



مقومات إدارة التغيير وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال كما يدركها أولياء الأمور

إيمان صلاح ابراهيم رزق

أستاذ إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة المساعد - كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر

ملخص الدراسة

هدف البحث إلى دراسة العلاقة بين مقومات إدارة التغيير وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية، من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية تضمنت دراسة العلاقة بين بعض متغيرات الدراسة (مستوى تعليم مديرة الروضة - الخبرة المهنية لمديرة الروضة) وكل من مقومات إدارة التغيير وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية، وكذلك دراسة الفروق في كل من مقومات إدارة التغيير وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية تبعاً لنوع الروضة، وكذلك دراسة العلاقة بين بعض متغيرات الدراسة (تعليم الأب - تعليم الأم - الدخل الشهري للأسرة) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال، وأخيراً دراسة الفروق في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال تبعاً لكل من (مهنة الأب - مهنة الأم). وتمثلت أداة البحث في استمارة البيانات العامة، واستبيان مقومات إدارة التغيير واستبيان الميزة التنافسية. وتم تطبيق البحث على عينة تكونت من (35) مفردة بحثية من مديرات الروضات و(280) مفردة بحثية من أولياء أمور الأطفال بهذه الروضات. وتم اختيار العينة بطريقة صدفية غرضية. واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: وجدت علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة التغيير وتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال عند مستوى معنوية (0.01)، كما وجد تأثير دال إحصائياً لنظم الاتصالات الفعالة كأهم مقومات إدارة التغيير التي أسهمت في التنبؤ بمقدار التأثير في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية، وكذلك وجد تأثير دال إحصائياً لجودة المعلومات يليها النمط القيادي وأخيراً البيئة المناسبة للتغيير كأهم مقومات إدارة التغيير التي أسهمت في التنبؤ بمقدار التأثير في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال، كما وجد تأثير دال إحصائياً لمقومات إدارة التغيير ككل يليها النمط القيادي يليها البيئة المناسبة للتغيير وأخيراً نظم الاتصالات الفعالة كمقومات إدارة التغيير التي أسهمت في التنبؤ بمقدار

التأثير في تحقق الميزة التنافسية ككل لمؤسسات رياض الأطفال. كما وجدت علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليم مديرة الروضة ومستوى الخبرة المهنية لها وكل من مقومات إدارة التغيير وتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١). كما وجد تباين دال إحصائياً في مقومات إدارة التغيير تبعاً لنوع الروضة عند مستوى معنوية (٠.٠١) لصالح الروضات التجريبية. كما وجدت علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليم أولياء الأمور والقيمة المدركة لديهم عن تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١). بينما لم توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدخل الشهري للأسرة والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال. كذلك لم يوجد تباين في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال تبعاً لكل من مهنة الأب ومهنة الأم.

توصيات البحث: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالية توصي الباحثة بما يلي :

- تفعيل نظم الاتصالات الفعالة في مؤسسات رياض الأطفال لما لها من بالغ الأثر في الاسهام في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية.
 - عقد دورات تدريبية للمديرات بمؤسسات رياض الأطفال لتطوير المهارات القيادية لديهم لما للنمط القيادي من بالغ الأثر في الاسهام في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية.
 - اعادة هيكلة النظام الإداري في مؤسسات رياض الأطفال بما يضمن جودة المعلومات وتهيئة بيئة مناسبة للتغيير وتحقيق الميزة التنافسية.
 - تطبيق مقومات التغيير في كافة مؤسسات رياض الأطفال لضمان تحقيق الميزة التنافسية.
- الكلمات المفتاحية:** مقومات إدارة التغيير، الميزة التنافسية، مؤسسات رياض الأطفال.

مقدمة ومشكلة البحث :

يشهد العالم تحديات متلاحقة في عصر تتوالى فيه المستجدات وتعززها التغيرات الفنية والتكنولوجية التي شكلت في مجموعها تحدياً لإدارة المؤسسات في جميع المجالات، فإن عمليات التغيير السريعة والمتلاحقة التي تتعرض لها المجتمعات في جميع المجالات جعلت من التغيير أمراً حتمياً في جميع القطاعات وقطاع التعليم على وجه الخصوص (Qureshi, H.& Qureshi, W, 2017)، فالتغيير هو عملية الانتقال التدريجي من الوضع الراهن إلى الوضع المرغوب وقد يتضمن عمليات تطوير وتحسين لأعمال وأنشطة المؤسسة لتحقيق الأهداف المرجوة بشكل أفضل (خضر الطيطي، ٢٠١٠)، والتغيير عملية مستمرة تبدأ من داخل وخارج المؤسسة، والقوى الدافعة للتغيير قوى هائلة يمكن تصنيفها إلى عوامل سياسية، عوامل اقتصادية وعوامل اجتماعية، وتأتي من جميع الاتجاهات ومنها تسارع التغيرات التكنولوجية، المنافسة المتزايدة والعولمة، نمو وتنوع مطالب أولياء الأمور، تغيير البنية الاجتماعية وسكان البلدان. بالإضافة إلى المبادرات الحكومية، وتحسين نوعية تعليم الطلاب، والبيئة المتغيرة باستمرار (Braica, A., 2013)، في حين يصنف صالح البلوي (٢٠١٦) القوى الدافعة التي توجه المؤسسات للتغيير إلى قوى خارجية ومنها أولياء الأمور، المنافسون، التكنولوجيا، الظروف الاقتصادية العامة، البيئة السياسية والتشريعية، الاتفاقات الدولية، وتطورات البيئة الثقافية والاجتماعية، والقوى الداخلية التي تمارس تأثيراً داخل المؤسسة وتفرض على الإدارة الحاجة الماسة للتغيير ومنها الأفراد، العمليات والأنظمة والهيكلية. كل هذه القوى على اختلاف تصنيفاتها تعمل متضافرة على جعل التغيير حالة دائمة في جميع المؤسسات بل وبسرعات متزايدة وتؤكد على ضرورة وحتمية التغيير لخلق مناخ ملائم لتحقيق أهداف المؤسسة (Ayodo, I , 2016). وهذا التحدي الذي شكلته قوى التغيير استوجب من إدارة المؤسسات التكيف واستغلال الفرص المتاحة واستثمار كافة الإمكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية لإحداث التغييرات اللازمة التي تواكب المستجدات الحديثة للمؤسسة (فريده بو غازي، ٢٠١٥).

فأصبحت إدارة التغيير من المهارات الأساسية التي يتحتم ممارستها في المؤسسات التي تسعى إلى النمو والبقاء على قيد الحياة ومواكبة البيئة المتغيرة. وإدارة التغيير هي منهج شمولي وعملي متدرج قائم على اتباع أساليب علمية لتعزيز التغيير المرغوب إحداثه ونقل المؤسسة من الحالة الراهنة إلى الحالة المأمولة (سامح عامر ، علاء قنديل ، ٢٠١٠)، وتتميز إدارة التغيير بعدة خصائص منها الهدف، الواقعية ، المشاركة، الشرعية، القدرة على التكيف والقدرة على التطوير والابتكار (محمد الصيرفي، ٢٠٠٨) . كما أن نجاح إدارة التغيير يعتمد على عدة مقومات تتمثل في مجموعة من المهارات التي يجب أن يتصف بها المديرون والمسؤولون عن التغيير منها: المهارات العقلية وهي القدرة على التفكير والتعلم، والمهارات التحويلية وهي القدرة على تحويل بيئة العمل من بيئة تتجنب المخاطر إلى بيئة تواجه المخاطر، ومهارات التعامل مع الآخرين وهي مجموعة من المهارات الاتصالية، ومهارات إدارة الصراع ، ومهارات إزالة الحواجز وتشجيع الأفكار الإبداعية (Kawalek,J.,2006). في حين يؤكد Fullan,M.(2011) أن القيادة هي قلب عملية التغيير في ضوء عدم اليقين والفوضى والتغيير السريع لتوليد الطاقة الدافعة على نطاق المؤسسة من خلال العمل، بينما يرى

Stevo,A.,(2011) أن نجاح إدارة التغيير يعتمد على مجموعة من المقومات تتمثل في إدراك العاملين بالمؤسسة للحاجة إلى التغيير، ثم إقناعهم بأن عملية التغيير تعود بالنفع على المشاركين في عملية التغيير، أما عادل المسدي (2014) فحدد مقومات نجاح إدارة التغيير في: بيئة العمل المناسبة، نظم الاتصالات الفعالة، جودة المعلومات، النمط القيادي المتبع ونظم التدريب الفعالة. وبالتعمق في أدبيات التغيير وإدارة التغيير والقوى الدافعة للتغيير نجد أن جميعها تلزم إدارة المؤسسة بالاستجابة والمواكبة مع الفرص الخارجية ونقاط القوى الداخلية بالمؤسسة وهو ما اصطلح عليه المتخصصون في الإدارة الاستراتيجية بالميزة التنافسية، فالميزة التنافسية هي قوة داعمة تتمتع بها المؤسسة وتؤثر في سلوك عملائها، وتستمر لمدة طويلة بغض النظر عن طول دورة حياة السلعة أو الخدمة التي تقدمها المؤسسة(عبد السلام أبو قحف، ٢٠٠١)، ويضيف أحمد عيشاوي(٢٠٠٥) أن الميزة التنافسية هي كل ما يميز المؤسسة ومنتجاتها بشكل إيجابي عن منافسيها في نظر أولياء الأمور والمستخدمين النهائيين لمنتجاتها. أما يوسف الطائي وعبير كرامشة (٢٠١١) أوضحا أن الميزة التنافسية يقصد بها أداء المؤسسة لأنشطتها بصورة أكثر كفاءة وفاعلية بشكل يجعلها متفردة ومتميزة في خلق قيمة إضافية لا يستطيع بقية منافسيها تحقيقها في أدائها وأنشطتها ويمكن أن تحافظ عليها لمدة طويلة إذا ما استندت إلى عمليات معرفية ذات منهجية إدارية واضحة. ولتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة عدة مصادر منها ضغط التكاليف، تميز المنتج أو الخدمة المقدمة، حسن تسيير الوقت، عدد المميزات التي تمتلكها المؤسسة ودرجة التطوير والتجديد المستمرة. ويضيف مقداد شفيقة (٢٠١٤) أن تحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها لن يتسنى إلا من خلال إضافة قيمة للعملاء وتحقيق التمايز عن طريق الاستجابة لظروف البيئة الخارجية من الفرص والتحديات والاستغلال الأفضل للإمكانات الفنية والتنظيمية والموارد وفي مقدمتها الموارد البشرية، أما فاتح الراشي (٢٠١٤) فيؤكد على أن رضا أولياء الأمور وسرعة تفاعل المؤسسة مع المحيط المحلي والعالمى من أهم مصادر تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.

وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة لا يعد هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق مجموعة من الأهداف وهي: إيجاد ثقافة مركزة بقوة على أولياء الأمور من تلقى الخدمة، تعزيز الثقة وتحسين أداء العاملين، التأكيد على المشاركة والمسؤولية المجتمعية، تحسين نوعية المخرجات وتحقيق بيئة داعمة للتحسين المستمر(حاتم خير، ٢٠٠٥). ويعتمد تحقيق الميزة التنافسية على بعدين رئيسيين وهما: قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تحقق هذه القيمة (مصطفى أبو بكر، ٢٠٠٤). ولتحقيق الميزة التنافسية أساليب وأسس عامة منها: الكفاءة، الجودة، التجديد والاستجابة لحاجات أولياء الأمور(مديحة بخوش، ٢٠١٣).

ولما كانت مواجهة التحديات العالمية في التطور والارتقاء تعد هماً وطنياً كبيراً فإن الارتقاء بالمؤسسات التعليمية وعلى رأسها مؤسسات رياض الأطفال يعتبر هدفاً استراتيجياً كبيراً على الجميع العمل من أجل الارتقاء به، حيث أفاد الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٧) نسبة القيد الصافي في رياض الأطفال بلغت ٢٧.٧% للذكور، و ٢٧.٦% للإناث في الفئة العمرية ٤-٥ سنوات من إجمالي السكان مصر، وأن عدد دور الحضانه التابعة للقطاع العام والأعمال والهيئات العامة بلغت ٢٧ داراً عام ٢٠١٥ وسعتها ٢٤٨٠ طفلاً

والملتحقين بها ١٨٧٩ طفلاً، بينما بلغ عدد دور الحضانة التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي ١٣٥٠٨ دار. ومن منطلق هذا العدد الهائل لمؤسسات رياض الأطفال التي لا تعمل بمعزل عن البيئة المحيطة سواء كانت ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية أو تكنولوجية أو تسويقية، فإن أي تغيير سيحدث في أي من هذه البيئات فإنه سيؤثر حتماً على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها، وعليه لن تستطيع مؤسسات رياض الأطفال أن تقف بعيداً عن دوائر التغيير في مجالات التعليم والتقدم التكنولوجي، حيث تؤكد بما لا يدع مجالاً للشك أن تجويد وتطوير المؤسسات التعليمية هو الطريق الذي سلكته الدول المتقدمة لتحقيق نهضتها وتقديمها الحضاري، وذلك من خلال إنتاج مخرجات عالية النوعية والمستوى تمثل رأس المال البشري ذي الميزة التنافسية في الأونة الحالية (أمل خلف، ٢٠٠٥).

