ثامر حماد / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية / المجلد ١٣ العدد ١ السنة ٢٠٢٥(٢٥٣-٢٧٢)
Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

دور التماثل التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدارس تربيات بغداد الكرخ

أ.م.د ثامر حماد رجه كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد
thamer.hammad@cope.uobaghdad.edu.iq

تاريخ استلام البحث: ٦ /٤/ ٢٠٢٥
تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٥/٤/٢٠
الكلمات المفتاحية : التماثل التنظيمي ،الاستقرار الوظيفي

ملخص البحث :

هدف البحث إلى التعرف على الواقع والعلاقة الارتباطية بين التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي على عينة من مدرسي التربية الرياضية في مدارس تربيات بغداد الكرخ والبالغ عددها (٣٢٠) مدرس تم تقسيمها بشكل عشوائي إلى ثلاث عينات (عينة التجربة الاستطلاعية، عينة البناء، عينة التطبيق)، من خلال بناء مقياس التماثل التنظيمي بثلاث مجالات رئيسة موزعة عليها (٢٢) عبارة ومقياس الاستقرار الوظيفي بأربع مجالات رئيسة موزعة عليها (٢٨) عبارة ، وتم معالجتها إحصائية وفق منظومة (spss) لاستخراج كافة المعاملات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث، واستنتج البحث إلى إن عينة البحث لديها دوافع ايجابية نحو أبعاد وخصائص التماثل التنظيمي كونها صفة مميزة للنجاح وانعكاسه لعملية الانتماء والشعور بالولاء لمهنتهم، فضلا عن إن مدرسي التربية الرياضية لديهم استقرار وظيفي لضرورة ضمان أداء مميز يعزز قدرتهم على الرضا عن بيئة العمل المدرسي، مما يدعم العلاقة الارتباطية بينهم لوجود أثر إيجابي للعلاقة الاجتماعية بين مدرسي التربية الرياضية وإدارة المدرسة، وأوصى البحث الاهتمام بمتطلبات ورغبات مدرسي التربية الرياضية ومطابقة أهدافهم مع أهداف المدرسة لتعزيز التماثل التنظيمي، وتشجيعهم وتحفيزهم نحو الإبداع والتميز وكسب رضاهم مما يحقق عملية الاستقرار الوظيفي.

The role of organizational symmetry in the job stability of physical education teachers in Baghdad-Karkh educational schools

Prof. Dr. Thamer Hammad Rija
Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Baghdad

Abstract

The research aimed to identify the reality and the correlation between organizational symmetry and job stability on a sample of (320) physical education teachers in Baghdad Al-Karkh educational schools, which were randomly divided into three samples (the exploratory experiment sample, the construction sample, and the application sample), by building the

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

organizational symmetry scale with three main areas distributed among them (22) phrases and the job stability scale with four main areas distributed among them (28) phrases, and they were processed statistically according to the (spss) system to extract all the required coefficients to achieve the research objectives. The research concluded that the research sample has positive motives towards the dimensions and characteristics of organizational symmetry as a characteristic of success and its reflection of the process of belonging and loyalty to their profession, as well as that physical education teachers have functional stability because of the need to ensure distinctive performance that enhances their ability to be satisfied with the school work environment, which supports the correlation between them because there is a positive impact on the social relationship between physical education teachers and the school administration. The research recommended paying attention to the requirements and desires of physical education teachers and matching their goals with the school objectives to enhance organizational symmetry, encourage and motivate them towards creativity and gain job satisfaction, which achieves job stability.

Keywords: organizational symmetry, job stability

المقدمة :

تحضا الرياضة بشكل عام إلى جانب كبير من الاهتمام لتداخلها في جميع أوجه النشاطات الإنسانية وأصبحت الإدارة الرياضية الداعم الرئيس في تحسين عمل الكوادر الرياضية في المؤسسات كافة ومنها التربوية. ويعد موضوعة التماثل التنظيمي ذات مكانه مهمة في الفكر التربوي وكيفية تحقيقه بشكل ناجح لتدعيم نجاح مستقبل المدارس وتحقيق أهدافها ومنها درس التربية الرياضية والذي يقع على عاتق مدرسين متخصصين في الجانب الرياضي مما يضعهم في دائرة العمل وكيفية موائمة قدراتهم وإمكاناتهم على أداء واجباتهم مع متطلبات وطموح وأهداف المدرس بشكل متكامل ما يصنع حلقة متكاملة بين أهداف المدرسة وأهداف مدرس التربية الرياضية مما يجعل التماثل التنظيمي من التحديات المهمة التي تواجه المؤسسة التربوية فان عملية تحقيق التماثل التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية يدفعهم إلى الشعور بالمسؤولية والواجب الأخلاقي للتصرف بطريقة تنم عن شعوره بالانتماء الحقيقي للعمل المدرسي والسعي في تحقيق الأهداف الرياضة المدرسية باعتبارها جزء من أهدافه الشخصية. لذا فان عملية التماثل التنظيمي لها الدور الفاعل في تدعيم الإحساس بالاحترام الشخصي وتقديره لذاته وتبادل المحبة والمودة مما يعزز ارتباطهم بالعمل المدرسي ويدفعهم إلى التغيير في أفكارهم والتضحية ببعض متطلباتهم ورغباتهم

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

الشخصية وسلوكهم وارتقاء بأفكارهم من اجل تحقيق أهداف المدرسة من خلال الشعور بالانتماء المتكامل لها وهذا ما يعطي تعريفا نظريا لعملية التماثل التنظيمي بأنها" عملية تنشا من تشابه القيم والأهداف المشتركة بين العاملين والمؤسسة والشعور بالروابط الإدارية والاجتماعية والنفسية الجذابة والتي تربط هؤلاء العاملين بعملهم" (محمود عطا ميسل، ٢٠٢١،٢٤). إذ كلما استطاعوا مدرسي التربية الرياضية توحيد قدراتهم وأفكارهم أو انتمائهم مع المدرسة استطاعوا تحديد شعار التماثل في تحديد أنفسهم بالنسبة لأهداف المدرسة وعلاقتهم الوظيفية معها. فقد أشار (Wangetol ، ٢٠١٧) للتماثل التنظيمي بأنه" التزام العاملين وارتباطهم بقيم المؤسسة وأهدافها والشعور بالولاء والالتزام والرغبة في البقاء بها والاستمرار في خدمتها". أي هذا ما يدل على ربط مدرسي التربية الرياضية مصيرهم ومستقبلهم بمصير ومستقبل المدرسة، وتطابق أهدافهم الشخصية وأهداف المدرسة. إن هذا الولاء والانسجام يعطي جانب من التوافق بالعمل والعضوية التنظيمية والتشابه بالأهداف في تحقيق الغاية المثلى لنجاح درس التربية الرياضية بشكل فعال، وهذا يجعل مدرسي التربية الرياضية البحث عن الاستقرار الوظيفي فالمؤسسة التربوية بوصفها المنبع الرئيس لتحسين وتطوير المجتمع وتقاس كفاءتها بما يحقق توقعات المجتمع منها، فكلما توافرت العناصر البشرية والمادية والكفاية المهنية بشكل حقيقي بالرياضة المدرسية وما ينتج عنها فائدة للجميع بشكل عام وللرياضة على وجه الخصوص يحقق طموح مدرسي التربية الرياضية ويؤدي إلى الاستقرار الوظيفي. إذ يعد الاستقرار الوظيفي من العناصر المهمة في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية والمدرسة على وجه الخصوص وتعزيز الثقة بينهما وبين مدرسي التربية الرياضية ما يجعل عملية تطوير قدرات المؤسسة التربوية ذات طابع مستمر للاستقرار وتحقيق نتائج ايجابية. إذ يعرف الاستقرار الوظيفي بأنه" البقاء في العمل الوظيفي الذي يشغله العاملين وضمان استقرارهم عن طريق تحفيزهم وتوفير الظروف والشروط المناسبة لعملهم" (حنفي فاتح، ٢٠٠٦، ٢٤٥). لذا يعد الاستقرار الوظيفي من ركائز العمل الناجح في الإدارة التربوية كون انعكاسية أهمية الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية مع المدرسة وتحقيق أهدافهم المشتركة واستمرارية العملية الإنتاجية في ظل مناخ مريح وعلاقات متداخلة تربط المدرسين مع بعضهم البعض ومع الإدارة المدرسية بنفس الوقت والمؤسسة التربوية بشكل عام ، مما يعطيهم شعور بالعدالة الوظيفية وملائمة ظروف العمل ويشعرهم بانتمائهم لها بروح معنوية عالية واندفاع نحو تقديم كلما هو مبدع وجديد لرفع

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

مستوى الرياضة المدرسية وتحقيق ذاتهم وضمان عملية الاستقرار لديهم.

