

التّماثل التّنظيمي وعلاقته بمستوى الطّموح لدى مديري مدارس
التّعليم الأساسي بمدينة بنغازي
(دراسة ميدانيّة على مدارس التّعليم الأساسي العامّة - بنغازي)

إعداد

د. نجاة عبد القادر الشّريف

nagat.alshreef@uob.edu.ly

محاضر بكلية التّربية - جامعة بنغازي

قسم العلوم التّربويّة والنّفسيّة

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التماثل التنظيمي ومستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم، وذلك من خلال قياس مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الطموح لديهم وتحديد قيمة العلاقة الارتباطية بينهما، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (119) مدير ومديرة في مدارس التعليم الأساسي العامة بمدينة بنغازي خلال العام الدراسي 2019_2020، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الطموح كانا مرتفعين لدى عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين التماثل التنظيمي ومستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي.

Abstract

This study aims to reveal the relationship between the executive and the level of ambition among the managers of schools basic education in the city of Benghazi, from their point of view by measuring the level of funding the executive and the level of ambition they have and finding the value of a relationship relational between the two the study was conducted on his eye. random class has reached its size(119)director and director in schools of basic education of public in the city of Benghazi during the school year 2019_2020 Study results showed that the level of funding the executive and the level of ambition was high in the study sample,the results also showed a relationship to associational significance see at the level ($0.05=\alpha$)between the executive and the level of ambition among the managers of schools of Education case in the city of Benghazi Opening words: organizational symmetry, level of ambition, basic education.

-المقدمة

يعدّ مجال الإدارة المدرسيّة من المجالات المهمّة ذات التأثيرات الواضحة في فعالية النظام التعليمي كونها جزء من الإدارة التربويّة العليا وصورة مصغرة لها، فهي تتولى تنفيذ السياسة التعليميّة التي ترسمها الإدارة التربويّة وتعتمد المدرسة في تحقيق أهدافها اعتماداً كبيراً على إدارتها متمثلة بالدرجة الأولى على مدير المدرسة بوصفه محور العملية الإداريّة فيها (النودي، 1991:56)، حيث يعد مدير المدرسة أحد أهم عناصر العملية الإداريّة بالمدرسة و الذي يعتمد عليه في تحقيق رسالتها وبلوغ النظام التربويّ أهدافه، فهو الذي يترأس التنظيم المدرسيّ ويتحمل مسؤولية نجاح المدرسة أمام السلطات العليا، ويتطلب هذا الموقع أن يكون المدير قادراً على التعامل مع العاملين بالمدرسة والتأثير فيهم وإحداث التوافق والانسجام بينهم لتسيير العملية الإداريّة محققة لأهدافها والمتمثلة في تحقيق أهداف المدرسة والتي بدورها تحقق السياسة التعليميّة وغاياتها، حيث يمارس مديرو المدارس بوصفهم قادة تربويين دوراً ريادياً يتطلب قدرًا كبيراً وتأثيراً فعّالاً على أطراف العملية التعليميّة" (الدّهشان، 2018:6) لذلك حظي موضوع القيادة بأهمية بالغة في علم السلوك التنظيمي وذلك للدور الحيويّ الذي تؤديه القيادة.

لقد أصبحت كافة المنظمات بحاجة إلى القيادة لا إلى الإدارة، وحيث أن ما يهمّ المنظمات هو الاستثمار الكفء لمواردها كافة وخاصة البشريّة منها، لذا كان لزاماً عليها تأمين المناخ والأجواء المناسبة التي تكفل ولاء العاملين، وانتماءهم للمنظمة وقادتهم؛ لرفع مستويات الإنتاج ومعدلات الأداء سعياً نحو الجودة، و لرفع مكانتها في المجتمع، وذلك عن طريق إعادة النظر في سياساتها وإجراءاتها لتحقيق ذلك، وانطلاقاً من أن تماثل الأفراد لمنظماتهم التي يعملون بها شعور يكتسب فقد وجب عليها ان تسعى لرفع درجة تماثل موظفيها من خلال إشباع رغباتهم وحاجاتهم وتشعرهم بأن تحقيق أهدافهم يتحقق بتحقيق أهداف المنظمة. لقد أصبح التماثل التنظيمي هدفاً وضرورة ملحة للمنظمات نظراً لما تشهده البيئة الإداريّة من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار والظواهر السلبية التي شكّلت مأزقاً أمامها مما استدعي ضرورة مواجهتها بالتركيز على التماثل التنظيمي لما فيه من مزايا إيجابية وفعالة للمنظمة، كالتوفيق بين قيم الفرد وأهداف المنظمة وأهداف الفرد وخلق درجات ولاء وانتماء كبيرة لدى الفرد تجاه المنظمة (البشاشة، 2008:428)، وعلى الرغم من أنّ هناك عوامل كثيرة داخل المنظمة وخارجها قد تؤثر على مستوى تحقيقها لأهدافها، فإن هناك العديد من الدراسات التي تشير الى أنّ سلوكيات الأفراد تؤدي دوراً مهماً في خلق البيئة الإداريّة الملائمة التي تمكن من تعزيز أداء المنظمة وزيادة كفاءتها وفعاليتها من خلال التأثير في سلوكيات المسؤولين، وتنمية علاقات تعاونيّة مستديمة (جبريل، 2017:56)، ومن هنا تقع المسؤولية الكبيرة على مديري المنظمات في تطوير ورفع مستوى السلوكيات الإيجابية التي تعود بالإيجاب على المنظمة وأهدافها، وحتى يستطيع المدير مجاراة كلّ تلك التطورات داخل المؤسسة يجب عليه أن يتصف بالمرونة، ومستوى من الطّموح حتى يستطيع تلبية احتياجاته وتكيفه مع الواقع الذي يعيش فيه، وما سبب هذا التطور سوى طموح الإنسان؛ فلولا الطّموح لما كان هناك تطور وتغير بهذا الشكل الطّموح المهم جدّاً بالنسبة للفرد و للجماعة على حدّ سواء؛ لأنّ الطّموح لدى الفرد يكون بمثابة الدافع الذي يدفعه للوصول إلى ما يريد، وبالتالي يعتمد حجم تحقيق الأهداف التي يصنعها الفرد على مدى طموحه وإصراره للسعي نحو تحقيق تلك الأهداف من هنا يكون النّجاح أو الفشل (التويجري، 2002:7)، حيث يؤدي مستوى الطموح دوراً مهماً في حياة الفرد لذا يعدّ مؤشراً يميّز ويوضح أسلوب تعامل الفرد

مع نفسه ومع بيئته ومجتمعه الذي يعيش فيه. والمدير بالرغم من ارتفاع مركزه في الهيكل التنظيمي ما هو إلا موظف، وإن حاجته هي نفس حاجات بقية الموظفين والعمال في الحصول على راتب مناسب وفرص للترقية والرضا عن العمل والاعتراف بأهميته داخل المنظمة، وإن كان هناك اختلاف فهو في درجة أهمية الحاجات وليس في نوعها (الطويل ، 2006: 45)، وإن مستوى الطموح هو مؤشر يميز الفرد وطريقته في التعامل مع نفسه وبيئته، وإن الكفاية الإنتاجية لها ارتباط إيجابي طردي بالمستوى العالي من الطموح والذي يعتبر من أهم أبعاد الشخصية، وتؤدي دوراً مهماً في حياة الفرد (بركات، 2008: 223)، ومن خلال ما سبق يتضح مدى أهمية كل من التماثل التنظيمي ومستوى الطموح حيث إنهما يؤيدان دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمات والأفراد؛ فعلى المنظمات الاهتمام والتركيز على مفهوم التماثل التنظيمي لما فيه من مزايا فعالة للمنظمة كالتوفيق بين قيم الفرد وقيم المنظمة وخلق درجات ولاء وانتماء، وأن غياب هذا المفهوم وإهمال أثره ودوره في طموحات الأفراد في البيئة الإدارية قد يكون سبباً في عدم بلوغ المنظمات لأهدافها المنشودة التي قد تحدث إذا حدث تعارض بين طموحات الأفراد وأهدافهم وأهداف منظماتهم التي يعملون بها.

- مشكلة الدراسة:

بالرغم من الاهتمام بدراسة التماثل التنظيمي والطموح من الناحية النظرية، فإن هناك ندرة في الدراسات الميدانية على هذين المتغيرين (التماثل التنظيمي، مستوى الطموح) ونظراً لعدم عثور الباحثة على أية دراسة حاولت دراسة التماثل التنظيمي وعلاقته بمستوى الطموح لدى مديري المدارس في ليبيا؛ وإيماناً بضرورة إجراء دراسة ميدانية تسلط الضوء فيها على أهمية هذين المتغيرين في مجال الإدارة المدرسية على المستوى المحلي وكذلك العربي فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين التماثل التنظيمي ومستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي؟

- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، حيث إن مصطلح التماثل التنظيمي يعدّ من المصطلحات الحديثة نسبياً في الأدبيات العربية كما أنّ دراسة مستوى الطموح في البيئة الإدارية يعدّ حديثاً أيضاً ممّا يستوجب إعطاء المزيد من الدراسة والتحليل؛ ولهذا فإن أهمية الدراسة تكمن في:

1. تعدّ هذه الدراسة من أوائل الدراسات على حدّ علم الباحثة، إذ حاولت الكشف عن علاقة التماثل التنظيمي بمستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، ولهذا يؤمل أن توجه هذه الدراسة الاهتمام إلى إجراء دراسات أخرى في مؤسسات جديدة كالمدراس الثانوية أو الكليات أو الجامعات بصفه عامة.
2. تقدم هذه الدراسة معلومات عن التماثل التنظيمي ومستوى الطموح، لذا يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تقرير هذا السلوك التنظيمي وأثار ما تحقّقه من نجاح وتقدم للمنظمات.

3. قد تعيد هذه الدّراسة في توفير البنى النّظريّة والمعلومات والدّراسات الميدانيّة لوزارة التّعليم والقائمين والعاملين بها خاصة في ميدان الإدارة المدرسيّة ممّا يشجعهم على وضع البرامج والخطط الّتي تدعم التّماثل التّنظيمي والطّموح لدى العاملين فيها.
4. قد تهتمّ هذه الدّراسة بتقديم بعض الإضافات للمعرفة النّظريّة في موضوعي التّماثل التّنظيمي ومستوى الطّموح وتزويد المكتبة العربيّة بموضوعات تعدّ الدّراسات فيها محدودة وقد تكون نادرة.

