، الإنتماء، التشابه) نقطة تحول في مسار الفرد إتجاه عمله، فكلما تعاضم التماثل بإنسجام الفرد في بيئة عمله وإرتباطه القوى بها وتشابه خصائصه مع خصائص بيئة العمل، كلما أثر ذلك إيجابياً على أداءه لعلمه، حيث يكون قادر على أداء مهامه بإحتراف وكفاءة وفاعلية وجودة عالية ونوع من الإلتزام والحرص على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها منظمته بطرق مبدعة وأساليب مبتكرة تمنحها ميزة تنافسية قادرة على البقاء بل والإستمرار بنجاح وتميز.

- الإستخلاصات والتوصيات :

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة للإستخلاصات التالية :

- ١ - يوجد إرتفاع في مستوى التماثل التنظيمي لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية و ظهر ذلك في إرتفاع مستوى الولاء وشعور الإداريين بالفخر والإعتزاز كونهم يعملون في الأندية الرياضية السعودية، فوجود أهداف مشتركة ومتشابه بين الإداريين وبين النادي جعل مستوى إرتباط الإداريين بالنادي عالي لدرجة تبرز هويتهم وتعزز مكانتهم بين الآخرين، الأمر الذي عظم شعور الإداريين بالإنتماء القوي للنادي والمشاركة في توفير بيئة عمل صحية قادرة على توفير الأمن والأمان الذي ينتج عنه أداء عالٍ و متميز .
- ٢ - يوجد إرتفاع في مستوى الأداء الإداري لدى الإداريين ببعض الأندية الرياضية السعودية ظهر ذلك في إرتفاع مستوى قدرة الإداريين على أداء المهام والواجبات الإدارية الموكلة إليهم وتحمل مسؤولية نتائجها، وإرتفاع مستوى الجودة والإلتزام بتسليم الأعمال في الوقت المحدد لها وفقاً لقواعد وأنظمة العمل الإداري بالنادي الرياضي بطرق وأساليب مبدعة ومبتكرة.

ثانياً : توصيات البحث :

توصى الباحثة بضرورة إتباع الآتي :

- ١- إهتمام القيادات الإدارية الرياضية بالمملكة العربية السعودية بتوفير متطلبات التماثل التنظيمي لدى العاملين بالهيئات الرياضية لما له من آثار إيجابية على الرياضة السعودية بوجه عام .
- ٢- التشجيع المستمر والدعم المثمر المادي والمعنوي من قبل إدارة الأندية الرياضية السعودية لدى العاملين فيها على تطوير الأداء وتحقيق أهداف النادي .

- ٣- تحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة للتطوير المستمر للإداريين بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة فى النادى .
- ٤- عقد الورش والإجتماعات والندوات لمشاركة وإضطلاع الإداريين بالنادى على كل ما هو جديد يواكب العصر ويسعى النادى إلى تحقيقه .
- ٥- قياس مستوى التماثل التنظيمى بين الحين والأخر فى الأندية الرياضية السعودية والمحافظه على بقاءه مرتفع من أجل أداء متميز قادر على تحقيق التنمية المستدامة .
- ٦- ضرورة تبنى إتجاهات إيجابية من شأنها تحسين مستوى الأداء الوظيفى بالأندية الرياضية السعودية مثل المناخ التنظيمى ، جودة الحياة الوظيفية ، الثقافة التنظيمية ، الإستغراق الوظيفى .

- المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- أمانى سليمان أحمد (٢٠٢١م) : التمكين الإدارى وأثره على جودة الأداء الوظيفى : دراسة حالة جامعة الرباط الوطنى السودان، بحث منشور، مجلة القلم العلمية للدراسات الإقتصادية والإجتماعية، ع (٨) .
- إيمان جبريل جبريل (٢٠١٦م) : الأمن الوظيفى وعلاقته بالأداء الوظيفى دراسة على الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة .
- تاج السر محجوب على (٢٠٠٩م) : الإتجاهات الحديثة للتطوير والإدارة وتحسين جودة الأداء المؤسسى، ندوة الإتجاهات الحديثة فى التطوير الإدارى وتحسين جودة الأداء المؤسسى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المغرب .
- تركى كديميس العتيبي (٢٠١٦م) : التماثل التنظيمى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، بحث منشور، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، مج ٩، ع (٣) .
- حسام الدين إبراهيم، محمد بن راشد القتيبي (٢٠١٧م) : درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمى لدى العاملين فى المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة فى سلطنة عمان، بحث منشور، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، ع (١٥) .
- حسين محمد عقيل العزب، أمل خلف أحمد الطراونة (٢٠١٩م) : الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمى (مستواها والعلاقة بينهما)، دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية فى جامعة مؤتة، بحث منشور، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، المجلد ١٥، ع (٤) .