إذ أكدت بعض الدراسات على مدى الفائدة المستقبلية لمتغيرات البحث في جوانب العمل ونجاح أهداف التربية، إذ ترى دراسة (طه سالم الشواورة ،١٢٠-١٤١) التي تهدف إلى معرفة درجه التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية تربية قصبة الكرك، وأسفرت النتائج إلى وجود درجة متوسطة من التماثل التنظيمي لديهم مما أوصت إلى تعزيز قدرات معلميهم المهنية والاهتمام بمتطلباتهم المعنوية والمادية ومشاركتهم في صناعة القرارات. كما ذكرت دراسة (صيرة ملاك عبد الوهاب مغار ، ٢٠١٨، ٣-٤) والتي هدفت إلى معرفة مستوى التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية وأسفرت النتائج إلى وجود التماثل التنظيمي بشكل نسبي لديهم كما بيت وجود علاقة ارتباطيه مع متغيرات الراحة النفسية، وأوصت إلى تعزيز ظروف طبيعة العمل ورفع مستوى التماثل من خلال المناخ التنظيمي والاهتمام بحاجاتهم ورغباتهم. كما أشارت دراسة (احمد مطر الشمطيري ، ١،٢٠١٢-١٣٥) والتي هدفت إلى مدى درجة ممارسة الدور القيادي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى عمداء جامعة الكويت من وجهة نظر التدريسيين، وأظهرت النتائج إلى وجود درجات متفاوتة بالأسلوب القيادي وذات علاقة ارتباطيه مع التماثل التنظيمي، وأوصت بتحسين عملية التماثل التنظيمي من خلال الممارسة القيادية لتطوير الأهداف المشتركة.

وأشارت بعض الدراسات التي تناولت الاستقرار الوظيفي إلى مدى الأهمية الفاعلة في تحسين الأداء المهني من خلال تطبيق محاوره. إذ أشارت دراسة (علي حسين هلول ، ٢٠١٩، ٣٣٦-٣٤٥) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى مشرفي التربية الرياضية في محافظة ذي قار، وقد أسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري، وأوصت إلى تعزيز الاستقرار الوظيفي بإشباع حاجاتهم ورغباتهم وتنمية الحس الإبداعي لديهم. كما أشارت دراسة (حيدر صبحي، وباس محمد، ٢٠٢٠، ١٩٨-٢١١) التي هدفت إلى معرفة واقع الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى، وبينت النتائج وجود فروق ايجابية بين مجالات الاستقرار الوظيفي، وكانت أهم الاستنتاجات بأنه عنصر فعال ودليل يساعد القائمين على العملية التعليمية في تقويم قدرات مدرسيها، وأوصت إلى دعم الأنشطة والوسائل المنوعة التي تحقق وتحفز الاستقرار الوظيفي والبحث عن أفضل السبل التي تسهم في تطويرها. كم أشارت دراسة (يسرى الوس كبي، ٢٠٢٤، ٣٦٣-٣٩١) والتي هدفت إلى معرفة مستوى الاستقرار الوظيفي الذي يوفره مديري ثانوية

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

مدارس المتفوقين من وجهة نظر التدريسيين وأظهرت النتائج إلى وجود استقرار وظيفي بمستوى جيد، وأوصت في زيادة الاهتمام في تطوير المدرسين وتعزيز مهاراتهم ورغبتهم بالعمل لضمان استقرارهم الوظيفي. كما أشارت دراسة (على كريم وآخرون ، ٢٠٢٣، ٥٤-٦١) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية، واستنتجت وجود علاقة ارتباطيه معنوية بينهما فضلا عن تمتعهم باستقرار وظيفي ورضا وظيفي، وأوصت بضرورة تعزيز الاستقرار الوظيفي من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ومتطلباتهم.

ومن هنا يمكن تحديد مشكلة البحث بكيفية تحقيق أهداف الرياضة المدرسية كجزء رئيس من أهداف المؤسسة التربوية وديمومتها وتميزها والوقوف على مجالات التماثل التنظيمي الذي يكف مدى ارتباط مدرسي التربية الرياضية وانتمائهم وولائهم للعمل المدرسي ووضع الثقة المتبادلة بينهم وبين الإدارة المدرسية والتربوية بقبول الأهداف العامة والخاصة لها وأخذها على عاتقهم والالتزام بها والتي بدورها تبين مدى التأثير المباشر في كفاءتهم المهنية والتفاني في تحقيق غاياتهم والتي هي جزء من غايات الإدارة المدرسية وهل هذا ينم عن الاستقرار الوظيفي والتحلي بروح المبادة والإبداع كانعكاسه لهذا التماثل والاستقرار لدى مدرسي التربية الرياضية.

ومن هنا تكمن أهمية البحث في الاهتمام بالتماثل التنظيمي كمتغير لتحسين الأداء وتوفير المعلومات للجهات المسؤولة في تعزيز نقاط القوة ومعالجة الضعف، ومدى الانسجام والتوافق بين مدرسي التربية الرياضية والواقع المدرسي وكيفية ربط الإدارة الصفية كجزء من الإدارة المدرسية وكيفية الحفاظ على قناعة مدرسي التربية الرياضية بمهمتهم والاستعداد المستمر في تحقيق الغايات المثلى وتعزيز الثقة بالنفس بالتالي ظهور علامات الاستقرار الوظيفي كداعم رئيس نحو التفكير والإبداع لتغيير واقع الرياضة المدرسية بأهداف مشتركة وتعزيز القدرة التنافسية ومقاومة التغيير التنظيمي وزيادة درجة الولاء التنظيمي لديهم والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي. فضلا عن ذلك يبين الهدف من ذلك في الكشف عن الهدف من التحليل للعلاقة الارتباطية بيمن التماثل التنظيمي في تعزيز المشاعر التربوية والاجتماعية نحو الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس والرضا الوظيفي الذي يعكس الأداء الفعال في البيئة التعليمية.