ولقد أجريت العديد من الدراسات على واقع إدارة مؤسسات رياض الأطفال والتي أسفرت عن: افتقار مديرات مؤسسات رياض الأطفال إلى المهارات الإدارية وقلة وعيهم بأهمية التطوير والتكيف مع الظروف الداخلية والخارجية، كما يفتقرن لمهارات الاتصال. فضلاً عن عدم جودة المعلومات، كما أكدت الدراسات على أهمية التنمية المهنية لمديرة الروضة والتدريب المستمر وخاصة فيما يتعلق بمهارة القيادة لضمان تطوير وتحسين مؤسسات رياض الأطفال (أمل عبد الرسول، ٢٠١٣). ونظراً لأن مؤسسات رياض الأطفال تعد المؤسسة التربوية والتعليمية الأولى التي تسهم في تشكيل العنصر البشري الذي يمثل هدف التنمية ووسيلتها، ونظراً لتأثيرها الشديد بالتغيرات التي اجتاحت كافة القطاعات ورغبتها المتزايدة في تحقيق الميزة التنافسية التي تعتبر إحدى القوى المحركة للتغيير بل وهدفاً أساسياً من أهداف التغيير تحددت مشكلة البحث في الإجابة على السؤال التالي: ما العلاقة بين مقومات إدارة التغيير وتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال؟

أهداف البحث:

هدف البحث بصفه رئيسية دراسة العلاقة بين مقومات إدارة التغيير بأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي - نظم التدريب الفعالة) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور)، وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد مستوى مقومات إدارة التغيير بأبعادها في مؤسسات رياض الأطفال.
- ٢- تحديد مستوى قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها.
- ٣- تحديد مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها.
- ٤- دراسة العلاقة بين مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها.
- ٥- تفسير العلاقة بين بعض متغيرات الدراسة (مستوى تعليم مديرة الروضة - مستوى الخبرة المهنية لمديرة الروضة) وكل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة

- مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها.
- ٦- الكشف عن التباين في كل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها تبعاً لنوع الروضة.
 - ٧- دراسة العلاقة بين بعض متغيرات الدراسة (تعليم الأب - تعليم الأم - الدخل الشهري للأسرة) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها.
 - ٨- دراسة التباين في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها تبعاً لمهنة الأب.
 - ٩- التعرف على التباين في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها تبعاً لمهنة الأم.

أهمية البحث :

يمكن توضيح أهمية البحث من خلال محورين رئيسيين كما يلي:

الأهمية في مجال خدمة المجتمع:

١. تنبع أهمية البحث من أهمية الأطفال كنواة حقيقية لبناء المجتمع، حيث أنهم مستقبل الوطن، حيث أثرت التغيرات المتلاحقة في مجال التعليم والإدارة والتكنولوجيا بدرجة كبيرة على مؤسسات رياض الأطفال المعنية برعايتهم وتهيئتهم للمراحل التالية.
٢. يعزى البحث الحالي إلى توفير مقومات إدارة التغيير من منطلق علمي والتي تعد ضرورة حتمية لتمكين مؤسسات رياض الأطفال من مواجهة التغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم في جميع المجالات.
٣. كما يساهم البحث في تحديد أسس تحقيق الميزة التنافسية لدعم مؤسسات رياض الأطفال للارتقاء والتطور والاستمرار وجذب أولياء الأمور.
٤. يساهم البحث في وضع مجموعة من التوصيات التي تساهم في تحسين مقومات التغيير وتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات رياض الأطفال ، كواحدة من أهم المؤسسات المعنية بالطفولة.

الأهمية في مجال التخصص:

١. تكمن أهمية البحث الحالي في مجال التخصص في أن إدارة التغيير من المجالات الخصبية في الدراسات النظرية والبحوث التطبيقية نظراً لكثرة المتغيرات وتلاحق المستجدات في العصر الحالي، ومن ثم فإن دراسة التغيير وإدارته ومقوماته بصفة عامة وفي مؤسسات رياض الأطفال بصفة خاصة تعد استكمالاً لما سبق من دراسات لإثراء تخصص إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ، واستمراراً لسلسلة الأبحاث والدراسات في المؤسسات التي تعنى بالأسرة والطفولة.

٢. يعد تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات مطمحاً تسعى إلى تحقيقه جميع مؤسسات المجتمع لذا فإن الوقوف على أسس تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال يعتبر من الأمور بالغة الأهمية في التخصص.
 ٣. يمكن اعتبار هذا البحث إضافة في مجال التخصص حيث أن هناك قلة في الدراسات التي ربطت بين مقومات التغيير وتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات رياض الأطفال.
 ٤. فتح آفاق وموضوعات جديدة تكون نقطة انطلاقاً للبحوث المستقبلية في هذا المجال.
- فروض البحث :**

١. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة التغيير بأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي - نظم التدريب الفعالة) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور).
٢. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض متغيرات الدراسة (مستوى تعليم مديرة الروضة - مستوى الخبرة المهنية لمديرة الروضة) وكل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها.
٣. لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في كل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها تبعاً لنوع الروضة.
٤. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض متغيرات الدراسة (تعليم الأب - تعليم الأم - الدخل الشهري للأسرة) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها.
٥. لا يوجد تباين دال إحصائياً في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها تبعاً لمهنة الأب.
٦. لا يوجد تباين دال إحصائياً في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها تبعاً لمهنة الأم.

الأسلوب البحثي

أولاً: مصطلحات البحث العلمية والإجرائية:

مقومات إدارة التغيير: Basis of changing management

تعرف إدارة التغيير بأنها العملية التي من خلالها يتم تحويل المؤسسة من الوضع الحالي إلى الواقع المراد الوصول إليه بتطبيق منهج شمولي عملي متدرج باتباع أساليب علمية لتعزيز التغيير المراد إحداثه (سامح عامر وعلاء قنديل، ٢٠١٠). وعرفها خضر الطيطي (٢٠١٠) بأنها عملية الانتقال التدريجي من الوضع الحالي إلى حالة جديدة تضمن تحسين وتطوير طبيعة أعمال وأنشطة المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة بمستوى أفضل. وتعرف الباحثة

مقومات إدارة التغيير إجرائياً بأنها المقومات التي تمكن إدارة التغيير من النجاح في تحقيق هدف التغيير في نقل مؤسسات رياض الأطفال إلى الوضع المأمول ممثلة في البيئة المناسبة للتغيير، نظم الاتصالات الفعالة، جودة المعلومات اللازمة للتغيير، النمط القيادي السائد في المؤسسة، نظم التدريب الفعالة بالمؤسسة. **البيئة المناسبة للتغيير**: يقصد بها البيئة التي تتوافر فيها الثقة بين الإدارة والعاملين، كما أنها بيئة تعمل على مواجهة المخاطر بأساليب فعالة، وتمتلك المرونة في تطبيق القواعد واتخاذ الإجراءات، فضلاً عن كونها تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة في كافة الأنشطة التي تمارسها المؤسسة وعلى جميع المستويات. **نظم الاتصالات الفعالة**: يقصد بها توفر وتنوع قنوات الاتصال بالمؤسسة، وكذلك توفر مهارات الاتصال لدى العاملين بالمؤسسة في كافة الأنشطة، وتوفر نظام للاتصال الإلكتروني بين كافة مستويات الإدارات بالمؤسسة وأولياء الأمور. **جودة المعلومات**: يقصد بها مدى توفر المعلومات داخل المؤسسة، ومدى ملائمة هذه المعلومات لوضع استراتيجيات واتخاذ القرارات، وتوقيت الحصول على المعلومات وكذلك تكلفة هذه المعلومات. **النمط القيادي**: يقصد به نمط المدير في القيادة وشخصيته، ومدى مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات، ودرجة الاستقلالية الممنوحة للمرؤوسين. **نظم التدريب الفعالة**: يقصد بها البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة للعاملين بها والتي تتضمن برامج التنمية والإصلاح الإداري، برامج حل المشكلات، برامج تحقيق واجبات ومهام العمل، البرامج التنقيفية.

الميزة التنافسية : Competitive advantage

تعرف الميزة التنافسية بأنها قدرة المؤسسة على استثمار مواردها لانتاج قيم ومنافع للعملاء أعلى مما يحققه المنافسون وتأكيد حالة التميز والاختلاف فيما بين المؤسسة ومنافسيها (مصطفى أبو بكر، ٢٠٠٤). وعرفها أحمد عيشاوى (٢٠٠٥) بأنها كل ما يميز المؤسسة ومنتجاتها بشكل إيجابي عن منافسيها في أنظار أولياء الأمور والمستخدمين النهائيين لمنتجاتها. أما فؤاد القاضي (٢٠١١) فعرفها بأنها استغلال المؤسسة لنقاط قوتها الداخلية والفرص الخارجية في أداء الأنشطة الخاصة بها بحيث تخلق قيمة لا يستطيع المنافسون تحقيقها في أداؤهم لأنشطتهم. **وتعرف الباحثة الميزة التنافسية إجرائياً بأنها**: القوى الداعمة والقيمة التي تتمتع بها مؤسسة رياض الأطفال وتميزها عن منافسيها، والتي تؤثر إيجابياً في سلوك أولياء الأمور معها، عن طريق الاستجابة والمواكبة مع الفرص الخارجية والابتكارات الداخلية والاستخدام الاستراتيجي للموارد المتاحة، ويرتبط تحقيق الميزة التنافسية ببعدين وهما: الأول: قدرة مؤسسة رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية. والثاني: القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تحقيق الميزة التنافسية. وتتحقق الميزة التنافسية في كل من بعديها من خلال الأسس التالية: **الكفاءة**: يقصد بها تحقيق مستوى أدنى من التكاليف لتقديم خدمات معينه، وتحقيق أفضل إشباع لرغبات أولياء الأمور ومن ثم ضمان رضاهم ولولاؤهم للمؤسسة، وكذلك التحسين المستمر لوضعية المؤسسة مقارنة بوضع منافسيها، وتعد الكفاءة الانتاجية للعاملين من أهم مكونات الكفاءة بالمؤسسة. **الجودة**: يقصد بها أن تقدم مؤسسة رياض الأطفال خدماتها بمستوى متميز وخالي من العيوب من المرة الأولى مما يزيد من قيمة الخدمة لدى أولياء الأمور، ويمكن المؤسسة من تحقيق الميزة التنافسية، فنتمكن من فرض سعر أعلى لما تقدمه من خدمات، وكذلك ترداد فرصتها في البقاء والاستمرار. **التجديد**: يقصد به كل انفراد وتقدم مخطط له يظهر على

الخدمات التي تقدمها مؤسسة رياض الأطفال وما يتضمنه هذا التقدم من تغيير في هيكل المؤسسة أو أسلوبها الإداري أو استراتيجياتها، مما يمكنها من فرض سعر أعلى أو تخفيض تكاليف الخدمات التي تقدمها. **الاستجابة لحاجات أولياء الأمور:** يقصد بها قدرة المؤسسة على تحديد احتياجات أولياء الأمور وتقديم خدمات تشبع هذه الاحتياجات إن لم تكن تفوقها بشكل أفضل من منافسيها، وكذلك مراعاة الوقت المستغرق في الاستجابة لهذه الاحتياجات.

مؤسسات رياض الأطفال: هي مؤسسات تربوية تعليمية يتم من خلالها تعليم الأطفال وإعدادهم للمرحلة الابتدائية عن طريق الأنشطة التربوية والمنهجية، فضلاً عن إكساب الأطفال العادات الاجتماعية المقبولة وغرس القيم المرغوبة، مع إتاحة فرصة للنشاط واللعب.

ثانياً: منهج البحث: يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً كمياً Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضى و محمود البياتي، ٢٠٠٨).

