



Wasit University
Repository

Wasit University Repository

repository.uowasit.edu.iq

الدعم التنظيمي المدرّك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مدراء المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

Perceived Organizational Support and its Relationship to Job Engagement among Middle
School Principals from the Perspective of Faculty Members

المياحي، ديار حسين كوزة

إشراف: أ.د عبد كاطع سموم الربيعي

جامعة واسط — 2026

<https://repository.uowasit.edu.iq/handle/123456789/187>

<https://doi.org/10.31185/uowasit-31>

حُمِّلَ هذا الملف من مستودع جامعة واسط

Downloaded from the Wasit University Repository — repository.uowasit.edu.iq



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية/ الدراسات العليا

ماجستير/ الإدارة التربوية

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مدراء المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

رسالة تقدمت بها طالبة الماجستير (ديار حسين كوزة المياحي) إلى

مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة واسط

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية

(الإدارة التربوية)

بإشراف

الأستاذ الدكتور

عبد كاظم سموم الربيعي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيِّ الْعَظِيمُ

سورة المجادلة: آية (11)

القرار المشرف

أشهد أن هذه الرسالة الموسومة بـ «الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية» والمقدمة من قبل طالبة الماجستير (نبيل حسين كوزة) قد جرت تحت إشرافي في جامعة واسط كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية وقد استوفت خطتها استيفاء تاماً يؤهلها للمناقشة.


التوقيع

المشرف: أ. د. عبد كاطع سموم الربيعي

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٥ / ٧

توصية رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية

بناء على التوصيات المتوافرة أرشح هذه الرسالة للمناقشة


التوقيع

الاسم: أ. د. عدنان مراد جبر

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٥ / ٧

إقرار الخبير اللغوي

أشهد أنني قد اطلعت على الرسالة الموسومة بـ (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) والمقدمة من قبل طالبة الماجستير (ديار حسين كوزة) إلى قسم العلوم التربوية والنفسية وتم تصويب الأخطاء اللغوية الواردة فيها، وأصبحت سليمة من الناحية اللغوية والأسلوبية ومؤهلة للمناقشة ولأجله وقعت.

الخبير اللغوي

التوقيع:

الاسم:

التاريخ: / / 2026

إقرار الخبيران العلميان

نشهد أن هذه الرسالة الموسومة بـ (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) والمقدمة من قبل طالبة الماجستير (ديار حسين كوزة) ، قد جرى تقييمها علمياً وهي كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية ، وقد وجدناها صالحة للمناقشة ولأجله وقعت .

الخبير العلمي

الخبير العلمي

التوقيع:

التوقيع:

الاسم:

الاسم:

مكان العمل:

مكان العمل:

التاريخ: / / 2026

التاريخ: / / 2026

قرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد أنا اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) والمقدمة من قبل طالبة الماجستير (ديار حسين كوزة) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياتها وفيما له علاقة بها ووجدنا أنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية بتقدير (ممتاز)

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. نائر محمد علي

عضو اللجنة

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٧ / ١٢

التوقيع:

الاسم: أ.د. عباس ناهي كعيد

رئيساً للجنة

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٧ / ١٢

التوقيع:

الاسم: أ.د. د. عبد كاطع سموم الربيعي

عضو ومشرفاً

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٧ / ١٢

التوقيع:

الاسم: أ.م.د. عمر ازهر علي

عضو اللجنة

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٧ / ١٢

صدقت من قبل مجلس كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة واسط

التوقيع:

الاسم: أ.د. محمود حمود عراك

عميد كلية التربية للعلوم الانسانية

التاريخ: ٢٠٢٦ / ٧ / ١٢

الشكر و الامتنان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله على ما انعم وله الشكر على ما هم , والثناء بما قدم , والصلاة والسلام على اشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد (صلى الله عليه واله وسلم), وعلى اله وصحبه اجمعين
اما بعد , فبعد ان يسر الله تعالى اتمام هذا البحث , ووفقني لاتمامه بفضلله ومنته , فاني اتوجه اولا بخالص الشكر وعظيم الامتنان الى الله سبحانه وتعالى على ما انعم به علي من توفيق وعون وصبر

وانتقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان الى الاستاذ الدكتور (عبد كاطع سموم الربيعي)المشرف على هذا البحث , لما قدمه من توجيهات علمية سديدة , وملاحظات قيمه , ومتابعة مستمرة كان لها الاثر الكبير في انجاز هذا العمل واخراجه بالصورة المرجوة , فله مني خالص الدعاء واوفر الاحترام .

كما اتقدم بخالص الشكر والتقدير الى السادة اعضاء لجنة السمنر المحترمون (ا.م.د. سلام غياض عنبر , ا.م.د. ثائر محمد علي , ا.م.د. سعد نعيم العوادي , ا.د. عباس ناهي كعيد)لما ابدوا من ملاحظات علمية قيمة وتوجيهات بناءة اسهمت في تقويم مسار الرسالة , وكان لمقترحاتهم الواضحة في اتمام هذه الدراسة واغنائها , فجزاهم الله عني خير الجزاء.

كما اتقدم بالشكر الجزيل الى اعضاء لجنة المناقشة الموقرين (ا.د. عباس ناهي كعيد , ا.م.د. ثائر محمد علي , ا.م.د. عمر ازهر علي , ا.د. عبد كاطع سموم)لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة , وما سيبدونه من ملاحظات رصينة تسهم في اثراء هذا البحث.

ولا يفوتني ان اعبر عن امتناني لكل من قدم لي يد العون والمساندة , من اساتذتي الكرام , وزملائي , وكل من ساهم في انجاح هذا الجهد العلمي .

واخيرا , اكرر الشكر لله اولا واخرا , وظاهرا وباطنا , واساله ان يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم

الباحثة ديار



الإهداء

الى صاحب العصر والزمان الامام المهدي (عجل الله فرجة الشريف)

الى الامل الممتد في زمن الانتظار والى النور الهى الذي يستضيء به الضلمات رغم الغيبة.....استعد من ذكرك العزم ومن رجاء ضهورك القوة والثبات

الى من علمني معنى المسؤولية وغرس في نفسي الطموح وكنت استضل بحكمة في كل قرارابي الغالي سندي وفخري واعتزازي

الى سر توفيقى ونبع دعواتي المستجابة .وقلب لم يعرف الا العطاامي الحبيبة ,يا من كان رضاك طريق نجاحي يا من شاركني تفاصيل الرحلة بكل ما فيها من تعب وامل وكان دعمه الصامت اكبر من كل الكلمات ..زوجي ورفيق دربي ,شريك النجاح والانجاز الى قائد الرحلة الذي سار بي ,منذ البداية حتى وصول وجهه النجاح الى الاستاذ الدكتور عبد كاطع سموم الربيعي المشرف على رسالتي

اليكم اهدي ثمرة هذا الجهد حصاد سنين من السهر والتعب ,راجية من الله ان يجعله عملا طيبا .

الباحثة ديار





جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية / الدراسات العليا

ماجستير / الإدارة التربوية

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مدراء المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التعليمية

مستخلص رسالة

تقدمت بها طالبة الماجستير (ديار حسين كوزة المياحي) إلى

مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة واسط

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية

(الإدارة التربوية)

بإشراف

الأستاذ الدكتور

عبد كاطع سموم الربيعي

مستخلص الرسالة

تناولت الرسالة الحالية مفهومي (الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي) وتأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرين ومن أهمية عينة البحث (أعضاء الهيئة التعليمية) الذين يشكلون الركيزة الأساسية في المؤسسة التعليمية، وفي ضوء ذلك تم السعي للتعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية عن طريق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

2. التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

3. العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

4. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى تطبيق الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعا للتغيرات الاتية (الجنس: ذكر-أنثى) (التخصص: علمي/إنساني) (مدة الخدمة: أقل من خمس سنوات وأكثر من خمس سنوات)

5. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى تطبيق الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهه نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعا للتغيرات الاتية (الجنس — ذكر-أنثى) (التخصص :علمي انساني) (مدة الخدمة :أقل من خمس سنوات وأكثر من خمس سنوات)

واتبعت الباحثة المنهج الوصفي للدراسات الارتباطية في اختيار حجم عينة البحث باستعمال الاسلوب الطبقي العشوائي إذ بلغ حجم العينة (400) عضو من الهيئة التعليمية في محافظة واسط , وتم بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك حيث اعتمدت الباحثة على تعريف (Esienberger 1986) والذي انتجت المجالات التالية (العدالة التنظيمية , الدعم الاداري , التقدير والاعتراف , توفير بيئة عمل) وتم تبني مقياس الارتباط الوظيفي والاعتماد على تعريف (Schaufeliet 2002) وتكون المقياس من (30) فقرة

ولتحليل بيانات البحث الحالي استعملت الباحثة مجموعة من الوسائل الاحصائية المناسبة من (الاختبار التائي لعينة واحدة , الاختبار التائي لعينتين مستقلتين , معامل ارتباط بيرسون , ومعامل الفا كرونباخ , وتحليل التباين الاحصائي) ومعالجتها احصائيا باستعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS) وقد اظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين وإن مدرء المدارس المتوسطة يتمتعون بمستويات عالية من الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي حسب وجهه نظر أعضاء الهيئة التعليمية , وحسب المتغيرات (الجنس , التخصص , مدة الخدمة) لوحظ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0,05)

وبناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي وضعت الباحثة عدداً من الاستنتاجات

والتوصيات والمقترحات وكما موضح في الفصل الرابع :

ثبت المحتويات

ت	العنوان	رقم الصفحة
1.	الآية	أ
2.	إقرار المشرف	ب
3.	إقرار الخبير	ت
4.	إقرار الخبيران العلميان	ث
5.	إقرار لجنة المناقشة	ج
6.	شكر وامتنان	ح
7.	الاهداء	خ
8.	مستخلص	د-ذ
9.	محتويات	ر-ط
الفصل الاول: التعريف بالبحث		
10.	اولا : مشكلة البحث	3-2
11.	ثانيا : اهمية البحث	8-4
12.	ثالثا : اهداف البحث	8
13.	رابعا : حدود البحث	8
14.	خامسا : تحديد المصطلحات	11-9
الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة		

13	الدعم التنظيمي المدرك	.15
15-13	مفهوم الدعم التنظيمي المدرك	.16
17-15	اهمية الدعم التنظيمي المدرك في المدارس	.17
18-17	اهداف الدعم التنظيمي المدرك	.18
18	فوائد الدعم التنظيمي المدرك	.19
19	العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك	.20
20	تأثير الدعم التنظيمي المدرك	.21
21-20	انواع الدعم التنظيمي المدرك	.22
28-21	ابعاد الدعم التنظيمي المدرك	.23
28	النظريات المفسرة للدعم التنظيمي المدرك	.24
29-28	نظرية الدعم التنظيمي المدرك	.25
30-29	نظرية التبادل الاجتماعي	.26
31	الارتباط الوظيفي	.27
32-31	مفهوم الارتباط الوظيفي	.28

33	وظائف الارتباط الوظيفي	29.
34	مزايا الارتباط الوظيفي	30.
35-34	اهداف الارتباط الوظيفي	31.
35	خصائص الارتباط الوظيفي	32.
36	عوامل مساعدة على تعزيز الارتباط الوظيفي	33.
37-36	معوقات الارتباط الوظيفي	34.
37	فوائد الارتباط الوظيفي	35.
40-37	ابعاد الارتباط الوظيفي	36.
40	النظريات المفسرة للارتباط الوظيفي	37.
41-40	نظرية التكيف الوظيفي	38.
42-41	نظرية تدعيم السلوك 1969	39.
42	الدراسات السابقة	40.
48-42	الدراسات السابقة المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك	41.
55-49	الدراسات السابقة المتعلقة بالارتباط الوظيفي	42.

56-55	اولا :ما يتعلق بالدعم التنظيمي المدرك	.43
56	ثانيا:من حيث الاداة المستخدمة	.44
57-56	ثالثا:من حيث العينة	.45
57	رابعا:من حيث استعمال الوسائل الاحصائية	.46
58-57	خامساً:من حيث النتائج	.47
59-58	ما يتعلق بالارتباط الوظيفي	.48
59-58	اولا: ما يتعلق بالارتباط الوظيفي من حيث الاهداف	.49
60	ثانيا:من حيث العينة	.50
60	ثالثا :من حيث استعمال الوسائل الاحصائية	.51
61	رابعا :من حيث النتائج	.52
62	مجالات الافادة من الدراسات السابقة	.53
الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته		
64	اولاً: منهج البحث	.54
66-64	ثانياً: مجتمع البحث	.55
68-66	ثالثاً: عينة البحث	.56

68	رابعاً: اداتا البحث	57.
91	خامساً: الوسائل الاحصائية	58.
الفصل الرابع: عرض النتائج و تفسيرها		
104-93	اولاً: عرض النتائج	59.
104	ثانياً: الاستنتاجات	60.
105	ثالثاً: التوصيات	61.
105	رابعاً: المقترحات	62.

ثبت الملاحق

الصفحة	الملحق	ت
133	الملاحق	1
133	كتاب تسهيل المهمة	2
137-134	استبانة استطلاعية	3
146-138	مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصورته الاولى	4
153-147	مقياس الارتباط الوظيفي بصورته الاولى	5
155-154	اسماء المحكمين	6
164-156	مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصورته النهائية	7
169-165	مقياس الارتباط الوظيفي بصورته النهائية	

ثبت الاشكال

ت	الشكل	الصفحة
1.	يوضح العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك	19
2.	يوضح ابعاد الارتباط الوظيفي	40

ثبت الجداول

رقم الجدول	مضمون الجدول	الصفحة
1.	مجتمع البحث موزعة حسب الجنس- التخصص- سنوات الخدمة للمدارس المتوسطة في محافظة واسط	66-65
2.	عينة البحث موزعة حسب الجنس- التخصص- سنوات الخدمة في المدارس المتوسطة في محافظة واسط	68-67
3.	اراء المحكمين حول صلاحية الفقرات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	70
4.	القوة التمييزية لفقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك	74-72
5.	علاقة الفقرة بالدرجة الكلية	76-75
6.	علاقة درجة الفقرة بدرجة الكلية المجال	77
7.	علاقة المجالات ببعضها البعض	78
8.	معدل الثبات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	80
9.	اراء المحكمين حول صلاحية الفقرات لمقياس الارتباط الوظيفي	82
10.	القوة التمييزية للفقرات	85-84

86	علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الارتباط الوظيفي	11.
87	علاقة الفقرة بدرجة المجال	12.
88	علاقة المجالات ببعضها البعض	13.
90	معدل الثبات لمقياس الارتباط الوظيفي	14.
93	نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقياس الدعم التنظيمي المدرك للعينة الكلية	15.
95	نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقياس الارتباط الوظيفي للعينة الكلية	16.
96	العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي	17.
97	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الجنس لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	18.
99	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التخصص لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	19.
100	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير سنوات الخدمة لمقياس الدعم التنظيمي المدرك	20.
101	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الجنس لمقياس الارتباط الوظيفي	21.
103	المتوسط الحسابي و الانحراف العياري لمتغير التخصص لمقياس الارتباط الوظيفي	22.
104	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير سنوات الخدمة لمقياس الارتباط الوظيفي	23.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً : مشكلة البحث

ثانياً : أهمية البحث

ثالثاً : أهداف البحث

رابعاً : حدود البحث

خامساً : تحديد المصطلحات

أولاً: مشكلة البحث:

يواجه الدعم التنظيمي المدرك العديد من التحديات والصعوبات التي تعرقل سير عمل المدارس، إذ يسعى مدراء المدارس المتوسطة الى بذل المزيد من الجهود لمواجهة التحديات والتغيرات المختلفة وجعل الادارة اكثر مرونة في مواجهتها فضلاً عن الاستمرار والتكيف مع التطورات والمنافسة عن طريق الدور الذي يؤديه أعضاء الهيئة التعليمية في عملهم مقابل حصولهم على الدعم التنظيمي المدرك. (جاسم، ٢٠٢٤: ١)

ان الدعم التنظيمي المدرك المقدم إلى أعضاء الهيئة التعليمية يبقى قاصراً ما بلغ من قوة لأن العملية التعليمية والتربوية مستمرة جيل بعد اخر ويحتاج أعضاء الهيئة التعليمية إلى الدعم التنظيمي المدرك المستمر من قبل الإدارة لتشجيعهم على تحمل المسؤولية وتطوير أنفسهم ولتحقيق هدفهم التربوي . (سالم، ٢٠١٨: ٦١)

إذ أكد المؤتمر التربوي الحادي عشر والمنعقد في ديوان وزارة التربية عام (2017) الى أن العملية التربوية ولكي تسير على وفق متطلبات المنهج الحديث تحتاج إلى الدعم التنظيمي المدرك لتواكب العصر وتستجيب للمتغيرات المستمرة، (وزارة التربية، 2017: بلا ص)

و إن ضعف الدعم التنظيمي المدرك يعد من الأولويات التي ينبغي على مدراء إدارة المدرس المتوسطة الاهتمام بها و تهيئة بيئة عمل وظروف مناسبة وتوفير كل الإمكانيات الضرورية من أجل القيام بالأعمال المطلوبة بأحسن صورة .(الدوي، ٢٠١٧: ١١٩)

كما أوضحت دراسة شحاذة (2020) أن عدداً كبيراً من المدرسين يواجهون مشكلات ناجمة عن ضعف الدعم المقدم لهم من إدارات المدارس، الأمر الذي يعيق قدرتهم على أداء مهامهم بالشكل المطلوب. فغياب الدعم وضعف انسجامه مع إمكانيات أعضاء الهيئة التعليمية وقدراتهم، يشكلان عائقاً أمام إنجازهم لاهدافهم . وقد تراكمت هذه التحديات لتصبح عائقاً أمام الطموحات التنموية والإصلاحية، بل وتحولت إلى عبء يصعب إيجاد حلول إيجابية ملائمة له. ومن هنا، بات من الضروري أن تبذل المؤسسات التربوية جهوداً أكبر في توفير الدعم اللازم للمدرسين من أجل الارتقاء بمستوى أدائهم وتحقيق أفضل النتائج .(شحاذة، ٢٠٢٠: ٣٩)

ان التحديات المختلفة ومنها قلة الدعم التنظيمي المدرك الذي تواجهه المدارس المتوسطة سوف يؤثر على قدرة مدراء المدارس في أداء المهام والواجبات المطلوب تنفيذها، في ظل بيئة تعليمية وتربوية دائمة التطوير والتغيير،. وفي ظل هذه التحديات الكبيرة يتعين على ادارات المدارس توظيف الأداء الإداري بشكل فعال، مما يعزز الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس، ويضمن اندماجهم الكامل في عملهم، والتزامهم ، واستعدادهم لبذل المزيد من الجهود لتحقيق أهدافهم ، مما يساهم في تحسين ادائهم وضمان استقرار المدرسة.(جميل، ٢٠١٩: ٣٥٧)

وإن ضعف الارتباط الوظيفي ونقص في توفير الوسائل والامكانيات التي تناسب قدرات ومهارات أعضاء الهيئة التعليمية في نقل ما لديه من معلومات إلى أذهان الطلبة هذا ينعكس سلباً على ارتباط المدرسين وظيفياً.(زهيري، ٢٠٢٤: ٢)

إذ ان ضعف مستوى الارتباط الوظيفي في البيئات التربوية ومنها المدارس المتوسطة، يتطلب بذل مزيد من الجهود من أجل تفعيله على مستوى القيادات المدرسية. وقد أشارت الندوة العلمية التي أقامتها الجامعة العراقية بعنوان (الارتباط الوظيفي ومسار المهارات (2025) ، إلى أن غياب الربط بين الممارسات الإدارية ومتطلبات التطوير المهني يحد من فاعلية الأداء ويؤثر في مسار بناء المهارات. 0(الجامعة العراقية، 2025)

ان العديد من المدارس المتوسطة لازالت تعاني قصوراً في تفعيل الارتباط الوظيفي على مستوى المدارس المتوسطة وهذا ينعكس سلباً في تطوير الأداء وتحسين المخرجات التعليمية في ظل التحديات التي تواجهها المدارس المتوسطة. (الجادر وآخرون، ٢٠٢٣: ٥٦٨)

وتتبلور مشكلة البحث ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟

ثانيا : أهمية البحث:

ان التكيف مع التغيرات البيئية هي واحدة من الأهداف التي تسعى إليها وزارة التربية لمواكبة التقدم الحاصل في كافة الأصعدة و تعتمد على القدرات الجوهرية لتي تساعد المديرين على التميز بين أعضاء الهيئة التعليمية داخل مؤسساتهم وهنا تبرز أهمية الدعم التنظيمي المدرك في تحديد سلوكيات واتجاهات العاملين لزيادة الرغبة والدافعية والولاء في العمل والدفاع عن سمعه المؤسسة. (الفتلاوي، ٢٠١٣: ٦١)

وللدعم التنظيمي المدرك أهمية كبيرة على المؤسسات مما يعزز طبيعة العلاقة بين العاملين بعضهم البعض من جانب، وبينهم وبين المؤسسة من جانب آخر، مما له من تأثير نفسي جيد يؤدي إلى حب الثناء والتعزيز والاهتمام، وطبيعة هذا العلاقة تنعكس على مخرجات المؤسسات التعليمية وقدرتها على التغلب على العقبات ودفع عجلة التعليم الى الامام ويترتب على الدعم التنظيمي المدرك فوائد متبادلة بين العاملين ، وبناء الالتزام التنظيمي ، وزيادة دافعية المدراء لإنجاز وتحقيق أهداف المؤسسة ، ايجاد رؤية مشتركة بين اهدافهم وأهداف المؤسسة وكلما زاد الدعم التنظيمي المدرك زاد ارتباط الأهداف بعضهم ببعضهما الآخر .(بوخلوة، قمو ، ٢٠١٦: ١٥)

ويساعد الدعم التنظيمي في صقل العلاقة بين الإدارة وأعضاء الهيئة التعليمية، كونه يمنحهم فرصة المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، مما يثير لديهم نوعاً من الاندفاع نحو العمل، (محمد، ٢٠٢١: ٣٩١)

وقد أشار (المغربي، ٢٠٠٣) إلى أن إدراك أعضاء الهيئة التعليمية للدعم التنظيمي سيقوي ارتباطهم المعرفي والعاطفي اتجاه وظيفتهم ومدارسهم. يضمن مشاركة أعضاء الهيئة التعليمية مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المدرسة المتوسطة حتى يبادلوها بالدعم ، ببذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها. (المغربي، ٢٠٠٣: ١٨٥)

وقد أشار (عبد الكريم ، ٢٠٢٥) أن العلاقات الإنسانية المتبادلة بين أعضاء الهيئة التعليمية والادارة المدرسية سوف تؤدي إلى التزام أعضاء الهيئة التعليمية بأداء واجباتهم على أحسن صورة (عبد الكريم ، ٢٠٢٥: ١٣)

إذ يساعد الدعم التنظيمي المدرك الذي تقدمه إدارة المدارس المتوسطة عاملاً مهماً لتحفيز أعضاء الهيئة التعليمية، وكذلك إقامة توازن جيد بين العمل والحياة. (Mishra&scholar,2020:11)
واللدعم التنظيمي المدرك أهمية بتقليل من ظاهرة الغياب، وزيادة الانتماء ،والتقليل من ظاهرة دوران العمل والتنقل بين المدارس، وحث أعضاء الهيئة التعليمية نحو العمل الجماعي والمشاركة في الأنشطة المقامة والاسهام في تعزيز الاتجاهات الايجابية اتجاه العمل الإبداعي والابتكاري والإسهام في تكوين الاتصالات المفتوحة بين مدرء المدارس وأعضاء الهيئة التعليمية في المدارس المتوسطة وبين أعضاء الهيئة التعليمية بعضهم البعض.(Kose, 2016;98).

