



Organizational similarity among faculty members in colleges of physical education and sports sciences in Iraqi universities

Omar Mohamed Omar^{*1} , Prof. Dr. Shaheen Ramzy Rafiq² 

^{1,2} University of Kirkuk. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author: Spom23008@uokirkuk.edu.iq

Received: 20-05-2025

Publication: 28-08-2025

Abstract

The aim of the research is to know the level of organizational symmetry among faculty members in the faculties of physical education and sports sciences in Iraqi universities. The researchers used the descriptive approach with the survey and correlational methods to suit the nature of the current study. The research community included (1840) members of the teaching staff in the faculties of physical education and sports sciences. The research sample represented (200) members and was divided into three samples. The exploratory sample included 20 faculty members at the University of Kirkuk, representing 10%, and the stability sample included 30, representing 15%, who were outside the application sample. The final application sample included 150 members, representing 75%. The researchers used a questionnaire to collect data and information for the study, and through the use of the scale (Al-Jaghfi, 2022), the researchers followed all scientific steps, and used the statistical package (SPSS) to analyze the data. It was concluded that the level of organizational symmetry among faculty members in the faculties of physical education and sports sciences in Iraqi universities is high. The researchers recommend maintaining a level of organizational alignment through continuous communication between administrative leaders and faculty members to strengthen relationships and roles, motivate them, encourage open dialogue, and increase their loyalty to the college. The importance of this research lies in understanding the reality of institutional belonging and loyalty among faculty members in colleges of physical education and sports sciences at Iraqi universities.

Keywords: Organizational Symmetry, Members, Faculty.



**التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة
في الجامعات العراقية**

عمر محمد عمر ، أ.د. شاهين رمزي رفيق

العراق. جامعة كركوك. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Shaheen_rr@uokirkuk.edu.iq ، Spom23008@uokirkuk.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2025/5/20 تاريخ نشر البحث 2025/8/28

الملخص

هدف البحث لمعرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية، إذ استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لملائمتها بطبيعة الدراسة الحالية واشتمل مجتمع البحث (١٨٤٠) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وتمثل عينة البحث (٢٠٠) عضواً وقسمت الى ثلاث عينات، اشتمل عينة التجربة الاستطلاعية (٢٠) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كركوك وبنسبة ١٠% ، وعينه الثبات (٣٠) وبنسبة ١٥% وهم خارج عينة التطبيق، واشتمل عينة التطبيق النهائية (١٥٠) عضواً وبنسبة ٧٥% ، وحيث استخدم الباحثان استبيان لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة ومن خلال استخدام مقياس (الجغيفي، ٢٠٢٢) واتبع الباحثان جميع الخطوات العلمية، واستخدم الحقيبة الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات، واستنتج ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية، ويوصي الباحثان على المحافظة على مستوى التماثل التنظيمي من خلال التواصل المستمر من قبل القيادات الإدارية مع أعضاء الهيئة التدريسية لتعزيز علاقات والادوار وتحفيزهم وتشجيعهم على الحوار المفتوح وزيادة ولائهم للكلية. وتبرز أهمية البحث في معرفة واقع الانتماء والولاء المؤسسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، أعضاء، الهيئة التدريسية

1-المقدمة:

يعتبر التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة نسبياً في الإدارة بشكل عام، وقد وجد إجابة للتحويلات تتصف بها المؤسسات، وإن لكل منظمة إبحار تؤمن بها وتعتمد ببرنامجه وهدفها الذي تسعى الى تحقيقه، وأصبحت المؤسسات بذلك تعمل على أن يؤمن العاملون فيها بهذه الهدف، فمن خلال التماثل التنظيمي الذي يتم بين العضو والمجموعة التي يعمل معها ومع المؤسسة التي ينتمي إليها يتم اشباع بعض من احتياجاته ومطالبه وأهدافه، وينسجم مع المؤسسة وأهدافها التي تشكل جزءاً منه، ولهذا فهو يعمل على تحقيقها.