ثالثاً: حدود البحث : يتحدد البحث فيما يلي: **الحدود البشرية "عينة البحث" :** تمثلت في (٣٥) مفردة بحثية من مديرات الروضات و(٢٨٠) مفردة بحثية من أولياء أمور الأطفال بهذه الروضات. **الحدود المكانية :** تم جمع العينة من مؤسسات رياض الأطفال التابعة لإدارة شبين الكوم التعليمية بمحافظة المنوفية بطريقة صدفية غرضية والتي تمثلت في الروضات التالية (دار التربية للغات - الماي التجريبية - الألسن - حسين غراب - الأمريكية - الشهيد الجندي - العسالته - شنوفه - كفر شنوفه - ميت خلف - الشهيد عيد عطا الله - السيدة خديجة الشهيد عبد الرحمن الديب - السلام - سيدى خميس - الشهيد مصطفى فوزى - ميت مسعود - زوير - سلكا - شبرا خلفون الحديثة - الشهيد سامى عبيد - بتيس - السكرية - بخاتي بنات - بخاتي الجديدة - الماي الجديدة - كفر دقماق - ام المؤمنين - سعد زغول - شبرا باص - المنطقة الصناعية - الشهيد خالد علام - سيدى عبد المنعم - غبريال موسى - الشهيد عبد العليم راشد). **الحدود الزمنية :** تم التطبيق الميداني خلال (شهرى نوفمبر وديسمبر ٢٠١٧). **الحدود الموضوعية:** ركز البحث على المتغيرات المستنتجة من الإطار النظرى والدراسات السابقة ، والتي تحددت فى مقومات إدارة التغيير والميزة التنافسية فى مؤسسات رياض الأطفال.

رابعاً : بناء وإعداد وتقنين أدوات البحث : تكونت أداة البحث من :

- ١- إستمارة البيانات العامة
- ٢- إستبيان مقومات إدارة التغيير (وجميعها من إعداد الباحثة)
- ٣- إستبيان الميزه التنافسية

١. **إستمارة البيانات العامة:** تم إعداد هذه الاستمارة فى صورة جدولية تحتوى على مجموعة من البيانات التي تحقق أهداف البحث. حيث اشتملت على بيان عن نوع الروضة حيث صنفت إلى ثلاث فئات (حكومية- خاصة- تجريبية)، وآخر عن مستوى تعليم مديرة الروضة والذي تم تصنيفه إلى ثلاثة مستويات وهي (حاصل على شهادة متوسطة، حاصل على مؤهل جامعي، دراسات عليا)، وبيان عن الخبرة المهنية لمديرة الروضة والتي تم تصنيفها إلى ثلاثة مستويات (أقل من خمس سنوات - من خمس إلى أقل من عشر سنوات - عشر سنوات فأكثر). كما تضمنت الاستمارة بعض البيانات الخاصة بأولياء أمور

الأطفال الملتحقين بهذه الروضات وهي مستوى تعليم الأب والأم والذي صنف إلى خمس فئات هي (أقل من مؤهل متوسط- مؤهل متوسط (ثانوية عامة - دبلوم)- مؤهل فوق متوسط- مؤهل جامعي- مؤهل دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه)، وبيان عن الدخل الشهري للأسرة وتضمن خمس فئات(أقل من ١٠٠٠ جنيه- من ١٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ جنيه- من ٣٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ جنيه- من ٥٠٠٠ إلى ٧٠٠٠ جنيه- من ٧٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ جنيه فأكثر)، مهنة الأب وتضمنت أربع فئات مهنية (حرفي - إداري - فني - مهن عليا)، مهنة الأم وتضمنت خمس فئات (غير عاملة - حرفية - إدارية - فنية - مهن عليا).

٢. **إستبيان مقومات إدارة التغيير:** هدف الاستبيان لتحديد مستوى مؤسسات رياض الأطفال في تحقيق مقومات إدارة التغيير، والذي أعد في ضوء المفهوم الإجرائي لمقومات إدارة التغيير بعد الاطلاع على أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث، ولقد تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٤٠) عبارة خبرية بعضها إيجابى والأخر سلبى، تقيس مستوى مؤسسات رياض الأطفال في تحقيق المقومات التي تمكن إدارة التغيير من النجاح في تحقيق أهداف التغيير ممثلة في البيئة المناسبة للتغيير، نظم الاتصالات الفعالة، جودة المعلومات اللازمة للتغيير، النمط القيادي السائد في المؤسسة، نظم التدريب الفعالة بالمؤسسة، وهذه العبارات موزعة على خمسة محاور وهي: **البيئة المناسبة للتغيير:** اشتمل على (٨) عبارات تقيس مدى توفر الثقة في بيئة العمل بين الإدارة والعاملين، ومدى قدرة بيئة العمل على مواجهة المخاطر بأساليب فعالة، وكذلك مدى قدرتها على تطبيق القواعد واتخاذ الإجراءات بمرونة، ومدى اعتمادها على التكنولوجيا المتقدمة في كافة الأنشطة التي تمارسها المؤسسة وعلى جميع المستويات. **نظم الاتصالات الفعالة:** اشتمل على (٨) عبارات تقيس مدى توفر وتنوع قنوات الاتصال بالمؤسسة، وكذلك مدى توفر مهارات الاتصال لدى العاملين بالمؤسسة في كافة الأنشطة، ومدى توفر نظام للاتصال الإلكتروني بين كافة مستويات الإدارات بالمؤسسة وأولياء الأمور. **جودة المعلومات:** اشتمل على (٨) عبارات تقيس مدى توفر المعلومات داخل المؤسسة، ومدى ملائمة هذه المعلومات لوضع الاستراتيجيات واتخاذ القرارات، وتوقيت الحصول على المعلومات وكذلك تكلفة هذه المعلومات. **النمط القيادي:** اشتمل على (٨) عبارات تقيس نمط المدير في القيادة وشخصيته، ومدى مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات، ودرجة الاستقلالية الممنوحة للمرؤوسين. **نظم التدريب الفعالة:** اشتمل على (٨) عبارات تقيس قدرة المؤسسة على تقديم البرامج التدريبية للعاملين بها والتي تتضمن برامج التنمية والإصلاح الإداري وبرامج حل المشكلات وبرامج تحقيق واجبات ومهام العمل والبرامج التنقيفية.

٣. **إستبيان الميزة التنافسية:** يهدف الاستبيان إلى الكشف عن مستوى مؤسسات رياض الأطفال في تحقيق الميزة التنافسية ببعديها (قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية - القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية)، والذي أعد في ضوء المفهوم الإجرائي للميزة التنافسية بعد الاطلاع على أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث، ولقد تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (٦٤) عبارة خبرية بعضها إيجابى والأخر سلبى، تقيس قدرة مؤسسات رياض

الأطفال على تقديم خدمات تميزها عن منافسيها، وتؤثر إيجابيا في سلوك أولياء الأمور معها، وكذلك قدرتها على الاستجابة والمواكبة مع الفرص الخارجية والابتكارات الداخلية والاستخدام الاستراتيجي للموارد المتاحة، وكذلك القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في كل محور من المحاور. وتتحقق الميزة التنافسية من خلال:

الكفاءة: اشتمل على (١٦) عبارة مقسمة إلى (٨) عبارات تقيس قدرة المؤسسة و(٨) عبارات تقيس القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تحقيق مستوى أدنى من التكاليف لتقديم خدمات معينة، والقدرة على تحقيق أفضل إشباع لرغبات أولياء الأمور ومن ثم ضمان رضاهم وولائهم للمؤسسة، وكذلك القدرة على التحسين المستمر لوضعية المؤسسة في السوق، وكذلك مدى توفر الإنتاجية للموظف. **الجودة:** اشتمل على (١٦) عبارة مقسمة إلى (٨) عبارات تقيس قدرة المؤسسة و(٨) عبارات تقيس القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تقديم الخدمات بمسوى متميز وخالي من العيوب من المرة الأولى مما يزيد من قيمة الخدمة لدى أولياء الأمور، ويمكن المؤسسة من تحقيق الميزة التنافسية، فتمكن من فرض سعر أعلى لما تقدمه من خدمات، وكذلك تزداد فرصتها في البقاء والاستمرار.

التجديد: اشتمل على (١٦) عبارة مقسمة إلى (٨) عبارات تقيس قدرة المؤسسة و(٨) عبارات تقيس القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تقديم كل انفراد وتقدم مخطط له يظهر على الخدمات وما يتضمنه هذا التقدم من تغيير في هيكل المؤسسة أو أسلوبها الإداري أو استراتيجياتها، مما يمكنها من فرض سعر أعلى أو تخفيض تكاليف الخدمات التي تقدمها.

الاستجابة لحاجات أولياء الأمور: اشتمل على (١٦) عبارة مقسمة إلى (٨) عبارات تقيس قدرة المؤسسة و(٨) عبارات تقيس القيمة المدركة لدى أولياء الأمور عن تحديد احتياجاتهم وتقديم خدمات تشبع هذه الاحتياجات إن لم تكن تفوقها بشكل أفضل من منافسيها، وكذلك مراعاة الوقت المستغرق في الاستجابة لهذه الاحتياجات. **صدق الأدوات:** تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة وبلغ عددهم (١٣) محكم. وطلب من سعادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وبلغت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات نسب كلها تفوق (٩٣%).

وبناءً على نسب الاتفاق على العبارات قامت الباحثة بإجراء تعديلات على صياغة بعض العبارات المطلوبة ولم تحذف أي عبارة من عبارات الاستبيان. كما تم تأكد من صدق الأدوات عن طرق الصدق البنائي وهو صدق الاتساق الداخلي لكل من استبيان مقومات إدارة التغيير واستبيان تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط كندال بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي له .

جدول (١) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان مقومات إدارة التغيير

محور نظم التدريب الفعالة		محور النمط القيادي		محور جودة المعلومات		محور نظم الاتصال الفعالة		محور البيئة المناسبة للتغيير	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٢٥**	١	٠.٦٢٣**	١	٠.٣٢١*	١	٠.٤٣٦**	١	٠.٣٢٢*	١
٠.٥١٧**	٢	٠.٥٢٤**	٢	٠.٤٤١**	٢	٠.٣٩٦**	٢	٠.٤٢٥**	٢
٠.٤١٩**	٣	٠.٤٩٧**	٣	٠.٣٩٤**	٣	٠.٤٧٢**	٣	٠.٣٩٥**	٣
٠.٣٩٨**	٤	٠.٤٨٣**	٤	٠.٤٣٧**	٤	٠.٥٠٧**	٤	٠.٣٠٢*	٤
٠.٦١٤**	٥	٠.٥٨٢**	٥	٠.٣٧٨**	٥	٠.٥٤١**	٥	٠.٣٧٤**	٥
٠.٤٧٢**	٦	٠.٥٥١**	٦	٠.٤٣٦**	٦	٠.٣٢٤*	٦	٠.٥٢٤**	٦
٠.٤٧١**	٧	٠.٤٩٢**	٧	٠.٤٥٤**	٧	٠.٤٤٣**	٧	٠.٤٣٢**	٧
٠.٤٠٩**	٨	٠.٤٦٧**	٨	٠.٣٢٣*	٨	٠.٥٣١**	٨	٠.٤٦١**	٨

يتضح من جدول (١) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور، وذلك لجميع محاور استبيان مقومات إدارة التغيير مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (٢) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال

الاستجابة لحاجات أولياء الأمور		محور التجديد		محور الجودة		محور الكفاءة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٣٢٤٨*	1	٠.٥٦٤**	١	٠.٤٣٨**	1	٠.٤٣٦**	١
٠.٤٤٢**	2	٠.٤٣٤**	٢	٠.٤٧٢**	2	٠.٤٥٤**	٢
٠.٥٧١**	3	٠.٤٢٣**	٣	٠.٤٥٧**	3	٠.٣٢٣*	٣
٠.٦٥٤**	4	٠.٤٩٢**	٤	٠.٥٤٦**	4	٠.٤٣٦**	٤
٠.٣١٣*	٥	٠.٤٦٧**	٥	٠.٤٣٧**	٥	٠.٤٩١**	٥
٠.٤٦٠**	٦	٠.٦١٨**	٦	٠.٦٢٥**	٦	٠.٣٩٦**	٦
٠.٥١٨**	٧	٠.٧٣٤**	٧	٠.٥٢٦**	٧	٠.٧٢٣**	٧
٠.٦٣٥**	٨	٠.٣٢١*	٨	٠.٦٢٧**	٨	٠.٦٩٣**	٨
٠.٦٤١**	٩	٠.٦١٩**	٩	٠.٦١٣**	٩	٠.٣٣١*	٩
٠.٦١٦**	١٠	٠.٦٢٧**	١٠	٠.٤٩١**	١٠	٠.٤١١**	١٠
٠.٤٥١**	١١	٠.٣١٧*	١١	٠.٣٩٥**	١١	٠.٥٢٤**	١١
٠.٥٣١**	١٢	٠.٣٩٤**	١٢	٠.٦١٠**	١٢	٠.٤٧١**	١٢
٠.٣٢٧*	١٣	٠.٤٣٧**	١٣	٠.٤٠٩**	١٣	٠.٤٣٩**	١٣