الطريقة والأدوات:

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي التحليلي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة البحث، إذ قام الباحث باختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة والإعدادية في تربيات بغداد الكرخ بواقع (٥٨٨) مدرس موزعين على (٣٦٠) مدرسة بحسب مديرياتها الثلاثة، إذ تكونت عينة البحث من (٣٢٠) مدرس بنسبة مئوية بلغت (٥٤,٤٢) من مجتمع الأصل، إذ تكونت العينة الاستطلاعية من (٣٤) مدرس، وعينة البناء من (١٦٥) مدرس، وعينة التطبيق (١٢٢) مدرس، بالطريقة العشوائية الطبقية، وكما وبين في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١) يبين تفاصيل المجتمع والعينة المستهدفة

ت	مجتمع البحث وعينته				تقسيمات مجتمع البحث					
	مديريات التربية	نوع المدارس	عدد المدارس الذكور	عدد مجتمع الذكور	عينة البحث	عينة التجربة الاستطلاعية		عينة البناء	عينة التطبيق	
						العدد	%	العدد	العدد	%
١	مديرية تربية بغداد/ الكرخ ١	متوسطة	٦٥	١٠٣	٦٥	٥	٧,٦٩	٣٥	٢٥	٣٨,٤٦
		إعدادية	٤٠	٦٨	٣٥	٤	١١,٤٢	٢٠	١١	٣١,٤٢
٢	مديرية تربية بغداد/ الكرخ ٢	متوسطة	٨٨	١٤٣	٧٥	٧	٩,٣٣	٣٨	٣٠	٤٠,٠٠
		إعدادية	٦٨	٩٣	٥٥	٥	٩,٠٩	٣٠	٢٠	٣٦,٣٦
٣	مديرية تربية بغداد/ الكرخ ٣	متوسطة	٥٨	١٠٨	٦٠	٨	١٣,٣٣	٢٧	٢٥	٤١,٦٦
		إعدادية	٤١	٧٣	٣٠	٤	١٣,٣٣	١٥	١١	٣٦,٦٦
المجوع			٣٦٠	٥٨٨	٣٢٠	٣٣	١٠,٣١	١٦٥	١٢٢	٣٨,١٢

وبعد تكوين فكرة البحث بشكل كامل وطبيعة الموضوع ونوع العينة، تم تحديد عدة وسائل وأدوات لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة من خلال المقابلات الشخصية والزيارات لمديريات التربية والمدارس المتوسطة والإعدادية، والاطلاع على مجموعة من المصادر العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات البحث، والاستبيانات الخاصة بالتوزيع والتفريغ والأجهزة المستخدمة والإحصائيات المطلوبة

من اجل إخراج نتائج البحث. وبعد ذلك قام الباحث ببناء مقياسي البحث بتحديد مجموعة من المجالات بواقع (٣) مجالات موزعة عليها (٢٧) عبارة لمقياس (التماثل التنظيمي)، وموجوعة من المجالات بواقع (٤) مجالات موزعة عليها (٣٩) عبارة لمقياس (الاستقرار الوظيفي). وتم عرضها على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (٢٣) خبير لبيان مدى صلاحية المجالات والعبارات التابعة لها وكما في جدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) يبين آراء الخبراء في صلاحية المجالات لمقياسي التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي

اسم المتغير	ت	المجالات	عدد العبارات	موافقون	غير موافقون	قيمة (كا٢) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
التماثل التنظيمي	١	الولاء التنظيمي	٨	23	0	23.00	0.000	معنوي
	٢	العضوية التنظيمية	10	19	4	9.78	0.002	معنوي
	٣	التشابه التنظيمي	9	22	1	19.17	0.000	معنوي
الاستقرار الوظيفي	١	الاتجاهات الخدمية	10	22	1	19.17	0.000	معنوي
	٢	الرضا الوظيفي	11	23	0	23.00	0.000	معنوي
	٣	الأمن الوظيفي	9	23	0	23.00	0.000	معنوي
	٤	التحفيز الإداري	9	21	2	15.70	0.000	معنوي

التحليل الإحصائي لمقياسي البحث:

من اجل تحقيق الصدق للمقياسين تم استخدام صدق المحتوى والذي من خلاله تم عرض المقياسين على مجموعة من السادة الخبراء لبيان مدى صلاحية المجالات المقترحة والعبارات التابعة لها، إذ تم تعديل بعض العبارات وتغيير بعض الألفاظ كي توائم طبيعة المقياسين ونوع العينة المستهدفة من مدرسي التربية الرياضية. ومن ثم تم استخدام الصدق البنائي من اجل تعزيز عمليات ضبط المقياسين بشكل يوافق الشروط العلمية من خلال القدرة التميزية (T) للعينات المتساوية غير المرتبطة والبالغ عددها (١٦٥) مدرس، مع تحديد نسبة (٠,٢٧) لبيان نوع التمييز للدرجات العليا والدنيا وفق قيم ومستوى الدلالة عند درجة (٠,٠٥) ودرجه حرية بلغت (٨٨)، إذ تبين إنها ذات تمييز عالي وكما في جدول (٣).

جدول (٣) يبين القدرة التمييزية لمقياس التماثل التنظيمي

اسم المقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
	س	ع	س	ع			
١	4.0000	0.00000	2.6667	.47673	-18.762	0.000	دال
٢	4.0000	0.00000	2.4444	.50252	-20.765	0.000	دال
٣	4.0000	0.00000	2.5111	.50553	-19.757	0.000	دال
٤	4.0000	0.00000	2.5333	.50452	-19.501	0.000	دال
٥	4.0000	0.00000	2.3778	.49031	-22.195	0.000	دال
٦	4.0000	0.00000	2.4667	.50452	-20.387	0.000	دال
٧	4.0000	0.00000	2.1556	.36653	-33.757	0.000	دال
٨	4.0000	0.00000	2.3778	.49031	-22.195	0.000	دال
٩	4.0000	0.00000	2.2000	.40452	-29.850	0.000	دال
١٠	4.0000	0.00000	2.4000	.49543	-21.664	0.000	دال
١١	4.0000	0.00000	2.6444	.48409	-18.784	0.000	دال
١٢	4.0000	0.00000	2.5333	.50452	-19.501	0.000	دال
١٣	4.0000	0.00000	2.6222	.49031	-18.850	0.000	دال
١٤	4.0000	0.00000	2.2000	.40452	-29.850	0.000	دال
١٥	4.0000	0.00000	2.6000	.49543	-18.956	0.000	دال
١٦	4.0000	0.00000	2.5778	.49949	-19.100	0.000	دال
١٧	4.0000	0.00000	2.4444	.50252	-20.765	0.000	دال
١٨	4.0000	0.00000	2.5111	.50553	-19.757	0.000	دال
١٩	4.0000	0.00000	2.3111	.46818	-24.199	0.000	دال
٢٠	4.0000	0.00000	2.4889	.50553	-20.052	0.000	دال
٢١	4.0000	0.00000	2.6000	.49543	-18.956	0.000	دال
٢٢	4.0000	0.00000	2.4667	.50452	-20.387	0.000	دال
٢٣	4.0000	0.00000	2.5333	.50452	-19.501	0.000	دال
٢٤	4.0000	0.00000	2.5778	.49949	-19.100	0.000	دال
٢٥	4.0000	0.00000	2.3111	.46818	-24.199	0.000	دال
٢٦	4.0000	0.00000	2.2889	.45837	-25.042	0.000	دال
٢٧	4.0000	0.00000	2.4000	.49543	-21.664	0.000	دال

- **معنوي< من (٠,٠٥) درجة حرية (٨٨).**

جدول (٤) يبين القدرة التمييزية لمقياس الاستقرار الوظيفي

اسم المقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
	س	ع	س	ع			
١	4.0000	0.00000	2.4286	.50210	-18.516	0.000	دال
٢	4.0000	0.00000	2.8571	.35504	-19.044	0.000	دال
٣	4.0000	0.00000	2.6571	.48159	-16.496	0.000	دال
٤	4.0000	0.00000	2.7429	.44344	-16.772	0.000	دال
٥	4.0000	0.00000	2.7429	.44344	-16.772	0.000	دال
٦	4.0000	0.00000	2.6000	.49705	-16.663	0.000	دال
٧	4.0000	0.00000	2.7714	.42604	-17.060	0.000	دال
٨	4.0000	0.00000	2.7429	.44344	-16.772	0.000	دال

