



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩١) العدد الثاني ج (٣) أبريل ٢٠٢٥



مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة

إعداد

أ/ شريفة علي عطية الزهراني

باحثة دكتوراه بقسم الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة الباحة

المجلد (٩١) العدد الثاني ج (٣) أبريل ٢٠٢٥ م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة من وجهة نظرهن،. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتم استخدام استبانة تكونت من (الدعم التنظيمي المدرك) وتضمن أربعة أبعاد وهي (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرار، دعم وتأكيذ الذات) وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 346 معلمة. وأظهرت نتائج الدراسة مستوى عاليا جدًا من الدعم التنظيمي لدى معلمات مدارس المخواة، حيث بلغ المتوسط العام 4.28، كما جاءت الأبعاد الأربعة (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرار، دعم وتأكيذ الذات) بمتوسطات حسابية (4.07 ، 4.42 ، 4.26 ، 4.35) على التوالي. وأوصت الدراسة بضرورة الحفاظ على المستوى الحالي للدعم التنظيمي من خلال الاستمرار في توفير الموارد اللازمة وتشجيع التعاون والعمل الجماعي.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك ؛ مدارس تعليم المخواة.

Abstract:

The study aimed to identify the level of perceived organizational support among female teachers in Al-Makhwah schools from their perspective. The study followed a descriptive survey approach. A questionnaire was used that included "perceived organizational support" and four dimensions: (organizational justice, leaders' behavior to support subordinates, participation in decision-making, and self-support and affirmation). The study was applied to a simple random sample of 346 female teachers. The results of the study showed a very high level of organizational support among female teachers in Al-Makhwah schools, with an overall average of 4.28. The four dimensions (organizational justice, leaders' behavior to support subordinates, participation in decision-making, and self-support and affirmation) had arithmetic averages of (4.07, 4.42, 4.26, and 4.35), respectively. The study recommended maintaining the current level of organizational support by continuing to provide the necessary resources and encouraging cooperation and teamwork.

Keywords: *Perceived organizational support; Al-Makhwah education schools.*

المقدمة:

يشهد العالم تطورات متسارعة في مختلف المجالات أدت إلى ظهور مداخل إدارية حديثة تساعد المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية على وجه الخصوص في تطوير أدائها لمواكبة تلك التطورات؛ لأنّ نجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها مرتبط بشكل وثيق بقدرة مؤسساتها على الأداء الأمثل، وهذا الارتباط يتجسد في استكشاف العناصر البشرية، المتمثل في التركيز على الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين؛ الأمر الذي ينعكس أثره على الفاعلية الكلية للمنظمة؛ لأن المورد البشري يمثل المورد الأهم من بين موارد المنظمة، وأصلاً من أصولها، إذ لا يمكن أن تحقق أهدافها دون العناية والاهتمام بمواردها البشرية؛ كونها حجر الزاوية في العملية الإدارية، حيث يعتبر غاية المجتمع ورأس مال المنظمة؛ لأن نجاح المنظمات الكبرى، على اختلاف أنواعها وأنشطتها، لم يحدّ نتاج جهود المديرين فحسب، بل إن للمؤوسين دوراً أساسياً في هذا النجاح، وكما يحتاج المؤوسون إلى دعم رئيسهم وتوجيهه؛ فإنهم يمكن أن يقدموا لرئيسهم دعماً من خلال تقديم الأفكار الجديدة، أو المعلومات المهمة حول القضايا المختلفة؛ مما يساعد على اتخاذ التدابير اللازمة للتعامل معها (Spigner, 2016).

وتواجه المؤسسات التعليمية بمختلف أنواعها بعض التحديات نتيجةً للتغيرات والتطورات المتسارعة التي أثرت في عملياتها الإدارية وقدرتها التنافسية، وعلى جودة مخرجاتها. ولمواجهة تلك التحديات؛ فإنها مطالبة بالاهتمام بقدراتها البشرية والعاملين فيها؛ حيث تقاس قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات من خلال ما تمتلكه من كفاءات بشرية مؤهلة تمتلك القدرات والمهارات المناسبة لتوجيه عملها نحو تحقيق أهدافها (آل مهري، ٢٠٢٠). وهذا لن يتحقق إلا من خلال الاهتمام بالكفاءات البشرية المؤهلة تأهيلاً علمياً ومهنياً؛ لأن الموارد البشرية تمثل العصب الأساسي في المؤسسات والمحرك لعمليات الإنتاج والتنمية بالمجتمع في مختلف المجالات (السعادات، ٢٠١٠).

كما تعتمد قدرة المنظمات وكفاءتها وجودة أدائها على قدرات مواردها البشرية والعاملين وخبراتهم وكفاءاتهم، فإن مقدار الاهتمام والدعم الذي تقدمه المنظمة لمواردها البشرية ينعكس على أدائهم ومستوى رضاهم الوظيفي؛ لأن منظمات الأعمال والمنظمات العامة على حدٍ سواء عادةً ما تُعاني من عدة مشكلات تتعلق بسلوك الأفراد والجماعات داخلها، ويأتي سلوك الدعم التنظيمي المدرك، الذي يؤدي إلى زيادة التزام العاملين وإحساسهم بالتنمية الذاتية، هذا إلى جانب أن شعورهم وإدراكهم لهذا الدعم، وتلك المساندة سيمدهم بمزيد من العناية والاهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية (العنزي والقرني، 2018).

ويقصد بالدعم التنظيمي اعتقاد الموظف وإدراكه بتقدير المنظمة لجهوده وإسهاماته، وسعيها لتحقيق رفاهيته، مما يزيد من درجة التزامه والشعور بالانتماء والرضا والسرور وبذل المزيد من الجهود التطوعية مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة (الزائدي، ٢٠٢١). بالإضافة إلى مساهمة الدعم التنظيمي المدرك في رفع مستوى الأداء وتحقيق التنمية الذاتية للعاملين؛ لأن إدراك العامل أن منظمته تسانده وتسعى إلى تذليل الصعوبات التي تواجهه وتراعي مصالحه سينعكس على سلوكه وتطوير أدائه الذاتي، بالإضافة إلى توحيد جهود العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة، وتوحيد الرؤية المشتركة بينهم تجاه تطوير الأداء والتميز فيه (المطيري، ٢٠٢٠). وفي هذا الصدد يؤكد عبدالسلام (2016) أن العامل الذي يشعر بالدعم التنظيمي يزيد لديه الإحساس، على الأقل من الناحية النظرية، بضرورة التعامل مع المنظمة بالمثل، وهذا يشكل اتجاهات وسلوكيات إيجابية تزيد بدورها من فعالية المنظمة وقدرتها التنافسية.