تكمن أهمية الدعم التنظيمي المدرك عن طريق تقدير جهود أعضاء الهيئة التعليمية مما يتولد لدى أعضاء الهيئة التعليمية إقناع قوي بمدراسهم والوقوف بجانبها ومساعدتها بقصارى جهدهم لتحقيق أهدافها (Demir,2015:88)

إن أهمية الدعم التنظيمي المدرك في المدارس المتوسطة يعزز لدى أعضاء الهيئة التعليمية التنمية الذاتية ويدفعهم لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المدرسة، والدفاع عنها، والسعي إلى التحسين المستمر، ويقلل من الآثار السلبية لسلوكيات بعض المدرسين وتصرفاتهم داخل المدرسة، ويقلل من حركة دوران والتنقل بين المدارس فضلاً إلى أنه يدعم الاتجاه نحو العمل الجماعي والمشاركة في الأنشطة المدرسية، ويسهم في أن تكون الاتصالات مفتوحة بين مدير المدرسة والمدرسين، وبين المدرسين بعضهم، ويسهم في تعزيز الاستراتيجيات الإيجابية تجاه العمل (القرني، 2018)، يخلق لدى أعضاء الهيئة التعليمية التعليمية شعوراً بأن إدارة المدرسة مهتمة بهم وتقدر اسهاماتهم في نجاحها، وإن هذا الاهتمام سوف ينعكس في أداء المؤسسة بتحسّن الأداء العام لديها وزيادة الرضا والتقليل من الدوران الوظيفي. (القرني، 2018:45)

اذ يهدف الدعم التنظيمي المدرك إلى زيادة رفاهية أعضاء الهيئة التعليمية، عن طريق معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم وينعكس في صورة اهتمام المدرسة بالقيم ، ولأعضائها، وتقديم المساعدات، والدعم لهم، والعناية بهم ،وبصحتهم النفسية، وتبدو ايجابية وفعاله للمدرسة في استمرارية العناية والاهتمام بالجميع، مما ينعكس إدراك التدريسين لأهمية الدعم المقدم لهم من قبل مدير المدرسة.(المغربي، ١٩٩٥:٣٠).

ويعد الدعم التنظيمي المدرك من الموضوعات الحديثة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين ، إذ أن أهمية العلاقة التبادلية بين المدارس المتوسطة وأعضاء الهيئة التعليمية فيها سوف يجعل من هذه المدارس أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية ومن المدرسين أكثر التزاماً تجاه مدارسهم ، إذ أن حصول المدرسين على المزيد من المزايا المتعلقة بالراتب والترقيات والتطوير الوظيفي تدل على التقييم الإيجابي لمدارس المتوسطة لمساهماتهم .(أبو رمان وآخرون، ٢٠١٢:١٣)

وقد أشار (اسماعيل، 2022) أن الارتباط الوظيفي يعد من الدراسات التي نالت اهتمام الباحثين نظراً لأهميته في الواقع التعليمي فيساعد أعضاء الهيئة التعليمية على استخدام كل إمكانياتهم وخبراتهم من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.(اسماعيل، ٢٠٢٢:٦٠)

كما أكد (May,2004) الارتباط الوظيفي يقلل من العزلة ، ويحل مشكلة ضعف الالتزام وتدني الدافعية لدى أعضاء الهيئة التعليمية،(May,2004:116)

كما أشار (Burke,2009) أن ارتباط أعضاء الهيئة التعليمية في المدارس المتوسطة جسدياً وفكرياً وعاطفياً بوظيفتهم لهم دور كبير من تحقيق المدرسة لأهدافها والالتزام بقيمتها وزيادة إنتاجيتها والمساهمة في نجاح أعمالها بالإضافة إلى استمرار ، وعدم ترك العمل فيها. (Burke,2009:131)

إن نجاح أي عمل وظيفي يعتمد على الارتباط الوظيفي والإداري بين الإدارة وأعضاء الهيئة التعليمية عن طريق العمل على تطوير وتحسين العملية الإنتاجية المعرفية العلمية لعضو هيئة التعليمية (خضير، ٢٠٢٥:١٩٢)

ويرى (المغربي، 2012) أن المدير المرتبط علمياً وفكرياً وعاطفياً بعمله في المدرسة يشعر بالحماس اتجاه تحقيق أهداف المؤسسة والالتزام بقيمتها، والقيام بعمله على نحو أفضل والسعي لتحقيق المزيد من النتائج المثيرة للإعجاب، مع انخفاض نية ترك العمل لديه، إذ سيبقى في مدرسته ،(المغربي، ٢٠١٢:26)

إذ أن أهمية الارتباط الوظيفي يكمن عن طريق تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية على الابتكار والابداع ،خفض معدلات دوران الوظيفي وترك العمل والحفاظ على موارد المدرسة سواء البشرية أو المادية ، زيادة درجة ولاء أعضاء الهيئة التعليمية للمدرسة و لأهدافها ، خلق اتجاهات إيجابية لدى

أعضاء الهيئة التعليمية اتجاه العمل وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية و الاجتماعية للأفراد .(احمدو، فوزي، 2021:77)

فارتباط أعضاء الهيئة التعليمية بالمدارس المتوسطة له تأثيرات إيجابية على الظواهر الإدارية منها رغبة في العمل ،والبقاء في مدارسهم ،و التزامهم بالحضور والأوقات المحددة ،ورفع من مستوى أدائهم ،وبذل الجهد من قبل أعضاء الهيئة التعليمية لتحقيق أهداف المدرسة .(صالح ،سالم ،٢٠١٤:٤١٩)

الأهمية النظرية للبحث: وتتمثل في الآتي :

١. أهمية الدعم التنظيمي المدرك يهدف إلى تطوير العملية التربوية.
 ٢. يعزز الدعم التنظيمي المدرك الدافعية والانتماء والولاء لأعضاء الهيئة التعليمية
 ٣. يحقق الارتباط الوظيفي أهداف المدرسة عن طريق الاستخدام الأمثل لقدرات وإمكانيات أعضاء الهيئة التعليمية.
 ٤. يهدف الدعم التنظيمي المدرك إلى تقليل الغياب والدوران بين أعضاء الهيئة التعليمية .
 - ٥ . يساهم الدعم التنظيمي المدرك في تكوين فنانة تامة لدى أعضاء الهيئة التعليمية بأن المدرسة المتوسطة تهتم بهم وتقدر جهودهم، مما يعزز عطاؤهم وإنتاجيتهم.
- الأهمية التطبيقية للبحث:** وتتمثل في الآتي :

1. يساهم الدعم التنظيمي المدرك في تحديد سلوكيات واتجاهات أعضاء الهيئة التعليمية بما يؤدي إلى زيادة الرغبة والدافعية والولاء في العمل والدفاع عن سمعة المدرسة.
2. يعزز الدعم التنظيمي المدرك جهود أعضاء الهيئة التعليمية من قبل الإدارة مما يولد لديهم اقتناعاً قوياً بمدارسهم ومساندتهم لها لتحقيق الأهداف.
3. يعمل الدعم التنظيمي المدرك على تنمية خبرات أعضاء الهيئة التعليمية ودافعيتهم نحو التدريس
4. يعزز ارتباط أعضاء الهيئة التعليمية فكرياً وعاطفياً بوظيفتهم مما يزيد من الانتاجية المعرفية المدرسة ويساهم في نجاحها.

5. يساعد الارتباط الوظيفي أعضاء الهيئة التعليمية على استخدام إمكانياتهم وخبراتهم لتحقيق أهداف المدرسة.

ثالثا : أهداف البحث : يهدف البحث الحالي للتعرف على مستوى :

١. الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية .
٢. الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.
٣. العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.
٤. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تطبيق الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعا للتغيرات الأتية (الجنس :ذكور ،إناث)(الخدمة :أقل من خمس سنوات ،أكثر من عشرة سنوات)(التخصص؛علمي-إنساني)
٥. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تطبيق الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعا للتغيرات الأتية (الجنس : ذكور ،إناث)(مده الخدمة : أقل من خمس ،أكثر من خمس سنوات)(التخصص؛ علمي - إنساني)

رابعا: حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بالاتي:

1. الحدود المكانية: المدارس المتوسطة في محافظة واسط
2. الحدود الزمانية: العام الدراسي 2025-2026
3. الحدود البشرية: اعضاء الهيئة التعليمية في محافظة واسط

خامساً: تحديد المصطلحات:**الدعم التنظيمي المدرك عرفه كل من**

١. عرفه (Lee & pecci, 2007) : بأنه أدرك أعضاء الهيئة التعليمية واستشعارهم بالدعم والمساعدة المقدمة لهم من قبل إدارة المدرسة مما يؤدي إلى تطوير خبراتهم ورفع دافعيتهم نحو العمل، (Lee & pecci, 2007: 661)

٢. عرفه (Krishnan & Mary, 2012) : بأنه عامل اساس في مساعدة أعضاء الهيئة التعليمية عن طريق زيادة الاهتمام بهم بما يسهم في تحقيق أهداف المدرسة ويتم ذلك وفق إجراءات إدارية معينة. (Krishnan & Mary, 2012: 184)

٣. عرفه ماضي (٢٠١٤) : جميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها أداره المدرسة بشكل طوعي لأعضاء الهيئة التعليمية و بزيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم .(ماضي ، ٢٠١٤ : ١٠)

٤. عرفه (الزهار ، رضوه ، ٢٠٢٣) : بأنه اعتقاد أعضاء الهيئة التعليمية بمدى تقدير إدارة المدرسة لإنجازاتهم وبتطلعاتهم ورفاهيتهم ومدى استعدادها لمكافئته جهودهم لتحقيق أهداف المدرسة. (الزهار ، رضوه ، 2023 : 259)

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف نظرية الدعم التنظيمي المدرك (Eisenberg, et al, 1986) بأنه الاعتقادات العامة التي يكونها العاملين في المنظمات حول مدى تقدير إدارة المنظمة لجهودهم المهنية والاهتمام برفاهيتهم و استجابته لاحتياجاتهم وتوفيرها بيئة عمل عادلة ومساندة ومحفزه (Eisenberger, et al, 1986: 501)

التعريف الإجرائي : هي درجة المستجيب على أداة البحث

الارتباط الوظيفي عرفه كل من :

١.(اسماعيل وآخرون، ٢٠١٢) : بانه علاقه إيجابية في اتجاهين بين المدير و المدرسة ،اذ يدرك كلا الطرفين احتياجاتهم الخاصة والطريقة الذي يدعم بهل كل منهما الآخر من أجل التعاون و ضمان الفائدة المتبادلة الناتجة عن الاستثمار في تلك العلاقة.(اسماعيل ،واخرون، 2012:13)

2.عرفه (Holbeche&Matthews,2012) :بانه شعور بالالتزام والحماس والطاقة اتجاة المنظمة والتي ينتج عنها مستويات عالية من المثابرة في العمل حتى في اصعب الظروف
(Holbeche&Matthews,2012:17)

٣.عرفه (sheet,2016) بأنه الحالة التي يعبر فيها العاملين عن ذاتهم بشكل كامل جسدياً وعاطفياً و ذهنياً في إداء أعمالهم (Sheet,2016:118)

٤..(.المسني ،٢٠١٨) : التصاق عضو الهيئة التعليمية بمدرسته ورغبته في بذل أقصى مجهود بهدف تحقيق النتائج والأهداف المرجوة.(المسني ،٢٠١٨:٨)

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف.(Schaufeliet,w.et al,2002) الذي ينص على أن المشاركة الكامنة والإداء النشط في العمل والتعبير عن ذلك بالحضور الشخصي والمعرفي والعاطفي بالقدر الذي ينعكس على السلوكيات التي تعزز التواصل الفعال داخل المدرسة المتوسطة. (Schaufeliet,w.et al 2002:92)

التعريف الإجرائي: و هو الدرجة التي تعكس مدى العلاقة الإيجابية المتبادلة بين أعضاء الهيئة التعليمية ومدرستهم، والتي يظهر من خلالها التزامهم وحماسهم ورغبتهم في بذل أقصى جهد، وتعاونهم مع الإدارة لتحقيق الأهداف المشتركة للمدرسة والمثابرة في العمل حتى في ظل التحديات.

مدير المدرسة: عرفته وزارة التربية (1988): بانه أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهدت إليه إدارة المدرسة ويفضل أن يكون لديه خدمة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس، ليكشف فيها عن الكفاية العلمية والتربوية وعن القابلية في الإدارة والتنظيم ويفضّل مَنْ عمل معاوناً وان يكون متخرجاً من كلية أو

معهد عال ذي علاقة باحد ميادين الدراسة المتوسطة ويفضل من عمل معاونا ان يكون متخرج من كلية او معهد ومعد إعداداً تربوياً (وزارة التربية، 1988:6)

أعضاء الهيئة التدريسية: يعين للتدريس في المدارس المتوسطة والإعدادية من كان متخرجاً من كلية أو معهد عال ذي علاقة بميادين الدراسة الثانوية ويفضل حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد إعداداً تربوياً للتدريس (وزارة التربية ١٩٩٤ : ٣٣)

المدارس المتوسطة: المرحلة الدراسية التي تبدأ عند انتهاء المرحلة الابتدائية وتنتهي عند مدخل المرحلة الإعدادية ويقبل فيها كل طالب أكمل المرحلة الابتدائية واكمل الثاني عشر من عمره ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات وتشمل ثلاثة صفوف عامة. (وزارة التربية، 1988، 23).

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: إطار نظري

- الدعم التنظيمي المدرك

- الارتباط الوظيفي

ثانياً: دراسات سابقة

ثالثاً : المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية

أولاً : إطار نظري

❖ مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

إن الدعم التنظيمي المدرك لم يحظى سوى بالقليل من الدراسة والاهتمام حتى منتصف تسعينيات القرن الماضي. إلا أنه تطور ونمى بسرعة في السنوات الأخيرة عن طريق تفاعلات متعددة والاندماج الواضح بين المؤسسات التعليمية وأعضاء الهيئة التعليمية في المدارس.(Alkerdawy,2014:156) و للدعم التنظيمي أهمية كبيرة في الأدبيات الإدارية لأنه يقدم شرحا واضحا ومفهوما للعلاقة بين معاملة المدراء لأعضاء الهيئة التعليمية ومواقفهم وسلوكهم اتجاه وظائفهم وتنظيمهم ولم يتم تقديم المفهوم الرسمي للدعم التنظيمي وتحديده لغاية 1980، لكن فكرة الدعم التنظيمي كانت موجودة لما يقارب السبعين عاما . وتتفاوت إدراكات العاملين للدعم التنظيمي من فرد الآخر ضمن بيئة العمل ، فقد يبني بعض الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي المدرك على عوامل مثل الاستعداد لتقديم الدعم أو معدات خاصة لهم كي يستطيعوا أداء أعمالهم على النحو المطلوب ، أو مدى استعدادها لتوفير فرص لتدريبهم في المجالات المرتبطة بعملهم، أو التشجيع المستمر لهم والثناء الصادق على أعمالهم ، أو تهيئة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات والتأثير على سياسات العمل.(نوح ، ٢٠١٣ : ١٥)

وفي هذا السياق أكد المغربي (٢٠٠٣) أن الدعم التنظيمي يعبر عن التحسن المستمر في أداء الإدارة عن طريق اتباع الأساليب العلمية في العمل، وعلاج المشكلات التي تظهر بين مدة وأخرى ودعم القرارات الإدارية، لذا فإن الدعم التنظيمي بصفة أساسية ما هو إلا تعبير صحيح عن تلك المجموعة من القواعد والمبادئ التي وضعت لتوجيه الفكر، والعمل التنظيمي داخل المدرسة (المغربي ٢٠٠٣:١٢٨)

و يرى شعبان (2007) أن الدعم التنظيمي يمثل سلوكاً ذا طابع استراتيجي موجه تسعى عن طريقه إدارة المدرسة إلى تحقيق منافع خاصة لا تتعارض مع مصالح الآخرين، أو مع أهدافها، إلا أن شعور أعضاء الهيئة التعليمية، وإدراكهم بأن الدعم والمساندة يحتاج إلى المزيد من العناية والاهتمام بتنمية خبراتهم . ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية المعرفية ، وتثمين مجهوداتهم ومساهماتهم (شعبان,2007:105)

أشار (david,g,allen,2003) الى أن الدعم التنظيمي انعكاس للعلاقة بين المنظمة والعاملين فيها وتتنحصر هذه العلاقة وفق المفهوم بالدعم الذي تقدمه المنظمة الذي يشكل مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تقوم المنظمة بتوجيهها إلى العاملين فيها سواء ما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات حل المشكلات، اجراء تغييرات في أجواء العمل ، الفرص المتاحة للترقية. (David,g. allen,) ((2003:100

يرى الشنطي، (٢٠١٥) بأنه يعكس درجة اهتمام مدراء المدارس في جميع المجالات من اجل المحافظة عليها وهو الدرجة التي يدركون عندها بان المؤسسة تهتم بهم وتقدر مساهماتهم وتعتني بهم وترعاهم وتستند إلى وجود علاقة تبادلية فيما بينهم، اذ تتفاعل وتتأثر معتقداتهم بتقدير العمل ، وهو مدى استجابهم للمجهودات التي يقدمها المديرون من أجل إرضائهم سواء يشكل مادي أو شخصي (الشنطي،٢٠١٥:١٢٤)

أن مفهوم الدعم التنظيمي المدرك يشير إلى درجة إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لمدى تقدير المدرسة والاهتمام ، برفاهيتهم(Bentley et at ,2016:116)

ان تمتع أعضاء الهيئة التعليمية على مستوى عال من الدعم التنظيمي المدرك يساعدهم على تلبية الاحتياجات الوظيفية من خلال توفير معدات وتقنيات تكنولوجيا اللازمة لاداء مهامهم بكفاءة ، وبدون هذا الدعم الاداري يصعب تحقيق مستوى عال من الانجاز في العمل، فلا بد هنا من اعطاء الحوافز المعنوية للمدرسين لقاء قيامهم بعمل جيد لينتج عن ذلك بناء ثقة قوية بين اعضاء الهيئة التعليمية والادارة، أن عملية الدعم الاداري تعد من العوامل التي تسهم المدرسة بزيادة الاهتمام باعضاء الهيئة التعليمية مما يظهر أثره في مساعدة المدرسة في تحقيق اهدافها، ويسهم كذلك في إيجاد شعور لأعضاء الهيئة التعليمية بأن إدارة المدرسة مهتمة بهم وتقدر اسهاماتهم ومشاركتهم باتخاذ القرار وهذا ينعكس على اداء المدرسة عن طريق تحقيق الأهداف.(العاني ,2017:87)

ان تحسن مستوى الدعم التنظيمي المدرك يتولد عند العاملين إيمان قوي بأن المنظمة على استعداد لمكافأتهم عما يبذلونه من مجهود في العمل وفي الوقت نفسه لديها القدرة على مد يد العون لهم عند الحاجة لذلك، والاعترافات بمساهماتهم في تطوير العمل، وتحسين أحوالهم الوظيفية قدر الامكان ،

وعندما يتحقق ما سبق يلتزم العاملین امام انفسهم بتقديم الرعاية والمساندة للإدارة المدرسية لتحقيق أهدافها على وفق المعاملة بالمثل. (Sridevi et al ,2012: 31)

❖ أهمية الدعم التنظيمي

أن نجاح الإدارة تعتمد على ما لديها من رؤية استراتيجية وقدره على توقع الأحداث والمستجدات ومواجهة الأزمات والمواقف المتوقعة وترجع على إدخال التغير والتطوير في إداء العاملين وتكمن أهمية الإدارة بقدرتها على إدخال التطوير والتغيير ويعود هذا التطوير إلى امتلاك المدراء القدرة التأهيلية التي تجعلهم الأكثر معرفه بمواطن القوة والضعف في أداء العاملين والمسارات التطويرية المطلوبة (البلوشي ، ٢٠٢٣: ١٠) إذ يعد الدعم التنظيمي من أحد المؤثرات المحفزة على إيجاد السياسات التنظيمية، إذ يوفر هذا الدعم الانسجام بين العاملين وإدارة المؤسسة ويتيح الفرصة للنمو والتطور ، وتسهيل طرق وأساليب العمل و سيادة التفاعل والحوار بين أعضاء الهيئة التعليمية، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لديهم في من أجل تحقيق مصلحتهم ومصلحة إدارة المؤسسة معا . (ابو هتله ، ٢٠١٠: ٢٤) يعد الدعم التنظيمي المدرك من أهم العوامل التي تساعد أعضاء الهيئة التعليمية عن طريق الاهتمام بهم، وزيادة الرضا لديهم مما ينعكس أثر ذلك على المدرسة في تحقيق أهدافها، ولذا فإن الدعم التنظيمي المدرك يخلق لديهم شعورا بأن إدارة المدرسة المتوسطة مهتمة بهم وتقدر اسهاماتهم في نجاحها، وان هذا الاهتمام سوف ينعكس في تحسين الأداء العام لديها والتقليل من الدوران الوظيفي. (Krishnan & Mary,2012:104).

وترى دراسة (Awwad ,2007) أن أهمية الدعم التنظيمي المدرك من زاوية عاطفية والذي يساعد على زيادة مشاعر أعضاء الهيئة التعليمية عند إدراكهم لمشاركة المدرسة في تحقيق تطلعاتهم والاهتمام بهم مما يساهم في تخفيض مستويات دوران العمل ورفع مستويات الأداء الوظيفي وتنمية السلوك الابتكاري لديهم (Awwad,2007:12) كما أكدت دراسة (عبد الحافظ ، ٢٠١٤) أن هناك علاقة وثيقة بين مدى إدراك أعضاء الهيئة التعليمية للدعم التنظيمي بوصفه محفزا رئيسيا ومدى التزامهم تنظيميا ، ورضاهم وظيفيا ، وزيادة دافعيتهم للعمل. (عبد الحافظ ، ٢٠١٤: ١٣٥) وأشار (deconinck,2009) إلى أن للدعم التنظيمي المدرك أهمية بالغة في زرع الثقة بين الطرفين مما ينتج

عنه التزامات متبادلة طويلة الأمد، كما أنه يخلق جوا من الصداقة الإيجابية وخلق إحساس بمكانة أعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة عن طريق ما تقدمه لهم المدرسة المتوسطة.(151: 2009, deconinck).