- سالم طه الشواربة (٢٠١٦م) : أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، بحث منشور، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، م ٢٤، ع (١).
- سعيدة تلخوخ (٢٠١٤م) : علاقة التمكين الإداري بالأداء الوظيفي، مجلة أبعاد إقتصادية، بحث منشور، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع (٤).
- صدام كاظم الخزاعي (٢٠١٦) : القيادة الروحية وتأثيرها على التماثل التنظيمي من خلال الدور الوسيط للعدالة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القادسية، العراق .
- عبير فتحى أبو سليمة (٢٠٠٥م) : " تطوير الأداء الإداري في كليات التربية بجامعة قناة السويس فى ضوء إدارة الجودة الشاملة "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بورسعيد، جامعة قناة السويس .
- عدنان ماشى والى (٢٠١١م) : " التطوير الإداري المهام والواجبات "، ط ٢، بغداد .
- عمرو مصطفى الشتيحي (٢٠٠٩م) : " حقبة خرائط رقابية لتقييم مستوى الأداء الإداري بالأندية الرياضية المصرية "، بحث منشور، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ع (٢٨) .
- مازن فارس رشيد (٢٠٠٣م) : الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية التطبيقات، مركز البحوث، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض .
- محمد عبد الفتاح ياغى (٢٠٠٣م) : التدريب الإداري، مركز أحمد ياسين الفنى، عمان، الأردن .
- معاذ جمال محمود موسى (٢٠٢١م) : التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الإسراء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإسراء، الأردن .
- منار أحمد منصور (٢٠٢٣م) : مدخل التماثل التنظيمي ودوره فى تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلى التعليم العام بمحافظة الدقهلية، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، م ٣٨، ع (٨٤) .
- ناهد إسماعيل محمد رحيم (٢٠٢٣م) : واقع التماثل التنظيمي كمدخل لتطوير الأندية الرياضية، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان .

- نصره زعاف (٢٠٢٢م) : تأثير إنتهاج أسلوب التمكين على الأداء الوظيفي فى المنظمة : دراسة حالة فرع سونلغاز بالمدينة، بحث منشور، مجلة آفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، مج٧، ع (١) .
- نور الإيمان أشرف عيد (٢٠٢٢م) : التماثل التنظيمى كمدخل لتحقيق التميز المؤسسى بالمنظمات غير الحكومية، بحث منشور، مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، المعهد العالى للخدمة الإجتماعية، المنصورة، مج١٠، ع (٤) .
- نورى عبد الودود الجناعى ، عمرو محمد صالح (٢٠١٨م) : التأثير الكلى والجزئى للتمكين الإدارى فى أبعاد الأداء الوظيفى : دراسة ميدانية فى المستشفيات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء الجمهورية اليمنية، بحث منشور، مجلة الدراسات الإجتماعية، اليمن، م (١)، ع ٢٤ .
- هيثم محمد عبد العزيز جبريل (٢٠١٩م) : أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمى (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية)، بحث منشور، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ع (٢) .
- وجيه عبد الستار نافع (٢٠٢٢م) : دور التماثل التنظيمى فى تدعيم الأداء الوظيفى للعاملين فى الجمارك الكويتية، بحث منشور، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، القاهرة .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- Bacaksiz, F. E., Tuna, R., & Seren, A. K. H. (٢٠١٧) : The Relationships between Organisational Identification, Job Performance, and Job Crafting: A Study Among Nurses. International Journal, ١٠(١), ٢٥١.
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (٢٠١٦). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. Journal of Management Development, ٣٥(٦), ٧٣٥-٧٤٦.
- Daft, Richard L.,(٢٠٠٤) : Organizationl theory and Design , Thomson Learning, USA.
- Ertusrul&cagri (٢٠٢٠) : The effect of organizational Identification o organizational commitment Oxford University Press.MacLean, Tammy L. and Webber, Sheila Simsarian (٢٠١٥) Navigating

Multiple Identities Across Multiple Bounda A Cross-Level Model of Organizational Identification, Journal of Management Inquiry, Vol. ٢٤ p ١٥٦.٢.

- **Fatma, Mobin & rahman , Zillur , (٢٠١٤) :** "Building a corporate identity using corporate social responsibility : a website based study of Indian banks ", Social Responsibility Journal ,vol. ١٠ Issue : ٤ . (٥٩٣)
- **Gümüő, Murat, Hamarat, Bahattin, Çolak, Ertuğrul & Duran, Erol (٢٠١٢) :** "Organizational and occupational identification : Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement", Career Development International, Vol. ١٧ Issue: ٤. "٣٠١ – ٣٠٢ ".
- **He, H., Wang, W., Zhu, W., & Harris, L. (٢٠١٦).** Service workers' job performance: The roles of personality traits, organizational identification, and customer orientation. European Journal of Marketing, ٤٩(١١/١٢), ١٧٥١-١٧٧٦.
- **Hussain, S., & Shahzad, K. (٢٠١٨).** : Role of Supervisor's Organization Embodiment and Organizational Identification on LMX and Job Performance Relationship: A Test of Moderated-Mediation Model. Journal of Management Sciences, ٥(١), ١٨-٣٧.
- **Maclea, Tammy L. and Webber, Sheila Simsarian (٢٠١٥) :** Navigating Multiple Identities Across Multiple Bounda A Cross-Level Model Of Organizational Identification, Journal of Management Inquiry, vol.٢٤p ١٥٦.(٢).
- **Ting, S. C., & Ho, M. H. (٢٠١٧).** The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example. International Journal of Humanities and Social Sciences, ٩(٦), ٤٦-٥٧.

