

Availability Degree of Organizational Identification Dimensions of Kindergartens Care takers from their point of view - Afield Study in Lattakia City

Dr. Noura Fawaz Zahra*

(Received 21 / 7 / 2019. Accepted 6 / 11 / 2019)

□ ABSTRACT □

The research aim to identify the Availability Degree of Organizational Identification Dimensions of Kindergartens Care takers in Lattakia City, and to identify the difference in the degrees of the sample according to variables (educational qualification, experience, training courses). The sample of (198) Kindergarten care takers for the academic year 2018/2019. The present research used the descriptive analytical approach. To achieve the object of the research a questionnaire has been included (36) methods, distributed to three dimensions (similarity, loyalty, membership), then the validity of the questionnaire was established though a jury of (7) of the teaching staff of educational at Damascus and Tishreen Universities. Pilot sample consisted of (24) Kindergarten care takers, Reliability was established by Cronbach – Alpha Reliability at least (0.89).

The research ended to the Availability Degree of Organizational Identification Dimensions of Kindergartens Care takers in Lattakia City was middle degree. There was no statistically significant differences in the availability degree of organizational identification Dimensions of Kindergartens Care takers in Lattakia according to (experience), while the results showed significant differences according to (educational qualification, training courses). The study recommended that promote healthy organizational climate in order to help the Kindergarten care takers to participate in the decision making process, which in return strengthens the concept of organizational identification for them.

Key words: Organizational Identification, Kindergartens Care Takers, Child Of Kindergartens, Kindergartens.

*Child Education Department, Faculty of Education, Tishreen University, Syria.
Noura.ZahraQAC@hotmail.com

درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية

د. نورا فوز زهره*

(تاريخ الإيداع 21 / 7 / 2019. قبل للنشر في 6 / 11 / 2019)

□ ملخص □

هدف البحث إلى تعرف درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في مدينة اللاذقية، وتعرف الفروق في متوسطات درجاتهن تبعاً للمتغيرات الآتية (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي، الدورات التدريبية)، واشتملت عينة البحث على (198) مربية روضة للعام الدراسي 2018/2019، وتم استخدام المنهج الوصفي. ولتحقيق هدف البحث تم تصميم استبانة تضمنت (36) عبارة، ضمت ثلاثة أبعاد هي (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية)، وتم التأكد من صدقها من خلال عرضها على مجموعة مؤلفة من (7) محكمين مختصين في كليتي التربية بجامعة دمشق وتشرين، و التأكد من ثباتها بتطبيقها على عينة استطلاعية شملت (24) مربية روضة و حساب معامل ألفا كرونباخ، والذي بلغ (0.89).

وانتهى البحث إلى أن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المربيات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ووجود فرق ذو دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي لصالح حملة دبلوم التأهيل التربوي، وتبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح المربيات اللواتي خضعن لدورات تدريبية.

ومن خلال النتائج تم التوصل إليها قدمت مقترحات من أهمها: توفير مناخ تنظيمي ملائم لمساعدة مربيات الرياض بالمشاركة الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات، من أجل تقوية مفهوم التماثل التنظيمي لديهم.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، مربيات رياض الأطفال، أطفال الروضة، رياض الأطفال.

*دكتورة، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة تشرين، سورية. E- Noura.ZahraQAC@hotmail.com

مقدمة

شهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين توظيف الكثير من المفاهيم الإدارية المهمة في مؤسسات الأعمال نتيجة لما تواجهه هذه المؤسسات من عالم سريع التغير، إذ لم تعد تعمل في ظل أجواء الاحتكار والسوق المغلقة، بل أصبحت المنافسة شديدة، ووضحت مفاهيم العولمة والسوق المفتوح هي المفاهيم السائدة، ولعل من بين أهم تلك المفاهيم التماثل التنظيمي (Boros, 2008, 1 - 2)، حيث أن ضعف التماثل التنظيمي قد ينتج أحياناً بسبب الشعور بعدم العدالة وغيرها من الأسباب، ويترتب على ذلك الكثير من المشاكل للمؤسسات منها مثلاً عدم الرضا وانخفاض الولاء وزيادة معدل دوران العمل وغيرها من السلوكيات السلبية داخل المنظمة، وإن هذا يحتم على إدارة المؤسسات إعادة النظر في أساليبها ومكوناتها وممارساتها التقليدية التي تجعلها غير قادرة على ضمان البقاء في عالم شديد المنافسة، وكذلك التركيز على القيم والمبادئ الأخلاقية، إذ أن الروحية تمثل الحاجة المتزايدة للقيم الأخلاقية كالنزاهة والاستقامة والعدالة والمصادقية، والقيم الروحية كالمغفرة والرحمة والتواضع والتسامي والعرفان بالجميل والبحث عن المغزى والغرض، والتي زاد التأكيد عليها بعد الفضائح الأخلاقية لشركات كبرى (نجم والرفاعي، 2008، 70)، كما أن التماثل التنظيمي يدعم الاحترام والتقدير الذاتي للأفراد والشعور بالحب والمودة في مجال العمل، وارتباط الأفراد بالمنظمة يُدمج سماتهم مع سمات المنظمة، وحتى لو أدى إلى إحداث تغيير في السلوكيات والممارسات والأفكار، يشعر الأفراد بالانتماء الشامل، والتكامل مع المنظمة (Wu, et, all, 2016, 369).

ويجعل التماثل التنظيمي عملية اتخاذ القرارات تراعي أهداف المنظمة في المرتبة الأولى، وتزيد أداء العاملين، وكذلك يقلل من حالات الاحتكار والصراع، ومنع الموظف من أن يكون مزعجاً ولديه استعداد للبقاء فيها، وبذل الجهد لتحسين وتطوير الأداء، ويسهم في تحسين مكانتها في المجتمع، ورفع قدرتها التنافسية، ويعزز احترام الذات والسمو فوقها، وإضفاء معنى للحياة، وزيادة الطموح والانتماء (عبود، 2016، 103 - 104).

ولكي تتمكن رياض الأطفال، بعدّها إحدى المؤسسات التي تسهم في تأدية دورها في تهيئة الطفل وإعداده لدخول المدرسة ولتلقى العلم والمعرفة بالإضافة إلى تحقيق توافقه الاجتماعي، وتكوين السلوك الاجتماعي اللازم لهذا التوافق، كان لابد من الاهتمام بمربيّات الرياض، والإعداد الجيد للمربية يتم بحيث تتميزون باللياقة وبالأخلاق المهنية ومحبة الأطفال والصبر والبشاشة. "فهو الحرك الأساسي في النظام التربوي، إذ تؤدي خصائصها المعرفية والمهنية دوراً رئيساً في فعالية هذه العملية، تركز جهودها لإيجاد الفرص التعليمية الفضلى للأطفال، وتستطيع أن تؤثر في مستويات تحصيلهم، ومراحلهم العمرية وأمنهم النفسي (العشي، 2008، 19). والعنصر البشري من العناصر الأساسية والمكون الأهم من مكونات أي نظام، فهو المحرك الرئيس لبقية مكونات النظام نحو تحقيق أهدافها فهو يعطي دافعاً معنوياً؛ للمضي قدماً في تطوير النظام، وزيادة فاعليتها في إنجاز نشاطاتها ومن ثم تحقيق أهدافها (الخطيب والخطيب، 2006، 38).

ويُعدّ التماثل التنظيمي من أهم ضمانات وحيوية واستمرار أي نظام، فهو يسهم في رفع معنويات ورضا العاملين، ويتيح الفرصة لهم لإظهار قدراتهم، كما يستمتعون بتقدير الإدارة وثقتها بهم، هو عامل أساسي لنجاح الأنظمة لاسيما وقد أصبحت الأنظمة في بيئة تنافسية متصاعدة (رشيد، 2003، 36). ونظراً لأهمية التماثل التنظيمي في مؤسسات رياض الأطفال، يأتي هذا البحث لتعرف درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى مربيّات الرياض في مدينة اللاذقية.

مشكلة البحث

إن التزايد المستمر في دور المؤسسات في القرن الحادي والعشرين، وسعيها الدؤوب لمواكبة التطور والنمو، زاد من مسؤولياتها، واهتماماتها، فأضاف لها أهدافاً لم تكن سابقاً ضمن أولوياتها، فالمؤسسات الحديثة تسعى إلى الاستمرار والديمومة في البيئة العالمية التي تتسم بالتنافسية والتغير السريع، والروضة منظمة اجتماعية، وُجدت لتحقيق أهداف معينة، ولإشباع احتياجات المجتمع. وتعدُّ مرحلة رياض الأطفال مرحلة تعليمية هادفة لا تقل أهمية عن المراحل التعليمية الأخرى، كما أنها مرحلة تربوية قائمة بحد ذاتها لها فلسفتها التربوية وأهدافها السلوكية وسيكولوجيتها التعليمية الخاصة بها، وترتكز أهداف رياض الأطفال على احترام ذاتية الأطفال وفرديتهم واستثارة تفكيرهم الإبداعي المستقل وتشجيعهم على التغير دون خوف، ورعاية الأطفال بديناً اكسابهم العادات الصحية السليمة ومساعدتهم على التكيف واللعب مع الآخرين وتذوق الموسيقى والفن وجمال الطبيعة وتعويدهم التضحية ببعض رغباتهم في سبيل صالح الجماعة (محمد، 2010، 12 - 13).