٠.٤٧٢**	١٤	٠.٥٠٧**	١٤	٠.٦١٣**	١٤	٠.٣٩٤**	١٤
٠.٦١٤**	١٥	٠.٦٤٢**	١٥	٠.٥٠٤**	١٥	٠.٥٣٧**	١٥
٠.٥١٩**	١٦	٠.٥٢٧**	١٦	٠.٣٩٨**	١٦	٠.٦١٤**	١٦

كما اتضح من جدول (٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور، وذلك لجميع محاور استبيان تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال مما يدل على صدق الاستبيان. ثبات الاستبيان: تم حساب ثبات الاستبيان **Reliability** بطريقة ألفا كرونباخ **Alpha Cronbach** لحساب معامل الثبات، حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور من محاور الاستبيان وللاستبيان ككل. جدول (٣) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان مقومات إدارة التغيير واستبيان تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال

الاستبيان	المحور	عدد العبارات	معامل ألفا
مقومات إدارة التغيير	البيئة المناسبة للتغيير	٨	٠.٧١٤
	نظم الاتصالات الفعالة	٨	٠.٦٩٣
	جودة المعلومات	٨	٠.٧٣٤
	النمط القيادي	٨	٠.٦٩٧
	نظم التدريب الفعال	٨	٠.٧٤٦
تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال	مقومات إدارة التغيير ككل	٤٠	٠.٨٧٤
	الكفاءة	١٦	٠.٧٠٧
	الجودة	١٦	٠.٦٨٢
	التجديد	١٦	٠.٦٩٨
	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	١٦	٠.٦٨٩
	تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال ككل	٦٤	٠.٨٧٠

يتضح من جدول (٣) أن قيمة ألفا لكل محور من محاور استبيان مقومات إدارة التغيير قيمة مقبولة، كما أن قيمة معامل ألفا للاستبيان ككل بلغت (٠.٨٧٤)، كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال (٠.٨٧٠)، وهي قيم مرتفعة تؤكد اتساق الاستبيان وثباته.

تصحيح الأدوات: تم تصحيح أدوات البحث مقومات إدارة التغيير، تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال، طبقاً لمقياس Likert الخماسي بأن يتم اختيار واحد من متعدد (موافق بشده، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشده) في كل عبارة من عبارات الاستبيان وتم التصحيح على ميزان (١-٢-٣-٤-٥) للعبارات الإيجابية وميزان (١ - ٢ - ٣ - ٤-٥) للعبارات السلبية، ويوضح جدول (٤) أعلى وأقل قيمة لكل بعد من أبعاد أدوات البحث.

جدول (٤) توزيع درجات عينة البحث على الأدوات

إستبيان مقومات إدارة التغيير				القدرة على تحقيق الميزة التنافسية				القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية						
أبعاد الاستبيان	أقل قيمة	أعلى قيمة	المدى	طول الفئة	أبعاد الاستبيان	أقل قيمة	أعلى قيمة	المدى	طول الفئة	أبعاد الاستبيان	أقل قيمة	أعلى قيمة	المدى	طول الفئة
البيئة المناسبة للتغيير	٢٢	٣٨	١٦	٥	الكفاءة	٢٤	٣٨	١٤	٥	الكفاءة	٢٢	٣٦	١٤	٥
نظم الاتصالات الفعالة	٢٤	٣٧	١٣	٤	الجودة	٢٤	٣٨	١٤	٥	الجودة	٢٤	٣٦	١٢	٤
جودة المعلومات	٢٤	٣٨	١٤	٥	التجديد	٢٤	٣٨	١٤	٥	التجديد	٢٤	٣٧	١٣	٤
النمط القيادي	٢٤	٣٨	١٤	٥	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	٢٤	٣٨	١٤	٥	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	٢١	٣٦	١٥	٥
نظم التدريب الفعال	٢١	٣٧	١٦	٥	القدرة على تحقيق الميزة التنافسية ككل	٩٦	١٤٧	٥١	١٧	القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية ككل	٩٢	١٤١	٤٩	١٦
مقومات إدارة التغيير ككل	١٢٠	١٨٥	٦٥	٢١										

يتضح من جدول (٤) أن أقل درجة مشاهدة لاستبيان مقومات إدارة التغيير هي (١٢٠) وأعلى درجة مشاهدة هي (١٨٥)، بمتوسط حسابي (١٥٥.١١) وانحراف معياري (١٦.٥٥)، وأقل درجة مشاهدة لبعد القدرة على تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال هي (٩٦) وأعلى درجة مشاهدة هي (١٤٧)، بمتوسط حسابي (١٣٤.٩٤) وانحراف معياري (١٢.٠٦)، وأقل درجة مشاهدة لبعد القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال هي (٩٦) وأعلى درجة مشاهدة هي (١٤٧)، بمتوسط حسابي (١٢٤.٢٥) وانحراف معياري (١٣.٧٠)، والتي تم تصنيف كل منها إلى ثلاث مستويات وفقاً لطريقة المدى.

خامساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة: تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package For Social Science Program)

Ver23 وذلك لإجراء الأساليب الإحصائية على متغيرات الدراسة لتكشف عن نوع العلاقة بين هذه المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من صحة الفروض تم ترميز البيانات وتفرغها ومراجعتها لضمان صحة النتائج ودقتها. وفيما يلي الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها (حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية - حساب معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان واتساقه - حساب مصفوفة معاملات الارتباط **Correlation** - تحليل التباين أحادي الاتجاه **One way Anova** - تحليل الانحدار المتعدد **Step wise Regression-Anaysis**). النتائج تحليلها وتفسيرها
أولاً: وصف العينة: فيما يلي وصف شامل لعينة البحث .

جدول (٥) التوزيع النسبي لعينة الدراسة من مديرات الروضات وفقاً لبعض المتغيرات

النسبة المئوية %	العدد	البيان	
٨٥.٧%	٣٠	حكومية	الروضة
٨.٦%	٣	خاصة	
٥.٧%	٢	تجريبية	
١٠٠%	٣٥	المجموع	
٢٨.٦%	١٠	حاصل على مؤهل متوسط	مستوى تعليم مديرة الروضة
٦٨.٦%	٢٤	حاصل على مؤهل جامعي	
٢.٨%	١	حاصل على دراسات عليا	
١٠٠%	٣٥	المجموع	
٤٢.٨%	١٥	أقل من ٥ سنوات	الخبرة المهنية لمديرة الروضة
٢٨.٦%	١٠	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
٢٨.٦%	١٠	من ١٠ سنوات فأكثر	
١٠٠%	٣٥	المجموع	

يتضح من جدول (٥) أن نسبة الروضات الحكومية بلغت ٨٥.٧٪ بينما بلغت نسبة الروضات الخاصة ٨.٦٪ أما نسبة الروضات التجريبية فبلغت ٥.٧٪. كما يشير الجدول إلى أن أعلى نسبة للمؤهل الدراسي لمديرات الروضات كانت للمؤهل الجامعي حيث بلغت ٦٨.٦٪، يليها نسبة المديرات الحاصلات على المؤهل المتوسط والتي بلغت ٢٨.٦٪، أما أقل نسبة فكانت للمديرات الحاصلات على الدراسات العليا والتي بلغت ٢.٨٪. أما عن الخبرة المهنية لمديرات الروضات فكانت أعلى نسبة لمن كانت خبرتهن أقل من خمس سنوات حيث بلغت ٤٢.٨٪، في حين تعادلت نسبة من كانت خبرتهن من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات مع من تجاوزت خبرتهن العشر سنوات حيث بلغت نسبتهن ٢٨.٦٪.

جدول (٦) التوزيع النسبي لعينة الدراسة من أولياء الأمور وفقاً لبعض المتغيرات

الأم		الأب		المستوي التعليمي
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
١٥	٤٢	١٥	٤٢	مؤهل أقل من متوسط
٨.٩	٢٥	٨.٩	٢٥	مؤهل متوسط (ثانوية عامة- دبلوم)
٥٢.١	١٤٦	٣١.١	٨٧	مؤهل فوق متوسط
٢٠.٤	٥٧	٢١.١	٥٩	مؤهل جامعي
٣.٦	١٠	٢٣.٩	٦٧	دراسات عليا
١٠٠	٢٨٠	١٠٠	٢٨٠	المجموع
مهنة الأم		مهنة الأب		مهنة الأب والأم
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
٢٣.٩	٦٧	غير عاملة		
٣١.١	٨٧	١٥	٤٢	أعمال حرفية
٢١.١	٥٩	٤٠	١١٢	أعمال إدارية
٢٠.٤	٥٧	٢١.١	٥٩	أعمال فنية
٣.٦	١٠	٢٣.٩	٦٧	مهن عليا
١٠٠	٢٨٠	١٠٠	٢٨٠	المجموع
النسبة المئوية		فئات دخل الأسرة		فئات دخل الأسرة
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
١٥	٤٢	أقل من ١٠٠٠ جنيه		
١٠.٧	٣٠	من ١٠٠٠ جنيه الى أقل من ٣٠٠٠ جنيه		
٣٩.٦	١١١	من ٣٠٠٠ جنيه الى أقل من ٥٠٠٠ جنيه		
١٠.٧	٣٠	من ٥٠٠٠ جنيه الى أقل من ٧٠٠٠ جنيه		
٢٣.٩	٦٧	٧٠٠٠ جنيه فأكثر		
١٠٠	٢٨٠	المجموع		

يتضح من جدول (٦) أن أعلى نسبة للمستوى التعليمي للأباء في عينة الدراسة كانت للمؤهل الدراسي فوق المتوسط حيث بلغت ٣١.١%، بينما أقل نسبة كانت للمستوى التعليمي للأباء في عينة الدراسة كانت للمؤهل الدراسي المتوسط حيث بلغت ٨.٩%. كما أن أعلى نسبة للمستوى التعليمي للأمهات في عينة الدراسة كانت للمؤهل الدراسي فوق المتوسط حيث بلغت ٥٢.١%، بينما أقل نسبة كانت للمستوى التعليمي للأمهات في عينة الدراسة كانت للحاصلات على دراسات عليا حيث بلغت ٣.٦%. كما يتضح أن النسبة الأعلى من أباء عينة الدراسة يمتنون المهن الإدارية حيث بلغت نسبهم ٤٠%، في حين كانت أقل نسبة من عينة الدراسة للأباء الذين يمتنون مهن حرفية بنسبة ١٥%. أما عن مهنة الأم فكانت أعلى نسبة من أمهات عينة الدراسة يعملن بأعمال حرفية بنسبة ٣١.١%، وأقل نسبة منهن كانت تعمل بالمهن العليا حيث بلغت ٣.٦%. كما يتضح من الجدول أن أعلى نسبة من عينة الدراسة كانت تنتهي

لفئة الدخل (من ٣٠٠٠ جنيه لأقل من ٥٠٠٠ جنيه شهرياً) حيث بلغت ٣٩.٦%، بينما كانت أقل نسبة من عينة الدراسة كانت تنتمي لفئة الدخل (من ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ٣٠٠٠ جنيه شهرياً) و(من ٥٠٠٠ جنيه إلى أقل من ٧٠٠٠ جنيه شهرياً) حيث بلغت ١٠.٧%.