(السعود والصرايرة، ٢٠٠٩، ١٨٦)

والتماثل يسهم في زيادة معنويات ورضا العاملين، ويتيح لهم فرصة لإظهار قدراتهم، كما ينعمون بتقدير القيادة وثقتها بهم، والموظفون الذين يتماثلون مع أهداف منظماتهم يعيدون صياغة أفكارهم الذاتية لكي تتسجم مع المفاهيم القوانين واعتباراتها، فالفرد الذي يتبنى مهام المنظمة وأهدافها كجزء من قناعاته فإنه يطور اسساً لأدراكه تنطلق من هذه نقطة فتصبح المؤسسة ومقاصدها بمثابة مرجعية فكرية وسلوكية له وهذه الارتباط العميق يدفع الفرد الى تفسير المواقف والاحداث والقرارات بناءً على فهمه رسالة العامة للمؤسسة وأهدافها والتماثل معها. وإن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات يعدون الركائز الأساسية في جامعات فهم ليسوا مجرد تدريسين يحملون المعرفة بل عوامل أساسية في تحسين جودة التعليم وإنماؤها وتقديم الدعم الأكاديمي للجامعة.

وتعد كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من المؤسسات التعليمية التي تقتضي مستويات عالية من الانتماء والولاء لتأمين جودة والفعالية الأكاديمية وإنجاز الأهداف التعليمية والتربوية حيث يعد التماثل التنظيمي من المفاهيم الإدارية المهمة التي تظهر مدى تطابق قيم وأهداف الأفراد مع قيم وأهداف المؤسسة وهو عنصر أساسي في تعزيز الالتزام الوظيفي ورفع الكفاءات المؤسسية، ورغم أهمية هذا المفهوم تشير بعض الدراسات السابقة الى وجود تفاوت في مستويات التماثل التنظيمي بين أعضاء الهيئة التدريسية وهذا التفاوت قد يكون ناتجاً عن عوامل إدارية، تنظيمية، ثقافية، او حتى شخصية مما يستدعي لفهم طبيعة هذا التماثل ومستوياته ومن هنا تتبع مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الاتي :

- ما مستوى التماثل التنظيمي السائد بين أعضاء التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية؟

ويهدف البحث الى:

1- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية.

التماثل التنظيمي: هو ادراك الفرد وتماسكه وانتماءه بالمؤسسة حيث يعرف نفسه من خلال المؤسسة التي يعمل فيها أو إدراك لوجود التطابق بينه وبين المؤسسة من خلال الشعور بالانتماء والارتباط والجاذبية كعضو في المؤسسة. (محمود، ٢٠٢١، ١٠٠)

ويعرفه الباحثان: المراعاة والانتظام وتقبل الأعضاء بالتعديل والتطوير وزيادة التعاون بين العاملين وبين المؤسسة من اجل تحقيق الغايات.

2-إجراءات البحث:

2-1منهج البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2مجتمع البحث وعينه:

ضم مجتمع البحث على (١٨٤٠) فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية، وحصل الباحثان على الإحصائية بأعداد الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية وفق كتاب موجه الى كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية واشتملت عينه البحث الى (٢٠٠) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية ، بعد استبعاد أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم اقل من سنتين خدمة، حيث قام الباحثان بتقسيم العينة الى ثلاث عينات وهي (عينة الاستطلاعية ، وعينة الثبات، وعينة التطبيق) . واشتملت العينة الاستطلاعية على (٢٠) فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كركوك وتم تحديدهم بطريقة عمدية. اما عينة الثبات بلغ عددها (٣٠) عضواً من وهم خارج عينة التطبيق النهائية وإذ بلغت نسبة المنوية (١٥%).

اما عينة التطبيق النهائي للمقياس شملت (١٥٠) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية تم توزيع الاستمارة عليهم بطريقة الالكترونية وإذ بلغت بنسبة (٧٥%) من المجتمع الكلي، وحصل الباحثان على (١٣٨) استمارة صالحة لتحليل الإحصائية.