كما أن لمربية الروضة دور مهم في بناء شخصية الطفل من كافة الجوانب، بحيث تكون قادرة على تحليل مناهج الروضة، وعاملاً في إثرائها، وتوظيفها خدمةً لأطفال الروضة، ويترتب على ذلك وضع الخطط الهادفة للأنشطة المنهجية واللامنهجية التي تساعد في بناء المعرفة للطفل، وربطها بالواقع الحياتي، وتنشئ علاقة إنسانية طيبة مع الأطفال في الروضة، ومع العاملين فيها، لتتمكن من تحقيق إيجابيات هذا الدور. إن التماثل التنظيمي في الروضة من شأنه تسهيل التواصل، والتشجيع على الحوار وتبادل وجهات النظر، والحث على المبادرة وتعزيز مبدأ تحمل المسؤولية، ومن هنا فإنَّ التعاون داخل الروضة يتطلب مناخاً تسوده الثقة بين المربيات وإدارة الروضة، التي تعتمد على الثقة والتعاون بينهما، وهما عمليتان متبادلتان، فالتعاون يتطلب الجهد والوقت، والمشاركة في المسؤوليات، كما أن الأدوار التي ينبغي على المربيات القيام بها لا تُحقق إلا من خلال وجود ثقة بينه وبين الأطفال وإدارة الروضة، ومن خلال تحملها المسؤولية التي تسهم في تحقيق الأهداف التربوية.

يعد التماثل التنظيمي أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، إذ تسعى المؤسسات ليكون العاملون فيها ملتصقين برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها، ومؤسسات رياض الأطفال من ضمن الأنظمة التربوية التي تحتاج كغيرها من المؤسسات إلى استراتيجية التماثل التنظيمي، الذي يمكن أن يسهم في رفع مستويات الأداء للعمل لدى المربيات، ويساعد في تحقيق أهداف الروضة.

ومن خلال دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة على بعض مؤسسات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، بلغ عددهم (8) روضات، لاحظت وجود ضعف في العلاقات الإنسانية بين المربيات من جهة، وبين المربيات والمديرات من جهة أخرى، وعدم اشراك المعلمين في القرارات، وتفرّد مديرة الروضة في حل المشكلات التي تعترض العمل في الروضة، إضافة إلى عدم التقدير للجهد الإضافي التي تقوم به المربية في الروضة، وعدم التوازن بين الرواتب التي تتقاضاها والجهد المبذول، وكذلك ضعف الرضا الوظيفي لبعض المربيات. وتأسيساً لما سبق ترى الباحثة أن هناك حاجة لدراسة درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية.

وقد تلخصت مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في مدينة اللاذقية؟

أسئلة البحث

يجيب البحث عن السؤالين الآتيين:

1. ما درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض من وجهة نظرهن في مدينة اللاذقية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مربيات رياض الأطفال على استبانة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية عند الأبعاد الآتية (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية) وعلى المستوى الإجمالي تُعزى لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي، والدورات التدريبية)؟

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية البحث النظرية من الآتي:

1. أهمية موضوع التماثل التنظيمي، حيث يعدُّ حديثاً نسبياً في أدبيات الإدارة التربوية، ويمكن أن يفيد العاملين في رياض الأطفال في تعرف أبعاد التماثل التنظيمي، ومن ثم توفير كافة مجالات الدعم المادي والمعنوي لتحقيق ذلك.
2. يعد من الأبحاث الأولى في حدود علم الباحثة التي تناولت تعرف درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وسيقدم من خلال النتائج التي سيتم التوصل إليها إضافة معرفية علمية جديدة، تزوّد المكتبات التربوية بها.
3. كون هذا البحث يساعد في تقديم معلومات عن أهمية وديناميكية عملية التماثل التنظيمي، وبالتالي الاستفادة منه في تزويد العاملين في رياض الأطفال توضيحات عن أهمية عملية التماثل التنظيمي وأهدافها وأفرادها، وما تحققه هذه العملية من نجاح وتقدم وتميز للمؤسسات التربوية.
4. قد يشكل هذا البحث مرجعاً مهماً للأكاديميين والباحثين في موضوع التماثل التنظيمي.

تأتي أهمية البحث العملية من الآتي:

1. تقديم استبانة للكشف عن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية. وإمكانية الاستفادة منها في بحوث ودراسات أخرى.
2. يعطي المسؤولين في وزارة التربية ومديرياتها رؤية واضحة عن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال.
3. يفتح الآفاق لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية لتعرف التماثل التنظيمي ودوره في تطوير أداء العاملين في رياض الأطفال.
4. يوجه أنظار إدارة الروضات إلى ضرورة تبني هذا المفهوم من أجل تحقيق الأهداف والتوصل إلى ما تسعى إليه من نجاح، وتقديم وتعزيز قدراتها التنافسية بكل كفاءة وفعالية.

كما يهدف هذا البحث إلى:

1. تعرف درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
2. الكشف عن الفروق في درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية تبعاً للمتغيرات الآتية (عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي و الدورات التدريبية)

حدود البحث:

- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2018 - 2019.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق البحث في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
- **الحدود العلمية:** تمثلت في تعرف درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مريبات الرياض في مدينة اللاذقية بأبعادهما الثلاثة (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية).
- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث على عينة من مريبات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وقد بلغ عددهن (198) مربية.

منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، والتي تتمثل في جمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة موضوع الدراسة في وصفها الراهن باستخدام فرضيات مبدئية، وإلى دراسة العلاقات التي توجد بين الظواهر المختلفة (منصور وآخرون، 2011، 65-80). وقد اعتمد على هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائية عن مريبات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية من خلال الاستبانة التي وجهت إليهم للوصول إلى درجة توافر التماثل التنظيمي لديهم، ومن ثم تحليل البيانات التي جمعت بالأساليب الإحصائية، واستخلاص النتائج، وتقديم المقترحات اللازمة.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- **رياض الأطفال:** مؤسسات تربوية تستقبل الأطفال من عمر 3/ - 6 سنوات وتسعى إلى توفير الشروط التربوية المناسبة والجو الملائم لتنمية القوى الكامنة للطفل من جميع النواحي الجسدية والعقلية والنفسية والاجتماعية (مرتضى، 2005، 5-6). وتعرف إجرائياً بأنها المؤسسات التربوية التي تستقبل الأطفال من عمر 3/ - 6 سنوات في مدينة اللاذقية.
- **التماثل التنظيمي:** يعرف بأنه "تماهي الفرد مع المنظمة التي يعمل بها بصورة تامة وتأثر استجاباته بها، حيث يعرف الفرد نفسه بنفس سمات وخصائص منظمته (Cetin and Kinik, 2016, 330). ويعرف التماثل التنظيمي إجرائياً بأنه "شعور مربية الروضة أن أهدافها متوافقة مع أهداف الروضة التي تعمل بها، وأن لديها روابط جذب ثقافية ومهنية، ونفسية تربطها بالروضة، وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها المربية من خلال إجابتها على استبانة أبعاد التماثل التنظيمي الموجهة إليها المتمثلة بأبعادهما الثلاثة (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية).
- **مربية رياض الأطفال:** الإنسنة التي تقوم بتربية الأطفال في الروضة داخل غرفة النشاط وخارجها من خلال تعابيشها اليومي معهم، وتهدف من خلال عملها إلى تحقيق الأهداف التربوية للروضة (مرتضى، 2005، 17). وتعرف إجرائياً بأنها "المعلمة التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة في رياض مدينة اللاذقية، وتتمتع بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى.

مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من جميع مريبات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية للعام الدراسي 2018/2019، والبالغ عددهن (1249) مربية وفق إحصائيات دائرة التخطيط والإحصاء في مديرية التربية اللاذقية، ومن مجتمع البحث اختيرت عينة عشوائية بسيطة بنسبة (20%)، بلغت (250) مربية، وعند تطبيق الاستبانة عليهن تمت استعادة (223)

استبانة، و اهمال (25) استبانة لعدم اكتمالها، وقد تم استبعادها من التحليل الإحصائي، وبذلك أصبحت العينة (198) مربية، بنسبة (15.85%) من مجتمع المربيات، ويظهر الجدول (1) توزيع العينة بحسب متغيرات البحث.

