

أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء

رضا سلامة المواضية*

ملخص

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 فقد استخدم المنهج الوصفي، وأعدت استبانة لجمع البيانات بعد التحقق من صدقها ومقدار ثباتها، واختيار عينة طبقية عنقودية عشوائية تكونت من (494) مربية أطفال أي بنسبة (46.1%) من مجتمع الدراسة. 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 وأبعاده: الولاء التنظيمي، الذي احتل المرتبة الأولى، يليه التشابه، فالعضوية في النظام موجودة بمستوى متوسط. كما تبين أن مستوى دافعية العمل وأبعاده: النفسية والاجتماعية موجودة بمستوى متوسط.

الكلمات الدالة: التماثل التنظيمي، دافعية العمل، رياض الأطفال، المربيات.

المقدمة

ينطلب تطوير المؤسسات التربوية وجود مديرين يمتلكون المهارات والكفايات القيادية، التي تمكنهم من ممارسة أدوارهم وأداء مهماتهم على أكمل وجه، ويعملون على تلبية الاحتياجات الإدارية والفنية للعاملين معهم، وبما يتماشى مع السياسة التربوية لوزارة التربية والتعليم، والرؤية التي تتبناها الوزارة، والمتمثلة في إعادة تشكيل النموذج التربوي الذي يركز على استراتيجيات القيادة والإدارة، القائمة على الاستخدام الأمثل لما توفره المعلوماتية والتكنولوجيا المعاصرة من وسائل تطوير للإدارة المدرسية. كما أن متغيرات العصر طورت أهداف التربية ونوعيتها برياض الأطفال، وهذه المتغيرات قد فرضت أعباء جديدة على مربية الروضة تتطلب منها مسؤولية أكبر نحو أفراد المجموعة التي تشرف عليها، وتنمية قدرات كل فرد منهم بالإرشاد وبمتابعة كل طفل وتهيئته للمواقف التعليمية (محمد، 2007).

وتعد مربية رياض الأطفال محركاً أساسياً في النظام التربوي، إذ تلعب خصائصها المعرفية والمهنية دوراً رئيسياً في فعالية هذه العملية، تركز جهودها لإيجاد الفرص التعليمية الفضلى للأطفال، وتستطيع أن تؤثر في مستويات تحصيلهم، ومراحلهم العمرية وأمنهم النفسي (العشي، 2008).

والعنصر البشري من العناصر الأساسية والمكون الأهم من مكونات أي نظام، ويعد القلب النابض؛ 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، 2006).

ويعدّ التماثل التنظيمي من أهم ضمانات وحيوية واستمرار أي نظام، فهو يساهم في رفع معنويات ورضا العاملين، ويتيح الفرصة لهم لإظهار قدراتهم، كما يستمتعون بتقدير الإدارة وقتتها بهم، هو عامل أساسي لنجاح الأنظمة لاسيما وقد أصبحت الأنظمة في بيئة تنافسية متساعدة (رشيد، 2003).

والموظفون؛ الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيمهم الذاتية؛ لكي تتواءم مع مفاهيم النظام وقيمهما فالفرد الذي يتبنى قيم النظام وأهدافه بطور أسسا لاتخاذ القرارات منطوقة من هذه القيم والأهداف، وهكذا فمن وجهة نظر النظام فإن التماثل

* كلية العلوم التربوية، جامعة الزرقاء، الأردن. تاريخ استلام البحث 2015/12/20، وتاريخ قبوله 2016/5/15.

(أو النقص أو التماهي التنظيمي) (Organizational Identification) له كثير من الفوائد لأنه يؤكد على أن قراراتها ستتخذ وفقاً لأفضل ما يحقق مصالحها؛ حتى في حالة عدم وجود رقابة مباشرة على أفرادها، ويعتمد نجاح إستراتيجية التماثل التنظيمي على بيئة النظام وأسلوب تنفيذه لعملية التماثل التنظيمي، وأن توفر بيئة تسود فيها الثقة، وتحمل المخاطرة لإيجاد الظروف المناسبة للتماثل التنظيمي تلك الظروف يمكن أن تتضمن اتجاهات وسلوكيات الأفراد وكذلك الممارسات الحالية للتنظيم (Chan, 2006).

وللتماثل التنظيمي فوائد عدة منها: أن القرارات تتخذ بما ينسجم ومصصلحة المؤسسة وبما يحقق أفضل النتائج، ويهيئ الظروف لإيجاد نسق من السلوك بين العاملين للعمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف (Albert, 2000). كما أن للتماثل التنظيمي أهمية في الحياة الوظيفية للشخص العامل في منظمة معينة تتمثل ب: تعزيز الفرد لنفسه واحترامه لذاته، والوصول لدرجة من السمو فوق الذات، وإضفاء صبغة خاصة ومعنى مميز للحياة، والارتقاء بمستوى الطموح لدى الأفراد العاملين، وزيادة درجة الانتماء للمنظمة (Ashforth & Mael, 1989).

إن التماثل التنظيمي في المجال الإداري من شأنه تسهيل التواصل، والتشجيع على الحوار وتبادل وجهات النظر، والحث على المبادرة وتعزيز مبدأ تحمل المسؤولية، ومن هنا فإن التعاون داخل المدرسة يتطلب مناخاً تسوده الثقة، وإن ميل المدير لمشاركة المعلمين له بالمسؤولية تعتمد على الثقة والتعاون بين المعلمين، 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 المعلمين، فالمدير كقائد تربوي في مؤسسته يؤثر في كافة العاملين، ويحث فيهم المشاركة وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة (العميرة، 2002).

والدافعية موضوع يهّم أي فرد من الأفراد؛ لأنها تعرف بالأسباب التي تؤدي إلى اختلاف تصرفات الإنسان، كما أنها مهمة في علاج أنواع السلوك المنحرفة أو الوقاية منها، بل إن معرفتها مهمة وضرورية لكل من يشرف على جماعة من الجماعات ويوجهها، ويعمل على حفزها على العمل والإنتاج (أبو شيخة، 2007).

وتؤدي الدافعية الدور الرئيس في المحافظة على استمرار الأداء العالي وإظهار المقدرة على العمل. وإشباع حاجات الفرد النفسية بما في ذلك الشعور بالأمن والاستقرار وضمان الحصول على الرغبات والحاجات، فهي تصقل وتشكل شخصيته ولها تأثيراً على الأداء والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وتعزيز الثقة المتبادلة بين المنظمة والموظفين.