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث:

2-3-1 الاستبيان:

استخدم الباحثان مقياس (الجغيفي، ٢٠٢٢) للتمائل التنظيمي وقد اتبع خطوات العلمية.

2-3-2 التماثل التنظيمي:

نظراً لوجود مقياس التماثل التنظيمي من قبل الباحثان (الجغيفي، ٢٠٢٢) تم تطبيقها على أعضاء مجالس ومسؤولي الشعب كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق وهم نفس العينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات العراقية حيث اعتمد الباحثان على نفس المقياس وهذه المقياس لا يحتاج الى الأعداد او التكيف، ويتكون مقياس التماثل التنظيمي من (٣) ابعاد و (٢٤) فقرة موزعة كما يلي:

1- العضوية (٨) فقرات من (١ - ٨).

2- التشابه (٨) فقرات من (٩ - ١٦).

3- الولاء (٨) فقرات من (١٧ - ٢٤).

2-3-2-1 الصدق الظاهري:

قام الباحثان باستعراض القياس بصيغته الأولية على سادة الخبراء والمختصين وعددهم (١٨)، لمعرفة آراءهم حول صلاحية الفقرات كذلك حذف أو تعديل فقرة من وجهة نظر السادة الخبراء. وبعدها جمع الاستثمارات وتم تفرغها وتحليلها ثم اخراج النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حول الفقرات إذ يتم الاعتماد على نسبة (٧٥%) كما اشار اليها (بلوم وآخرون، ١٩٨٣). اذ تم بموجب هذا الاجراء الاحصائي بقاء الفقرات كما يتبين في الجدول (١).

جدول (١) يبين اتفاق سادة الخبراء لتماثل التنظيمي

			تسلسل الفقرات	اتفاق الخبراء			تسلسل الفقرات
النسبة المئوية	غير قابلون	القابلون		النسبة المئوية للاتفاق	غير القابلون	القابلون	
%٩٤,٤٤	١	١٧	١٣	%١٠٠	—	١٨	١
%٧٧,٧٧	٤	١٤	١٤	%٨٨,٨٨	٢	١٦	٢
%٩٤,٤٤	١	١٧	١٥	%٩٤,٤٤	١	١٧	٣
%٨٣,٣٣	٣	١٥	١٦	%٨٣,٣٣	٣	١٥	٤
%٨٣,٣٣	٣	١٥	١٧	%٨٨,٨٨	٢	١٦	٥
%١٠٠	—	١٨	١٨	%١٠٠	—	١٨	٦
%٨٨,٨٨	٢	١٦	١٩	%١٠٠	—	١٨	٧
%٩٤,٤٤	١	١٧	٢٠	%٩٤,٤٤	١	١٧	٨
%١٠٠	—	١٨	٢١	%١٠٠	—	١٨	٩
%٩٤,٤٤	١	١٧	٢٢	%١٠٠	—	١٨	١٠
%١٠٠	—	١٨	٢٣	%٨٣,٣٣	٣	١٥	١١
%٨٣,٣٣	٣	١٥	٢٤	%٩٤,٤٤	١	١٧	١٢

2-2-3-2 الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بهذا الاجراء وتوزيع استبانة التماثل التنظيمي الى أعضاء واستغرق المشتركون حوالي (٨-١٠) دقيقة لا كمالها.

3-2-3-2 ثبات المقياس التماثل التنظيمي:

يعد الثبات من شروط كل المقاييس. مما يعني عدم تغيير علاقة الفرد رئيسيا بإعادة الاختبار ويقاس غالباً من خلال معامل ارتباط عند تكرار تطبيق الأداة وهذا يشير الى ان الاختبار يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية ويعتمد عليه (Rafeeq.2021)

وللتحقق من ثبات للمقياس استخدم الباحثان طريقتين هما: التجزئة النصفية وألفا كور نباخ:

2-3-2-3-1 التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم أداة القياس الى جزأين متكافئين في عدد العبارات. القسم الأول يشمل العبارات الفردية والقسم الثاني العبارات الزوجية وقد أجرى الباحثان هذه الطريقة على العبارات المقياس معتمداً على عينة الثبات وعددهم (٣٠) عضواً من التدريسين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية ، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الجزئين ، تبين أن معامل الثبات (٠,٩١٧) لمقياس التماثل التنظيمي ، ولأن هذه القيمة تمثل نصف معامل الثبات لذا يجب تصحيحه لمثل الثبات الكلي للمقياس ولتحقيق ذلك تم استخدام معادلة سبيرمان - براون وعلى وفق ذلك بلغت قيمة الارتباطي (٠,٩٥٧) وهو قيمة ثبات عال كما موضح في الجدول (٢)

2-3-2-3-2 طريقة الفاكرو نباخ:

بلغ معامل الثبات للمقياس التماثل التنظيمي بطريقة ألفا كرونباخ (٠,٩٥٩) والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢) يبين ثبات المقياس والفاكرونباخ للتماثل التنظيمي

المقياس	ت	التجزئة النصفية	الثبات
التماثل التنظيمي	١	التجزئة النصفية	ثبات نصفي
			ثبات الكل
			٠,٩١٧
			٠,٩٥٧
	٢	الفاكرونباخ	٠,٩٥٩

2-3-3 وصف استبيان التماثل التنظيمي:

بعد الخطوات الذي استند عليها الباحثان مسبقاً بات مقياس التماثل التنظيمي في صيغته النهائي لأنه تم الاعتماد على مقياس (الجغيفي، ٢٠٢٢) بالكامل وكما هو دون تكييف او اعداد او تغيير او تعديل او إضافة والمكون من (٢٤) فقرة موزعة على (٣) ابعاد كالآتي:

1- العضوية (٨) فقرات

2- التشابه (٨) فقرات

3- الولاء (٨) فقرات

2-3-4 التطبيق النهائي:

تم توزيع الاستبيان إلى مجموعة المختارة (١٥٠) عضواً من التدريسين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات العراقية، وقد حصل الباحثان على (١٣٨) استمارة صالحة لتحليل الاحصائي واستمرت من تاريخ ٢٠٢٥/٢/٥ حتى ٢٠٢٥/٢/١٨ وتم توزيع الاستمارة بطريقة الالكترونية.

٢-٣-٥ الوسائل الإحصائية: استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية {SPSS} للوصول إلى النتائج وهي:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- قانون (تائية) بين وسطين حسابيين غير مرتبطين .
- معامل الارتباط البسيط بيرسون.
- معادلة سبير مان بروان لمعادلة قيمة معامل الثبات.
- قانون (ت) لعينة واحدة.

3- مناقشة النتائج:

3-1 التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية

جدول (٣) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والمستوى لمقياس

التماثل التنظيمي

المستوى	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التماثل التنظيمي
عالي جدا	87.717	5.190	35.087	بعد العضوية
عالي جدا	86.051	5.161	34.420	بعد التشابه
عالي جدا	86.214	4.991	34.486	بعد الولاء
عالي جدا	86.661	14.500	103.993	التماثل التنظيمي

يتبين من الجدول (٣) ان الوسط الحسابي للتماثل التنظيمي (١٠٣,٩٩٣) وانحراف معياري (١٤,٥٠٠) وبأهمية النسبية (٨٦,٦٦١%) وبمستوى عالي جداً.