جدول (1): توزيع عينة البحث للعام الدراسي 2019/2018 بحسب متغيرات البحث ونسبتها المئوية

المتغير	العدد	النسبة %	
المؤهل العلمي والتربوي	إجازة جامعية	120	60.6%
	دبلوم تاهيل تربوي	78	39.4%
عدد سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	37	18.7%
	من (5-10) سنوات	64	32.3%
	10 سنوات فما فوق	97	49%
الدورات التدريبية في رياض الأطفال	لم تتبع دورة تدريبية	108	54.4%
	اتبعت دورة تدريبية	90	45.6%
المجموع	198	100%	

إعداد استبانة البحث وحساب معاملات الصدق والثبات

- إعداد الاستبانة: صممت استبانة البحث من خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة في مجال التماثل التنظيمي والثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية، كدراسة كل من (الحوامدة والقرالة، 2006)، (سعود، والصريرة، 2009)، و(محمد ابراهيم، والقنبي، 2017)، و(المواضية، 2018). وتضمنت معلومات أساسية تتعلق بمربية الروضة وهي (المؤهل العلمي والتربوي، الخبرة، الدورات التدريبية). وقد تم وضع خمسة بدائل للإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) بحيث توضع إجابة واحدة أمام كل عبارة على النحو الآتي: (كبيرة جداً: الدرجة 5، كبيرة: الدرجة 4، متوسطة: الدرجة 3، قليلة: الدرجة 2، قليلة جداً: الدرجة 1)، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة (36)، توزعت إلى ثلاثة أبعاد هي: (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات (كالمتوسط الحسابي، واختبار (t) للعينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي، ثم تم التوصل إلى النتائج وتفسيرها ووضع المقترحات المناسبة.

- صدق الاستبانة: تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقة صدق المحكمين، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة دمشق وتشرين، وقد بلغ عددهم (7) محكمين، وتم الأخذ بأرائهم من حيث اختيار مفرداتها والصياغة اللغوية، ومدى وضوح العبارات، وقد أبدى السادة المحكمون رأيهم بتعديل بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى، ولم يتم حذف أي بند من بنود الاستبانة، وقد راعت الباحثة كل هذه الملاحظات حتى خرجت الاستبانة بصورتها النهائية، ومن العبارات التي تم تعديلها عبارة (أصاب بالضيق عندما ينتقد الآخرون الروضة) بالعبارة (أصاب بالضيق عندما ينتقد الآخرون الروضة بطريقة غير موضوعية)، واستبدلت عبارة (أدافع عن سياسة الروضة أمام الآخرين) بالعبارة (أدافع عن سياسة الروضة أمام الآخرين لأن لها صورة مثالية في نظري)، كما عدلت (أغير مفاهيمي للتوافق مع مفاهيم الروضة) بالعبارة (أعيد تشكيل مفاهيمي الذاتية وأغيرها للتوافق مع مفاهيم الروضة)، وكذلك عبارة (أحرص على التواصل مع زملائي في الروضة) استبدلت بالعبارة (أحرص على التواصل والتفاعل مع زملائي في الروضة بصورة مستمرة)، وعبارة (أسهم بفعالية في تنفيذ القرارات التي يتم إصدارها في الروضة) استبدلت بالعبارة (أقبل القرارات التي يتم إصدارها في الروضة وأسهم بفعالية في تنفيذها)، وعدلت عبارة (لدي انتماء للروضة التي أعمل فيها) بالعبارة (أشعر بالانتماء للروضة التي أعمل

فيها)، وكذلك عبارة (لدي مواقف إيجابية مشتركة كثيرة مع زملائي في الروضة)، استبدلت بالعبارة (أمارس مواقف إيجابية مشتركة كثيرة مع زملائي في الروضة).

- **ثبات الاستبانة:** تم تقدير ثبات أدوات البحث على عينة استطلاعية بلغت (24) مربية من مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، كما هو مبين في الجدول (2)، وفق طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، إذ حُسب معامل الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.89) على الاستبانة ككل، وهي قيمة مقبولة إحصائياً. وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

الجدول (2) يوضح معامل ثبات استبانة البحث بطريقة ألفا كرونباخ

الرقم	أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	الولاء التنظيمي	12	0.916
2	التشابه التنظيمي	12	0.741
3	العضوية	12	0.758
	الدرجة الكلية للاستبانة	36	0.89

الإطار النظري:

أولاً - مؤسسات رياض الأطفال: رياض الأطفال هي مؤسسات تربية تستقبل الأطفال من سن الثالثة إلى سن السادسة من العمر، وهي مرحلة قائمة بذاتها، إذ تسبق المرحلة الابتدائية من مراحل التعليم العام، وتعقب مرحلة الحضانة، وظيفتها السعي إلى توفير البيئة التربوية المناسبة لرعاية القوى الكامنة لدى الطفل بغية إيقاظها وتسهيل سبل تنميتها في مختلف مجالات النمو (الأمعري وخميس، 2011، 161). وتعدُّ رياض الأطفال بيئةً تربويةً مكملةً لدور الأسرة في تنشئة الطفل وتطبيعته اجتماعياً والرياض كبيئة تربوية واجتماعية تؤثر في الطفل بما تحمله من إمكانات وتفاعلات بينة وبين الأطفال وبين العاملات فيها، وتتضح أهمية دور الحضانة وضرورتها من تدبر الأهداف التي تعمل على تحقيقها من خلال النقاط التالية: (إن رياض الأطفال هي مستهل حياة فهي تكملة وامتداد لمرحلة الجنين ولذلك فهي مرحلة قبلية لما يتلوها من مراحل النمو وبناء على ذلك تكون الأساس الذي تركز عليه حياة الفرد من المهد إلى أن يصير كهلاً، كما أنها فترة من الفترات الحساسة، فترة المرونة والقابلية للتعليم وتطور المهارات فمرحلة الطفولة مرحلة النشاط الأكبر والنمو العقلي الأكبر (عبد الرؤوف، 2008، 42). وتهدف رياض الأطفال إلى (إكساب الطفل بعض القيم والمبادئ الدينية السامية بما يتناسب ومرحلته وغرس روح الانتماء لوطنه وأمه لديه، وتعلّم المشاركة النشطة مع الآخرين صغاراً وكباراً، وتعلّم كيفية العناية بأجسامهم واستخدام أعضائهم استخداماً وظيفياً، وتعلّم كيفية التعامل مع مكونات البيئة الطبيعية، وتعلّم الأطفال الكلمات الجديدة وفهم التعبيرات اللغوية، وتعلّم كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية في الأسرة والمجتمع (شريف، 2006، 225).

ثانياً - التماثل التنظيمي:

1 - تطور التماثل التنظيمي: يعدُّ مفهوم التماثل التنظيمي حديث نسبياً في حقل الإدارة العامة، حيث فرضه واقع البيئة الديناميكية المحيطة بالمؤسسات الإدارية، وذلك للاستجابة لهذه التغيرات السريعة، ولقد بدأ الاهتمام بموضوع التماثل التنظيمي يتزايد منذ النصف الثاني من القرن الماضي. وتعد مجالات علم النفس والسلوك التنظيمي الأساس لانطلاق مفهوم التماثل التنظيمي وله جذور في نظرية الهوية الاجتماعية (Woratschek, et, al, 2010, 9) لكن في الوقت الحاضر أغلب البحوث في التماثل التنظيمي تركز على نظرية الهوية الاجتماعية، إذ إن الأفراد يصنفون أنفسهم إلى

فئات اجتماعية مختلفة مثل العضوية التنظيمية والجنس والعرق والفئة العمرية أو الانتماء الديني وعرض عضويتهم في مجموعات معينة على أساس الأدوار الاجتماعية (Jones et al, 2010, 2). كما يعدّ العالم فوت (Foot) أول من استخدم مصطلح التماثل في السياق التنظيمي في عام (1951)، وقد اعتبر أن التماثل هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد، إذ ينظر إلى التماثل التنظيمي بأنه الاعتماد والالتزام بهوية أو سلسلة من الهويات، وفي رأيه ان التماثل التنظيمي هو نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة وهذا يدفع الفرد للعمل بالنيابة عن المنظمة (Bartels, 2006, 5)، وبعد ما يقارب عشرين عاماً من إسهام فوت قدّم براون (Brown) في عام (1969) ورقته التجريبية للتحقق من التماثل في المؤسسات، إذ كان ينظر إلى التماثل على أنه استجابة لتعريف الذات لوضع أو تعيين وجود علاقة معينة، فقد كانت فكرة الرئيسة أن التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين العامل والمنظمة وأن هذه العلاقة هي التي تحدد مفهوم الذات للفرد، وقد حدد براون أربعة جوانب لقياس التماثل وهي (جذب المنظمة، اتساق أو تطابق الاهداف التنظيمية والفردية، الولاء، الإشارة من الذات للعضوية التنظيمية) حيث هذه المكونات هي التي تشكل التماثل التنظيمي (Edwards, 2005, 209 -210).