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

٩	4.0000	0.00000	2.8000	.40584	−17.493	0.000	دال
١٠	4.0000	0.00000	2.6857	.47101	−16.508	0.000	دال
١١	4.0000	0.00000	2.7429	.44344	−16.772	0.000	دال
١٢	4.0000	0.00000	2.5429	.50543	−17.056	0.000	دال
١٣	4.0000	0.00000	2.7143	.45835	−16.595	0.000	دال
١٤	4.0000	0.00000	2.6000	.49705	−16.663	0.000	دال
١٥	4.0000	0.00000	2.4857	.50709	−17.667	0.000	دال
١٦	4.0000	0.00000	2.6857	.47101	−16.508	0.000	دال
١٧	4.0000	0.00000	2.6286	.49024	−16.550	0.000	دال
١٨	4.0000	0.00000	2.4857	.50709	−17.667	0.000	دال
١٩	4.0000	0.00000	2.7429	.44344	−16.772	0.000	دال
٢٠	4.0000	0.00000	2.8000	.40584	−17.493	0.000	دال
٢١	4.0000	0.00000	2.8857	.32280	−20.422	0.000	دال
٢٢	4.0000	0.00000	2.7143	.45835	−16.595	0.000	دال
٢٣	4.0000	0.00000	2.7714	.42604	−17.060	0.000	دال
٢٤	4.0000	0.00000	2.7714	.42604	−17.060	0.000	دال
٢٥	4.0000	0.00000	2.8286	.38239	−18.124	0.000	دال
٢٦	4.0000	0.00000	2.6857	.47101	−16.508	0.000	دال
٢٧	4.0000	0.00000	2.8286	.38239	−18.124	0.000	دال
٢٨	4.0000	0.00000	2.7143	.45835	−16.595	0.000	دال
٢٩	4.0000	0.00000	2.8000	.40584	−17.493	0.000	دال
٣٠	4.0000	0.00000	2.6857	.47101	−16.508	0.000	دال
٣١	4.0000	0.00000	2.7429	.44344	−16.772	0.000	دال
٣٢	4.0000	0.00000	2.5429	.50543	−17.056	0.000	دال
٣٣	4.0000	0.00000	2.7143	.45835	−16.595	0.000	دال
٣٤	4.0000	0.00000	2.6000	.49705	−16.663	0.000	دال
٣٥	4.0000	0.00000	2.4857	.50709	−17.667	0.000	دال
٣٦	4.0000	0.00000	2.6857	.47101	−16.508	0.000	دال

- **معنوي< من (٠,٠٥) درجة حرية (٨٨).**

وللتأكد من صدق مجالات وعبارات المقياسين من خلال معامل الاتساق الداخلي، إذ تم اعتماد ارتباط العبارة بالمقياس ككل لبيان صدق العبارة وتجانسها وقياسها نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، باستخراج معامل الارتباط البسيط لبيرسون ما بين الدرجات على عينة المعاملات العلمية. وبينت النتائج الإحصائية معنوية العبارات ومدى تمتعها بالصدق، وتم الإبقاء على (٢٢) عبارة من مقياس (التماثل التنظيمي)، و (٢٨) عبارة من مقياس (الاستقرار الوظيفي)، بعد حذف العبارات التي كانت قيمها غير مقبولة. إذ يشير (وهيب ٢٠١٠، ٣٥) إلى" قبول الفقرة يتحدد إذا كان معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس أعلى من (٠,٢٠)". باعتماد نسبة (sig) بنسبة (٠,٠٥) فما دون، وكما في جدولي (٥، ٦).

جدول رقم (٥) يبين معامل الاتساق الداخلي لمقياس التماثل التنظيمي

ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة	ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة
١	.274*	.000		١٥	.289*	.000	
٢	.393*	.000		١٦	.356*	.000	
٣	.006	.935	غير دال	١٧	.267*	.001	
٤	.230*	.003		١٨	.026	.180	غير دال
٥	.079	.312	غير دال	١٩	.227*	.003	
٦	.350*	.000		٢٠	.228*	.003	
٧	.295*	.000		٢١	.188*	.016	
٨	.459*	.000		٢٢	.274*	.000	
٩	.383*	.000		٢٣	.291*	.000	
١٠	.369*	.000		٢٤	.207*	.008	
١١	.174*	.026		٢٥	.099	.206	غير دال
١٢	.154	.068	غير دال	٢٦	.160*	.040	
١٣	.385*	.000		٢٧	.218*	.005	
١٤	.314*	.000					

- **معنوي< من (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٤).**

جدول رقم (٦) يبين معامل الاتساق الداخلي لمقياس الاستقرار الوظيفي

ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة	ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة
١	.175*	.024		٢١	.248**	.001	
٢	.128	.100	غير دال	٢٢	.213**	.006	
٣	.232**	.003		٢٣	.146	.060	غير دال
٤	.302**	.000		٢٤	.161*	.038	
٥	.226**	.003		٢٥	.066	.399	غير دال
٦	.056	.474	غير دال	٢٦	.195*	.012	
٧	.216**	.005		٢٧	.191*	.014	

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

٨	.067	.391	غير دال	٢٨	.128	.101	غير دال
٩	.191*	.014		٢٩	.242**	.002	
١٠	.245**	.001		٣٠	.181*	.020	
١١	.165*	.034		٣١	.172*	.027	
١٢	.129	.098	غير دال	٣٢	.193*	.013	
١٣	.207**	.007		٣٣	.222**	.004	
١٤	.248**	.001		٣٤	.155*	.047	
١٥	.181*	.020		٣٥	.108	.165	غير دال
١٦	.096	.217	غير دال	٣٦	.319**	.000	
١٧	.157*	.043		٣٧	.207**	.007	
١٨	.128	.100	غير دال	٣٨	.057	.462	غير دال
١٩	.284**	.000		٣٩	.172*	.026	
٢٠	.198*	.010					

- **معنوي< من (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٤).**

ومن ثم تم التحقق من تم حساب الثبات وفق معامل التجزئة النصفية لعبارات المقياسين، بإيجاد معامل (بيرسون)، لتظهر معامل الارتباط لمقياس (التماثل التنظيمي) هي (٠,٧٣٤)، ومعامل الارتباط لمقياس (الاستقرار الوظيفي) هي (٠,٧٤٥)، وهذا يمثل نصف العبارات، إذ تم إيجاد معامل (سبيرمان براون) ليمثل المقياسين ككل، لتصبح قيمة معامل الارتباط لمقياس (التماثل التنظيمي) هي (٠,٨٦٤)، وقيمة معامل الارتباط لمقياس (الاستقرار الوظيفي) هي (٠,٨٦٩). وبعد ذلك تم استخراج معامل (الفاكرومباخ) والتي تعد الأكثر استخداماً في المقاييس. إذ "يعد المقياس ثابتاً ثباتاً نسبياً إذا ما أعطيت نفس النتائج عند تكرارها عدة مرات لتكون قادرة على جمع المعلومات بشكل دقيق" (احمد: ٢٠١٣: ١٩٤). إذ بينت النتائج عينة المعاملات العلمية، قيمة ثبات مقياس (التماثل التنظيمي) هي (٠,٨٣٤)، وقيمة ثبات مقياس (الاستقرار الوظيفي) هي (٠,٨٦٥) ويعد هذا قيمة معامل عالٍ للثبات وكما وبين في جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) يبين معامل الثبات لمقياسي التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي

اسم المقياس	التجزئة النصفية		الفاكرومباخ	قيمة الدلالة
	قبل التصحيح (بيرسون)	بعد التصحيح (سبيرمان)		
التماثل التنظيمي	٠,٥٠٨	٠,٥٨٢	٠,٥٧٨	
الاستقرار الوظيفي	٠,٥٧٣	٠,٦٢١	٠,٦٣٥	

- **معنوي< من (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٤).**

وقام الباحث بمعالجة البيانات إحصائيا وفق منظومة (spss) وتطبيق المعاملات المطلوبة لمعالجة النتائج من الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط (بيرسون) و (سبيرمان) واختبار (T) للعينات الغير مترابطة والتجزئة النصفية والفاكرومباخ والوسط الفرضي.