كما بين (teofisto 2010) أهميته عن طريق إظهار مستويات عالية من الإيجابية في عمل أعضاء الهيئة التعليمية وزيادة الرضا الوظيفي، وإظهار مزاج أكثر إيجابية، وزيادة التزام أعضاء الهيئة التعليمية بالمدرسة (teofisto-2010:19). إن أهمية الدعم التنظيمي تظهر عن طريق إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين زيادة أواصر الارتباط والتفاعل بينهم وبين المنظمة وتوافر ميزة الثقة بينهم ، وجعلهم أكثر استقلالية في العمل وتزودهم بالموارد اللازمة لإتمام عمله بكفاءة، مما يجعلهم يشعرون بالارتياح في أداء أعمالهم (731, 2010, mitchell et al, .). وقد أكد (رشيد, 2004) أن إدراك أعضاء الهيئة التعليمية للدعم التنظيمي المدرك الإيجابي سوف يبذلون المزيد من الجهد وتحسين مستوى الأداء في المدرسة. (رشيد, ٢٠٠٤:٣٦) تظهر أهمية تعزيز الدعم التنظيمي المدرك لأعضاء الهيئة التعليمية في إدارات المدارس عن طريق العمل على تقييم وتقدير أي جهد مثمر يبذل في العمل من قبل أعضاء الهيئة التعليمية سواء عن طريق تقديم الثناء العلني أو تقديم كتاب الشكر والتقدير (العطوي ، وآخرون ٢٠١٠:١٣٩) إذ أكد (العنزي, ٢٠١٨) أن الدعم التنظيمي المدرك يزيد من دافعية أعضاء الهيئة التعليمية نحو كفاءة الأداء و تحسين الإنتاجية، ويقلل الآثار السلبية من السلوكيات وتصرفاتهم في المدرسة، كظاهرة الغياب، كما يعمل على زيادة الانتماء ويقلل من ظاهرة دوران العمل والتنقل بين المدارس، ويدعم الاتجاه نحو العمل الجماعي والمشاركة في الأنشطة المدرسية، بالإضافة لإسهامه في تعزيز الاتجاهات الإيجابية تجاه العمل الإبداعي والابتكاري ويسهم في أن تكون الاتصالات المفتوحة بين مدير المدرسة وأعضاء الهيئة التعليمية وبين أعضاء الهيئة التعليمية بعضهم البعض (العنزي وآخرون, 54: 2018) وإن أعضاء الهيئة التعليمية عندما يرون مستويات عالية من الدعم التنظيمي المدرك يولد ذلك شعورا قويا لديهم بأنهم ملزمون بالمثل ، أي أن هذه المشاعر تولد التزاما من أعضاء الهيئة التعليمية ردا على ما قدمته إدارة المدرسة لهم ، ونلاحظ ان للدعم التنظيمي المدرك دورا بارزا في تحفيز المدرسين في أداء وظائفهم وعملهم بشكل جيد عن طريق تلبية احتياجاتهم في العمل وتزويدهم بالتعليمات. (Teofisto,2010:19) و إيجاد بيئة تشجع وتساند أعضاء الهيئة التعليمية في المدارس أحد المتطلبات الأساسية لنجاح تلك المدرسة وفقا لذلك؛ فإن شعور وإدراك المدرسين بأن إدارة المدرسة

مهمة بهم وتقدر إسهاماتهم في النجاح، سوف ينعكس على الأداء العام التنظيمي على اعتبار أن هذا الدعم يؤدي دورا مهما في تحفيز أعضاء الهيئة التعليمية لبذل المزيد من الجهد لتحسين الأداء في العمل فضلاً عن إحساس أعضاء الهيئة التعليمية بأنهم مدينون للمدرسة ويؤدون المعاملة التنظيمية الحسنة باتجاهات وسلوكيات إيجابية نحو المدرسة منها شعورهم بالالتزام اتجاه المدرسة التي يعملون بها ومن ثم زيادة دافعيتهم تجاه تحقيق أهدافها (كمال، ٢٠١٨)

فوائد الدعم التنظيمي المدرك :

- أ-يساعد الدعم التنظيمي في بناء الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة التعليمية وتعزيزه.
- ب.يسهم في رفع مستويات الانجاز ومن ثم تحقيق أهداف المدرسة.
- ج يعمل على إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المدرسة العامة وأهداف أعضاء الهيئة التعليمية الخاصة، وكلما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي ارتبطت الأهداف مع بعضها البعض. (Katherine. 2011:157)

❖ اهداف الدعم التنظيمي المدرك :

للدعم التنظيمي المدرك أهداف مختلفة تكون جميعها على أساس واحد هي تحقيق مصالح المدرسة من جهة ، وتحقيق مصالح أعضاء الهيئة التعليمية من جهة أخرى على وفق مبدأ المنفعة المتبادلة بين الطرفين

، ويمكن ذكر أهداف الدعم التنظيمي على النحو الآتي:

أولاً: أحداث بعض الآثار الوظيفية الإيجابية: يزيد الدعم التنظيمي المدرك من تبني أعضاء الهيئة التعليمية للعديد من ردود الفعل الإيجابية نحو وظائفهم مثل : زيادة مستوى الرضا الوظيفي ، وتحسين الحالة المزاجية للموظف ومن ثم تقلل من احتمال حدوث اخطاء في أثناء تأديته للعمل، ويحسن شعوره بالجدارة والثقة. (Yahya et al ,2012:14)

ثانياً . الانخراط الوظيفي: يشير الانخراط الوظيفي إلى مدى انشغال أعضاء الهيئة التعليمية واهتمامهم بما يؤدونه من مهام وظيفية وزيادة مستوى الدعم التنظيمي المدرك يزيد من فاعليتهم في العمل.

ثالثا : تقليل مستوى ضغوط العمل :يسهم الدعم التنظيمي المدرك في التقليل في تدني ردود الفعل السلبية داخل بيئة العمل ، مما يقلل من الضغوط والصراعات بين الإدارة والمدرسين من ناحية وفيما بينهم من ناحية أخرى.

رابعا : زيادة رغبة البقاء في المنظمة : وجود مستوى جيد من الدعم التنظيمي يزيد من فرص بقاء العاملين في المنظمة ويرجع ذلك إلى المعاملة الجيدة من المنظمة لهم من ناحية العدالة التنظيمية وإشراكهم في عملية صنع القرارات (Pavan,2008:76)

• فوائد ومزايا الدعم التنظيمي المدرك

يترب من فوائد ومزايا على استخدام مفهوم الدعم التنظيمي المدرك، زيادة الجهد المبذول للعاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية.

1. تعزيز الدوافع تجاه العمل، وزيادة كفاءة وفعالية الأداء، بما يحقق مؤشرات عالية للأداء .
2. تنمية قدرات وخبرات ومهارات العاملين الوظيفية.
3. الحد من الآثار السلبية السلوكيات وتصرفات العاملين في المنظمة .
4. زيادة درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين .
- 5.يزيد من دافعية العاملين للإنجاز الذي تهدف إليها المنظمة.
- 6.تقليل السلوكيات السلبية والانسحاب النفسي والجسدي للعاملين .
- 7.زيادة ارتباط أهداف العاملين الخاصة بأهداف المنظمة .(حمد،٢٠١٦:٣٤١)

❖ العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك :

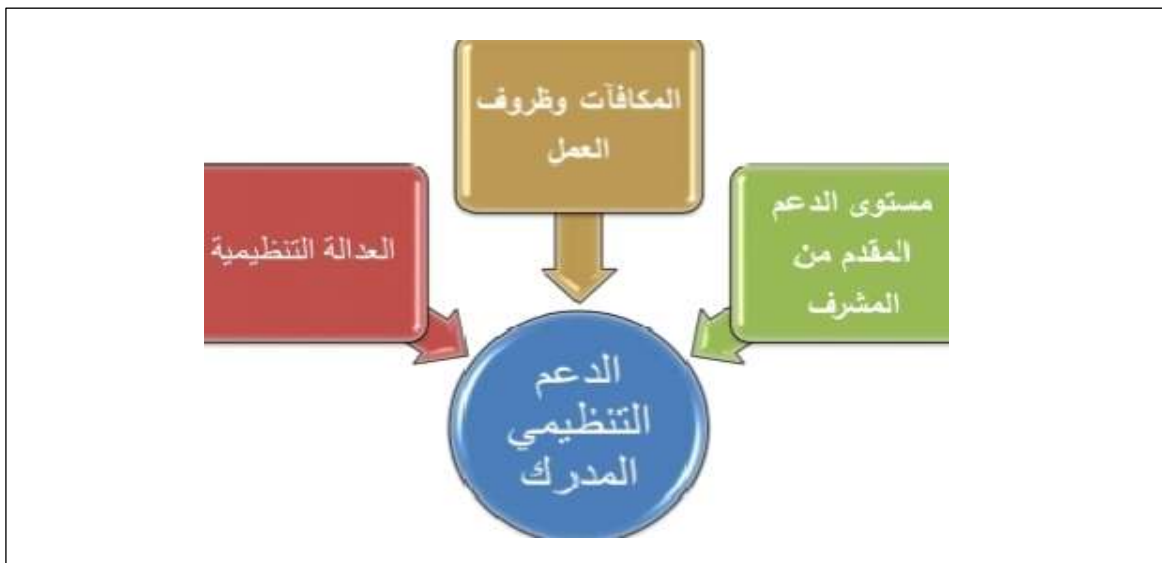
يعد الدعم التنظيمي المدرك عاملا حيويا يتأثر بمجموعة من العوامل, منها:

أولاً - العدالة التنظيمية : هي القواعد والمعايير الاجتماعية التي تحكم بها المنظمة أعمالها عن طريق ثلاثة أبعاد: كيفية تخصيص الموارد والعائدات، وكيفية وضع الإجراءات لاتخاذ القرارات وتنفيذها، وكيفية التعامل الشخصي مع الأفراد. (الرشيدى ،٢٠١٩:٢٤١)

-ثانياً - المكافآت وظروف العمل: تشير إلى المدى الذي يمكن للمدرسة أن تحقق بيئة عمل إيجابية تسهم في مساعدة أعضاء الهيئة التعليمية في انجاز أعمالهم بكفاءة وبما يحقق الأهداف التي تسعى لتحقيقها المدرسة، وتشمل المكافآت المادية والمعنوية .ت. الترقيات :زيادة الأجور، كتب الشكر والتقدير في تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة . (الكعبي ،٢٠١٦:٨)

ثالثاً - مستوى الدعم المقدم من الإدارة: بمجرد أن يتكون لدى العاملين إدراك حول مدى تقييم المنظمة لمجهوداتهم وإسهاماتهم داخل المنظمة ، فإنهم يكونون رؤية عامة حول مدى اهتمام بهم و بحاجاتهم ورغباتهم ومستوى رفايتهم بصفة عامة .(اليوسفي ,2018:2)

شكل (١).العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك



(اعداد الباحثة)

❖ تأثير الدعم التنظيمي المدرك:

يؤثر الدعم التنظيمي على سلوك أعضاء الهيئة التعليمية في العمل من النواحي الإدارية والتنظيمية التي تواجه المدارس اثناء تأديتهم لمهامهم، ويظهر هذا التأثير في نواحي مختلفة يمكن ذكرها على النحو الآتي:

أولاً: تأثيره في الإدارة :- إن عملية تقييم المدرسين لفاعلية المدير تتأثر إلى حد كبير بالانطباعات المتكونة لديهم عن المدير الجيد أو غير الجيد ، فعندما يحاول المدير اتخاذ قرار حول موقف معين فان أعضاء الهيئة التعليمية سيكونون صورة سلبية عن المدير اذا ما كان القرار غير مناسب لهم والعكس صحيح. (Eisenberger,1997:97)

ثانياً: تأثيره في القيادة : إن عملية تقييم أعضاء الهيئة التعليمية تتأثر إلى حد كبير بالانطباعات المتكونة لديهم عن القائد الجيد أو غير الجيد، فعندما يحاول المدير اتخاذ قرار حول موقف معين فان الموظفين سيكونون صورة سلبية عن المدير اذا ما كان القرار غير مناسب لهم والعكس صحيح

ثالثاً: تأثيره في تقويم الأداء : إذا كانت عملية التقويم غير صحيحة من قبل المدير لعمل الموظف فهذا يعني ان عملية التقويم غير موضوعية وهذا سينعكس على أدائه بشكل سلبي ويؤثر في ولائه للمنظمة . (Eisenberger,2002:99)

❖ أنواع الدعم التنظيمي المدرك

هناك نوعان من الدعم التنظيمي المدرك هما

١.الدعم الإشرافي : اي أن الدعم الذي يقدمه المشرف له علاقة قوية مع الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية ، وأن الاجراءات التي يقوم بها المشرفون تؤثر مباشرة على التزام أعضاء الهيئة التعليمية، إذ أن الدعم الإشرافي ينبع من التبادلات الاجتماعية التي تتم بين أعضاء الهيئة التعليمية والمشرف بقاعدة المعاملة بالمثل يؤدي المشرف دورا مؤثرا في عملية إعادة التأهيل الاجتماعي لأعضاء الهيئة التعليمية داخل المدارس ، فهم يساعدونهم على تحديد أهدافهم الوظيفية، ويقدمون لهم النصائح والمشورة التي تعينهم على تحقيق تلك الأهداف بل واقتراح الخطط المناسبة بتحفيزهم على الأداء الجيد، فتوفير الدعم الاشرافي للموظف يؤدي دوراً مهما في ادراكه لمستوى الدعم التنظيمي الذي يحصل عليه.

٢. دعم زملاء العمل :ينظر اعضاء الهيئة التعليمية إلى أفعال وتصرفات المدراء على أنها تعبر عن تصرفاتهم ويرتبط بعلاقات بطرفين أساسيين بالمدارس هما: المدراء ،واعضاء الهيئة التعليمية، من ناحية أخرى تؤدي العلاقات السائدة بين زملاء العمل مجموعة من الوظائف المهمة في المدرسة فغالبا ما يتلقى اعضاء الهيئة التعليمية الدعم والتأييد والتخفيف من الضغط في العمل من قبل زملائه، ويشكل الزملاء مصدرا للمعلومات التنظيمية المهمة للموظفين ، كما ويتعلم الزملاء من بعضهم، ويمكن أن ينبهوا زملاءهم إلى الأخطاء... مما يجعلهم مصدراً من مصادر التغذية العكسية الهامة في المدرسة (شنتاتحه عائشة، 2018: 79)

❖ أبعاد الدعم التنظيمي المدرك:

للدعم التنظيمي المدرك العديد من الأبعاد منها :

أولاً، العدالة التنظيمية: يعد مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم المهمة لما لها من تأثير على مستقبلها عن طريق العدالة يتحقق الرضا، ويتحسن الأداء، ويزداد الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التعليمية. (النشمي، ٢٠١٨: ٤٥) ويعد الدعم التنظيمي المدرك ظاهرة تنظيمية يشعر اعضاء الهيئة التعليمية بها داخل المدرسة و التي تؤدي الى زيادة ثقتهم بها والرفع من مستوى أدائهم ، و إدراكهم و تصوراتهم عن عدالة المكافآت و نزاهة الإجراءات و السائدة في المدرسة المتوسطة.(الطبلاوي ،٢٠٢٣: ٤٧)

إذ تعد العدالة التنظيمية من أبرز الأدوات الإدارية الفاعلة في تحقيق الأهداف المنشودة والركائز التي يقوم عليها العمل ، إذ تؤدي دوراً كبيراً في تنمية وتنظيم واستثمار العمل، وذلك عن طريق العلاقة التبادلية المبنية على الثقة بين المدير واعضاء الهيئة التعليمية ، والتي ينتج عنها بالتالي تحقيق الشعور بالاستقرار والرضا النفسي لديهم (أبو رمان، 2019: 86) وتعد من المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي و النفسي التي تزيد من اهتمام الإدارة بمشاعر الاعضاء العاملين وسلوكياتهم التي تؤثر على فعالية الأداء (بن يحي ، ٢٠١٧: ٢٤) و تعمل على خلق أجواء إيجابية، ومناخ تنظيمي منضبط، مما يسهم في خفض ضغوط العمل، ويعمل على زيادة التفاعل الإيجابي، وتعزيز الثقة بين العاملين وإدارة المؤسسة وبالتالي تنعكس آثار العدالة التنظيمية على أداء المؤسسة ككل، ويتم تقليص الفجوة بين الأهداف التي يتطلع إليها العاملين، والأهداف التي ترغب الإدارة بتحقيقها، فضلاً عن أن إحساسهم بالعدالة التنظيمية يولد لديهم شعوراً بالانتماء والولاء التنظيمي، وهذا ما يدفعهم إلى المشاركة في اتخاذ

القرارات، وإبداء آرائهم في القرارات التنظيمية التي تنعكس آثارها على تحقيق الأهداف التربوية .(جودة 88:2019) وإن ما تؤديه العدالة التنظيمية من آثار إيجابية تنعكس على النظام المدرسي، فإن ذلك يفرض على مديري المدارس تطبيقها على جميع أعضاء الهيئة التعليمية دون استثناء، وبكافة مجالاتها حيث أنها تعمل على تحقيق التناغم والتناسق في تحقيق النمو في العمليات الإدارية والتربوية، والتخلي عن السلوكيات السلبية التي تحدث حالة من انعدام الثقة والتذمر لدى أعضاء الهيئة التعليمية، واستبدالها بسلوكيات خالقة تضمن تحقيق الاستمرارية والتطور التربوي المنشود (ربيع، 2021:29) إذ إن للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة في أداء إدارة المدرسة إذ لما لها دور كبير في تماسك النظم الإدارية بكل مستوياتها كما انها تعمل على تماسك أعضاء الهيئة التعليمية واحترامهم لبعضهم البعض وحسن معاملتهم مما تمد للمدرسة بصور جميلة. (عطافي ٢٠٢٢: ٧٧)

❖ أهمية العدالة التنظيمية : للعدالة التنظيمية أهمية كبيرة في المدارس منها:

- 1- توضح العدالة التنظيمية لأعضاء الهيئة التعليمية أسس توزيع الرواتب والأجور والحوافز والمكافأة
- 2 تمكن أعضاء الهيئة التعليمية من المشاركة في عملية اتخاذ القرار.
- 3 - تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المدارس وهنا تبرز دور بعد العدالة في التعاملات.
- 4 - تؤدي العدالة التنظيمية إلى زيادة جودة نظم المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل دور التغذية العكسية الأمر الذي يعزز من إمكانية التطوير التنظيمي الدائم.(إسحاق، ٢٠٢٢: ١٤)

وللعدالة التنظيمية مجموعة من المبادئ العامة، إذ أشار (Hoy&Tarter,2004) بأن

هناك عشرة مبادئ للعدالة التنظيمية يمكن تطبيقها في المدارس وهي:

1. مبدأ المساواة : ويقصد به أن ما يحصل عليه أعضاء الهيئة التعليمية من المدرسة ينبغي أن يناسب مساهمتهم فيها، فينبغي أن يشعر أعضاء الهيئة التعليمية أن أعمالهم ال تتم مكافأتها وال يتم تقديرها بالشكل المناسب.

٢. مبدأ الإدراك : ويقصد به إدراك أعضاء الهيئة التعليمية للعدالة يسهم في إحساسه العام بالعدالة، فالعدالة تمثل حدثا عاما أو حكما فرديا، ويمثل إدراك أعضاء الهيئة التعليمية للعدالة مفتاح الرضا والولاء للمدرسة التي يعمل بها.

٣. مبدأ التعبير عن الرأي : يعني مشاركة أعضاء الهيئة التعليمية في صنع القرار وهذا يعزز مدركات العدالة لديهم، إذ أن لهم مساهمة شخصية وأساسية في النواتج المدرسية، لذا وجب على مديري المدارس أن يحرصوا على مشاركة أعضاء الهيئة التعليمية في صنع القرارات.

٤. مبدأ العدالة الشخصية: ويعني توفير معاملة كريمة ومحترمة ترقى إلى أحكام العدالة فلا أحد يحب الأخبار السيئة ولكن إن أعطيت له بصورة محترمة مصحوبة بالمعلومات الكافية فإن ذلك يولد إحساسا لدى أعضاء الهيئة التعليمية بالعدالة، وإحدى أكثر المهام صعوبة لدى مدير المدرسة هي أن يقوم بتوصيل أخبار سيئة لأعضاء الهيئة التعليمية فيما يتعلق بأدائهم الوظيفي.

٥. مبدأ الاتساق : ويقصد به السلوك القيادي المتسق، ويعد شرطا ضروريا لإدراك العدالة لدى المدير المدرسة، وينبغي أن يلائم السلوك الموقف بصورة متسقة والقيادة الفعالة تؤكد ضرورة أن يتناسب سلوك المدير مع خصائص الموقف، وعند تطبيق العدالة الإجرائية يجب أن يوجهها الاتساق، فتطبيق القواعد والإجراءات و السياسات يجب أن يكون تطبيقا نزيها ويمكن ملاحظته ، ومع ذلك يجب أن يتصف بالمرونة، أخذا في الاعتبار احتياجات الأفراد والظروف الاستثنائية.

٦. مبدأ المساواة: ويقصد به أن يكون صنع القرار خاليا من المصلحة الذاتية، مع معاملة أعضاء الهيئة التعليمية على حد سواء بالمساواة , فأعضاء الهيئة التعليمية لديهم حاجات متباينة ومواهب مختلفة.

٧. مبدأ التصحيح: ويقصد به تصحيح القرارات التي يثبت خطأها، ويعتمد التصحيح على التغذية الراجعة المعلومات الدقيقة.

٨. مبدأ الدقة : ويقصد به أن ترتكز القرارات على المعلومات الدقيقة، وترتبط الدقة بصورة وثيقة بالتصحيح، فمبدأ الدقة يدعم الإحساس بالعدالة عن طريق إيضاح أن القرارات تستند إلى دليل.

٩. **مبدأ التمثيل** : ويقصد به أن تمثل القرارات مصالح الأطراف المعنية، فالقرارات التنظيمية تؤثر على أعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة

١٠. **مبدأ الأخلاقية**: ويقصد به الأمانة والإخلاص والنزاهة والموثوقية والأصالة والشرف والمساواة وكلها تمثل معايير أخلاقية، وهذه المعايير ينبغي أن توجه السلوك عند صنع القرارات في المنظمات. (Hoy&Tarter,2004:2500)

ثانياً: الدعم الإداري

يعد الدعم الإداري العنصر الأساسي في تنمية روح الإبداع والابتكار في المدرسة، فمدراء المدارس الذين يدعمون أعضاء الهيئة التعليمية في صنع قراراتهم بأنفسهم يريدون الاستفادة من العمل وذلك عن طريق تمييز العمل الجيد وفرصة العمل مع الآخرين الذين يحترمونهم وهم واثقون به، كذلك يكون الدعم فرصة لتطوير إمكانياتهم، ومهاراتهم ؛ أي أن القيادة الإيجابية الداعمة لأعضاء الهيئة التعليمية لها تأثير إيجابي كبير على النتائج سواء الفردية أو الجماعية ، كما أن لها تأثير على سلوكياتهم وعلى أدائهم للمهام المكلفين بها ، فأدائهم هو نتاج إدراكهم للدعم الذي يحصلون عليه لأداء عملهم بشكل مناسب، والدافع لرفع مستوى الأداء (الدلاش ,عبد العزيز ، ٢٠١٨ : ٣١٥).

وقد أكد (Shore,1995) على أن الدعم الإداري هو كل ما يقدم لأعضاء الهيئة التعليمية من دعم ومساندة و أشعارهم أن إدارة مدارسهم تقدر مساهماتهم وتهتم بهم لتحقيق رفاهيتهم وتلبي احتياجاتهم ،وتقديم فوائد زيادة الجهد المبذول في العمل. اذ يشكلون تصوراً عاماً فيما يتعلق بمدى تقدير مدير المدرسة لاسهامهم والاهتمام براحتهم أن يزيد من شعورهم بالالتزام للوصول إلى اهداف المدرسة، مما يؤدي إلى زيادة الارتباط والإسهام في توقعهم بأن يكافأ الأداء الجيد، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى قيامهم بسلوكيات ايجابية تشمل زيادة ،والالتزام التنظيمي(Shore & Shore, 1995:149)

فيرى (Mitchell et al 2011) أن الدعم الإداري هو شكل من أشكال مساعدة أعضاء الهيئة التعليمية بزيادة الحرص والاهتمام بهم وفقاً لإجراءات إدارية معينة بالشكل الذي يدعم قدرتهم في تحقيق أهداف المدرسة ، ويسهم الدعم لأعضاء الهيئة التعليمية في سد متطلبات العمل وزيادة

أواصر الارتباط والتفاعل بينهم بما يعزز الثقة المتبادلة ، وجعلهم أكثر استقلالية في مجال عملهم ، وتزويدهم بالموارد اللازمة لإتمام مهام وواجبات وظائفهم على أكمل صورة ، وينعكس هذا على زيادة فعالية المدرسة في تحقيق أهدافها (Mitchell et al,2011:114)

❖ أهداف الدعم الإداري:

للدعم الإداري أهداف مختلفة جميعها تركز على أساس واحد تتجه في تحقيق مصالح المدرسة من جهة ، وتحقيق مصالح أعضاء الهيئة التعليمية من جهة أخرى وفق مبدأ المنفعة المتبادلة بين الطرفين ، ويمكن ذكر أهداف الدعم الإداري على النحو الآتي:

1- تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية : يلتزم أعضاء الهيئة التعليمية بضرورة خدمة المدرسة وتحقيق أهدافها ومن ثم تعزز القيم التنظيمية الإيجابية لقاء اهتمام إدارة المدرسة بهم ورعايتها لهم بنفس مستوى خدمتهم وتعاملهم معها في تحقيق أهدافها ، ومن هذه القيم التنظيمية الإيجابية (الالتزام بالعمل بمستويات جيدة، وإتقان العمل على نحو المطلوب منهم)

2- أحداث بعض الآثار الوظيفية الإيجابية: يزيد الدعم الإداري من تبني أعضاء الهيئة التعليمية للعديد من ردود الفعل الإيجابية نحو وظائفهم مثل (زيادة مستوى الرضا الوظيفي ، وتحسين الحالة المزاجية ومن ثم تقلل من احتمال حدوث أخطاء في إثاء تأديته للعمل)

٣. الانخراط الوظيفي: هو مدى انشغال مدير المدرسة واهتمامه بما يؤديه من مهام وظيفية وزيادة مستوى الدعم الإداري يزيد من فاعليهم في العمل (Yahya et al,2012:14)

ثالثا: الاحترام والتقدير

يؤدي احترام وتقدير العاملين في المؤسسة إلى تلبية وتحقيق المهام والواجبات الموكلة اليهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة في المدرسة،(الجودي وآخرون، 374: 2020)

ولقد أكد (Liu et al,2019) أهمية احترام اراء أعضاء الهيئة التعليمية في اتخاذ القرارات لما له من آثار إيجابية تسهم بقدر كبير في تحقيق ، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية المعرفية والرضا الوظيفي، وتعزيز السلوكيات الإيجابية داخل المدرسة (Liu et al ,2012.: 302)

إن احترام وتقدير المدير لأعضاء الهيئة التعليمية وتقدير العمل المنجز من قبلهم، واحترام وتقدير أدائهم وإنتاجيتهم، وكذلك نجاحاتهم وشعورهم بأنهم معترف بهم لمساهماتهم في تحقيق النتائج، يؤدي ذلك إلى زيادة إحساسهم بالفائدة، والتوازن، والرضا الوظيفي.(العابدي، ٢٠٢٠: ٧٧١)

إذ أصبحت الحاجة إلى الاحترام والتقدير ذات أولوية عالية ويمكن حصر تلك الحاجات في النقاط الآتية :

- 1 - تعد من الحاجات التي يسعى المدراء إلى إشباعها حيث أنها تسهم في احداث توازن نفسي لديهم وفي خفض مستوى القلق ومنحهم الثقة بالنفس والشعور بالنجاح فهو يعطيهم دفعة ايجابية إلى الامام.
- 2- تعمل على تحقيق التقبل الاجتماعي فاعضاء الهيئة التعليمية يسعون إلى الانتماء إلى جماعة اجتماعية يتمكنون عن طريق من اشباع حاجاتهم وممارساتهم فالاحترام يجعلهم محل القبول دون صراع مباشر فان احترام الفرد للآخرين يكسبه محبتهم ولا يفقده مهابته.
- 3- يعد احترام الآخر من القيم التربوية التي ترسخ التنوع الثقافي والتعاون والتفاهم بين الافراد والشعوب وتفتح قنوات للاتصال الثقافي والحوار لتحقيق السلام والتوافق والامن (رأفت، ٢٠٢٣: ٢٨٤).