2 - مفهوم التماثل التنظيمي: يشير مصطلح التماثل التنظيمي إلى التشابه في القيم والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة، ولقد تعددت وجهات النظر حول تعريفه، حيث عالجتها الباحثة في صنفين، من حيث تناول " سلوك التماثل التنظيمي " كمفهوم لذات يتطابق مع مفهوم المنظمة، أو باعتباره مفهوم تتوافق فيه أهداف الفرد والمنظمة، وهو الدرجة التي يعرف الأعضاء أنفسهم من خلال الصفات المميزة التي يعتقدون أنها تميز المنظمة (البشاشة، 2008، 436). وقد وصف هيل وزملائه (Hall et al, 1970) التماثل التنظيمي على أنه العملية التي من خلالها تكون أهداف المنظمة وأهداف الأفراد التابعين متكاملة أو متطابقة (Bartels, 2006, 6). في حين عرف تاجفيل (Tajfel, 1978) التماثل التنظيمي على أنه إدراك العضوية في مجموعة معينة والقيمة والأهمية العاطفية المتولدة أو المتعلقة في هذه العضوية. ومن هذا التعريف يمكن تمييز عنصرين هما أولاً: العنصر المعرفي للتماثل الذي يعكس الخصائص المشتركة بين الفرد والمنظمة، أي المدى الذي يرى من خلاله الفرد نفسه على أنه ينتمي إلى مجموعة معينة، وتتجلى أهمية هذا العنصر في أنه يحدد الحدود الفاصلة بين داخل المجموعة وخارجها والتي تساعد العاملين من أجل إنجاز التصنيف الذاتي، وثانياً: العنصر العاطفي (المؤثر)، والذي يتضمن مشاعر الفخر بالانتماء إلى المنظمة، وهو أمر مهم في خلق صورة ايجابية عن المنظمة أو تحقيق هوية اجتماعية ايجابية، ويرتبط هذا المكون بقوة الدافع لتعزيز الذات (Guarana, 2010, 14). ويشير كارول (Carol, 2001) إلى أن التماثل التنظيمي يتكون (من عدة طرق ومن إحدى هذه الطرق يتم من خلال تماثل القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة، أما الطريقة الأخرى والأكثر حداثة لتكوين مفهوم التماثل تتم بمساعدة نظرية الهوية الاجتماعية). أما أشفورت وميل (Ashforth & Mael, 1992) فقد نظرا إلى التماثل التنظيمي على أنه إدراك العامل لوحداية الارتباط مع المنظمة التي يعمل فيها أي توضيح للربط الإدراكي بين العاملين ومنظمتهم (Ashforth & Mael, 1992, 103). وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف التماثل التنظيمي بأنه حالة تصاعديّة ومستمرّة تبدأ فيها أهداف الفرد والمنظمة متباعدة عند الدخول الأول للمنظمة ثم تبدأ في التقارب إذا توفرت الظروف المناسبة حتى تصبح عبارة عن حالة واحدة في النهاية، أي تضمين أهداف الفرد في أهداف المنظمة.

3 - أهمية التماثل التنظيمي: إن عملية التماثل أصبحت ضرورية للمؤسسات التي تسعى الى النجاح والنقدم لأنها تُحدث حالة من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة والتي بالتالي تدفع المؤسسات الى المضي قدماً في انجاز أهدافها

بالشكل الصحيح. ومن خلال مراجعة بعض الأدبيات تم تحديد أهمية التماثل التنظيمي بالنقاط الآتية (- العمل على زيادة الالتزام والانتظام والأداء والدافعية العالية والحد من الصراع والتناحر - زيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة - الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل وأن مصيرهم وقدرهم واحد وأن النجاح أو الفشل يؤثر فيهم جميعاً - قبول العاملين في المنظمة للتطور والتغيير بسهولة ويسر لقناعتهم بأن ذلك هو للمصلحة العامة (السعود والصريرة، 2009، 189) - من خلال التماثل التنظيمي تستطيع المنظمة الحفاظ أو زيادة قدرتها التنافسية، لذلك يجب على المؤسسات إدارة التماثل مع اصحاب المصلحة وبالخصوص عاملها بصورة جيدة (Kim et al. 2010, 558) - التماثل التنظيمي مهم لمفاهيم الهوية الذاتية، لذلك يعدُّ إحدى الطرق التي يتمكن الأفراد من خلالها للتعريف بأنفسهم والشعور بمكانتهم - هنالك حاجة إنسانية ملحة وإساسية لتحديد أساس المجموعة الأكبر والشعور بأنهم جزءاً منها وتحديد المنظمة التي تلبى هذه الحاجات، فضلاً عن الحاجة لتعزيز الذات - هنالك روابط بين التماثل التنظيمي وبقية السلوكيات التنظيمية الأخرى، بما في ذلك القيادة (الغزالي والعبادي، 2013، 63 - 64).

4 - أبعاد التماثل التنظيمي: للتماثل التنظيمي ثلاثة الأبعاد هي (التشابه، العضوية، الولاء)، ويعرف التشابه بأنه تبادل في فهم الأهداف المشتركة والرغبات للأعضاء الآخرين في المنظمة، أما العضوية فتوصف بأنها الدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطاً بالمنظمة، أما الولاء فيوصف بأنه مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة ودفاعه عنها (مرزوق، 2013، 293 - 294). فالتماثل التنظيمي عملية يتم بها الإقناع داخلياً وخارجياً للموظفين العاملين، وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماجات الرغبات. والتشابه، هي إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة، والعضوية، هو الموالاة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين، أما الولاء التنظيمي، فهو درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وأنها إحساس بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال العضوية بالمنظمة (المواضية، 2018، 139). ويتبلور التماثل التنظيمي بعدة اتجاهات مترابطة فيما بينها وهي: شعور متوحد بأهداف المؤسسة التعليمية وقيمها، وشعور بالاندماج في الأعمال والمهام المكلف بها، وشعور بالولاء والالتزام لها، والرغبة في الحفاظ على الانتماء والعضوية فيها (سعود والصريرة، 2009، 187).

5 - أهمية التماثل التنظيمي في المؤسسات التربوية: تأتي أهمية التماثل التنظيمي في أنه يحقق مصلحة المؤسسة التربوية ومنها مؤسسات رياض الأطفال، ويرمي إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، و مصلحة العاملين فيها، إذ تنمي لدى الفرد روح الانتماء والولاء والإخلاص، وبالتالي تنمية الإبداع والابتكار والتعاون الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين العملية التعليمية والتربوية (Simon, 2000, 751). كما أن التماثل التنظيمي من شأنه تسهيل التواصل، والتشجيع على الحوار وتبادل وجهات النظر، والحث على المبادرة وتعزيز مبدأ تحمل المسؤولية، ومن هنا فإنَّ التعاون داخل رياض الأطفال كمؤسسات تربوية يتطلب مناخاً تسوده الثقة، وإنَّ ميل المدير لمشاركة المربيات بالمسؤولية تعتمد على الثقة والتعاون بين المربيات، وهما عمليتان متبادلتان، فالتعاون يتطلب الجهد والوقت، والمشاركة في المسؤوليات، كما أن الأدوار التي ينبغي على المدير القيام بها لا تُحقق إلا من خلال وجود ثقة بينه وبين كل العاملين في المؤسسة، فالمدير كقائد تربوي في مؤسسته يؤثر في كافة العاملين، ويحثُّ فيهم المشاركة وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف التربوية (العاميرة، 2002، 58).

الدراسات السابقة

الدراسات الأجنبية:

▪ دراسة فان وآخرون (Van, et al., 2000) بعنوان: بؤرة التجمع للتماثل التنظيمي، الدانيمارك. (*Foci and Correlates of Organizational Identification*). هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أهمية العمل الجماعي ومجموعة القيم التنظيمية (الرضا الوظيفي، عدم الغياب، الانغماس في العمل، الدافعية)، ولقد اختارت الدراسة عينتين منفصلتين من الدنمارك، العينة الأولى مكونة من (76) موظفاً من الحكومة المحلية الدنماركية والعينة الثانية مكونة من (163) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الدنماركية، ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: (أ) -وجود علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة الأولى، ووجود علاقة ضعيفة بين التماثل التنظيمي من جهة وكل من الرضا وعدم الغياب والانغماس والدافعية من جهة أخرى لدى أفراد العينة الثانية، ب -عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي من جهة وكل من الرضا وعدم الغياب من جهة أخرى لدى أفراد العينة، ووجود علاقة هامة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي من جهة والرضا، وعدم الغياب والانغماس الوظيفي، والدافعية من جهة أخرى لدى أفراد العينة الثانية).