والدافعية تتوقف على عوامل مادية ونفسية واجتماعية، وما يحيط بأعضائها من جو مادي ومعنوي، ويتحدد مستواها بمدى إرضاء الجماعة لحاجات أعضائها العضوية والنفسية والاجتماعية فالدافعية مرهونة بعوامل وظروف من أهمها: ظروف بيئة العمل الجيدة، الأجور المعقولة العادلة، القيادة الديمقراطية، وتقدير منصف لا تحيز فيه لمجهود الموظف وتشجعه على ما يقوم به من أعمال (الضروس، 2010).

وقطاع المدرسة ورياض الأطفال من ضمن الأنظمة التربوية التي تحتاج كغيرها من المنظمات إلى إستراتيجية التماثل التنظيمي، الذي يمكن أن يسهم في رفع مستويات الدافعية للعمل لدى العاملين بها، ويساعد في تحقيق أهداف المدرسة. ويرى الباحث أن هناك حاجة لدراسة مستوى التماثل التنظيمي والدافعية للعمل لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء.

مشكلة الدراسة:

يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

1. ما مستوى التماثل التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في مديريات تربية الزرقاء؟
2. ما مستوى دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في مديريات تربية الزرقاء؟
3. ما أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في مديريات تربية الزرقاء؟

هدف الدراسة:

كشفت أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في مديريات تربية الزرقاء

أهمية الدراسة:

1. الأهمية النظرية: تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، حيث إن مفهوم التماثل التنظيمي يعدّ مفهوماً حديثاً نسبياً في أدبيات الإدارة العربية، مما يستوجب إجراء المزيد من البحث والتحليل، كما أن هذه الدراسة قد تشكل مرجعاً مهماً للأكاديميين والباحثين في موضوع التماثل التنظيمي.
2. الأهمية العملية: تتمثل أهمية الدراسة من الناحية العملية في كونها ستساعد في تقديم معلومات عملية عن أهمية ودينامكية عملية التماثل التنظيمي، وبالتالي يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال النتائج التي يأمل الباحث في الوصول إليها، التي قد توضح للقائمين على إدارة المنظمات العامة الأردنية بشكل عام والمؤسسات التربوية الأردنية بشكل خاص أهمية عملية التماثل التنظيمي بين أهدافها وأهداف أفرادها، وتوجيه أنظار إدارة المنظمة إلى ضرورة تبني هذا المفهوم من أجل تحقيق الأهداف والتوصل إلى ما تسعى إليه من نجاح وتقدم وتعزيز قدراتها التنافسية والإنتاجية بكل كفاءة وفعالية.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

- التماثل 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. وتتضمن الأبعاد (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية).
- **التشابه:** إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة.
 - **العضوية:** وهو الموالاة للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين.
 - **الولاء التنظيمي:** أنها درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وأنها إحساس بالانتماء وشعور بالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف الذات من خلال العضوية بالمنظمة.
- دافعية العمل:** وتشير إلى القوى، والرغبات والحاجات، والميول الداخلية التي تقوم بتسيير وتوجيه وتغيير وتحريك سلوك الفرد نحو تحقيق هدف معين، وهي نتاج عمليات داخلية أو خارجية عن الفرد وتتضمن الأبعاد (الدوافع الاقتصادية، والدوافع المهنية، والدوافع النفسية، والدوافع الاجتماعية، والدوافع الثقافية).
- **الدوافع الاقتصادية:** وهي القوى التي تدفع الأفراد للبحث عن العمل الذي يشعرون انه يشبع حاجاتهم الاقتصادية المتمثلة بالأجور الأعلى، والحوافز والمكافآت وفرص الترقية والتقدم الوظيفي.
 - **الدوافع النفسية:** وهي عبارة عن القوى النفسية الداخلية التي تدفع الأفراد وتثير حماسهم واندفاعهم للقيام بعمل معين، وتشمل رغبة الأفراد في قيادة الآخرين ورغبتهم في تنمية شعورهم بالفخر والاعتزاز بذاتهم وتحقيق طموحاتهم الشخصية.
 - **الدوافع المهنية:** وهي القوى التي تدفع الأفراد للتقدم والنجاح على صعيد العمل من خلال تنمية القدرات المهنية، وفرصة نقل أفكارهم للآخرين التي تمكنهم من اتخاذ قرارات مناسبة في مواقف مختلفة.
 - **الدوافع الاجتماعية:** وهي القوى التي تدفع الأفراد وتثير حماسهم لإشباع حاجاتهم الاجتماعية المتضمنة الرغبة في توثيق العلاقات الاجتماعية مع الآخرين والمساهمة في تحسين المركز الاجتماعي، ونقل مشاكل وهموم المجتمع على حقيقتها للمسؤولين.
 - **الدوافع الثقافية:** وهي متمثلة بالميول التي تدفع الأفراد إلى رفع كفاءتهم المعرفية وتبادل خبراتهم مع الآخرين، ومواكبة التطورات العلمية الحديثة من خلال إجراء البحوث والدراسات.
- رياض الأطفال:** مصطلح مطبق عالمياً لمجموعة من الخبرات التربوية عند الأطفال قبل دخولهم الصفوف الابتدائية في المدرسة، ويعود هذا المصطلح إلى تربية الأطفال في الفترة العمرية ما بين (3-6) سنوات تقريباً، تبعاً لمتطلبات القبول في مدارس المنطقة. وتعرف وفق قانون وزارة التربية والتعليم بالأردن، بأنها مؤسسة تربوية اجتماعية يقضي فيها الطفل بعضاً من اليوم في نشاط متنوع يساعده على تحقيق النمو المتكامل في المرحلة العمرية ما بين (4-6) سنوات تقريباً.
- المربيات:** من المسؤوليات عن تربية مجموعة من الأطفال وتنشئتهم والأخذ بأيديهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من الخبرات والمهارات المتنوعة بما يتناسب وخصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الدراسة الحالية ببيان أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال في مديريات تربية الزرقاء من وجهة نظر عينة من مربيات الرياض، كما تتحدد بأداتي البحث المستخدمتين، والفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة.

الدراسات السابقة:

لقد اتضح من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة فإنه يمكن تقسيمها إلى قسمين الأول: لعرض الدراسات التي تناولت متغير التماثل التنظيمي، والآخر: يعرض الدراسات التي تناولت دافعية العمل.