ثانياً: النتائج الوصفية:

١- مستوى مقومات إدارة التغيير بأبعاها في مؤسسات رياض الأطفال.
جدول (٧) التوزيع النسبي لعينة الدراسة والمتوسط والانحراف المعياري وفقاً لمستوى مقومات إدارة التغيير

الانحراف المعياري	المتوسط	المجموع		مرتفع		متوسط		منخفض		المستوى المحاور
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٣.٩٥	٣٠.٦	١٠٠	٣٥	٤٢.٩	١٥	٤٥.٧	١٦	١١.٤	٤	البيئة المناسبة للتغيير
٣.١٦	٣٢.٨	١٠٠	٣٥	٦٨.٦	٢٤	٢٥.٧	٩	٥.٧	٢	نظم الاتصالات الفعالة
٣.٧	٣١.٨	١٠٠	٣٥	٢٢.٩	٨	٥٧.١	٢٠	٢٠	٧	جودة المعلومات
٣.٤١	٣٢.٢٨	١٠٠	٣٥	٤٥.٧	١٦	٤٠	١٤	١٤.٣	٥	النمط القيادي
٥.١٥	٢٨.٣٤	١٠٠	٣٥	٣٤.٣	١٢	٣١.٤	١١	٣٤.٣	١٢	نظم التدريب الفعال
١٦.٥٥	١٥٥.١١	١٠٠	٣٥	٤٠	١٤	٤٥.٧	١٦	١٤.٣	٥	مقومات إدارة التغيير ككل

يتضح من جدول (٧) أن النسبة الأغلب من عينة الدراسة من مديرات الروضات كان تقييمهم لمستوى مقومات إدارة التغيير بمؤسساتهم للمستوى المتوسط حيث بلغت (٤٥.٧%) بمتوسط حسابي قدره (155.11) وانحراف معياري قدره (16.55). وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة أطاف الراوي (٢٠١٦) في ارتفاع مستوى إدارة التغيير لدى مديرات الروضات وقد يعزى ذلك إلى أن أغلب عينة الدراسة كانت من مديرات الروضات الحاصلات على مستوى تعليم جامعي. وعن مستوى البيئة المناسبة للتغيير فكانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المتوسط حيث بلغت (٤٥.٧%) بمتوسط حسابي قدره (٣٠.٦) وانحراف معياري قدره (٣.٩٥)، وعن مستوى نظم الاتصالات الفعالة فكانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٦٨.٦%) بمتوسط حسابي قدره (٣٢.٨) وانحراف معياري قدره (٣.١٦)، وعن مستوى جودة المعلومات فكانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المتوسط حيث بلغت (٥٧.١%) بمتوسط حسابي قدره (٣١.٨) وانحراف معياري قدره (٣.٧)، وعن مستوى النمط القيادي فكانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٤٥.٧%) بمتوسط حسابي قدره (٣٢.٢٨) وانحراف معياري قدره (٣.٤١)، أخيراً مستوى نظم التدريب الفعالة فكانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة متكافئة بالمستويين المنخفض والمرتفع حيث بلغت (٣٤.٣%) بمتوسط حسابي قدره (٢٨.٣٤) وانحراف معياري قدره (٥.١٥).

٢- مستوى قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية.

جدول (٨) التوزيع النسبي لعينة الدراسة والمتوسط والانحراف المعياري وفقا لمستوى قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية

الانحراف المعياري	المتوسط	المجموع		مرتفع		متوسط		منخفض		المستوى المحاور
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٣.١٤	٣٣.٤٥	١٠٠	٣٥	٤٨.٦	١٧	٤٥.٧	١٦	٥.٧	٢	الكفاءة
٣.٥٠	٣٤.٤٥	١٠٠	٣٥	٧٧.١	٢٧	١٧.١	٦	٥.٧	٢	الجودة
٣.٠٩	٣٢.٤٨	١٠٠	٣٥	٣٧.١	١٣	٥٧.١	٢٠	٥.٧	٢	التجديد
٤.٢٥	٣٤.٥٤	١٠٠	٣٥	٨٢.٩	٢٩	١١.٤	٤	٥.٧	٢	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور
١٢.٦	١٣٤.٩٤	١٠٠	٣٥	٨٨.٦	٣١	٥.٧	٢	٥.٧	٢	قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية

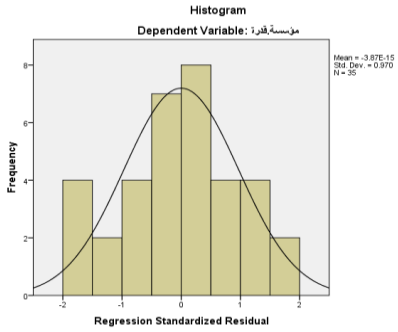
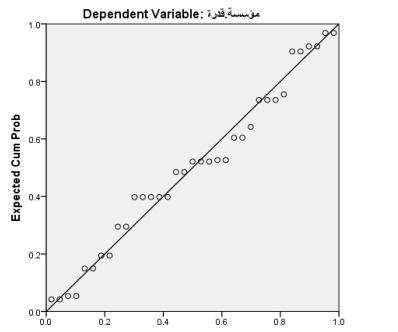
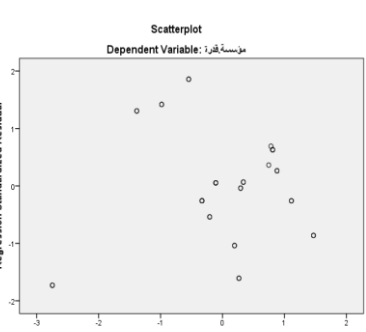
يتضح من جدول (٨) أن النسبة الأغلب من عينة الدراسة من مديرات الروضات كان تقييمهم لمستوى قدرة مؤسساتهم على تحقيق الميزة التنافسية للمستوى المرتفع حيث بلغت (٨٨.٦%) بمتوسط حسابي قدره (134.94) وانحراف معياري قدره (12.6). وعن مستوى كفاءة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٤٨.٦%) بمتوسط حسابي قدره (٣٣.٤٥) وانحراف معياري قدره (٣.١٤)، وعن مستوى جودة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٧٧.١%) بمتوسط حسابي قدره (٣٣.٤٥) وانحراف معياري قدره (٣.٥٠)، وعن مستوى التجديد في المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المتوسط حيث بلغت (٥٧.١%) بمتوسط حسابي قدره (٣٢.٤٨) وانحراف معياري قدره (٣.٠٩)، وعن مستوى المؤسسة في الاستجابة لحاجات أولياء الأمور في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٨٢.٩%) بمتوسط حسابي قدره (٣٤.٥٤) وانحراف معياري قدره (٤.٢٥).

٣- مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال.

جدول (٩) التوزيع النسبي لعينة الدراسة والمتوسط والانحراف المعياري وفقا لمستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية

الانحراف المعياري	المتوسط	المجموع		مرتفع		متوسط		منخفض		المستوى المحاور
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٣.٦٩	٣١.٦٥	١٠٠	٢٨٠	٦٠	١٦٨	٢٨.٦	٨٠	١١.٤	٣٢	الكفاءة
٣.٣٣	٣٠.٩٧	١٠٠	٢٨٠	٥٤.٣	١٥٢	٣٤.٣	٩٦	١١.٤	٣٢	الجودة
٣.٥٥	٣٠.٢٢	١٠٠	٢٨٠	٣٤.٣	٩٦	٣٧.١	١٠٤	٢٨.٦	٨٠	التجديد
٣.٩٨	٣١.٤٠	١٠٠	٢٨٠	٦٥.٧	١٨٤	٢٢.٩	١٤	١١.٤	٣٢	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور
١٣.٧٠	١٢٤.٢٥	١٠٠	٢٨٠	٢٨.٦	٨٠	٤٢.٩	١٢٠	٢٨.٦	٨٠	القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية

يتضح من جدول (٩) أن النسبة الأغلب من عينة الدراسة من أولياء أمور الأطفال بمؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة كان تقييمهم للقيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية للمستوى المتوسط حيث بلغت (٤٢.٩%) بمتوسط حسابي قدره (١٢٤.٢٥) وانحراف معياري قدره (١٣.٧٠). وعن مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن كفاءة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٦٠%) بمتوسط حسابي قدره (٣١.٦٥) وانحراف معياري قدره (٣.٦٩)، وعن مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن جودة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٥٤.٣%) بمتوسط حسابي قدره (٣٠.٩٧) وانحراف معياري قدره (٣.٣٣)، وعن مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن التجديد في المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المتوسط حيث بلغت (٣٧.١%) بمتوسط حسابي قدره (٣٠.٢٢) وانحراف معياري قدره (٣.٥٥)، وعن مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن الاستجابة لحاجاتهم في تحقيق الميزة التنافسية كانت النسبة الأعلى من عينة الدراسة بالمستوى المرتفع حيث بلغت (٦٥.٧%) بمتوسط حسابي قدره (٣١.٤٠) وانحراف معياري قدره (٣.٩٨).

شكل (٣)	شكل (٢)	شكل (١)
		
<p>يوضح شكل (٣) المدرج التكرارى أن البيانات تتوزع طبيعياً</p>	<p>يوضح شكل (٢) أن النقاط (البواقي) تتجمع حول الخط وهذا يؤكد أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي</p>	<p>يمثل شكل (١) انتشار البواقي مع القيم المتوقعة ومنه يتضح عدم وجود نمط معين للبواقي وهذا يتسق مع شرط الخطية</p>

يتضح من شكل (١) عشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها نمط محدد، كما يتضح من شكل (٢) تحقق شرط الخطية في بيانات الدراسة، كما يتضح من شكل (٣) اعتدالية توزيع عينة الدراسة، وكلها شروط إجراء اختبار تحليل الانحدار.

ثالثاً: تفسير النتائج في ضوء الفروض

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة التغيير بأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي - نظم التدريب الفعالة) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور).

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها.

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين مقومات إدارة التغيير وتحقيق الميزة التنافسية

مقومات إدارة التغيير	نظم التدريب الفعالة	النمط القيادي	جودة المعلومات	نظم الاتصالات الفعالة	البيئة المناسبة للتغيير	المتغيرات
٠.٦٧٤**	٠.١٤٢	٠.٦٣٣**	٠.٥٩٤**	٠.٩٣٢**	٠.٧٨٠**	الكفاءة
٠.٤٥٥**	٠.٠٥٦	٠.٤٧٧**	٠.٣٤٥*	٠.٨١٢**	٠.٥٨٨**	الجودة
٠.٨٤٨**	٠.٣٨٧*	٠.٨١٦**	٠.٨١٠**	٠.٨٩٣**	٠.٨٦١**	التجديد
٠.٤٧٤**	٠.١٠٦	٠.٤٥٢**	٠.٤٦٣**	٠.٧٣١**	٠.٤٣٢**	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور
٠.٦٥٣**	٠.١٤٨	٠.٦٣٥**	٠.٥٨٨**	٠.٩٠٥**	٠.٧١١**	قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية
٠.٦٢١**	٠.٠٨٩	٠.٦١٥**	٠.٤٨٤**	٠.٨١٥**	٠.٨٤١**	الكفاءة
٠.٧١٤**	٠.٢٩٦	٠.٧٩٥**	٠.٥٩٤**	٠.٦٨٥**	٠.٨٠٦**	الجودة
٠.٨٤٢**	٠.٥٢٩**	٠.٧٧٧**	٠.٧٧٥**	٠.٧١٨**	٠.٨٥٨**	التجديد
٠.٧٣٩**	٠.٣٥٥*	٠.٧٣١**	٠.٦٢٥**	٠.٧١٤**	٠.٨٣٥**	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور
٠.٧٧٤**	٠.٣٣٧*	٠.٧٧٣**	٠.٦٥٨**	٠.٧٨١**	٠.٨٨٨**	القيمة مدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية
٠.٧٧**	٠.٢٧٠	٠.٧٦٧**	٠.٦٧٧**	٠.٩٠٧**	٠.٨٧٢**	الميزة التنافسية ككل

يتضح من جدول (١٠) وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مقومات إدارة التغيير ككل وأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي) في مؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة وقدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) عند مستوى معنوية (٠.٠١)، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى مقومات إدارة التغيير ككل وأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي) في مؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة ارتفع مستوى قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والعكس صحيح، كما يتضح من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم التدريب الفعالة في مؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة وقدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور). بينما وجدت علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين نظم التدريب الفعالة في مؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة

التنافسية بأبعادها (التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى مديرات الروضات في تطبيق نظم التدريب الفعالة في مؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة ارتفع مستوى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية والعكس صحيح. ولتحديد نسبة مشاركة مقومات إدارة التغيير ككل وأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي) في إحداث التغيير في تحقيق الميزة التنافسية ببعديها (قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية - القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية)، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد باستخدام أسلوب (Anaysis Regression- Stepwise) لتحديد تأثير مقومات إدارة التغيير في كل من قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية وتحقيق الميزة التنافسية ككل. من خلال جداول (١١)، (١٢)، (١٣).

