

الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات

د. علي مصطفى العليمات

كلية العلوم التربوية - جامعة الإسراء
الأردن

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمان، وعلاقتها بمستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وتكونت من (١٢٠) مديرة ومعلمة، حيث أظهرت نتائج البحث حيازة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات على المستوى المتوسط، وأظهرت نتائج البحث أيضاً حيازة النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المديرات على المستوى المتوسط. وفي ضوء نتائج البحث، يُوصي بضرورة العمل على تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم، وتطبيق معايير التميز من قبل معلمات ومديرات رياض الأطفال في الأردن؛ لتحسين العملية التعليمية في رياض الاطفال.

الإطار العام للبحث

مقدمة

يحظى موضوع الثقافة التنظيمية في الفترة الأخيرة باهتمام كبير على اعتبار أن ثقافة المؤسسات التربوية عامة وثقافة رياض الأطفال خاصة من المفاهيم المهمة المهمة للنجاح أو الفشل، من منظور وجود علاقة ارتباطية بين نجاح

المؤسسة التربوية المتمثلة برياض الأطفال وبين تركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع المديرين والمعلمين والمعلمات إلى الالتزام والابتكار والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرارات والتعليم؛ من أجل تحقيق الثقافة التنظيمية والوصول إلى مستوى متميز من النمو المهني.

وتُعد الثقافة التنظيمية من مكونات السلوك التنظيمي المهمة التي تؤثر تأثيراً كبيراً في سير العمل وتنظيمه وفي الالتزام الوظيفي وزيادة وعي الأفراد العاملين نحو عملهم ومتطلباته وحقوقهم وواجباتهم، ولكنها في الوقت ذاته قد تكون عائقاً للتغيير والتطوير التنظيمي، الأمر الذي يُشير إلى طبيعة هذه الثقافة السائدة لديهم (همشري، ٢٠٠١).

ويتمثل دور الثقافة التنظيمية في التغيير والتطوير التنظيمي الذي يعتبر سمة من سمات العصر الحديث إذ تحتاجه جميع المؤسسات والدوائر في القطاعين العام والخاص؛ لمواجهة التحديات ومواكبة المستجدات العالمية المتسارعة، فأصبح من غير الممكن أن تعيش أي دولة أو مؤسسة أو دائرة في معزل عن التغيير والتطور (الفرحان، ٢٠٠٣).

ونظراً لما تقوم به معلمات مرحلة رياض الأطفال من تدريس للمواد التعليمية الأساسية، فإن تمكين مديرات مرحلة رياض الأطفال من ثقافة تنظيمية متميزة، ينعكس إيجاباً على أداء المعلمات، وبالتالي على نموهن المهني. من هنا جاء هذا البحث ليلسلط الضوء على موضوع الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات.

مشكلة البحث:

يُمكن صياغة مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الآتي: ما الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات؟

أسئلة البحث:

من أجل توضيح مشكلة الدراسة يمكن طرح السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات؟

السؤال الثاني: ما مستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المديرات؟

أهمية البحث:

يُمكن تلخيص الأهمية الخاصة في البحث بما يلي:

- ١ - تتبثق فكرة البحث من الحاجة المستمرة لتطوير العملية التعليمية في الأردن والمتمثلة بالثقافة التنظيمية والنمو المهني.
- ٢ - تتركز أهمية البحث من خلال إمكانية ربط الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في النمو المهني للمعلمات.
- ٣ - يرتبط البحث بمرحلة تربوية مهمة تتمثل بمرحلة رياض الأطفال، التي تتشكل فيها السمات الأولى للطفل وتحدد الأسس الأولية لاتجاهاته وقيمه.
- ٤ - يُقدم البحث تحليل ومناقشة لأدبيات الثقافة التنظيمية والنمو المهني؛ لجذب اهتمام الباحثين في هذا المجال، وفتح المجال لإجراء دراسات ذات علاقة.
- ٥ - يُؤمل أن يستفيد من هذا البحث مديرات ومعلمات رياض الأطفال، إضافة إلى القائمين على العملية التعليمية، بما يُقدمه من نتائج ومناقشة وتوصيات.

أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهميته يمكن صياغة الأهداف البحثية بما يلي:

- ١ - تعرّف الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان.
- ٢ - تعرّف مستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان.
- ٣ - الكشف عن علاقة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال بمستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان.

فرضيات البحث:

لتحقيق أهداف البحث يُمكن التحقق من الفرضيات الآتية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات، تعزى للمتغيرات الشخصية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

حدود البحث:

- ١ - الحدود المكانية: وتمثلت بالأماكن الجغرافية التي تشغلها رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان.
- ٢ - الحدود البشرية: وتمثلت بأفراد مجتمع وعينة الدراسة من مديرات ومعلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان البالغ عددهن (٥١٩) مديرة ومعلمة.

٣ - الحدود الزمنية: وتمثلت بالفترة التي تستغرقها الدراسة الميدانية في إجراء توزيع الأداة واسترجاعها، وتحليل بيانات أداة الدراسة، حيث تراوحت ما بين شهري أيار وحزيران من عام ٢٠١٤م.

مصطلحات البحث:

الثقافة التنظيمية: هي "نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأفراد، بحيث تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، ويُعبر نظام المعاني المشتركة عن خصائص أساسية للقيم المنظمة" (العطية، ٢٠٠٢: ٣٢٦).

الثقافة التنظيمية السائدة إجرائياً: هي المستوى الذي يُشير إلى قناعات المبحوثات نحو التوجهات التربوية لمديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية والمتمثلة بفلسفة الثقافة التنظيمية، وقيمها وأنظمتها ومهاراتها.

النمو المهني: هو "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم وممارساتهم ومهاراتهم وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية" (عبد المعطي وزارع، ٢٠١٢: ٢٩٨).

النمو المهني إجرائياً: هو المستوى الكلي الذي يُشير إلى قناعات المبحوثات نحو المهارات التي تقوم بها معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية، والمتمثلة بالتخطيط والتنفيذ وإدارة الصف والتقييم..

رياض الأطفال: هي "مؤسسات تعليمية، يتم فيها تعليم الأطفال عن طريق الأنشطة التربوية، التي تعدهم وتؤهلهم للمرحلة الابتدائية، وتعمل على إكسابهم المفاهيم والمهارات الأساسية التي تعدهم لتعلم القراءة والكتابة، بالإضافة إلى غرس العادات الاجتماعية، والقيم الأخلاقية المرغوب فيها، مع إتاحة الفرصة لهم للنشاط واللعب (علي والخريبي، ٢٠٠٤: ٩).

رياض الأطفال إجرائياً: هي جزء من المدارس العامة الأردنية وتتواجد داخل حدود تلك المدارس، بحيث تتبع لمنظومة المدارس العامة الأردنية بمحافظة

العاصمة عمّان، بحيث تقوم مديرة المدرسة بمتابعة العملية التعليمية بشكل كامل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول البحث من خلال هذا الإطار موضوع الثقافة التنظيمية والنمو المهني، بالإضافة إلى نبذة عن رياض الأطفال والدراسات السابقة ذات الصلة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً - الثقافة التنظيمية:

يشير العميان (٢٠١٠: ٣١١) إلى الثقافة التنظيمية بأنها: "مجموعة من الخصائص التي تميز منظمة عن غيرها، بحيث تمتاز بالاستمرارية النسبية، ويكون لها تأثير كبير على سلوك الأفراد".

ويُعرفها الصرايرة (٢٠٠٣: ١٩٠) على أنها "الطريقة التي يقوم بها الأفراد بإنجاز أعمالهم، وقد تسمى إيديولوجيات سائدة".

وفي هذا أورد حريم (٢٠٠٤: ٤٤٥) عن مفهوم الثقافة التنظيمية بأنها: "شيء مشابه لثقافة المجتمع تتكون من قيم ومعتقدات ومدركات وافتراسات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان".

أنواع الثقافة التنظيمية:

تتنوع الثقافة التنظيمية تبعاً لتنوع المؤسسات التي تُطبق فيها بتعدد أنماط التفكير التي تسودها وأنواع الأعمال التي تُنجز من خلالها بها، كما يلي (الهوري، ٢٠٠٢):

النوع الأول - ثقافة القوة: يتميز من يُمارس هذا النوع بالحزم، وحضور الشخصية، ويتوقع من الموظفين الكثير، ويتميز بالعدل، ويسعى باستمرار إلى ترقية المخلصين له الذين يجعلون رغبته أولى أولوياتهم وإن تعارضت مع مطالب العمل.

النوع الثاني - ثقافة النظم والأدوار: يركز هذا النوع على الرقابة والنظام والاستقرار في العمل والالتزام بالقوانين والتعليمات، ويتم الحكم على أداء العامل بناءً على الوصف الوظيفي وتتم المكافأة على أساس الالتزام بالقواعد، ويلتزم العاملون بالأنظمة والتعليمات وإن تعارضت مع متطلبات العمل، فالخروج عنها يعتبر بمثابة الجريمة، وهذا ما من شأنه أن يُقلل من روح المبادرة والإبداع لدى العاملين.

النوع الثالث - ثقافة التعاطف الإنساني: يعتمد هذا النوع على التعاطف والاحترام والعلاقات الجيدة، بحيث يشعر العاملون بالحب والانتماء والتعاطف مع بعضهم ويسعون إلى قضاء الوقت معا حتى بعد انتهاء وقت الدوام، إلا أن التركيز على الجانب الإنساني قد يعيق تنفيذ العمل أو يؤدي إلى تجاهله وقد تتأثر عملية اتخاذ القرار بسبب التعاطف الإنساني.

النوع الرابع - ثقافة الإنجاز: تمد هذا النوع على النجاح والتميز في الأداء والنمو المهني، ويشعر العاملون بأهمية الإسراع في إنجاز الأهداف، بحيث يعملون بروح معنوية مرتفعة لفترات طويلة دون تدمير وقد يضحون برغباتهم الشخصية في سبيل إنجاز العمل وبهذا فهم يسعون إلى التميز مهما كان الثمن مما قد يهدر الموارد ويقلل الإنتاج.

ونظراً لوجود إيجابيات وسلبيات في أنواع الثقافة التنظيمية كافة، يُمكن القول بأهمية الأخذ بها مجتمعة من غير إسراف، فمثلاً يُمكن أن تمارس مديرات مرحلة رياض الأطفال ثقافة القوة في بعض المواقف التي تحتاج للحزم، وتمارس ثقافة الأدوار في المواقف التي تتطلب الالتزام بالأنظمة والتعليمات، كما ويمكن للمديرات أن يُمارسن ثقافة التعاطف الإنساني في المواقف التي تتطلب التركيز على الجوانب الإنسانية، بحيث لا يُؤثر ذلك سلباً على اتخاذ القرارات، وفي نفس الوقت يُمكن للمديرات أن يمارسن ثقافة الإنجاز في مواقف معينة؛ للوصول إلى التميز بعيداً عن هدر الوقت والموارد.