رابعاً: توفير بيئة عمل مساندة:

تساعد مديري المدارس في مجال اتخاذ القرارات واصدار الأوامر والإشراف الإداري بنشاط لأعضاء الهيئة التعليمية باستخدام السلطة الرسمية، وهذا عن طريق الإقناع والتأثير عليهم لأداء مهامهم بقصد تحقيق هدف معين، وأن بيئة العمل المدعم للمدير يعد من أهم العوامل التي تشعر أعضاء الهيئة التعليمية بالرضا عن العمل وتدفعهم للإنتاجية المعرفية، كما أن هناك علاقة تبادلية بينهم والتي تعتمد على الجوانب المادية كالأجور والخدمات المقدمة والمعلومات وانما تشمل ايضاً الجوانب الاجتماعية الشعورية كاحترام والتأييد والتقدير.(شهلي، ٢٠١٧: ١٤) أن وجود علاقة تبادلية بين المدير و العاملين يقدم شيء للطرف الآخر ينظر اليه على انه شيء ذو قيمة وكل طرف ينظر الى عملية التبادل على انها عملية عائلة لكي تستمر هذه العلاقة (نوح، ٢٠١٣: ٢٧)

إن جودة العلاقة بين مدير المدرسة المتوسطة وأعضاء الهيئة التعليمية التي تؤدي إلى أن يسلك أعضاء الهيئة التعليمية سلوكاً إيجابياً مع مديره مثل سلوك الدور الرسمي لأداء العمل.(نورة وآخرون 403:2023,

إن شعور أعضاء الهيئة التعليمية بوجود بيئة عمل مساندة تبنى على أساس الاحترام المتبادل ، وتقديم العون لهم لإتمام مهامهم والتأثير الإيجابي عليهم ينعكس في صورة التزامهم في العمل وبذل كل الجهود من أجل تقديم أداء جيد لتحقيق الأهداف المرجوة للمدرسة. كما يمثل الدعم القيادي مدى المساندة والتأييد التي يشعر بها أعضاء الهيئة التعليمية من مدير المدرسة ، والدعم القيادي يمثل قيام المدير بدعم أعضائه وتابعيه بالإرشاد والتوجيه ومعاملتهم بكل حيادية وعدالة ، وتقدير مساهماتهم في نجاح العمل . (شاهين ، ٢٠٠٢: ٣٢)

يستطيع مدير المدرسة أن يوفر بيئة عمل مساندة لأعضاء الهيئة التعليمية بعدة طرق، منها :

- 1- **التواصل:** يساعد المديرون الذين يتواصلون بانتظام وبشكل مفتوح مع أعضاء الهيئة التعليمية على بناء الثقة وتعزيز الشعور بالانتماء داخل المدرسة ، و توفير الوضوح بشأن التوقعات والأهداف.
- 2- **الاعتراف :** يمكن لمدير المدرسة الذي يعترف ويقر بإسهامات وإنجازات أعضاء الهيئة التعليمية أن يساعد في رفع الروح المعنوية والتحفيز ، إذ يمكن القيام بذلك عن طريق تقديم شكر لأعضاء الهيئة التعليمية على عملهم.
- 3- **التدريب والتوجيه :** يساهم المدير في تطوير مهارات وقدرات أعضاء الهيئة التعليمية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي
- 4- **التعاطف:** يخلق مديرو المدارس الشعور بالأمان النفسي والثقة داخل المدرسة. يمكن القيام بذلك عن طريق الاستماع الفعال إلى مخاوف أعضاء الهيئة التعليمية والاستجابة لاحتياجاتهم، وإظهار التفهم

5- دعم التوازن بين العمل والحياة: يقلل مدرء المدارس لذين يعطون الأولوية للتوازن بين العمل والحياة في التوتر بين أعضاء الهيئة التعليمية. عن طريق تقديم ترتيبات عمل مرنة، وتشجيع فترات الراحة، ومراعاة أعباء العمل. (الاشرم، ٢٠٢٣: ١٩)

❖ النظريات المفسرة للدعم التنظيمي المدرك:

1- نظرية الدعم التنظيمي: لقد اهتم مجموعة من الباحثين ببعض الدراسات المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك إلى غاية 1990، إلا أنها انتشرت نظرية الدعم التنظيمي المدرك في السنوات القليلة، وعليه فقد حاول أصحابها والمسماة بنظرية التبادل الاجتماعي التي أساسها العلاقة التبادلية في تفسير المنفعة المتبادلة بين العاملين التي نادى بها Robert Eisenberge (2007:26, Riggle)،

اذ يعيد (Esenberger et al., 1986) من الأوائل الذين وضعوا حجر الأساس لنظرية الدعم التنظيمي، وتقوم فلسفتها على وجود علاقة تبادلية بين الادارة والاعضاء العاملين إذ يتكون لديهم تصور عام فيما يتعلق بمدى تقدير المدير لإسهاماتهم والاهتمام برفاهم، ومكافأهم على جهودهم المبذولة ومدى تلبية حاجاتهم، وإذا ما تم بناء هذه التصورات والمدركات فإنها تؤدي بدورها إلى التزام الموظفين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها (القرني، ٢٠٢٠: ٣١٢)

إذ أكد (Beheshtifar, et al., 2020) أن نظرية الدعم التنظيمي تعكس نوعية العلاقة بين المدرء و الاعضاء العاملين كونها تبحث في تلبية الحاجات الاجتماعية والعاطفية و تقيم فوائد زيادة الجهد المبذول، وتشكل التصور العام لديهم فيما يتعلق بالمدى الذي تقدره الادارة لمساهماتهم وتهتم برفاهم، واكتسبت هذه النظرية أهمية خاصة كونها تحدد سلوك أعضاء الهيئة التعليمية المحتمل في مكان العمل، وبذلك فإن الدعم التنظيمي المدرك يدعم برامج (الرفاه، الرعاية المشاركة والانغماس). (Beheshtifar, et al, 2020:43)

وقد تؤكد هذه النظرية على أن الدعم التنظيمي المدرك يتطلب قاعدة المعاملة بالمثل من أعضاء الهيئة التعليمية عن طريق احترام وتقدير إدارة مدارسهم والعمل على تحقيق أهدافها (Dawley et al, 2008:237) وفقا لنظرية الدعم التنظيمي (Organizational Support Theory)، يجب أن تحفز قاعدة المعاملة بالمثل بحيث يهتم أعضاء الهيئة التعليمية الذين يعاملون

بشكل إيجابي، برفاهية المدرسة ويشعرون بالالتزام والعمل على تحقيق أهدافها، وكذلك شعورهم بمزاج إيجابي مرتفع ورضا وظيفي. (Jabagi et al., 2020: 4003)

٢.نظرية التبادل الاجتماعي :

ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي إحدى الاتجاهات النظرية التي تبلورت نهاية الخمسينيات من القرن العشرين، إذ كان ينظر للدعم التنظيمي المدرك على أنه تبادل اجتماعي بين الإدارة والاعضاء العاملين إذ ترجع جذور العالقة بينهم إلى نظرية التبادل الاجتماع (عبد الشكور ،واخرون ٢٠٢٣:٣٠٨) إذ أشار (gouldner) إلى أن التبادل الاجتماعي نمط متبادل للرضا بين الطرفين مع تطبيق قاعدة المعاملة بالمثل، وقد تمت مناقشة نظرية التبادل الاجتماعي بشكل أكبر من قبل (blan) الذي يشير إلى أن أساس العلاقة هي تبادل المبادئ الاجتماعية والاقتصادية

(الحديد ،واخرون ٢٠١٩:١٣٦)

ان القوة التي تنطلق منها نظرية التبادل الاجتماعي انما تتجسد بضرورة تحقيق الموازنة بين ما يعطيه أعضاء الهيئة التعليمية للمدرسة وما تعطيه المؤسسة لهم . علما بأن الموازنة بين الآخذ والعطاء تؤدي الى العدالة التوزيعية ويقودان إلى تعميق العلاقات الاجتماعية بينهم واستمرارها وعدم تعكير نماذجها وصيغها . (الحسن ٢٠٠٥:١٨٥)

وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي، ولكي تضمن المؤسسة بقاءها ونجاحها وتميزها في الأجل الطويل عليها أن توفر علاقات تبادل بينها وبين أعضاء الهيئة التعليمية ويعد الدعم التنظيمي المدرك شكل من أشكال هذا التبادل الذي يحدث بين أعضاء الهيئة التعليمية وإدارة مدارسهم التي يعملون بها، فكلما زاد اهتمام المدرسة بمساهمات ومجهودات أعضائها كلما بذلوا جهداً أكبر المساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها. (العشري،واخرون ٢٠٢١:٤٣٤) إذ بين (Mathumbu & Dodd, 2013) أن الدعم التنظيمي المدرك يقوم على نظرية التبادل الاجتماعي التي تتضمن إنشاء الالتزامات عن طريق سلسلة من التفاعلات بين الأطراف الذين هم في حالة من الترابط المتبادل، وإن أساس نظرية التبادل الاجتماعي هو أن العلاقة تتطور مع مرور الوقت إلى الالتزام والثقة، وباختصار تقدم نظرية التبادل الاجتماعي الأساس النظري لتفسير سبب اختيار أعضاء الهيئة التعليمية ليصبحوا أكثر التزاماً في عملهم بمدارسهم التي يعملون فيها. (Mathumbu&Dodd,2013:88)

ووفقا لذلك فإن أعضاء الهيئة التعليمية يقدمون سلوكيات ايجابية ويسهمون مساهمات ايجابية داخل مدارسهم مع توقع أنهم سيحصلون على مكافآت مقابل اسهاماتهم، وهذا يشير إلى أن إدارة المدارس المتوسطة إذا اشبعت احتياجات أعضائها وقدرت اسهاماتهم واعطت اهتماما لمصالحهم، فإنهم يشعرون بالرضا الوظيفي ويكون ذلك مفيدا للتنظيم ويزداد الدعم التنظيمي المدرك ويسهم ذلك في زيادة الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية الإيجابية. (Akgunduz et al., 2018: 106)

فقد قدمت الشريفي (٢٠١٦) مجموعة من المبادئ والأسس التي تقوم عليها نظرية التبادل الاجتماعي منه:

- 1 - التبادل يكون بين مجموعتين بمعنى أخذ وعطاء في هذه الحياة.
 - ٢ - تنبع أهمية التبادل في تأصيل علاقات التبادلية.
 ٣. تلاشي العلاقات يكون سببه عدم التوازن.
 ٤. بعد العطاء بمثابة الواجب أما الأخذ فهو بمثابة الحقوق المنشودة.
 ٥. تقاس كل من الحقوق والواجبات بطريقة كمية أو ربما تتحول إلى قائمة مكتوبة ظاهرة.
 - ٦- في حالة تكرار الحقوق والواجبات فإنها تتضاءل لدى أعضاء الهيئة التعليمية
 ٧. التفاعل الاجتماعي يشمل اعضا الهيئة التعليمية وإدارة المدرسة المتوسطة وليس حكراً على جهة
- وفي ضوء نظرية التبادل الاجتماعي فإن إدراك أعضاء الهيئة التعليمية اهتمام إدارة المدرسة المتوسطة وتقديرها لهم وتنميتهم يساعد على مبادلة أعضاء الهيئة التعليمية لهذا السلوك وتكوين اتجاهات وسلوكيات إيجابية مثل الأداء الافضل والالتزام في العمل والمشاركة في حل المشكلات التي تواجهها المدرسة المتوسطة(الشريفي, 2019)

ثانيا : الارتباط الوظيفي :

ظهر مفهوم الارتباط الوظيفي لأول مرة عام ١٩٩٠م على يد الباحث (Kahn) عندما درس الظروف النفسية للارتباط وعدم الارتباط، إذ أشار إلى أن أعضاء الهيئة التعليمية الأكثر إنتاجية: هم الذين يرتبطون في أعمالهم عاطفيا وجسديا ومعرفيا وينفذونها بنسب متفاوتة حسب الدور الوظيفي الذي يقومون به، وأن هناك ظروف نفسية تساعد على ارتباطهم أو عدم ارتباطهم، وحددها في الشعور بأهمية الوظيفة، الأمن الوظيفي، و بوفرة الموارد، كما أشار إلى أن أعضاء الهيئة التعليمية يحتاجون للارتباط الشخصي حتى يتمكنوا من التعبير عن أنفسهم، وقدراتهم الوظيفية في أعمالهم وادائهم و أدوارهم الوظيفية (khan,1990:692)

ويرى المغربي(٢٠١٢) أن ارتباط أعضاء الهيئة التعليمية بالمدارس المتوسطة يزداد عندما تتمتع المدرسة بقيم أصيلة وثقة وعدالة قائمة على أساس الاحترام المتبادل، اذ الوعود والالتزامات تكون بين مدير المدرسة المتوسطة وأعضاء الهيئة التعليمية (المغربي،٢٠١٢:٥٠)

ويرى اليوسفي (٢٠٢١) بأن الارتباط عاطفيا مع العمل وشعور العاملين بالتحفيز والقدرة على أداء أفضل يساهم في تحقيق مجموعة من الفوائد.(اليوسفي ،٢٠٢٢:١٦٦)

وأشارت دراسة (Shaufeli,2022) إلى أن الارتباط الوظيفي هو حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر عن طريقها أعضاء الهيئة التعليمية بأن العمل يستغرقه، ويمكن وصفها من خلال ثلاثة أبعاد هي الحيوية، والتفاني والاستغراق، أما (Wafald, 2021) فقد أكد أن الارتباط الوظيفي يسخر أعضاء الهيئة التعليمية أنفسهم في أدوار العمل، فالفرد عن طريق الارتباط يستخدم ويعبر عن نفسه جسديا وعاطفيا وذهنيا أثناء أداء أدواره. (wafald,2021:308)

إذ أشار (Sharmila , 2013) الى أن الارتباط الوظيفي هو التزام من قبل أعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة بقيمتها التنظيمية وانغماسهم في عملهم عن طريق تعاونهم مع زملائهم لزيادة الأداء في العمل وعليه تحسين مستوى أداء المدرسة. (Sharmila,2013:117)

واكد،(Daniel, 2004) للارتباط الوظيفي علاقة إيجابية بين أعضاء الهيئة التعليمية و ادارة المدرسة ، ف كلا الطرفين على دراية بحاجات الطرف الآخر، ويدعم كل منهما الآخر (Daniel,2004:20)

كما أكد (دهليز ، ٢٠١٦) بان الارتباط الوظيفي هو أن يسخر أعضاء الهيئة التعليمية كل طاقاتهم إمكانياتهم لخدمة عملهم ، وذلك عن طريق ارتباطهم بعملهم فإنه يعبر عن أنفسهم جسدياً و ذهنياً وعاطفياً في اثناء أدائهم لدورهم. (دهليز ،٢٠١٦، ٣٣)

اذا يشير (الحموي ،٢٠٢٢) ان كثير من الادارت اصبحت تدرك أن ارتباط اعضاء الهيئة التعليمية وتفكيرهم وعواطفهم في اثناء ممارس العمل الوظيفي تجعله أكثر نشاطا و حماسا لخدمة المجتمع والمؤسسة التي يعملون فيها ، وأكثر التزاما وسعيا لتحقيق اهدف المدرسة التي لا تتعارض مع قيمها ، لذا فإن المؤسسات التعليمية عملت على تعزيز وتنمية مفهوم الارتباط الوظيفي كسبيل وخطوة مهمة نحو التميز والنجاح (الحموي ، ١٧ : ٢٠٢٢)

اذ أن مستوى الارتباط الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل التي ينبغي مراعاتها من أجل تنميتها لدى أعضائها في المؤسسات إذ ينبغي أن يكون جزء من رسالة وأهداف المدرسة؛ لان ذلك ينمي لدى المدرسين الولاء والانتماء وإيجاد ثقافة تنظيمية داعمة للارتباط الوظيفي عن طريق توسيع مشاركة اعضاء الهيئة التعليمية في اتخاذ القرارات ورسم السياسات، وحل مشكلات العمل وتطويره وإعادة تصميم مهام العمل بما يجعلها مصدرا، للمتعة، والتحدى، وتحمل المسؤولية، والتحفيز المادي من مكافآت وأجور، والتحفيز الفكري من دعم للأفكار الإبداعية، والتحفيز المعنوي من ثناء وتقدير واحترام فضلا عن أداء الأعمال بأسلوب جماعي عن طريق تشكيل فرق العمل وحلقات الجودة واتباع نمط قيادي داعم مساندة يتعامل مع المدرسين على أساس العدالة والمساواة مما يجعله ينال ثقتهم واحترامهم (العقيلي ،٢٠١٥ : 7)

وظائف للارتباط الوظيفي ، من أهمها :

1. تعزيز الأمن الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية، فمن طريقها يحاول أعضاء الهيئة التعليمية تحقيق أهدافهم واشباع رغباتهم وحاجتهم، وله انعكاسات إيجابية عليهم وعلى المدرسة التي يعملون بها.
2. إن ارتياح أعضاء الهيئة التعليمية داخل بيئة عملهم يجعله أكثر ارتباطا بعمله ويكسبه نوع من الثقة والاستقرار والحب داخل المدرسة وهذا يعود بالنفع عليهم وعلى المدرسة ، فهنا تجتمع الأهداف للوصول إلى أرقى وأعلى المستويات .
3. يؤدي اعضاء الهيئة التعليمية المرتبطون بعملهم على أكمل وجه ويقدمون أفضل ما عندهم ويعملون بنشاط ويهتمون بكل صغيرة وكبيرة في محيط عمله.
4. اعضاء الهيئة التعليمية المرتبطون يبذلون جهودا اضافية في عملهم ويكونون أكثر تعاونا واحتراما لزملائهم ومسؤولياتهم ولهم موقف إيجابي تجاه المدرسة ويعتزون ويفتخرون بها اتجاه الآخرين
5. يشكل الارتباط الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تصورا أن المدرسة تمكن أعضائها من الأداء الجيد، فيكون تصرفهم خاليا من الأنانية، وبالتالي يحرص على أن يكون عضوا جيدا في المدرسة، و مستعدا للعمل .
6. يكتسب أعضاء الهيئة التعليمية المرتبطون بعملهم سلوكيات وأساليب عمل جديدة، مما يزيد من تماسك وترابط جماعة العمل ويعزز روح الحب والتعاون والتكامل فيما بينهم.
7. إن ارتباط الاعضاء في المدرسة يسهم في ان تجمعهم ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة تجعلهم أكثر تماسكا في التصدي للظروف البيئية التي تتعرض لها المدرسة المتوسطة. (حامد ٢٠٢١:٩٨)

مزايا الارتباط الوظيفي: للارتباط الوظيفي العديد من المزايا منها :

١. يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية التي تأتي نتيجة شعورهم بأنهم مسئولون عن وظائفهم وأعمالهم وبأنهم يبذلون أقصى جهودهم لنجاح المدرسة واحساسهم بإنجازاتهم، وبالتالي يشعرون بأنهم ذو قيمة. يخلق بيئة عمل أكثر إيجابية فيشعر الجميع بمزيد من الراحة.

٢. خلق تنسيق أفضل للأهداف، فيعمل اعضاء الهيئة التعليمية بتعاون أكثر للوصول للاهداف المشتركة.

٣. يخلق بيئة عمل ذات ثقة عالية في المدرسة

٤- يساعد اعضاء الهيئة التعليمية على النمو والتطور في الجانب الشخصي والمهني.

٥. يخلق روابط أقوى وأمتن بين إدارة المدرسة وأعضاء الهيئة التعليمية لبناء المنفعة المتبادلة بينهم وتحقيق الأهداف (Carber,2008:46)

اهداف الارتباط الوظيفي :

١. الالتزام الوظيفي : يشير إلى مقدار الالتزام الذي يبديه أعضاء الهيئة التعليمية اتجاه المدرسة.

٢. السلوك : يتجلى الارتباط الوظيفي باتجاه وسلوك إيجابي لأعضاء الهيئة التعليمية حيال قيم وأهداف المدرسة و وجود احترام متبادل بينهم وتبادل للمنافع واهتمام بالتطوير والتدريب لأعضاء الهيئة التعليمية بما يعود بالمصلحة على الطرفين.

٣. الاهداف: تعد أهداف المدرسة بالنسبة لأعضاء الهيئة التعليمية المرتبط وظيفيا جزءا من أهدافه الخاصة التي يسعى إلى تحقيقها بجدية وتقاني ويعملون مع زملائهم دائما من أجل إنجازها بأفضل صورة.

٤. الاتصالات : تنتم الاتصالات بين أعضاء الهيئة التعليمية و ادارة المدرسة وكذلك المدرسين بعضهم ببعض وفي مختلف الاتجاهات بالفاعلية في المدرسة التي يتميز أعضائها بالارتباط الوظيفي، كنتيجة طبيعية لاهتمام بتحقيق الأهداف.

٥. الانحياز: يشعر أعضاء الهيئة التعليمية المرتبطين وظيفياً بالانحياز الإيجابي لمدرسته وهو بذلك يعمل دائماً من أجل نجاحها وتقدمها.

٦. المشاركة: يتعامل عضو الهيئة التعليمية المرتبط وظيفياً بمدرسته كأنه شريك ومالك للمدرسة وأن تطورها يعني تطوره والعكس صحيح، وعلى هذا النحو يؤدي عمله المطلوب منه بإحساس عال بالمسؤولية.

٧. الاستغراق : يستغرق عضو الهيئة التعليمية المرتبط وظيفياً في عمله كلياً إلى حد أنه ينسى حدود عمله ليقوم بأعمال إضافية خارج إطار مسؤوليته نتيجة انهماكه واندماجه في العمل.

٨. الولاء : شعور عضو الهيئة التعليمية بالانتماء للمدرسة التي يعمل فيها؛ نتيجة لذلك يتجاوز أدائهم الأداء المطلوب، من شدة حرصهم وحبهم للمدرسة التي يعملون به.

٩. تكامل الأهداف : يتوافر لدى عضو الهيئة التعليمية استعداداً لبذل أقصى الجهود من أجل تحقيق أهداف المدرسة طويلة الأجل وذلك بالتركيز على الأهداف قصيرة والتعامل معها كأنها أهدافهم الشخصية (Latif&Arif,2078:508)

❖ خصائص الارتباط الوظيفي

للاارتباط الوظيفي في مجموعة منالخصائص تشمل :

1 - الخصائص الشخصية: إذ تتضمن كل من الدوافع والقيم والاتجاهات

٢ - الخصائص الوظيفية: إذ تتضمن كل من الحوافز واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والتغذية العكسية.