القسم الأول: الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي:

دراسة السعود والصريرة (2009) هدفت التعرف إلى درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي. شملت العينة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية (582) عضو هيئة تدريس، و (77) رئيس قسم. وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام: استبانة التماثل التنظيمي، واستبانة الأداء الوظيفي التي طورها الباحثان. بينت النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (3.97) درجة. وأن أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً، إذ بلغ (3.78) درجة من (5). كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلٍّ من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

و دراسة تشان (Chan,2006) هدفت التعرف إلى مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى العاملين في المنظمات الإنسانية (Amanah Ikhtiar Malaysia) وجرى استفتاء (96) مبحوثاً من العاملين وتوصلت الدراسة إلى أن هذه المنظمات تعتمد على مجموعة من القيم الإنسانية التي تجعل هؤلاء العاملين يبذلون جهداً أكثر، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن العاملين لديهم تماثل وولاء عالٍ كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية.

و دراسة القرالة (2006) التي هدفت التعرف إلى أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد العينة التي بلغ تعدادها (559) مفردة، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن تصورات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المشاركة المدركة على مستوى القسم أو الكلية جاءت بدرجة متوسطة. وأن تصورات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى المشاركة المدركة على مستوى القسم أو الكلية جاءت بدرجة مرتفعة. وبينت أن هناك أثراً مهماً للمشاركة المرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، الانتماء).

أما دراسة رشيد (2003) فقد هدفت إلى إلقاء الضوء على مفهومي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، وبحث أبعادهما المختلفة والعلاقة بين المفهومين، وتكونت العينة من (400) عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، اختبروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية، من مختلف الدرجات والتخصصات واستخدم المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل الكلي للأعضاء مع الجامعة بلغ (4,99) ومع الأقسام الأكاديمية (5,17). وبينت أنه كلما زادت مدة خدمة الأفراد في المنظمة زاد مستوى تماثلهم التنظيمي.

القسم الثاني: الدراسات التي تناولت دافعية العمل:

أجرى (الضروس، 2010) دراسة هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على دافعية المعلمين في محافظة الطفيلة من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية، وبلغت العينة (378) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المتوسطات الحسابية لتصورات معلمي ومعلمات مدارس محافظة الطفيلة لأنماط المناخ التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، وكذلك متوسطات دافعتهم نحو مهنة التعليم جاءت بدرجة مرتفعة.

وأجرى جورجس (Georgellis et al., 2010) دراسة هدفت إلى معرفة أثر الدافع الداخلي على تحسين الأداء، حيث تم التحقق فيما إذا كان الدافع الداخلي سيصنف الموظفين ما بين الموظفين في القطاع العام والخاص وجذب الانتباه فيما إذا كانت الحوافز الخارجية تؤدي إلى حشد الدافع الداخلي وقد استخدمت بيانات مطولة من عينة مكونة من (25728) عاملاً ما بين القطاع العام والخاص في بريطانيا ووجدت الدراسة أن الأفراد ينجذبون إلى القطاع العام بواسطة الحوافز الداخلية بدلاً من الحوافز الخارجية التي يوفرها القطاع لهم، ووجد أيضاً تدعم نظريات حشد الدافع الداخلي. والنسب العالية من المكافآت الخارجية سيقبل من نزعة الأفراد المدفوعين داخلياً لقبول التوظيف في القطاع العام.

وأجرى كورسي وبابدي (Coursey&Pabdey 2007) دراسة هدفت إلى فحص ثلاثة أبعاد لمقياس الدافعية في الخدمة المدنية

باستخدام مقياس بييري Perry الذي يتضمن 24 فقرة؛ اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل العاملي، وجمعت البيانات بواسطة الاستبانة البريدية من (274) مفردة من قطاعات صحية مختلفة، وخدمات إنسانية، يعمل معظم الأفراد في دوائر نظم المعلومات الإدارية، وتوصلت الدراسة إلى صلاحية مقياس بييري مقارنة مع المقاييس الأخرى التي تستخدم في قياس الدافعية في القطاع العام، وتوصي الدراسة بتكثيف مقاييس الدافعية للعمل لما لها من أثر على فاعلية منظمات القطاع العام.

وأجرى مذكر (2006) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين ممارسة مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت لمهارات الاتصال الفاعل ومستوى دافعية المعلمين نحو العمل. وقد تم اختيار عينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بلغ عددها (291) معلماً من ستة مناطق تعليمية، وتم تطوير أداتين للدراسة هما: استبانة مهارات الاتصال الفاعل واستبانة الدافعية نحو العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات الاتصال الفاعل عالية من وجهة نظر المعلمين. وأن مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية مرتفعاً من وجهة نظرهم. وبينت أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات الاتصال الفاعل ومستوى دافعية المعلمين نحو العمل. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية المعلمين نحو العمل يُعزى للخبرة التعليمية والمؤهل العلمي للمعلمين.

كما قام الظفيري (2006) بدراسة هدفت التعرف إلى الأنماط القيادية السائدة بين مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل. تم اختيار عينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بلغ عددها (718) معلماً، ومن أجل تحقق هدف الدراسة فقد استخدم الباحث أداتين للدراسة من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، تضمنت الأولى السلوكيات الخاصة بالأنماط القيادية الثلاثة (الديمقراطي، التسلسلي، التسلسلي)، وكانت الأداة الثانية لقياس مستوى الدافعية لدى المعلمين، ومن أهم نتائج الدراسة: أن النمط القيادي السائد بين مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت هو النمط الديمقراطي وأن مستوى دافعية المعلمين نحو العمل كانت مرتفعة.

وأجرى عياصرة (2003) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية ودافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين النمط القيادي المُتبع من قبل مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الأردن ومستوى دافعية المعلمين نحو مهنتهم، كما وأظهرت النتائج أن مستوى الدافعية كان متوسطاً، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمحافظة.

كما أجرى القدومي (2000) فهدفت التعرف علاقة السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية بدافعية معلمهم، ومستوى الضبط المدرسي في مدارسهم. وتكونت عينة الدراسة من (427) مستجيباً، منهم (85) مديراً ومديرة لمدارس ثانوية حكومية وخاصة، في منطقة عمان الأولى، و(342) معلماً ومعلمة. واشتملت الدراسة على ثلاثة متغيرات مستقلة. وهي، الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي. واستخدمت ثلاثة مقاييس الأول للسمات، والثاني للدافعية والثالث للضبط المدرسي. وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى أفراد العينة تُعزى لسمات المديرين الشخصية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى المعلمين الذكور تُعزى لسمات المديرين الشخصية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

لقد تناولت الدراسات السابقة المواضيع ذات العلاقة بالتمائل التنظيمي أو سلوك الدافعية للعمل، وقدم الباحثون فيها جهداً طيباً أسهم في إغناء موضوع الدراسة، وقد استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في مراحل تعريف المتغيرات وتحديد مشكلة الدراسة وتطوير أداة الدراسة. وكان هناك أوجه شبه بين دراستنا هذه وبين الدراسات السابقة، كما كان هناك أوجه اختلاف جعلت هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة في جوانب مختلفة.