النتائج : من خلال ما تم التوصل إليه من البيانات الخاصة بعينة البحث ومعالجتها إحصائيا، والتحقق من معنوية المقاييس لمعرفة مستوى العينة من خلال الوصف الإحصائي ولمعرفة التوزيع الطبيعي لعينة التطبيق وكما مبين في جدول رقم (٨).

جدول رقم (٨) يبين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (T) المحسوبة والخطأ المعياري

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

المقياس	عدد العينة	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسيط	المنوال	الخطأ المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
التماثل التنظيمي	١٢٢	٢٢	٧١,٥١٦٤	٣,٢٧٨٣٦	٠,٠٦٩	٧٢,٠٠٠٠	٧٣,٠٠	٠,٢١٩	٦٤,٠٠	٧٩,٠٠
الاستقرار الوظيفي		28	97.9308	٣,٤٩١٢٧	– ٠,٣٤٣	٩٨,٠٠٠٠	٩٨,٠٠	٠,٢١٢	٨٦,٠٠	١٠٥,٠٠

• معنوي عند< (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٢١).

جدول رقم (٩) يبين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والوسط الفرضي

المقياس	عدد العينة	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	الوسط الفرضي	قيمة الدلالة	الدلالة
التماثل التنظيمي	١٢٢	٢٢	٧١,٥١٦٤	٣,٢٧٨٣٦	١٨,٥٨٦	٦٦	٠,٠٠٠	
الاستقرار الوظيفي		٢٨	٩٧,٩٣٠٨	٣,٤٩١٢٧	٤٥,٤٩٥	٨٤	٠,٠٠٠	

• معنوي عند< (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٢١).

عرض نتائج مجالات مقياس التماثل التنظيمي يعرض الباحث نتائج عينة العمل في قياس مستوى متغيرات البحث وفق كل مجال من القيم المستحصلة لإجابات العينة وبيان وجه المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي وكما في جدول (١٠، ١١).

عرض نتائج مجالات مقياس التماثل التنظيمي يعرض الباحث نتائج عينة العمل في قياس مستوى متغيرات البحث وفق كل مجال من القيم المستحصلة لإجابات العينة وبيان وجه المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي وكما في جدول (١٠ ، ١١).

جدول (١٠) يبين نتائج العينة من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T)والوسط الفرضي لمجالات مقياس التماثل التنظيمي

نوع المقياس	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الدلالة
التماثل التنظيمي	الولاء التنظيمي	22.7131	1.79752	٢١	١٠,٥٢٧	٠,٠٠٠	دال
	الانتماء الوظيفي	22.5738	1.83590	٢١	٩,٤٦٨	٠,٠٠٠	دال
	التشابه التنظيمي	26.2295	2.01148	٢٤	١٢,٢٤٣	٠,٠٠٠	دال

• معنوي عند< (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٢١).

جدول (١١) يبين نتائج العينة من خلال الوسط الحسابي والانحراف

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

المعياري وقيمة (T)والوسط الفرضي لمجالات مقياس الاستقرار الوظيفي

نوع المقياس	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الدلالة
الاستقرار الوظيفي	الاتجاهات الخدمية	24.5000	1.66240	٢١	٢٤,٠٠٥	٠,٠٠٠	دال
	الرضا الوظيفي	21.0462	1.59389	١٨	٢١,٧٩٠	٠,٠٠٠	دال
	الأمن الوظيفي	27.8615	1.83317	٢٤	٢٤,٠١٨	٠,٠٠٠	دال
	التحفيز الإداري	24.5231	1.66689	٢١	٢٤,٠٩٨	٠,٠٠٠	دال

- **معنوي عند < (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٢١).**

ومن خلال نتائج الارتباط بين المقياسين لعينة التطبيق، تظهر هناك العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي بقيمة ذات دلالة إحصائية وكما في جدول (١١).

جدول (١٢) يبين مستوى العلاقة بين مقياسي التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي

المقاييس	التماثل التنظيمي	الاستقرار الوظيفي	قيمة الدلالة	نوع الدلالة
التماثل التنظيمي	0.307**		0.002	دالة
الاستقرار الوظيفي		0.307**	٠,٠٠٠	

- **معنوي عند < (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٢١).**

ومن خلال النتائج المستحصلة لبيان نسبه مساهمة التماثل التنظيمي في الاستقرار الوظيفي يتبين إن هناك نسبة مساهمة ذات قيمة

جدول (١٣) يبين نسبة مساهمة التماثل التنظيمي في الاستقرار الوظيفي

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.484	1	1.484	.730	.020[b]
	Residual	1489.795	120	12.415		
	Total	1491.279	121			

ويتبين من الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمقياس التماثل التنظيمي عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (٧١,٥١٦٤) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٦٦) عند

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية لديهم دوافع ايجابية نحو أبعاد وخصائص التماثل التنظيمي كونها صفة مميزة للنجاح وانعكاسه لعملية الانتماء والشعور بالولاء لمهنتهم، فالتوافق والانسجام بين متطلبات العمل والأهداف العامة مع أهداف مدرس التربية الرياضية في المدارس يظهر صفة للمؤسسات الحديثة بتوجههم للتغيير والتطوير السريع لرفع قيمة المدرسة بالجانب الرياضي ومؤشراته النفسية والاجتماعية والصحية مما يضع مدرسي التربية الرياضية في دافعية مستمرة للعمل الجاد وتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال ولائهم وانتمائهم والتشابه بالأهداف والعمل. وهذا يطابق دراسة (صيرة ملاك عبد الوهاب مغار، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى معرفة مستوى التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية وأسفرت النتائج إلى وجود التماثل التنظيمي بشكل نسبي لديهم كما بيت وجود علاقة ارتباطيه مع متغيرات الراحة النفسية. إذ يذكر (Wu & Chou ,2015,574-564) بان التماثل التنظيمي يؤدي دورا فاعلا في دعم التقدير الذاتي للأفراد والشعور بالمودة فيما بينهم مما يعزز من ارتباطهم بمنظمتهم ويدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات المنظمة حتى وان أدى الأمر إلى تغيير أفكارهم وسلوكهم الشخصي نظرا لبلوغهم مرحلة من الشعور بالانتماء المتكامل للمنظمة.