٣.الخصائص الاجتماعية: إذ تتضمن كل من العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح. إذ بينت دراسة (قاسم، ٢٠١٢) إلى أن تلك الخصائص مرتبطة ببعضها، لأن العمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثال من الخصائص الاجتماعية التي ستتأثر بخصائص الفرد الشخصية مثل الأخلاقيات والقيم والدوافع ... وهذه الأخيرة ستتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف الوظيفي والحوافز (قاسم، 2012: 95-96)

العوامل المساعدة على تعزيز الارتباط الوظيفي :

يشير (Gruman & Saks. 2011) إلى ثلاثة عوامل نفسية تساعد في تعزيز ارتباط أعضاء الهيئة التعليمية بعملهم واندماجهم في الأدوار الذي يقومون بها وكما يأتي:

1. العامل النفسي: هو إيمان العاملين بأداء أدوارهم المكلفين بتأديتها ويرتبط هذا بالعائد والحوافز التي قد يحصل عليها كعائد على استثمار جهوده الشخصية، ويتحقق المغزى النفسي عندما يشعرون بأهميتهم وقيمتهم بالنسبة للمنظمة والعوامل التي تؤثر بالمغزى هي خصائص المهام و الدور والتفاعلات .

2. عامل السلامة النفسية: تعكس مدى الأمان الذي يشعر به العاملين في أداء دورهم من دون الخوف من الاضرار الشخصية أو المكان أو الوظيفة، ويرتبط هذا بالبيئة الاجتماعية التي يمكن التنبؤ بها والتي لها حدود واضحة للسلوك المقبول اذ يشعرون بالأمان للتعبير عن الذات، ومن العوامل التي تؤثر على السلامة النفسية هي العلاقات الشخصية ديناميكيات الجماعة والمجموعة، وأسلوب الإدارة، والمعايير .

3. عامل الاستعداد: هي إدراك العاملين مدى استعدادهم للقيام بدور معين، ويرتبط بالخصائص النفسية والعاطفية والجسدية التي يجب أن تتوفر بالفرد للقيام بدوره، ومن العوامل التي تؤثر على الاستعداد النفسي الطاقة الجسدية، والطاقة العاطفية، والضغط في الحياة الخارجية (Gruman&Saks,2011:126)

معوقات الارتباط الوظيفي :

يرى (الزهراني ،٢٠٢٠) ان معوقات الارتباط الوظيفي يمكن ان تقسم إلى قسمين أساسين هما

القسم الأول : معوقات بالنسبة للمدرسة ، وتشمل مركزية القرارات، والممارسات البيروقراطية وغياب العقلانية في التوجيه والتخطيط، وغياب حرية المبادرة والتعبير عن الذات ..

القسم الثاني : معوقات بالنسبة لأعضاء الهيئة التعليمية، وتشمل احساسهم بغياب العدالة التنظيمية . وعدم الرضا عن سياسة المدرسة ، وغياب الثقة بين المدير واعضاء الهيئة التعليمية.(الزهراني ، ٢٠٢٠:١٣٦)

فوائد الارتباط الوظيفي:

بما أن الارتباط الوظيفي عبارة عن سلوك إيجابي فإن نتائجه على اعضاء الهيئة التعليمية و المدرسة تكون إيجابية منها:

1. زيادة الرضا الوظيفي يأتي نتيجة شعور أعضاء الهيئة التعليمية بأنهم مسؤولون عن وظائفهم وأعمالهم وبأنهم يبذلون أقصى جهودهم لنجاح المدرسة احساسهم بإنجازاتهم، وبالتالي يشعرون بأنهم ذو قيمة.

2- يخلق بيئة عمل ذات ثقة عالية.

٣- يزيد من الاطار الفكري لأعضاء الهيئة لما هو ضروري لمطالب العمل وتوسعة أدوارهم لتتماشى مع المطالب الجديدة.

٤ . يساعد اعضاء الهيئة التعليمية إلى إيجاد السبل لتنمية مهاراتهم بطريقة تتسق مع أدوارهم مهامهم التنظيمية

٥- يساعد أعضاء الهيئة التعليمية عل التغيير وتأقلم في بيئة العمل . (الزهراني ، ٢٠٢٠:١٣٦)

❖ للارتباط الوظيفي العديد من الابعاد منها:

اولا- التفاني : هو احد ابعاد الارتباط الوظيفي , ويعبر عن التزام اعضاء الهيئة التعليمية بعملهم , وحرصهم على اداء مهامهم باخلاص وبذل الجهد الاضافي لتحقيق اهداف المدرسة , والمشاركة الفعالة في الانشطة المختلفة , بما يسهم في رفع متوى الاداء وتحقيق اهداف المؤسسة التعليمية

(صبحي ، ٢٠٠٤:٥٨) ويظهر التفاني من خلال التزام اعضاء الهيئة التعليمية باداء واجباتهم في الوقت المحدد , واستثمار الوقت والجهد الاضافيين , والمشاركة الايجابية في العمل , مع الشعور بالحماس والفخر والالهام اثناء اداء المهام . (Wildermuth&pauken,2008:21)

كما يتجسد التفاني في شعور اعضاء الهيئة التعليمية بأهمية عملهم , واعتزازهم بمؤسستهم التعليمية ووثقتهم بانفسهم , وحرصهم على مواجهة التحديات وتحقيق اهداف المدرسة

(العنقري وآخرون ، ٢٠١٢: ٥٤) ويعكس التفاني ايضا التزام الفرد وانضباطه الذاتي واستعداده لبذل جهود اضافية , والمبادرة المستمرة لانجاز المهام بكفاءة رغم ماقد يواجهه من صعوبات (مهدي، ٢٠٢٣: ٩)

وان جدية اعضاء الهيئة التعليمية في إنجاز مهام العمل وإحساسه بقيمة وأهمية العمل الذي يقومون به، وكذلك شعورهم بالفخر والتحدي عند ممارسة عمله. (Tensay&Singh,2020:94)

ان مشاركة اعضاء الهيئة التعليمية بقوة في إنجاز مهام العمل، والشعور بأهمية الدور الذي يقوم به في المدرسة المتوسطة ، وإحساسه بالفخر والتحدي عن ممارسة. عملة . (Chen, 2015; 236)

ثانيا: الحيوية: تعد الحيوية احد ابعاد الاساسية للارتباط الوظيفي وتشير الى امتلاك اعضاء الهيئة التعليمية مستويات مرتفعة من الطاقة والمرونة العقلية والرغبة في بذل الجهد والمثابرة اثناء اداء العمل , مع القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات دون الشعور بالارهاق او الاستسلام

(Schaufeliet et al,2002:92)

وتتمثل الحيوية في شعور اعضاء الهيئة التعليمية بالنشاط والحماس اثناء اداء مهامه مما يدفعه الى الاستمرار في العمل بكفاءة والمحافظة على مستوى مرتفع من الاداء حتى في ضل ضغوط العمل المختلفة (محمد , 2023:8) كما تعكس الحيوية حالة ايجابية يشعر فيها عضو الهيئة التعليمية بالطاقة والدافعية , الامر الذي يساعده على اداء مهامه بفاعلية ويعزز استعداده للاستمرار في العمل والانجاز

(484: 2011, Little)، وتسهم الحيوية في تعزيز قدرة اعضاء الهيئة التعليمية على مواجهة متطلبات العمل والتغلب على الصعوبات , من خلال التمتع بالمرونة العقلية والاصرار على انجاز المهام وتحقيق اهداف المؤسسة التعليمية (Pandey& David,2013:161)

و أشار (Schaufeli and Baker, 2003) الى ان ارتفاع مستوى الحيوية ينعكس في امتلاك العاملين طاقة ايجابية تمكنهم من مواجهة متطلبات العمل والاستمرار في اداء مهامهم بكفاءة

في حين انخفاضها يؤدي الى الشعور بالتعب والنظر الى المهام اليومية على انها مرهقة , مما ينعكس سلبا على مستوى الارتباط بالعمل .: (Schaufeli and Baker, 2003 118)

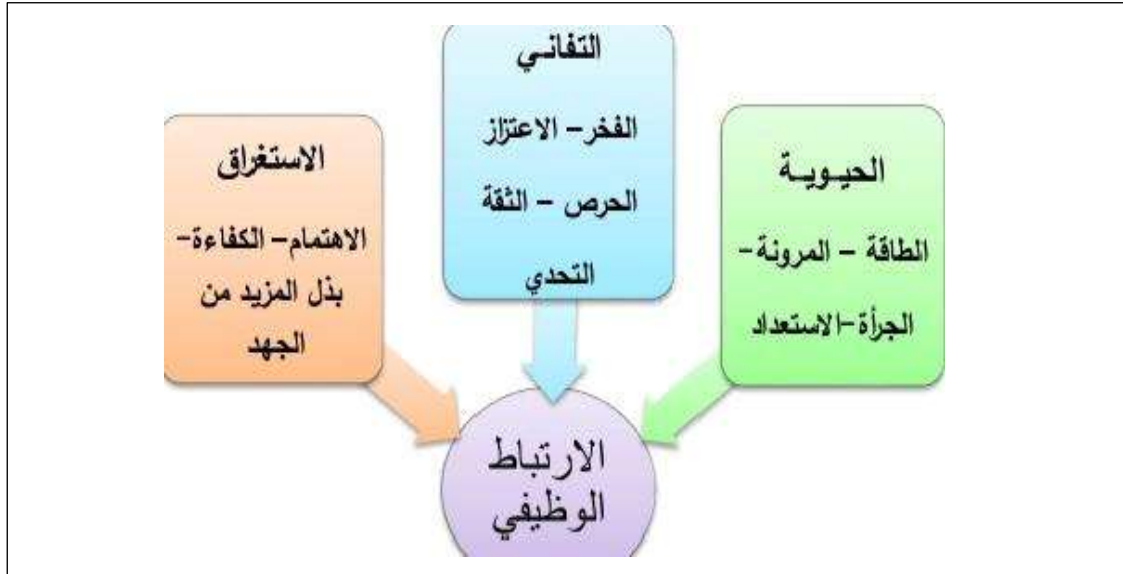
كما تؤدي الحيوية دورا مهما في تشجيع اعضاء الهيئة التعليمية على تكريس جهودهم في العمل , والاستمرار في اداء مهامهم بحماس واصرار , بما يسهم في تحسين الاداء وتحقيق اهداف المؤسسة (Beatt,2011:311)

وأشار (Lu et al,2014) إلى أن الحماس يشير إلى المستويات المرتفعة من الطاقة والقدرة على التحمل والمثابرة في العمل . (Lu et al ,2014:152)

ثالثا : الاستغراق او الانهماك في العمل: يعد الاستغراق احد الابعاد الرئيسية للارتباط الوظيفي ويشير الى حالة من التركيز العميق والانغماس الكامل في اداء العمل , بحيث ينشغل عضو الهيئة التعليمية بمهامه الى درجة يشعر معها بان الوقت يمر بسرعة , ويجد صعوبة في الانفصال عن العمل حتى بعد الانتهاء من الدوام الرسمي نتيجة ارتباطه الذهني و العاطفي بعمله .

(Schaufoilal et, 2002, 81) كما ينعكس الاستغراق مستوى مرتفعا من الاهتمام بالعمل ويظهر من خلال المبادرة , وتحميل المسؤولية وتكريس الجهود العقلية والعاطفية في اداء المهام , فضلا عن السعي المستمر الى تطوير الذات وتحسين الاداء المهني .(انعام، ٢٠١٨: ١٩٥) ويرى (Srivastava and Singh 2020) ان الاستغراق يعبر عنة شغف الفرد بعمله وانغماسه الشديد في اداء مهامه بحيث يستحوذ العمل على الجزء الاكبر من اهتمامه, ويشعر ان ساعات العمل تمضي بسرعه نتيجة اندماجه الكامل في اداء واجباته (Srivastava,2021:25)

وقد أشار (الشنطي، ٢٠١٥) أن أعضاء الهيئة التعليمية الذين يتمتعون بدرجة عالية من الاستغراق يتصفون بالايجابية والحماس كما يكون لديهم الاستعداد لبذل جهد اضافي لانجاز مهامهم وتحقيق اهداف المؤسسة التعليمية . (الشنطي، ٢٠١٥: ٥٩) وتتمثل حالة الاستغراق في وصول عضو هيئة تعليمية الى مستوى عال من التركيز والاندماج في العمل الامر الذي يجعله يؤدي مهامه دون شعور بالملل ويشعر ان الوقت يمر بسرعة اثناء العمل وقد يواجه صعوبة في الانفصال عن مهامه بسبب شدة ارتباطه بها , وهو ما ينعكس ايجابيا على الاداء والفاعلية في العمل . (ابو قاسم وشعيب، 2018 135-136)



شكل (٢)

ابعاد الارتباط الوظيفي

(اعداد الباحثة)

❖ النظريات المفسرة لمفهوم الارتباط الوظيفي

1 - نظرية التكيف الوظيفي. :

تعد نظرية التكيف الوظيفي من ابرز النظريات في مجال علم النفس المهني والسلوك التنظيمي ,اذ تفسر العلاقة بين الفرد وبيئة العمل ,وتوضح الكيفية التي يتحقق بها التوافق بينهما بما ينعكس ايجابيا على الرضا الوظيفي والاداء والاستقرار المهني ,وقد وضع اسس هذه النظرية العالمان (رينيه داويس و لويد لوفكويست)في جامعة مينيسوتا وبدا تطويرها عام 1964 تم انتشارت بصورة متكاملة في كتابهما عام 1984 وقد جاءت هذه النظرية استجابة للحاجة الى تفسير اسباب نجاح العاملين في التكيف مع وظائفهم وعدم قدرة اخرين على ذلك على الرغم التشابه في ظروف العمل وانطلقت من نظرية اساسية مفادها ان نجاح الفرد في العمل لا يعتمد على على قدرته ومهاراته فقط ,وانما على مدى التوافق تلك القدرات مع متطلبات الوظيفة ,ومدى قدرة المنظمة على تلبية احتياجاته .وترى النظرية ان العلاقة بين الفرد وبيئة العمل علاقة تبادلية ,اذ يقدم الفرد خبراته ومهاراته وجهوده لانجاز

متطلبات الوظيفية , بينما توفر المنظمة المقابل المتمثل في الاجر المناسب , والدعم التنظيمي , وفرص التطور , والامن الوظيفي , والتقدير , وظروف العمل الملائمة , كلما ارتفع مستوى التوافق بين الطرفين , ارتفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الاداء وازدياد الالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي تؤكد النظرية ان التكيف الوظيفي يتحقق عندما يمتلك الفرد القدرات اللازمة لاداء متطلبات الوظيفة , وتلبي بيئة العمل احتياجاته وقيمة ويستمر هذا التوافق من خلال عملية التفاعل المستمرة قد تتطلب من الفرد او المنظمة اجراء تعديلات للوصول الى افضل مستوى من الانسجام (Dawis&Lofguist, 1984) اهتمت هذه النظرية بدراسة سلوك اعضاء الهيئة التعليمية لمعرفة مدى تكيفهم واستقرارهم في أعمالهم الوظيفية التي يمارسونها , ويرى أصحاب هذه النظرية أن سلوكهم في العمل يعتمد على درجة الارتباط والتكيف والتطابق بين شخصيتهم أي صفاتهم والبيئة المدرسية (ويعد الارتباط الوظيفي هو العامل الرئيس في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالقناعة والاستقرار في الوظيفة. (العيداني ، 2011:40) وتؤكد نظرية التكيف الوظيفي أنه يجب على الإدارة أن تهتم بأبعاد شخصية أعضاء الهيئة التعليمية الشاملة، وذلك لأن هذه الأبعاد لها دور كبير في تحديد استجاباتهم للمدرسة التي ينتمون إليها، سواء كانت هذه الاستجابة إيجابية أو سلبية ويقصد بأبعاد الشخصية، الصفات الشخصية مثل الحاجات الإنسانية والدوافع لمهارات الذكاء والمواهب الاستعدادات الأخرى، والقيم. والمواقف والاتجاهات التي تتوقعها الفرد ويؤمن بها وكذلك الفروق الفردية. (العديلي ، ١٩٩٥ : ١٠ - ١٠٤)

٢.نظرية السلوك (1969)

أحدى النظريات التي تهتم بالسلوك الانساني والتعليم طورها عالم النفس (سكنر)وتتعلق هذه النظرية من فكرة ان السلوك الانساني هو نتيجة للعلاقة بين المثير والاستجابة , وهذا يعني ان السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالانسان , سواء كانت البيئة عامة بكل عواملها ومثيراتها او البيئة الخاصة كالعمل الوظيفي والبيئة الادارية (الشماع , 1969:249)

وترى هذه النظرية ان السلوك يعتمد على ما يتعرض له الموصف من مثيرات وحوافز كما ان نتائج هذا السلوك تعتمد على نتائج او سلوكيات مستقبلية متكررة , وتعتمد هذه النتائج على نوع المثيرات والحوافز المقدمة لها , فاذا كانت هذه الحوافز ايجابية , فسينتج عنها تأكيد او تثبيت سلوكي , وهذا امر

يقود الى تكرار السلوك , اما اذا كانت الحوافز غير ايجابية او ان الموظف لم يحصل عليها , فسينتج عن ذلك عدم تشجيع او تكرار مثل هذا السلوك , ولاشك ان الافراد يميلون عادة الى تكرار السلوك او العمل الذي الى الاشباع والاستقرار وهو ما سمي بالسلوك المجزي او الهادف كما انهم لا يميلون الى تكرار السلوك او العمل الذي لا يحقق الاشباع او الاستقرار وهو ما يسمى بالسلوك الغير مجزي او السلوك المحبط (ابو سعيد, 2002:48)

ثانيا : الدراسات المحلية المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك

• الدراسات المحلية المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك

دراسة (1)

دراسة فاضل(2022)	
عنوان الدراسة	الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة
مكان الدراسة	بغداد
هدف الدراسة	التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة
عينة الدراسة	400 مدرسا ومدرسة
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي بأسلوب المسح
النتائج	توصلت النتائج الى ان اتجاهات مدرسي التربية الرياضية للمدارس لمتوسطة في محافظة بغداد نحو الدعم التنظيمي المدرك كانت ايجابية وايضا توجد علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك الرضا الوظيفي

دراسة (2)

دراسة عبد العظيم (2022)	
عنوان الدراسة	الدعم التنظيمي المدرك لإدارات المدارس وعلاقته بالابداع الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية
مكان الدراسة	صلاح الدين
هدف الدراسة	هدفت الى بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك واعداد مقياس الابداع الوظيفي والتعرف على نوع العلاقة بينهم
عينة الدراسة	346 مدرسا ومدرسة
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	توصلت النتائج من خلال تطبيق المقياسين ان مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في صلاح الدين يتمتعون بمستوى جيد من الدعم التنظيمي المدرك المقدم لهم والابداع الوظيفي بالعمل وقدرتهم واستعدادهم على تقديم المزيد مستقبلا فضلا عن العلاقة الايجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والابداع الوظيفي

درسة (2)

دراسة المشايخي (2023)	
عنوان الدراسة	المناخ التنظيمي وفق هالبن وكروفت والمشاركة في اتخاذ القرار وعلاقتها بالدعم التنظيمي لدى مديري المدارس من وجهة نظر اعضاء الهيئة التعليمية في محافظة واسط
مكان الدراسة	بغداد
هدف الدراسة	معرفة مستوى الدعم التنظيمي لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التعليمية
عينة الدراسة	400 مدرسا ومدرسة
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	توصلت الدراسة الى ان مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط لا يتمتعون بدعم تنظيمي من وجهة نظر اعضاء الهيئة التعليمية .

الدراسات العربية المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك

دراسة (1)

دراسة العنزي (2018)	
عنوان الدراسة	العلاقة بين الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية في محتفظة حفر الباطن
مكان الدراسة	المملكة العربية السعودية
هدف الدراسة	التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن
عينة الدراسة	407 معلم ومعلمة
الوسائل الاحصائية	المنهج المسحي الارتباطي
النتائج	وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة عالية ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي ومستوى سلوك الموطنة التنظيمية

دراسة (2)

دراسة (المالكي, 2019)	
عنوان الدراسة	الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة اضم
مكان الدراسة	المملكة العربية السعودية
هدف الدراسة	هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة اضم
عينة الدراسة	284 معلما ومعلمة

الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	اشارت النتائج الى حصول مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة اضم على درجة كبيرة من وجهة نظر المعلمين , وان هناك علاقة دالة احصائيا بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي .

دراسة (3)

ادراسة الجريفافوي (2019)	
عنوان الدراسة	مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعامات
مكان الدراسة	مدينة بريدة
هدف الدراسة	التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعامات
عينة الدراسة	317 معلمة
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي المسحي
النتائج	ان مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة جاء بدرجة عالية من وجهة نظر المعامات وانه لا يوجد فروق دالة احصائيا في استجابات معلمات الثانوية في مدينة بريدة حول الدعم التنظيمي المدرك ترجع لاختلاف التخصص العلمي وسنوات الخبرة وتوجد فروق دالة احصائيا في الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية

• الدراسات الأجنبية المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك

دراسة (1)

Malik,2015	
عنوان الدراسة	تقييم الدعم التنظيمي المدرك بوصفه السبب الرئيسي في تخفيض ضغوط العمل وتحقيق رفاهية المعلم
مكان الدراسة	باكستان
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى تقييم الدعم التنظيمي المدرك باعتبار السبب الرئيسي في تخفيض ضغوط العمل وتحقيق رفاهية المعلم
عينة الدراسة	210 معلم
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	توصت الى ان الدعم التنظيمي المدرك يمثل سبب رئيسي في تحقيق الرفاهية للمعلمين وفي حالة ادراكه يصبح سببا في تخفيض ضغوط العمل

دراسة (2)

Faroogi,2019	
عنوان الدراسة	الدعم التنظيمي المدرك وعلاقتة باداء معلمي المدارس الثانوية
مكان الدراسة	باكستان
هدف الدراسة	التعرف على الدعم التنظيمي المدرك وعلاقتة باداء معلمي المدارس الثانوية

عينه الدراسة	230 معلما
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي المدرك واداء معلمي المدارس الثانوية

دراسة (3)

Ates&Unal,2021	
عنوان الدراسة	الدعم التنظيمي المدرك بوصفه متغيرا وسيطا بين ادارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي
مكان الدراسة	اسطنبول
هدف الدراسة	التعرف على اثر الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين ادارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي
عينه الدراسة	600 معلم ومعلمة
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	تاكيد دور الوساطة الجزئية للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين ادارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي عاليا وان مستوى الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي عاليا وايجابيا وبين ادارة التنوع والرضا الوظيفي عاليا

الدراسات المحلية المتعلقة بالارتباط الوظيفي

دراسة ر (1)

حسين (2022)	
عنوان الدراسة	الارتباط الوظيفي وعلاقتة بالتمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية
مكان الدراسة	العراق ,جامعة تكريت
هدف الدراسة	الكشف عن مستوى الارتباط الوظيفي وعلاقتة بالتمكين النفسي لدى معلمي المدارس الابتدائية
عينة الدراسة	300 معلمة ومعلمة
الوسائل الاحصائية	الوسائل الاحصائية الجاهزة spss
النتائج	ان شريحة المعلمون يتمتعون بمستوى عال من الارتباط الوظيفي وان المعلمين والمعلمات لديهم ارتباط عال بالمهام الموكلة لهم

دراسة (2)

دراسة البابوات (2023)	
عنوان الدراسة	الارتباط الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بقسم النشاط الرياضي والمدرسي ودورة في التهكم التنظيمي في مراكز مدينة الموصل
مكان الدراسة	العراق
هدف الدراسة	التعرف على العلاقة والمساهمة بين الارتباط الوظيفي والتهكم التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في مراكز مدينة الموصل
عينة الدراسة	177 مدرسا

الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي بأسلوب المسح
النتائج	يمتلك مدرسو التربية الرياضية في مدينة الموصل بمستوى عال من الارتباط الوظيفي بقسم النشاط الرياضي والمدرسي ومستوى متوحي من التهكم

دراسة ر (3)

دراسة الزهيري (2024)	
عنوان الدراسة	الارتباط الوظيفي وعلاقتة بالانضباط الذاتي والتكامل المعرفي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية
مكان الدراسة	العراق ,جامعة واسط
هدف الدراسة	التعرف على الارتباط الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية
عينة الدراسة	400 مدرسا ومدرسة
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي الارتباطي
النتائج	ان مدرسي المرحلة الاعدادية يتمتعون بمستوى من الارتباط الوظيفي