أما أوجه الشبه فمنها إن هذه الدراسة مثل جميع الدراسات السابقة تناولت موضوعي التماثل التنظيمي والدافعية للعمل كمتغيرات الدراسة، صحيح أن بعض الدراسات السابقة تناولت المتغيرات بشكل منفصل فبعضها تناول التماثل التنظيمي وبعضها تناول الدافعية للعمل، لكن الشيء المشترك بين هذه الدراسة والدراسات الأخرى هو الموضوع الذي تم تناوله وهو أثر التماثل التنظيمي في تعزيز الدافعية للعمل.

أما أوجه الاختلاف التي جعلت هذه الدراسة تمتاز عن الدراسات الأخرى فيمكن إيجازها على النحو الآتي:

- 1- تناولت بعض الدراسات السابقة التماثل التنظيمي وأثرها على الأداء. أما دراستنا هذه فقد تناولت موضوع التماثل التنظيمي وأثره في الدافعية للعمل وهذا ما ميزها عن بعض الدراسات السابقة.
- 2- تناولت بعض الدراسات السابقة الدافعية للعمل. أما دراستنا هذه فقد تناولت موضوع (الدوافع الاقتصادية، الدوافع المهنية، الدوافع النفسية، الدوافع الاجتماعية، الدوافع الثقافية) كأحد متغيرات الدراسة وهذا ما ميزها عن بعض الدراسات السابقة.
- 3- تميزت دراستنا أيضا باختلاف مجتمع الدراسة حيث ستطبق على رياض الأطفال.
- أشارت نتائج المسح المكتبي للأدبيات السابقة إلى وجود نقص في الدراسات التي ركزت على مفهوم التماثل التنظيمي على مستوى المنظمات العامة لذلك حاولت هذه الدراسة توظيف ما جاء في الدراسات السابقة في مجال التربية، وبصورة خاصة في رياض الأطفال.

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي أسلوب لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المربيات في المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء والبالغ عددهن (1072) للعام الدراسي (2014/2015)، و(61) مديرة روضة. حيث تم حصر العدد من خلال أقسام التخطيط في المديريات الثلاث (مديرية تربية الزرقاء الأولى، مديرية تربية الزرقاء الثانية، مديرية تربية الرصيفة) والجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق النوع الاجتماعي.

الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

مربية	مديرة	النوع الاجتماعي
العدد	العدد	
288	7	مديرية تربية قصبة الزرقاء الأولى
458	32	مديرية تربية قصبة الزرقاء الثانية
326	22	مديرية تربية الرصيفة
1072	61	المجموع

عينة الدراسة:

تم اختيار (536) مربية أطفال بطريقة العينة الطبقية العنقودية العشوائية، وتم توزيع الاستبانات عليهم، أي ما نسبته (50%) من مجتمع الدراسة تقريبا، وتم استرجاع (494) استبانته، وتم إدخالهم للتحليل الإحصائي، والجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستويات متغيراتها.

أداة الدراسة:

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستويات متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	الكل
المؤهل	بكالوريوس	304	494
	بكالوريوس + دبلوم	155	
	ماجستير	35	
الخبرة	أقل من 5 سنوات	133	494
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	150	
	أكثر من 10 سنوات	211	

الجزء الأول: يشتمل على المعلومات الديموغرافية اللازمة عن المستجيب وهي (المؤهل العلمي، والخبرة)

الجزء الثاني: يحتوي هذا الجزء على استبانة قياس المتغير المستقل (التمائل التنظيمي) وهذه الفقرات صاغتھا الدراسة، عقب استقاء مضامين التماثل التنظيمي من أصولها النظرية والدراسات السابقة التي استخدمها وطورها وترجمها للعربية السعود والصريرة (2009)، ورشيد (2003) واستخدمتها القرالة (2005)، ويتضمن ثلاثة مقاييس فرعية لقياس التماثل التنظيمي، وهي: (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)).

الجزء الثالث: يحتوي هذا الجزء على فقرات تغطي متغير الدراسة التابع (الدافعية للعمل) وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بدراسة كل من (البادي، 2011؛ العطوي، 2007؛ أبو شيخة، 2007)، وهذه الأبعاد هي: (الدوافع الاقتصادية، الدوافع المهنية، الدوافع النفسية، الدوافع الاجتماعية، الدوافع الثقافية). وتم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي (تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً)، وأعطيت الإجابات أرقاماً من (1-5)، بحيث يدل الرقم (1) على (لا تنطبق إطلاقاً) والرقم (2) على (تنطبق نادراً) والرقم (3) على (تنطبق أحياناً) والرقم (4) على (تنطبق غالباً) والرقم (5) على (تنطبق دائماً).

الجدول (3) متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها

المتغير	تسلسل الفقرات
التمائل التنظيمي	27-1
الولاء التنظيمي	9-1
التشابه	16-10
العضوية (الانتماء)	27-17
الدافعية للعمل	47-28
الدوافع الاقتصادية	31-28
الدوافع المهنية	35-32
الدوافع النفسية	39-36
الدوافع الاجتماعية	43-40
الدوافع الثقافية	47-44

صدق وثبات الأداة:

تم عرض الاستبانة على (10) محكمين من المختصين في الإدارة في الجامعات الأردنية، لتحقيق من صدق الأداة وقدرتها على قياس أبعادها، جرى التأكد من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) وذلك بتوزيعها على عينة من مكونة من (30) مربية من خارج عينة الدراسة، ويفارق أسبوعين بين مرّتي التطبيق، حيث جرى استخراج معامل الثبات، للأداة بصيغتها النهائية الكلية، ولكل بُعد من أبعاد الدراسة، يلاحظ من الجدول (10) أنه باستخدام معامل ارتباط بيرسون فإن معامل الثبات للأداة ككل بلغ (0.91) وباستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha Equation) فقد جاءت معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفعة حيث بلغت معامل الثبات لكافة فقرات الأداة (الفا=0.90) وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (Spss).

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، والإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب الأبعاد تنازلياً.
- 2- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير

المستقل، وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده.

3- تحليل الانحدار المتعدد المترج (Stepwise Multiple Regression Analysis) لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.

4- اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ (Multi-collinearity) بين المتغيرات المستقلة.

5- اختبار معامل الالتواء (Skewness) وذلك للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distributions).