ولأهمية الدعم التنظيمي المدرك؛ فقد أثبتت دراسة العساسفة (٢٠١٩) أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وأوصت بضرورة محافظة المؤسسات على مستوى عالٍ للدعم التنظيمي المدرك. ودراسة لعجيلات (٢٠١٦) التي أظهرت نتائجها تأثير الدعم التنظيمي المدرك

في تحسين الرضا الوظيفي للعاملين، وأوصت بضرورة توفير قناعة للقيادات الإدارية بأهمية الدعم التنظيمي المدرك في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات. ودراسة العنزي والقرني (٢٠١٨) التي أوصت بتعزيز الدعم التنظيمي المدرك ومفهومه لدى معلمي مدارس حفر الباطن. ودراسة عطية (٢٠١٩) التي أشارت نتائجها إلى أن الدعم التنظيمي المدرك عمل على تقليل سلوكيات الانسحاب من خلال التوحد التنظيمي. ودراسة عطية (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر عكسيًا على غموض الدور التنظيمي.

يتضح مما سبق أن الدعم التنظيمي المدرك يعمل على تقوية العلاقة بين القادة والمرؤوسين وبين المرؤوسين بعضهم بعضا، وزيادة رضاهم الوظيفي وتظافر جهودهم نحو تحقيق هدف مشترك وهو تحقيق جودة أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها ومواجهة مشكلاتها التنظيمية التي يمكن أن تواجهها. وكما سبق الإشارة إليه بأن نجاح المنظمات لا يعتمد فقط على جهود القادة، ولكن أيضًا يرتبط بأداء المرؤوسين فيما يتعلق بالمبادرة وحل المشكلات وطرح الأفكار والمعلومات حول المشكلات التنظيمية المختلفة (رشوان، 2021).

مشكلة الدراسة:

ينعكس مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي تقدمه المؤسسة للموظفين إيجابيا أو سلباً على أداء الموظفين وجودة أداءها، فكلما كان الدعم التنظيمي المدرك قوياً حققت المنظمة أهدافها بدرجة عالية أما إذا كان الدعم التنظيمي ضعيفاً فحتماً تنتج عنه آثاراً سلبية لدى الموظفين (عكسه ومنصور، ٢٠٢٤).

فالدعم التنظيمي المدرك له تأثير إيجابي مباشر على أداء المهام، نتيجة توفير بيئة داعمة للموظفين لتعزيز الإنتاجية، وتعزيز بيئة عمل تحفز التعبير عن الأفكار والإبداع والابتكار، وتبني سياسات تدعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، لأن تعزيز الدعم

التنظيمي يساعد في تقليل الأعباء والضغوط ي لدى الموظفين ويؤدي إلى زيادة الأداء (Akçin, et, al. 2017).

ويرتبط الدعم التنظيمي بتحفيز الموظفين على الأداء العالي وتقليل معدلات الغياب وزيادة الولاء للمؤسسة، ويتضمن ممارسات مثل توفير بيئة عمل عادلة، مكافأة الموظفين، ودعمهم خلال الأزمات بمعنى عندما يشعر الموظفون بأن المؤسسة تدعمهم، يكونون أكثر استعدادًا للبقاء والالتزام (Aruoren, Isiaka, 2023).

ومن الأساليب الفعالة للدعم التنظيمي المدرك التي تقدمه المؤسسات للموظف هي تشجيع ثقافة التواصل المفتوح في المؤسسات بين الرؤساء والمرؤوسين، وتعزيز شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية من خلال الشفافية في المكافآت والترقيات، وإشراك الموظفين في عمليات صنع القرار، وتقديم برامج تطويرية للموظفين لضمان شعورهم بالتقدير والاحترام، ولو تم تطبيق هذه العوامل حتمًا ستؤثر إيجابيًا على الأداء الوظيفي وتقليل الأعباء لدى الموظفين في المؤسسة (Singh, Malhotra, 2015).

بناءً على ما سبق، تتطلب بيئة التعليم والتعلم المعاصرة من المؤسسات التعليمية بذل جهود مضاعفة لبناء علاقات قوية مع منسوبيها، من خلال تعزيز مشاعر الانتماء والولاء المؤسسي؛ مما يجعلهم سعداء راضين بانتمائهم لها؛ والذي ينعكس أثره على ممارساتهم وسلوكياتهم ودعمهم لها في سبيل تحقيق أهدافها، فالمؤسسات التعليمية في الوقت الحالي تحتاج إلى أفكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل؛ لتواكب العصر، وهو الذي قد يأتي من خلال الدعم التنظيمي المدرك للعاملين؛ والمتمثل في إحساسهم بالسعادة والرضا عن انتمائهم لتلك المؤسسة الأمر الذي يخفف من الأعباء لدى العاملين ، فمن الملاحظ أن هناك ندرة في البحوث والدراسات التي هدفت إلى الارتقاء للدعم التنظيمي المدرك لدى المعلمات.

مما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية وتحديدتها في السؤال الآتي:
ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة من وجهة نظرهن ؟
أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في الآتي:
التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة من وجهة نظرهن ، الأهداف الفرعية التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها:
١. التعرف عن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة من وجهة نظرهن.

ثانيًا: الدراسات السابقة

تناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تم ترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، وتم عرضها من حيث: هدف الدراسة، والمنهج المستخدم، والأداة، والعينة، وأبرز النتائج التي توصلت إليها؛ وذلك في ثلاثة محاور على النحو الآتي:

الدراسات التي تناولت الدعم التنظيمي المدرك

هدفت دراسة علي (2023) إلى التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك، في الأداء الوظيفي في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة تكونت من 327 موظفًا من موظفي شركات الاتصالات. وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة الدعم التنظيمي كان متوسطًا، ووجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي.