الدراسات العربية المتعلقة بالارتباط الوظيفي

دراسة (1)

دراسة الصقير (2020)	
عنوان الدراسة	العلاقة بين الارتباط الوظيفي والصمت التنظيمي لدى قادة المدارس الحكومية
مكان الدراسة	القصيم
هدف الدراسة	هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين الارتباط الوظيفي و الصمت التنظيمي لدى قادة المدارس الحكومية
عينة الدراسة	213 قائدا مدرسيا
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	أكدت الدراسة على عدم وجود علاقة ارتباطية بين الارتباط الوظيفي والصمت التنظيمي لدى قادة المدارس

دراسة (2)

دراسة الزهراني (2020)	
عنوان الدراسة	درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات
مكان الدراسة	المملكة العربية السعودية
هدف الدراسة	معرفة درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات
عينة الدراسة	64 قائدة مدرسية

الوسائل الإحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	ان مستوى الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية كان متوسطا

دراسة (3)

دراسة (عبد الرحمن, 2023)	
عنوان الدراسة	اثر العمل العاطفي رفي الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المدارس الحكومية
مكان الدراسة	البحرين
هدف الدراسة	التعرف على اثر العمل العاطفي في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المدارس الحكومية
عينة الدراسة	393 عاملا في المدارس الحكومية
الوسائل الإحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	وجود اثر للعمل العاطفي عى الارتباط الوظيفي

الدراسات الاجنبية المتعلقة بالارتباط الوظيفي

دراسة (1)

Hermanto&Srimulyani,2022	
عنوان الدراسة	للعلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي في ظل العدالة التنظيمية كمتغير وسيط
مكان الدراسة	اندونيسيا
هدف الدراسة	عدفت الدراسة الى التحقيق من العلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي في ظل وجود العدالة التنظيمية كمتغير وسيط
عينة الدراسة	813 معلما من المدارس الثانوية
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي التحليلي
النتائج	اظهرت النتائج ان القيادة الخادمة كانت مرتبطة بشكل ايجابي بالعدالة التنظيمية ولم تكن مرتبطة بشكل كبير بالارتباط الوظيفي وان العدالة التنظيمية مرتبطة بشكل ايجابي بالارتباط الوظيفي بالاضافة الا انها ادت دور الوسيط الكلي في العلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي

الدراسة (2)

Kamaruzaman et al\2022	
عنوان الدراسة	مستوى الارتباط الوظيفي للمعلمين في ولاية برسكوتوان كوالالمبور في ماليزيا
مكان الدراسة	ماليزيا
هدف الدراسة	تحديد مستوى الارتباط الوظيفي للمعلمين في ولاية برسكوتوان كوالالمبور في ماليزيا
عينة الدراسة	316 معلما
الوسائل الاحصائية	المنهج الوصفي التحليلي
النتائج	ان مستوى الارتباط الوظيفي للمعلمين في ولاية برسكوتوان في جميع ابعاده مرتفع

دراسة (3)

Maundu,2018	
عنوان الدراسة	اثر القيادة التحولية في الارتباط الوظيفي للموظفين في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة مورانكا
مكان الدراسة	كينيا
هدف الدراسة	التعرف على اثر القيادة التحولية في الارتباط الوظيفي للموظفين في المدارس الثانوية العامة في مقاطعه مورانكا
عينة الدراسة	368 مستجيبا في المدارس الثانوية

الوسائل الإحصائية	المنهج الوصفي
النتائج	أظهرت النتائج ان القيادة التحولية كان لها تاثير ايجابي معنوي على الارتباط الوظيفي

❖ المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية:

بعد استعراض الدراسات السابقة ,سيتم بيان أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الأهداف والعينة والوسائل الإحصائية والنتائج.

أولاً: ما يتعلق بالدعم التنظيمي المدرك من حيث الأهداف :

تتباين معظم الدراسات في تحديد الهدف منها هدفت إلى التعرف على إثر الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين إدارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مثل دراسة (Ates&Unal,2021) التي هدفت هذه الدراسة على تأكيد دور الوساطة الجزئية للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين إدارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي،

أما دراسة(العنزي ، ٢٠١٨) فهذه هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية.

اما دراسة (المالكي ,2019)فهذه الدراسة للتعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة اضم .

أما دراسة (فاضل,2022)وهذه للتعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة .

اما دراسة ((المشايخي ، ٢٠٢٣) فهذه للتعرف على مستوى الدعم التنظيمي لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية .

ودراسة (عبد العظيم,2022)وهدف الى بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك واعداد مقياس الابداع الوظيفي والتعرف على نوع العلاقة بينهم

دراسة الجريفاوي (٢٠١٩) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية الحكومة في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات.

اما دراسة (Malik,2015) التي هدفت الى تقييم الدعم التنظيمي المدرك على انه السبب الرئيسي في تحقيق ضغوط العمل وتحقيق رفاهية المعلم .

ودراسة (farooqi,2019) التي هدفت إلى التعرف على الدعم التنظيمي وعلاقته بأداء معلمي المدارس الثانوية

أما أهداف الدراسة الحالية فهي:

- 1 . مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة في محافظة واسط.
 - 2 العلاقة الارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة.
 3. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الدعم التنظيمي المدرك تبعا للمتغيرات (الجنس،التخصص، الخدمة)
- ثانياً: من حيث الأداة المستخدمة: قد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استعمال الاستبانة كأداة للدراسة.

ثالثاً: من حيث العينة : اختلفت الدراسات السابقة في حجم عينة البحث وان الاختلاف حسب طبيعة البحث واهدافه حيث بلغ حجم العينة في دراسة (Athes&Unal,2021) (600) معلم ومعلمة. اما في دراسة (العنزي ،٢٠١٨) قد بلغت العينة (٤٠٧) أما دراسة (فاضل , 2022) قد بلغت العينة(400)مدرسا ومدرسة في التربية الرياضية. اما دراسة (عبد العظيم ,2022) بلغت العينة (346) مدرسا ومدرسة.أما دراسة دراسة الجريفاوي ،٢٠١٩) بلغت العينة بواقع (٣١٧) معلمه . أما في دراسة حنيفات ،٢٠٢١، بلغت عينة (٢٦٥). أما في دراسة (Malik,2015) بلغت العينة (210) معلما أما دراسة (Farooqi,2019) بلغت العينة(230) معلما. أما دراسة (عبد العظيم ,2022) بلغت العينة (346)

مدرسا ومدرسة ودراسة (المشايخي ، ٢٠٢٣) بلغت العينة (٤٠٠) اما دراسة (المالكي , 2019) بلغت العينة (284) معلم ومعلمة .

رابعاً: من حيث استعمال الوسائل الإحصائية:

اختلفت الوسائل الإحصائية للدراسات السابقة حيث استخدمت وسائل إحصائية متعددة في أشكالها تبعاً لأهداف كل دراسة ،أما الدراسة الحالية فقد استعملت وسائل إحصائية مناسبة كما موضح في الفصل الثالث.

خامساً: من حيث النتائج: اختلفت نتائج الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الدعم التنظيمي المدرك عن بعضها فعلى سبيل المثال دراسة (Ates&Unal,2021) التي توصلت الى تأكيد دور الوساطة الجزئية للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين إدارة التنوع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وان مستوى الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي عالياً وإيجابياً وبينت كذلك أن العلاقة بين إدارة التنوع والرضا الوظيفي عالية.

أما دراسة (العنزي ، ٢٠١٨) فقد توصلت إلى وجود علاقة طردية إيجابية عالية ذات الدلالة الإحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والمواطنة التنظيمية.

أما دراسة (فاضل , 2022) توصلت الى ان اتجاهات مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في محافظة بغداد نحو الدعم التنظيمي المدرك كانت ايجابية وايضا توجد علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي

أما دراسة (الجريفاوي, 2019) قد توصلت إلى أن الدعم التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة جاء بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمات وأنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في استجابات معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة حول الدعم التنظيمي يرجع لاختلاف التخصص العلمي وسنوات الخبرة وتوجد فروق دالة إحصائية في الدعم التنظيمي في مدارس المرحلة الثانوية.

أما دراسة (المالكي ,2019) فتوصلت النتائج الى حصول مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة اضم على درجة كبيرة من وجهة نظر المعلمين وان هناك علاقة دالة احصائيا بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي

أما دراسة (Malik,2015) توصلت الى ان الدعم التنظيمي المدرك يمثل سبب رئيسي في تحقيق الرفاهية للمعلمين وفي حالة ادراكه يصبح سببا في تحقيق ضغوط العمل .

أما دراسة (Farooqi,2019) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبه ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك وأداء معلمي المدارس الثانوية.

أما (المشاخي,٢٠٢٣) فقد توصلت الدراسة على أن مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط لا يتمتعون بدعم تنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

أما دراسة (عبد العظيم ,2022) فقد توصلت النتائج من خلال تطبيق المقياسين ان مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في صلاح الدين يتمتعون بمستوى جيد من الدعم التنظيمي المدرك المقدم لهم والابداع الوظيفي بالعمل وقدرهم واستعدادهم في تقديم المزيد مستقبلا فضلا عن العلاقة الايجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والابداع الوظيفي

• الارتباط الوظيفي

أولاً: ما يتعلق بالارتباط الوظيفي من حيث الأهداف: تباينت معظم الدراسات في تحديد الهدف منها التعرف على علاقة ونسبة المساهمة الارتباط الوظيفي بأبعاده بقسم النشاط الرياضي والمدرسي ودوره في التهكم التنظيمي مثل دراسة

(البابوات ٢٠٢٣) والتي هدفت على العلاقة بين الارتباط الوظيفي بقسم النشاط الرياضي والمدرسي ودوره في التهكم التنظيمي.

أما دراسة (Maundu,2018) هدفت للتعرف على اثر القيادة التحويلية في الارتباط الوظيفي للموظفين في المدارس الثانوية العامة في مقاطعه مرانجكا

أما دراسة (Hermanto&Srimulyani,2022)هدفت الدراسة الى التحقيق من العلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي في ظل وجود العدالة التنظيمية كمتغير وسيط

أما دراسة (حامد ،٢٠٢٢) فقد توصلت إلى أن شريحة المعلمين يتمتعون بمستوى عالي من الارتباط الوظيفي وان المعلمين والمعلمات لديهم ارتباط عالي في المهام الموكلة لهم .

أما دراسة (الزهيري ،٢٠٢٤) فقد هدفت للتعريف على الارتباط الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

اما دراسة (عبد الرحمن ,2023)هدفت للتعرف على اثر العمل العاطفي في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المدارس الحكومية

اما دراسة (الزهراني,2020)هدفت الى معرفة درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات .

اما دراسة (صقير ,2020) و هدفت الى كشف عن العلاقة بين الارتباط الوظيفي روالصمت التنظيمي لدى قائدات المدارس الحكومية .

ما دراسة (KamaruZaman et al 2022) فهذه لتحدد مستوى الارتباط الوظيفي للمعلمين في ولاية برسكوتوان كوالالمبور في ماليزيا.

أما أهداف الدراسة الحالية:

- 1 مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة في محافظة واسط
- 2 العلاقة الارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة.
- 3 هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الارتباط الوظيفي تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس،التخصص، الخدمة)

ثانياً: من حيث الأداة المستخدمة : اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استعمال الاستبانة كأداة للدراسة.

ثالثاً :من حيث العينة :

اختلفت الدراسات السابقة في حجم عينه البحث وان الاختلاف حسب طبيعة البحث واهدافه حيث بلغ حجم العينة في دراسة البابوات (٢٠٢٣) (١٧٧) تدريسياً.

أما دراسة (صقير .2020)بلغت العينة (213) قائداً مدرسياً

أما دراسة (Maundu,2016)فبلغت العينة (368)مستجيباً في المدارس الثانوية

أما دراسة (KamaruZan, et al,2022) و بلغت العينة (٣٦١) معلماً .

أما دراسة (الزهيري ،٢٠٢٤) و بلغت العينة (٤٠٠) مدرساً ومدرسة.

أما دراسة (حامد ،٢٠٢٢) و بلغت العينة (٣٠٠)معلم ومعلمة

أما دراسة (Hermanto&Srimulyani,2022)بلغت العينة (813)معلماً من المدارس الثانوية

أما دراسة (الزهراني , 2020) بلغت العينة (64) قائدة مدرسية

أما دراسة (عبد الرحمن ,2023)بلغت العينة (393) عاملاً في المدارس الحكومية

رابعاً من حيث استعمال الوسائل الإحصائية:

اختلفت الوسائل الإحصائية للدراسات السابقة من حيث استخدمت وسائل متعددة في أشكالها ينعا لأهداف كل دراسة منها أما الدراسة الحالية فقد استعملت وسائل إحصائية المناسبة كما موضح في الفصل الثالث.

خامساً من حيث النتائج: ١:

اختلفت نتائج الدراسات السابقة الذي تناولت مفهوم الارتباط الوظيفي عن بعضها فعلى سبيل المثال (البابوات (٢٠٢٣٠) فقد توصلت هذه الدراسة الى ان مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل لديهم مستوى عال من الارتباط الوظيفي بقسم النشاط الرياضي والمدرسي ومستوى متوسط من التهكم التنظيمي.

اما دراسة (الزهراي, 2020) توصلت النتائج الى ان مستوى الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس المتوسطة كان متوسطا .

اما دراسة (عبد الرحمن, 2023) فتوصلت الدراسة الى ان وجود اثر للعمل العاطفي على الارتباط الوظيفي .

اما دراسة (صقير, 2020) فتوصلت الدراسة الى عدم وجود ارتباطية بين الارتباط الوظيفي والصمت التنظيمي لدى قادة المدارس .

اما دراسة (Maundu, 2016) فقد توصلت النتائج ان القيادة التحويلية كان لها تاثير ايجابي معنوي على الارتباط الوظيفي

اما دراسة (Hermanto&Srimulyani, 2022) اظهرت النتائج ان القيادة الخادمة كانت مرتبطة بشكل ايجابي بالعدالة التنظيمية ولم تكن مرتبطة بشكل كبير بالارتباط الوظيفي ,وان العدالة التنظيمية مرتبطة بشكل ايجابي بالارتباط الوظيفي ,بالاضافة الى انها ادت الدور الوسيط الكلي في العلاقة بين القيادة الخادمة والارتباط الوظيفي

أما دراسة (حامد ، ٢٠٢٢) توصلت إلى أن شريحة من المعلمين يتمتعون بمستوى عالي من الارتباط الوظيفي وان المعلمين والمعلمات لديهم ارتباط عالي بالمهام الموكلة إليهم.

أما دراسة (الزهيري ، ٢٠٢٤) وتوصلت إلى أن مدرسي المرحلة الإعدادية يتمتعون بمستوى عال من الارتباط الوظيفي.

أما دراسة (KamaruZaman, et al, 2022) فقد توصلت إلى أن مستوى الارتباط الوظيفي للمعلمين في ولاية برسكوتوان كوالالمبور في جميع أبعاده مرتفع.

• مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

1 الافادة من آلية الكتابة للدراسات المنشورة ومصادرها مما ساعدت الباحثة على صياغة الجانب النظري وصياغة المنهجية الخاصة بالدراسة.

2 الاطلاع على الرسائل والأساليب الإحصائية المستعملة بالدراسات السابقة حيث سهلت على الباحثة تحديد الأسلوب

٣.الاطلاع على نتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة حيث ساعدت هذه النتائج في التركيز على الجوانب المهمة التي تتم دراستها في الدراسة الحالية.

4. الدراسات السابقة وفرت للباحثة خارطة طريق من خلال المعلومات الموجودة وبالتالي إعطت للباحثة صورة واضحة وشاملة.

5 الافادة من صياغة الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً : منهج البحث

ثانياً : مجتمع البحث

ثالثاً : عينة البحث

رابعاً : اداقا البحث

خامساً : الوسائل الإحصائية

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل تحديد منهج البحث، واختيار عينة ممثلة له، وكما يتضمن عرضاً للإجراءات التي تم اتباعها والأساليب التي تم استعمالها في اختيار أدوات مناسبة لمتغيرات البحث الحالي الدعم التنظيمي المدرك و علاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية ، ثم تحليلها منطقياً وإحصائياً وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس، والتي طبقت على عينة البحث الحالي، والطريقة التي حسب فيها صدقها وثباتها، ويشتمل هذا الفصل أيضاً على إجراءات تطبيق المقاييس على عينة البحث، وأساليب معالجة البيانات فضلاً عن عرض الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات لحجم العينة وكما يأتي :

أولاً: منهج البحث :

ويمكن ان نعرف المنهج " أنه الترتيب الصائب للعمليات العقلية التي نقوم بها بصدد الكشف عن الحقيقة والبرهنة عليها.(العسكري ،٢٠٠٤:١) لذلك تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، اذ يركز على وصف تفصيلي ودقيق للظاهرة المدروسة من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل اليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (عبيدات واخرون ،١٩٩١:٤٦)

ثانياً: مجتمع البحث

يقصد بالمجتمع المجموعة الكلية ذات العناصر التي تسعى الباحثة الى أن تعمم عليها نتائج البحث ذات العلاقة بالمشكلة (عودة ومكاوي، 1992:156)

و يتألف المجتمع الحالي من (5122)عضو هيئة تعليمية موزعين على (222)مدرسة ضمن خمس مديريات تربية في محافظة واسط (المركز،الصويرة،العزيرية، النعمانية، الحي)قد سجلت منطقة المركز الثقل الاكبر بواقع (114)مدرسة ، فيما توزعت الملاكات بين التخصصات (العلمية، الانسانية)ولكلا الجنسين (ذكور، اناث)وفيما يخص سنوات الخدمة فقد اظهرت البيانات أن الفئة الذي تزيد خدمتها عن (خمس سنوات)بلغ عدد اعضائها (3811)وبنسبة مئوية بلغت (34%)في حين مثلت الفئة التي تقل خدمتها عن (خمس سنوات)النسبة الاقل بواقع (1311)وبنسبة بلغت (26%)من اجمالي مجتمع البحث وكما هو موضح في جدول (1)

جدول رقم (1)

مجتمع البحث حسب الجنس و التخصص وسنوات الخدمة للمدارس المتوسطة في محافظة واسط

المجموع	سنوات الخدمة		التخصص	الجنس	عدد المدارس	مديريات التربية
	اكثر من 5 سنوات	اقل من 5 سنوات				
1042	358	122	علمي	ذكر	114	المركز
	426	136	انساني			
1779	573	289	علمي	انتثى		
	574	343	انساني			
414	129	39	علمي	ذكر	48	الصويرة
	201	45	انساني			
601	218	45	علمي	انتثى		
	275	63	انساني			
155	59	14	علمي	ذكر	15	العزيزية
	70	12	انساني			
161	47	18	علمي	انتثى		
	81	15	انساني			
234	66	25	علمي	ذكر	27	النعمانية
	108	35	انساني			
419	119	30	علمي	انتثى		
	235	35	انساني			

220	93	15	علمي	ذكر	18	الحي
	101	11	انساني			
97	38	10	علمي	انثى		
	40	9	انساني			
5122	1811	1311			222	المجموع
	%74	%26	النسبة المئوية			

ثالثا: عينة البحث:

وهي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة ,من خلال المعلومات عن هذه العينة ,لكي تتمكن من تعميم النتائج على المجتمع (النجار , 2009:35)

تتألف عينة البحث من (400)عضو هيئة تعليمية تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية الطبقية من (30)مدرسة موزعة على خمس مديريات تربية في محافظة واسط وأظهرت النتائج تقاربا عدديا بين الجنسين مع ميل لصالح الذكور بواقع (215)مقابل (185)من الاناث كما توزع افرادها بشكل متوازن بين التخصص العلمي بواقع (199)عضوا والتخصص الانساني (201)عضوا اما من حيث سنوات الخدمة فقد سجلت الفئة الذي تزيد (خمس سنوات)بواقع (296)عضوا وبنسبة (%74)في حين بلغت الفئة الذي تقل عن(خمس سنوات) بواقع(104) وبنسبة(%26)وقد تركز العددالاکبر في مديرية المركز التي ضمت (134)عضو هيئة تعليمية بينما توزعت بقية العينة على مديريات العزيزية والحي بواقع(70)عضوا لكل منها والصويرة بواقع (66) عضوا والنعمانية بواقع(60)عضوا

جدول رقم (2)

عينة البحث موزعة حسب الجنس والتخصص وسنوات الخدمة في المدارس المتوسطة
في محافظة واسط

المجموع	سنوات الخدمة		التخصص	الجنس	عدد المدارس	مديريات التربية
	اكثر من 5 سنوات	اقل من 5 سنوات				
50	18	8	علمي	ذكر	10	المركز
	18	6	انساني			
84	34	10	علمي	انثى		
	32	8	انساني			
30	12	4	علمي	ذكر	5	الصويرة
	10	4	انساني			
36	16	4	علمي	انثى		
	12	4	انساني			
35	12	4	علمي	ذكر	5	العزيزية
	14	4	انساني			
35	12	4	علمي	انثى		
	14	5	انساتي			
35	13	4	علمي	ذكر	5	النعمانية
	13	5	انساني			
	8	5	علمي			

25	8	4	انساني	انثى		
35	13	5	علمي	ذكر	5	الحي
	13	4	انساني			
35	12	5	علمي	انثى		
	12	6	انساني			
400	296	104			30	المجموع
	%74	%26	النسبة المئوية			

رابعاً: أدوات البحث.

من أجل قياس متغيري البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس إدارة الدعم التنظيمي المدرك وتبنت مقياس الارتباط الوظيفي وفيما يلي عرض لخطوات التحليل الإحصائي لأداتي البحث:

1-مقياس الدعم التنظيمي المدرك:

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات وتم توجيه سؤال الاستطلاعي لعينة من مجتمع البحث التي تناولت الدعم التنظيمي المدرك، ارتأت الباحثة بناء مقياس يتناسب مع عينة البحث وأهدافه إذ تم بناء المقياس على وفق خطوات علمية محددة لبنائها، بدءاً من تحديد المنطلقات النظرية التي أستخدمت إليها الباحثة في بناء المقياس. وفيما يأتي توضيح لذلك:

في ضوء ما عرض في الإطار النظري للبحث الحالي، تم تحديد المنطلقات النظرية التي اعتمدتها الباحثة في بناء مقياس الدعم التنظيمي المدرك، لأنها تعطي رؤية واضحة تنطلق منها الباحثة للتحقق من إجراءات بناء المقياس.

اعتمدت الباحثة على تعريف، (Eisenberger,1986:507). في بناء مقياس الدعم التنظيمي

2- مصادر بناء فقرات المقياس:

١- الدراسة الاستطلاعية، إذ وجهت الباحثة استبانة استطلاعية لعينة عشوائية (٣٠) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية من أفراد عينة البحث الرئيسة المشمولة بالبحث.

ب- بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث تمت الاستفادة منها في بناء فقرات المقياس ، إذ استعانت الباحثة بدراسات عدة ضمن متغير الدعم التنظيمي المدرك ومن ثم قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس بصورة تتلاءم مع عينة البحث اذ قامت الباحثة بصياغة (٤٠) فقرة بصيغتها الأولية بواقع (١٠) فقرات لكل مجال (العدالة التنظيمية ، الدعم الاداري ، التقدير والاعتراف ، توفير بيئة عمل مساندة)

3. تعليمات المقياس:

وضعت الباحثة التعليمات الخاصة بالمقياس مع مراعاة الوضوح والدقة، وطلب من المستجيب الإجابة على الفقرات بكل أمانة وصدق، وأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، ولا داع لذكر الاسم، وأن الإجابات تستعمل لأغراض البحث العملي فقط ولن يطلع عليها سوى الباحثة.

4- صلاحية فقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك .

يرى ايبيل (Ebel) أن من أفضل الوسائل العلمية للتأكد من صلاحية فقرات المقياس هي عن طريق عرضها على عدد من المحكمين المختصين لبيان مدى صلاحيتها لقياس الخاصية أو الصفة التي وضعت لأجلها. (Ebel 1972;555) ولغرض تحقيق ذلك فقد عرضت الفقرات بصيغتها الأولية على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية والإدارة والاقتصاد إذ يبلغ عددهم (15) محكما وتم إصدار أحكام المحكمين على مدى صالحيتها، ومن أجل سلامة صياغتها وكذلك ملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله، ومدى ملائمة الفقرات للمجالات، وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة، وتحليل آراء المحكمين على فقرات المقياس، ولقد تم استعمال النسبة المئوية واختيار مربع كاي لمعرفة الفقرات التي حصلت على موافقة المحكمين وعدت كل فقرة صالحة عندما تكون النسبة التي حصلت عليها (83%) ففي ضوء آراء المحكمين وتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات كي تكون أكثر صالحة لقياس السمة المراد قياسها

جدول (3)

اراء المحكمين حول صلاحية الفقرات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

مستوى الدالة 0.05	قيمة كاي		النسبة النموية	غير موافقون	الموافقون	عدد المحكمين	فقرات
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	3.84	15	100	-	15	15	1,4,12,14,16 29,26,21 40,37,32,31
دالة	3.84	11.26	93	1	14	15	7,2,9,10,13 23,20,18,15 35,33,28,25 39
دالة	3.83	8,06	87	2	13	15	11,8,5,3,6 24,22,19,17 36,34,30,27 38

5- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك:

تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبناء المقياس لأنها تجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً، (Anastasi, 1988: 1129).

تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبناء المقياس إذ تكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه (تايلور، ١٩٩٨: ٣٣)

6- الخصائص ، القياسية، (السايكومترية) لمقياس الدعم التنظيمي المدرك:

لا يعد المقياس أداة صالحة للقياس إلا إذا توافرت فيه شروط معينة وتعد هذه الشروط بمثابة أهداف يحاول مصمم المقياس تحقيقها لحظة تصميمه للمقياس وأهم هذه الشروط هي صدق المقياس ومن ثم ثباته (الامام وآخرون، ١٩٩٠: ١٢) وقد يتم حسابهما بعد تطبيق المقياس على عينة ممثلة للمجتمع، وكلما كانت البيانات مناسبة لهذه الخصائص كلما وفرت مؤشرات على جودة المقياس (مراد وسليمان، ٢٠٠٥: ٣٥٠)

اولا : صدق المقياس:

يعد الصدق من الخصائص الاساسية في بناء المقاييس التربوية والنفسية، وقد يسمى المقياس صادقاً لقياسه السمة التي بني لها (عبد الهادي، ١٩٩٩ : ١١١)، ويتكون الصدق من :

1- الصدق الظاهري:

الصدق الظاهري هو المظهر العام للمقياس من حيث الفقرات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، ويتم التوصل إليه عن طريق توافق تقديرات المحكمين على درجة قياسه للسمة المراد قياسها (العزاوي، ٢٠٠٨: ٩٨) وتقوم فكرة الصدق الظاهري على تقدير المحكمين المختصين مدى علاقة كل فقرة من الفقرات المقياس بالسمة أو القدرة المطلوب قياسها بعد توضيح هذه السمة أو القدرة بصورة إجرائية. (سعد، ١٩٩٨: ١٨٦)

٢. صدق البناء:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى ارتباط البناء وبين المفاهيم الأخرى المرتبطة به (القحطاني وآخرون، ٢٠١٣: ٢٣٤) أكدت (Anastasi، 1988) أن صدق البناء يتم عن طريق الاستناد الى اطار نظري محدد في بناء المقياس ليتم من خلالها تفسير نتائج المقياس. (Anastasi، 1988:217)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك:

يقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى القدرة على التمييز بين أفراد العينة من ذوي المستويات العليا والمستويات الدنيا بالنسبة للسمة المراد قياسها، فهي من الخصائص السايكومترية المهمة التي تمكن الأداة من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المراد قياسها (جابر، ١٩٨٣: ٢٧٣) إما حجم عينة التمييز فقد تكون عدد عينة تمييز الفقرات لا تقل عن نسبة (١-٥) من عدد الفقرات لما في ذلك من اثر في تقليل فرصة الصدفة في عمليات التحليل ولتحديد عينة التحليل الاحصائي اختير عشوائيا (200) من اعضاء الهيئة التعليمية في المدارس المتوسطة في محافظة واسط (Nunnally: 1987:53)

جدوا رقم (4)

القوة التمييزية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة الثانية	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة	الجدولية
1.	4,8519	4,0782	4,1111	9,8415	5,110	1,96
2.	3,8889	1,23879	3,2593	1,27657	2,601	
3.	3,9074	1,08625	3,0370	1,25838	3,847	
4.	4,0741	1,07899	2,8704	1,33242	5,159	
5.	4,0741	9,8770	3,1667	1,28489	4,114	
6.	4,2963	8,6066	3,1852	1,40181	4,964	
7.	4,2963	8,3845	3,4630	1,26957	4,025	
8.	4,3704	9,1726	3,3704	1,21774	4,820	
9.	4,3704	8,9646	3,1111	1,32703	5,778	
10.	4,4259	7,9151	3,0741	1,38526	6,227	
11.	4,4815	7,2008	3,1296	1,31818	6,614	

	5,026	1,20403	2,9444	1,16988	4,0926	.12
	4,397	1,27383	3,0000	1,08158	4,0000	.13
	5,089	1,39130	2,3704	1,32821	3,8333	.14
	3,975	1,31060	2,5926	1,35168	3,6111	.15
	1,926	1,27999	3,7222	1,11169	4,1667	.16
	4,137	1,35426	3,4259	9,3481	4,3519	.17
	5,307	1,32334	3,1481	8,3365	4,2778	.18
	4,593	1,28856	3,0000	1,04544	4,0370	.19
	5,787	1,33176	2,6667	1,15606	4,0556	.20
	5,902	1,35774	2,9259	9,5533	4,2593	.21
	6,174	1,28367	2,8889	9,7003	4,2407	.22
	6,539	1,26516	2,9444	1,01715	4,3889	.23
	4,657	1,18280	3,1852	1,08818	4,2037	.24
	6,219	1,20736	2,7037	1,07899	4,0741	.25
	5,597	1,29572	2,9815	1,02672	4,2407	.26
	4,711	1,23991	3,4815	9,4651	4,4815	.27
	5,552	1.38677	3,0370	9,6786	4,3148	.28
	5,778	1,29828	3,1111	9,3761	4,3704	.29
	4,871	1,39280	2,8519	1,33242	4,1296	.30
	7,731	1,28489	2,8333	9,2655	4,5000	.31
	4,421	1,39243	3,2037	1,06727	4,2593	.32
	5,662	1,22474	3,1667	8,9020	4,3333	.33
	6,905	1,09968	2,8604	1,01715	4,2778	.34
	5,434	1,39881	3,0741	9,7129	4,4444	.35

36.	4,2593	1,08480	2,7963	1,36506	6,166
37.	4,0926	1,33556	2,7593	1,22759	5,401
38.	4,1481	1,33752	3,0556	1,26516	4,361
39.	3,9815	1,31020	3,0185	1,25127	3,906
40.	3,9074	1,32136	2,7407	1,24666	4,719

الإجراءات المتعلقة في عمليات تحليل الفقرات

تحققت الباحثة من فقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل (الإحصائي والبالغة (400) عضو هيئة تعليمية وباستعمال أسلوب المجموعتين الطريقتين وبعد تصحيح الإجابات تم اتباع الخطوات الآتية:

١- بعد تصحيح الإجابات حسب درجات كل استمارة لغرض الحصول على الدرجة الكلية.

٢- ترتيب الاستمارة من أعلى درجة إلى أدنى درجة تنازلياً).

٣- حددت الدرجات التي تمثل نسبة (٢٧) العدد الكلي لعينة التمييز لكل من المجموعتين العليا والدنيا أي بعدد (54) تدريسياً وتدرسية للمجموعة العليا و (54) تدريسياً وتدرسية للمجموعة الدنيا مجموعة استمارة، إذ أكد (Ebel) (Mehrens) اعتماد نسبة (27%) العليا والدنيا تحقق للباحثة مجموعتين حاصلتين على أفضل ما يمكن من حجم التمايز (Eble 1972:358) فإن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (200) استمارة، وحسبت القوة التمييزية للفقرات بالاختبار الثاني (T-Test) لعينتين مستقلتين عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS) لإيجاد الفرق بين المتوسط الحسابي لكل من المجموعتين (العليا والدنيا) لكل فترة من فقرات المقياس

• معامل الاتساق الداخلي للفقرات أو علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

وتكمن أهمية الاتساق الداخلي بأنه يشير إلى اتساق الاستبانة وفقراتها بالظاهرة، وإلى تجانس المحاور والأبعاد والفقرات، وثبات النتائج، ويعبر عن العلاقة بين الفقرات والأبعاد، والفقرات والدرجة الكلية للمحور (أبوعلام، ٢٠١٠: ٤٨) وكذلك إيجاد العلاقة الارتباطية بين كل فقرة و مجالها و الدرجة الكلية و كذلك درجة المجال بالدرجة الكلية و الذي يساعد في معرفة تجانس فقرات المقياس و من ثم تحديد السمة

المراد قياسها حيث إثبات هذه العلاقة الارتباطية يعد مؤشراً على أن هذا المقياس صادق في ما يقيسه. (Anastasi&Urbina,1997:127). اذا تم حساب معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الفقرة والمجال الذي تنتمي اليه والفقرة والمجموع العام والمجالات فيما بينها فضلاً عن المجالات مع المجموع الكلي وللتاكيد من دلالة الارتباط قامت الباحثة بحساب القيمة التائية لدلالة الارتباط والتي كانت في مجملها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.139) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (198) وتبين ان جميع القيم دالة احصائياً لذلك استخرجت الدرجة الكلية لكل مجال الذي ينتمي اليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون ودلت المعالجة الاحصائية على ان قيم معامل الارتباط جميعها ذات داله احصائياً والقيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,139) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) وتبين ان جميع القيم دالة احصائياً كما في الجدول .

جدول (5)

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية

رقم الفقرة	قيم معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم الفقرة	قيم معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
1.	0,377	21.	0,401
2.	0,208	22.	0,466
3.	0,272	23.	0,471
4.	0,347	24.	0,373
5.	0,350	25.	0,435
6.	0,389	26.	0,363
7.	0,319	27.	0,362
8.	0,391	28.	0,431
9.	0,385	29.	0,442
10.	0,459	30.	0,384
11.	0,468	31.	0,478

0,441	.32	0,393	.12
0,424	.33	0,353	.13
0,486	.34	0,387	.14
0,392	.35	0,294	.15
0,452	.36	0,3398	.16
0,359	.37	0,365	.17
0,369	.38	0,391	.18
0,308	.39	0,326	.19
0,321	.40	0,474	.20

• علاقه الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

بحسب معامل الاتساق الداخلي عن طريق درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ومدى ارتباطها به فكلما كانت درجة الارتباط دل على تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة التي تقيسها الاداة (الصميدعي, 98:20109) تعتمد طريقه الاتساق على ايجاد معامل الارتباط لكل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية واختيار الفقرات التي تتميز بمعامل ارتباط عال وحذف الفقرات التي تتميز بمعامل ارتباط منخفض (عمر, اخرون, 204؛ 2010) لذلك استخرجت الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات اداة البحث ومن ثم حساب معامل الارتباط بيرسون ودلت المعالجة الاحصائية على ان القيم معاملات الارتباط جميعها ذات دالة احصائية لان القيمة المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (1,98) وتبين ان جميع القيم ذات دالة احصائية كما في الجدول :

جدول (6)

علاقة الفقرة بدرجة الكلية المجال

رقم الفقرة	مجال العدالة التنظيمية	رقم الفقرة	مجال الدعم الاداري	رقم الفقرة	مجال التقدير و الاعتراف	رقم الفقرة	مجال توفير بيئة عمل
1	0,342	1	0,504	1	0,521	1	0,539
2	,0354	2	0,506	2	0,565	2	0,479
3	0,460	3	0,473	3	0,499	3	0,509
.4	0,537	4	0,529	4	0,470	4	0,564
.5	0,413	5	0,436	5	0,447	5	0,480
.6	0,508	6	0,293	6	0,458	6	0,485
.7	0,481	7	0,379	7	0,518	7	0,493
.8	0,543	8	0,440	8	0,573	8	0,524
.9	0,598	9	0,441	9	0,523	9	0,508
.10	0,598	10	0,558	10	0,426	10	0,532

• علاقة المجالات ببعضها البعض

بعد ايجاد علاقة ارتباط درجة المجالات بالدرجة الكلية للمقياس اساسيا لبيان مدى تجانس مجالات السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1976:155) . وقد استعملت الباحثة معامل ارتباط

بيرسون لإيجاد العلاقة بين المجالات، ولبيان دلالة معاملات الارتباط التي تمت مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,139) مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، ودرجة حرية (198) وكانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً

جدول (7)

علاقة المجالات ببعضها البعض

المجالات	العدالة التنظيمية	الدعم الاداري	التقدير والاعتراف	توفير بيئة عمل مساندة
العدالة التنظيمية	1	0,556	0,431	0,572
الدعم الاداري		1	0,447	0,346
التقدير والاعتراف			1	0,568
توفير بيئة عمل مساندة				1

ثانياً: الثبات

الثبات من الخصائص التي ينبغي التحقق منها في المقاييس التربوية والنفسية على الرغم من أن الصدق أكثر أهمية منه ، فالمقياس الصادق لابد أن يكون ثابتاً في حين المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً ، غير أن حساب معامل الثبات يعطينا مؤشراً آخر على دقة المقياس وتجانسه في قياس الخاصة

يعد الثبات من العوامل الهامة الواجب توافرها (Zeller& Cammunes,1980:77) لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان وثبات أداة الدراسة تعني " التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة \ (الدهشة، ٢٠٠٦:٧٨). وتقوم فكرة هذه الطريقة على حساب معامل ارتباط بين درجة لمجموعة (مجموعة الثبات) على الاختبار بعد تطبيقه وإعادة تطبيقه بعد مرور مدة زمنية على الاختبار الاول وذلك يكشف هذا النوع من المعاملات على درجة ثبات السمة المقاسة خلال هذه المدة (عودة، 2002:345) وقد قامت الباحثة باستخراج الثبات بتطبيق المقياس على عينة بلغت (50) مدرسا ومدرسة وبعد مرور 14 يوم اعيد تطبيق الاختبار على

العينة نفسها وبعد الانتهاء من التطبيق حسب ثبات المقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون اذ بلغ (0.88) هو مؤشر ثبات جيد

طريقة الاختبار - إعادة الاختبار (معامل الاستقرار - الاتساق الخارجي):

لإيجاد معامل الاستقرار فإننا نستخدم طريقة الاختبار وإعادته وتستخدم هذه الطريقة لتقييم الخطأ المرتبط بتطبيق الاختبار في فرصتين مختلفتين، وهذا النوع من التحليل يكون ذا قيمة فقط إذا كنا نقيس سمات أو خصائص للأفراد يعتقد أنها لا تتغير مع الزمن. إن طريقة إعادة الاختبار تقوم على تطبيق الاختبار نفسه مرة ثانية، أي أننا نحصل على علامات للأفراد في المرة الأولى وبعد مدة تحصل على علامات لنفس الأفراد (للمرة الثانية) ونجد معامل الارتباط بين العلامات التطبيق. هذا ويجب أن نأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية عند تفسير معامل الاستقرار معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار).

1. طول المدة بين التطبيق الأول والثاني.

2 الاستقرار المتوقع للصفة المقيسة (المنيزل، اخرون، ٢٠١٠: ١٤٥)

-معامل ألفا كرونباخ الاتساق الداخلي :

اعتمدت الباحثة استخراج معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي، تمتاز هذه الطريقة بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس على اساس أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته ويؤشر معامل الثبات على الاتساق الداخلي للمقياس (عودة ٢٠٠٠: ٣٥٤). تؤكد هذه الطريقة على العلاقات القائمة بين مفردات المقياس أكثر من تأكيدها على استقرار درجات المقياس بمرور الزمن، أو تكافؤها، وقد وجد كرونباخ أن معامل ألفا بعد مؤشراً جيداً لمعامل التكافؤ الى جانب الاتساق الداخلي أو التجانس، ويعطي معامل ألفا الحد الأدنى للقيمة التقديرية المعامل ثبات الاختبار اذ بلغ معامل الفاكرونباخ (0,924) (علام، ٢٠٠٠: ١٦٥)

جدول رقم (8)

معدل الثبات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

معامل الثبات بطريقة		المقياس
الفا كرونباخ	اعادة الاختبار	
0,924	0,88	الدعم التنظيمي المدرك

تصحيح المقياس

اعتمدت الباحثة طريقة ليكرت وهي احدى الطرق العلمية المتبعة في بناء المقياس النفسية وذلك تتمتع به هذه الطريقة من مزايا كما هو مبين في الاتي

1.سهولة البناء والتصحيح

2.تسمح باكبر تباين بين الافراد(عودة,2002:407)

فيقصد بتصحيح المقياس هو وضع درجة الاستجابة للمفحوص على كل فقرة من الفقرات ثم جمع هذه الدرجات لايجاد الدرجة الكلية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك بفقراته تنطبق علي دائما,تنطبق علي غالبا ,تنطبق علي احيانا ,نادرا ما تنطبق علي,لاتتنطبق علي مطلقا ,ويقابها سلم درجات يتراوح من (1,2,3,4,5)على التوالي وفي هذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية لكل المفحوصين بالجمع الجبري لدرجات اجابته على مقياس الدعم التنظيمي المدرك وبلغت اعلى قيمة (200) درجة واقل قيمة (40)درجة وبلغت قيمة الوسط الفرضي (147)

❖ وصف المقياس بصورته النهائية:

يتكون مقياس الدعم التنظيمي المدرك من (٤٠) فقرة توزعت الفقرات على أربع مجالات هي (الدعم الاداري ، العدالة التنظيمية ، الاعتراف و التقدير ، توفير بيئة عمل مساندة) ولم تتعرض فقرات المقياس إلى الحذف عند استخراج القوة التمييزية، وقد وضع إمام كل فقرة خمسة بدائل هي : تنطبق على دائما ،تنطبق علي غالبا , تنطبق على احيانا , نادرا ما تنطلق علي ,لا تنطبق علي مطلقا , يقابلها سلم درجات يتراوح من (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي وفي هذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية

ثانيا : مقياس الارتباط الوظيفي

اطلعت الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الارتباط الوظيفي، فضلاً عن اطلاعها على مجموعة من المقاييس بل مباشر و ضمني وبعد دراس هذه المقاييس، قامت الباحثة بتبني مقياس (الارتباط الوظيفي ل ,حسين ,2022) كمقياس يقيس الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة، ليكون ملائماً للمجتمع البحث.

1- اعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس مرشداً يساعد المستجيب على فهم طريقة الإجابة على فقراته. فهي توضح الهدف من المقياس- وتشرح كيفية اختيار الإجابة المناسبة ويُراعى عند إعداد هذه التعليمات أن تصاغ بلغة بسيطة وواضحة، ومباشرة مع التأكيد على أهمية الدقة والصدق في اختيار البديل الذي يعكس رأي المستجيب بشكل صحيح.

2- تصحيح المقياس :

المقصود به هو إعطاء (درجات الإجابات للأشخاص الذين يتم تقييمهم) عن كل سؤال من أسئلة المقياس، ثم جمع هذه الدرجات للحصول على الدرجة الكلية لمقياس الارتباط الوظيفي الذي يتكون من (٣٠)فقرة أمام كل فقرة توجد خمس بدائل وهي: ينطبق علي دائماً،- ينطبق علي غالباً- ينطبق علي , نادراً ما تنطبق علي, لا تنطبق علي مطلقاً , ويتم منح درجات تتراوح من (1-5) بشكل متسلسل، وبهذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص على جميع فقرات المقياس، وبلغت أعلى قيمة للمقياس (150) درجة، وأقل قيمة للمقياس (30) درجة، وبذلك قيمة الوسط الفرضي النظري (١٢٠) درجة،

3- صلاحية فقرات مقياس الارتباط الوظيفي:

و للتحقق من صلاحية فقرات مقياس الارتباط الوظيفي بصيغته الأولية و الذي يتكون من (٣٠) فقرة عرض على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و الادارة والاقتصاد والبالغ عددهم (15) محكماً لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت لقياسه و تعديل ما يرويه مناسباً و مدى مناسبة البدائل ، و التحليل آراء المحكمين .

جدول (9)

اراء المحكمين حول مدى صلاحية الفقرات لمقياس الارتباط الوظيفي

مستوى الدالة 0.05	قيمة كاي		النسبة المنوية	غير موافقون	الموافقون	عدد المحكمين	فقرات
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	3.84	15	100	-	15	15	1,4.12,14,1629,26,2140,37,32,31
دالة	3.84	11.26	93	1	14	15	7,2,9,10,1323,20,18,15,35,33,28,25,39
دالة	3.83	8,06	87	2	13	15	,11,8,5,3,624,22,19,17,36,34,30,27,38

4- تجربه وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس الارتباط الوظيفي:

كان هدفها معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى و فهم المستجيب الفقرات المقياس وبدائله ، و كذلك للتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الإجابة والوقت المستغرق للإجابة لذا قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (50) مدرسا ومدرسة من مجتمع البحث نصفهم من التخصص العلمي والنصف الآخر من الإنساني إذ من الضروري التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس ومدى وضوح فقراته لديهم (فرج ، ١٩٨٠ : ١٦٠)

اجراءات التحليل الاحصائي لفقرات الارتباط الوظيفي:

يعد التحليل الاحصائي للفقرات خطوة مهمة وضرورية في المقاييس التربوية والنفسية لأنه يكشف عن مدى قدرة الفقرات على قياس ما اعدت لقياسه. ويسهل اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة, إذ إن دقة المقياس تعتمد إلى حد كبير على دقة فقراته(عبد الرحمن ، 1983 : 227)ولغرض إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الارتباط الوظيفي، طبق المقياس الذي يتكون من (٣٠) فقرة على عينة مكونة من (٤٠٠) عضوا من أعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة المتوسطة ، تم حساب الدرجات الكلية لكل فرد من أفراد العينة، ولكل فقرة من فقرات المقياس وحسب طريقة تصحيح مقياس الارتباط الوظيفي، وقد تم تحليل الفقرات إحصائيا وكالاتي:

5- الموازنة الإحصائية لمقياس الارتباط الوظيفي:

قامت الباحثة باستعمال (الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية، وكما موضحة في جدول (٩). بينت أن درجات الارتباط الوظيفي يقترب توزيعها التكراري من (التوزيع الاعتدالي) لأن درجات الوسط والوسيط والمنوال متقاربة كذلك أن معاملات الالتواء وتفرطح تقترب من الصفر، إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريباً من (الصفر) سواء أكان موجباً أم سالباً، يدل على أن شكل التوزيع التكراري للدرجات قرب من شكل التوزيع الاعتدالي، وعليه يكون المقياس دقيقاً في قياس ما أعد لقياسه، وتكون العينة ممثلة للمجتمع، مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس (عودة، ٨٦: ١٩٩٨).