عناصر الثقافة التنظيمية:

أشار المدهون والجزراوي (١٩٩٥) أن الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة من العناصر؛ هي كما يلي:

العنصر الأول - القيم التنظيمية: ويقصد بالقيم التنظيمية وجود تفاهم بين أفراد بيئة عمل ما، كالتعاون بين الزملاء، ففي بيئة مرحلة رياض الأطفال، يتم التفاهم على ممارسة سلوكيات تربوية متعارف عليها بين المديرية والمعلمات كافة.

العنصر الثاني - المعتقدات التنظيمية: تتمثل بالأفكار المشتركة لدى العاملين في بيئة عملهم حول طبيعة العمل، والحياة الاجتماعية في بيئة العمل كالمساهمة في صناعة القرار والمشاركة في الأعمال الجماعية، وفي ذلك تُشرك المديرية معلمات مرحلة رياض الأطفال في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى إشراكهن في عمل جماعي مع أولياء الأمور مثل: المشاركة في إحياء المناسبات الوطنية، أو المناسبات الاجتماعية والبيئية.

العنصر الثالث - الأعراف التنظيمية: وهي ما تعارف عليه الأفراد دون الحاجة إلى كتابته كالقواعد والقوانين، ويسود هذا العرف بين الأفراد ويلتزمون به باعتباره نافعاً بغض النظر عن جدواه الحقيقية، مثل عدم توظيف فردين من الأقارب في موقع عمل واحد،

العنصر الرابع - التوقعات التنظيمية: وتتمثل بما يتوقعه الفرد من المؤسسة التعليمية مثلاً، وما تتوقعه المؤسسة التعليمية من الفرد العامل خلال فترة عمله فيها.

ويُمكن القول بإمكانية اتخاذ العناصر التنظيمية جملة واحدة من قبل مديرات مرحلة رياض الأطفال، فمن خلال قيام المديرية والمعلمات بتعليم الأطفال قيمة من القيم التربوية كقيمة الانتماء، إذ يبدأ بطرح الأفكار ومن ثم اتخاذ القرار وإشراك أولياء الأمور وتحديد الوقت الملائم لذلك سواء أكان يوم

البيئة العالمي، أم يوم الشجرة، لتتم المشاركة بتنظيف حديقة الروضة وغرسها بالورود والأزهار ومن ثم رعايتها ورّيها بالماء وهكذا يتم تناول عناصر الثقافة التنظيمية كافة في محور تعليمي واحد.

ثانياً - النمو المهني لمعلمات رياض الأطفال:

في ضوء متغيرات القرن الحادي والعشرين، اتجه العالم نحو نظام جديد يتغير فيه نمط الحياة، وتتشأ عنه حضارة جديدة هي حضارة الموجة الثالثة التي تشهد سرعة التغيرات. مع ذلك يظل العنصر البشري هو المحور الديناميكي للتنمية، وتحرص الدول المتقدمة والنامية على تنمية طاقاتها الإنتاجية، ومواردها البشرية عن طريق تدريب هذه الطاقات بما يحقق مفهوم الجودة في التنمية البشرية، من هنا أصبح التغير أمراً حتمياً وضرورياً.

من هذا الأساس تؤكد الدراسات التربوية والخبرات الحضارية الإنسانية المختلفة أنه من المستحيل إقامة مجتمع حضاري دون امتلاكه للقوى البشرية المتعلمة والمدرّبة، الأمر الذي يؤكد ضرورة التنمية المهنية من خلال إعدادها للمواطن القادر على التفاعل معها، ودفع مجتمعه إلى المكان اللائق به بين الحضارات الإنسانية المختلفة، ولا شك أن التعليم هو أحد المحاور الرئيسة لتحقيق تلك التنمية المهنية (الحوت وعدلي، ٢٠٠٧).

ويعرف (شوق وسعيد، ١٩٩٥) النمو المهني بأنه مجموعة الخبرات والمهارات المتأتية من البرامج المعدة للتدريب، وتهدف إلى تنمية الكفايات العلمية والتربوية للمعلمات، وتأهيلهن لمواجهة التطورات في مجال تخصصهن من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقييم المستمر.

بينما يشير كل من (عبد المعطي وزارع، ٢٠١٢) على أن النمو المهني عبارة عن مجموعة متنوعة من الأنشطة الرسمية وغير الرسمية المصممة لدعم الكفايات الأكاديمية والمهنية والتربوية للمعلم التي تلزمه لمواجهة التحديات في عملية التدريس.

أهداف النمو المهني:

تتمثل أهداف النمو المهني بالآتي (أبو وطفة، ٢٠٠٢):

- ١ - إيجاد المعلم المزود بالمعلومات والمعارف والأفكار والسلوك الصحيح الذي يمكنه من التعامل مع الطالب بشكل صحيح.
 - ٢ - تزويد المعلم بالمهارات التفكيرية لأن الطلبة سوف يكتسبون منها.
 - ٣ - العمل على زيادة تفاعل المعلم وتلاميذه.
 - ٤ - تزويد المعلم بالوسائل والأساليب التي تتماشى مع المستجدات والتطورات التقنية الحديثة والعمل على صقل مهاراته.
- وأشار الشريتي وصادق (٢٠٠٣) إلى أهداف برامج النمو المهني بالآتي:
- أ - مساعدة المعلم على اكتشاف ميوله وقدراته واستعداداته والعمل على تنميتها.
 - ب - توظيف النتائج التي تتوصل لها الأبحاث العلمية الحديثة لتحسين طرق التدريس وقدرات القائمين عليها.
 - ج - العمل على استعمال الأدوات التكنولوجية الحديثة واستثمارها في خدمة العملية التعليمية التعليمية مثل الآلات والأجهزة التعليمية المختلفة.

أهمية النمو المهني:

لقد أسهمت مبادرة التعليم للجميع في الولايات المتحدة الأمريكية في زيادة درجة الاهتمام بالنمو المهني للمعلمات باعتبار ذلك من بين الإستراتيجيات التعليمية التي تسهم في تدعيم زيادة مستويات التعلم للأطفال، الأمر الذي يجعل برامج النمو المهني من الآليات الرئيسة لتدعيم مبادرات سياسات الإصلاح التعليمي، ولكي يتم تدعيم العلاقة بين النمو المهني للمعلمات وزيادة مستويات التعلم للأطفال، فإن الدراسات العلمية التي تجرى في هذا المجال، من الضروري أن تعمل على تحقيق أمرين رئيسيين هما (Yoon et al., 2009):

- الوقوف بدقة على طبيعة العلاقات التي تربط بين النمو المهني، وتعلم وتدريب المعلمين، وتعلم الطلبة.

- ضرورة توافر أدلة تجريبية ملموسة على توافر برامج النمو المهني ذات جودة عالية للمعلمات من منظور نماذج فعالة لتصميم وتطبيق برامج التنمية المهنية.

بناءً على ما تقدم، يعدّ النمو المهني مدخلاً أساسياً للتعليم، استلزمته التطورات السريعة المتلاحقة على الساحة الدولية حيث التدفق المعرفي المتسارع، وثورة المعلومات والتقدم العلمي والتكنولوجي، الأمر الذي يجعل من المعارف والخبرات التي مر بها المعلم أثناء إعدادة غير مناسبة بعد فترة زمنية قصيرة، مما يتطلب تنمية المعلم مهنيًا؛ من أجل أن يرفع من مستوى مهاراته وكفاءته التعليمية، ولن يتأتى ذلك دون ممارسة وتطبيق مجالات الثقافة التنظيمية من قبل التربويين والإداريين؛ لينعكس ذلك إيجاباً على مستوى النمو المهني للمعلمين (كامل، ٢٠٠٩).

ويُعدّ النمو المهني إحدى القضايا المهمة في مجال التعليم من منطلق إن المعلم يُمثل الركيزة الأساسية في عملية الإصلاح التعليمية، والمفتاح الحقيقي لتطوير وتحديث التعليم، لذلك بات النمو المهني أمراً ضرورياً لمجتمع يتميز بالتغيير المستمر (عبد السميع وحوالة، ٢٠٠٥).

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن مرحلة رياض الأطفال تعد جزءاً من نظام التعليم ما قبل المدرسة لتعليم الطفولة المبكرة في الأردن، التي تتراوح بين ٣ إلى ٥ سنوات، ويرتكز هذا النظام على أمرين، الأمر الأول تعريف الطفل بمجتمع أوسع من الذي تعود عليه وإكسابه مهارات الاختلاط والأمر الثاني تعليم الطفل من خلال اللعب (اليتيم، ٢٠٠٥).

حيث تُعدّ رياض الأطفال وسيلة فعالة تعالج فترة شديدة الحساسية في حياة الطفل، إذ تهيئه لمرحلة المدرسة الابتدائية، على اعتبار أنها تمهيد عريض أو تقديم للخبرة المستمرة من مقتطفات المعرفة والمهارات العلمية المحسوسة بما

يفيد التنمية العقلية والجسمية والصحية للطفل عن طريق نشاطه الحر وبعيداً عن التقيد بمناهج جامدة.

رابعاً - الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الأدب السابق يستعرض الباحث الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، وقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات تتعلق بالثقافة التنظيمية، ودراسات سابقة تتعلق بالنمو المهني، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم وفقاً للتسلسل التاريخي لها، وذلك على النحو الآتي:

أ - دراسات تتعلق بالثقافة التنظيمية:

أجرى عليان (٢٠١٢) دراسة من أجل التعرف على درجة توافر الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظتي القدس ورام الله، ورصد الاختلاف في وجهات النظر حول درجة توافر الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة، وتكونت عينتها من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية، حيث تكون مجتمع الدراسة من (٨٤٩٣) معلماً ومعلمة، واختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية، بينما ركز البحث الحالي إلى تعرف الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس الحكومية الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمان، فضلاً عن تعرف مستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال، إضافة إلى الكشف عن علاقة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال بمستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال، وتكونت عينتها من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال. وتمثلت أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على الثقافة التنظيمية، وتشابهت مع البحث الحالي في تناول موضوع الثقافة التنظيمية، وفي الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، في حين تختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالي في طبيعة كل من الأهداف والعينة.

هذا ومن أبرز نتائج الدراسة السابقة حيازة الثقافة التنظيمية

والممارسات الإدارية لدى المديرين من وجهات نظر المعلمين على الدرجة العالية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمجالات الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية في المدارس تُعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

وأجرى أبو معيلق (٢٠١٢) دراسة هدفها يكمن في الكشف عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظات غزة، وتمت الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على أنماط الثقافة التنظيمية، حيث تشابهت مع البحث الحالي في تناول موضوع الثقافة التنظيمية، وفي استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الأهداف والإجابة عن الأسئلة، إلا أن أوجه الاختلاف تركزت في طبيعة العينة، وفي طبيعة الموضوع الخاضع للبحث، إذ اختيرت عينة الدراسة السابقة من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية البالغ عددهم (٤٥٦) معلماً ومعلمة، بينما اختيرت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال. وبالنسبة للموضوع فقد ركزت الدراسة السابقة على الكشف عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي، في حين ركز البحث الحالي على الكشف عن علاقة الثقافة التنظيمية بالنمو المهني.