-أهداف الدّراسة:

- تهدف الدّراسة الحاليّة إلى الكشف عن العلاقة بين كلّ من التّماثل التّنظيمي ومستوى الطّموح لدى مديري مدارس التّعليم بمدينة بنغازي وذلك من خلال:
1. تحديد مستوى التّماثل التّنظيمي لدى مديري مدارس التّعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم.
 2. تحديد مستوى الطّموح لدى مديري مدارس التّعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم.
 3. الكشف عن العلاقة الارتباطيّة إن وجدت بين التّماثل التّنظيمي ومستوى الطّموح لدى مديري مدارس التّعليم بمدينة بنغازي.

-حدود الدّراسة:

تشمل حدود الدراسة ما يأتي:-

حدود زمنيّة: الفصل الدّراسي الأول العام 2019-2020.

حدود مكانيّة: مدارس التّعليم الأساسي العامّة بمدينة بنغازي.

حدود بشريّة: مديرو مدارس التّعليم الأساسي ببنغازي.

-مصطلحات الدّراسة:

يمكن تعريف مصطلحات الدّراسة إجرائيّاً وذلك على النّحو الآتي:

- **التّماثل التّنظيمي:** يمكن تعريفه إجرائيّاً بأنّه يجسد مستوى التّناغم بين قيم مدير المدرسة وأهدافه وقيم المدرسة وأهدافها ، الذي يحدد مستوى الولاء والانتماء للمدرسة ويحقق الانسجام والألفة بين أعضاء المجتمع المدرسي ، وذلك كما تقيسه الاستبانة المعدة لذلك والمستخدمّة في هذه الدّراسة.
- **مستوى الطّموح:** ويقصد به قدرة مدير المدرسة على تحقيق أهدافه وطموحاته وأماله المهنيّة المقبلة وفقاً لإمكاناته وخبراته الماضيّة التي تمكنه من تجاوز العديد من الصّعوبات والتّحديات المهنيّة التي تواجه تحقيقه لطموحاته وذلك كما تقيسه الاستبانة المستهدفة في جمع بيانات هذه الدّراسة.
- **التّعليم الأساسي:** هي المرحلة التعليميّة التي تتوسط مرحلة رياض الأطفال في أول السلم التعليمي، ومرحلة التّعليم الثانوي في أعلاها، وتشمل حلقتين، الأولى مدتها ست سنوات يطلق عليها (المرحلة

(الابتدائية) وتشتمل على الصف الأول حتى الصف السادس، والثانية مدتها ثلاث سنوات يطلق عليها (المرحلة الإعدادية) وتشتمل على الصف السابع حتى الصف التاسع.

- الإطار النظري:

- أولاً التماثل التنظيمي: يعبر التماثل التنظيمي عن طبيعة الانسجام بين الفرد والمنظمة، وقد أصبح تحقيقه أمراً ضرورياً حتمياً تسعى إليه المنظمات لكونه مرتبطاً بمستقبلها الذي يتحدد أساساً من خلال طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بالأفراد العاملين بها، ومصطلح التماثل لغة جاء من الفعل تماثل: أي تشابه، تطابق (ابن منظور، 1994: 371) أما من الناحية الاصطلاحية فقد عرّف بتعاريف عدة منها: "العملية التي يتم من خلالها تطابق وتكامل أهداف الفرد مع أهداف المنظمة (Hall, Schnider and Nygren : 1970 : 178) كما عرّف بأنه "الحالة التي تكون فيها أهداف الأفراد العاملين وأهداف المنظمة متكاملة أو متطابقة" (Boros : 2008 : 1-2)، وهناك من عرّفه بأنه "العملية التي من خلالها يربط الأفراد أنفسهم بمجتمع المنظمة (Cheney : 1982 : 342)، وعرف بأنه "إدراك العامل لوحداية الارتباط مع المنظمة التي يعمل فيها، أي توضيح للرابط الإدراكي بين العاملين ومنظمتهم" (Mael and Ashforth:1992:103-123) وهناك من يرى أن التماثل التنظيمي ما هو إلا انسجام واندماج بين رغبات الفرد والمنظمة فيعرفه (الشمري، 2012) بأنه "عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال أن رغبات الفرد تتدمج مع رغبات المنظمة وينتج عن ذلك خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات (الشمري، 2012: 7) وهناك من يرى أن التماثل التنظيمي "هو شعور الفرد بأنه جزء من المنظمة، واستيعاب القيم المظمية أو الشعور بالاعتزاز بالعضوية التنظيمية (Crei-Booms:2012:177) كما يشير التماثل التنظيمي إلى التناغم في الأهداف والقيم والمعتقدات والرغبات بين الفرد ومنظمته، وهناك من وصف التماثل التنظيمي "بأنه عملية ارتباط بين العاملين ومنظمتهم، وهي عملية مستمرة وتتطور مع تطور الروابط لتجاوز خلافات حالية ومستقبلية ويستمد منها الفرد العامل الشعور بالفخر والاعتزاز بذلك الارتباط (أحمد، 2016: 278) أما (بالحمو، 2019) فقد عرّف التماثل التنظيمي بأنه ذلك التشابه الدقيق أو التام بين العامل وشركته في سبع نواح وهي الأهداف، والمبادئ، والاتجاهات، والقيم، والإدراك، والثقافات والحاجات والرغبات وبالتالي هو درجة الانسجام والتوحد وانتماء العامل مع شركته إلى درجة تعريف العامل لنفسه بنفس سمات وخصائص الشركة (بالحمو: 2019: 6) ولا يختلف هذا التعريف مع تعريف (الكعبي، 2018) حيث عرّف التماثل التنظيمي بأنه "توافق القيم والعادات والأهداف الخاصة بالعاملين مع القيم والأهداف السائدة في المنظمة وتسعي لتحقيقها" (الكعبي، 2018: 6)

يتضح مما سبق أنّ هناك اختلافات في التعاريف ويرجع السبب في ذلك إلى الاختلاف الفكري الفلسفي والتخصصي لكل منهم، وعلى الرغم من هذا الاختلاف، فإن جميع التعاريف ربطت عضوية الفرد بالمنظمة التي ينتمي إليها، من خلال ما تقدم يمكن تعريف التماثل التنظيمي بأنه العملية التي يتم فيها ارتباط قيم الأفراد واتجاهاتهم ورغباتهم بقيم واتجاهات ورغبات المنظمة التي يعملون بها بحيث يتحقق من خلال هذا الارتباط نوع من الانسجام الذي ينتج عنه دعم الأفراد للمنظمة والدفاع عنها والشعور بالولاء لها نتيجة تشابههم معها...

-أنواع التماثل التنظيمي وصوره: للتماثل التنظيمي عدّة صور أو حالات، فقد يكون التماثل التنظيمي قوياً يصل إلى الدرجة التي يحدّد الفرد نفسه بنفس السمات التي يعتقد أنّها تعرف المنظمة (2 : 2008 : Boros) وقد يكون التماثل التنظيمي مزدوجاً وهي الدرجة التي يصل فيها الفرد إلى الموازنة بين التّوتر والاستقرار، إذ أنّ الفرد يتقبّل مجموعة من الجوانب الخاصة بالمنظمة ويرفض جوانب أخرى (صالح، 2014:75) والنّوع الثالث للتّماثل التنظيمي هو الدرجة التي يكون فيها الفرد محايداً في مشاعره ومواقفه لا اتّجاه جميع الأطراف داخل المنظمة أو حتّى مع هوية المنظمة، ورابعاً هناك حالة عدم التّماثل التي تعني الانفصال المعرفي أو الفكريّ بين هوية الفرد وهوية المنظمة وأنّ عدم التّماثل يتناسب بشكل طرديّ مع بعض السلوكيات السّلبية مثل إساءة استخدام المواد والمعدات والآلات الخاصة بالمنظمة أو عدم الالتزام بمواعيد العمل والتّغيب عنه

-أهمية التماثل التنظيمي: للتّماثل التنظيمي فوائد عديدة منها أنّ القرارات تتخذ لما ينسجم مع مصلحة المنظمة فربّما يحقق أفضل النتائج ويهيئ أفضل الظروف لإيجاد نمط من السلوك بين العاملين للعمل بروح الفريق بحيث تكون في النّهاية من مصلحة المنظمة، وتتجلى أهمية التّماثل التنظيمي في نقاط عدة يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. فهم معنى الهدية الدّائنية، وتعدّ طريقة لمعرفة الأفراد أنفسهم والشّعور بمكانتهم وسط عالمهم.
2. إرضاء حاجة الفرد بأنّه جزء من مجموعة أكبر وينتمي إلى منظمة قادرة على إرضاء حاجته الدّائنية.
3. علاقة التماثل بعدد من النّتائج التّظيمية (كالرضا الوظيفي، والأداء، والقدرة على الاحتفاظ بعضوية الجماعة.
4. ارتباطه بالعدد من السلوكيات كالقيادة، والعدالة في العمل (الجنابي وآخرون، 2017 : 14).
5. تعزيز الفرد لنفسه ونكرانه لذاته والوصول لدرجة السّموّ فوق الدّات.
6. الارتفاع بمستوى الطّموح لدى الأفراد العاملين وزيادة درجة الانتماء للمنظمة.
7. رفع القدرة التّنافسية للمنظمة فضلاً عن تحسين مكانها في المجتمع، فعندما يكون الفرد متماثلاً مع منظمة فعليه أن يدافع عنها أمام المنظمات الأخرى وأمام المجتمع، ويسعى إلى بذل أقصى جهد لتحقيق أهدافها.
8. إنّ قوّة التّماثل التنظيمي تنعكس إيجابياً على السلوك التّظيمي لذلك الفرد، وتصبح المنظمة مرشداً له في مشاعره وسلوكياته ومعتقداته.(السعود والصرايرة، 2009: 189)
9. قبول العاملين المتمثلين للمنظمة للتطوير والتّعبير بسهولة ويسر لاقتناعهم بأنّها تكون المصلحة العامة.
10. الارتباط النّفسي بين العاملين بصفتهم فريق عمل واحد، وإنّ مصيرهم وقدرهم واحد وأنّ النّجاح والفشل يؤثر فيهم جميعاً (رشيد، 2003 : 75)

-أبعاد التّماثل التنظيمي: في عام(1970) قام (Patchen) بتبني نظرية التّماثل وعزاها لثلاثة أبعاد أساسية هي: (الولاء، العضوية، التّشابه) التي طورت فيما بعد من قبل (Cheney:1983) بوضع استبانة أطلق عليها (Organizational Identification Questionnaire (OIQ التي اعتمدت فيما بعد في العديد من الدّراسات ويمكن توضيح أبعاد التّماثل التنظيمي كما يأتي:

1. **الولاء:** يعبر الولاء عن مدى الدعم الذي يقدمه العامل لشركته والحماسة لتحقيق أهدافها والدفاع عنها، محاكاة سلوك الأعضاء الآخرين (مرزوق، 2013: 3) وهو نوع من الإخلاص والصدق وتبادل المواقف والسلوكيات مثل الدعم للأهداف التنظيمية والدفاع عن المنظمة (Bartels : 2011: 5) كما يشير الولاء إلى موالاة العاملين للمنظمة والحماسة لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها (البشايشة، 2008: 430) فالولاء هو درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء وجهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة (بالحمو، 2019: 7) كما ينظر للولاء التنظيمي على أنه حالة نفسية شعورية إيجابية متولدة لدى الفرد تجاه مؤسسته تشير إلى درجة تطابقه معها ودرجة الارتباط بها والاعتقاد القوي بأهدافها وإيمانه بقيمتها والاستعداد لبذل أقصى درجات الجهد في العمل وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها (أمنية، 2015: 49)

2. **التشابه:** يشير التشابه إلى قبول الفرد معتقدات وقيم غير معتقداته وقيمه لكنها أكثر تشابهاً له، ويسعى جاهداً ليبقى التساوي بين معتقداته وقيمه مع قيم المنظمة ومعتقداتها، وفي حالة الانسجام يتم دمج هوية العامل بالمنظمة من خلال تشابه الخصائص والأهداف (بالحمو، 2019 : 9) كما يقصد بالتشابه إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي ينتمي إليها (Cheney: 1982: 110) ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العليا من التشابه بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل؛ لأنه من المحتمل أن يتماثل العمال مع المجموعة الأكثر تشابهاً بهم (عبد الرحيم: 2018: 55).

3. **العضوية (الانتماء):** تشير العضوية إلى درجة فهم الفرد وإدراكه لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وانتمائه لها ومدى ارتباط مصيره بمصير التنظيم الذي ينتمي إليه (مرزوق، 2013 : 3) ويظهر هذا من خلال التعبير بين الفخر بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمتها، كذلك تشير العضوية إلى القوة اللازمة لدعم أنشطة وأهداف ورسالة المنظمة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر، ومن هنا نجد أن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء ليس هدفاً في حد ذاته؛ وإنما من منطلق توفير العوامل اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة (عبد الرحيم ، 2018: 56)، ويعد الانتماء أحد الدعائم الإيجابية التي تؤدي إلى إطلاق زمام المبادرة والإبداع وهذا يعود على المنظمة بالفائدة وتحقيق أهدافها ورسالتها ورؤيتها ويشعر الفرد بالانتماء ليس فقط للمنظمة بل حتى للجماعة التي ينتمي إليها (بالحمو، 2019: 7-9).

• **ثانياً: مستوى الطموح:** لقي موضوع الطموح وما يزال اهتماماً واسعاً من قبل المختصين بعلم النفس، حيث يؤدي دوراً فعالاً في حياة الأفراد، فهو أحد العوامل التي لها تأثير كبير فيما يصدر عن الأفراد من أنشطة وأفعال، ويعد الطموح من المصطلحات التي يشاع استخدامها بين الباحثين لأهميته في تحفيز الأفراد وتنميتهم وتقديمهم ويقصد بالطموح لغة "الارتفاع يطمح طموح الموج بمعنى ارتفاع الموج وطمح ببصره يطمح طمحا، وأطمح فلان بصره أي رفعه، ورجل طماح أي بعيد الطرف وأبعد في الطلب (ابن منظور، 1994: 431) أما من الناحية الاصطلاحية فقد عرّف الطموح في (معجم علم التربية 1973) بأنه "الهدف أو نوعية الأداء المرغوب فيه بواسطة فرد أو مجموعة في نشاط محدد (محمد، 1996: 13) وتم تعريفه في (معجم علم النفس 1997) بأنه "التطلع إلى هدف أو إنجاز معين" (علي،

2010: 54) كما يقصد بالطّموح "كلّ ما يحدده الفرد لنفسه من أهداف وغايات يعمل على تحقيقها من خلال خطط يعمل على تخطي كلّ العوائق التي قد تحول بينه وبين تحقيق أهدافه، وكلّما كانت تلك الأهداف واقعيّة تتناسب مع قدرات وإمكانيات الفرد أدى ذلك إلى قدرته على الوصول إلى تلك الأهداف" (القطناني، 2011: 46) أمّا مستوى الطّموح فقد تمّ تعريفه في (معجم علم التّربية 1971) بأنّه "مستوى الأهداف والآمال التي يصنعها الفرد لنفسه ويودّ تحقيقها وهو المستوى الذي على أساسه يمكن للفرد أن يحكم على أدائه ما إن كان جيّداً أو رديئاً" (محمدين، 1996: 14) كما عرّف مستوى الطّموح بأنّه "المجموع الكلّي لتوقعات الفرد وأهدافه وغاياته الدّائّية فيما يتعلق بأدائه في عمل محدد" (Frank: 1938: 416) وعرف أيضاً بأنّه "مدى قدرة الفرد على وضع وتخطيط أهدافه في جوانب حياته المختلفة ومحاولة الوصول لتحقيق هذه الأهداف متخطياً كلّ الصّعوبات بما يتفق و التّكوين النّفسيّ للفرد وإطاره وتبعاً لإمكانيات الفرد وخبراته السّابقة التي مرّ بها" (المشيخي، 2009: 25) ويقصد بمستوى الطّموح كذلك بأنّه "المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر بأنّه قادر على بلوغه وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وإنجاز أعماله اليوميّة" (راجع، 1973: 129) وهناك من عرّفه بأنّه "مستوى توقعات الشّخص ورغبته المتمايّزة في تحقيق أهدافه المستقبلية في ضوء خبراته السّابقة وإطاره المرجعيّ (رسول، 1984: 57) كما تمّ تعريفه بأنّه "مستوى الهدف الذي يتطلع الفرد لتحقيقه طبقاً لطبيعة سماته الشّخصيّة والعوامل المكونة لها سواء أكانت عوامل ذاتيّة داخلية أو بيئية خارجيّة وكذلك خبرات الإنجاز والنّجاح والفشل السّابقة، وعلى نمط وسمات الشّخصية يتوقف مدى واقعية الطّموح وعلى هذا فالطّموح دالة للشّخصية تتحد بمدى صعوبة الهدف (بيومي، 1984: 26) وعرّف كذلك بأنّه "المستوى الذي يتوقع الفرد أن يصل إليه على أساس تقديره لمستوى قدراته وإمكانياته (الناظور، 2003: 10) ويعرف مستوى الطّموح كذلك بأنّه "مستوى التّقدم أو النّجاح الذي يود الفرد أن يصل إليه في أي مجال من مجالات الحياة المختلفة وذلك من خلال معرفته لإمكانياته وقدراته" (خيرة، 2014: 24) كما عرف بأنّه مستوى عزم الفرد على تحقيق أهداف مستقبلية مرتفعة المستوى قد وضعها لحياته وبذله لجهده ووقته من أجلها والمرونة في تعديلها للتغلب على الصّعوبات التي تمنعه من الوصول إليها أو التّأقلم مع ما لا يمكن تغييره من هذه الصّعوبات (خياطة، 2015: 30) من خلال التعريفات السابقة يمكن تحديد تعريف مستوى الطّموح بأنّه مدى قدرة الأفراد على تحقيق أهدافهم ورغباتهم المستقبلية في مجالات الحياة المختلفة في ضوء استعداداتهم وقدراتهم وإمكانياتهم مستفيدين في تحقيقها من خبراتهم وتجاربهم السابقة بما يمكن من تخطي العقبات التي قد تحول دون ذلك، ويرتبط مستوى الطّموح بمدى النّجاح في تحقيق الأهداف والغايات وهناك العديد من النظريات التي فسّرت مستوى الطّموح مدى الاتّجاه السلوكيّ، أنّ مستوى الطّموح هو مفهوم غير سلوكيّ؛ لأنّه لا يمكن عدّه مصدرًا من مصادر السلوك إذ يرى سكّنز أنّ الطّموح يعبر عن فعالية الدّات، وهو عملية توقع وهذا التّوقع يشير إلى ثقة الفرد في قدرته على أداء سلوك معين، أمّا الاتّجاه الإنسانيّ فإنّه يرى بأنّ مستوى الطّموح يشكل جانباً مهماً في الشّخصية، فهو اتّجاه قوامه اعتبار الذات وجدارتها وكذلك تعبر عن سعي الفرد لتحقيق حاجاته، وهو من حاجات النّمو التي تحسن الحياة، أمّا نظريات التّحليل النّفسيّ فتري أنّ الطّموح متمثلاً

في المثالية والكمال، وعزّفه أولر بأنه عملية الكفاح من أجل التفوق وهو القوة الدافعة من السّالب إلى الموجب (الزواهره، 205: 85)

-أنواع الطموح وينقسم الطموح إلى أنواع عدة تختلف حسب هذا الطموح، والفرد أو الجماعة التي تسعى لتحقيقه ومن بين أنواعه:

1. الطموح الفردي: المرتبط بتطلعات الأشخاص وأهدافهم الذي يختلف باختلاف إمكانياتهم وقدراتهم واستعداداتهم و واقعهم وبيئتهم.

2. الطموح العائلي: المرتبط بتطلعات وطموحات العائلة ككل وما يهدف إليه حسب أهمية كل هدف و حاجة العائلة له ويختلف الطموح العائلي من أسرة إلى أخرى حسب حجم الأسرة ودخلها والمستوى التعليمي والثقافي لأفرادها.

3. الطموح الاجتماعي: المرتبط بطموحات الشعوب التي تختلف باختلاف رفاة المجتمع وتقدمه ورفقه واستقراره وتطوره و ثقافته وازدهاره أو تخلفه

4. الطموح "الإنساني العالمي": المرتبط بالإنسانية بشكل عام مهما كان تواجدها، الذي يتمثل فيما تنادي به الجمعيات الإقليمية والدولية منها والمستقلة كطموح المنظمات العالمية كمنظمة اليونسكو الصحة العالمية ومنظمة الزراعة والتغذية والثقافة والعلوم ومنظمة اليونسف وغيرها من المنظمات التي تعمل على سعادة الإنسان ورفاهيته (شكور، 1989: 21) (خياطة، 2015: 32-33) (بلعقون، 2018: 22-24).