يعزو الباحثان أن التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية بمستوى عالي جداً من التزامهم برسالة الجامعة ومساهماتهم الفعالة في إحراز أهداف التعليمية والبحثية والمجتمعية الى جانب حرصهم على تمثيلها بصورة إيجابية داخل المجتمع الأكاديمي وخارجه وان هناك نطاق توافق القيم والتوجهات والأهداف بين اعضاء الهيئة التدريسية والمؤسسة التعليمية التي يعملون بها وهذا التماثل يبين مدى اندماج الافراد مع المؤسسة وارتباطهم برسالتها ورؤيتها. وان التماثل يرجع الى أنه الإحساس بالتطابق والتشابه التام بين أعضاء والمؤسسة في (الأهداف، والقيم، والعقول، والثقافات، والرغبات (تشابه تنظيمي)، والوصول لحالة الاندماج والانسجام والانتماء التام (الانتماء)، حيث يتباهون بها، ويؤيدون سياستها واتجاهاتها، ويتجلون الى اعتباراتها وأساليبها في العمل في العمل فيها، ويحسنون صورتها في المجتمع ويسعون جاهدين نحو تحقيق أهدافها، والاهتمام بمستقبلها، وادراكهم بأنهم والجامعة كيان واحد (الولاء التنظيمي).

(عيد، ٢٠٢٢، ١٥٧)

ان شعور التدريسين في أداء أعمالهم بالإحسان في المعاملة، يصحبه الالتزام بإجراءات والقواعد المتبعة، واعطائهم حرية اتخاذ القرارات للعمل الموكلة إليهم وينمي لديهم حبهم لأعمالهم ووظيفتهم مع وجود تقدير لهم من قبل مسؤوليهم يؤدي الى بذل كل ما لديهم من اجل المؤسسة.

(Rafeeq,2022,157)

ولغرض تأكد من أهمية ابعاد التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية ناقش الباحثان الابعاد كالتالي:

جدول (٤) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والمستوى لبعد العضوية

المستوى	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
عالي جدا	87.826%	0.867	4.391	اشعر بالسرور لأنني اعمل في هذه الكلية
عالي جدا	87.826%	0.858	4.391	أجد نفسي ملزم بالدفاع عن سياسة الكلية امام الآخرين
عالي جدا	90.870%	0.706	4.543	لا أبخل بجهودتي من اجل تحقيق اهداف الكلية
عالي جدا	87.246%	0.854	4.362	لا انتقل انتقاد الكلية من قبل الآخرين
عالي جدا	86.957%	0.909	4.348	لا ارجب الانتقال الى كلية أخرى
عالي جدا	88.261%	0.817	4.413	اشعر بالفخر بالإنجازات التي تحقّقها الكلية في جميع المجالات
عالي جدا	88.551%	0.763	4.428	اشعر بالسعادة عند التحدث عن كليتي
عالية جداً	84.203%	0.875	4.210	اتحدث دائماً في الأماكن العامة عن إنجازات الكلية
عالي جدا	87.717%	5.190	35.087	العضوية

يتبين من الجدول (٤) ان الوسط الحسابي ينحصر بين (٤,٢١٠ - ٤,٥٤٣) وان الانحراف المعياري يتراوح بين (٠,٧٠٦ - ٠,٩٠٩) وبأهمية نسبية محصورة بين (٨٤,٢٠٣% - ٩٠,٨٧٠%) وبمستوى عالي جداً لجميع الفقرات.

يعزو الباحثان بان هذه النتيجة يبين مدى اندماج الأعضاء الهيئة التدريسية وزيادة دافعية لديهم وقوة العلاقة التي تربطهم بالمؤسسة التعليمية لتحقيق اهداف الكلية والدفاع عنها وبالتالي شعورهم بالفخر والاعتزاز لأنهم ينتمون اليها. ان بعد العضوية يمثل مدى اتصال وانتماء الفرد بالمؤسسة، والتوافق النفسي مع المؤسسة وشعوره بالذات داخل المؤسسة.