▪ دراسة وسينفلد وآخرون (Wiesenfeld , et.al., 2001) بعنوان: التماثل التنظيمي، ودور الحاجة إلى الانتماء والدعم الاجتماعي، ماليزيا. (*Organizational Identification among Virtual Workers: The Role Of Need For Affiliation And Perceived Work*). هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الحاجة للانتماء، والدعم الاجتماعي والتماثل التنظيمي لدى مجموعة من العاملين في مؤسسات مختلفة، وقد تم استخدام وسيلتين لجمع المعلومات وهما المقابلة، والاستبانة والتي تم تصميمها من قبل (Mael & Terick, 1992)، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: (أ) - وجود علاقة طردية وإيجابية بين الحاجة للانتماء والتماثل التنظيمي، ب - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الاجتماعي والتماثل التنظيمي، ج -الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط جعل العلاقة بين الحاجة للانتماء وبين التماثل التنظيمي علاقة متوسطة ولكنها إيجابية ومهمة).

▪ دراسة جيفري (Jefery, 2002) بعنوان: التأثير المتباين للتماثل التنظيمي على التعاون: الدور المعتدل للجماعات الفرعية، أمريكا. (*Explaining the Varying Effects of Organizational Identification on Cooperation*). هدفت الدراسة إلى قياس أثر التماثل التنظيمي على التعاون في اتخاذ القرارات لدى الأفراد، ولقد تم سحب عينة مكونة من طلاب الدراسات العليا في تخصص الإدارة العامة من جامعتين أمريكيتين، وبلغ تعداد مفردات العينة (117) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر هام وسلبى ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على عملية التعاون في اتخاذ القرار. وتوصي الدراسة القائمين على إدارة المنظمات بضرورة الاهتمام بالتماثل التنظيمي بالرغم من النتائج التي توصلت إليها الدراسة لأنه من صالح الأعضاء والإدارة أن يسود التماثل التنظيمي في مناخ المنظمة.

▪ دراسة تشين (Chan, 2006) بعنوان: التماثل التنظيمي والولاء لدى العاملين في المنظمات الإنسانية، ماليزيا. (*Organizational identification and commitment of members of a human development organization*). هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى

العاملين في ماليزيا. وجرى فحص واختبار متغيرات الدراسة في ضوء إطار مفاهيمي طُوّر مسبقاً من قبل (Grameen model)، جرى استفتاء (96) مبحثاً من العاملين في منظمة (Amanah Ikhtiar Malaysia). وتوصلت الدراسة إلى أن (1- هذه المنظمات تعتمد على مجموعة من القيم الإنسانية، والتي تجعل هؤلاء العاملين يبذلون جهداً أكثر، 2- إن العاملين لديهم تماثل وولاء عالٍ كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية، ويعتمد عملهم بالشكل الأكبر على العمل الطوعي، 3- إن التماثل والولاء يسهمان في نجاح العمل المؤسسي، وأوصت الدراسة بتوسيع النطاق البحثي على منظمات أخرى مما قد يسهم في فهم وبناء العلاقة التكاملية بين الولاء والتماثل التنظيمي.

الدراسات العربية:

▪ دراسة (رشيد، 2003) بعنوان: **الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، الأردن**. هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى التماثل الكلي للأعضاء في الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (400) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من مختلف الدرجات والتخصصات، ولقد توصلت الدراسة إلى: (أ - إن مستوى التماثل الكلي للأعضاء مع الجامعة ومع الأقسام الأكاديمية جاء بدرجة مرتفعة، ومن خلال ذلك فإن مستوى التماثل مع مجموعة العمل ومع المنظمة يبدو عالياً، بيد أن التماثل مع القسم أعلى من التماثل مع المنظمة، ب - كلما زدت مدة خدمة الأفراد في المنظمة زاد مستوى تماثلهم التنظيمي.

▪ دراسة (الحوامدة والقرالة، 2006) بعنوان: **أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، الأردن**. هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أثر المشاركة المرغوبة والمدركة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت (559) عضو هيئة تدريسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة المدركة على مستوى القسم والكلية بدرجة متوسطة، على عكس المشاركة المرغوبة إذ جاءت بدرجة مرتفعة، كما أن للتماثل التنظيمي وللمشاركة المرغوبة والمدركة أثر مهم وذو دلالة إحصائية على مستوى كل من القسم والكلية.

▪ دراسة (محمد ابراهيم، والقنبي، 2017) بعنوان: **درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان**. هدفت الدراسة إلى تعرف أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان، ولتحقيق هدف الدراسة فقد استخدم المنهج الوصفي، وأعدت استبانة لجمع البيانات بعد التحقق من صدقها ومقدار ثباتها، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (106) العاملين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

▪ دراسة (المواضية، 2018) بعنوان: **أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء**. هدفت الدراسة إلى كشف أثر التماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وأعدت استبانة لجمع البيانات بعد التحقق من صدقها ومقدار ثباتها، واختيار عينة طبقية عنقودية عشوائية

تكونت من (494) مربية أطفال. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود أثر للتماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء، وأن مجالات التماثل التنظيمي تفسر ما مقداره (56.9%) من التباين في الدافعية للعمل، وأن مستوى التماثل التنظيمي جاء متوسطاً، وجاء في المرتبة الأولى الولاء التنظيمي، يليه التشابه، فالعضوية.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، تبين أن البحث الحالي اتفق معها في التعرف إلى أبعاد التماثل التنظيمي، وقد تناولت الدراسات السابقة التماثل التنظيمي على مراحل تعليمية مختلفة كدراسة كل من (رشيد، 2003)، و(الحوامدة والقرالة، 2006)، في حين تفرد البحث الحالي في تناول رياض الأطفال، وتناولت بعض الدراسات السابقة علاقة التماثل التنظيمي بمتغيرات أخرى، كدراسة (المواضية، 2018) في حين اكتفى البحث الحالي في تناول أبعاد التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، كما اتفق البحث مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي (الحوامدة والقرالة، 2006)، كما تنوعت عينة الدراسات السابقة بين مديريين ومعلمين، وعاملين في المؤسسات التربوية، كدراسة كل من جيفري (2002، Jefery)، ونشين (2006، Chan)، و(محمد إبراهيم، والقنبي، 2017)، في حين تناول البحث الحالي مربيات رياض الأطفال، وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة التي تباينت في الهدف والمنهج، ومكان التطبيق، وكذلك في الإطار النظري، وفي بناء أداة البحث.

النتائج والمناقشة

السؤال الأول: ما درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض من وجهة نظرهن في مدينة اللاذقية؟ لمعرفة درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية، تم وصف درجة التواجد كما يلي: من (1- 2.33) منخفضة، من (2.34- 3.67) متوسطة، من (3.68- 5) مرتفعة. وبين الجدول (3) نتائج التحليل.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لإجابات أفراد عينة البحث

حول درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية

الرقم	أبعاد الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	البُعد الأول: الولاء التنظيمي	3.66	0.28	73.2%	متوسطة
2	البُعد الثاني: التشابه التنظيمي	2.93	0.56	58.6%	متوسطة
3	البُعد الثالث: العضوية	3.70	0.72	74%	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.43	0.42	68.64%	متوسطة

من خلال قراءة الجدول (3) يتبين أن المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية، بلغ (3.43)، ووزن نسبي بلغ (68.64%). وقد جاء بدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى كثرة المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق مربيات الرياض، مما يجعلهن يتعرضن إلى ضغوط وظيفية كبيرة، لأنهن يتعاملن مباشرة مع الأطفال، ومتطلباتهم المتنوعة، وهذا ما يتطلب منهم القيام بالأنشطة المختلفة في الروضة التي تؤدي إلى نجاح العملية التربوية فيها.

وجاء بُعد (العضوية) في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.7)، ووزن نسبي بلغ (74%). ويعزى ذلك إلى وجود علاقات إنسانية طيبة بين المربيات والعاملين في الروضة من جهة، وبين المربيات والأطفال من

جهة أخرى، وكذلك ربما يُعزى ذلك إلى حرص المربيات على التعاون مع بعضهم البعض في إدارة المهام الملقاة على عاتقهم، والمسؤوليات والواجبات، والعمل بروح الفريق فيما بينهم.