جدول (١١) التحليل الانحدارى التدريجي المتعدد لمقومات إدارة التغيير في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية

المتغيرات	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R ²	نسبة التغيير في قيمة R ²	قيمة ف	مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	الانحراف المعياري	معامل بيتا	قيمة ت	مستوى الدلالة
نظم الاتصالات الفعالة	٠.٩٠٥	٠.٨١٩	٠.٨١٩	١٤٠.٣٨	٠.٠٠٠	٣.٤٤	٠.٢٨	٠.٩٠٥	١٢.٢٢	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (١١) أن أهم مقومات إدارة التغيير التي أسهمت في التنبؤ بمقدار التأثير في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية نظم الاتصالات الفعالة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٨١٩) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)،

وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة كل من فؤاد القاضى (٢٠١١) ودراسة يوسف الطائي وعبير كرماشة (٢٠١١) ودراسة طارق هلال (٢٠١٤) ودراسة إبراهيم الحسين (٢٠١٥) في أن نظم الاتصالات الفعالة يعد من أول العوامل التي تسهم في قدرة المؤسسات على تحقيق الميزة التنافسية على اختلاف أنواعها.

جدول (١٢) التحليل الانحدارى التدريجى المتعدد لمقومات إدارة التغيير فى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية

المتغيرات	معامل الارتباط المتعدد R ²	معامل التحديد R ²	نسبة التغيير فى قيمة R ²	قيمة ف	مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	الانحراف المعيارى	معامل بيتا	قيمة ت	مستوى الدلالة
البيئة المناسبة	٠.٨٨٨	٠.٧٨٩	٠.٧٨٩	١٢٣.٢٤	٠.٠٠٠	٣.١١	٠.٢٨	٠.٨٨	١١.١٠	٠.٠٠٠
النمط القيادى	٠.٩٢٠	٠.٨٤٧	٠.٠٥٨	٨٨.٢٨	٠.٠٠٠	١.٣١	٠.٣٨	٠.٣٢	٣.٤٧٢	٠.٠٠٢
جودة المعلومات	٠.٩٤٩	٠.٩٠٠	٠.٠٥٣	٩٢.٧٥	٠.٠٠٠	١.٩٢	٠.٤٧	٠.٥١	٤.٠٥٥	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (١٢) أن أهم مقومات إدارة التغيير التى أسهمت فى التنبؤ بمقدار التأثير فى القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية فى مؤسسات رياض الأطفال جودة المعلومات يليها النمط القيادى وأخيراً البيئة المناسبة للتغيير حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٩٠٠ - ٠.٨٤٧ - ٠.٧٨٩) على التوالى وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) و(٠.٠١)، وتتفق هذه النتيجة مع أبحاثه دراسة خلود الربيعى وبوران صالح (٢٠١٤) ودراسة طارق هلال (٢٠١٤) فى أن جودة المعلومات تعد من أهم المقومات التى تؤثر فى القيمة المدركة للعملاء (المتمثلين فى البحث الحالى فى أولياء الأمور) عن تحقق الميزة التنافسية للمؤسسة. كما تتفق مع ما أشارت إليه دراسة مقداد شفيقة (٢٠١٤) وعلى فلاق (٢٠١٤) وابراهيم الحسين (٢٠١٥) فى أن القيادة تسهم فى إحداث التغيير فى القيمة المدركة للعملاء عن تحقق الميزة التنافسية للمؤسسة. كذلك تتفق هذه النتيجة مع أبحاثه دراسة فؤاد القاضى (٢٠١١) فى أن البيئة المشجعة للتغيير تعد من العوامل التى تحدث تغييراً فى القيمة المدركة للعملاء (المتمثلين فى البحث الحالى فى أولياء الأمور) عن تحقق الميزة التنافسية للمؤسسة.

جدول (١٣) التحليل الانحدارى التدرجى المتعدد لمقومات إدارة التغيير فى تحقيق الميزة التنافسية ككل لمؤسسات رياض الأطفال

المتغيرات	معامل الارتباط المتعدد R ²	معامل التحديد R ²	نسبة التغيير فى قيمة R ²	قيمة ف	مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	الانحراف المعيارى	معامل بيتا	قيمة ت	مستوى الدلالة
نظم الاتصالات الفعالة	٠.٩٠٧	٠.٨٢٣	٠.٨٢٣	١٥٣.٦٣	٠.٠٠٠	٦.٨٦	٠.٥٥	٠.٩٠٧	١٢.٣٩	٠.٠٠٠
البيئة المناسبة	٠.٩٢٧	٠.٨٦٠	٠.٠٣٧	٩٨.٣٤	٠.٠٠٠	٢.٢٠	٠.٧٦	٠.٣٦٤	٢.٩٠	٠.٠٠٧
النمط القيادى	٠.٩٣٧	٠.٨٧٧	٠.٠١٧	٧٣.٩٣	٠.٠٠٠	١.٣٥	٠.٦٥	٠.١٩	٢.٠٩	٠.٠٤٥
مقومات إدارة التغيير ككل	٠.٩٦٢	٠.٩٢٦	٠.٠٤٩	٩٣.٧٩	٠.٠٠٠	١.١٣	٠.٢٦	٠.٧٨	٤.٤٤	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (١٣) أن أهم مقومات إدارة التغيير التى أسهمت فى التنبؤ بمقدار التأثير فى تحقق الميزة التنافسية ككل لمؤسسات رياض الأطفال مقومات إدارة التغيير ككل يليها النمط القيادى يليها البيئة المناسبة للتغيير وأخيراً نظم الاتصالات الفعالة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٩٢٦ - ٠.٨٧٧ - ٠.٨٦٠ - ٠.٨٢٣) على التوالى وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) و(٠.٠١) و(٠.٠٥)، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة كمال رزيق و عبد السلام عقون (٢٠١١) ودراسة محمد الغزالي وأحمد الثابت (٢٠١٤) ودراسة كرازابى عبد اللطيف وأمينه رقرقى (٢٠١٤) ودراسة فاتح الراشى (٢٠١٤) ودراسة صالح البلوى (٢٠١٦) والذين أكدوا على حتمية التغيير المستمر للبيئة الداخلية للمؤسسة لضمان التكيف مع البيئة المحلية والعالمية وضمان قدرة تنافسية تمكن المؤسسة من التميز وجودة الخدمات وضمان الاستمرار من خلال اتباع استراتيجيات التغيير المناسبة. وبذلك يتحقق الفرض الأول جزئياً.

الفرض الثانى: ينص الفرض الثانى على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة (مستوى تعليم مديرة الروضة - مستوى الخبرة المهنية لمديرة الروضة) وكل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادى - نظم التدريب الفعالة) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور).

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة (مستوى تعليم مديرة الروضة - مستوى الخبرة المهنية لمديرة الروضة) وكل من

مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها).
جدول (١٤) معاملات الارتباط بيرسون بين بعض متغيرات الدراسة وكل من مقومات إدارة التغيير وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية

المتغيرات	مستوى تعليم مديرة الروضة	الخبرة المهنية لمديرة الروضة	المتغيرات	مستوى تعليم مديرة الروضة	الخبرة المهنية لمديرة الروضة	المتغيرات	مستوى تعليم مديرة الروضة	الخبرة المهنية لمديرة الروضة
البيئة المناسبة للتغيير	*.٣٣١	٠.٣٠٧-	الكفاءة	**٠.٤٣٨	٠.٥٥٤-	الكفاءة	٠.٢٠٩	*.٣٦٦-
نظم الاتصالات الفعالة	**٠.٤٣٢	**٠.٥٠٧-	الجودة	**٠.٥٠٦	٠.٥٤٧-	الجودة	٠.٢٩١	*.٣٦٢-
جودة المعلومات	**٠.٤٨٧	*.٣٤٤-	التجديد	**٠.٤١٩	٠.٥٠٥-	التجديد	*.٣٩٣	٠.٣٠٨-
النمط القيادي	*.٣٩١	-	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	*.٣٧٦	**٠.٦٠٣-	الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	**٠.٤٢٨	٠.٣١٢-
نظم التدريب الفعال	**٠.٤٢٢	٠.١٤٧-	قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية	**٠.٥٠٦	٠.٥٩٥-	القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية	**٠.٤٣٨	*.٣٥٧-
مقومات نجاح إدارة التغيير ككل	**٠.٥٢١	*.٣٨٣-						

يتضح من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليم مديرة الروضة وكل من مقومات إدارة التغيير (البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي - نظم التدريب الفعالة) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها (التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١)، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى تعليم مديرة الروضة إرتفع مستواها في كل من مقومات إدارة التغيير وقدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية. وتتفق هذه النتيجة مع أبحاثه دراسة إبراهيم الحسين (٢٠١٥) في وجود تباين في النمط القيادي لمديرات الروضات تبعاً لمستوى تعليم مديرة الروضة لصالح المستوى التعليمي الأعلى، كما تتفق هذه النتيجة ما أشارت إليه مي سلام (٢٠١٤) في وجود علاقة ارتباطية بين مستوى تعليم مديرة

الروضة والكفايات الإدارية لديها لصالح المستويات التعليمية ما بعد الجامعية، في حين لم توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليم مديرة الروضة ومحورى (الكفاءة - الجودة) في بعد القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية. كما يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الخبرة المهنية لمديرة الروضة وكل من مقومات إدارة التغيير (نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادي) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية (الكفاءة - الجودة) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١)، بمعنى أنه كلما زادت الخبرة المهنية لمديرة الروضة ارتفع مستواها في كل من مقومات إدارة التغيير وقدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة أطفاف الراوى (٢٠١٦) في وجود تباين في مستوى إدارة التغيير لدى مديرات الروضات تبعاً لمستوى الخبرة المهنية لديهن. بينما لم توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الخبرة المهنية لمديرة الروضة وكل من البيئة المناسبة للتغيير ونظم التدريب الفعالة كمقومات لإدارة التغيير والتجديد والاستجابة لحاجات أولياء الأمور كأبعاد للقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية. وبالتالي يتحقق الفرض الثانى جزئياً.

الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه " لا يوجد تباين ذو دلالة احصائية فى كل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها البيئة المناسبة - نظم الاتصالات الفعالة - جودة المعلومات - النمط القيادى - نظم التدريب الفعالة) وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لنوع الروضة".

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين فى اتجاه واحد *One Way Anova* للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة فى كل من مقومات إدارة التغيير بأبعادها وقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية بأبعادها تبعاً لنوع الروضة.

جدول (١٥) تحليل التباين في اتجاه واحد لمقومات إدارة التغيير تبعاً لنوع الروضة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة المناسبة للتغيير	بين المجموعات	133.767	2	66.883	5.369	٠.٠١
	داخل المجموعات	398.633	32	12.457		
	الكلية	532.400	34			
نظم الاتصالات الفعالة	بين المجموعات	40.633	2	20.317	2.160	غير دالة
	داخل المجموعات	300.967	32	9.405		
	الكلية	341.600	34			
جودة المعلومات	بين المجموعات	116.376	2	58.188	5.314	٠.٠١
	داخل المجموعات	350.367	32	10.949		
	الكلية	466.743	34			
النمط القيادي	بين المجموعات	76.843	2	38.421	3.839	٠.٠٥
	داخل المجموعات	320.300	32	10.009		
	الكلية	397.143	34			
نظم التدريب الفعال	بين المجموعات	266.019	2	133.010	6.694	٠.٠١
	داخل المجموعات	635.867	32	19.871		
	الكلية	901.886	34			
مقومات إدارة التغيير ككل	بين المجموعات	2861.676	2	1430.838	7.121	٠.٠١
	داخل المجموعات	6429.867	32	200.933		
	الكلية	9291.543	34			

يتضح من جدول (١٥) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات مديرات الروضات في تقييمهم لمقومات إدارة التغيير ككل ومحاورها (البيئة المناسبة للتغيير، جودة المعلومات اللازمة للتغيير، النمط القيادي السائد في المؤسسة، نظم التدريب الفعالة بالمؤسسة) تبعاً لنوع الروضة، حيث بلغت النسبة الفائية المعبرة عن هذه الفروق (٧.١٢١)، (٥.٣٦٩)، (٥.٣١٤)، (٣.٨٣٩)، (٦.٦٩٤) على التوالي، وهي قيم أكبر من مثيلتها الجدولية عند مستوى

معنوية (٠.٠١). وهذا يعنى نوع الروضة أسهم فى تحقيق التباين فى تقييم مديرات الروضات لمقومات إدارة التغيير ككل ومحاورها (البيئة المناسبة للتغيير، جودة المعلومات اللازمة للتغيير، النمط القيادى السائد فى المؤسسة، نظم التدريب الفعالة بالمؤسسة). وفى ضوء هذه النتائج تم تطبيق اختبار توكى Tukey لمعرفة اتجاه التباين فوجد أن متوسط درجات مديرات الروضات فى مقومات إدارة التغيير ككل بلغ (١٨٤.٥) للروضات التجريبية فى حين بلغ (١٧١) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات مديراتها (١٥١.٥٦)، كما وجد أن متوسط درجات مديرات الروضات فى البيئة المناسبة للتغيير بلغ (٣٧) للروضات التجريبية فى حين بلغ (٣٣) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات مديراتها (٢٩)، كما وجد أن متوسط درجات مديرات الروضات فى جودة المعلومات اللازمة للتغيير بلغ (٣٧) للروضات التجريبية فى حين بلغ (٣٣) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات مديراتها (٣٠)، كما وجد أن متوسط درجات مديرات الروضات فى النمط القيادى السائد فى المؤسسة بلغ (٣٧) للروضات التجريبية فى حين بلغ (٣٥) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات مديراتها (٣١)، كما وجد أن متوسط درجات مديرات الروضات فى نظم التدريب الفعالة بالمؤسسة بلغ (٣٦) للروضات التجريبية فى حين بلغ (٣٤) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات مديراتها (٢٧)، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة أطفاف الراوى (٢٠١٦) فى وجود تباين فى مستوى إدارة التغيير لدى مديرات الروضات تبعا لنوع الروضة، بينما يتضح عدم وجود تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات مديرات الروضات فى تقييمهم لنظم الاتصالات الفعالة تبعا لنوع الروضة، حيث بلغت النسبة الفائية المعبرة عن هذه الفروق (٢.١٦٠)، وهى قيم أصغر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعنى أن نوع الروضة لا يسهم فى تحقيق التباين فى تقييم مديرات الروضات لنظم الاتصالات الفعالة .