ويؤكد (سامر احمد النجار، ٢٠٢٣، ١٥٥)نقلا عن (درويش، ٢٠٢٢، ٧٤) بان مقدار التوافق والانسجام ما بين قيم وأهداف المنظمة والعاملين ينعكس إيجابا على درجة الولاء والتشابه والانتماء التنظيمي التي يبديها الفرد اتجاه منظمته التي يعمل بها. وتبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمقياس الاستقرار الوظيفي عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (**97.9308**) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية لديهم استقرار وظيفي وان كان بشكل نسبي كونه من العوامل الرئيسة في استقرار مدرسي التربية الرياضية بالعمل الذي بطبيعته يحتاج إلى إن يبذلوا جهدا ذهنيا وبدنيا ونفسيا مما يجعل الاستقرار الوظيفي ضروري لضمان أداء مميز ويعزز قدرتهم على الرضا عن بيئة العمل المدرسي والأثر الايجابي للعلاقة الاجتماعية بين مدرسي التربية الرياضية وإدارة المدرسة إذإن الاستقرار الوظيفي يعد بمثابة العنصر الحيوي الذي يضمن لمدرسي التربية الرياضية بيئة عمل ايجابية ذات طابع مستدام،(Kadhim, 2024a) وهذا ما يبين نوع السياسات المتبعة من قبل إدارة المدارس اتجاه مدرسي التربية الرياضية بالتالي ينعكس ذلك على رفع قيمة الرياضة المدرسية وتفانيهم في تحسين

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

مستوى الرياضة في المدارس، مما يجعل منه ركيزة من ركائز النجاح مدرسي التربية الرياضية. وهذا ما يتفق مع دراسة (حيدر صبحي، وباسم محمد،١٩٨،٢٠٢٠-٢١١) والتي أكدت على انع نص الاستقرار الوظيفي يشكل دليل يساعد القائمين على العملية التعليمية في تقويم قدرات مدرسيها، وأوصت إلى دعم الأنشطة والوسائل المنوعة التي تحقق وتحفز الاستقرار الوظيفي والبحث عن أفضل السبل التي تسهم في تطويرها. إذ يذكر (إسماعيل عريهير، ٢٠٢٠، ١٣) نقلا عن (مصطفى طاحون، ٢٠١٣) بان الاستقرار الوظيفي يعبر عن حالة من الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي الذي يدفعه إلى الاستمرار في العمل ويعزز ارتباطه فيه.

ومن خلال إجابات العينة عن مجالات (التماثل التنظيمي) يتبين من متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمجال (الولاء التنظيمي) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(22.7131)** اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية لديهم الشعور بولائهم المستمر للعمل التربوي وتفعيل درس التربية الرياضية رغم الظروف والمعوقات التي ويواجهونها ويسعون إلى تحسين سمعة الرياضة المدرسية وما تعود من فوائد للطلبة والمجتمع بشكل عام ويضعون توافق قيمهم وثقافتهم الرياضية والمجتمعية مطابقة لقيم وثقافة المؤسسة التربوية والمدرسة التي يعملون بها. فالولاء التنظيمي يؤشر حالة من الرغبة المستمرة تبدأ فيها أهداف الفرد والمنظمة بالتقارب عندما تتوفر الظروف الملائمة إلى إن تندمج لتكون في اتجاه واحد وتبني الأفراد لهوية المنظمة التي يعملون فيها وإدراكهم لذاتهم داخل السياق التنظيمي (تركي العتيبي، ٢٠١٦، ٧٢٠). ويؤكد على الولاء التنظيمي كونه الاستعداد الدائم لبذل الجهود الاستثنائية من اجل تحقيق أهداف المنظمة والدعم الذي يقدمه لها من خلال تصرفاته وأفعاله اتجاهها أي عبر عن التماثل أو التطابق بين الفرد المنظمة التي يعمل بها وشعوره جزء منه (طارق رضوان، ٢٠١٨، ٢١٤). فضلا عن ذلك فالولاء التنظيمي يعد إشارة لوجود حالة مستمرة ومتقدمة بين الفرد والمنظمة بتوافر الظروف المناسبة والتقارب والاتفاق في اتجاه واحد أي تتوحد الأهداف الشخصية مع أهداف المنظمة التي يعمل بها (Asadullah،٢٠١٧،١٢٧).ويتبين من متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمجال (الانتماء التنظيمي) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(22.5738)** اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٢١) عند

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى مدرسي التربية الرياضية لديهم انتماء للمدارس التي يعملون بها ويعبرون عن سعادتهم كونهم يثقفون وينشرون الثقافة الرياضية فالمدرسة تعد الأسرة الثانية لديهم وتعطيهم الدعم في تحديد هويتهم خلال عمل المدرسي في الجانب الرياضي وهذا ما يعكس اهتمام إدارة المدرسة فيهم بشكل مستمر. فالانتماء التنظيمي دلالة عن القوة والالتزام لدعم أنشطة وأهداف ورسالة المنظمة التي يعملون فيهان فكلما زاد تماثل الفرد مع المجموعة يزداد شعوره بالاندماج معها وارتباط مكاسبه وأهدافه ونجاحه ومكانته معها فالانتماء القوي يولد مطابقة لحياته الشخصية مع المنظمة والمجموعة التي ينتمي لها (مناحي عبد الرحمن،٢٠٢٢، ٨٥-٨٦).

ويتبين من متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمحال (التشابه التنظيمي) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(26.2295)** اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٢٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية يبذلون قصارى جهدهم من اجل الظهور بوجه ناجح يرفع من قيمة درس التربية الرياضية ويرفع من قيمة المدارس التي يعملون فيها ويعتبرون أهدافهم وتطلعاتهم جزء من أهداف المدرسة وتوجهاتها ما يجعلهم متشابهين في تحقيق رغباتهم وأهدافهم في تحسين جودة درس التربية الرياضية والثقافة الرياضية فالتماثل بالقيم يعطهم شعور بالوحدة والتماسك بمبادئ العمل التربوي يعطي معظم أوقاتهم في خدمة المدارس ودرس التربية الرياضية بشكل خاص والنظر إلى المعوقات والمشكلات التي تواجه المدرس جزء من مشكلاتهم الخاصة والسياسة المتبعة في إدارة المدرسة هي أساس العمل حتى وان كانت لا تتوافق مع سياستهم الشخصية الجانب العام هو الجانب الذي يسعون إلى نجاحه وليس متطلباتهم الشخصية فقط. إذ يشير التشابه في التماثل التنظيمي إلى القبول والتماشي مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الأفراد فمن اجل إنجاح عملية التماثل بين العاملين والمنظمة التي يعملون بها لا بد من وجود درجة من التشابه في القيم والأهداف والرغبات وربط مصالح الطرفين في اتجاه واحد أي دلالة على تبادل الفهم المشترك بين العاملين والمنظمة (تركي العتيبي، ٢٠١٦، ٧٢٢).ومن خلال إجابات العينة عن مجالات (الاستقرار الوظيفي) يتبين من متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمجال (الاتجاهات الخدمية) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(24.5000)** اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية لديهم طرق تفكير تربوية تساعدهم