(الرميدي، ٢٠١٩، ٤٩٠)

الموالة وتحمس لتحقيق أهداف والدفاع عن المنظمة ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين (المواضية، ٢٠١٨، ١٣٩)

جدول (٥) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والمستوى لبعد التشابه

المستوى	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
عالي جدا	86.812%	0.850	4.341	تتمثل الكلية اسرة كبيرة
عالي جدا	92.174%	0.688	4.609	امتك ولاء لكلية
عالي جدا	89.710%	0.697	4.486	احرص على ان يحقق الكلية رسالتها وأهدافها
عالي جدا	85.217%	0.890	4.261	يوجد انسجام بين طبع العمل في الكلية وبين طموحاتي المستقبلية
عالي جدا	86.812%	0.875	4.341	احافظ على سمعة الكلية في اتخاذ قرارات قد تكون سلبية
عالي	79.565%	1.063	3.978	اجد ان جميع مشكلات الكلية هي مشكلاتي الشخصية
عالي جدا	89.130%	0.706	4.457	احافظ على مشاركة في المواقف الإيجابية مع زملائي في الكلية
عالي	78.986%	1.006	3.949	يوجد تشابه كبير بين قيمي وبين قيم الكلية
عالي جدا	86.051%	5.161	34.420	التشابه

يتبين من الجدول (٥) ان لوسط حسابي ينحصر بين (٣,٩٤٩ – ٤,٦٠٩) وان الانحراف المعياري يتراوح بين (٠,٦٨٨ – ١,٠٦٣) وبأهمية نسبية محصورة بين (٧٨,٩٨٦% – ٩٢,١٧٤%) وبمستوى بين (عالي – عالي جداً).

ويعزو الباحثان ان تناغم الأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بين طبيعة عملهم وطموحاتهم ومدى ادراكهم لوجود صفات وقيم وأهداف مشتركة بينهم وبين زملائهم في المؤسسة ومدى وجود تشابه بين قيمهم وقيم الكلية وهذا الإدراك يعزز من شعورهم بالتماسك داخل الكلية مما يعكس ايجاباً على أدائهم الوظيفي. ان درجة التشابه المدرك بين الفرد والمنظمة تتأثر بشكل كبير بطبيعة وتركيبه مجموعة العمل، كلما كانت مستويات التشابه عالية انعكس ايجابياً على الوصول الى بلوغ مستويات التماثل عالية اذ الافراد يتمثلون مع مجموعات أكثر تشابهاً بهم.

وجود التشابه الذي يجمع بين أفكار ومعتقدات ورؤى العاملين تحت مظلة واحدة، بحيث يرى كل منهم مدى الائتلاف وتوافق بينه وبين الآخر والجماعة التي يعمل معها مما يساعد على نجاح العمل والمجتمع ككل، كما يعكس على نجاح التعليم والعملية التعليمية.

(مسيل، وآخرون، ٢٠٢١، ٣٨٩)

جدول (٦) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والمستوى لبعد الولاء

المستوى	الاهمية النسبية	الانحراف	الوسط	العبارات
عالي جدا	85.217%	0.890	4.261	افضل مصلحه الكلية على مصلحتي عند اتخاذها للقرارات
عالي جدا	86.522%	0.873	4.326	اعتبر ان الكلية هي هويتي التي أجد نفسي من خلالها
عالي جدا	88.261%	0.790	4.413	اشعر بفخر شديد لأنني من الأعضاء العاملين في الكلية
عالي جدا	89.565%	0.757	4.478	اقدم قصارى ما لدي في العمل بغض النظر عن قيمة الراتب الذي انتقاه
عالي جدا	83.768%	0.925	4.188	يوجد اهتمام تجاهي من قبل إدارة الكلية
عالي جدا	89.855%	0.686	4.493	لدي الاستعداد لتقديم المساعدة لجميع منتسبي الكلية
عالي جدا	90.290%	0.664	4.514	اعمل بكل اخلاص وتقاني من اجل مستقبل الكلية
عالي	76.232%	1.156	3.812	مستعد لقضاء بقية حياتي اعمل في الكلية
عالي جدا	86.214%	4.991	34.486	الولاء