الجدول (4) قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل وكل بُعد من أبعاد الدراسة

معامل الثبات		تسلسل الفقرات	البعد	البعد
كرونباخ الفا	بيرسون			
0.87	0.88	9-1	الولاء التنظيمي	1
0.84	0.86	16-10	التشابه	2
0.86	0.89	27-17	العضوية (الانتماء).	3
	0.90	27-1	التماثل التنظيمي	
0.84	0.85	31-28	الدوافع الاقتصادية	1
0.79	0.81	35-32	الدوافع المهنية	2
0.90	0.86	39-36	الدوافع النفسية	3
0.86	0.83	43-40	الدوافع الاجتماعية	4
0.87	0.86	47-44	الدوافع الثقافية	5
	0.90	47-28	الدافعية للعمل	

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

المتغير المستقل: التماثل التنظيمي

المتغير التابع: دافعية العمل

المتغيرات الديموغرافية:

الجنس: وله فئتان (ذكر، أنثى)

المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير:

- المستوى المنخفض إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 1-2.33
 - المستوى المتوسط إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 2.34-3.67
 - المستوى المرتفع إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من 3.68-5
- باعتقاد المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبدل} - \text{القيمة الدنيا للبدل}}{\text{عدد المستويات}}$$

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تالياً عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر مربيات الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في مديرية تربية الزرقاء والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد التماثل التنظيمي

تسلسل الفقرات	أبعاد التماثل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
9-1	الولاء التنظيمي	3.67	0.55	1	متوسط
16-10	التشابه	3.66	0.57	2	متوسط
27-17	العضوية (الانتماء)	3.62	0.59	3	متوسط
33-1	المتوسط الكلي	3.65	0.52	-	متوسط

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط العام لأبعاد التماثل التنظيمي بلغ (3.65)، وهذا يعني أن تصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد التماثل التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال ذات مستوى متوسط. وتحليل أبعاد التماثل التنظيمي، يتضح أن الولاء التنظيمي احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري (0.55)، يليه بعد التشابه بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري (0.57)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد العضوية (الانتماء) بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، وانحراف معياري (0.59).

دلت النتائج أن تصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد التماثل التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال ذات مستوى متوسط. وتحليل أبعاد التماثل التنظيمي، يتضح أن الولاء التنظيمي احتل المرتبة الأولى، يليه بعد التشابه، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد العضوية (الانتماء). ولعل ظهور هذا القدر المرتفع من التماثل التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال يعد مؤشراً إيجابياً لأن التماثل صفة ملازمة للمنظمات الناجحة التي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة، حيث يوفر منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، وزيادة درجات الالتزام والتعاون والولاء للمنظمة. إضافة إلى الدور المهم في عملية صنع القرار. وذلك لأن مديرات رياض الأطفال يبذلن قصارى جهدهن لرفي المدرسة، وشعورهن المستمر بولائهن للمدرسة ووجود مشاعر دافئة كونها مصدر رزق لهن. وهذا يشير إلى اعتقاد عام وواسع لدى مديرات رياض الأطفال بضرورة وأهمية توافر أبعاد التماثل التنظيمي لأنها تؤدي إلى تحسين أداء المديرين ونجاحها. وقد يرجع السبب إلى العلاقة الوثيقة بين دعم الإدارة لأبعاد التماثل التنظيمي وبين ممارسة هذه العملية بسبب أهمية الأدوار القيادية التي لا بد أن تتبناها الإدارات العليا من حيث الحرص على الوعي بمفهوم التماثل التنظيمي، والالتزام بتنقيف وتعليم العاملين في جميع المستويات الإدارية، ورصد الإمكانيات المادية والطاقات البشرية اللازمة لذلك، واستخدام فرق العمل المختلفة التي يشارك فيها العاملون من جميع الأقسام والمستويات الإدارية، لتسهيل عملية الاتصال والتنسيق وتبادل المعلومات الخاصة بالبيئة الداخلية والخارجية. كما يمكن أن يرجع ذلك إلى المنافع التي قد يحصل عليها المدير من وظيفته في المدرسة التي يعمل بها، ومن بعض عوامل المناخ التنظيمي الإيجابي المتوافرة في هذه المدرسة، كونها مصدر رزقهم، ويأتي بزيادة الانتماء الذي قد يكون نابغاً من أسباب أخلاقية أولاً من ثم أسباب مادية إذ إن العمل في المدرسة يوفر فرص الأمن الوظيفي للعاملين فيها، ولكونها تلبي بعض رغباتهم الشخصية، ولأسباب اجتماعية تتمثل بما يحظون به من الاحترام والتقدير في المجتمع وإلى نظرتهم الايجابية نحو مهنتهم التي يعملون فيها، وهذا كله يساعد في تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لديهم. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة البشباشة (2008) التي أشارت نتائجها إلى وجود أثر لأبعاد العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي ودراسة (القرالة، 2006) التي توصلت إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس لأبعاد التماثل التنظيمي قد جاءت مرتفعة، وتتفق نتائج هذه الدراسة أيضاً مع دراسة (Chan, 2006) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة بين التماثل التنظيمي والولاء.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال في مديرية تربية الزرقاء من وجهة نظر المربيات؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في مديرية تربية الزرقاء والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال في مديرية تربية الزرقاء

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد دافعية العمل	تسلسل الفقرات
متوسط	5	0.62	3.51	الدوافع الاقتصادية	31-28
متوسط	1	0.55	3.61	الدوافع المهنية	35-32
متوسط	2	0.57	3.59	الدوافع النفسية	39-36
متوسط	3	0.59	3.55	الدوافع الاجتماعية	43-40
متوسط	4	0.60	3.54	الدوافع الثقافية	47-44
متوسط	-	0.53	3.56	المتوسط الكلي	52-33

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط العام لأبعاد الدافعية للعمل بلغ (3.70)، وهذا يعني أن مستوى الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال في مديرية تربية الزرقاء ذات مستوى متوسط. وتحليل أبعاد الدافعية للعمل، يتضح أن الدوافع المهنية احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وانحراف معياري (0.53)، يليها بُعد الدوافع النفسية بمتوسط حسابي بلغ (3.59)، وانحراف معياري (0.57)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد الدوافع الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (3.55)، وانحراف معياري (0.59)، وجاء في المرتبة الرابعة بُعد الدوافع الثقافية بمتوسط حسابي بلغ (3.54)، وانحراف معياري (0.60)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد الدوافع الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (3.51)، وانحراف معياري (0.62). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن دوافع العمل تلعب دوراً رئيساً في توفير البيئة المناسبة للاستقرار الوظيفي، وتسهم في إيجاد القيادات التربوية الواعدة والمستقبلية مما يؤدي إلى تحسين أساليب اتخاذ القرار ومنح مديرات رياض الأطفال الخبرة والتجربة الكافية لكيفية التعامل مع ظروف العمل.