جدول (١٦) تحليل التباين في اتجاه واحد لقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لنوع الروضة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة	بين المجموعات	21.386	2	10.693	1.085	غير دالة
	داخل المجموعات	315.300	32	9.853		
	الكلية	336.686	34			
الجودة	بين المجموعات	5.219	2	2.610	.202	غير دالة
	داخل المجموعات	413.467	32	12.921		
	الكلية	418.686	34			
التجديد	بين المجموعات	55.543	2	27.771	3.301	غير دالة
	داخل المجموعات	269.200	32	8.413		
	الكلية	324.743	34			
الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	بين المجموعات	10.019	2	5.010	.460	غير دالة
	داخل المجموعات	348.667	32	10.896		
	الكلية	358.686	34			
قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية	بين المجموعات	269.186	2	134.593	.921	غير دالة
	داخل المجموعات	4678.700	32	146.209		
	الكلية	4947.886	34			

يتضح من جدول (١٦) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات مديرات الروضات في تقييمهم لقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لنوع الروضة، حيث بلغت النسبة الفائنية المعبرة عن هذه الفروق (٠.٩٢١)، (١.٠٨٥)، (٠.٢٠٢)، (٠.٤٦٠) وهي قيم أصغر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعني أن نوع الروضة لا يسهم في تحقيق التباين في تقييم مديرات الروضات لقدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور). بينما يتضح وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات مديرات الروضات في تقييمهم لقدرة مؤسسات رياض الأطفال على التجديد تبعاً لنوع الروضة، حيث بلغت النسبة الفائنية المعبرة عن هذه الفروق (٣.٣٠١) وهي قيم أكبر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعني أن نوع الروضة يسهم في تحقيق التباين في تقييم مديرات الروضات لقدرة المؤسسة على التجديد، وفي ضوء هذه النتائج تم تطبيق اختبار توكي Tukey

لمعرفة اتجاه التباين فوجد أن متوسط درجات مديرات الروضات في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على التجديد بلغ (٣٧) للروضات التجريبية في حين بلغ (٣٣) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات مديراتها (٣٢).

جدول (١٧) تحليل التباين في اتجاه واحد للقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية تبعاً لنوع الروضة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة	بين المجموعات	45.086	2	22.543	1.674	غير دالة
	داخل المجموعات	430.800	32	13.463		
	الكلية	475.886	34			
الجودة	بين المجموعات	35.605	2	17.802	1.612	غير دالة
	داخل المجموعات	353.367	32	11.043		
	الكلية	388.971	34			
التجديد	بين المجموعات	102.805	2	51.402	4.876	غير دالة
	داخل المجموعات	337.367	32	10.543		
	الكلية	440.171	34			
الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	بين المجموعات	59.767	2	29.883	1.933	غير دالة
	داخل المجموعات	494.633	32	15.457		
	الكلية	554.400	34			
القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية	بين المجموعات	916.719	2	458.360	2.603	غير دالة
	داخل المجموعات	5633.967	32	176.061		
	الكلية	6550.686	34			

يتضح من جدول (١٧) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لنوع الروضة، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه الفروق (٢.٦٠٣)، (١.٦٧٤)، (١.٦١٢)، (١.٩٣٣) وهي قيم أصغر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعني أن نوع الروضة لا يسهم في تحقيق التباين في أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور). بينما يتضح وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن التجديد تبعاً لنوع الروضة، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه الفروق (٤.٨٧٦)

وهي قيم أكبر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعنى أن نوع الروضة يسهم فى تحقيق التباين فى تقييم أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن التجديد، وفى ضوء هذه النتائج تم تطبيق اختبار توكى Tukey لمعرفة اتجاه التباين فوجد أن متوسط درجات أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن التجديد بلغ (٣٧) للروضات التجريبية فى حين بلغ (٣٣) للروضات الخاصة أما الروضات الحكومية فبلغ متوسط درجات أولياء الأمور بها (٣٢). وبالتالي يتحقق الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض متغيرات الدراسة (تعليم الأب - تعليم الأم - الدخل الشهري للأسرة) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية فى مؤسسات رياض الأطفال بأبعدها(الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور).

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة (تعليم الأب - تعليم الأم - الدخل الشهري للأسرة) والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية فى مؤسسات رياض الأطفال بأبعدها.

دول (١٨) معاملات الارتباط بيرسون بين بعض متغيرات الدراسة والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية

المتغيرات	تعليم الأب	تعليم الأم	الدخل الشهري للأسرة
الكفاءة	*٠.٢٠١-	**٠.٤٥١-	٠.١٠٧
الجودة	**٠.٥١٤-	**٠.٥٠٧-	٠.٠٣٤
التجديد	*٠.٣٢٤-	**٠.٤١٣-	٠.٠٥٧
الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	**٠.٤٣٤-	**٠.٥٠٦-	٠.٠١٠
القيمة مدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية	**٠.٤١١-	**٠.٤٨١-	٠.٠١٥

يتضح من جدول (١٨) وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليم الأب والأم والقيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية بأبعدها(التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١)، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الأب والأم انخفض مستوى القيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية بأبعدها(التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) فى مؤسسات رياض الأطفال الملحق بها أطفالهم والعكس صحيح. وقد تعزى تلك النتيجة إلى أنه بارتفاع مستوى تعليم أولياء الأمور يرتفع لديهم مستوى تحقيق التميز والاختلاف فى الكفاءة والجودة والتجديد ويرتفع سقف حاجاتهم عن غيره الأقل فى المستوى التعليمي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوضحتها دراسة أسيل الشوارب وإياد الشوارب (٢٠٠٩) فى أن الوالدين ذوى المستوى التعليمي المرتفع يرتفع مستوى تصوراتهم عن الممارسات الملائمة بالروضة، وكذلك مع دراسة على عثمان وسحر عمر(٢٠١٢) فى تدنى مستوى رضا أولياء أمور الأطفال الملحقين برياض الأطفال عن التجهيزات والتنظيم والأنشطة وعن الروضة بصفة عامة. كما يتضح عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدخل الشهري للأسرة والقيمة المدركة لأولياء الأمور عن

تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها (الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور). وبذلك يتحقق الفرض الرابع جزئياً.

الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها (الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لمهنة الأب ". وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد One Way Anova للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها تبعاً لمهنة الأب.

جدول (١٩) تحليل التباين في اتجاه واحد للقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية تبعاً لمهنة الأب

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة	بين المجموعات	36.913	3	12.304	.901	غير دالة
	داخل المجموعات	3770.173	276	13.660		
	الكلية	3807.086	279			
الجودة	بين المجموعات	15.313	3	5.104	.455	غير دالة
	داخل المجموعات	3096.459	276	11.219		
	الكلية	3111.771	279			
التجديد	بين المجموعات	36.991	3	12.330	.977	غير دالة
	داخل المجموعات	3484.381	276	12.625		
	الكلية	3521.371	279			
الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	بين المجموعات	25.166	3	8.389	.525	غير دالة
	داخل المجموعات	4410.034	276	15.978		
	الكلية	4435.200	279			
القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية	بين المجموعات	406.197	3	135.399	.719	غير دالة
	داخل المجموعات	5199.289	276	188.403		
	الكلية	52405.486	279			

يتضح من جدول (١٩) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لمهنة الأب، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه الفروق (٠.٧١٩)، (٠.٩٠١)، (٠.٤٥٥)، (٠.٩٧٧)، (٠.٥٢٥) على التوالي وهي قيم أصغر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعنى أن مهنة الأب لا تسهم في تحقيق التباين في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور). وقد تعزى هذه النتيجة إلى ارتفاع وعى الأب بأهمية مؤسسات رياض الأطفال ومستوى الخدمات التي يتوقعها من المؤسسة لتلبية واشباع حاجات النمو لدى الطفل في هذه المرحلة الهامة من حياته، لذا نجد أن مهنة الأب لم تسهم في تحقيق التباين في القيمة المدركة لدية عن تحقق الميزة التنافسية في المؤسسة الملتحق بها طفله. وبالتالي يتحقق الفرض الخامس كلياً.

الفرض السادس: ينص الفرض السادس على أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها (الكفاءة- الجودة - التجديد- الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لمهنة الأم".

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد One Way Anova للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال بأبعادها تبعاً لمهنة الأم.

جدول (٢٠) تحليل التباين في اتجاه واحد للقيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية تبعاً لمهنة الأم

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة	بين المجموعات	71.801	4	17.950	1.322	غير دالة
	داخل المجموعات	3735.285	275	13.583		
	الكلية	3807.086	279			
الجودة	بين المجموعات	28.299	4	7.075	.631	غير دالة
	داخل المجموعات	3083.472	275	11.213		
	الكلية	3111.771	279			
التجديد	بين المجموعات	90.547	4	22.637	1.814	غير دالة
	داخل المجموعات	3430.825	275	12.476		
	الكلية	3521.371	279			
الاستجابة لحاجات أولياء الأمور	بين المجموعات	59.227	4	14.807	.931	غير دالة
	داخل المجموعات	4375.973	275	15.913		
	الكلية	4435.200	279			
القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية	بين المجموعات	917.846	4	229.462	1.226	غير دالة
	داخل المجموعات	51487.640	275	187.228		
	الكلية	52405.486	279			

يتضح من جدول (٢٠) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات أولياء الأمور للقيمة المدركة لديهم عن تحقق الميزة التنافسية ككل وأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور) تبعاً لمهنة الأم، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه الفروق (١.٢٢٦)، (١.٣٢٢)، (٠.٦٣١)، (١.٨١٤)، (٠.٩٣١) على التوالي وهي قيم أصغر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعنى أن مهنة الأم لا تسهم في تحقيق التباين في القيمة المدركة لأولياء الأمور عن تحقق الميزة التنافسية ككل في مؤسسات رياض الأطفال وأبعادها (الكفاءة - الجودة - التجديد - الاستجابة لحاجات أولياء الأمور). وتعد هذه النتيجة منطقية بدرجة كبيرة فمن خلال لقاءات الباحثة مع أمهات الأطفال الملتحقين بمؤسسات رياض الأطفال محل الدراسة وجدت ارتفاع مستوى تطلعات الأمهات للأنشطة والبرامج والخدمات التي تقدمها الروضة على اختلاف مستوياتهن المهنية. ويرجع ذلك لارتفاع مستوى وعي الأم بمطالب نمو الطفل وزيادة اطلاعهن على المناهج الحديثة في التربية ومتابعتهن لبرامج رياض الأطفال في الدول الأخرى

. لذا نجد أن مهنة الأم لم تسهم في تحقيق التباين في القيمة المدركة لديها عن تحقق الميزة التنافسية في المؤسسة الملتحق بها طفلها وهذا ما أوضحه شحاته سليمان (٢٠١٠) أن الأمهات على اختلاف مهنهن يتوقعن إسهامات كبيرة لمؤسسات رياض الأطفال في اشباع حاجات أطفالهن النمائية. وبالتالي يتحقق الفرض السادس كلياً.