وهناك تصنيف آخر لأنواع الطموح منها الطموح الطبيعي الحقيقي المبني على التقدير الصحيح لإمكانيات الفرد واستعداداته وقدراته ودوافعه، والطموح غير الواقعي (شبيه بالحالات المرضية) والتي تدل على رغبة الفرد في الهروب من واقع مؤلم، وعادة ما يكون غير ملائم لإمكانيات الفرد وقدراته واستعداداته مما يحول دون تحقيقها (شكشك، 2008: 162) (النوبي، 2010: 24)

وتختلف أنواع الطموح باختلاف أهداف الأفراد الذين يسعون لتحقيقها؛ فقد تختلف طموحات الطالب عن طموحات المعلم، وتختلف طموحات العامل في منظمة ما عن طموحات رجل الأعمال في منظمة أخرى، وتختلف طموحات شعب عن شعب آخر، ومهما تعددت وتنوعت أشكال الطموح وأنواعه فهي دائماً تحمل أهدافاً وأمانى يسعى أصحابها إلى تحقيقها بشتى الطرق.

-العوامل المحددة لمستوى الطموح: تتعدد العوامل المحددة لمستوى الطموح فمنها ما يكون مرتبطاً بالأفراد وشخصياتهم ومنها ما يتأثر بالبيئة المحيطة، فهناك العوامل الذاتية الشخصية التي ترتبط بالسمات الشخصية المميزة للفرد التي تميزه عن غيره من الأفراد كالذكاء والتحصّل، ومفهوم الذات عنده والخبرات السابقة التي مرّ بها واتزانة النفسي والانفعالي وصحته النفسية وهناك العوامل المحيطة بالفرد كالبيئة الاجتماعية، والسياق الاجتماعي، والثقافي المحيط به والظواهر المتغيرة كالأزمات الاقتصادية وانتشار وسائل الإعلام وغيرها وكلها عوامل تؤثر بشكل أو بآخر في محددات الطموح وأهميته لدى الأفراد (خيرة، 2014: 25-27) (خياطة، 2015: 38-42) (محمد، 2016: 14-18).

-طبيعة مستوى الطموح: يمكن تحديد طبيعة مستوى الطموح فيما يلي:

1. مستوى الطموح باعتباره استعدادًا نفسيًا حيث إنّ الفرد يقوم بتحديد أهدافه في الحياة وفقًا لمستوى طموحه العالي أو المنخفض وفي كلتا الحالتين، فإنّ هذا التحديد يتأثر بما لديه من عوامل تكوينية وتدريبية وتربوية وتنشئة الاجتماعية .
 2. مستوى الطموح باعتباره سمه ترتبط باستعدادات الفرد المورثة أو المكتسبة، التي تتأثر بالمواقف المختلفة في المجال السلوكي أي أننا لا نتوقع أن يكون مستوى الطموح سمة عامة ثابتة ثباتًا مطلقًا في كلّ المواقف بل نسبيًا واعتباره للموقف وعناصره المختلفة
 3. مستوى الطموح باعتباره وصفًا لإطار تقدير وتقويم المواقف ويرتبط هذا الإطار بعاملين أساسيين هما: التجارب الشخصية للأفراد من نجاح وفشل التي تعتمد على تكوين أساس يحكم به الفرد على مختلف المواقف والأهداف ، والعامل الثاني يتعلق بالظروف والقيم والتقاليد والعادات واتجاهات الجماعة في تكوين مستوى الطموح ومن ثم ينظر الأفراد إلى المواقف والأهداف ويقدرونها من خلال هذا الإطار العام والتجربة الشخصية الخاصة (بن عبد الله، 2016: 28-30)
- الدراسات السابقة :

أ_ الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي: على الرغم من الاهتمام بموضوع التماثل التنظيمي على المستوى العربي والعالمي، فإنه لم يحظَ باهتمام على المستوى المحلي في ليبيا -حسب علم الباحثة- ولذا كان لابد من الاستفادة من الدراسات السابقة التي أمكن الوصول إليها، ومن هذه الدراسات دراسة **كوهن ونيلسون (2008)** التي هدفت الى تحديد مفهوم جديد للتماثل التنظيمي من حيث التعددية في التماثل التنظيمي أو الازدواجية فيه، واستمد هذان المفهومان من مراجعة الأدب النظري، وقد أسهمت في توضيح التعددية والازدواجية في التماثل التنظيمي وقدمت كذلك إجراء لتقييم المفهومين وشدت الانتباه إلى أثرهما في تشكيل التماثل التنظيمي خاصة في أثناء إحداث المنظمات للتغيير المخطط (Kuhn and Nelson: 2008: 38-5) .

- وقام بورلا ولو فسترم (2003) دراسة تصف تطور التماثل التنظيمي بين الموظفين في مؤسسات صغيرة وأخرى متوسطة الحجم والمشاركة في برامج تدريبية واسعة النطاق وعلى مستوى المؤسسة بأكملها فقد كان المشاركون مديرين وموظفين في (175) مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم في فنلندا وتوصلت إلى نتائج من أهمها :ضعف في تطور الحافز التعليمي الوظيفي بين مجموعة كبار السن والمجموعات ذات المستوى التعليمي المنخفض وكانت أعلى مستويات الكفاءة الوظيفية بين الموظفين ممن يتمتعون بدرجات علمية وتعليم أعلى (Puurala ∞ Lofstrom: 2003:25 -21) ((

-كما قام رشيد (2003) بدراسة هدفت إلى إلقاء الضوء على مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي بالإضافة إلى الدراسة التطبيقية للمفهومين من خلال محاولة الإجابة عن سؤالين متعلقين بدرجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود مع الجامعة وأقسامهم الأكاديمية، وكذلك اختبار فرضيتين تتعلق الأولى بمستوى التماثل مع القسم الأكاديمي للعضو مقارنة مع التماثل التنظيمي على مستوى الجامعة ، وتتعلق الثانية بالارتباط بين عدد سنوات الخدمة في الجامعة مع مستوى التماثل التنظيمي وأظهرت نتائج الدراسة أنّ التماثل مع الجامعة والأقسام أقوى ، وأنّ مستوى التماثل للفرد يزيد بزيادة عدد سنوات الخبرة .

-وأجرى تشان (2006) دراسة هدف إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى العاملين في المنظمات الإنسانية وأجرى استفتاء على (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 عال كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية .

-وفي السياق نفسه قام السعود والصرايرة (2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الرسمية وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية المتفرغين البالغ عددهم (2905) عضواً ومن رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (314) رئيساً، وشملت العينة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية (582) عضو هيئة تدريس و (77) رئيس قسم، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام استبانة التماثل التنظيمي التي صممها (cheney1982) و استبانة الأداء الوظيفي التي طورها الباحثان، وبينت نتائج الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة ، كما أن أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كان مرتفعاً، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.49) وهي علاقة دالة إحصائياً .

-وأجرت ماريا كارنيكا وآخرون (2015) دراسة هدفت إلى توفير فهم أعمق لكيفية ارتباط التماثل التنظيمي بالرضا الوظيفي من خلال تبني منظور الهوية الاجتماعية، وتختبر الدراسة نموذجين حيث يعمل الاستغراق الوظيفي وأبعاده المكونة من (الحماسة والتفاني و الامتصاص) دور الوسيط في العلاقة بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي وطبقت استبانة عبر الانترنت على ثلاث منظمات في المملكة المتحدة، حيث تمت دعوة جميع الموظفين للمشاركة في الدراسة ووزعت حوالي 194 واستردت 177 منها وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن هناك تأثيراً إيجابياً للتماثل التنظيمي على الرضا الوظيفي، وتأثيراً غير مباشر في حالة الارتباط الوظيفي الذي يلعب دور الوسيط .

-أما دراسة حنان (2018) فقد هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي والرضا لدى العاملين بمديري الخدمات الجامعية بالمسيلة وبلغت عينة الدراسة (53) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (172) عامل واستخدام الباحث الاستبانة والمقابلة الحرة لجمع بيانات الدراسة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي والرضا لدى العاملين بمديرية الخدمات الجامعية بالمسيلة.

-وأجرى ملاك (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة التماثل التنظيمي بالراحة النفسية وتحديد العلاقة الترابطية بين أبعاد التماثل بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية بالمسيلة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الراحة النفسية لعمال الحماية المدنية تبعاً للمتغيرات الديمقراطية (السن، والجنس، والأقدمية) كما تم استخدام استبانة لقياس التماثل التنظيمي مقسم على 3 أبعاد (الولاء، التشابه، العضوية)، ومقياس الراحة النفسية المكون من (54) بند موزع على 6 أبعاد تم توزيعها بطريقة عشوائية على عينة قوامها (60) فرد من أعوان الحماية المدنية بالمسيلة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية الراحة النفسية والتماثل التنظيمي

لدى أعوان الحماية المدنية بالمسيلة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة واتجاهاتهم نحو الراحة النفسية لاختلاف متغير الجنس، بينما توجد فروق إحصائية في آراء أفراد العينة واتجاهاتهم نحو الراحة النفسية تعزى لمتغير السن و الأقدمية.

-أما دراسة **المواضية (2018)** فقد هدفت إلى الكشف عن أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء لتحقيق هدف الدراسة استخدام المنهج الوصفي، وأعدت استبانة لجمع البيانات بعد التحقيق من صدقها وثباتها وتم اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من (494) مربية أطفال ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر للتماثل التنظيمي بمقدار (56.9%) من التباين في الدافعية للعمل، وأن مستوى التماثل التنظيمي وأبعاد الولاء التنظيمي الذي احتل المرتبة الأولى، يليه التشابه فالعضوية في النظام الموجو د بمستوى متوسط ، كما تبين أن مستوى دافعية العمل وأبعادها: النفسية والاجتماعية موجودة بمستوى متوسط .

-ومن الدراسات التي درست موضوع التماثل التنظيمي دراسة **الكبي (2018)** التي هدفت الى اختبار دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي لدى عينة من العاملين بالمصارف الأهلية بلغ عددهم (67) فردًا واستخدمت الاستبانة أداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى استنتاجات عدة كان أهمها (وجود علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والصمت التنظيمي، كما بينت الدراسة أن مستوى التماثل التنظيمي كان مرتفعًا ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذي دلالة إحصائية معنوية لارتفاع التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي .

-وفي دراسة أجراها **مرابط (2019)** هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام وإلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التماثل التنظيمي ومستوى إدراك الهوية المهنية تبعًا لمتغير (الأقدمية المهنية، والحالة المهنية، والمؤهل العلمي) وتكونت الدراسة من شقين: الشق الأول ويتضمن دراسة كمية استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي من خلال تطبيق مقياس مستوى التماثل التنظيمي ل (cheney1982) ومقياس الهوية المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (110) أخصائي نفسي في القطاع الصحي العام لولاية بسكرة تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية ، أما الشق الثاني فهو دراسة كيفية استخدام المقابلة نصف الموجهة ، وبعد عملية البحث والإجابة أسفرت الدراسة عن نتائج عدة أهمها وجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، وأن مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة كان عاليًا وأن مستوى الهوية المهنية كان عاليًا أيضًا، كما بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي، وإدراك الهوية المهنية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية بينما وجدت فروق تبعًا لمتغير المؤهل العلمي في إدراك الهوية المهنية بين الأخصائيين النفسيين لصالح حملة الليسانس والماجستير دون حملة الدكتوراه.

ب: الدراسات التي تناولت مستوى الطموح: أجريت العديد من الدراسات ذات الصلة بمتغير مستوى الطموح منها ما قام به **ابراهيم (1994)** من دراسة هدفت إلى معرفة مدى العلاقة بين الطموح الأكاديمي ومستوى التحصيل الأكاديمي والتنشئة الوالدية لكل من الأب والأم واشتملت عينة الدراسة على (187) طالبًا من طلاب بعض المدارس الثانوية العامة بالدوحة وقسمت العينة طبقًا لمستوى

الطموح الأكاديمي إلى مجموعتين: مجموعة الطلاب ذوي الطموح المرتفع وعددهم (87) طالباً ومجموعة الطلاب ذوي الطموح المنخفض وعددهم (91) طالباً، واستخدم الباحث مقياس الطموح الأكاديمي (إعداد صلاح أبو ناهية) ، وأسفرت الدراسة عن نتائج عدة أهمها عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التحصيل الدراسي بين مجموعتي الدراسة، أما بالنسبة للمعاملة الوالدية فلا توجد أي فروق دالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة إلا بعد الضبط عن الألم وكانت الفروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 لصالح مجموعة الطلاب ذوي الطموح الأكاديمي المرتفع بالنسبة لتنشئة كل من الأب والأم .

-وأجرى إبراهيم (2003) دراسة هدفت للتعرف على العلاقة بين الإحساس بالأمن الوظيفي ومستوى الطموح لدى المديرين العاملين في مقرات وزارت السلطة الوطنية الفلسطينية بمحافظة الغربية، ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة الدراسة من المديرين في مقرات الوزارات وتكونت من (238) مديراً ومديرة ، كما هدفت إلى معرفة دور متغيرات الدراسة (الجنس، والرتبة الوظيفية، والمؤهل العلمي) في الإحساس بالأمن الوظيفي ومستوى الطموح، وقد استخدم الباحث مقياس ماسلو للإحساس بالأمن ومستوى الطموح، وبعد عملية جمع البيانات تم معالجتها إحصائياً الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تمخضت إلى نتائج عن الآتي:

- أن درجة الإحساس بالأمن الوظيفي حصلت على تقدير منخفض جداً ودرجة مستوى الطموح حصل على تقدير مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح .

- وأجرى منسي (2003) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والتخصص والجنس والمستوى التعليمي للوالدين عند طلبة الصف الثاني الثانوي في مدينة إربد بالأردن، وشملت عينة الدراسة (750) طالباً وطالبة منهم (400) من الذكور (350) من الإناث، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة لقياس الطموح عند أفراد العينة ولمعالجة بيانات الدراسة استخدام الباحث الوسائط الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي في تحليل بيانات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تُعزى لجنس الطلبة لصالح الذكور، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح تُعزى للمستوى العلمي للوالدين، وكان لصالح مستوى الدبلوم الجامعي فما فوق مقارنة بالمستوى الإعدادي والابتدائي والأمي، وكان من توصيات الدراسة القيام بدراسات معمقة على مستوى الطموح تتناول متغيرات جديدة.

-كما أجرى شبير (2005) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الطموح وعلاقته بمستوى الذكاء لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، و التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح والمستوى الاقتصادي والاجتماعي لهم، وكذلك التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح وبعض المتغيرات الديمغرافية، تكونت عينة الدراسة من (370) طالباً وطالبة من الجامعة الإسلامية بغزة في الفصل الدراسي الثاني للعام (2004-2005) وبعد معالجة البيانات إحصائياً أسفرت الدراسة عن نتائج عدة أهمها: وجود مستوى مرتفع للذكاء عند طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، وقد وجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الطالبات على مقياس مستوى الطموح ودرجاتهم على مقياس مستوى

الذكاء، كما تبين عدم وجود فروق بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والأدبية في مقياس الطموح ومقياس الذكاء.

-وأجرى الصلابي(2012) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تقدير الذات ومستوى الطموح لدى الأحداث الجائحين وغير الجائحين، وقد بلغت عينة الدراسة 60 حدثاً جانباً و60 طالباً من المدارس الثانوية باعتبارها الفئة العمرية الأقرب سناً لعينة الدراسة من الجائحين حيث تم اختبار العينة المقارنة بالطريقة العشوائية من طلبة المدارس الثانوية للعام الدراسي (2009:2010)، وقد تم تطبيق مقياس (بتل) لتقدير الذات ومقياس (كاميليا عبد الفتاح) لمستوى الطموح، وقد أسفرت النتائج عن وجود معامل ارتباط موجب بين تقدير الذات ومستوى الطموح لدى العينة الكلية من الجائحين وغير الجائحين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجائحين وغير الجائحين على متغير مستوى .

- كما أجرى عبيد(2016) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الطموح لدى طالبات كلية التربية بجامعة طرابلس ومستوى السعادة النفسية لديهن، كما هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والسعادة النفسية لدى طالبات جامعة طرابلس، وقد شملت عينة الدراسة جميع الطالبات الملتحقات بالفرقة الأولى والثانية قسم معلم فصل بكلية التربية جامعة طرابلس للعام الجامعي(2015-2016) وبعد جمع البيانات وتحليلها، أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: أن مستوى الطموح لدى طالبات قسم معلم فصل بكلية التربية جامعة طرابلس كان أقل من المتوسط، وأن مستوى السعادة النفسية لدى طالبات قسم معلم فصل بكلية التربية طرابلس كان أقل من المتوسط كذلك، كما تبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية وموجبة عند مستوى(0.01) بين أبعاد مستوى الطموح وأبعاد السعادة النفسية، أي أنه كما زاد مستوى الطموح زاد مستوى الشعور بالسعادة النفسية، وأن ازدياد مستوى الطموح يصاحب ثمناً في الحالة النفسية التي يترتب عليها شعور الفرد بالسعادة النفسية.

- أما دراسة منى(2017) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير-ببو سعادة- الجزائر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من(45) عاملاً إدارياً بالمستشفى وقد اعتمد الباحث في قياس مستوى الطموح المقياس الذي أعدته (كاميليا عبد الفتاح 1970) واستبانة للإبداع الإداري من إعداد (سعد خلف ومحمد كريم 2010) وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً كشفت الدراسة عن نتائج عدة أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الطموح والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين بمؤسسة رزيق البشير بو سعادة الاستشفائية، وأن مستوى الطموح لدى العمال الإداريين كان منخفضاً.

-وأجرى بكر(2018) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الطموح لدى طلبة وطالبات جامعة الجوف بطبرجل بالمنطقة الشمالية بالسعودية وعلاقته بدافعية الإنجاز لديهم وتكونت عينة الدراسة من (300) طالب وطالبة من طلاب جامعة الجوف من كلية العلوم والآداب وقد استخدم الباحث مقياس(كاميليا عبد الفتاح) لمعرفة مستوى الطموح واستبانة من إعداد (غالية حميد القاسمي 2002) لدافعية الإنجاز، واتضح أن عدداً كبيراً من أفراد العينة لديهم مستوى طموح بدرجة مرتفعة، كما أظهرت الدراسة بأن هناك علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز لدى طلبة

وطالبات جامعة الجوف، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في مستوى الطموح، .

-وهدف دراسة بلعقون(2018) إلى الكشف عن العلاقة بين مستوى الطموح وقلق الامتحان لدى تلاميذ الصف الثالث الثانوي في ولاية الوادي بالجزائر، وقد تكونت عينة الدراسة من(90) تلميذاً وتلميذة، وقد استخدم الباحث مقياس مستوى الطموح الذي أعده (معوض عبد العظيم 2005)، ومقياس قلق الامتحان الذي أعده (غربي عبد الناصر 2014)، وبعد جمع البيانات وتحليلها توصل الباحث إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح وقلق الامتحان لدى عينة الدراسة.

- أما دراسة رقيق(2018) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح وبعض القيم الدينية لدى الطالب الجامعي بالمسيلة بالجزائر، وتكونت عينة الدراسة من(36) طالباً وطالبة بالسنة الثالثة توجيه وإرشاد من قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسلة، لجمع البيانات، وتم استخدام مقياسين مقياس مستوى الطموح من إعداد (حمودي عبد الحسن) ومقياس القيم الدينية من إعداد (سامية بنت محمد بن لادن) و بعد معالجة البيانات إحصائياً أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الطموح والقيم الدينية .

-وأما دراسة الزين(2019) فقد هدفت إلى التعرف على السعادة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الأردنية المتوقع تخرجهم بالجامعة الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (446) طالباً وطالبة متوقع تخرجهم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد قام الباحث باستخدام مقياس أكسفورد للسعادة النفسية وتطوير مقياس الطموح وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلبة المتوقع تخرجهم لديهم مستوى متوسط من السعادة النفسية وأن مستوى طموحهم منخفض، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين السعادة النفسية ومستوى الطموح تبعاً للجنس لصالح الإناث، ووجدت فروق دالة إحصائية في مستوى السعادة النفسية والطموح تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

لقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تطوير أدوات الدراسة الميدانية وفي تكوين الإطار النظري وكذلك بلورة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، ويلاحظ في الدراسات السابقة التي أجريت عدم وجود دراسة تربط بين متغيري الدراسة الحالية وهما التماثل التنظيمي ومستوى الطموح بشكل عام وفي البيئة اليبية وعلى مديري المدارس بشكل خاص وهذا ما يميز الدراسة الحالية حيث ستطبق على مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي .

• الطريقة والإجراءات:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملاءمته لموضوع الدراسة حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة وتفسيرها ومعرفة ارتباط المتغيرات ببعضها.

- **مجتمع الدراسة:** ضم مجتمع الدراسة جميع مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي والبالغ عددهم(184) مديراً ومديرة خلال العام الدراسي (2019-2020) يتوزعون على المكاتب التعليمية الخدمية بالمدينة.

- **عينة الدراسة:** تم اختيار(130) مديراً ومديرة بطريقة العينة العشوائية الطبقية النسبية حيث وزعت أداة الدراسة عليهم جميعاً وبلغ العائد من الاستبانة الموزعة (119) استبانة، أي ما نسبته (64%) من مجتمع الدراسة الكلي .

التمائل التنظيمي وعلاقته بمستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي

- **أداتا الدراسة:** لجمع بيانات الدراسة استخدمت أداة لقياس مستوى التماثل التنظيمي لمديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي، استخدم المقياس الذي صممه (cheney 1982) وطوره (Hemberg Johnson 1999) وترجمة للعربية الباحث الأردني مازن رشيد (2003) واستخدمته دراسة الزغبى (2013) لقياس التماثل التنظيمي على مديري المدارس الخاصة بالأردن.

كما استخدمت أداة لقياس مستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي حيث اعتمد المقياس الذي أعده معوض محمد عبد التواب، وسيد عبد العظيم (2005).

- **صدق أداتا الدراسة وثباتهما:** للتأكيد من صدق أداتا الدراسة وأنها تقيسان فعلاً ما أعدتا لقياسه، استخدمت طريقة الصدق الظاهري بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات العلوم الإنسانية وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم عن فقراتها، وبناء على ملاحظات المحكمين أجريت بعض التعديلات من حيث الصياغة اللغوية ودمج فقرتين في أداة مستوى الطموح كما، استخرج صدق المحك للأداتين فضلاً عن ذلك استخدمت معادلة الفاكروبناخ للتأكد من ثبات أداتي الدراسة حيث بلغت قيمة معامل ثبات أداة التماثل التنظيمي (0.87) بينما بلغت قيمة معامل ثبات أداة قياس مستوى الطموح (0.90).

- **عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:**

سيتم عرض نتائج الدراسة وفقاً لتساؤلاتها وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

• **السؤال الأول :** ما مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي من وجهة نظرهم ؟

للإجابة : عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات استبانة التماثل التنظيمي والجدول (1) يوضح قيم المتوسطات وانحرافات مرتبة ترتيباً تنازلياً

جدول(1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة التماثل التنظيمي مرتبة تنازلياً .

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
11	أحاول أن اتخذ القرارات ذات النتائج الإيجابية على المدرسة	4.44	.75	1	مرتفع
10	أحرص أن تكون قراراتي متفقة مع رسالة المدرسة	4.36	.80	2	مرتفع
13	أرى قيمتي وقيم المدرسة متماثلة إلى حد كبير	4.30	.83	3	مرتفع

3	أشعر بولائي المستمر للمدرسة	4.26	.77	4	مرتفع
2	أتضايق عندما ينتقد الآخرون المدرسة بطريقة غير موضوعية	4.24	.74	5	مرتفع
18	أفخر بالقول للآخرين أنني أعمل بهذه المدرسة	4.21	.87	6	مرتفع
14	اعتقد أن صورة المدرسة في المجتمع تماثل توجهاتي وتطلعاتي	4.20	.83	7	مرتفع
15	لدي انتماء للمدرسة التي أعمل فيها	4.14	.88	8	مرتفع
1	أهتم بمستقبل المدرسة بجدية	4.10	.76	9	مرتفع
16	أشعر بالاعتزاز لانتمائي إلى هذه المدرسة	4.08	.88	10	مرتفع
9	أعمل ما بوسعي كي تحقق المدرسة أهدافها	4.06	1.04	11	مرتفع
20	أستطيع وصف المدرسة بأنها أسرة واحدة	4.00	.94	12	مرتفع
8	أبذل أقصى جهد لتحقيق المدرسة وأهدافها	3.98	.92	13	مرتفع
5	أدافع عن المدرسة وسياساتها أمام الآخرين	3.95	.97	14	مرتفع
6	أرى أن إنجازات المدرسة مدعاة فخر لأعضاء هيئة التدريس فيها	3.92	.99	15	مرتفع
12	أنظر إلى مشكلات المدرسة على أنها مشكلاتي الشخصية	3.87	1.02	16	مرتفع
17	تتماثل هويتي بهوية المدرسة	3.79	.94	17	مرتفع
7	أحبّ التحدث علنيًا عن مشاريع المدرسة الناجحة	3.76	1.17	18	مرتفع
19	أرى أن لدي مواقف إيجابية كثيرة مشتركة مع الآخرين الذين يعملون في المدرسة	3.69	1.14	19	مرتفع
4	أفخر بأن أكون أحد أعضاء هيئة التدريس في هذه المدرسة	3.68	1.14	20	مرتفع
التمائل التنظيمي		4.05	.50	مرتفع	

التماثل التنظيمي وعلاقته بمستوى الطّموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي

التشابه	4.17	.50	مرتفع
الولاء	3.99	.59	مرتفع
العضوية	3.99	.64	مرتفع

يتضح من الجدول (1) أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهه نظرهم بلغ (4.05) بانحراف معياري (0.50) وهذا تمثل مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التشابه (4.17) بانحراف معياري (0.53) يليه مجال الولاء بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.59) ثم مجال العضوية بمتوسط حسابي (3.990) وانحراف معياري (0.640) وكل المتوسطات الحسابية مرتفعة، كما يلاحظ من الجدول أيضاً أن قيم المتوسطات لجميع فقرات أداة "استبانة" التماثل التنظيمي كانت مرتفعة، ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع من التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي يعكس مؤشراً إيجابياً؛ لأنّ ارتفاع التماثل التنظيمي لديهم يعني شعورهم بالتشابه والولاء والعضوية للمدارس التي يعملون بها وإدراكهم بوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة بينهم وبين مدارسهم، وأن هناك ارتباطاً وانتماء للمدرسة التي يعملون بيها وشعورهم بالفخر والاعتزاز؛ لأنّهم جزء من جماعة العمل فيها، وأنّ وظائفهم بصفتهم مديرين للمدارس تكسبهم احتراماً في المجتمع مما يعطيهم القوة اللازمة لدعم أنشطة مدارسهم وتحقيق أهدافها ورسالتها، ويمكن تحليل ذلك لتوافق قيمتهم التي يؤمنون بها مع القيم السائدة في المدارس، حيث تسهم وظائفهم في إشباع حاجاتهم الأساسية والاجتماعية، و سواء أكانت الأسباب مادية أو اجتماعية فإنها عامل مهم في أن يقبل مديرو المدارس على أداء أعمالهم بحماسة ويسخرون كل إمكانياتهم ويتحملون المسؤولية نتيجة لارتفاع مستوى تماثلهم اندماجهم وعضويتهم للمدرسين التي ينتمون إليها، وهذا قد يعكس اتجاهاً إيجابياً على استمرار العمل بالمدرسة والمحافظة على نجاحها وتطورها، ويتضح هذا جلياً بحصول جميع فقرات استبانة التماثل التنظيمي على متوسطات حسابية عالية، ومعنى ذلك أنّ مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي يحاولون اتخاذ القرارات ذات النتائج الإيجابية على المدرسة ويحرصون على أن تكون قراراتهم متفقة مع رسالة المدرسة؛ وأنهم يرون أنّ قيمهم متماثلة مع قيم مدارسهم، وأن يشعرون بالولاء المستمر تجاهها كما أنهم يشعرون بالفخر للعمل في مدارسهم معتقدين أنّ صورة المدرسة تتماثل مع توجهاتهم وتطلعاتهم المستقبلية ممّا يعزز شعورهم بالانتماء والعمل قدر الإمكان ما بوسعهم لكي يحققوا أهدافها وبذلهم لأقصى جهودهم في ذلك، وهذا ما جعلهم أيضاً يدافعون عن مدارسهم وسياستها أمام الآخرين وإحساسهم العميق بمشكلات المدرسة وكأنّها مشكلاتهم الشخصية وقد يكون ذلك أيضاً بسبب حبهم للمهنة فيرتفع مستوى تماثلهم التنظيمي للمهنة باعتبارها مكان الممارسة للعمل وإشباع قيمهم المهنية وتحقيق أهدافهم الشخصية خاصة، وأنّهم يعملون بمهنة التعليم منذ سنوات طوال، وهذا كفيلاً بأن يرسخ لديهم قيم الولاء والتشابه والعضوية لهذه المهنة والسعي للحفاظ على ما وصلوا إليه من تقدّم في وظيفتهم، ممّا يجعلهم أيضاً يلتزمون بتحقيق ما يمكن تحقيقه من رسالة المدرسة والعمل مع الجماعة كونه عضواً منها وينتمى إليها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة تشان (2006) ودراسة السعود والصريرة (2006) اللتين توصلتا إلى أنّ مستوى التماثل التنظيمي كان مرتفعاً.