وأشارت نتائج الدراسة السابقة إلى حيازة نمط العلاقات الإنسانية للثقافة التنظيمية على المستوى الأعلى، يليه ثقافة النظم والأدوار، وحيازة نمط ثقافة القوة على المستوى الأدنى، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، الجنس، وسنوات الخبرة)، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

وفي دراسة أخرى قام بها المصري (٢٠١١) استخدم فيها المنهج الوصفي، بهدف التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقتها بأنماط الثقافة التنظيمية لديهم، وتمثلت أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على أنماط الثقافة التنظيمية، وتتفق مع

البحث الحالي في تناول موضوع الثقافة التنظيمية، إلا أنها تختلف عن البحث الحالي في طبيعة العينة التي بلغت (١١٠) من مديري المدارس الثانوية ومديراتها في فلسطين، بينما تمثلت عينة البحث الحالي بمديرات ومعلمات رياض الأطفال في الأردن.

هذا وأشارت أبرز نتائج الدراسة السابقة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأنماط الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة مؤهل الدكتوراة.

وفي دراسة ميدانية أجراها آبيك (Ipek, 2010) تعرّض لوصف متغيري الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية التركية، وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على الثقافة التنظيمية، إذ تشابهت مع البحث الحالي في تناول موضوع الثقافة التنظيمية، في حين تختلف عن البحث الحالي، كون الدراسة السابقة ربطت الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي، بينما ربط البحث الحالي الثقافة التنظيمية بالنمو المهني، فضلاً عن أن الاختلاف بينهما أيضاً تبين في طبيعة العينة وفي الحدود المكانية لهما، إذ تكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) معلماً للمرحلة الابتدائية في تركيا، وتكونت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال في الأردن.

وأشارت نتائج الدراسة السابقة إلى حيابة عملية الإدراك للثقافة التنظيمية من قبل المعلمين على المستوى المتوسط، أما الالتزام التنظيمي لديهم فقد جاء متدنياً.

كما أجرى أبو جامع (٢٠٠٨) دراسة لمعرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم في الأردن، وتمت الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على الثقافة التنظيمية، إذ تشابهت مع البحث الحالي في تناول موضوع الثقافة التنظيمية في الأردن، في حين تختلف عن البحث الحالي،

كونها ربطت الثقافة التنظيمية بالإبداع الإداري، فضلاً عن تكوّن العينة من موظفي الإدارات العليا والوسطى في وزارة التربية والتعليم، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٠) موظفاً من الإدارات العليا، و(٦٨٧) موظفاً من الإدارات الوسطى، بالإضافة إلى (٦٠٠) موظف تم اختيارهم عشوائياً من الأقاليم الثلاثة (الوسط، الشمال، والجنوب)، أما البحث الحالي فقد ربط الثقافة التنظيمية بالنمو المهني، وتكونت عينته من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال.

وأظهرت نتائج الدراسة السابقة حيابة الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الوزارة على درجة متوسطة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية للثقافة التنظيمية تُعزى لمتغير الجنس.

وفي دراسة ميدانية أخرى قام بها ملحم (٢٠٠٣) هدفت الدراسة التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية بالأردن، واتفقت مع البحث الحالي في تناول موضوع الثقافة التنظيمية السائدة، وفي المنهج المتبع (الوصفي التحليلي)، وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالي في طبيعة العينة، حيث تكونت عينة الدراسة السابقة من (٢٥٣) مديراً ومديرة من مديريات التربية والتعليم التابعة لمدينة عمان وقصبة الكرك والزرقاء والكورة وإربد الأولى، في حين تكونت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال في العاصمة عمّان في الأردن.

وأشارت نتائج الدراسة إلى حيابة الثقافة التنظيمية للمديرين على المستوى المرتفع، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لسنوات الخبرة ولصالح الخبرة الطويلة، وتُعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة مؤهل الدراسات العليا.

ب - دراسات ذات علاقة بالنمو المهني:

أجرى المالكي (٢٠١٠) دراسة لمعرفة مدى إسهام مسؤولي الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم في النمو المهني للمشرفين التربويين في

مكة المكرمة، وتقصي أثر متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية) في النمو المهني، وكان من أوجه الاستفادة من هذه الدراسة التعرف على النمو المهني، إذ تشابهت مع البحث الحالي في تناولها لموضوع النمو المهني، وفي المنهجية المتبعة (المنهج الوصفي التحليلي)، وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالي في طبيعة العينة المختارة، وفي الحدود المكانية، إذ تكونت عينة الدراسة السابقة من المشرفين التربويين التابعين للإدارة العامة للإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم في مكة المكرمة، وتكونت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال في العاصمة عمان في الأردن، ويُمثل النمو المهني بالنسبة للدراسة السابقة المحور الوحيد للدراسة، بينما يُمثل النمو المهني محوراً واحداً من محاور البحث الحالي.

حيث أشارت النتائج إلى حيازة النمو المهني لدى مسؤولي الإدارة العامة للإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم على المستوى المرتفع.

وفي دراسة أخرى قامت بها كاميرينو (Camerino, 2009) هدفت إلى تحديد تأثير النمو المهني على تطوير أداء المعلمين، ومعرفة العلاقة بين النمو المهني وإدارة المدرسة، ومن أوجه الاستفادة من هذه الدراسة التعرف على النمو المهني، إذ تشابهت مع البحث الحالي في تناولها لموضوع النمو المهني، وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالي في طبيعة العينة المختارة، وفي المنهجية المتبعة، وفي الحدود المكانية أيضاً، إذ تكونت عينة الدراسة السابقة من مديري ومعلمي المدارس الابتدائية الفقيرة في كاليفورنيا، واعتمدت على أسلوب المقابلات الشخصية لتحقيق الأهداف، في حين تكونت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال في العاصمة عمان في الأردن، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الأهداف، ويُمثل النمو المهني أحد محاور الدراسة السابقة إذ تم ربطه بتطوير الأداء، ويُمثل النمو المهني أحد محاور البحث أيضاً وتم ربطه بالثقافة التنظيمية.

وأظهرت نتائج الدراسة السابقة حيازة النمو المهني لدى المعلمين على

المستوى المرتفع؛ لارتكازه على تعاون المعلمين والاستخدام الفعال للمتخصصين والمدرسين والتمسك بتطبيق ما تعلموه في تدريبات النمو المهني، الأمر الذي يؤدي إلى تطور أداء المعلمين.

دراسة ميدانية أجرتها بريسلر (Presler, 2006) لمعرفة سلوكيات وأنشطة مديري المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية من منظور معايير برامج النمو المهني. ومن أوجه الاستفادة من هذه الدراسة التعرف على النمو المهني، إذ تشابهت مع البحث الحالي في تناول موضوع النمو المهني، وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالي في طبيعة العينة المختارة، وفي المنهجية المتبعة، وفي الحدود المكانية أيضاً، إذ تكونت عينة الدراسة السابقة من مديري المدارس الابتدائية والثانوية، وتم الاعتماد على الطرق والأساليب البحثية الكمية والكيفية لتحقيق أهداف الدراسة، وإجراء عدد من المقابلات الشخصية مع المبحوثين، وأجريت في أمريكا، في حين تكونت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال في العاصمة عمان في الأردن، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الأهداف، وأجري البحث في الأردن، ويُمثل النمو المهني المحور الوحيد للدراسة السابقة، في حين يُمثل النمو المهني محوراً واحداً من محاور البحث الحالي.

وتُشير أبرز النتائج وفق الدراسة السابقة إلى ضعف مقدرة مديري المدارس على تقديم برامج وخدمات القيادة الفعالة على نحو يساهم في النمو المهني، كما أسفرت النتائج عن قلة تطبيق المعايير الوطنية الأمريكية للنمو المهني بالمدارس على أرض الواقع.

وأوصى الشلبي (٢٠٠٥) في دراسته على أهمية استقصاء دور المدرسة كوحدة للتطوير في التنمية المهنية لمعلمات العلوم، وتمثلت أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على التنمية المهنية، إذ تتفق الدراسة السابقة مع البحث الحالي في اختيار موضوع النمو المهني، وتختلف عن البحث الحالي في المنهج المتبع وفي العينة المختارة، إذ تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) مدير من

مدراء المدارس الذين حققوا مستويات مرتفعة للغاية من الأداء خلال عام (٢٠٠٤)، وتم الاعتماد على أسلوب الملاحظة والمقابلة، وتكونت عينة البحث الحالي من مديرات ومعلمات مرحلة رياض الأطفال في العاصمة عمان في الأردن، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الأهداف، وتمثل التنمية المهنية (النمو المهني) المحور الوحيد للدراسة السابقة، بينما يُمثل النمو المهني محوراً واحداً من محاور البحث الحالي.

وأشارت نتائج الدراسة عن حيازة النمو المهني للمعلمات على المستوى المرتفع من خلال تطبيقهن للخريطة المفاهيمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت موضوعي الثقافة التنظيمية والنمو المهني بطرق متباينة، إذ تناولت الدراسات التي تتعلق بالثقافة التنظيمية أهدافاً مختلفة مثل: تعرف الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية كدراسة (عليان، ٢٠١٢)، ودراسة (أبو معيلق، ٢٠١٢)، وسعى العنصر الآخر للكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري كدراسة (أبو جامع، ٢٠٠٨)، وقسم منها تناول تعرف مستوى الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وتعرف درجة ممارسة مديري المدارس للتخطيط الاستراتيجي وعلاقتها بأنماط الثقافة التنظيمية، إضافة إلى تعرف درجة توافر الثقافة التنظيمية كدراسة (ملحم، ٢٠٠٢)، ودراسة آيبك (Ipek, 2010)، ودراسة المصري (٢٠١١)، أما بالنسبة للدراسات السابقة التي بحثت في موضوع النمو المهني، فقد هدفت إلى تعرف سلوكيات مديري المدارس من منظور برامج النمو المهني كدراسة بريسلر (Presler, 2006)، وتقصي أثر النمو المهني على تطوير أداء المعلمين كدراسة (الشلبي، ٢٠٠٥)، ودراسة كاميرينو (Camerino, 2009) في حين هدفت إحدى الدراسات إلى تعرف مدى إسهام مسؤولي الإدارة العامة للإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين كدراسة (المالكي، ٢٠١٠).

وبناءً على تباين الأهداف، فقد جاء المنهج المتبع من قبل الدراسات

مختلفاً، حيث اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي، واستخدمت أيضاً الجانب التحليلي منه كدراسة (ملحم، ٢٠٠٣)، وبذلك فقد اتفقت مع البحث الحالي في المنهجية المتبعة، إلا أن البحث الحالي اختلف مع بعض الدراسات السابقة التي استخدمت الملاحظة والمقابلة، واعتمدت على تحليل الوثائق التعليمية بمديريات التربية كدراسة كاميرينو (Camerino, 2009).