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

في إبراز سلوكهم الوظيفي وطريقة أدائهم لمهام عملهم في تطبيق درس التربية الرياضية وتعزيز ثقتهم المهنية لتكون بيئة العمل ذات طابع يحقق الاستقرار والنجاح فضلا عن إمكانية العطاء الدائم والتعاون المشترك لترصين الرياضة المدرسية من خلال استعدادهم الدائم في تقديم خبراتهم العلمية والثقافية والمهارية لرفع قيمة الرياضة وترسيخها في أفكار طلبتهم كجزء من تطوير المجتمع التربوي، فالاتجاهات الايجابية تزيد من شعور مدرسي التربية الرياضية بالأمان والاستقرار في بيئة العمل. ويتبين من متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمجال (الرضا الوظيفي) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(21.0462)** اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (١٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى مدرسي التربية الرياضية يشعرون بايجابية نحو عملهم كمدرسين تربية رياضية في مجال المؤسسة التربوية وهذا يعكس نظرة الإدارة المدرسية باتجاه الرياضة المدرسية والسعي إلى توفير الإمكانات والمتطلبات التي تحقق نجاحه وتسعى إلى تعزيز علاقتها بمدرسي التربية الرياضية مما يزيد شعورهم بالارتياح والرضا عن وظائفهم ويساعد في رفع استقرارهم الوظيفي. إذ يعبر الرضا الوظيفي عن الشعور والقناعة والارتياح لإشباع حاجات ورغبات والتوقعات في بيئة العمل والإحساس بالانتماء لهذا العمل والرغبة في التحسين والتطوير للتعبير عن ظاهرة الرضا بما يقوم به وقناعته بان وظيفته تقدم له فرصا مميزة ومحفزة بشكل مستمر (منال البارودي، ٢٠١٥، ٣٩). كما بينت متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمجال (الأمان الوظيفي) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(27.8615)** أكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٢٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى مدرسي التربية لديهم الشعور بالأمان الوظيفي لضمان مكانة تربوية وراتب مجزي عن الوظيفة التي يعملون بها مما يبين الاستقرار في عملهم وإمكانية الحفاظ على مكانتهم الوظيفية مما بين تأثيره الايجابي في بيئة العمل ولمس تقديرهم واحترامهم من قبل الإدارة المدرسية فهو انعكاسه لاستقرارهم المهني مما يدعم أدائهم وتحفيزهم لتقديم الأفضل. إذ يشير الأمان الوظيفي إلى الضمان الذي يحظى به الموظف حول استمراريته بالعمل ذو المكاسب لحياته المهنية (هالة عبد المنعم، ٢٠٢٠، ٦٠٨).كما بينت متابعة الجداول الإحصائية لنتائج عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي لمجال (التحفيز الإداري) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها **(24.5231)**

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزى ذلك إلى مدرسي التربية يحصلون على عدة مكافئات مادية ومعنوية بحسب أدائهم ومشاركاتهم الرياضية مما يعد حافزا نحو تحسين وتطوير أدائهم المهني ويرفع من استقرارهم الوظيفي، إذ إن مدرسي التربية الرياضية ولطبيعة عملهم وجهودهم البدنية والنفسية والمهارية يظهر ناتج التحفيز لديهم (Kadhim & Mousa, 2024) بشكل بارز يعطي معنى كبير لديهم في التحسين والتطوير لحصولهم على التحفيز من الجانب الإداري أو الطلبة والمتجمع بشكل عام، لذا فان عملية التحفيز الإداري تساعد على توجيه سلوك المدرسي التربية الرياضية نحو تحقيق مكاسبهم وأهدافهم من خلال الحوافز بكافة أنواعها. إذ يعد التحفيز نحو العمل من الأمور المهمة للتأثير في سلوك الأفراد من اجل تغيير أدائهم بما يتناسب وتحقيق الأهداف المرسومة (خبراء مركز بيمك، ٢٠١٦، ٦٩).ومن خلال بيانات العمل الإحصائي والعلاقة الارتباطية تبين هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث ويعزى ذلك إلى إن أبعاد التماثل التنظيمي تؤثر على قدرات وإمكانات مدرسي التربية الرياضية وتساعدهم على التميز بالأداء وتعزز الاحترام والتقدير لذاتهم ويبعث فيهم إحساس بالمودة والتعامل الايجابي والثقة بالنفس ويدعم ارتباطهم بالعمل المدرسي وتنشيط دورهم في الرياضة المدرسية ويدفعهم إلى دمج سماتهم مع سمات المدرسة (Kadhim, 2024b; Rashid & Rija, 2024) وهذا ما يعطي انطباع للاستقرار الوظيفي لديهم وانسجامهم في بيئة العمل ويرفع من درجة الرضا والإحساس بالاستقرار والتركيز في تطوير أدائهم المهني مما يساعد في زيادة في الالتزام بالعمل والابتعاد عن الضعف أو الخمول والروتين الوظيفي بالتالي إن زيادة مستوى التماثل التنظيمي يعد مؤشر لتعزيز الاستقرار الوظيفي وهذا ما ينعكس على العملية التعليمية وكفاءة الأداء لمدرسي التربية الرياضية في المؤسسة التربوية. وهذا ما تم الإشارة إليه بان التماثل التنظيمي يعد من الضمانات المهمة والحيوية لاستمرار بيئة العمل ويسهم في رفع معنويات العاملين ورضاهم الوظيفي ويحقق التزامهم التنظيمي كجانب من الاستقرار بالعمل ويعطيهم فرصة لإظهار قدراتهم المهنية فالعلمين الذين يتماثلون مع أهداف منظماتهم ويتبنون قيمها فأنهم يعملون دائما على إن تكون قراراتهم مبنية على أساس قيم هذه المنظمة وأهدافها (رضا محمد المواضية، ٢٠١٨، ١٣٧-١٣٨).أما بالنسبة لنسبة مساهمة التماثل التنظيمي في الاستقرار الوظيفي فانه يبين وجود نسبة مساهمة ويعزى ذلك إلى إن التماثل التنظيمي له دورا فعال في عملية الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس ويعزز الالتزام الوظيفي ويدعم بيئة العمل والتواصل الفعال بين الإدارة المدرسية وعملهم الذي يفضي إلى رفع معنوياتهم وقدراتهم مما يضمن الاستقرار الوظيفي والتحسين المستمر لديهم.(Rija et al., 2023a)إذ إن إسهام التماثل التنظيمي بالاستقرار الوظيفي يبين أهمية التماثل وما يحققه في التعبير عن رفاهيتهم والسعادة التي يجدونها في تأدية واجباتهم الوظيفية واندفاعهم للإبداع في المجال

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*
Online ISSN: 3008-0746

الرياضي وظهور حالة التشابه بين أهدافهم وأهداف المدرسة بشكل عام فالضمير والحرص على رفع قيمة درس التربية الرياضية من خلال الانتماء للإدارة التربوية بالمقابل ما يحصلون عليه من حوافز نشط أدائهم الوظيفي.(Rija et al., 2023b)

الاستنتاجات:

١.إن عملية التماثل التنظيمي تبعث في نفوس مدرسي التربية الرياضية الرضا والاستقرار الوظيفي.

٢.إن مدرسي التربية الرياضية لديهم المساحة الواسعة من قبل إدارة المدرسة لرسم سياسة النشاطات الرياضية مما يبين الاستقرار في داخل عملهم في المدرسة.

٣.ان المتابعة المباشرة والمعايير المعتمدة في الكشف عن قدرات مدرسي التربية الرياضية ترفع من قيمة التماثل التنظيمي لديهم بالتالي تظهر انعكاسه ايجابية في الاستقرار الوظيفي لديهم.

٤.إن توفير البيئة التربوية والإمكانات المادية المعنوية يعزز عملية التماثل التنظيمي ويحقق الاستقرار الوظيفي.

٥.وجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي في جوانب التطوير والتحسين المهني وتطوير درس التربية الرياضية والإيمان بولائهم لوظيفتهم والإحساس بالانتماء إليها ما يحقق الرضا والآمان الوظيفي.

٦.إن التماثل التنظيم يسهم في الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية ويحقق لهم التوازن بالعمل.

٧.إن المدرسة تهتم بمتابعة الترفيعات والعلاوات السنوية فضلا عن المطالبة بمكافئات مادية ومعنوية من قبل المديرية العامة لدعم مدرسي التربية الرياضية لكسب ولائهم وانتمائهم.

٨.إن إدارة المدرسة تحرص على المتابعة المستمرة لمدرسي التربية الرياضية وتحفيزهم نحو تفعيل نشاطات الرياضة الصفية واللاصفية لرفع قيمة المدرسة.

التوصيات:

١. متابعة متطلبات ورغبات مدرسي التربية الرياضية ومطابقة أهدافهم مع أهداف المدرسة من اجل تعزيز عملية التماثل التنظيمي.

٢. إشراك مدرسي التربية الرياضية في خطط العمل المدرسي وتطوير النشاط الرياضي مما يعزز انتمائهم الوظيفي ويحافظ على استقرارهم.