وهدف دراسة مخامرة (2022) إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق بين الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت 105 من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب. وأظهرت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك جاء بدرجة مرتفعة. كذلك أظهرت

النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار. أما دراسة عطية (2022) فقد هدفت إلى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام العاطفي. واعتمدت المنهج الوصفي. وطبقت استبانة على عينة بلغت ٤٤ من العاملين في شركات النسيج والملابس الجاهزة بمدينة الإسكندرية. وأشارت النتائج إلى أن غموض الدور أحد أنواع ضغوط العمل المعوقة يمثل وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، وبين الالتزام العاطفي، حيث يؤثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام العاطفي تأثيراً إيجابياً من خلال تقليل شعور العاملين بغموض الدور، إضافةً إلى أنّ العلاقة العكسية بين الدعم التنظيمي المدرك وبين غموض الدور قد أصبحت أقوى في ظل توافر التفاعل بين الدعم التنظيمي المدرك والدعم المدرك للمشرف.

دراسة تيشات ومزهودة (٢٠٢١) وهدفت إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك، ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت 65 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة قاصدي. وأظهرت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك جاء بدرجة متوسطة. كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك، والتماثل التنظيمي.

بينما سعت دراسة العامري (2020) إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي، وتحديد أثرهما على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت ١٢٤ موظفاً. وقد أظهرت النتائج أنّ مستوى الدعم التنظيمي كان منخفضاً، وأن هناك علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والتهكم التنظيمي، مع وجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي معاً على التهكم التنظيمي.

أما دراسة القرني (2020) فهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ممارسة قادة المدارس الأهلية بمحافظه جدة للقيادة الخادمة، والاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، وتحديد دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وتم استخدام المنهج الوصفي.

وتطبيق استبانة على عينة بلغت ٣٦٧ معلماً ومعلمة. وتمثلت النتائج التي توصلت إليها إلى أن مستوى الدعم التنظيمي كان بدرجة متوسطة، وأنّ هناك علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وممارسة القيادة الخادمة، ويرتبط الدعم التنظيمي المدرك إيجابياً ارتباطاً قوياً بالاستغراق الوجداني.

بينما أجرى مهدي (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على الاختلافات بين الدعم التنظيمي المدرك، وأبعاد سلوكيات العمل السلبية تعزى لبعض المتغيرات، والكشف عن أثر الدعم التنظيمي المدرك على أبعاد سلوكيات العمل السلبية. وباستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة على عينة قوامها ٣١٢ مفردة من العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج؛ أظهرت النتائج وجود أثر سلبي للدعم التنظيمي المدرك على أبعاد سلوكيات العمل السلبية، والمتمثلة في: الاعتداء على الآخرين، والتخريب، وانحراف الإنتاج، والانسحاب، والسرقة للعاملين.

وفي دراسة أجراها العنزي والقرني (2018) هدفت إلى تحديد مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة حفر الباطن من وجهة نظرهم، وتحديد مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية، والتعرف على العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. تم استخدام المنهج الوصفي. وتطبيق استبانة على عينة بلغت 407 معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدعم التنظيمي جاء بدرجة إدراك (عالية) بشكل عام، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة عالية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات.

وأجرى أبو حشيش (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط على قيم الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى بغزة. تم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة على عينة مكونة من 149 عاملاً من العاملين في الجامعة. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى إدراكهم للدعم التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة، وأن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط بشكل كلي العلاقة ما

بين قيم الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة في بعدي: الإيثار، اللطف والكراسة، في حين يتوسط بشكل جزئي العلاقة ما بين قيم الثقة التنظيمية وأبعاد: الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعي الضمير؛ لسلوك المواطنة التنظيمية.

أما دراسة (Malik et al. (2016) فهدفت إلى تحديد تأثير الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي بين الأطباء العاملين في مؤسسات الرعاية الصحية في باكستان في القطاعين: العام والخاص. وتم استخدام المنهج الوصفي. وتم تجميع البيانات بواسطة استبيان وزع على عينة مكونة من 160 عاملاً. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام العاطفي، وكذلك الالتزام المعياري، وعلاقة ضعيفة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام المستمر.

بينما دراسة (Saleem and Saba (2013) هدفت إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي والدعم الإشرافي للتطوير الوظيفي على أداء الموظفين بين كلية الجامعات العامة والخاصة في فيصل آباد. وتم استخدام المنهج الوصفي، وجمعت المعلومات عن طريق الاستبيان، وهي دراسة استكشافية لمستوى الحاجة لتطوير الموظف وعلاقتها بنجاح المنظمة، حيث تُقارن بين موقف المنظمة نحو تطوير الموظفين والالتزام بالتطوير الوظيفي وإدماجه في عمليات الموارد البشرية، وكذلك في الأساليب الإدارية المتبعة. وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي والدعم الإشرافي يؤثران بشكل إيجابي على أداء الموظف.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها؛ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لغرض الدراسة الحالية، والذي يتناول وصفاً لواقع الدعم التنظيمي المدرك .

مجتمع الدراسة:

المجتمع هو المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة إلى أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠). وتكون مجتمع الدراسة الحالية من معلمات مدراس المخواة بمراحلها المختلفة (ابتدائية، متوسطة، ثانوية)، حيث يُقدر حجم المجتمع بعدد ١٦٠٥ معلمات بمدارس المخواة في العام الدراسي ١٤٤٥هـ / ٢٠٢٤م، وفقاً للبيانات الواردة من وحدة شؤون المعلمات بتعليم المخواة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الحالية من ٣٤٦ معلمة من معلمات مدارس المخواة بمراحلها المختلفة (ابتدائية، متوسطة، ثانوية) خلال العام الدراسي ١٤٤٥هـ / ٢٠٢٤م، تم اختيارها عن طريق الأسلوب العشوائي البسيط من مجتمع الدراسة. وهذه العينة تمثل المجتمع وتحمل خصائصه، وتتجانس معه. وتم حساب عدد أفراد عينة الدراسة استناداً إلى معادلة ستيفن ثامبسون لحساب حجم العينة، على النحو الآتي:

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداةً لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة؛ نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، حيث تُعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث انتشاراً واستخداماً في مجالات العلوم المختلفة، فهي أكثر فاعلية من حيث توفير الوقت وتقليل التكلفة.

الصدق والثبات لأداة جمع بيانات الدراسة:

الصدق الظاهري:

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على ذوي الاختصاص (محكمين) بعدد ١٠ محكمين؛ وذلك لمعرفة آرائهم عن مدى سلامة الاستبانة من حيث الصياغة وسلامة اللغة ومدى قياس العبارات للأبعاد والمحاور التي تتبعها.