ونظراً لاختلاف الدراسات السابقة في تناولها للأهداف وللمنهج المتبع، فقد اختلفت أيضاً في طبيعة العينة المختارة، مثل: مديرو المدارس الثانوية ومديراتها كدراسة بريسلر (Presler, 2006)، ودراسة ملحم (٢٠٠٣) ومنها ما ركز على معلمي ومعلمات المدارس الأساسية كدراسة كاميرينو (Camerino, 2009)، ومشرفي مديريات التربية والتعليم كدراسة (المالكي، ٢٠١٠)، استناداً إلى ذلك فقد جاءت النتائج أيضاً متباينة، كارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية، حيافة الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط كدراسة آبيك (Ipek, 2020)، أو تدني مستوى النمو المهني كدراسة بريسلر (Presler, 2006)، في حين أشارت نتائج دراسات أخرى إلى حيافة النمو المهني على المستوى المرتفع كدراسة (الشليبي، ٢٠٠٥).

بناءً على ذلك فقد تميز البحث الحالي على الدراسات السابقة فيما يلي:

- ١ - تناول البحث الحالي الكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة لدى مرحلة رياض الأطفال في الأردن بالإضافة إلى محاولة البحث الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والنمو المهني، إذ لم يتوافر ذلك مجتمعاً لدى الدراسات السابقة.
- ٢ - اتخذ البحث الحالي رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان محوراً مكانياً للدراسة الميدانية، وهذا لم يتوافر في أي من الدراسات السابقة.
- ٣ - اعتمد البحث الحالي على استبانتين، الأولى عنوانها مستوى الثقافة التنظيمية؛ كي توجه إلى معلمات رياض الأطفال، والثانية وعنوانها مستوى النمو المهني؛ كي توجه إلى مديريات رياض الأطفال، وهذا لم يتوافر مجتمعاً في أي من الدراسات السابقة.

وبالرغم من وجود تباين بين البحث الحالي والدراسات السابقة إلا أن البحث الحالي قد استفاد من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري، بالإضافة إلى الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في عملية صياغة وتفسير نتائج البحث الحالي.

الإطار المنهجي للبحث

تكون الإطار المنهجي للبحث من منهج البحث، ومجتمعه وعينته، ومن مصادر بيانات البحث ومتغيراته، بالإضافة إلى تناوله لصدق الأداة وثباتها، والمعالجة الإحصائية، وذلك على النحو الآتي:

منهج البحث: توصل الباحث إلى أن المنهج الملائم للبحث الحالي هو المنهج الوصفي التحليلي، لغرض الإجابة عن تساؤلات البحث، واختبار فرضياته.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من (١٧٣) شعبة رياض أطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمان، وعلى اعتبار أن لكل شعبة مديرة واحدة، حيث تُعد هي نفسها مديرة المدرسة التي تتواجد فيها شعبة رياض أطفال، فيكون عدد العينة من المديرات ١٧٣ مديرة، وعلى اعتبار أن لكل شعبة معلمة واحدة؛ وفقاً لأنظمة وزارة التربية والتعليم، فيكون عدد العينة من المعلمات ١٧٣ معلمة، وذلك على النحو الآتي:

الجدول رقم (١)

عدد أفراد مجتمع الدراسة

المجموع	عدد المعلمات	عدد المديرات
٣٤٦	١٧٣	١٧٣

المصدر: إحصائيات وزارة التربية والتعليم / ٢٠١٣ - ٢٠١٤

عينة البحث: تمت الإشارة إلى الطريقة التي أُخذت بها عينة البحث حيث تم افتراض عينة تتكون من ١٢٠ مفردة؛ وذلك وفقاً للأساليب والخطوات العلمية الإحصائية في الجدول رقم (٢) حيث يوضح عدد أفراد العينة كالتالي:

الجدول رقم (٢)

عدد أفراد العينة

عدد مفردات عينة الدراسة	وزن الطبقة		
٦٠	٠,٥٠	١٧٣	المديرات
٦٠	٠,٥٠	١٧٣	المعلمات
١٢٠		٣٤٦	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (٢) أن عدد أفراد عينة البحث بلغ ١٢٠ مديرة ومعلمة، ونظراً لتباين مجتمع الدراسة من حيث الاختلاف في المسمى الوظيفي، فقد تم أخذ عدد أفراد العينة بالطريقة العشوائية الطبقيّة، وفق وزن كل طبقة.

وبعد فحص الاستبانات تبين أن عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٢٠) استبانة، حيث توضح الجداول أرقام (٣)، (٤)، (٥)، توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، وذلك على النحو الآتي:

الجدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	٣٣	٢٧,٥
	بكالوريوس	٨٣	٦٩,٢
	دراسات عليا	٤	٣,٣
المجموع		١٢٠	١٠٠,٠

أظهر الجدول رقم (٣) حيازة من يحملن مؤهل بكالوريوس على النسبة الأكبر مقارنة بمن يحملن المؤهلات الأخرى، حيث حازت فئة البكالوريوس على نسبة ٦٩,٢٪، ولعل السبب يعود إلى أهمية هذه الفئة، مما يُشير إلى مقدرة حملة مؤهل البكالوريوس في التعامل مع مبادئ وقيم الثقافة التنظيمية؛ الأمر

الذي يدعم مقدرتهن على النمو المهني، وبهذا فإن مؤهل البكالوريوس يعد مؤهلاً كافياً لتطبيق مبادئ الثقافة التنظيمية، وأظهر الجدول أيضاً حيازة حملة الدبلوم المتوسط على نسبة (٢٧,٥٪)، فيما حاز المؤهل العلمي الدراسات العليا على نسب أقل وتبلغ (٣,٣٪)؛ ولعل الأمر يُشير إلى توجه تلك الفئة إلى التعليم لدى مستويات أعلى من رياض الأطفال كالتعليم الثانوي والجامعي.

الجدول رقم (٤)

توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٤٧	٣٩,٢
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٤٧	٣٩,٢
	أكثر من ١٠ سنة	٢٦	٢١,٦
المجموع		١٢٠	١٠٠,٠

أظهر الجدول رقم (٤) حيازة من لهن خبرة قصيرة (أقل من ٥ سنوات)، ومن لهن خبرة متوسطة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) على النسبة الأكبر التي تعادل (٧٨,٤٪) مقارنة باللاتي لهن خبرات طويلة، وقد يُعزى السبب إلى حرص تلك الفئة من المعلمات على تطبيق مبادئ الثقافة التنظيمية؛ للوصول إلى مستويات عالية للنمو المهني في العمل التربوي.

الجدول رقم (٥)

توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد الدورات التدريبية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
عدد الدورات التدريبية	أقل عن ٣ دورات	٧٠	٥٨,٣
	من ٣ إلى ٥ دورات	٤٣	٣٥,٨
	أكثر من ٥ دورات	٧	٥,٨
المجموع		١٢٠	١٠٠,٠

أظهر الجدول رقم (٥) حيازة من التحقن بأقل من ثلاث دورات تدريبية

على نسبة (٣, ٥٨٪)، وهي النسبة الأكبر مقارنة بالنسب الأخرى، ولعل السبب يعود إلى أن الالتحاق بأقل من ثلاث دورات تدريبية يُعد كافياً لممارسة مبادئ الثقافة التنظيمية.

أداة البحث: تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالثقافة السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات، من خلال الاطلاع على أدبيات الثقافة التنظيمية والنمو المهني، المتمثلة بالكتب، والدوريات، والدراسات السابقة ذات الصلة، والاستعانة بشبكة الإنترنت للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع البحث، بعد ذلك تم إعداد استبانتيْن، الأولى تتكون من (٣١) فقرة تعكس تقييم المبحوثات لمستوى تطبيق الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال، والثانية تتكون من (٣٠) فقرة تعكس تقييم المبحوثات لمستوى النمو المهني للمعلمات.

إجراءات البحث:

بعد أن تم تحديد مجتمع البحث، تم بناء وتطوير الأداة كآتي:

- ١ - اختيرت عينة البحث وفقاً لإجراءات العينة العشوائية الطبقية.
- ٢ - وزعت الأداة على أفراد العينة، البالغ عددهم (١٢٠) مديرة ومعلمة؛ لوضع الإجابة المناسبة مقابل كل فقرة تعبر عن وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الثقافة السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات.
- ٣ - لأغراض التحليل تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء، هي:
 - أ - الجزء الخاص بالمتغيرات الوسيطة لعينة الدراسة من خلال (٣) متغيرات هي (المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؛ لغرض وصف عينة الدراسة وإجراء بعض المقارنات لاستجابة أفراد العينة في ضوء متغيرات الدراسة.

ب - تضمن مقياس الثقافة التنظيمية عبر أربعة مجالات رئيسية: (فلسفة الثقافة التنظيمية ٧ فقرات، قيم الثقافة التنظيمية ٧ فقرات، أنظمة الثقافة التنظيمية ٨ فقرات، ومهارات الثقافة التنظيمية ٩ فقرات).

ج - تضمن مقياس النمو المهني عبر أربع مهارات رئيسية: (التخطيط ٩ فقرات، التنفيذ ٦ فقرات، إدارة الصف ٧ فقرات، والتقويم ٨ فقرات).

٤ - من أجل تفسير النتائج وقياس الثقافة السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات، صُممت استبانة وفقاً لسلم (ليكرت) الخماسي، وأعطى وزن للاستجابات كالتالي: دائماً ويُمثّلها رقمياً مستوى (٥)، غالباً ويُمثّلها رقمياً مستوى (٤)، أحياناً ويُمثّلها رقمياً مستوى (٣)، نادراً ويُمثّلها رقمياً مستوى (٢)، أبداً ويُمثّلها رقمياً مستوى (١).

٥ - أُدخلت البيانات إلى الحاسوب؛ لتحليلها وفق الطرق الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.

٦ - صُنفت الثقافة السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات إلى مرتفع، ومتوسط، ومنخفض، فكانت المستويات الثلاثة على النحو التالي: الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس تقسيم عدد الفئات = ٥-١ تقسيم ٣ = ٣,٣٣، طول الفئة، وكانت الفئات كالتالي: من ١-٣,٣٣ يكون المستوى منخفضاً من ٣,٣٤ - ٣,٦٧ يكون المستوى متوسطاً. من ٣,٦٨ - ٥ يكون المستوى مرتفعاً.

متغيرات البحث:

تكون البحث الحالي من المتغيرات التالية:

- المتغيرات المستقلة: وتكونت من: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

- المتغيرات التابعة: وتكونت من: الثقافة التنظيمية والنمو المهني.

صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجالات التربوية المختلفة حيث شارك بتحكيم أداة البحث أعضاء هيئة تدريس من الجامعة الاردنية، والهاشمية، وعمان العربية، وجامعة الإسراء لإبداء الرأي في كل مجال من المجالات التي وضعت الأداة لقياسها، وإبداء الرأي في فقرات كل مجال، من حيث ملائمة الفقرات لمجالات الدراسة، ووضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية، وبعد دراسة آراء المحكمين وملحوظاتهم تبين بأنه تم قبول معظم الفقرات، وتم تعديل بعض الفقرات الأخرى وفقاً لآراء وملحوظات المحكمين، في ضوء ذلك، تم إعادة صياغة الفقرة (١١) من مجال قيم الثقافة التنظيمية، وتم إعادة صياغة الفقرات: (١٧) و(٢٢)، من مجال أنظمة الثقافة التنظيمية، كما تم نقل الفقرة (٦) من مجال فلسفة الثقافة التنظيمية إلى مجال مهارات الثقافة التنظيمية؛ لتصبح الفقرة رقم(٣١)؛ وذلك لتطابق المعنى، وهكذا فقد بلغت عدد الفقرات الخاصة بمتغير الثقافة التنظيمية (٣١) فقرة بالصيغة النهائية، وبلغت عدد الفقرات الخاصة بمتغير النمو المهني (٣٠) بالصيغة النهائية.

ثبات الأداة:

الجدول رقم (٦)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لمجالات الثقافة التنظيمية (مقياس كرونباخ ألفا)

المجال	عدد الفقرات	قيمة مقياس كرونباخ ألفا
فلسفة الثقافة التنظيمية	٧	٠,٩٣
قيم الثقافة التنظيمية	٧	٠,٩٤
أنظمة الثقافة التنظيمية	٨	٠,٩٥
مهارات الثقافة التنظيمية	٩	٠,٩٣
الاستبانة ككل	٣١	٠,٩٨

الجدول رقم (٧)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لمهارات النمو المهني (مقياس كرونباخ ألفا)

المجال	عدد الفقرات	قيمة مقياس كرونباخ ألفا
مهارة التخطيط	٩	٠,٩٨
مهارة التنفيذ	٦	٠,٧٦
مهارة إدارة الصف	٧	٠,٨٧
مهارة التقويم	٨	٠,٩٠
الاستبانة ككل	٣٠	٠,٩٠

يبين الجدولان المرقومان (٦) و(٧) أن مجالات الدراسة تتمتع بقيم اتساق داخلي عالية، حيث بلغت لمجالات الثقافة التنظيمية ككل (٠,٩٨) وبلغت قيم الثبات لمجالات مهارات النمو المهني (٠,٩٠) وتشير هذه النتائج الى قيم ثبات مناسبة في مثل هذا البحث.

المعالجة الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ١ - التكرار والنسب المئوية لوصف المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.
- ٢ - معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- ٣ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة البحث ومعرفة الأهمية النسبية لكل فقرة من مجالات البحث.
- ٤ - تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث.
- ٥ - تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لبيان الفروق في الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

نتائج البحث

أولاً - نتائج تحليل البيانات:

١ - نتائج تحليل البيانات التي تتعلق بالإجابة عن السؤال الأول: ما الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات؟

الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	فلسفة الثقافة التنظيمية	٢,٧١	١,٠٥	٢	متوسط
٢	قيم الثقافة التنظيمية	٢,٦٩	١,١٠	٣	متوسط
٣	أنظمة الثقافة التنظيمية	٢,٤٩	١,١٤	٤	متوسط
٤	مهارات الثقافة التنظيمية	٢,٩٧	٠,٩٩	١	متوسط
	الكلية	٢,٧٢	٠,٩٨	-	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (٨) أن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٢) بانحراف معياري (٠,٩٨)، وجاء مستوى جميع المجالات متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٤٩ - ٢,٩٧)، وجاء في الرتبة الأولى مهارات الثقافة التنظيمية بمتوسط حسابي (٢,٩٧)، وفي الرتبة الأخيرة أنظمة الثقافة التنظيمية بمتوسط حسابي (٢,٤٩).

المناقشة: يُمكن إعادة السبب في حيازة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات على المستوى المتوسط، إلى حيازة جميع مجالات الثقافة التنظيمية على المستوى

المتوسط لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات؛ ما انعكس ذلك على مستوى الثقافة التنظيمية ككل فجاء متوسطاً.

بناءً على ذلك جاءت هذه النتيجة متقفة مع نتائج دراسة أبو جامع (٢٠٠٨)، التي أشارت إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بالأردن كانت متوسطة، وجاءت متقفة أيضاً مع نتائج دراسة آبيك (Ipek, 2010)، التي أشارت إلى حيازة عملية الإدراك للثقافة التنظيمية من قبل المعلمين على المستوى المتوسط، في حين اختلفت نتيجة البحث مع نتائج دراسة عليان (٢٠١٢)، التي أشارت إلى حيازة الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى المديرين من وجهات نظر المعلمين على الدرجة العالية، ولعل السبب يعود إلى الاختلاف في الحدود المكانية للدراستين، حيث أُجريت الدراسة السابقة في فلسطين بينما أُجري البحث الحالي في الأردن، واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة دراسة ملحم (٢٠٠٣)، التي أشارت إلى حيازة الثقافة التنظيمية للمديرين على المستوى المرتفع، وقد يُعزى السبب إلى الاختلاف في طبيعة عينة الدراساتين، حيث اختيرت عينة الدراسة السابقة من مديري ومديرات المدارس الثانوية بالأردن، بينما اختيرت عينة البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان. وتم تحليل بيانات السؤال الأول كالآتي:

أ - فلسفة الثقافة التنظيمية

الجدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق فلسفة الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	تعزز الانتماء الوطني من خلال المشاركة في المناسبات الوطنية مثل: (يوم الكرامة، الاستقلال).	٢,٧٧	١,٢٥	٢	متوسط

تابع / الجدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق فلسفة الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢	تؤكد باستمرار على ضرورة احترام المعلمات لعملهن وتقديره.	٢,٧٠	١,١٩	٤	متوسط
٣	تعمق السلوك الديمقراطي بين المعلمات والأطفال، من خلال إظهار حسن الاستماع لهم.	٢,٧٣	١,٢١	٣	متوسط
٤	تهتم بالقضايا الدولية الخاصة برياض الأطفال مثل: (برامج التطوير التربوي لرياض الأطفال، المواثيق الدولية لحقوق الطفل).	٢,٦٧	١,٢٧	٥	متوسط
٥	تتفاهم مع المعلمات على أساس العدل والمساواة في اتخاذ القرارات.	٢,٦٧	١,٣١	٥	متوسط
٦	تُشرك المعلمات بوضع أهداف محددة لرسالة الروضة في بداية العام الدراسي.	٢,٥٥	١,٣١	٧	متوسط
٧	تنجز (الأهداف، السياسات، البرامج) التي تم وضعها للروضة.	٢,٩٠	١,٢٢	١	متوسط
	الكلية	٢,٧١	١,٠٥	-	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (٩) أن مستوى تطبيق فلسفة الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر المعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧١) بانحراف معياري (١,٠٥)، وجاء مستوى جميع فقرات المجال متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٥٥ - ٢,٩٠)، وجاء في الرتبة الأولى

الفقرة رقم (٧) بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٦) بمتوسط حسابي (٢,٥٥).

المناقشة: يُمكن القول بأن سبب حيازة هذا المجال على المستوى المتوسط يعود إلى قناعات أفراد العينة في حيازة جميع فقرات المجال على المستوى المتوسط، ما يُشير إلى أن عملية تعزيز مديرات رياض الأطفال للإلتزام الوطني من خلال المشاركة في المناسبات الوطنية ليست كما ينبغي أن تكون، بالإضافة إلى أن اهتمام مديرات رياض الأطفال بالقضايا الدولية الخاصة برياض الأطفال، وإشراكهن المعلمات بوضع أهداف محددة لرسالة الروضة في بداية العام الدراسي أيضاً ليس كما ينبغي؛ الأمر الذي يدعم حيازة مجال فلسفة الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط.

الجدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق قيم الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٨	تتعامل مع المعلمات كزميلة لهن؛ بهدف المحافظة على علاقات طيبة.	٣,٠٢	١,٢٦	١	متوسط
٩	تستخدم الموارد المالية بحكمة، بهدف توزيعها على المتطلبات بشكل عادل.	٢,٩١	١,٢٣	٢	متوسط
١٠	تُشرك المعلمات في اتخاذ القرارات باستمرار؛ من أجل قبول القرارات ودعمها.	٢,٨٠	١,٢٩	٣	متوسط
١١	تعتمد معايير موضوعية لتقييم أداء المعلمات كمعيار التميز في العمل.	٢,٧٨	١,٣٦	٤	متوسط

تابع/ الجدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق قيم الثقافة
التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمان من وجهة
نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١٢	تُسهّم في نشر الثقة بين المعلمات، لتعزيز النمو المهني لديهن.	٢,٦٥	١,٢٦	٥	متوسط
١٣	تحرص على تكوين علاقة تعاونية بين المعلمات تسودها روح الفريق؛ لانجاز المهام التربوية بكفاءة.	٢,٥١	١,٢٧	٦	متوسط
١٤	تحرص على التنافس الشريف مع رياض الأطفال الأخرى مثل (الحرص على تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم).	٢,١٧	١,٢٦	٧	منخفض
	الكلّي	٢,٦٩	١,١٠		متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١٠) أن مستوى تطبيق قيم الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٩) بانحراف معياري (١,١٠)، وجاء مستوى جميع فقرات المجال متوسطاً، باستثناء الفقرة رقم (١٤)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,١٧ - ٣,٠٢)، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة رقم (٨) بمتوسط حسابي (٣,٠٢)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (١٤) بمتوسط حسابي (٢,١٧).

المناقشة: يُمكن أن يُعزى السبب في حيازة مجال قيم الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط إلى أن عملية إشراك المعلمات في اتخاذ القرارات ليست مستمرة، كما أن عملية اعتماد المديرات معايير موضوعية لتقييم أداء المعلمات كمعيار التميز في العمل ليست كما ينبغي أن تكون؛ الأمر الذي انعكس على

مستوى تطبيق قيم الثقافة التنظيمية فجاء متوسطاً، ويُمكن أن يُعزى السبب إلى حيازة فقرات المجال على انحرافات معيارية مرتفعة أدت إلى انخفاض المتوسطات الحسابية إلى المستوى المتوسط، ما يُشير إلى عدم إجماع أفراد العينة على إجابة واحدة؛ الأمر الذي يدعم حيازة مجال قيم الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط.

الجدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق أنظمة الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١٥	تسعى باستمرار للحضور قبل المعلمات؛ لتحفيز المعلمات على الالتزام بمهنة التعليم.	٢,٦٤	١,٤١	٢	متوسط
١٦	تغادر الروضة بعد مغادرة المعلمات باستمرار لتعزيز عملية الانتماء المهني لدى المعلمات.	٢,١٥	١,٢٧	٧	منخفض
١٧	تفوض بعض الصلاحيات للمعلمات؛ لتعزيز مقدرة المعلمات على تحمل المسؤولية.	٢,٦٣	١,٣٣	٣	متوسط
١٨	تضبط نظام الغياب والحضور لدى المعلمات باستمرار؛ لتعزيز عملية الالتزام بمهنة التعليم.	٢,١٢	١,٣٠	٨	منخفض
١٩	تتواصل باستمرار مع أولياء الأمور؛ من أجل التعاون في حل المشكلات التربوية للأطفال.	٢,٤٨	١,٣٠	٦	متوسط
٢٠	تكافئ المعلمات على مبادراتهم الجيدة لتعزيز الدافعية نحو التعليم.	٢,٦٣	١,٢٧	٣	متوسط

تابع/ الجدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق أنظمة الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢١	تُنجز المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية؛ من أجل الارتقاء بالنمو المهني للمعلمات.	٢,٥٩	١,٤١	٥	متوسط
٢٢	تشرف على الطابور الصباحي؛ لتعزيز عملية الانتماء المهني.	٢,٦٧	١,٣٨	١	متوسط
	الكلية	٢,٤٩	١,١٤		متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١١) أن مستوى تطبيق أنظمة الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٩) بانحراف معياري (١,١٤)، وجاء مستوى جميع فقرات المجال متوسطاً، باستثناء الفقرتين (١٦) و(١٨)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,١٢ - ٢,٦٧)، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة رقم (٢٢) بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (١٨) بمتوسط حسابي (٢,١٢).

المناقشة: يُمكن أن يُعزى السبب في حيازة مجال أنظمة الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط إلى أن عملية تفويض بعض الصلاحيات للمعلمات وإشرافهن على الطابور الصباحي؛ لتعزيز عملية الانتماء المهني ليس كما ينبغي؛ الأمر الذي انعكس على مستوى تطبيق أنظمة الثقافة التنظيمية فجاء متوسطاً، ويُمكن أن يُعزى السبب إلى حيازة فقرات المجال على انحرافات معيارية مرتفعة أدت إلى انخفاض المتوسطات الحسابية إلى المستوى المتوسط؛ الأمر الذي يدعم حيازة أنظمة الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط.

الجدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق مهارات الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر المعلمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢٣	تشجع المعلمات المبدعات في إظهار إمكاناتهن؛ لتعزيز النمو المهني لديهن.	٢,٣٩	١,١٨	٩	متوسط
٢٤	تقبل اقتراحات المعلمات حول تعليم الأطفال؛ لتطوير مهارتهن التعليمية.	٢,٦٣	١,٢٥	٨	متوسط
٢٥	تتفادى أي سلوك يؤذي مشاعر المعلمات لتعزيز عملية الانتماء لمهنة التعليم.	٣,٢٢	١,٢٣	٣	متوسط
٢٦	تشجع مديرة الروضة العمل الجماعي المنظم؛ لتشجيع عملية التواصل المهني.	٢,٧٦	١,٢٦	٧	متوسط
٢٧	توفر المناخ التربوي السليم من خلال مشاركتها في تسوية الخلافات بين المعلمات.	٣,٣٠	١,١٩	١	متوسط
٢٨	تحرص على تنمية المهارات القيادية للأطفال لتنمية الإبداع لديهم.	٢,٩٣	١,٣١	٦	متوسط
٢٩	تحرص على تنمية المهارات القيادية للمعلمات من خلال إشراكهن في اتخاذ القرارات.	٣,٢٧	١,٢١	٢	متوسط
٣٠	تتسب المعلمات لدورات المهارات القيادية لتعزيز النمو المهني لديهن.	٣,١٠	١,٢٩	٤	متوسط
٣١	تهتم بممارسة الجوانب التطبيقية والعملية، (كالرسم، تمثيل الأدوار).	٣,٠٨	١,١٩	٥	متوسط
	الكلية	٢,٩٧	٠,٩٩	-	متوسط

يلاحظ من الجدول (١٢) أن مستوى تطبيق مهارات الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٩٧) بانحراف معياري (٠,٩٩)،

وجاء مستوى جميع فقرات المجال متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٣٩ - ٣,٣٠)، وجاء في الرتبة الأولى الفقرة رقم (٢٧) بمتوسط حسابي (٣,٣٠)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٢٣) بمتوسط حسابي (٢,٣٩).

المناقشة: يُمكن أن يُعزى السبب في حيازة مجال مهارات الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط إلى قلة تشجيع المعلمات المبدعات في إظهار إمكاناتهن، وإلى قلة تقبل اقتراحات المعلمات حول تعليم الأطفال من قبل المديرات، بالإضافة إلى أن عملية تتسيب المعلمات لدورات المهارات القيادية لتعزيز النمو المهني لديهن ليست كما ينبغي أن تكون؛ الأمر الذي انعكس على مستوى تطبيق مهارات الثقافة التنظيمية فجاء متوسطاً، ويُمكن أن يُعزى السبب إلى حيازة فقرات المجال على انحرافات معيارية مرتفعة أدت إلى انخفاض المتوسطات الحسابية إلى المستوى المتوسط، مما يُشير إلى عدم إجماع أفراد العينة على إجابة واحدة؛ الأمر الذي يدعم حيازة مجال مهارات الثقافة التنظيمية على المستوى المتوسط.

٢ - نتائج تحليل البيانات التي تتعلق بالإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المديرات؟

الجدول رقم (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	المهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	التخطيط	٢,٧٨	١,٠٨	١	متوسط
٢	التففيذ	٢,٥٤	٠,٦٩	٣	متوسط
٣	إدارة الصف	٢,٤٣	٠,٧٦	٤	متوسط
٤	التقويم	٢,٧١	٠,٨٧	٢	متوسط
	الكلي	٢,٦٣	٠,٥٩	-	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١٣) أن مستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المديرات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٣) بانحراف معياري (٠,٥٩)، وجاء مستوى جميع المهارات متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٤٣ - ٢,٧٨)، وجاءت في الرتبة الأولى مهارة التخطيط بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وجاءت في الرتبة الأخيرة مهارة إدارة الصف بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

المناقشة: يُمكن إعادة السبب في حيازة النمو المهني على المستوى المتوسط، إلى حيازة جميع المهارات على المستوى المتوسط؛ ما انعكس ذلك على مستوى النمو المهني ككل.

بناءً على ذلك جاءت هذه النتيجة متقفة مع نتائج دراسة بريسلر (Presler, 2006)، التي أظهرت أن قدرة مديري المدارس على تقديم برامج وخدمات القيادة الفعالة على نحو يساهم في النمو المهني ليست كما يجب، واختلفت نتيجة البحث مع نتائج دراسة الشلبي (٢٠٠٥)، التي أظهرت حيازة النمو المهني للمعلمات على المستوى المرتفع، ولعل السبب يعود إلى الاختلاف في المنهجية، حيث اعتمدت الدراسة السابقة على أسلوب الملاحظة والمقابلة، في حين اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة كاميرينو (Camerino, 2009)، التي أشارت إلى حيازة النمو المهني لدى المعلمين على المستوى المرتفع، ولعل السبب يعود إلى الاختلاف في المنهجية المتبعة وفي طبيعة العينة المستخدمة، حيث اعتمدت الدراسة السابقة على أسلوب المقابلات الشخصية مع المعلمين والمديرين، وتكونت العينة من مديري ومعلمي مدارس ابتدائية في جنوب كاليفورنيا، بينما اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من مديرات ومعلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان.

وتم تحليل بيانات السؤال الأول كالآتي:

أ - مهارة التخطيط

الجدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان وفق مهارة التخطيط من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	مهارة التخطيط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١	تمتلك القدرة على إعداد خطة التدريس (اليومية، الأسبوعية، الفصلية، السنوية) بصورة صحيحة.	٣,٠٩	١,٢٣	٢	متوسط
٢	تُصيغ أهداف الخبرة على نحو إجرائي قابل للقياس.	٢,٩٦	١,٢٤	٣	متوسط
٣	تبتكر أساليب جديدة في تخطيط الخبرة تراعي الفروق الفردية بين الأطفال.	٣,١٣	١,٢٩	١	متوسط
٤	تُبدي رأيها في تحليل نماذج لخطط تدريسية لاختيار المناسب منها.	٢,٨٣	١,٢٢	٥	متوسط
٥	تمتلك القدرة على صياغة أهداف سلوكية في المجال المعرفي.	٢,٩٦	١,٢١	٤	متوسط
٦	تمتلك القدرة على صياغة أهداف سلوكية في المجال المهاري.	٢,٥٢	١,٣٩	٧	متوسط
٧	تمتلك القدرة على صياغة أهداف سلوكية في المجال الوجداني.	٢,٦٨	١,٣٧	٦	متوسط
٨	تلتحق بدورات تدريبية تساعدها على كيفية تخطيط الدروس؛ لمواجهة المواقف التعليمية بثقة عالية.	٢,٤٩	١,٣٠	٨	متوسط
٩	تطلع على المواقع الإلكترونية التي من شأنها أن تُسهم في تنمية مهارة التخطيط لديها.	٢,٣٥	١,٣١	٩	متوسط
	الكلية	٢,٧٨	١,٠٨	—	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن مستوى مهارة التخطيط لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر المديرات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٨) بانحراف معياري (١,٠٨)، وجاء مستوى جميع فقرات مهارة التخطيط متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٣٥ - ٣,١٣)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة رقم (٣) بمتوسط حسابي (٣,١٣)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٩) بمتوسط حسابي (٢,٣٥).

المناقشة: يُمكن إعادة السبب في حيازة مهارة التخطيط على المستوى المتوسط، إلى قناعات أفراد العينة في حيازة جميع فقرات المهارة على المستوى المتوسط؛ وانعكس ذلك على مستوى مهارة التخطيط ككل، حيث إن امتلاك المعلمات القدرة على إعداد خطة التدريس وصياغتهن الأهداف على نحو إجرائي قابل للقياس، وابتكارهن أساليب جديدة في تخطيط الخبرة؛ مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال ليس كما يجب أن يكون، بالإضافة إلى ارتفاع قيمة الانحرافات المعيارية عن الواحد صحيح يُسهم في انخفاض المتوسطات الحسابية إلى المستوى المتوسط؛ ما يُؤكد تشتت أفراد العينة في الإجابة؛ الأمر الذي يدعم حيازة مهارة التخطيط على المستوى المتوسط.