٣. تعزيز العلاقة الاجتماعية بيم إدارة المدرسة ومدرسي التربية الرياضية لما يبعثه من استقرار وظيفي ويدعم الالتزام التنظيمي.

٤. استثمار الأفكار والخطط المشتركة بين إدارة المدرسة ومدرسي التربية الرياضية لتحقيق الولاء التنظيمي وكسب انتمائهم نحو العمل المدرسي وخل مناخ جذاب للإبداع في بيئة العمل

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

الرياضي.

٥. إشراك مدرسي التربية الرياضية في الدورات التطويرية لزيادة الثقافة والفهم لمجالات التماثل التنظيمي وكيفية رفع ولائهم وانتمائهم لتحقيق استقرارهم الوظيفي.

٦. تشجيع مدرسي التربية الرياضية وتحفيزهم نحو الإبداع والتميز لتعزيز انتمائهم وكسب رضاهم مما يحقق الاستقرار الوظيفي.

٧. تعميق الشراكة المهنية لمدرسي التربية الرياضية والعمل الجماعي لتنمية التماثل التنظيمي وموائمتها مع الجانب الخدمي والرضا والشعور بالأمان الوظيفي.

٨. عمل دراسات مشابه في متغيرات مختلفة وعينات مماثلة في باقي محافظات العراق.

المصادر:

احمد سليمان عودة (٢٠١٣): القياس والتقويم في العملية التدريسية،جامعة اليرموك،المطبعة الوطنية،عمان.

احمد مطر الشمري،٢٠١٢،درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى هيئة التدريس من وجهة نظرهم،رسالة ماجستير،جامعة الشرق الأوسط،كلية العلوم التربوية،الأردن،عمان،ص١-١٣٥.

إسماعيل عريهير،٢٠٢٠، المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بمنظمة مغرب بالمسيلة،رسالة ماجستير،جامعة محمد بوضياف،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم علم الاجتماع،ص١٣.

تركي بن كديميس العتبي، ٢٠١٦، التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف،كلية التربية،جامعة الطائف، مجلة العلوم التربوية والنفسية،مجلد٩، عدد٣،ص٧٢٠.

رضا محمد المواضية، ٢٠١٨، اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء،كلية العلوم التربوية،جامعة الزرقاء،الأردن، مجلة دراسات العلوم التربوية،مجلد٤٥، عدد٤،ص ١٣٧-١٣٨.

حنفي فاتح،٢٠٠٦،الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسطنطينية،الجزائر،ص٢٤٥.

حيدر صبحي إبراهيم، وباسم محمد صالح،٢٠٢٠، واقع الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية،جامعة ديالى، مجلة علوم الرياضة،مجلد١٢، عدد٤٣،ص١٩٨-٢١١.

خبراء مركز بيمك،٢٠١٦، تقييم أداء المرؤوسين وتحفيزهم،ط٢،القاهرة،مركز الخبرات المهنية،بيمك،ص٦٩.

سامر احمد محمد النجار،٢٠٢٤،التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء على الأعضاء الأكاديميين،الجزائر،جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي،مجلة اقتصاد المال والأعمال،مجلد٨، العدد ٢،ص١٥٥.

طارق رضوان، ٢٠١٨، الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي، كلية التجارة،جامعة طنطا، مصر العربية،مجلة التجارة والتمويل،مجلد٣٣٨،عدد٣،ص٢١٤.

محمود عطا محمد علي ميسل،٢٠٢١،التماثل التنظيمي للعاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت،المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية،مجلد٥، عدد٢٠،ص٢٤.

مناحي عبد الرحمن آل معلوي،٢٠٢٢، التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين،إدارة والتخطيط

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

التربوي،جماعة ام القرى، المملكة العربية السعودية،المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات،مجلد٣،عدد٢٧،ص٨٥-٨٦.

منال احم البارودي،٢٠١٥، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر،ص٣٩.

هالة عبد المنعم احم سليمان٢٠٢٠،الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر،القاهرة،كلية التربية ،جامعة سوهاج،المجلة التربوية،مجلد٧٢، عدد٧٢،ص٦٠٨.

طه سالم الشواورة،٢٠١٦،اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك،المملكة الأردنية الهاشمية،رسالة ماجستير،إدارة عامة،مؤتة،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية،مجلد ٢٤، عدد١،ص١٢٠-١٤١.

صيرة ملاك عبد الوهاب مغار،٢٠١٨،التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية-دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بالمسيلة،رسالة ماجستير،جامعة محمد بوضياف،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية،ص١٢٠-١٤١.

علي كريم علي وآخرون،الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مشرفي اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية،مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية،مجلد٢٣، عدد١، جزء٢،ص٥٤-٦١.

علي حسن هلول،٢٠١٩،الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مشرفي التربية الرياضية،مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية،مجلد٢٩، عدد٤،ص٣٣٦-٣٤٥.

يسرى الوس كبي،٢٠٢٤، الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية،مجلة آداب المستنصرية،مجلد٤٨، عدد١٠٥،جزء١،ص٣٦٣-٣٩١.

وهيب مجيد الكبيسي،٢٠١٠،القياس النفسي بين النظرية والتطبيق،لبنان،العالمية المتحدة للنشر،ص٣٥.

Asadullah, M. A., Akram, A., Imran, H., and Arain, G. A. (2017). When and Which Employees Feel Obliged: A Personality Perspective of how Organizational Identification Develops, Journal of Work and Organizational Psychology, 33(2), 127.

Simon, H. A.,2000,*Public Administration in Today, Worldof Organization and Markets*. *Political Science& Politics*, 33(4),749-756.

Wangetol, H.j; Demerouti, E, & Le Blanc, P, 2017, Transfomational leadership, Adaptability, and Job Crafting; The Moderating, Role of Organizational Identification. Journal of Vocational Behavior, 100,p.p.185-195.

Wu, Ho-Tang; Chou, Mei-Ju, 2015, Development of Taiwan Teachers Sense of Cmmunity Scale form perspective of WorkplaceSpirituality, Sociology and Anthropology,3,p.p.564-574.

Kadhim, M. J. (2024a). Digital Literacy and Its Importance in the Modern Workforce. *International Journal of Social Trends*, *2*(2), 44–50.

Kadhim, M. J. (2024b). Social Networks' Place in Contemporary Political Movements. *International Journal of Social Trends*, *2*(2), 51–59.

Sciences Education Sport of Journal Al-Muthanna: mjpe.sport@mu.edu : *Print ISSN: 2226-6631*

Online ISSN: 3008-0746

Kadhim, M. J., & Mousa, A. M. (2024). The use of an innovative device to improve the efficiency of the posterior quadriceps muscle of the man after the anterior cruciate ligament injury of advanced soccer players. *Journal of Physical Education (20736452)*, *36*(1).

Rashid, A. B., & Rija, T. H. (2024). Sports marketing strategy and its relationship to the competitive advantage of institutional clubs in Iraq. *Journal of Physical Education (20736452)*, *36*(3).

Rija, T. H., Mohammed, T. K., &Kadhlm, R. A. (2023a). The Functional Burden outside the Official Hours during Corona Pandemic and Its Relationship to the Career Life Quality for Female Teachers of the Faculties of Physical Education and Sports Sciences. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, *18*(3), 305–311.

Rija, T. H., Mohammed, T. K., &Kadhlm, R. A. (2023b). The Role of Organizational Development in Improving the Reality of the Work of the Administrative Bodies to Manage Active Sports Clubs in Baghdad. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, *18*(3), 298–304.