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط

لبيرسون بين كل عبارة ودرجة البُعد الذي تتبع له، وكذلك حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل بُعد ودرجة المحور الذي يتبع له، وجاءت النتائج كما يأتي:

أ. صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول:

تم حساب معامل ارتباط درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول بالدرجة الكلية للبعد لحساب صدق اتساق الأبعاد، والموضح في الجدول الآتي:

جدول ١ صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الدعم التنظيمي

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية
مستوى الدعم التنظيمي	العدالة التنظيمية	٦	.892**	0.000
المدرّك لدى معلمات مدارس المخواة	سلوك القادة لمساندة المروّسين	٨	.953**	0.000
	المشاركة في اتخاذ القرار	٥	.949**	0.000
	دعم وتأكيّد الذات	٧	.920**	0.000

(**) معامل الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٠١)

يتضح من الجدول ١ أن معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمحور تراوحت بين ٠.٨٩٢ - ٠.٩٥٣، وجميعها قيم موجبة مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.

أ- صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور مستوى الدعم التنظيمي المدرّك لدى معلمات مدارس المخواة:

جدول ٢ صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى

معلومات مدارس المخواة

البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بالبُعد	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: العدالة التنظيمية	١	.860**	0.000	٤	.888**	0.000		
	٢	.859**	0.000	٥	.790**	0.000		
	٣	.826**	0.000	٦	.773**	0.000		
البعد الثاني: سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	١	.917**	0.000	٥	.935**	0.000		
	٢	.928**	0.000	٦	.940**	0.000		
	٣	.926**	0.000	٧	.937**	0.000		
	٤	.937**	0.000	٨	.900**	0.000		
البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار	١	.936**	0.000	٤	.954**	0.000		
	٢	.892**	0.000	٥	.941**	0.000		
	٣	.936**	0.000					
البعد الرابع: دعم وتأکید الذات	١	.874**	0.000	٥	.891**	0.000		
	٢	.904**	0.000	٦	.908**	0.000		
	٣	.903**	0.000	٧	.831**	0.000		
	٤	.902**	0.000					

(**) معامل الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١)

الجدول ٢ يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول لأداة الدراسة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلومات مدارس المخواة) حسب الأبعاد بطريقة معاملات بيرسون للارتباط. نجد أن معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة البُعد الذي تتبع له تراوحت بين ٠.٧٧٣ - ٠.٩٥٤، بالتالي فإن المحور الأول لأداة الدراسة يمتاز بصدق الاتساق الداخلي، وأن العبارات في كل بُعد وكذلك الأبعاد جميعها تقيس ما

صُممت من أجله.

ثبات الاستبانة:

يُعرف الثبات بأنه: "مدى مقدرة المقياس على إعطاء نتائج مشابهة عند تكرار القياس تحت ظروف مشابهة" (Swanlund, 2011). وللتحقق من ثبات أداة الدراسة؛ تم استخدام معاملات كرونباخ ألفا (Cronbach (1951). وجاءت النتائج كما يأتي:

جدول ٣ معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	كرونباخ ألفا
مستوى الدعم التنظيمي المدرك	العدالة التنظيمية	٦	٠.٩٠٨
لدى معلمات مدارس المخواة	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٨	٠.٩٧٧
	المشاركة في اتخاذ القرار	٥	٠.٩٦٢
	دعم وتأكيد الذات	٧	٠.٩٥٤
	المحور الأول كاملاً	٢٦	٠.٩٨١

الجدول ٣ يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا. نجد أن قيمة كرونباخ ألفا لمحور مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة الذي يتكون من ٢٦ عبارة بلغت ٠.٩٨١، وقد تراوحت قيم كرونباخ ألفا لأبعاد المحور بين ٠.٩٠٨ - ٠.٩٧٧. ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة. مما سبق من نتائج الثبات، فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات، مما يجعل الباحثة مطمئنة لإجابات أفراد العينة على الاستبيان، بالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبيان ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى القرارات السليمة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها

والذي ينص على: ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسبة الموافقة لإجابات أفراد العينة على عبارات وأبعاد المحور الأول، وذلك كما يأتي:

جدول ٤ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو أبعاد

الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخواة

رقم العبارة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
٢	سلوك القادة لمساندة المروسين	4.42	0.80	88.4%	عالي جداً	١
٤	دعم وتأكيذ الذات	4.35	0.83	87.0%	عالي جداً	٢
٣	المشاركة في اتخاذ القرار	4.26	0.90	85.2%	عالي جداً	٣
١	العدالة التنظيمية	4.07	1.04	81.4%	عالي	٤
	المتوسط الحسابي العام للمحور الأول	4.28	0.89	85.6%	عالي جداً	

يتضح من الجدول ٤ أن المتوسط العام لمحور الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر العينة بلغ ٤.٢٨ بنسبة ٨٥.٦%، وهذه النتيجة تشير إلى مستوى (عالٍ جداً)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي ٠.٨٩ ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على أبعاد المحور، بالتالي فإن أفراد عينة الدراسة من معلمات مدارس المخواة لديهم مستوى عالٍ جداً من الدعم التنظيمي المدرك. كما يتضح من الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك).

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مخامرة (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك جاء بدرجة مرتفعة لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب. ودراسة أبو حشيش (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن مستوى الدعم التنظيمي

المدرک جاء بدرجة مرتفعة لدى العاملين في جامعة الأقصى. ودراسة العنزي والقرني (٢٠١٨) التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى الدعم التنظيمي جاء بدرجة إدراك (عالية). بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية عن نتيجة دراسة العامري (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن الدعم التنظيمي المدرک في جامعة الحديدة جاء منخفضاً، ودراسة القرني (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن مستوى الدعم التنظيمي للمعلمين بالمدارس الأهلية بمحافظة جدة جاء بدرجة متوسطة، ودراسة علي (2023) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الدعم التنظيمي كان متوسطاً.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أنّ مديرات المدارس يُدرکن أهمية الدعم التنظيمي وانعكاسه الإيجابي على المعلمات؛ لذا يوجد اتفاق بين المعلمات على ما تقوم به الإدارات المدرسية من ممارسات قائمة على المتابعة، والتقدير، والاحترام، والتحفيز، وإشباع الحاجات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعدل في المعاملة. كما أنّ مدارس المخوة لديها اهتمام عالٍ بالمعلمات، فهي توفر لهن الموارد اللازمة لأداء عملهن بكفاءة؛ مثل الأدوات التعليمية الحديثة، والمكتبات المجهزة، وتقنيات التعلم المتطورة. كما أنّ الإدارة توفر للمعلمات فرصاً للتطوير المهني من خلال الدورات التدريبية وورش العمل، كما تعمل مديرات المدارس على تحفيز وتشجيع المعلمات باستمرار؛ مما يساهم في زيادة أدائهن وكفاءتهن ورفع معنوياتهن. إضافة إلى أن قائدات المدارس يزودن المعلمات بالتغذية الراجعة حول أعمالهن؛ مما يجعلهن يقمن بعمل يتسم بمزيد من الأداء المتميز.