وجاء في المرتبة الثانية بُعد (الولاء التنظيمي)، بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، ووزن نسبي بلغ (73.2%)، وقد حصلت العبارات ذوات الأرقام (9، 2، 4، 3، 1، 7، 6) على درجة مرتفعة، وقد يُعزى ذلك إلى أن العمل في الروضة يمثل مصدر أمان للمربيات في ظل الظروف الاقتصادية التي تعيشها البلاد، وقد حصلت العبارات ذوات الأرقام على درجة متوسطة (10، 11، 12، 8، 5)، وقد يعود ذلك إلى نظام الأجور المنخفض نسبياً في الروضات، والذي لا يلبي متطلبات مربيات الأطفال، وخصوصاً المربيات المتميزات، والمجتهدات في عملهن.

وفي المرتبة الثالثة الأخيرة جاء بُعد (التشابه التنظيمي)، بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (2.93)، ووزن نسبي بلغ (58.6%). وقد حصلت العبارات ذوات الأرقام (14، 13) على درجة مرتفعة. وقد يُعزى ذلك إلى رغبة الكثير من المربيات في الحفاظ على الاستقرار الوظيفي من خلال عملهم في الروضة، في ظل قلة توافر الوظائف في قطاعات أخرى سواء تربية أو مؤسسات أخرى، وقد حصلت العبارات ذوات الأرقام (23، 18، 20، 17، 16، 24، 15) على درجة متوسطة، وقد يعود ذلك إلى رغبة بعض المربيات في ترقية وظيفية أفضل، وإلى تطوير أدائهن المهني، والرغبة في الحصول على عمل أفضل يبلي طموحاتهن، وحاجاتهن النفسية، والاقتصادية، والاجتماعية. وانفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (محمد إبراهيم، والقنبي، 2017)، (المواضية، 2018) التي بينت أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي متوسطة، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحوامدة والقرالة، 2006) التي بينت أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي مرتفعة.

كما حُسبت المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات الاستبانة الواردة في كل بُعد، وكذلك الوزن النسبي لها، للوصول إلى درجة وجودها عند أفراد عينة البحث، وترتبت ترتيباً تنازلياً تبعاً للمتوسط الحسابي على النحو الآتي:

▪ **البُعد الأول: الولاء التنظيمي:** يشير الجدول (4) إلى إجابات أفراد عينة البحث حول بُعد الولاء التنظيمي، ومن قراءته يتبين أن عباراته حصلت على درجة تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة، وحصلت العبارات ذوات الأرقام (9، 2، 4، 3، 1، 7، 6) على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تفوق (3.7)، وأوزان نسبية تفوق (74%)، جاء أعلاها على عبارة (أتقن عملي لأنني أدرك أهمية دوري في تحقيق أهداف الروضة)، في حين حصلت العبارات الباقية على درجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.52)، و(3.56) وأوزان نسبية تراوحت بين (50.4%)، و(71.2%).

جدول (4) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجات التوافر لفقرات بُعد الولاء التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	9	أتقن عملي لأنني أدرك أهمية دوري في تحقيق أهداف الروضة.	4.54	0.53	90.8%	مرتفعة
2	2	أفتخر بأنني أحد العاملين في الروضة.	4.53	0.53	90.6%	مرتفعة
3	4	أصاب بالضيق عندما ينتقد الآخرون الروضة بطريقة غير موضوعية.	4.19	1.22	83.8%	مرتفعة
4	3	أولي اهتماماً كبيراً بمستقبل الروضة التي أعمل فيها.	4.14	1.22	82.8%	مرتفعة
5	1	أشعر بولائي المستمر للروضة.	3.89	1.32	77.8%	مرتفعة
6	7	أحب التحدث بصورة علنية عن الأعمال الناجحة التي تتجزأ الروضة.	3.73	1.26	74.6%	مرتفعة

مرتفعة	74%	1.05	3.70	أرى أن إنجازات الروضة مصدر فخر واعتزاز لي.	6	7
متوسطة	71.2%	0.75	3.56	أنقادی القرارات التي تؤثر سلباً على الروضة.	10	8
متوسطة	66.4%	1.24	3.32	أنظر إلى الروضة كمكان أستطيع فيه تحقيق أهدافي وطموحاتي المهنية.	11	9
متوسطة	66%	1.05	3.30	لو قدّر لي ترك العمل في الروضة سأشعر بخسارة كبيرة.	12	10
متوسطة	51.2%	1.14	2.56	أدافع عن سياسة الروضة أمام الآخرين لأن لها صورة مثالية في نظري.	5	11
متوسطة	50.4%	0.70	2.52	لدي آمال وتطلعات كبيرة في أن أظل أعمل في الروضة بقية حياتي المهنية.	8	12

■ **البُعد الثاني: التشابه التنظيمي:** يشير الجدول (5) إلى إجابات أفراد عيّنة البحث حول بُعد التشابه التنظيمي، ومن قراءته يتبين أن عباراته حصلت على درجة تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة، والمنخفضة، وحصلت العبارتان (أعتقد أن عملي ذو قيمة كبيرة في تحقيق إنجازات الروضة، وأبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الروضة بكفاءة) على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية بلغت (4.69)، و(4.46)، وأوزان نسبية بلغت (93.8%)، و(89.2%)، في حين حصلت العبارتان ذوات الأرقام (23، 18، 20، 17، 16، 24، 15) على درجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.38)، و(3.34) وأوزان نسبية تراوحت بين (47.6%)، و(66.8%)، جاء أعلاها على عبارة (أتخذ قراراتي في العمل متجنباً أي نتائج تؤثر سلباً على الروضة)، في حين جاءت العبارتان ذوات الأرقام (22، 19، 21) على درجة منخفضة بمتوسطات حسابية تقل عن (2.3)، وأوزان نسبية تقل عن (46%).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجات التوافر لفقرات بُعد التشابه التنظيمي من وجهة نظر أفراد عيّنة البحث

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الإجابة
1	14	أعتقد أن عملي ذو قيمة كبيرة في تحقيق إنجازات الروضة.	4.69	0.47	93.8%	مرتفعة
2	13	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الروضة بكفاءة.	4.46	0.61	89.2%	مرتفعة
3	23	أتخذ قراراتي في العمل متجنباً أي نتائج تؤثر سلباً على الروضة.	3.34	1.08	66.8%	متوسطة
4	18	أوافق على سياسة الروضة في الأمور التي تتعلق بشؤوني المهنية.	3.01	0.87	60.2%	متوسطة
5	20	أشعر بأن العمل في الروضة يشبع حاجاتي النفسية والاجتماعية.	3.00	1.22	60%	متوسطة
6	17	أعتقد أن صورة الروضة في المجتمع المحلي تماثل تطلعاتي وتوجهاتي.	2.67	1.25	53.4%	متوسطة
7	16	أرى أن قيمي متماثلة إلى حد كبير مع قيم الروضة.	2.61	0.98	52.2%	متوسطة
8	24	أشعر أن هناك اندماجاً بين رغباتي الشخصية ورغبات الروضة.	2.55	1.13	51%	متوسطة
9	15	أعتبر مشكلات الروضة هي مشكلاتي الشخصية.	2.38	1.19	47.6%	متوسطة
10	22	أعيد تشكيل مفاهيمي الذاتية وأغيرها للتوافق مع مفاهيم الروضة.	2.30	0.95	46%	منخفضة
11	19	أشعر بأن العمل في الروضة يشبع حاجاتي الاقتصادية.	2.16	0.71	43.2%	منخفضة
12	21	أشعر أن مستقبل الروضة جزء من مستقبلي.	2.03	0.46	40.6%	منخفضة

■ **البُعد الثالث: العضوية:** يشير الجدول (6) إلى إجابات أفراد عيّنة البحث حول بُعد العضوية، ومن قراءته يتبين أن عباراته حصلت على درجة تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة، وحصلت العبارتان ذوات الأرقام (25، 35، 33، 28، 34، 30) على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية بلغت (4.46)، و(4.86)، وأوزان نسبية بلغت

(89.2%)، و(97.2%)، جاء أعلاها على عبارة (أحرص على التواصل والتفاعل مع زملائي في الروضة بصورة مستمرة)، في حين حصلت العبارات الباقية على درجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.64)، و(3.63) وأوزان نسبية تراوحت بين (52.8%)، و(72.6%)، جاء أعلاها على عبارة (أحرص على تجاوز الخلافات للوصول إلى جوانب الاتفاق مع زملاء العمل)، باستثناء العبارة (سأستمر في العمل بالروضة بغض النظر عن الراتب) فقد حصلت على درجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (2.29)، ووزن نسبي بلغ (45.8%).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجات التوافر لفقرات بُعد العضوية من وجهة نظر أفراد عينة البحث