دللت النتائج أن مستوى الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمين ذات مستوى متوسط. وتحليل أبعاد الدافعية للعمل، يتضح أن الدوافع المهنية احتلت المرتبة الأولى، يليها بُعد الدوافع النفسية، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد الدوافع الاجتماعية، وجاء في المرتبة الرابعة بُعد الدوافع الثقافية، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد الدوافع الاقتصادية. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن دوافع العمل تلعب دوراً رئيساً في توفير البيئة المناسبة للاستقرار الوظيفي، وتسهم في تطوير العاملين وإيجاد القيادات الإدارية الواعدة والمستقبلية مما يؤدي إلى تحسين أساليب اتخاذ القرار ومنح العاملين الخبرة والتجربة الكافية لكيفية التعامل مع ظروف العمل. كما تفسر هذه النتيجة على أن إدراك المديرين لأبعاد الدافعية للعمل يستهدف تحقيق الحاجات العاطفية والنفسية والإنسانية للمديرين، وتتجسد في حسن المعاملة وإزالة أسباب التذمر، وتقديم الخدمات الترفيهية، وكل ما من شأنه تقوية روحهم المعنوية وتنمية آمالهم الإنسانية، كالشعور بالاعتزاز بالعمل، والشعور بالرضا نتيجة القيام بالعمل على الوجه المطلوب، وتقدير الآخرين له، والتمتع بالمركز الأدبي المصاحب للعمل، ووجود فرص الترقية، والشعور بالولاء نحو المنظمة. أما بالنسبة لحصول الدوافع الاقتصادية على المركز الأخير فمثل هذه النتيجة ملموسة ومستشعرة، لدى العاملين والموظفين بصفة عامة، وقد يشتركون غالبيتهم في عدم الرضا الوظيفي حيال المكافآت والرواتب والأجور، نظراً لعدم تناسبها مع الجهود المبذولة في العمل من جهة، وعدم تناسبها أيضاً في تغطية متطلبات الحياة الاجتماعية والمستلزمات المعيشية للأسرة من جهة أخرى. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (البادي، 2011)، ودراسة (العطوي، 2007) ومع دراسة (Barbuto et al, 2001) التي توصلت نتائجها، إلى أن مستوى الدافعية لدى العاملين مرتفع، والتقت أيضاً مع دراسة (المحاسنة، 2005) التي توصلت نتائجها، إلى أن مستوى الدافعية للعمل كان مرتفع، والتقت أيضاً مع دراسة (البدرى، 2002) التي توصلت نتائجها، إلى أن هناك شعوراً بالنقص عند أفراد العينة في إشباع الحاجات الأساسية وحاجة الأمن.

نتائج السؤال الثالث: ما أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر مريبات رياض الأطفال في مديريات تربية الزرقاء؟

قبل تطبيق تحليل الانحدار للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي: فيما يتعلق بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة "Multicollinearity" قام الباحث بإجراء معامل تضخم التباين "Variance Inflation Factor- VIF"، واختبار التباين المسموح به "Tolerance" لكل متغير من المتغيرات المستقلة، ويشير الجدول (7) إلى أنه إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) للمتغير يتجاوز (10) وكانت قيمة التباين المسموح به أقل من (0.05) فإنه يمكن القول أن هذا المتغير له ارتباط عالٍ مع متغيرات مستقلة أخرى وبالتالي سيؤدي إلى حدوث مشكلة في تحليل الانحدار. وقد تم الاعتماد على هذه القاعدة لاختبار الارتباط "Multicollinearity" بين المتغيرات المستقلة. وكما يشير الجدول (7) والذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح "Tolerance" لكل متغير، نلاحظ أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح (5.102- 2.789) كما نلاحظ أن قيمة التباين المسموح لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) وتتراوح بين (0.287 - 0.395) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

الجدول (7) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

المتغيرات	التباين المسموح به Tolerance	معامل تقييم التباين (VIF)	معامل الالتواء Skewness
الولاء التنظيمي	0.395	3.119	0.211
التشابه	0.287	5.102	0.129
العضوية (الانتماء)	0.381	2.789	0.347

ومن أجل التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) للبيانات فقد تم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات، وكما يشير الجدول (7) فإن قيمة معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من (1) ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة، وسيتم التأكد من صلاحية النموذج لكل سؤال على حدا.

الجدول (8) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج للإجابة عن أسئلة الدراسة.

المتغير التابع	R ² المعدلة	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الدوافع الاقتصادية	0.521	*150.603	0.000
الدوافع المهنية	0.351	*60.568	0.000
الدوافع النفسية	0.431	*104.735	0.000
الدوافع الاجتماعية	0.473	*131.019	0.000
الدوافع الثقافية	0.362	*91.318	0.000
(المقياس الكلي)	0.569	*233.082	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (α = 0.05)

يوضح الجدول (8) ارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة (α ≤ 0.05) ودرجات حرية (3، 578)، حيث إن أبعاد التماثل التنظيمي تفسر (56.9%) من التباين في المتغير التابع الكلي (الدافعية للعمل)، كما تُفسر أيضاً (52.1%) من التباين في بُعد (الدوافع الاقتصادية)، وتُفسر أيضاً (35.1%) من التباين في بُعد (الف الدوافع المهنية)، وفسرت أبعاد التماثل التنظيمي (43.1%) من التباين في بُعد (الدوافع النفسية)، وتُفسر أيضاً (47.3%) من التباين في بُعد (الدوافع الاجتماعية)، وأخيراً

فسرت أبعاد التماثل التنظيمي (36.2%) من التباين في بُعد (الدوافع الثقافية)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر أبعاد التماثل التنظيمي في تفسير الأبعاد التابعة للدافعية للعمل. وبناء على ذلك نستطيع الإجابة عن أسئلة الدراسة.

الجدول رقم (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال

التماثل التنظيمي	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الولاء التنظيمي	0.234	0.050	0.271	*5.861	0.000
التشابه	0.356	0.045	0.380	*8.893	0.000
العضوية (الانتماء)	0.169	0.047	0.206	*4.527	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (9)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في التماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (5.861، 8.893، 4.527) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، كما يتضح من الجدول رقم (10) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (45.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (54.8%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (56.9%) من التباين في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال كمتغير تابع.