السؤال الثاني:

- ما مستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة مستوى الطموح والجدول (2) يوضح قيم هذه المتوسطات وانحرافات مرتبة ترتيباً تنازلياً.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة مستوى الطموح مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
37	أشعر بالتفاؤل نحو المستقبل	4.43	0.70	1	مرتفع
33	أشعر بالرغبة في الحياة	4.378	0.65	2	مرتفع
35	أسعى لتحقيق ما هو أفضل	4.30	0.80	3	مرتفع
21	أسعى لتحقيق الأهداف التي رسمتها	4.27	0.78	4	مرتفع
26	أحدد أهدافي في ضوء إمكانياتي	4.09	0.92	5	مرتفع
38	اعتقد ان المعاناة تكون دافعاً للإنجاز	4.09	0.91	6	مرتفع
48	أؤمن أن بعد العسر يسراً	4.05	0.90	7	مرتفع
42	لا أجد صعوبة في تقبل كل ما هو جديد	4.05	0.89	8	مرتفع
46	أستطيع استبدال أهدافي التي لا تتحقق بأخرى يمكن تحقيقها	4.02	0.98	9	مرتفع
47	أشعر بالأمل والتفاؤل	4.01	0.89	10	مرتفع
31	أرى أن الحياة ستستمر مهما حدث	3.99	0.94	11	مرتفع
25	أضع أهدافاً واقعية في حياتي	3.97	0.96	12	مرتفع
41	أدرك أن الحياة متغيرة	3.978	0.81	13	مرتفع

التمائل التنظيمي وعلاقته بمستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي

32	ينبغي الاستفادة من التجارب الفاشلة	3.96	1.00	14	مرتفع
36	ينبغي عدم الاستسلام للفشل	3.86	1.13	15	مرتفع
44	من الأفضل أن يضع الفرد أهدافاً بديلة	3.84	0.86	16	مرتفع
27	لدي القدرة على تعديل أهدافي حسب الظروف	3.83	1.06	17	مرتفع
30	لا يشغلني التفكير بالمستقبل	3.79	1.11	18	مرتفع
45	أعتقد أن الفشل أول خطوات النجاح	3.78	0.99	19	مرتفع
39	أعتقد أن توظيف التطورات التكنولوجية مطلوبة	3.78	1.13	20	مرتفع
24	أستطيع التغلب على ما يواجهني من عقبات	3.78	1.09	21	مرتفع
34	أنتقل إلى المستقبل بأمان	3.78	1.15	22	مرتفع
29	أستطيع توجيه إمكانياتي والاستفادة منها	3.68	1.04	23	مرتفع
22	أعرف جيداً ما أريد فعله	3.66	1.05	24	مرتفع
28	لدي القدرة على تحديد أهدافي	3.59	1.01	25	مرتفع
23	إنني واثق من تحقيق أهدافي	3.51	1.20	26	مرتفع
43	أسعى وراء المعرفة الجديدة	3.27	1.27	27	مرتفع
40	لدى رغبة في مواكبة التحولات الجوهرية التي يشهدها العالم في مجال عملي	3.21	1.30	28	مرتفع
مستوى الطموح الكلي		3.89	0.58	مرتفع	
التفاؤل		4.04	0.63	مرتفع	
تحمل الإحباط		3.94	0.76	مرتفع	

تقبل الجديد	3.81	0.70	مرتفع
القدرة على تحقيق الأهداف	3.76	0.69	مرتفع

يتضح من الجدول (2) أنَّ المتوسط الحسابي الكلي لمستوى الطُّمُوح لدى مديري مدارس التَّعليم الأساسي بمدينة بنغازي من وجهه نظرهم بلغ (3.89) بانحراف معياري (0.58) وهذا يمثل مستوى مرتفعاً من الطُّمُوح لدى مديري المدارس، وبلغ المتوسط الحسابي في مجال التَّفَاؤُل (4.04) بانحراف معياري (0.63) يليه مجال تحمُّل الإحباط بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.76) ثمَّ مجال تقبُّل الجديد لمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.70) وأخيراً مجال القدرة على تحقيق الأهداف لمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.69)، كما يلاحظ من الجدول (2) أيضاً أنَّ جميع فقرات استبانة "مقياس" مستوى الطُّمُوح كانت مرتفعة، وهذا المستوى المرتفع من الطُّمُوح لدى مديري مدارس التَّعليم الأساسي بمدينة بنغازي يعكس مؤشراً إيجابياً؛ لأنَّ ارتفاع مستوى طموحهم يعني شعورهم بالتَّفَاؤُل والقدرة على تحمُّل الإحباط وتقبُّل كلِّ ما هو جديد من أجل تحقيق الأهداف، وهذا يتجلى واضحاً في شعور المديرين بالرَّغبة في الحياة وسعيهم لتحقيق الأهداف التي رسموها مع قناعتهم بأنَّ المعاناة دافعاً للإنجاز، بالإضافة إلى المرونة لديهم وقدرتهم على استبدال أهدافهم التي لم تتحقق بأهداف أخرى قابلة للتَّحقيق. إنَّ هذا المستوى المرتفع من الطُّمُوح لدى المديرين يعكس أيضاً مدى إدراكهم لتغيرات الحياة المستمرة ومدى أهمية الاستفادة من التَّجارب الفاشلة وعدم استسلامهم للفشل وقدرتهم على وضع أهداف بديلة وتعديلها حسب ظروفهم وإمكانياتهم وتطلُّعهم إلى المستقبل بأمان وسعهم إلى المزيد من المعرفة ومواكبة التَّطورات الجديدة التي تمكنهم من التَّقدم نحو تحقيق آمالهم وأهدافهم، وقد تعزى هذه النتيجة إلى النضج الفكري لمديري المدارس ممَّا يجعلهم يشعرون بالحماسة والجدَّ من أجل تطوير ذواتهم وإمكانياتهم، حيث يرتبط النضج الفكريُّ بالمستوى العلميِّ والعملِّي للأفراد ووعيهم للحياة العمليَّة واكتشاف خبرات وتجارب منحتهم العديد من الأساليب والمهارات التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم؛ وبالتالي ارتفاع سقف توقعاتهم المهنيَّة ومستوى طموحهم، كما أنَّ مستوى الطُّمُوح يرتبط بالنَّظرة الإيجابية للمستقبل؛ فالفرد لا يستطيع الاستمرار في حياته بدون تَفَاؤُل وأمل نحو المستقبل وهذا ما يمكن ملاحظته في الجدول (2) في استجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرة رقم (37) التي تنصُّ على "أشعر بالتَّفَاؤُل نحو المستقبل" وحصولهم على التَّرتيب الأول، وتؤكدُها حصول الفقرة رقم (33) ومضمونها "أشعر بالرَّغبة في الحياة" على التَّرتيب الثَّاني في فقرات مقياس مستوى الطُّمُوح المستخدم في هذه الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إبراهيم (2003) ودراسة بشير (2005) ودراسة بكر (2018) التي توصلت إلى أنَّ مستوى الطُّمُوح كان مرتفعاً.

• السُّؤال الثَّالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى ($\alpha=0.05$)

بين التَّماتل التَّنظيميِّ ومستوى الطُّمُوح لدى مديري مدارس التَّعليم الأساسي بمدينة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السُّؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات مستوى الطُّمُوح والتَّماتل التَّنظيميِّ والجدول (3) بيَّن هذه المعاملات .

جدول(3)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات مستوى
الطّموح والتّماثل التّنظيمي

المجال	معامل ارتباط بيرسون
التّفاؤل	0.78
تحمل الإحباط	0.75
تقبّل الجديد	0.74
القدرة على تحقيق الأهداف	0.65
مستوى الطّموح ككلّ	0.85

يوضح الجدول السّابق (3) درجات العلاقة بين مستوى الطّموح بمجالاته المختلفة لدى مديري مدارس التّعليم الأساسي بمدينة بنغازي وتماثلهم التّنظيمي بشكل منفرد مع كلّ مجال وبشكل عام، وقد جاءت قيم معاملات الارتباط دالة معنوية وهذا يدل على مدى العلاقة الارتباطية بين متغيري الدّراسة (التّابع والمستقبل) حيث بلغت قوة العلاقة الارتباطية بين مستوى الطّموح بشكل عام والتّماثل التّنظيمي (0.85) أمّا على مستوى المجالات فقد بلغت قوة العلاقة الارتباطية بين مجال التّفاؤل والتّماثل التّنظيمي (0.78) وهي أقوى علاقة وهي دالة عند مستوى ($\alpha=0.05$) ثمّ جاء مجال تحمل الإحباط في المرتبة الثانية حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين التّماثل التّنظيمي (0.75) وفي المرتبة الثالثة جاء مجال تقبّل الجديد حيث بلغ معامل ارتباط برسون بينه وبين التّماثل التّنظيمي (0.74) وأخيراً جاء مجال القدرة على تحقيق الأهداف حيث بلغ معامل ارتباطية (0.65) وهو المجال الأقلّ قوة بين مجالات مستوى الطّموح ومعنى ذلك أنّ شعور المديرين بالتّماثل التّنظيمي وإحساسهم بتشابه العضوية والولاء لمدارسهم قد أثر في زيادة مستوى طموحهم بخاصة في مستوى تفاؤلهم وقدرتهم على تقبّل الجديد وتحمل الإحباط من أجل تحقيق الأهداف التي هي متطابقة أو متشابهة مع أهدافهم والتي أدت بدورها إلى شعورهم الإيجابي بالتّفاؤل والأمل وارتفاع مستوى الطّموح لديهم، وهذا ما أكّدته دراسة إبراهيم (2003) فيما يتعلق بوجود علاقة بين الإحساس بالأمن الوظيفي ومستوى الطّموح، و نتائج دراسة عبيد (2016) التي بينت وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطّموح والسعادة النفسية، ودراسة مني (2017) والزين (2019) بوجود علاقة بين الطّموح والإبداع الإداري.

- ملخص النتائج والتوصيات: يمكن إيجاز نتائج الدّراسة وذلك على النحو الآتي:

- أظهرت نتائج الدّراسة أنّ مستوى التّماثل التّنظيمي لدى مديري مدارس التّعليم الأساسي في بنغازي كان مرتفعاً .
- كشفت نتائج الدّراسة أنّ مستوى الطّموح لدى مديري مدارس التّعليم الأساسي في مدينة بنغازي كان مرتفعاً .

- وجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين التماثل التنظيمي ومستوى الطموح لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في بنغازي.
- وبناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة التماثل التنظيمي ومستوى الطموح لدى المديرين في مراحل الأساسي والمتوسط.
- إجراء دراسات مقارنة تهدف إلى فحص وتحليل التماثل التنظيمي في المؤسسات التربوية كمدارس التعليم الثانوي، والجامعات، ورياض الأطفال.
- زيادة الاهتمام بمديري المدارس والتعرف على حاجاتهم ومستوى رغباتهم وزيادة الحوافز والترقيات والمكافآت للحفاظ على مستوى الطموح لديهم.
- المصادر:
- إبراهيم، علي إبراهيم (1993). العلاقة بين الطموح الأكاديمي وأساليب المعاملة الوالدية والتحصيل الدراسي. حويله كلية التربية قطر. (10)، 570-591.
- إبراهيم، نضال سمير نايف، (2003). الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المديرين العاملين في مقرات وزارة السلطة الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية عليها. رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ابن منظور، (1994)، لسان العرب، ط 3، دار صادر، بيروت.
- أبو ناهية، صلاح الدين محمد أحمد (1981)، دراسة لبعض العوامل المؤثرة على مستوى الطموح الأكاديمي (الدافعية والإنجاز)، الجزء الأول، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- أبو ندى، خالد (2004). التفكير الإبداعي وعلاقته بكل من العزو السلبي ومستوى الطموح لدى تلاميذ الصفين الخامس والسادس الابتدائي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد، شهناز فاضل (2016). الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 91 (22)، 274-298.
- أمينة، جميل (2015). أثر الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم الإدارة، جامعة أكلي أو الحاج البويرة، الجزائر.
- بالحمو، ماري (2019). نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي رسالة ماجستير منشورة بموقع الجامعة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- بركات، زيادة (2008)، علاقته مفهوم الذات لمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في ضوء بعض المتغيرات. المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة، 1(2)، 219-256.
- البشاشة، سامر عبد المجيد (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية (دراسة ميدانية) المجلة الأردنية في إدارة الأعمال 4 (4)، 427-461.
- بكر، محمد السيد حسين (2018). مستوى الطموح وعلاقته بدافعيه الإنجاز لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة الجوف. مجلة الإرشاد النفسي. القاهرة 53 (2)، 1-28.

- بلعقون، نصيره(2018). مستوى الطموح وعلاقته بقلق الامتحان لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بولاية الوادي. رسالة ماجستير منشورة بموقع جامعة محمد لخضر الوادي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.
- بن عبد الله، بشيه(2016). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة الأساتذة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد لخضر بسكره ، الجزائر .
- بو فاتح، محمد(2015). الضغط النفسي وعلاقته بمستوى الطموح الدراسي لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ورفله، الجزائر .
- بيومي، محمد محمد(1984). مستوى الطموح ومستوى القلق وعلاقتها ببعض سمات الشخصية ،رسالة دكتوراة ، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر .
- التويجري، أسماء بنت عبد الله(2002). المتغيرات الاجتماعية المحددة لمستويات وأنماط الطموح الاجتماعي، منشورات مكتبة الملك عبد العزيز الرياض، السعودية.
- الجناحي، حسين على عبد الرسول والموسى، مرتضى طعمه سلطان والجناحي، سناء عليوي عباس(2017). دور التسويق الداخلي في تعزيز التماثل التنظيمي - دراسة تحليله في المصارف الأهلية في محافظة بابل، مجلة الإدارة والاقتصاد ، 6 (24)، 1-26.
- جبريل، وائل محمد(2017) أثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على تطبيق مبادئ الحوكمة بالمصارف التجارية الليبية-دراسة ميدانية، مجلة آفاق اقتصاديه ، 4 (8)، 11-49.
- حنان، سيد(2018). التماثل الوظيفي وعلاقته بالرضا التنظيمي رسالة ماجستير منشورة بموقع الجامعة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بوضياف المسيلة ، الجزائر .
- خياطة، هبة الله (2015). الميول المهنية ومستوى الطموح في ضوء بعض المتغيرات ودراسة ميدانية على طلبة الثانويات المهنية في حلب ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة حلب، سوريا.
- خيرة، بن التواتي (2014). الاتزان الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الطالب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح، ورفله، الجزائر .
- دغيش، جميلة(2018). المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات ومستوى الطموح، أطروحة دكتوراة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكره ، الجزائر .
- الدهشان، إبتسام صالح البراوي(2018). القيادة متعددة العوامل لدى مديري المدارس الأساسية بالعاصمة عمان وعلاقتها بتوافر القيم التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- راجح ، أحمد عزت(1973). أصول علم النفس، المكتبة المصرية الحديثة، القاهرة .
- رسول، خليل إبراهيم(1984)، قياس مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات، أطروحة دكتوراة، كلية التربية جامعة بغداد، العراق.
- رشيد، مازن فارس(2003)، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، دار النشر العلمي والمطابع ، الرياض.

- رفيق خليفه(2018)، مستوى الطموح وعلاقته ببعض القيم الدينية (الصدق، التواضع، الإيثار) لدى الطالب الجامعي دراسة ميدانية بجامعة المسيلة ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر .
- الزبن ، ممدوح بنية لافي (2019).السعادة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الأردنية المتوقع تخرجهم ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية، الجامعة الأردنية (28)، 269-251.
- الزعبي، خلود فواز(2013). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
- الزواهرة، محمد(2015). العلاقة بين الصلابة النفسية وقلق المستقبل ومستوى الطموح لدى طلبة جامعة حامل بالسعودية، مجلة جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 3 (10)، 80-47.
- السعود، راتب والصريرة، خالد(2009). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات العلوم التربوية (26)، 204-186.
- شبير، توفيق(2005).دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- شكشك، أنس(2008).علم النفس العام، ط1، دار المنهج للطباعة والنشر مصر
- شكور، جليل الوديع(1989). أبحاث علم النفس الاجتماعي وديناميات الجماعة، ط1، دار الشمال للطباعة والتوزيع ، طرابلس، لبنان.
- الشمري، أحمد مطر(2012). درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، الأردن، 1-35.
- صالح ، خالد مهدي(2014).تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي ، بحث تطبيقي، ط1، دار الكتب والوثائق الوطنية ، بغداد العراق.
- الصلابي، إبتسام سعد(2012).تقدير الذات ومستوى الطموح لدى عينة من المراهقين الجائحين وغير الجائحين في مدينة بنغازي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، جامعة بنغازي ، ليبيا.
- الطويل هاني(2006). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- عبد الرحيم، محمد أمين(2018). دور القيادة التحويلية في تحقيق التماثل التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بوضياف ،المسيلة ،الجزائر .
- عبيد، فتحية فرج محمد(2016). تنمية مستوى الطموح لدى طالبات الجامعة لتحسين الشعور بالسعادة النفسية، مجلة البحث العلمي(17)، 474-447.
- علي، بشرى وصاحب؛ وجدان (2010). أساليب التفكير وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طالبات قسم رياض الأطفال كلية التربية الأساسية، مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة. المستنصرية،(63)، 330-279.

- الفتلاوي، ميثاق هاتف وفاضل علا حسن و. عادل مجيد (2014). دور الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي دراسة تحليلية في المصارف الأهلية في بابل، مجلة الإدارة والاقتصاد، 6(24)، 1-26.
- القراملة، أروى عبدالسلام (2005). أثر المشاركة المرغوبة والمدركة في بلورة التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- القطناني، علاء سمير (2011). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة الأزهر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، فلسطين.
- الكعبي، حميد سالم (2018). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية بغداد، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية الإدارية 10(23)، 141-161.
- المشيخي، محمد بن غالب بن علي (2009). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، أطروحة دكتوراة، جامعة أم القرى السعودية.
- محمد، بابر الصادق (2016). مستوى الطموح وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحلية بحري، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- محمدين، هالة (1996). دراسة لمستوى الطموح لدى المراهقين من الجنسين وعلاقته بعمل الأم، رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، مصر.
- مرابط، سوريا عثماني (2015). أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، الجزائر.
- مرابط، سوريا عثماني (2019). التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهدية التنظيمية عند الإخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، أطرحه دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر.
- مرزوق، عبدالعزيز علي (2013). نموذج مقترح لتأكيد التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بمحافظات كفر الشيخ، بحث منشور، مصر.
- ملاك، نصيره (2018). التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المسيلة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- منى، سليمان (2017). مستوى الطموح وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العمال الإداريين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- منى، سن عمر شاكور (2013). مستوى الطموح لدى عينة من طلبة الصف الثاني ثانوي في مدينة إربد بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية، 12(24)، 184-215.

- المواظية ، رضا سلامة(2018).أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرات تربية الزرقاء، مجلة دراسات للعلوم التربوية، 45 (4) ، 137-155.
- الناظور، رشا(2003). مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات لدى طلاب ثالث ثانوي العام، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.
- النوبي، محمد على(2010). التنشئة الأسرية وطموح الأبناء العاديين وذوى الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الصفاء للنشر، والتوزيع عمان، الأردن
- النوري، عبد الغنى(1991). اتجاهات حديثه في الإدارة التعليمية في البلاد العربية، دار الثقافة للنشر، الدوحة ، قطر.

المراجع الأجنبية

- *Alice Garcia*(2006) identification organisationnelle V.S identification professionnelle:une approche Affective XVII Congres de LAGRH-le travail au Coeur de la GRH lille la France
- Bartels،Jos،(2006)organizational and communication .Employees 'of Internal communication and Its Effect on Identification at different organizational Levels"thesis university of Twenty print partners Ipskamp،Enschede.
- **Boros.Smaranda،(2008)"organizational Identification :the oretical and Empirical Analyses of competing conceptualizations"** Romania Association for cognitive science ، All Rights reserved،Volume XII،NO.(1)
- **Ceri-Booms،Meltem(2012).How Can Authentic Leaders Crete Organizational Identification ?An Empirical Study On Turkish Employees،International Journal Leadership Studies 7.(2)،**
- **Chan Sow Hup.(2006.)Organizational identification and commitment of a human development organization،Journal of Mangement Development،25(3)249-268**
- **Cheney،G،.(1982)"On the various and changing meanings of organizational membership :A field study of organizational identification "** **Communication Monographs،Vol.50 pp 342-362**
- **Frank،J.D.(1938) :Level of aspiration test .in H .A Murray (Edit)Explorations in personality، York .Oxford University press**
- **Hall.D.T،Schnider،RB.&Nygren،H،T،(1970).Personal Factor of Organizational Indentification "** **Administrative Science Quarterly، Vol.15.P.176-190**
- **Kuhn.Timothy؛Nelson Natali (2002) "Reengineering Identitu ; A Case Study of Multiplicity and Dualty in Organizational Identification"** ، **Management Communication Quarterly ، V.16N.1،P5-38**
- **Mael، F،& Ashforth،B.E.(1992).Alumni and their alma mater؛A partial test of the reformulated model of organizational identification.Journal of Organizational Behavior،13،103**

- Maria Karanika-Murray ,& all. Organizational identification ,work engagement, and job satisfaction, Nottingham, **Journal of Managerial Psychology**, Vol(30).No(08),2015.
- Puurala, Arga & Lofatrom, Erika. (2003) "Development of Professional Identity in SMEs "Paper PRESENTED AT THE American Educational Reserch Association (AERA)" Accountability for Educational Quality; Shared Responsibility" (84th, ChIcago ,IL , April 21-25.