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	25	أحرص على التواصل والتفاعل مع زملائي في الروضة بصورة مستمرة.	4.86	0.35	97.2%	مرتفعة
2	35	أشعر بالانتماء للروضة التي أعمل فيها.	4.69	0.47	93.8%	مرتفعة
3	33	أشعر بالاحترام الذاتي من خلال عملي مع زملائي في العمل.	4.68	0.47	93.6%	مرتفعة
4	28	أمارس مواقف إيجابية مشتركة كثيرة مع زملائي في الروضة.	4.60	1.00	92%	مرتفعة
5	34	أشعر بأن العمل بروح الفريق يسود بين جميع العاملين في الروضة.	4.46	0.61	89.2%	مرتفعة
6	30	أحرص على تجاوز الخلافات للوصول إلى جوانب الاتفاق مع زملاء العمل.	3.63	1.46	72.6%	متوسطة
7	36	أشعر أن نجاح وإنجاز الروضة يكون نجاح للجميع، ولا ينسب إلى شخص بذاته.	3.61	1.29	72.2%	متوسطة
8	32	أسهم بفعالية في تنفيذ القرارات التي يتم إصدارها في الروضة.	3.56	1.45	71.2%	متوسطة
9	29	أستطيع وصف الروضة بأنها أسرة كبيرة يشعر أعضاؤها بالانتماء إليها.	2.73	1.06	54.6%	متوسطة
10	26	أشعر بسرور وفرح لأنني أعمل في الروضة.	2.67	1.13	53.4%	متوسطة
11	27	أفتخر أمام الآخرين بأنني أعمل في الروضة.	2.64	1.28	52.8%	متوسطة
12	31	سأستمر في العمل بالروضة بغض النظر عن الراتب.	2.29	1.53	45.8%	منخفضة

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات مربيات رياض الأطفال على استبانة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية عند الأبعاد الآتية (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية) وعلى المستوى الإجمالي تُعزى لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي، والدورات التدريبية)؟

- الإجابة عن السؤال الثاني وفق متغير عدد سنوات الخبرة: تصنيف النتائج التي تم الحصول عليها حسب متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، وحسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ثم حسب تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لمعرفة ما إذا كان هذا المتغير ينتج فروقاً في إجابات أفراد عينة البحث وفق عدد سنوات الخبرة حول درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية، وجاءت النتائج كما هو وارد في الجدول (7):

جدول (7): تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول درجة توافر

التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الاحتمال	القرار
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	60.492	2	30.246	2.756	0.066	لا يوجد فرق
	داخل المجموعات	2140.260	195	10.976			
	المجموع	2200.753	197				
التشابه التنظيمي	بين المجموعات	93.620	2	46.810	1.04	0.355	لا يوجد

فرق			45.004	195	8775.835	داخل المجموعات	
				197	8869.455	المجموع	
لا يوجد فرق	0.062	2.817	204.674	2	409.349	بين المجموعات	العضوية
			72.659	195	14168.515	داخل المجموعات	
				197	14577.864	المجموع	
لا يوجد فرق	0.278	1.289	287.220	2	574.441	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبانة
			222.884	195	43462.448	داخل المجموعات	
				197	44036.889	المجموع	

يتضح من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند كل بُعد من أبعاد التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض وعلى مستوى الاستبانة ككل، إذ جاءت قيم الاحتمال أكبر من مستوى الدلالة، عند درجتي حرية (2، 197).

وتُفسر هذه النتيجة بأن عامل الخبرة لم يؤثر على درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية، فمربيات الأطفال لديهن تماثل تنظيمي متقارب. وهذا يعود إلى أنهن على اختلاف سنوات خبراتهن يعملن في ظل إدارة الروضة التي تنبع إلى مديرية التربية في مدينة اللاذقية، والتي تتبع اللوائح والتشريعات والقوانين ذاتها، إضافة إلى أنهن يخضعن إلى برامج تدريبية تراعي احتياجاتهن المهنية المتنوعة. وانفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمد ابراهيم، والقتيبي، 2017) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي تعزى إلى الخبرة.

- الإجابة عن السؤال الثاني وفق متغير المؤهل العلمي والتربوي: لمعرفة الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث حول درجة توافر التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي (إجازة جامعية، دبلوم تأهيل تربوي)، تم استخدام اختبار (t) للفرق بين عينتين مستقلتين، وأدرجت نتائج الحساب في الجدول (8).

الجدول (8): نتائج اختبار (t) للفروق بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير حول درجة توافر

التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية المؤهل العلمي والتربوي

البُعد	المؤهل العلمي والتربوي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال (p)	القرار
الولاء التنظيمي	إجازة جامعية	120	43.18	3.50	-4.253	0.000	يوجد فرق
	دبلوم تأهيل تربوي	78	45.17	2.70			
التشابه التنظيمي	إجازة جامعية	120	33.03	6.33	-6.077	0.000	يوجد فرق
	دبلوم تأهيل تربوي	78	38.49	5.91			
العضوية	إجازة جامعية	120	42.44	7.64	-4.153	0.000	يوجد فرق
	دبلوم تأهيل تربوي	78	47.44	9.16			
الدرجة الكلية للاستبانة	إجازة جامعية	120	118.66	13.16	-6.244	0.000	يوجد فرق
	دبلوم تأهيل تربوي	78	131.09	14.47			

من خلال قراءة الجدول (8) يتبين أنّ الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي هو فرق دال وجوهري عند كل بُعد من أبعاد التماثل التنظيمي، وعلى مستوى الدرجة الكلية للاستبانة، إذ جاءت قيمة الاحتمال أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا الفرق جاء لصالح حملة دبلوم التأهيل التربوي.

وتُفسَّر هذه النتيجة بأن المربيات اللواتي حصلن على دبلوم التأهيل التربوي، امتلكن خبرة في المجال التربوي، وفي الاتجاهات الإدارية الحديثة، وبالمفاهيم الإدارية (المناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والتماثل التنظيمي)، مما جعلهن أقدر على تقدير درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي من حملة الإجازة الجامعية، التي تكون أغلب المقررات الدراسية تخصصية في المجال الذي تمت دراسته، كما أدت إلى رفع كفاياتهن المهنية والارتقاء بأدائهن، وأصبح لديهن اعتقاد واسع بضرورة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لأنها تؤدي إلى تحسين أدائهن وإلى نجاح الروضات التي يعملن بها. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمد ابراهيم، والقنبي، 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي تعزى إلى المؤهل العلمي.

- **الإجابة عن السؤال الثاني وفق متغير الدورات التدريبية:** لمعرفة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (اتبعت دورات تدريبية، لم تتبع دورات تدريبية)، تم استخدام اختبار (t) للفروق بين عينتين مستقلتين، وأدرجت نتائج الحساب في الجدول (9).

الجدول (9): نتائج اختبار (t) للفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر

التماثل التنظيمي لدى مربيات الرياض في مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية

البُعد	الدورات التدريبية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال (p)	القرار
الولاء التنظيمي	لم تتبع	108	43.58	3.67	-1.768	0.079	لا يوجد فرق
	اتبعت	90	44.42	2.86			
التشابه التنظيمي	لم تتبع	108	34.06	7.30	0.009	-2.478	يوجد فرق
	اتبعت	90	36.53	5.67			
العضوية	لم تتبع	108	41.80	9.26	-4.954	0.000	يوجد فرق
	اتبعت	90	47.54	6.52			
الدرجة الكلية للاستبانة	لم تتبع	108	119.44	15.82	-4.446	0.000	يوجد فرق
	اتبعت	90	128.50	12.20			

من خلال قراءة الجدول (9) يتبيّن أنّ الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، هو فرق غير دال وليس جوهري عند مجال (الولاء التنظيمي)، إذ جاءت قيمة الاحتمال (0.079)، وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05). في حين ووجد فرق دال وجوهري، عند بُعدي (التشابه التنظيمي، والعضوية)، وعلى مستوى الدرجة الكلية للاستبانة، إذ جاءت قيمة الاحتمال أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا الفرق جاء لصالح المربيات اللواتي خضعن لدورات تدريبية.

وتُفسَّر هذه النتيجة بأن المربيات اللواتي خضعن لدورات تدريبية امتلكن معرفة إدارية، ودراية في أبعاد التماثل التنظيمي، أي أن الدورات التدريبية تؤدي دوراً مهماً في تعزيز مفاهيم الثقافة التنظيمية، وفي التنمية المهنية لمربيات الرياض والعمل على مشاركتهن في الدورات التدريبية، يسهم في ممارسة أبعاد التماثل التنظيمي في الروضة بشكل أفضل، وتصبح المربيات أكثر وعياً في جوانب العمل التربوي، وفي تعزيز الانتماء للروضة، وكذلك في تحسين نظرتهم الإيجابية نحو مهنتهن، مما يساعد في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لديهن، وهذا بدوره يعمل على تحسين أدائهن في الروضة.