ويلاحظ من الجدول ١٣ أن البُعد الثاني (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) حصل على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٤٢، ومستوى استجابة (عالٍ جداً).

وتعزو الباحثة حصول البعد الثاني (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) على المرتبة الأولى بمستوى عالٍ جداً إلى الدور الذي تقوم به مديرات المدارس في تحفيز المعلمات والاهتمام بهن وباحتياجاتهن، ومشاركتهن في مختلف مهام المدرسة، وقدرتهن على تشجيع روح المبادرة بين المعلمات، وقدرة المديرات على الحوار والإقناع مع إطلاع المعلمات الدائم على المستجدات والمتغيرات التي تؤثر على العمل وكذلك التواصل الفعال والمفتوح

مع المعلمات مع تفويض المهام وتقديم الدعم اللازم لهن لكل سلوك إيجابي وفعال مع الطالبات.

بينما جاء بُعد (العدالة التنظيمية) في المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي بلغ ٤.٠٧، ومستوى استجابة (عالٍ)، وهذه النتيجة لم تكن عند المستوى المأمول به. وتعزو الباحثة حصول بعد العدالة التنظيمية على الترتيب الأخير بمستوى عالٍ إلى وجود تدني في تقديم الحوافز والمكافآت العالية جدًا للمعلمات التي تتناسب مع جهود المعلمات المبذولة، وقلة الاهتمام بالسماح بطرح وجهات نظر المعلمات المعارضة للقرارات التي تصدرها إدارات المدارس.

وفيما يلي عرض مفصل حول نتائج فقرات أبعاد المحور الأول (الدعم التنظيمي المدرك)، وذلك على النحو الآتي:

١. عرض نتيجة فقرات البعد الأول (العدالة التنظيمية):

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد العينة للبعد الأول مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمات مدارس المخوة، والموضحة في الجدول الآتي:

جدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لفقرات

مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمات مدارس المخواة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
٦	يتم تطبيق اللوائح والقرارات المدرسية على جميع المعلمات دون استثناء.	4.43	0.88	%88.6	عالٍ جدًا	١
٤	تتميز الإجراءات التنظيمية المطبقة في المدرسة بالعدالة.	4.23	0.95	%84.6	عالٍ جدًا	٢
٥	تسمح إدارة مدرستي بطرح وجهات نظر معارضة للقرارات التي تصدرها.	4.09	1.02	%81.8	عالٍ	٣
١	أحصل على حوافز معنوية تتناسب مع أعبائي وواجباتي الوظيفية.	3.98	1.04	%79.6	عالٍ	٤
٢	تتوازن أعبائي الوظيفية مع أعباء زميلاتي في العمل.	3.95	1.09	%79.0	عالٍ	٥
٣	أحصل على مكافآت عادلة مقابل الجهود الإضافية التي أبذلها.	3.73	1.25	%74.6	عالٍ	٦
المتوسط الحسابي العام للبُعد		4.07	1.04	%81.4	عالٍ	

يتضح من الجدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد الأول (العدالة التنظيمية)، من المحور الأول (الدعم التنظيمي المدرك)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية. حيث بلغ المتوسط العام ٤.٠٧، وبلغت نسبة الاستجابة العامة على البُعد ٨١.٤%، والذي يشير إلى مستوى (عالٍ)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي ١.٠٤، ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. بينما تراوحت نسب الاستجابة على عبارات البُعد بين ٧٤.٦% و ٨٨.٦%، بالتالي فإن أفراد عينة الدراسة من معلمات مدارس المخواة لديهم مستوى عالٍ من العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الظفري والسعيدية (٢٠٢٠) وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية وتختلف مع نتيجة دراسة تيشات ومزهودة (٢٠٢١) التي أظهرت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (العدالة التنظيمية) على درجة

متوسطة. وتشير النتيجة أن مستوى العدالة التنظيمية لم يكن عند المستوى المرغوب فيه وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة -ربما- إلى قلة اهتمام مديرات المدارس في تقديم الحوافز والمكافآت العالية جدًا للمعلمات التي تتناسب مع جهود المعلمات المبذولة، وقلة الاهتمام بالسماح بطرح وجهات نظر المعلمات المعارضة للقرارات التي تصدرها إدارات المدارس. وقد حصلت على الترتيب الأول العبارة: (يتم تطبيق اللوائح والقرارات المدرسية على جميع المعلمات دون استثناء)، بأعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٤٣ ومستوى استجابة (عالٍ جدًا)؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام مديرات المدارس بمبدأ العدالة والمساواة بين المعلمات، بالإضافة إلى إدراكهن أهمية تطبيق القوانين على الجميع بدون تمييز حتى تتوحد الجهود بين جميع المعلمات نحو تحقيق الأهداف بروح الفريق الواحد، وكذلك الوضوح عند تطبيق اللوائح والقرارات لدى جميع المعلمات.

بينما جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة: (أحصل على مكافآت عادلة مقابل الجهود الإضافية التي أبذلها) بأقل متوسط حسابي بلغ ٣.٧٣، ومستوى استجابة (عالٍ)؛ والتي لم تكن عند المستوى المأمول به؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود ضعف في المكافآت التي تقدمها المديرات للمعلمات، فعلى الرغم من وجودها، فإنها لم تكن بالمستوى العالي جدًا، وقد يعود هذا إلى أن المديرات يقدرن حجم المكافأة لكل معلمة حسب جهدها؛ مما يشعر بعض المعلمات بضعف العدالة في حصولهن على المكافأة مثل أقرانهن.