الجدول (10) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بالدافعية للعمل من خلال أبعاد التماثل التنظيمي كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² المعدلة	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
التشابه	0.451	*9.197	0.000
الولاء التنظيمي	0.548	*4.984	0.000
العضوية (الانتماء)	0.569	*3.930	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

آثار وانعكاسات للتماثل التنظيمي على الدوافع الاقتصادية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال

الجدول (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التماثل التنظيمي في الدوافع الاقتصادية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال.

التماثل التنظيمي	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الولاء التنظيمي	0.210	0.042	0.205	*4.132	0.000
التشابه	0.339	0.049	0.368	*8.325	0.000
العضوية (الانتماء)	0.180	0.045	0.186	*3.986	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (11)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في الدوافع الاقتصادية، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة وبالباغة (4.132، 3.986، 8.325) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول (12) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بالدوافع الاقتصادية من خلال أبعاد التماثل التنظيمي كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² المعدلة	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
التشابه	0.432	*9.159	0.000
الولاء التنظيمي	0.516	*4.106	0.000
العضوية (الانتماء)	0.521	*3.219	0.001

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) في الدوافع الاقتصادية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، كما يتضح من الجدول (12) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (43.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (51.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (52.1%) من التباين في الدوافع الاقتصادية كمتغير تابع.

آثار وانعكاسات للتماثل التنظيمي على الدوافع المهنية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال

الجدول (13) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التماثل التنظيمي في الدوافع المهنية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال.

التماثل التنظيمي	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الولاء التنظيمي	0.279	0.059	0.259	*4.691	0.000
التشابه	0.323	0.060	0.311	*5.293	0.000
العضوية (الانتماء)	0.156	0.063	0.156	*2.471	0.014

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (13)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) هي أكثر التماثل التنظيمي تأثيراً في الدوافع المهنية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة وبالباغة (2.471، 5.293، 4.691) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) في الدوافع المهنية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، كما يتضح من الجدول (14) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (29.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (33.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (35.1%) من التباين في الدوافع المهنية كمتغير تابع.

الجدول (14) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للنتبؤ بالدوافع المهنية من خلال أبعاد التماثل التنظيمي كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² المعدلة	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
التشابه	0.293	*6.453	0.000
الولاء التنظيمي	0.334	*3.478	0.004
العضوية (الانتماء)	0.351	*2.687	0.012

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

آثار وانعكاسات للتماثل التنظيمي على الدوافع النفسية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال

الجدول (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التماثل التنظيمي في الدوافع النفسية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال.

التماثل التنظيمي	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الولاء التنظيمي	0.256	0.061	0.236	*4.274	0.000
التشابه	0.396	0.060	0.341	*6.550	0.000
العضوية (الانتماء)	0.214	0.056	0.209	*3.852	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

ينضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (15)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في الدوافع النفسية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة والبالغة (4.274، 6.550، 3.852) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للنتبؤ بالدوافع النفسية من خلال أبعاد التماثل التنظيمي كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² المعدلة	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
التشابه	0.346	*7.229	0.000
الولاء التنظيمي	0.424	*4.019	0.000
العضوية (الانتماء)	0.431	*3.007	0.003

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) في الدوافع النفسية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، كما يتضح من الجدول (16) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (34.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (42.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (43.1%) من التباين في الدوافع النفسية كمتغير تابع.

آثار وانعكاسات للتمائل التنظيمي على الدوافع الاجتماعية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال

الجدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التماثل التنظيمي في الدوافع الاجتماعية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال.

التمائل التنظيمي	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الولاء التنظيمي	0.242	0.061	0.232	*3.979	0.000
التشابه	0.312	0.057	0.287	*5.604	0.000
العضوية (الانتماء)	0.218	0.059	0.247	*3.695	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

ينضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (17)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في الدوافع الاجتماعية، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة وباللغة (3.979، 5.604، 3.695) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) في الدوافع الاجتماعية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، كما يتضح من الجدول (18) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (39.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (45.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (47.3%) من التباين في الدوافع الاجتماعية كمتغير تابع.

الجدول (18) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للنتبؤ بالدوافع الاجتماعية من خلال أبعاد التماثل التنظيمي كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول أبعاد العوامل المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² المعدلة	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
التشابه	0.392	*4.573	0.000
الولاء التنظيمي	0.459	*3.965	0.000
العضوية (الانتماء)	0.473	*3.746	0.001

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

آثار وانعكاسات للتمائل التنظيمي على الدوافع الثقافية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال

الجدول (19) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التماثل التنظيمي في الدوافع الثقافية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال.

التمائل التنظيمي	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الولاء التنظيمي	0.229	0.063	0.268	*4.762	0.000
التشابه	0.418	0.061	0.363	*6.852	0.000
العضوية (الانتماء)	0.229	0.063	0.251	*3.631	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (19)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) هي أكثر متغيرات التماثل التنظيمي تأثيراً في الدوافع الثقافية، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة وبالبالغة (4.762، 6.852، 3.631) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول (20) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للنتيـبـو بالدوافع الثقافية من خلال أبعاد التماثل التنظيمي كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² المعدلة	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
التشابه	0.263	*8.267	0.000
الولاء التنظيمي	0.345	*4.369	0.000
العضوية (الانتماء)	0.362	*3.283	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) في الدوافع الثقافية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، كما يتضح من الجدول رقم (20) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (26.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (34.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (36.2%) من التباين في الدوافع الثقافية كمتغير تابع.

دلت النتائج إن أبعاد التماثل التنظيمي تفسر (56.9%) من التباين في المتغير التابع الكلي (الدافعية للعمل)، كما تُفسر أيضاً (52.1%) من التباين في بُعد (الدوافع الاقتصادية)، وتُفسر أيضاً (35.1%) من التباين في بُعد (الدوافع المهنية)، وفسرت أبعاد التماثل التنظيمي (43.1%) من التباين في بُعد (الدوافع النفسية)، وتُفسر أيضاً (47.3%) من التباين في بُعد (الدوافع الاجتماعية)، وأخيراً فسرت أبعاد التماثل التنظيمي (36.2%) من التباين في بُعد (الدوافع الثقافية)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر أبعاد التماثل التنظيمي في تفسير الأبعاد التابعة للدافعية للعمل.

1. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في التماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، وإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (45.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (54.8%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (56.9%) من التباين في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال كمتغير تابع.

2. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في الدوافع الاقتصادية، وإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (43.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (51.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (52.1%) من التباين في الدوافع الاقتصادية كمتغير تابع.

3. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) هي أكثر التماثل التنظيمي تأثيراً في الدوافع المهنية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، وإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (29.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (33.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (35.1%) من التباين في الدوافع المهنية كمتغير تابع.

4. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في الدوافع النفسية كبعد من أبعاد الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، وإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (34.6%) من التباين في

المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (42.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (43.1%) من التباين في الدوافع النفسية كمتغير تابع.

5. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) لها تأثير في الدوافع الاجتماعية، وإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (39.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (45.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (47.3%) من التباين في الدوافع الاجتماعية كمتغير تابع.

6. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية (الانتماء)) هي أكثر متغيرات التماثل التنظيمي تأثيراً في الدوافع الثقافية، وإن متغير التشابه يفسر ما مقداره (26.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير الولاء التنظيمي حيث يفسر مع متغير التشابه (34.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير العضوية (الانتماء) حيث فسر مع المتغيرين السابقين (36.2%) من التباين في الدوافع الثقافية كمتغير تابع.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بالآتي:

- 1- الاهتمام بتنمية مفهوم التماثل التنظيمي عند المديرين والمربين على حد سواء، والعمل على تعزيز هذا المفهوم لديهم وجعله أولوية من أولويات العمل.
- 2- تقييم استراتيجيات وآليات العمل المتبعة في وزارة التربية والتعليم، وابتكار آليات حديثة تسهم في تعزيز أبعاد التماثل التنظيمي.
- 3- العمل على إشراك مربيين رياض الأطفال في صنع القرارات الإدارية، وخاصة تلك المتعلقة بعملهم.
- 4- تسليط الضوء على العوامل الفاعلة في تحديد أثر التماثل التنظيمي حيال الدافعية واستثمار قدرتها في تطوير المواقف الإيجابية بما يخدم المؤسسات التربوية الأردنية.
- 5- إجراء المزيد من الدراسات عن التماثل التنظيمي مع متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة، مثل أثر التماثل التنظيمي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، أو أثر التمكين على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وغيرها من المواضيع المتعلقة بأعمال مديري رياض الأطفال.

المراجع

- أبو شيخة، ن (2007). "الدوافع النفسية وفقاً لنظرية سلم الحاجات لإبراهام ماسلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية"، مجلة المنارة، 13(2)، ص 205-552.
- البشاشة، س (2008). "أثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(4)، ص 227-461.
- البدر، ع (2002). "دوافع العمل وعلاقته بتنظيم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة (بلدية) بنغاري"، مجلة الإدارة العامة، 42(2):377-429.
- الخطيب، ر، الخطيب، أ. (2006)، التدريب الفعال، ط1، الأردن، اريد، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- رشيد، م. (2003)، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، اصدار مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض.
- الضروس، س (2010). أثر المناخ التنظيمي على دافعية المعلمين في محافظة الطفيلة من وجهة نظرهم، إدارة تربوية، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- الظفيري، خ (2006). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- العشي، ن (2008). إدارة التعلم، ط2 عمان: دار اليازودي للنشر والتوزيع.

- العطوي، ع (2007). أثر تقويم الأداء في الدافعية للعمل لدى العاملين في القطاع الصحي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية، جامعة مؤتة.
- العمامرة، م (2002). مبادئ الإدارة المدرسية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عياصرة، ع. (2003). الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- القدومي، ش (2000). العلاقة بين السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلميهما والضبط المدرسي فيها. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- القرالة، أ (2006)، أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 2(3):369-389.
- محمد، ع. (2007). أساسيات بناء منهج إعداد معلمات رياض الأطفال، عمان: دار المسيرة.
- مذكر، م. (2006). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات الاتصال الفاعل وعلاقتها بمستوى دافعية المعلمين نحو العمل في دولة الكويت. كلية الدراسات التربوية العليا، قسم الإدارة التربوية، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- السعود والصريرة (2009). التماثل التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن
- Albert, S., Ashforth, B.E. and Dutton, J.E.(2000). "Organizational identity and identification: Charting new waters & building new bridges", *Academy of Management Review*, 25(1): 13-17.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization". *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Andreassen, C.S., Ursin, H. and Eriksen, H.R. (2007) "The relationship between strong motivation to work, "workholism" and health", *Psychology and Health*, 22(5): 615-629.
- Barbuto John E., Brown Lance L., Wilhite Myra S., and Wheeler Daniel W. , (2001), " Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers" , 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, Dec.12, University of Nebraska- Lincoln, p: 539.
- Bamber E.M. and Iyer V.6M. (2002). "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?". *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*: (September). 21(2): 21-38.
- Chan, S.H. (2006). "Organizational identification and commitment of members of a human development organization", *Journal of Management Development*, 25(3): 249-268.
- Coursey, D. H. and Pandey, S. K. (2007). "Public service motivation measurement: Testing an abridged version of Perry's proposed scale". *Administration and Society*, 39(5): 547-568.
- De Cremer, D. (2005). "Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification". *Journal of Managerial Psychology*, 20(1): 4-13.
- Duncan, J.E. (2002). *Organizational Identification: An Insight in to Republic Bank and Trust* (Unpublished doctoral dissertation), University of Kentucky, USA.
- Georgellis, Y., Iossa, E. and Tabvuma, V. (2011). "Crowding Out Intrinsic Motivation in the Public Sector", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(3): 473-493.
- Jeremias, J, (2005). *Motivation to work, Work Commitment, and Man's will to meaning* (Unpublished doctoral dissertation), University of Pretoria.
- Mathauer I, Imhoff I.(2006). "Health worker motivation in Africa: the role of nonfinancial incentives and human resource management tools". *Human Resources for Health*. 4(1): 24.

The Impact of Organizational Identification on Work Motivation of Kindergarten Principals from KG Teachers' View in Zarqa Educational Directorates

*Reda S. Al-mawadiah**

ABSTRACT

This study aimed to explore the impact of organizational identification on work motivation of kindergartens' principals from KG teachers' view in Zarqa Educational Directorates. The a descriptive approach was used to achieve the study purpose, a valid and reliable questionnaire was developed to get the related data and a random stratified cluster sample (a total of (494); (46.1%) of the study population) was selected. Results showed that organizational identification affect kindergartens principals work motivation from KG teachers' view in Zarqa Educational Directorate; the organizational identification factor explains (56.9%) of the motivation variation to work; the organizational identification factor levels and dimensions: affiliation, similarity and loyalty) were found in a medium level; whereas work motivation levels and its dimensions: the psychological and social were found in a medium level.

Keywords: Organizational Identification, Work Motivation, Kindergartens Principals, KG.

* Faculty of Educational Sciences, Zarqa University, Jordan. Received on 20/12/2015 and Accepted for Publication on 15/5/2016.