الاستنتاجات والتوصيات:

تمحور البحث الحالي حول درجة توافر التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وقد تبين أن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى المربيات جاءت بدرجة متوسطة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المربيات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ووجود فرق ذو دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي لصالح حملة دبلوم التأهيل التربوي، وتبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح المربيات اللواتي خضعن لدورات تدريبية. ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها تم تقديم المقترحات الآتية:

- 1 - توفير مناخ تنظيمي ملائم لمساعدة مربيات رياض الأطفال بالمشاركة الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات، من أجل تقوية مفهوم التماثل التنظيمي لديهن.
- 2 - زيادة أساليب التحفيز المادي لدى المربيات، كزيادة الأجور، وتقديم الحوافر المادية والمكافآت، لتماشى مع الظروف الاقتصادية للمربية، ولتغطية متطلبات الحياة الاجتماعية، والمستلزمات المعيشية لهن، وتلبية احتياجاتهم من أجل تعزيز عملية التماثل، ورفع كفاءة وفاعلية العملية التربوية في الروضة.
- 3 - زيادة أساليب التحفيز المعنوي لدى المربيات بمختلف أنواعها، كحضور المؤتمرات، والندوات، والبرامج التدريبية التي من الممكن أن تؤدي إلى زيادة قدراتهم ومهاراتهم، ولما لها من أثر إيجابي في عملية التماثل التنظيمي لديهن.
- 4 - دعم وتشجيع مشاركة المربيات في وضع رؤية ورسالة وأهداف الروضة، وكذلك مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخضع للروضة.
- 5 - إجراء دراسات مشابهة بتناولها متغيرات دراسية أخرى مثل أثر كل من الدافعية والأداء الوظيفي والرضى الوظيفي على التماثل التنظيمي لدى مربيات رياض الأطفال.

المراجع:

- 1.ABDALRAOOF, TAREK .*Kindergarten Teacher*. Cairo: Tiba Publisher, Egypt, 2008, 216p.
- ABOUD, ZAENAB - *Effect of Personal Values on the Organizational Identification*, Economic And Management Journal, Babel University, V212, No18, 2016, p. p 89– 125.
- 2.AL – AMAIREA, MOHAMMAD . *Principles school Management*. Amman: Al – Masera Daar, 2002, 278p.
- 3.AL – ASHY- NAWAL . *Classroom Management*. Amman: Al – Yazori Daar, Jordan, 2008, 168p.
- 4.AL – KATEAB, AHMAD AND AL . KATEAB, RADAH – *Activity Training*, Irbid: Books WORLD, JORDEN, 2006, 386P.
- 5.AL-AMARI, HANAA G. AND AL-KHAMEES, NEDA A. . *Healthy Classroom Environment and its Effect on the Children's Behavior in Kindergarten Schools in Kuwait*, Psychological and Educational studies Journal, V12, No1, 2011, 151 – 173.
- 6.AL-BASHABSHEH, SAMER A. . *The Impact of the Organizational Justice upon the Organizational Identification in the Jordanian Public Cooperation*. Jordan Journal of Management Business, V4, No4, 2008, p. p427 – 461.

7. AL-GAZALE, FATHIEL R. AND AL-ABADEE, HASHEM F . *Organizational Identification: New Perspective into the Enhance & Awareness Process of Organizational Prestige - Experimental Study for a Sample of Colleges of the University of Kufa*. AL-Qadisiyah University, AL-Qadisiyah Journal For Administrative and Economic sciences, V15, No2, 2013, p. p 58– 83.
8. AL-HAWAMDEH, NIDAL S. AND AL-QARALLEH, ARWA A. *Effect of Perceived and Desired Participation Upon the Organizational Identification*. Jordan Journal of Management Business, V2, No3, 2006, p. p369 – 389.
9. AL-MAWADIAH, REDA S. *The Impact of Organizational Identification on Work Motivation of Kindergarten Principals from KG Teachers' View in Zarqa Educational Directorates*. Educational Science studies Journal, V45, No4, 2018, p. p137 – 155.
10. AL-SO'UD, RATEB AND AL-SRAYRAH, KHALED A. . *Organizational Identification of Faculty Members at the Jordanian Public Universities and its Relationship to their Job Performance*, Educational Science studies Journal, V36, 2009, p. p186 – 204.
11. ASHFORTH, B. E.& MAEL, F . *Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, 1992, pp.103-123
12. BARTELS, JOS . *Organizational Identification and Communication: Employees Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels*, Thesis, University of Twente, 2006, 142p.
13. BOROS, S, . *Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations*, Romanian Association for Cognitive Science. All rights reserved, Vol.XII, No.1, 2008, pp.1-27.
14. CAROL , R. . *Dual identification in Multinational Corporations : Local Managers And Their Psychological Attachment to the subsidiary Versus the Global organization*. Journal of Management Development , 12 (3), 2001, p. p 405-424.
15. CETIN, M. & KINIK,S. F. *The Reflections of Organizational Identification Built Upon Social Identity Theory on the Perception of Alienation in Higher Education*, The 2016 WEI International Academic Conference Proceedings, Boston, USA, 2016, p. p 328- 344.
16. CHAN SOW HUP . *Organizational identification and commitment of members of a human development organization*, Journal of Management Development, 25(3), 2006, 249 – 268.
17. EDWARDS, MARTIN R., . *Organizational identification: A conceptual and operational review*, International Journal of Management Reviews, Vol. 7, Issue 4, 2005, pp.207-230.
18. GUARANA, C. L. O . *The Moderator effect of Organizational Identification on the relationship between Work Context and Workforce Engagement/Burnout*, Thesis Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Labor and Human Resources in the Graduate School of The Ohio State University, 2010, 237p.
19. JEFERY, T. POLZER . *Explaining the Varying Effects of Organizational Identification on Cooperation: The Moderating Role of Subgroup Reputations*, Working Papers, Harvard Business School, Morgan Hall, 2002, 333p.
20. JONES, C. & VOLPE, E . *Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks*, Journal of Organizational Behavior, 2010, 138p .
21. KIM, HAE-R, M & LEE, HYOUNG-T & KIM, NA-MIN, . *Corporate Social Responsibility and Employee–Company Identification*, Journal of Business Ethics, No.95, 2010, pp.557-569 .
22. MANSUOR, ALI and AMAL, AL . *AHMAD AND SHMAS,EISA - Research Methods at Educational and Social Science*, Damascus: University Damascus publishes, 2011, 400p.

23. MARZOUK, ABDELEAZIZ. *Proposed Model For The Effect Of Organizational Identification As Mediating Verbal On The Relationship Between The Organizational Justice Dimensions And The Correction Functional*, Management and Financing Journal, Tanta University, No3, 2012, p. p289 – 331.
24. MOHAMMED, HOSSAM EL DIN, AND AL QUTBI, MOHAMMED BIN RASHID BIN SAIF .*Availability Degree of Organizational Identification Dimensions in Officers at the General Directorate of Education in Al-Zahra Governorate in Sultanate of Oman*. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, 2017, No15, 2017, p. p125 – 145.
25. MORTUADA, SALWA & ABOALNOOR, HASNAA . *Entrance to Kindergarten*. Damascus: University Damascus publishes, 2005, 173p.
26. MUHAMMAD, SULEIMAN . *Entrance to Kindergarten*. Daar the International publishes, 2010, 304P.
27. NAJM, NAJM A. AND AL-RIFA'E, GHALIB A . *Spirituality in the Workplace Field Study on a Sample of Firms in Amman*, Jordan Journal in Business of Administration, V4, No1, 2008, p. p 46 – 88.
28. RASHED, MAZEN . *Organizational identification and Organizational Identity*, Al – Riyadh, Publisher Daar, 2003, 34p.
29. SHAREEF, ALSAED . *The social of Education at Kindergartens*. Amman: Al – Masera Daar, 2006, 354p.
30. SIMON, H. A. *Public Administration in Today, World of educational Organization*. *Political Science & Politics*, 33(4), 2000, 749-756.
31. VAN, KNIPPENBERG, D, AND VAN SCHIE, E. C. . *Foci and Correlates of Organizational Identification*, Journal of occupations and Organizational Psychology, 63(2): 2000, 111-137.
32. WIESENFELD, B. M, REGHURAM, S. AND GARUD, R. . *Organizational Identification among Virtual Workers: The Role Of Need For Affiliation And Perceived Work* , Based Social Support, *Journal of Management*, 2001, 27(2).
33. WORATSCHEK, HERBERT & HORBEL, CHRIS & POPP, BASTIAN . *Extending the Service- Profit Chain: The Role of Identification and Co-Creation*, 2010, 56p.
34. WU, CHIA-HUEI, LIU, JUN, KWONG KWAN, HO AND LEE, C . *Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: an organizational identification perspective*. *Journal of Applied Psychology*. 101 (3), 2016, pp. 362-378.