توصيات البحث: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالية توصي الباحثة بما يلي :

- تفعيل نظم الاتصالات الفعالة في مؤسسات رياض الأطفال لما لها من بالغ الأثر في الاسهام في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية.
- عقد دورات تدريبية للمديرات بمؤسسات رياض الأطفال لتطوير المهارات القيادية لديهم لما للنمط القيادي من بالغ الأثر في الاسهام في قدرة مؤسسات رياض الأطفال على تحقيق الميزة التنافسية.
- إعادة هيكلة النظام الإداري في مؤسسات رياض الأطفال بما يضمن جودة المعلومات وتهيئة بيئة مناسبة للتغيير وتحقيق الميزة التنافسية.
- تطبيق مقومات إدارة التغيير في كافة مؤسسات رياض الأطفال لضمان تحقيق الميزة التنافسية.

المراجع

١. إبراهيم عبد الكريم الحسين (٢٠١٥): واقع جودة مؤسسات رياض الأطفال في الإحساء ، دراسة تقييمية، مجلة مستقبل التربية العربية، مجلد (٢٢)، العدد(٩٩)، ديسمبر، مصر، ص١٣٥-١٨٨.
٢. أحمد عيشاوى(٢٠٠٥): إدارة المعرفة وتحسين الميزة التنافسية للمنظمات، الملتقى الدولي الثالث " المعرفة الركيزة الجديدة والتحدى التنافسي للمؤسسات" جامعة محمد خيضر، بيسكره، نوفمبر، الجزائر، ص ١٢-١٣.
٣. أسيل أكرم الشوارب وإياد جريس الشوارب (٢٠٠٩): تصورات الوالدين حول الممارسات الملازمة نمائياً في دور رياض الأطفال وعلاقتها بأنماط الرعاية الوالدية والمستوى التعليمي للوالدين، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الاسكندرية ، كلية رياض الأطفال، مجلد(١) عدد(٢)، اكتوبر، ص٣٩-٨٨.
٤. أطاف ياسين خضر الراوى (٢٠١٦): إدارة التغيير لدى مديرات رياض الأطفال، مجلة البحوث النفسية والتربوية العدد(٤٨)، العراق، ص ٣٦-٥٢.
٥. أمل خلف(٢٠٠٥) : مدخل إلى رياض الأطفال ، عالم الكتب ، القاهرة .
٦. أمل فتحى عبد الرسول(٢٠١٣): تطوير إدارة مؤسسات رياض الأطفال بمصر في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية ، المجلة التربوية، العدد(٣٣) ، يناير. مصر، ص٤٩٧.
٧. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٧): تعدد السكان، www.campmas.gov.eg
٨. حاتم على محمد خير(٢٠٠٥): نحو أداء متميز للحكومات، تجربة جمهورية السودان، المؤتمر العالمى الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، مارس، ص٨-٩.

٩. خضر مصباح الطيطي (٢٠١٠): إدارة التغيير التحديات والاستراتيجيات للمدراء المعاصرين، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٠. خلود هادي الربيعي و بوران فاضل صالح(٢٠١٤): دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة مقارنة بين شركة التأمين الوطنية وشركة التأمين العراقية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد(١٦)، العدد(١١)،العراق،ص ٣٢٢-٣٤٨.
١١. دلال القاضي ، محمود البياتي (٢٠٠٨): منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
١٢. سامح عبد المطلب عامر وعلاء محمد قنديل (٢٠١٠):التطوير التنظيمي ، دار الفكر، الأردن.
١٣. شحاته سليمان محمد سليمان(٢٠١٠): مدخل إلى رياض الأطفال ، الطبعة الأولى، دار النشر الدولي للنشر والتوزيع، الرياض.
١٤. صالح البلوي(٢٠١٦): إدارة التغيير المفاهيم والتطبيقات في التعليم الجامعي : دراسة نظريه تحليلية ، مجلة القراءة والمعرفة ، العدد (١٧١) ،بنابر، مصر، ص ٢٤٩-٢٧٤ .
١٥. طارق عثمان هلال(٢٠١٤): أثر إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية، بالتطبيق على القطاع المصرفي السوداني في الفترة(٢٠٠٠-٢٠١٣م)، رسالة دكتوراة منشورة، كلية العلوم الإدارية ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان.
١٦. عادل عبد المنعم المسدي(٢٠١٤): أثر متطلبات نجاح إدارة التغيير في التطوير التنظيمي ، دراسة تطبيقية، مجلة التجارة والتمويل ،كلية التجارة جامعة طنطا، العدد الأول ، ص ١-٤٢.
١٧. عبد السلام أبو قحف (٢٠٠١): إدارة الأعمال الدولية، دراسات وبحوث ميدانية ، الدار الجامعية، الأسكندرية.
١٨. على عبد التواب عثمان وسحر منصور سيد عمر(٢٠١٢): اتجاهات الرضا لدى أسر الملتحقين برياض الأطفال على أساليب التعامل في الروضة ، دراسة ميدانية من وجهة نظر أسر الملتحقين برياض الأطفال، مجلة جرش للبحوث والدراسات، مجلد (١٤) عدد خاص،جامعة جرش، حيزران، ص١٤٧-١٨٥.
١٩. على فلاق(٢٠١٤): الميزة التنافسية من خلال إدارة الموارد البشرية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مجلد(٢٨)، العدد(٣)، ص ١٩١-٢١٢.
٢٠. فاتح راشي(٢٠١٤): إدارة التغيير كمتطلب لنجاح مشروع تأهيل المؤسسات في الجزائر، المؤتمر الدولي حول ادارة التغيير في عالم متغير - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ، اكتوبر، الاردن، ص١-٣١ .
٢١. مقداد شفيقة (٢٠١٤): القيادة الإسلامية الإدارية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مجلة التراث ،جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد(١٦)، ديسمبر، الجزائر، ص١٨٠-٢٠٣.

٢٢. فريده بو غازى(٢٠١٥): تحديد مدى تطبيق مقومات إدارة التغيير وأثرها على نجاحها بالمؤسسات المينائية سكيكدة، مجلة رماح للبحوث والدراسات - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ، العدد (١٥)، يونيو،الأردن ، ص ٧٣-٩٠.
٢٣. فؤاد القاضى(٢٠١١): تحقيق الميزة التنافسية من خلال الأفراد، مجلة إدارة الأعمال ، العدد(١٣٥)، ديسمبر، مصر، ص ١١-١٥.
٢٤. كرازابى عبد اللطيف وأمينه رقرقى (٢٠١٤): إدارة التغيير وتنافسية المؤسسات أهداف التغيير وعوامل نجاحه أو فشله، المؤتمر الدولي العلمى حول إدارة التغيير فى عالم متغير- مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، رماح ،أكتوبر، الأردن، ص ٣١ .
٢٥. كمال رزبىق وعبد السلام عقون(٢٠١١): مكانة التغيير التنظيمى فى تحقيق الميزة التنافسية، الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمى فى المنظمات الحديثة : دراسة تحليلية وتجارب وطنية ودولية- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير- جامعة سعد دحلب البليدة، مايو، الجزائر، ص ٣٠٦-٣١٧.
٢٦. محمد اسماعيل الغزالى و أحمد سمير الثابت(٢٠١٤): إدارة التغيير وأساليب علاجها، المؤتمر الدولي العلمى حول إدارة التغيير فى عالم متغير- مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، رماح ،أكتوبر، الأردن، ص ١-٢٩.
٢٧. محمد الصيرفى(٢٠٠٨): إدارة التغيير، دار الفكر الجامعى ، الاسكندرية.
٢٨. مديحة بخوش(٢٠١٣): دور استراتيجية التعويضات فى تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية فى المصارف التجارية الجزائرية، مجلة الباحث، العدد(١٢) ، ، الجزائر، ص ١٤٩-١٥٨.
٢٩. مصطفى محمود أبو بكر(٢٠٠٤): إدارة الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية ، الاسكندرية.
٣٠. مى يعقوب سلام (٢٠١٤): درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديرات رياض الأطفال الخاصة فى محافظة عمان وعلاقتها باتجاهات المعلمات نحو المهنة، رسالة ماجستير منشورة ، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
٣١. يوسف جحيم الطائى وعبير محمد حسونه كرامشة(٢٠١١): التخطيط الاستراتيجى ودوره فى تحقيق الميزة التنافسية، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد(١٩)، ص ١٢٩-١٧٨ ، العراق.
32. Ayodo, I.A.,(2016) Effective Change Management In Institutions Of Higher Learning In Kenya. International Journal of Management Research and Reviews,Meerut 6.6 (Jun 2016): 792-798.
33. Braica, A. P., (2013) FUNDAMENTALS OF CHANGE MANAGEMENT.PhD. StudiaUniversitatis"VasileGoldis"Arad.Seria stiinte economice; Arad 23.4 (2013): 138-149.
34. Fullan, M. ,(2011) Change leader. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

35. Kawalek,J.,(2006) Organizational change through management development. A case study of GW power utilities .international of information management, 26:339-348.
36. Qureshi, H.R.& Qureshi.W, (2017) Role of Stakeholders in Requirement Change Management. International Journal of Computer Science and Information Security, Pittsburgh 15.2 (Feb 2017): 113-117.
37. Stevo,A.,(2011).Developing a solid change management strategy.[http:// change managementmodels.net](http://change.managementmodels.net).



The 6th international- 20th Arabic conference for
Home Economics
Home Economics and Educational quality
assurance December 23rd -24th, 2018

<http://homeEcon.menofia.edu.eg>

**Journal of Home
Economics**

ISSN 1110-2578

The Basis Of Change Management And Its Relationship To Achieving Competitive Advantage In Kindergartens Institutions As Perceived By Parents

Eman Salah Ibrahim Rizk

Assistant Professor of Family and Childhood Institutions – Management-Faculty of
Home Economics Al - Azhar University

Abstract

The objective of this study is studying the correlation between the basis of change Management and The ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage and the perceived value of parents to achieve competitive advantage, Studying correlation between some variables (the educational qualification of the principal - the professional experience of the principal) with the basis of change Management and The ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage and the perceived value of parents to achieve competitive advantage, studying the differences in both the basis of change Management and The ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage and the perceived value of parents to achieve competitive advantage according to the type of kindergarten, Studing the realationship between the the educational qualification of parents - Monthly income of the family with The perceived value of parents to achieve competitive advantage, studying the differences in The perceived value of parents to achieve competitive advantage according to the profession of parents. **The study tools included:** the general data form, questionnaire of the basis of change Management and achieving competitive advantage questionnaire. **The research was applied on a sample** of (35) kindergarten principals and (280) parents of children in these kindergartens in Menoufia governorate. which selected in Coincidence purpose way. **The research followed the analytical descriptive method.**

The most important result: There was a statistically significant positive correlational relationship at 0.01 between the basis of change Management and The ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage and the perceived value of parents to achieve competitive advantage, The communication system was effective in the ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage. Information quality, the leadership style and the appropriate working environment for change were effective in the perceived value of parents in achieving competitive advantage in kindergartens institutions. Finally the basis of change management as a whole, the leadership style, the appropriate environment which led to the change and effective communication systems were effective in achievement of the competitive advantage as a whole for kindergartens. There was a statistically significant positive correlational relationship at 0.01,0.05 between the the educational qualification of the principal - the professional experience of the principal with the basis of change Management and The ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage and the perceived value of parents to achieve competitive advantage. There was a statistically significant difference at 0.01, in both the basis of change Management and The ability of kindergartens institutions to achieve competitive advantage and the perceived value of parents to achieve competitive advantage according to the type of kindergarten. There was a statistically significant negative correlational relationship at 0.01, 0.05 between the educational qualification of parents with the perceived value of parents to achieve competitive advantage. There was not a statistically significant difference in the perceived value of parents to achieve competitive advantage according to the profession of parents.

Research Recommendations: Activating effective communication systems in kindergartens because they have a great impact on the contribution of kindergarten institutions to achieving competitive advantage. Holding training courses for principal in kindergartens institutions to develop their leadership skills. The leadership style has a great impact on the contribution of kindergarten institutions to achieving competitive advantage. Restructuring the administrative system in kindergartens institutions to ensure the quality of information and create an environment suitable for change and achieve competitive advantage. Implementing the elements of change success Manage change in all kindergartens to ensure that the advantage of competitive advantage.

Key words: the basis of change Management, achieving competitive advantage, kindergartens institutions.