٢. عرض نتيجة فقرات البعد الثاني (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين):

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني (مستوى سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) لدى معلمات مدارس المخواة، والموضحة في الجدول الآتي:

جدول ٦ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لفقرات سلوك

القادة لمساندة المرؤوسين لدى معلمات مدارس المخواة

الترتيب	المستوى	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
١	عالي جدًا	89.8%	0.75	4.49	تشجع إدارة مدرستي روح المبادرة بين المعلمات.	١
٨	عالي جدًا	88.6%	0.82	4.43	تُطلعنا إدارة مدرستي على أي تغييرات محتملة قد تؤثر علينا.	٨
٧	عالي جدًا	88.4%	0.80	4.42	تدعم إدارة مدرستي بشكل إيجابي سلوكيات المعلمات مع طالبات المدرسة.	٧
٤	عالي جدًا	88.2%	0.82	4.41	تتمتع إدارة مدرستي بقدرة عالية على الإقناع.	٤
٥	عالي جدًا	88.2%	0.78	4.41	توفر لنا إدارة مدرستي قدرًا كافيًا من الحرية والاستقلالية لممارسة مهامنا.	٥
٤	عالي جدًا	88.0%	0.78	4.40	تسمح لنا إدارة مدرستي بتوظيف قدراتنا ومهاراتنا الشخصية في حل المشكلات.	٤
٦	عالي جدًا	88.0%	0.84	4.40	تتمتع إدارة مدرستي بمهارة عالية في التواصل والتفاوض.	٦
٨	عالي جدًا	87.0%	0.83	4.35	تناقش إدارة مدرستي مقترحات المعلمات باهتمام قبل تنفيذها.	٨
	عالي جدًا	88.4%	0.80	4.42	المتوسط الحسابي العام للبُعد	

يتضح من الجدول ٦ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لإجابات أفراد العينة لعبارات البُعد الثاني (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين)، من المتغير الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك)، إذ إن المتوسط العام بلغ ٤.٤٢، وبلغت نسبة الاستجابة العامة على البُعد ٨٨.٤%، والذي يشير إلى مستوى (عالي جدًا)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي ٠.٨٠، ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. بينما تراوحت نسب الاستجابة على عبارات البُعد بين ٨٧.٠% و ٨٩.٨%، بالتالي فإن أفراد عينة الدراسة من معلمات مدارس المخواة يرين توفر مستوى عالي جدًا من سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة تيشات ومزهودة (٢٠٢١) التي أظهرت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) على درجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة العالية جدا إلى الدور الذي تقوم به مديرات المدارس في تحفيز المعلمات والاهتمام بهن وباحتياجاتهن ومشاركتهن في مختلف مهام المدرسة، وقدرتهن على تشجيع روح المبادرة بين المعلمات، وقدرة المديرات على الحوار والإقناع واستشعار المعلمات للدعم المقدم لهن من مديرات المدارس.

فقد حصلت العبارة: (تشجع إدارة مدرستي روح المبادرة بين المعلمات) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٤٩، ومستوى استجابة (عالٍ جدًا)؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك مديرات المدارس أهمية تشجيع المبادرات التي تقدمها المعلمات حول مشكلات المدرسة أو تطوير أدائها؛ مما يساهم في جودة تحقيق أهدافها، بالإضافة إلى زيادة شعور المعلمات بالانتماء.

بينما جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة: (تناقش إدارة مدرستي مقترحات المعلمات باهتمام قبل تنفيذها) بمتوسط حسابي بلغ ٤.٣٥، ومستوى استجابة (عالٍ جدًا)؛ وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى زيادة اهتمام إدارة المدرسة بالمقترحات التي تقدمها المعلمات ومناقشتها؛ مما يزيد من الرضا لدى المعلمات وزيادة شعورهن بالتقدير والدعم المقدم لهن من قبل الإدارة المدرسية، مما يزيد من أدائهن.

٣. عرض نتيجة فقرات البعد الثالث (المشاركة في اتخاذ القرار):

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث (مستوى المشاركة في اتخاذ القرار) لدى معلمات مدارس المخواة، والموضحة في الجدول الآتي:

جدول ٧ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لقرارات

المشاركة في اتخاذ القرار لدى معلمات مدارس المخوة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	الترتيب
٢	أشارك بقدر كبير في القرارات المرتبطة بواجباتي الوظيفية.	4.31	0.84	86.2%	عالٍ جدًا	١
٥	تراعي إدارة مدرستي دوافع واحتياجات المعلمات عند اتخاذ القرار.	4.26	0.90	85.2%	عالٍ جدًا	٢
٤	نسبة مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات المدرسية المهمة عالية.	4.25	0.91	85.0%	عالٍ جدًا	٣
١	تتخذ إدارة مدرستي أغلب القرارات بعد التشاور مع منسوبات المدرسة.	4.24	0.92	84.8%	عالٍ جدًا	٤
٣	تشجعي إدارة مدرستي على التعبير عن أفكار في العمل حتى لو خالفت آراءهم.	4.24	0.92	84.8%	عالٍ جدًا	٥
	المتوسط الحسابي العام للبُعد	4.26	0.90	85.2%	عالٍ جدًا	

يتبين من الجدول ٧ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لإجابات أفراد العينة لعبارات البُعد الثالث (المشاركة في اتخاذ القرار)، من المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك)، حيث بلغ المتوسط العام ٤.٢٦، ونسبة الاستجابة العامة على البُعد ٨٥.٢%؛ والذي يشير إلى مستوى (عالٍ جدًا)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي ٠.٩٠ ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد، بينما تراوحت نسب الاستجابة على عبارات البُعد بين ٨٤.٨% و ٨٦.٢%، بالتالي فإن أفراد عينة الدراسة من معلمات مدارس المخوة يرين توفر مستوى عالٍ جدًا من المشاركة في اتخاذ القرار كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة تيشات ومزهودة (٢٠٢١) التي أظهرت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (المشاركة في اتخاذ القرار) على درجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة العالية جدًا إلى اهتمام إدارات المدارس في إشراك جميع المعلمات بالمهام والواجبات التعليمية والوظيفية في المدرسة، بالإضافة إلى مشاركتهن في الاجتماعات التي تناقش قضايا المدرسة وإشراكهن في اتخاذ القرارات التي تتعلق

بالمدرسة.