ب - مهارة التنفيذ

الجدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان وفق مهارة التنفيذ من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	مهارة التنفيذ	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١٠	تربط محتوى المادة العلمية للخبرة بحياة الأطفال اليومية.	٢,٥٠	١,٢٩	٥	متوسط

تابع/ الجدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان وفق مهارة التنفيذ من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	مهارة التنفيذ	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١١	تختار الطريقة التعليمية المناسبة بهدف الوصول بالأطفال إلى مستوى الإتقان.	٢,٤٠	١,٤٠	٦	متوسط
١٢	تهتم بالزيارات الصفية لزميلاتها؛ لتبادل الخبرات بطرائق التدريس.	٢,٥٩	١,٠٨	٢	متوسط
١٣	تطبق نماذج التعليم التي وضعها المعلمون المتميزون.	٢,٥٢	٠,٩٠	٤	متوسط
١٤	تطلع على النشرات التعليمية الهادفة؛ لتحسين فاعلية طرائق التدريس.	٢,٥٧	٠,٩٦	٣	متوسط
١٥	تطلع على المواقع الإلكترونية التي من شأنها أن تُسهم في اختيار طرائق التدريس المناسبة؛ من أجل استخدامها.	٢,٦٨	١,٠٣	١	متوسط
	الكلية	٢,٥٤	٠,٦٩	-	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١٥) أن مستوى مهارة التنفيذ كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤) بانحراف معياري (٠,٦٩)، وجاء مستوى جميع فقرات مهارة التنفيذ متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٤٠) - (٢,٦٨)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة رقم (١٥) بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (١١) بمتوسط حسابي (٢,٤٠).

المناقشة: يُمكن إعادة السبب في حيازة مهارة التنفيذ على المستوى المتوسط، إلى قناعات أفراد العينة في حيازة جميع فقرات المهارة على المستوى المتوسط؛ ما انعكس ذلك على مستوى مهارة التنفيذ ككل، حيث إن عملية ربط محتوى المادة العلمية للخبرة بحياة الأطفال اليومية، واختيار الطريقة التعليمية المناسبة بهدف الوصول بالأطفال إلى مستوى الإتقان، والاطلاع على النشرات التعليمية الهادفة؛

لتحسين فاعلية طرائق التدريس من قبل المعلمات ليست كما يجب أن يكون، بالإضافة إلى ارتفاع قيمة الانحرافات المعيارية عن الواحد صحيح يُسهم في انخفاض المتوسطات الحسابية إلى المستوى المتوسط؛ ما يُؤكّد تشتت أفراد العينة في الإجابة؛ الأمر الذي يدعم حيازة مهارة التنفيذ على المستوى المتوسط.

ج - مهارة إدارة الصف

الجدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان وفق مهارة إدارة الصف من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	مهارة إدارة الصف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١٦	تمتلك القدرة على إشراك الأطفال جميعهم في المناقشة.	٢,٥٤	١,٠٩	٢	متوسط
١٧	تمتلك القدرة على تدريب الأطفال على الانضباط الذاتي داخل الصف.	٢,٧١	١,١٩	١	متوسط
١٨	تطلع باستمرار على بعض الأساليب المناسبة للتعامل مع الأطفال؛ بهدف تعديل سلوكياتهم غير المرغوبة.	٢,٥٢	٠,٨٨	٣	متوسط
١٩	تختار المكان المناسب باستمرار للوقوف داخل الصف.	٢,٢٨	٠,٩٤	٦	منخفض
٢٠	تنظم بيئة الصف المادية: (الإضاءة، التهوية، سهولة الحركة) بشكل يساعد على التعلم الفعال.	٢,٣٨	٠,٩٣	٤	متوسط
٢١	تُنوع أساليب التعزيز الإيجابي لمبادرات الأطفال أثناء مناقشة محتوى المادة الدراسية.	٢,٣٤	١,٠٨	٥	متوسط
٢٢	تطلع على المواقع الإلكترونية التي من شأنها أن تمي مهارة إدارة الصف لديها.	٢,٢٦	٠,٩٩	٧	منخفض
	الكلّي	٢,٧٨	١,٠٨	-	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١٦) أن مستوى مهارة إدارة الصف كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٨) بانحراف معياري (١,٠٨)، وجاء مستوى جميع فقرات مهارة إدارة الصف متوسطاً، باستثناء الفقرتين (١٩) و(٢٢) إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٢٦ - ٢,٧١)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة رقم (١٧) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٢٢) بمتوسط حسابي (٢,٢٦).

المناقشة: يُمكن إعادة السبب في حيازة مهارة إدارة الصف على المستوى المتوسط، إلى قطاعات أفراد العينة في أن المعلمات لا يملكن القدرة على إشراك الأطفال جميعهم في المناقشة، ولا يملكن القدرة على تدريب الأطفال على الانضباط الذاتي داخل الصف كما يجب، بالإضافة إلى أنهم لا يطلعون باستمرار على بعض الأساليب المناسبة للتعامل مع الأطفال؛ بهدف تعديل سلوكياتهم غير المرغوبة؛ مما انعكس على مستوى مهارة إدارة الصف ككل على المستوى المتوسط.

د - مهارة التقويم

الجدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمان وفق مهارة التقويم من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	مهارة التقويم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٢٣	تستخدم التقويم التكويني مع الأطفال باستمرار.	٢,٤٨	١,٠٤	٧	متوسط
٢٤	تربط عملية التقويم بأهداف الخبرة التعليمية.	٢,٧٠	٠,٩٩	٤	متوسط
٢٥	تستخدم أساليب تقويم متنوعة بما يناسب الفروق الفردية بين الأطفال.	٢,٩٨	١,٢١	١	متوسط

تابع/ الجدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان وفق مهارة التقويم من وجهة نظر المديرات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	مهارة التقويم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٢٦	تهتم بالاطلاع على النشرات التعليمية المتعلقة بتطوير أساليب التقويم.	٢,٤٧	١,١٤	٨	متوسط
٢٧	تمتلك القدرة على كيفية إعداد التقويم لقياس نمو الأطفال في الجوانب مهارية.	٢,٩٦	١,٢٤	٣	متوسط
٢٨	تمتلك القدرة على كيفية إعداد التقويم لقياس نمو الأطفال في الجوانب الوجدانية.	٢,٥٦	١,٠٦	٥	متوسط
٢٩	تمتلك القدرة على كيفية إعداد التقويم لقياس نمو الأطفال في الجوانب المعرفية.	٢,٩٧	١,٢٤	٢	متوسط
٣٠	تطلع على المواقع الإلكترونية التي من شأنها أن تنمي مهارة التقويم لديها.	٢,٥٥	١,٠٦	٦	متوسط
	الكلية	٢,٧١	٠,٨٧	-	متوسط

يلاحظ من الجدول رقم (١٧) أن مستوى مهارة التقويم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧١) بانحراف معياري (٠,٨٧)، وجاء مستوى جميع فقرات مهارة التقويم متوسطاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٤٧) - (٢,٩٨) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة رقم (٢٥) بمتوسط حسابي (٢,٩٨)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٢٦) بمتوسط حسابي (٢,٤٧).

المناقشة: يُمكن إعادة السبب في حيازة مهارة التقويم على المستوى المتوسط، إلى قناعات أفراد العينة في حيازة جميع فقرات المهارة على المستوى

المتوسط؛ ما انعكس ذلك على مستوى مهارة التقويم ككل، حيث إن عملية استخدام التقويم التكويني مع الأطفال، وربط عملية التقويم بأهداف الخبرة التعليمية، واستخدام أساليب تقويم متنوعة بما يناسب الفروق الفردية، بالإضافة إلى أن عملية الاطلاع على النشرات التعليمية المتعلقة بتطوير أساليب التقويم بين الأطفال ليست كما يجب أن يكون، بالإضافة إلى ارتفاع قيمة الانحرافات المعيارية عن الواحد صحيح يُسهم في انخفاض المتوسطات الحسابية إلى المستوى المتوسط؛ ما يُؤكد تشتت أفراد العينة في الإجابة؛ الأمر الذي يدعم حيازة مهارة التنفيذ على المستوى المتوسط.

ثانياً - نتائج اختبار الفرضيات:

١ - الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمان ومستوى النمو المهني للمعلمات.

الجدول رقم (١٨)

نتائج تحليل التباين لاختبار صحة الفرضية

الدلالة الاحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
*,000	٨,٥٧٠	٦,٥٠٧	٤	٢٦,٠٢٧	الانحدار
		٠,٧٥٩	١١٥	٨٧,٣١٤	البواقي
			١١٩	١١٣,٣٤١	الكلية

❖ التأثير ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من نتائج تحليل التباين وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) على الأقل بين مجال واحد من مجالات الثقافة التنظيمية وبين مهارات النمو المهني، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٨,٥٧٠) وهي أعلى من قيمة (ف) الجدولية عند درجات حرية (٤، ١١٥) والبالغة (٢,٣٧٢).

الجدول رقم (١٩)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات

المتغير	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R ²	معامل الانحدار	معامل بيتا	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الفلسفة	٠,٤٧٩	٢٣,٠٪	٠,٠٢٠	٠,٠٢٥	٠,٣٣٦	٠,٧٣٧
القيم			٠,١٥٤	٠,٢٨٥	٢,٥٠٣	٠,٠١٣*
الأنظمة			٠,٠٤٩	٠,٠٩٥	٠,٨٩٩	٠,٣٦٩
مهارات النمو المهني			٠,٢٠٨	٠,٣٤٩	٤,٤٠٦	٠,٠٠٠*

❖ التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

تظهر نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لبعدي القيم والمهارات من مجالات الثقافة التنظيمية في النمو المهني، حيث كانت قيم (ت) المحسوبة لها (٢,٥٠٣، ٤,٤٠٦) أعلى من قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (٣٢٠) والبالغة (١,٦٩٢)، كما وتظهر نتائج الانحدار بأن مجالات الثقافة التنظيمية مجتمعة تفسر (٢٣٪) من تباين النمو المهني.

المناقشة: يُمكن القول بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة ومستوى النمو المهني للمعلمات، الأمر الذي يدعم رفض فرضية البحث، وبالتالي تم قبول الفرضية البديلة.

بناءً على ذلك جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة أبو معيلق (٢٠١٢)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

٢ - نتائج الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات، تعزى للمتغيرات الشخصية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

تم اختبار الفرضية الثانية على النحو الآتي:

أ - المؤهل العلمي

الجدول رقم (٢٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجالات الثقافة التنظيمية ومهارات النمو المهني تبعاً للمؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	٦,٨٣٤	٢	٣,٤١٧	١,٣٢٨	٠,١٠٣
	داخل المجموعات	٣٠٠,٩٧١	١١٧	٢,٥٧٢		
	الكلية	٣٠٧,٨٠٦	١١٩			
النمو المهني	بين المجموعات	٠,٧٠١	٢	٠,٣٥١	٠,٣٦٤	٠,٣٦٩
	داخل المجموعات	١١٢,٦٤٠	١١٧	٠,٩٦٣		
	الكلية	٣١٣,٣٤١	١١٩			

❖ الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة والنمو المهني، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (١,٣٢٨، ٠,٣٦٤) على التوالي وبمستوى دلالة (٠,١٠٣، ٠,٣٦٩)، حيث تعد هذه القيم غير دالة إحصائية لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أعلى من ٠,٠٥.