يتبين من الجدول (٦) ان الوسط الحسابي بين (٣,٨١٢ - ٤,٥١٤) وان الانحراف المعياري يتراوح بين (٠,٦٦٤ - ١,١٥٦) وبأهمية نسبية محصورة بين (٧٦,٢٣٢% - ٩٠,٢٩٠%) وبمستوى عالي -عالي جداً. ويرى الباحثان ان مدى استعداد الأعضاء الهيئة التدريسية لبذل أقصى ما لديهم للوصول لغايات مؤسساتهم التعليمية والبقاء فيها لفترات طويلة والشعور بالمسؤولية تجاه نجاحها وارتباطهم بالمؤسسة من خلال مشاعر إيجابية يجعله يشعر بأنه جزء من جوهرها. اذ هو اعتقاد قوي وقبول الجانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار والدفاع عنها وتحسين سمعتها

(المغربي، ٢٠١٦،

١٩٧) وانه مشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع نحو الأشخاص والمنظمات والقيم والمبادئ والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم تضحية لرفاقه ومنظّمته.

(الشرقاوي، ٢٠١٦، ٢٨٤)

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالتماثل التنظيمي بمستوى عالي جداً في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية.

4-2 التوصيات:

1- المحافظة على مستوى التماثل التنظيمي من خلال التواصل المستمر من قبل العمداء مع أعضاء الهيئة التدريسية لتعزيز العلاقات والادوار وتحفيزهم وتشجيعهم على حوار مفتوح وزيادة ولائهم للكلية.

2- تصميم برامج تطويرية مهنية مخصصة للأعضاء الهيئة التدريسية مما يشعرهم بالاهتمام والرغبة في البقاء داخل المؤسسة.

المصادر

- بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٣): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المفتي واخرون، دار مكاروهيل، القاهرة، مصر.
- الجبغبي، حامد محمد (٢٠٢٢): المرونة التنظيمية والقيادة النعامة ودورها في التماثل التنظيمي لأعضاء مجالس ومسؤولي شعب الكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل.
- الرميدي، بسام (٢٠١٩): دور الوسيط للتماثل التنظيمي في علاقة بين قوة التنظيمية والسمعة التنظيمي، مجلة الباحثان الاقتصادي، العدد ١١.
- الشرقاوي، اسماعيل محمد علي (٢٠١٦): ادارة الاعمال من منظور اقتصادي، دار غيداء للنشر وتوزيع، عمان، الأردن.
- السعود، رأفت سلامة والصريرة، خالد احمد (٢٠٠٩): التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، بحث منشور، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد ٣٦، عدد ٢.
- عيد، نور الايمان أشرف (٢٠٢٢): التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مجلد ١٠، عدد ٢.
- المغربي، محمد الفتاح محمود (٢٠١٦): أصول الإدارة والتنظيم، طبعة الأولى، دار جنان للنشر وتوزيع، عمان، الاردن.
- مرابط، سوريا عثمان (٢٠١٩) تماثل التنظيمي وعلاقته بأدراك الهوية المهنية عند اخصائي النفسي في قطاع الصحي عام، أطروحة دكتوراه، كلية علوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جزائر.

- مسيل، محمود عطا، واخران، (٢٠٢١): التماثل التنظيمي للعاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت (دراسة ميدانية) مجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مجلد ٥، عدد ٢٠.
- المواضي، رضا سلامة (٢٠١٨) أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديريات تربية الزرقاء، بحث منشور، مجلة العلوم التربوية مجلد ٤٥، عدد ٤.
- محمود، معاذ جمال (٢٠٢١): التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاسراء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الاعمال، جامعة الاسراء.
- مناع، يوسف حامد يوسف (٢٠٢٤): العوامل المؤثرة على التماثل التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في الشركات نابعة للهيئة المصيرية العامة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كبسة التجارة جامعة دمياط، مجلد (٥) عدد (١).
- Rafeeq,shaheen ramzi,(2021): orgnistional activity department from the point of view the employees in the city of Kirkuk periodical natural sciences deportee. Revista Iberoamericana De Psicologia Del ejercicio Y Ei Deporte .Vol 17. N 5.
- Rafeeq, Shaheen Ramzi, (2022), Administrative empowerment, and its relationship to job satisfaction among teaching staff in, College of Physical Education and Sport Sciendes, University of Kirkuk, Res Militaris, Social Science Journal. vol 12 . N 2.