وقد حصلت العبارة: (أشارك بقدر كبير في القرارات المرتبطة بواجباتي الوظيفية) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٣١، ومستوى استجابة (عالٍ جداً)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الاهتمام العالي التي تبديه إدارة المدارس في ضرورة إشراك المعلمات في صناعة القرارات التعليمية والوظيفية التي تتخذها المدرسة؛ مما يزيد من شغف المعلمات في تنفيذ مهامهن؛ كونهن شاركن في القرارات المتعلقة بتلك المهام. بينما جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارتان: (تتخذ إدارة مدرستي أغلب القرارات بعد التشاور مع منسوبات المدرسة)، و(تشجعي إدارة مدرستي على التعبير عن أفكارى في العمل حتى لو خالفت آراءهم)، بمتوسط حسابي بلغ ٤.٢٤، ومستوى استجابة (عالٍ جداً). وربما تعود هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة المدرسة في تطبيق مبادئ الحوكمة، والتي من أهمها مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات، واتخاذ مبدأ الشورى عند اتخاذها؛ مما يشعر المرؤوسين بقيمتهم وانتمائهم للمدرسة.

٤. عرض نتيجة فقرات البعد الرابع (دعم وتأكيد الذات):

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسبة الموافقة لاستجابات أفراد العينة للبعد الرابع (مستوى دعم وتأكيد الذات) لدى معلمات مدارس المخواة، والموضحة في الجدول الآتي:

جدول ٨ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لفقرات دعم

وتأكيد الذات لدى معلمات مدارس المخوة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة النسبية	المستوى	الترتيب
٥	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال وواجبات.	4.48	0.74	%89.6	عالٍ جدًا	١
٦	تدفعني التغذية الراجعة التي ألقاها عَمَّا أقوم به من عمل لمزيد من الأداء المتميز.	4.46	0.76	%89.2	عالٍ جدًا	٢
٧	تساعدني الحياة المستقرة في عملي على الإبداع والابتكار.	4.35	0.86	%87.0	عالٍ جدًا	٣
١	تقدر إدارة مدرستي المجهودات الإضافية التي أبذلها لتأدية عملي بكفاءة.	4.31	0.90	%86.2	عالٍ جدًا	٥
٤	يتناسب المستوى الوظيفي لعملي مع طبيعة النشاط الذي أقوم به.	4.31	0.81	%86.2	عالٍ جدًا	٤
٢	تتيح لي وظيفتي الاستقلالية التي تُشبع طموحي في العمل.	4.29	0.85	%85.8	عالٍ جدًا	٦
٣	تتسم مهامى بنوع من التحدي الذي أرغب فيه في العمل.	4.26	0.87	%85.2	عالٍ جدًا	٧
	المتوسط الحسابي العام للبعد	4.35	0.83	%87.0	عالٍ جدًا	

يوضح الجدول ٨ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة لإجابات أفراد العينة لعبارة البعد الرابع (دعم وتأكيد الذات)، من المحاور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك)، حيث بلغ المتوسط العام للبعد ٤.٣٥، ونسبة الاستجابة العامة على البعد ٨٧.٠% والذي يشير إلى مستوى (عالٍ جدًا)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي ٠.٨٣ ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البعد. وقد تراوحت نسب الاستجابة على عبارات البعد بين ٨٥.٢% و ٨٩.٦%، بالتالي فإن أفراد عينة الدراسة من معلمات مدارس المخوة يرين توفر مستوى عالٍ جدًا من دعم وتأكيد الذات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة تيشات ومزهودة (٢٠٢١) التي أظهرت النتائج أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (دعم وتأكيد الذات) على درجة متوسطة.

وقد يعزى ذلك إلى اهتمام المدرسة بتقدير المعلمات وإشعارهن بقيمتهن من خلال تزويدهن بالتغذية الراجعة المستمرة والتعزيز الإيجابي عند الانتهاء من المهام والواجبات؛ مما يزيد من انتمائهن وشعورهن بقيمتهن الذاتية والوظيفية في المدرسة.

وقد حصلت على المرتبة الأولى العبارة: (أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال وواجبات) بأعلى متوسط حسابي بلغ ٤.٤٨، ومستوى استجابة (عالٍ جدًا)؛ وقد تعزى النتيجة إلى أن تكليف المعلمات بمهام وواجبات يزيد من شعورهن بأهمية أدوارهن ووظائفهن في المدرسة؛ مما يحفزهن على إنجاز تلك المهام بدقة عالية. تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مهدي (٢٠١٨) التي أشارت إلى أنّ العاملين بالمؤسسات الأكاديمية يحظون بمكانة اجتماعية مرموقة؛ لذا كان ارتباطهم الوظيفي مرتفعًا، كما أنّ موظفي المؤسسات الأكاديمية يشعرون بأنهم يقدمون خدمات تعليمية تحقق التنمية البشرية والاقتصادية، فشعورهم بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الطلبة يجعلهم أكثر حماسًا للعمل، وتقانيًا لتقديم أجود الخدمات التعليمية.

بينما جاءت في المرتبة السابعة والأخيرة: (تتسم مهامي بنوع من التحدي الذي أرغب فيه في العمل) بمتوسط حسابي بلغ ٤.٢٦، ومستوى استجابة (عالٍ جدًا)؛ وقد يعود ذلك إلى امتلاك المعلمات قدرات ومهارات عالية؛ مما يجعلهن قادرات على إنجاز أي مهام حتى لو كانت معقدة، مما يشجعهن على التحدي. كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمات يتمتعن بمهارات وقدرات على إتمام المهام الموكلة إليهن بأسرع وقت وأفضل أداء، كما أن الإنجاز والبعد عن الروتين يدفع المعلمة إلى المثابرة والعمل بإبداع وابتكار، وطبيعة القيادة المتوفرة وما تقدمه من تغذية راجعة تدفع المعلمات وتشجعهن لأداء المهام؛ مما يحقق تأكيد الذات لديهن.

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً: ملخص بأهم نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة مستوى عالٍ جداً من الدعم التنظيمي في مدارس البنات بالمخوة، حيث بلغ المتوسط العام ٤.٢٨ بإنحراف معياري قدره ٠.٨٩، كما جاءت الأبعاد الأربعة (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرار، دعم وتأكيد الذات) بمتوسطات حسابية (٤.٠٧ ، ٤.٤٢ ، ٤.٢٦ ، ٤.٣٥) على التوالي.