المناقشة: يُمكن القول من خلال نتيجة اختبار متغير المؤهل العلمي في الجدول (٢٠) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \geq 0,05$) في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واختلفت نتيجة البحث مع نتائج دراسة ملحم (٢٠٠٣)، التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى للمؤهل العلمي ولصالح حملة مؤهل الدراسات العليا، واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة المصري (٢٠١١)، التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارستهم لأنماط الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة مؤهل الدكتوراة.

ب - سنوات الخبرة

الجدول رقم (٢١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجالات الثقافة التنظيمية ومهارات النمو المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	٤,٩٩٩	٢	٢,٤٩٩	٠,٩٦٦	٠,٠٧٢
	داخل المجموعات	٣٠٢,٨٠٧	١١٧	٢,٥٨٨		
	الكلية	٣٠٧,٨٠٦	١١٩			
النمو المهني	بين المجموعات	٦,٩٦٠	٢	٣,٤٨٠	٣,٨٢٧	*٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٠٦,٣٨١	١١٧	٠,٩٠٩		
	الكلية	١١٣,٣٤١	١١٩			

* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة للثقافة التنظيمية، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة لها (٠,٩٦٦) وبمستوى دلالة (٠,٠٧٢)، حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائياً

لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من $0,05$ ، وأظهرت نتائج تحليل التباين وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النمو المهني، فقد كانت قيمة (ف) المحسوبة ($3,827$) وبمستوى دلالة ($0,000$)، وتعد هذه القيمة دالة إحصائية لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من $0,05$. ولتحديد مصادر الفروق في الجدول السابق، تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية حيث يوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (٢٢)

نتائج اختبار شافية

متغير سنوات الخبرة	الفروق	متوسط الاختلاف	الدلالة الإحصائية
أقل من ٥	١٠-٥	٠,١٥٩	٠,٠٩٠
	١٠ فأكثر	٠,٣٩١	٠,٠٠٠
١٠-٥	أقل من ٥	٠,١٥٩-	٠,٠٩٠
	١٠ فأكثر	٠,٢٣٢	٠,٠٢٧
١٠ فأكثر	أقل من ٥	٠,٣٩١-	٠,٠٠٠
	١٠-٥	٠,٢٣٢-	٠,٠٢٧

❖ الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq \alpha$)

يلاحظ وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول النمو المهني بين ذوات الخبرة أقل من ٥ و ١٠ فأكثر لصالح أقل من ٥، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية بين ١٠-٥ و ١٠ فأكثر لصالح ١٠-٥.

المناقشة: يُمكن القول من خلال نتيجة اختبار متغير سنوات الخبرة في الجدولين رقمي (٢٢) و(٢٣) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات، تعزى لمتغير سنوات الخبرة

ولصالح من لهن خبرة متوسطة (من ٥ - ١٠) سنوات، وبذلك تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية البديلة.

اتفقت نتيجة البحث مع نتائج دراسة ملحم (٢٠٠٣)، التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لسنوات الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الطويلة.

ج - عدد الدورات التدريبية

الجدول رقم (٢٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مجالات الثقافة التنظيمية ومهارات

النمو المهني تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	٤,٦٩٦	٢	٢,٣٤٨	٠,٩٠٦	٠,٠٨٥
	داخل المجموعات	٣٠٣,١٠٩	١١٧	٢,٥٩١		
	الكلية	٣٠٧,٨٠٦	١١٩			
النمو المهني	بين المجموعات	٠,٧٦٣	٢	٠,٣٨٢	٠,٣٩٦	٠,٣٣٨
	داخل المجموعات	١١٢,٥٧٧	١١٧	٠,٩٦٢		
	الكلية	١١٣,٣٤١	١١٩			

❖ الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$

يتضح من نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة والنمو المهني تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، فقد كانت قيم (ف) المحسوبة لها (٠,٩٠٦، ٠,٣٩٦) على التوالي أدنى من قيمة (ف) الحرجة عند درجات حرية (٢، ١١٧) والبالغة (٢,٩٩٦)، وبمستوى دلالة (٠,٣٣٨، ٠,٠٨٥) أكبر من ٠,٠٥، ومستوى الدلالة لهما أكبر من ٠,٠٥.

المناقشة: يُمكن القول من خلال نتيجة اختبار متغير عدد الدورات التدريبية في الجدول رقم (٢٣) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في استجابات أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية ومستوى النمو المهني للمعلمات، تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، وبذلك تم قبول فرضية البحث.

خلاصة النتائج

- أظهرت نتائج البحث حيازة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المعلمات على المستوى المتوسط (٢,٧٢).
- أظهرت نتائج البحث حيازة النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية من وجهة نظر المديرات على المستوى المتوسط (٢,٦٣).
- تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة عمّان ومستوى النمو المهني للمعلمات.
- أظهرت نتائج البحث تبعاً لقناعات أفراد العينة صحة فرضية البحث بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي لمتغير وعدد الدورات التدريبية.
- أظهرت نتائج البحث أيضاً تبعاً لقناعات أفراد العينة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح من لهن خبرة متوسطة.

التوصيات:

- ضرورة العمل على تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم، وتطبيق معايير التميز من قبل معلمات ومديرات رياض الأطفال في الأردن؛ للوصول إلى التنافس الشريف مع رياض الأطفال الأخرى.

- ينبغي تبني استراتيجيات حديثة في تدريب معلمات رياض الاطفال على كيفية إدارة الصف.
- ضرورة تفعيل دور المؤسسات الإعلامية؛ لرفع الوعي حول أهمية تطبيق مبادئ الثقافة التنظيمية.
- إجراء المزيد من البحوث العلمية الخاصة بموضوع الثقافة التنظيمية، باستخدام متغيرات أخرى.

Common Organizational Culture Of Kindergartens' Principals In Jordanian Public Schools And Its Relation With Teachers' Professional Growth

Dr. Ali M. Oleimat

College of Educational Sciences - Isra' University
H.K.J

Abstract

This research aims to identify the degree of kindergarten teachers' performance of the professional competencies in the public and private sectors in Amman Governorate and to reveal the differences of the respondents' ratings of the professional competencies in the public and private educational sectors in Amman Governorate according to the following variables: type of kindergarten, academic qualification, years of experience.

A sample of (120) female teachers was selected randomly. The significant results were as follows: The degree of kindergarten teachers' performance of the professional competencies in the public and private educational sectors in Amman Governorate was moderate.

There were statistically significant differences attributed to the following variables: type of the kindergarten in favor of the public kindergarten teachers, the academic qualification in favor the post-graduate studies and years of experience in favor of those who have long experience (10 years and more).

In light of these results, the research recommends the necessity to adopt modern strategies in training the teachers of kindergarten especially in the professional competencies.

المراجع

- ١ - أبو جامع، إبراهيم (٢٠٠٨). "الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية". أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمّان، الأردن.
- ٢ - أبو معيلق، أماني (٢٠١٢). "علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- ٣ - أبو وطفة، محمود مرزوق (٢٠٠٢). "واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- ٤ - حريم، حسين (٢٠٠٤). "السلوك التنظيمي". عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ٥ - الحوت، محمد صبري وعدلي، ناهد (٢٠٠٧). "التعليم والتنمية". القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع.
- ٦ - الشربتي، زياب وصادق، يسرية (٢٠٠٣). "تنشئة الطفل وسبل الوالدين في معالجة ومواجهة مشكلاته". دمشق: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- ٧ - الشلبي، رانيا (٢٠٠٥). "الاحتياجات التكوينية اللازمة لمعلم التعليم الاساسي في ضوء التحديات - المعاصرة". مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، ٢١ (٢).
- ٨ - شوق، محمود وسعيد، محمد (١٩٩٥). "تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين". الرياض: مكتبة العبيكان.
- ٩ - الصرايرة، أكثم عبد المجيد (٢٠٠٣). "العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين الأردنيتين". مجلة البحوث والدراسات، جامعة مؤتة، ١٨ (٤).

- ١٠ - عبد السميع، مصطفى وحواله، سهير محمد (٢٠٠٥). "إعداد المعلم: تنميته وتدريبه". القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ١١ - عبد المعطي، أحمد حسين وزارع، أحمد زارع أحمد (٢٠١٢). "التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية". المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات، العدد ٣١.
- ١٢ - العطية، ماجدة (٢٠٠٣). "سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة". عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ١٣ - علي، أماني عبد الفتاح والخريبي، هالة فاروق أحمد (٢٠٠٤). " المدخل إلى رياض الأطفال". د.م، د.ن.
- ١٤ - عليان، ديمة (٢٠١٢). "الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين في محافظتي القدس ورام الله والبيرة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: نابلس، فلسطين.
- ١٥ - العميان، محمود (٢٠٠٢). "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال". عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ١٦ - الفرحان، أمل (٢٠٠٣). "الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني"، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، ٦ (١).
- ١٧ - المالكي، منصور بن جابر (٢٠١٠). "إسهام مسؤولي الإدارة العامة للإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين بجهاز الوزارة من وجهة نظر المشرفين التربويين". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: مكة المكرمة، السعودية.
- ١٨ - المدهون، موسى توفيق والجزراوي، إبراهيم محمد علي (١٩٩٥). "تحليل السلوك التنظيمي". عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
- ١٩ - المصري، كمال (٢٠١١). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأنماط الثقافة التنظيمية

- السائدة لديهم". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- ٢٠ - ملحم، أحمد (٢٠٠٣). "الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية في الأردن"، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان، الأردن.
- ٢١ - همشري، عمر (٢٠٠١). "مدخل إلى التربية". عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- ٢٢ - الهواري، سيد (٢٠٠٢). "الإدارة: الأصول والأسس والمبادئ". القاهرة: مكتبة عين شمس للنشر.
- ٢٣ - اليتيم، عزيزة (٢٠٠٥). "الأسلوب الإبداعي في تعليم طفل ما قبل المدرسة". الكويت: دار الفلاح للطباعة.
- 24 - Presler, Barbara (2006). "The principal's Role In promoting Standards-Based Professional Development". Ed.D, University of Nevada, Las Vegas, AAT 3256293, On Line, Available at: www.nasaa-arts.org /.../Key.../ Illinois ArtsatTheCore.pdf.
- 25 - Camerino, Jay M. (2009). "Professional Development and its impact on Teacher practice". Ed.D University of Southern California, AAT 3355238, On Line, Available at: www.books.google.com/.../Professional_Development_and_It
- 26 - Ipek, Cemalettin (2010). Predicting Organizational Commitment from Organizational Culture in Turkish Primary Schools. **Asia Pacific Education Review**, 11(3), 371-385.
- 27 - Yoon, K., Duncan, T., Lee, S., Shapely, K. (2009). "The Effects of Teachers' Professional Development on student Achievement: Findings from A Systematic Review of Evidence", Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association., New York, On Line, Available at: www.pdal.net/reports.asp.