ثانياً: توصيات الدراسة

بناءً على أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن الخروج بعدد من التوصيات المرتبطة بهذه النتائج، وهي كما يأتي:

١- الحفاظ على المستوى الحالي للدعم التنظيمي من خلال الاستمرار في توفير الموارد اللازمة وتشجيع التعاون والعمل الجماعي.

٢- تكثيف الخبرات والمضامين التي تُغرس وتتمى الاتجاهات الإيجابية تجاه مهنة التعليم، وإشاعة ثقافة الحوار وتقديم الأفكار البناءة، وقيم الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من خلال اللقاءات والبرامج المصممة لتحقيق ذلك.

٣- ضرورة توفير مستوى عالٍ من دعم وتأكيد الذات للمعلمين؛ واعتقادهم بأنه بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهن عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة في المدرسة.

ثالثاً: مقترحات الدراسة

في ضوء معطيات الدراسة الحالية والنتائج التي تم التوصل إليها، وخبرة الباحثة، تولدت لديها بعض المقترحات قد تخدم الباحثين؛ للبحث في المتغيرات التي تناولتها الدراسة. والموضوعات المقترحة كما يأتي:

مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمات مدارس المخوة من وجهة نظرهن

١ - إجراء المزيد من الدراسات للكشف مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى المعلمين في مدارس أخرى بالمملكة العربية السعودية.

٢- إجراء دراسة حول الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك ، واستخدام متغيرات تنظيمية



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩١) العدد الثاني ج (٣) أبريل ٢٠٢٥



أخرى مثل: الالتزام التنظيمي، والصحة التنظيمية، والاستغراق الوظيفي.
٣- إعداد تصور مقترح حول آليات تعزيز الدعم التنظيمي للمعلمين والمعلمات في مدارس
التعليم العام.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو حشيش، بسام محمد. (٢٠١٨). أثر الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين قيم الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة الأقصى بغزة. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ١١ (٣٧)، ٩٩-١٢٤.
- نيشات، سلوى، ومزهودة، نور الدين. (٢٠٢١). الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. *مجلة العلوم الإدارية والمالية*، ٥ (٢)، ٢٢٢-٢٤٥.
- رشوان، أمل عثمان. (٢٠٢١). تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٥٢ (٢)، ٤٤-١٠٠.
- الظفري، سعيد بن سليمان، والسعيدية، ضحية بنت خلفان. (٢٠٢٠). الصمت التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى العاملين بمدارس سلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٢١ (١)، ٣٧٣ - ٤٠١.
- العامري، عبدالعزيز عبدالهادي. (٢٠٢٠). العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي وأثرهما على التهمك التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، ٨ (٨)، ٣٣٢-٣٨٧.
- عبدالسلام، رمضان محمود. (٢٠١٦). أثر محددات الدعم التنظيمي على سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات الجامعة. *مجلة التجارة والتمويل*، ٢ (٢)، ٧١ - ١.
- عبيدات، ذوقان، عبدالحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن. (٢٠٢٠). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر.
- العساسفة، رشا محمد. (٢٠١٩). أثر الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في البنوك الأردنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة، الأردن.
- الزائدي، احمد بن محمد. (٢٠٢١). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة*، ١١٦ (١)، ٢١١-٢٥٠.
- السعادات، خليل إبراهيم. (٢٠١٠). متطلبات تنمية الموارد البشرية كما وردت في بعض الدراسات العربية والأجنبية: دراسة تحليلية. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤ (١٤)، ٥٥-٩٢.

- عطية، غادة عادل. (٢٠١٩). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب: الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة في المنظمة: بالتطبيق على قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الإسكندرية-جمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (١)، ٣٨٥ - ٤٥٠.
- عطية، غادة عادل. (٢٠٢٢). دراسة ميدانية لأثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي العاطفي: الدور الوسيط لغموض الدور في ظل توافر الدعم المدرك للمشرف وتوافق المشرف مع الآخرين في شركات النسيج والملابس الجاهزة المصرية. *المجلة العربية للإدارة*، (١)، ٢٨ - ٣٠.
- عكسه، سمية، ومنصور، بوبكر. (٢٠٢٤). دور الدعم التنظيمي المدرك في التخفيف من مسببات سلوك الصمت التنظيمي للعاملين -دراسة ميدانية على عينة العاملين بالإقامة الجامعية سعودي البشير -٢٠٠٠-جامعة الوادي. *مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، (١)، ٢٧٥-٢٩٤.
- علي، عمر محمد صالح. (٢٠٢٣). أثر الدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية. *مجلة الجامعة العراقية*، (٣)، ٦٥٥ - ٦٦٨.
- العنزي، حجي بن سليمان، والقرني، صالح علي يعن الله. (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، (١)، ٤٩ - ٧٣.
- القرني، صالح بن علي. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي. *مجلة الإدارة العامة*، (٢)، ٢٩٥ - ٣٦٨.
- لعجيلات، أمال. (٢٠١٦). أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة عينة من المؤسسات ص و م في قطاع مواد البناء - تقرت [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- مخامرة، كمال. (٢٠٢٢). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، (١٥)، ١٥٦ - ١٨٦.
- مهدي، محمد حسن أحمد. (٢٠١٨). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العمل السلبية بالتطبيق على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، (٤)، ٢٤٥ - ٢٨٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Akçin, K., Erat, S., Alniaçik, U. & Çiftçioglu, A. (2017). Effect of perceived organizational support on organizational silence and task performance: A study on academicians. *Journal of Global Strategic Management*, 11(1), 35-43.



-
- ARUOREN, E., Isiaka, G. (2023). Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 15(4), 24- 34.
 - Malik, S. Z., Kazmi, S. Z. & Nadeem, N. (2016). The Effect of Perceived Organizational Support on Doctors' Organizational Commitment in Pakistan. *The Lahore Journal of Business* 4 (2) ,73–92.
 - Saleem, S., Saba, A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194-٢٠٧ .
 - Singh, B., Malhotra, M. (2015). Mediating Role of Trust in the relationship between Perceived Organizational Support and Silence. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 1-10.
 - Spigner, K. E. (2016). *When silence speaks louder than words: Examining the perceptions and experiences of women who work in faith-based organizations where organizational silence is present*(Ph.D. Dissertation). Northeastern University MA: Boston.