ب - حساب الخصائص السايكومترية للفقرات

١. القوة التمييزية للفقرات ؛

أن إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس تعد من الخطوات المهمة في بناء المقياس لكونها تكشف عن الخصائص السايكومترية لفقراته مما يجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً كما أن دقة أي مقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته (الكبيسي , 24:2010) وتمثل القوة التمييزية للفقرة إحدى الخصائص السايكومترية الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في تقويم الفقرة من حيث كفاءتها في قياس السمة المراد قياسها في المقياس من خلال قدرتها على التمييز بين الأفراد الذين يختلفون في السمة المراد قياسها بين ذوي المستويات العليا والدنيا من الأفراد في الخاصية التي تقيمها الفقرة (450 Shaw, 1967) بعد المتوسط والانحراف المعياري للمجموعة العليا وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة الدنيا

تحققت الباحثة من صلاحية مقياس الارتباط الوظيفي بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الاحصائي والبالغة (200) عضو هيئة تعليمية باستخدام اسلوب المجموعتين الطرفيتين وبعد تصحيح الاجابة تم اتباع الخطوات الاتية

1- بعد تصحيح الاجابات تحسب درجات كل استمارة لغرض الحصول على العينة الكلية

1- ترتيب الاستمارة من اعلى درجة الى ادنى درجة (تتازليا)

2- حددت الدرجات التي تمثل نسبة (27%) العدد الكلي لعينة التميز لكل من المجموعتين (العا والدنيا) اي بعدد (54) مدرسا ومدرسة للمجموعة العليا (54) مدرسا ومدرسة للمجموعة الدنيا مجموع (200) استمارة اذ اكد ايبيل اعتماد نسبة (27%) للعليا والدنيا تحقق للباحثة مج-موعتين حاصلتين على افضل ما يمكن من حجم التميز (Eble,1972:358) فان عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل الاحصائي هي (200) استمارة وحسب القوة التمييزية للفقرات بالاختبار التائي (-T Test) لعينتين مستقلتين عن طريق الحقيبة الاحصائية (spss) لايجاد الفروق لكل من المتوسط الحسابي لكل من المجموعتين (العا - الدنيا) لكل فقرة من فقرات المقياس واتضح ان جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائيا لان قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدوليو البالغة (1.96) بدرجة حرية (106) عند مستوى الدلالة (0.05) كما في الجدول

جدول (10)

القوة التمييزية للفقرات

القيمة التائية	المجموعة الدنيا			المجموعة العليا		رقم الفقرة
	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
1,96	4,700	1,20519	4,0370	5,6233	4,7963	1
	3,241	1,04544	3,2407	1,20519	4,0185	2
	3,983	1,31699	3,0370	1,14085	3,9815	3
	4,283	1,36557	2,9444	1,14085	3,9815	4
	5,089	1,28367	3,1111	8,7035	4,1852	5
	5,506	1,36659	3,0185	9,3537	4,2593	6
	4,451	1,26336	3,3704	8,6066	4,2963	7
	5,506	1,23822	3,2963	8,6005	4,4259	8
	6,578	1,38790	3,1296	6,9338	4,5185	9
	5,887	1,35633	3,1667	8,3929	4,4444	10
	7,256	1,27328	3,0370	7,2008	4,4815	11

	5,732	1,17212	2,8519	1,11027	4,1111	12
	4,547	1,21429	2,8148	1,19821	3,8704	13
1,96	5,023	1,29464	2,2778	1,45909	3,6111	14
	3,150	1,30312	2,6667	1,38374	3,4815	15
	6,814	1,11717	2,8148	9,9773	4,2037	16
	4,493	1,33765	3,2778	1,04293	4,3148	17
	4,889	1,32334	3,1481	9,2485	4,2222	18
	5,706	1,28856	3,0000	9,0422	4,2222	19
	7,920	1,28435	2,5370	9,7935	4,2778	20
	5,406	1,28801	3,0370	1,04944	4,2593	21
	8,399	1,25796	2,7593	7,6889	4,4444	22
	8,008	1,13270	3,0000	8.4033	4,5370	23
	5,583	1,25127	3,0185	1,04944	4,2593	24
	5,610	1,24960	2,7963	1,11341	4,0741	25
	6,139	1,34585	3,0000	9,3761	4,3704	26
	4,973	1,24634	3,3519	9,8291	4,4259	27
	5,789	1,36557	2,9444	1,03941	4,2963	28
	5,562	1,26295	3,0926	1,00610	4,3148	29
	4,846	1,42700	2,9630	1,26888	4,2222	30

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الارتباط الوظيفي:

بعد صدق الفقرة مؤشراً على قدرتها لقياس المفهوم المراد قياسه الذي تقيسه الدرجة الكلية. ويمثل الصدق التجريبي للفترة الذي يعد أكثر أهمية من الصدق المنطقي لها، لأنه يؤثر مدى الارتباط بين العناصر والمكونات الأساسية للسمة، وقد بعد ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً على الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (حبيب، ٢٠٠٧: ٣١٢)

اذ تم استعمال معامل ارتباط بيرسون في وصول واستخراج ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية ولقد بلغت القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (0.139) عند مستوى الدلالة (0,05) بدرجة حرية (198) ثم اجراء مقارنة قيم معامل الارتباط لجميع الفقرات بقيمة معامل الارتباط الجدولية واتضح ان جميع معاملات الارتباط للفقرات دالة احصائي كما في الجدول

جدول رقم (11)

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الارتباط الوظيفي

رقم الفقرة	قيم معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم الفقرة	قيم معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
1	0,359	16	0,501
2	0,247	17	0,359
3	0,356	18	0,415
4	0,377	19	0,394
5	0,368	20	0,534
6	0,425	21	0,407
7	0,342	22	0,489
8	0,415	23	0,460
9	0,423	24	0,375
10	0,504	25	0,404
11	0,499	26	0,378
12	0,412	27	0,352
13	0,349	28	0,417
14	0,380	29	0,431
15	0,292	30	0,387

ب- علاقة الفقرة بدرجة المجال

يعد ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه مؤشرا على صدق البناء لان مفهوم الصدق بهذه الطريقة يقرب من مفهوم التجانس بين الفقرات في قياس الخاصية او السمه بين الافراد , وتمتلك الاداة الذي تنتخب فقراتها في ضوء هذا المؤشر صدقا بنائيا , (عودة, 1998: 387)

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية واتضح ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) اذا كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (0.93) بدرجة حرية (106) بمستوى دلالة (0.05)

وتم حساب صدق الفقرة عن طريق معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي اليه لذلك استخرج الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون ودلت المعادلة احصائيا على ان قيم معامل الارتباط جميعا ذات دالة احصائيا لان القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة حرية (198) بمعنى ان جميع فقرات الاداة مميزة وفق الجدول

جدول (12)

علاقة الفقرة بدرجة المجال

رقم الفقرة	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال الحيوية	رقم الفقرة	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال التفاني	رقم الفقرة	قيم معامل ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمجال الانهماك
1	0,342	11	0,504	21	0,521
2	0,354	12	0,506	22	0,565
3	0,460	13	0,473	23	0,499
4	0,537	14	0,529	24	0,470
5	0,413	15	0,436	25	0,447
6	0,508	16	0,293	26	0,458
7	0,481	17	0,379	27	0,518
8	0,543	18	0,440	28	0,573
9	0,598	19	0,441	29	0,523
10	0,598	20	0,558	30	0,426

• علاقة المجالات ببعضها البعض

تم التحقيق من الصدق عن طريق استخراج العلاقة الارتباطية لدرجات المستجيبين بين مجالات المقياس بعضها مع بعض الاخر والدرجة الكلية باستعمال معامل ارتباط بيرسون ولتحقيق منة تم الاعتماد على عينة التحليل الاحصائي البالغ عددهم (200) من اعضاء الهيئة التعليمية وأشارت النتائج ان جميع معاملات الارتباط لكل مجال بالمجالات الاخرى والدرجة الكلية دالة احصائيا يدل على ان المجالات الثلاثة كلها تقيس شئ واحد وهو الارتباط الوظيفي عند مستوى الدلالة (0,05) بدرجة حرية (198) يعد مؤشر جيد لصدق المقياس .

جدول رقم (13)

علاقة المجالات ببعضها البعض

المجالات	التفاني	الحيوية	الانهماك في العمل
التفاني	1	0,532	0,625
الحيوية		1	0,394
الانهماك في العمل			1

• 7. الخصائص ، القياسية، (السايكومترية) لمقياس الارتباط الوظيفي:

أ. **الصدق الظاهري:** تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس الارتباط الوظيفي باتفاق المحكمين في الإدارة التربوية والإدارة والاقتصاد على صالحة الفقرات في قياس الارتباط الوظيفي كما في الجدول

ب. صدق البناء :

يطلق عليه أيضاً صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، وهو الذي يهتم بالدلائل الضرورية و التعرف على قدرة درجة الاختبار في أن تكون مؤشراً على السمة التي يفترض أن يقيسها الاختبار، أي يتناول العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري والذي يهدف الاختبار لقياسه،

وهذا النوع من الصدق يشكل المرحلة النظرية أو التمهيدية في تطوير الاختبارات والمقاييس، وهو موجه لخدمة الاختبار نفسه؛ وذلك بمحاولة الانتقال من الشك في أن الاختبار يقيس السمة التي أعد لقياسها، (الجلبي ، ٢٠٠٥: ٩٤). وقد تم التحقق من الصدق البنائي المقياس الارتباط الوظيفي من خلال الآتي .

1. استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الارتباط الوظيفي .
2. إيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .:
3. إيجاد علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه.
4. إيجاد علاقة كل مجال من المقياس بالمجال الآخر.

• ثبات المقياس:

فالثبات هو دقة الاختبار في القياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه بالمعلومات التي يزودنا بها عن سلوك المستجيب (رزوقي وعيال ، 2011 : ٨) فالمقصود بثبات المقياس أنه يعطي النتائج نفسها فيما لو طبق على مجموعة الأفراد نفسها مرة والثبات هو الاتساق أو الرسوخ والاستقرار والقابلية على التنبؤ بالمقياس (مرسي ، ١٩٨٤: ١٤).

أ - طريقة الاختبار - إعادة الاختبار

تشير هذه الطريقة لمدى دقة الدرجات التي تحصل عليها في حال تكرار تطبيق المقياس تحت نفس الظروف، وتتم هذه الطريقة عن طريق تطبيق المقياس ثم إعادة تطبيقه على ذات العينة بفاصل زمني، ثم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني، وأن قيمة معامل الارتباط تمثل قيمة معامل الثبات (ثورندايك وهيغن، ١٩٨٩: ٧١)

ولغرض استخراج البيانات باستخدام هذه الطريقة فقد اعيد تطبيق الاختبار على عينة الثبات التي تكونت من (50) مدرسا ومدرسة وبفاصل زمني (14) يوما من تطبيق الاختبار ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة التطبيق الاول والثاني وبلغ معامل الارتباط (0,86) ذلك يعد مؤشرا جيدا لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية

ب - معامل إلفا كرونباخ الاتساق الداخلي :

لتحقيق ثبات الأداة قامت الباحثة باستعمال معادلة الفا كرونباخ والتي تعد من أكثر الطرق شيوعاً، وبالأماكن الوثوق بنتائجها، وهذا النوع من الثبات يحسب معامل اتساق الفقرات، أي قوة الارتباط بين فقرات المقياس الاتساق الداخلي. (ابو حطب ١٩٨٢: ٣٢) .

جدول رقم (14)

معدل الثبات لمقياس الارتباط الوظيفي

معامل الثبات بطريقة		المقياس
الفا كرونباخ	اعادة الاختبار	
0,92	0.86	الارتباط الوظيفي

❖ تصحيح المقياس :

وضع متدرج خماسي يقابل بدائل الإجابة عن الفقرة حسب طريقة ليكرت كما ذكر سابقاً يبدأ من التدرج (٥) وينتهي بالتدرج (١)، واقترح الباحث خمس بدائل أمام كل فقرة تمثلت بـ تتطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تتطبق علي بدرجة كبيرة، تتطبق علي بدرجة متوسطة، تتطبق علي بدرجة قليلة، لا تتطبق علي). ويتم تصحيح المقياس بحيث كانت تعطى الدرجات للاستجابة على الفقرات للمقياس على ضوء اختيارات المستجيب لأحد البدائل

❖ مقياس الارتباط الوظيفي بصورة النهائية:

بعد قيام الباحثة بتبني مقياس الارتباط الوظيفي والتحقيق من الخصائص السايكومترية لهذا المقياس على مجتمع البحث قام الباحث بتطبيقهم معاً على العينة البالغة (400) عضو هيئة تعليمية بطريقة الاستبانة الورقية وبعد الانتهاء من التطبيق قام البحث بتصحيح الاستمارات وتفرغ البيانات ومن ثم استخدام الحقيبة الإحصائية spss

خامسا : الوسائل الاحصائية :

تعرض التحقيق من اهداف البحث استعانت الباحثة بعدد من الوسائل الاحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (Spss) وذلك على النحو الاتي

1.معامل ارتباط بيرسون لعينة واحدة (Pearson correlation coefficient) ولقد استخدم لتحقيق ما ياتي :

ا. الكشف عن مستوى لعلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه ,وبين المجالات فيما بينها ,وكذلك العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية ,بين المجالات والمجموع الكلي لكل من مقياسي الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي .

ب .تحديد العلاقة الارتباطية بين الدرجات على مقياس الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي .

ت .استخراج معامل الثبات بطريقة اعادة الاختبار لكل من مقياسي الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي .

2.الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent samples T-Test) وقد استخدم للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا واغرض تحقيق ذلك استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياسي الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها

ثانياً : الاستنتاجات

ثالثاً : التوصيات

رابعاً : المقترحات

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثة وتفسيرها ومناقشتها وفقاً لأهداف البحث، وسيتم تفسير ومناقشة النتائج على وفق الإطار النظري والدراسات السابقة وخصائص المجتمع الذي تمت دراسته في البحث الحالي، ووضع مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج

الهدف الأول: التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

بعد تطبيق المقياس الخاص بالدعم التنظيمي المدرك على عينة البحث وجمع البيانات الخاصة بها، عولجت البيانات عن طريق الاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية إذ بلغ المتوسط الحسابي للدعم التنظيمي المدرك البالغ (١٥٠,٩٩) درجة والمتوسط الفرضي والبالغ (١٢٠) درجة الانحراف المعياري قدرة (7,046) درجة، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت القيمة الثانية المحسوبة (٨٧,٩٦) درجة وهي أكبر من القيمة الثانية الجدولية البالغة (١,٩٦) درجة ، وبدرجة حرية (٣٩٩) درجة ، مما يعني أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك كان عالياً كما في الجدول (15)

جدوا رقم (15)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الدعم التنظيمي المدرك للعينة الكلية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة الثانية	
						المحسوبة	الجدولية
الدعم التنظيمي المدرك	400	150,992	7,046	120	399	87,96	1,96
							دالة

وهذا يدل على أن مدراء المدارس المتوسطة لديهم دعم تنظيمي مدرك وهذا ما يمكنهم من التواصل مع بعضهم بكل تفاهم وهدوء ووضوح. وتتقارب هذه الدراسة مع دراسة (العنزي، ٢٠١٨) الذي اظهرت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية موجبة عالية ودالة احصائيا للدعم التنظيمي، واتفق وكذلك اتفقت مع دراسة (الجريفاوي، ٢٠١٩) الذي اظهرت نتائجها أن الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة عالية. وكذلك اتفقت مع دراسة (faroogi,2019) الذي اظهرت نتائجها على أن الدعم التنظيمي المدرك وأداء معلمي المدارس الثانوية بينهم علاقة ارتباطية دالة احصائياً واتفقت ايضا مع دراسة (Malik,2015) الذي توصلت الى ان الدعم التنظيمي المدرك يمثل سببا رئيسيا في تحقيق الرفاهية للمعلمين، واتفقت ايضا مع دراسة (عبد العظيم، 2022) الذي توصلت النتائج ان مدرسي ومدرسات التربية الرياضية يتمتعون بمستوى جيد من الدعم التنظيمي المدرك. واتفقت ايضا مع دراسة (فاضل، 2022) الذي توصلت نتائجها الى ان اتجاهات مدرسي ومدرسات لديهم اتجاهات ايجابية نحو الدعم التنظيمي المدرك واتفقت ايضا مع دراسة (Ates&Unal,2021) الذي اظهرت نتائجها ان الدعم التنظيمي المدرك جاء مرتفعاً، انها اختلفت مع دراسة (المشاخي، ٢٠٢٣) الذي اظهرت نتائجها أن مدراء المدارس الإعدادية في محافظة واسط لا يتمتعون بدعم تنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

يتعزز الباحث نتيجة الدعم التنظيمي المدرك مدى شعور اعضاء الهيئة التعليمية اهتمام مدير المدرسة بهم وتقديرها لجهودهم، وسعيها إلى تلبية متطلباتهم المهنية والنفسية، عن طريق توفير بيئة عمل إيجابية تساعد على تحسين مستوى أدائهم وتعزيز ارتباطهم الوظيفي.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة

من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

أن المتوسط الحسابي للارتباط الوظيفي بلغ (124,349) درجة الانحراف معياري قدره (٦,٠٣٧) درجة، وللتعرف على دلالة الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية والمتوسط الفرضي (النظري) والبالغ (٩٠) درجة وباستعمال الاختبار الثاني لعينة واحدة تبين أن الفروق بينهما ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وكانت القيمة الثانية المحسوبة (١١٣,٩٣) درجة وهي أكبر من القيمة الثانية

الجدولية البالغة (١,٩٦) درجة ، بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٣٩) ، مما يعني أن مستوى الارتباط الوظيفي كان عالياً كما في جدول (16)

الجدول (16)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الارتباط الوظيفي للعينة الكلية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة (0,05)
						المحسوبة	الجدولية	
الدعم التنظيمي المدرك	400	124,349	6,037	90	399	113,93	1,96	دالة

تتوافق هذا الدراسة مع دراسة (حسين، 2022) الذي اظهرت نتائجها أن شريحة المعلمين والمعلمات لديهم مستوى عال من الارتباط الوظيفي وارتباط عال بالمهام الموكلة لهم . وكذلك اتفقت مع دراسة (البابوات ، 2023) الذي اظهرت نتائجها أن مدرسو التربية الرياضية في مدينة الموصل يتمتعون بمستوى عال من الارتباط الوظيفي وكذلك اتفقت مع دراسة (الزهيري ، ٢٠٢٤) الذي اظهرت نتائجها أن مدرسي المرحلة الإعدادية يتمتعون بمستوى عال من الارتباط الوظيفي ، وكذلك اتفقت مع دراسة (عبد الرحمن و 2023) الذي اتوصلت نتائج على وجود اثر للارتباط الوظيفي في العمل ، اختلفت مع دراسة (الزهراني ، ٢٠٢٠) الذي اظهرت نتائجها أن معلمات المدارس الثانوية ارتباطهم الوظيفي جاء (متوسطا) واتفقت مع دراسة (Maundu, 2018) الذي توصلت نتائج على وجود اثر ايجابي معنوي للارتباط الوظيفي .

اذ ترى الباحثة ان المدير المرتبط وظيفيا يحرص على استثمار كل الوقت اثناء العمل بما لديه من طاقة ونشاط وينجز اعماله بكل حب وتقاني واخلاص ويندمج في عملة الى درجة ينسى ما يدور حواله ويتابع اعمال الادارة واعضاء الهيئة التعليمية بدون ملل.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك و الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية:

لغرض التحقق من هذا الهدف استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون عن طريق قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي) لدى أفراد العينة وقد بلغت

(٤٠٠) عضو هيئة تعليمية ولتأكد دلالة الارتباط فقد لجأت الباحثة لاستعمال الاختبار التائي لدلالة الارتباط وتبين عن طريقة أن القيمة التائية لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (٠,٤٤٧) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) مما يعني وجود دلالة إحصائية لقياس الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة كما في الجدول

رقم (17)

العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي بشكل عام

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية	قيمة معامل ارتباط بيرسون المحسوبة	درجة الحرية	العينة	الدعم التنظيمي
	الجدولية	المحسوبة					
توجد علاقة	1,96	10,15	0,98	0,447	398	400	الارتباط الوظيفي

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن إدارات المدارس تتمتع بدرجة عالية من الدعم التنظيمي المدرك، لما له من دور فاعل في تعزيز وضوح الأهداف التربوية وتوجيه الجهود نحو تحقيقها، الأمر الذي يساهم في رفع مستوى الارتباط الوظيفي لدى الهيئات التعليمية. كما يعكس ذلك اهتمام الإدارة بتوفير بيئة عمل داعمة تقوم على الثقة والتعاون، بما يساعد أعضاء الهيئة التعليمية على أداء مهامهم بكفاءة واستقرار وظيفي. ويساهم هذا الدعم في تنمية روح الانتماء والعمل الجماعي، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرار، وفهم احتياجاتهم ومشكلاتهم، مما يعزز شعورهم بالتقدير والأمان الوظيفي، ويزيد من مستوى ارتباطهم بالمدرسة ورسالتها التربوية.

التفسير: وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن امتلاك المدراء مستوى من الدعم التنظيمي المدرك مما يساهم في ارتباطهم وظيفيا ودعم كل المبادرات والاجتهادات لدى أعضاء الهيئة التعليمية ويشجعهم عليها باستمرار وينعكس بصورة ايجابية على الهام حماس أعضاء الهيئة التعليمية وكسب تاييدهم

الهدف الرابع : التعرف على مستوى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تطبيق الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعا للتغيرات الآتية: (الجنس (ذكر – انثى) ، التخصص (علمي – انساني) ، الخدمة (أقل من خمس سنوات – أكثر من خمس سنوات) :

أولاً: الجنس (ذكور - إناث)

استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لمديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية من الذكور والبالغة (151,276) ودرجة الانحراف المعياري قدره (8,330) في حين بلغ المتوسط الحسابي من الإناث (150,730) ودرجة الانحراف المعياري (5,493) درجة وللتعرف إلى دلالة الفرق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية على وفق متغير الجنس تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت القيمة التائية المحسوبة (0,76) درجة وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة ، وبمستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) وكانت النتيجة غير دالة احصائيا هذا يعني ال فرق بين الذكور والإناث في مستوى الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية لدى مديري المدارس المتوسطة لكون مديري المدارس وأعضاء الهيئة التعليمية تتساوى نظرتهم و كلاهما يعملان في بيئة عمل متساوية في جميع جوانبها كما في الجدول (18)

الجدول: (18)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الجنس لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
ذكور	200	151,276	8,330	0,76	1,96	398	غير دال
إناث	200	150,730	5,493				

اتفقت مع دراسة (Faroogi,2019) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

وترى الباحثة ان عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مستوى الدعم التنظيمي المدرك يمكن تفسيره على ان التواصل المنتظم بين المدير واعضاء الهيئة التعليمية لضمان سير العمل بصورة جيدة. اضافة الى تشجيع المدير لاعضاء الهيئة التعليمية على طرح ارائهم ومعتقداتهم داخل المدرسة .

ثانياً: التخصص (علمي- إنساني)

استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية ذوي التخصص العلمي البالغ (١٥٠,٨٤٥) ودرجة انحراف معياري قدره (8,321) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي أعضاء الهيئة التدريسية ذوي التخصص الانساني (١٥١,١٣٥) ودرجة انحراف معياري (5,507) درجة

وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك وفق متغير التخصص استعملت الباحثة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين وكانت القيمة الثانية المحسوبة (٠,٤١) درجة وهي أقل من القيمة الثانية الجدولية (1,96) درجة، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) ولم يكن هنالك فرق بين التخصصات العلمية والانسانية حيث تساوى مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من ناحية التخصص كما في الجدول (19)

الجدول (19)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التخصص لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
علمي	200	150,845	8,321	0,41	1,96	398	غير دال
انساني	200	151,135	5,507				

وتشابهت هذه الدراسة مع دراسة (الجريفاوي ٢٠١٩) الذي ظهرت بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير التخصص (العلمي - الانساني).

وترى الباحثة ان عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الجنس لدى الذكور والاناث في مستوى الدعم التنظيمي المدرك وان مدير المدرسة يوزع الهام بين اعضاء الهيئة التعليمية بصورة عادلة ومتوازنة بما يضمن تحقيق الكفاءة والانصاف في الاداء , وكذلك التاكيد من ان جميع اعضاء الهيئة التعليمية يحرصون على فرص متساوية في المشاركة بالانشطة والمشاريع المدرسية .

ثالثاً: الخدمة (أقل من خمس سنوات) (أكثر من خمس سنوات)

استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية ذوي الخدمة (أقل من خمس سنوات) البالغ (151,234) ودرجة انحراف معياري قدره (٧,٥٤٨) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي أعضاء الهيئة التدريسية ذوي خدمة (أكثر من خمس سنوات) (١٥٠,٤٣٩) ودرجة انحراف معياري (٥,٧٥٦) درجة

وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك وفق متغير سنوات الخدمة استعملت الباحثة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين وكانت القيمة الثانية المحسوبة. (١,٠٤) درجة وهي أقل من القيمة الثانية الجدولية (١٠٩٦) درجة، وبمستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (٣٩٨) ولم يكن هنالك

فرق بين سنوات الخدمة حيث تساوى مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة من ناحية الخدمة كما في جدول (20)

الجدول(20)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير سنوات الخدمة لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

الخدمة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الثانية		درجة الحرية	الدلالة عند(0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
اقل من 5سنوات	277	151,234	7,548	1,04	1,96	398	غير دال
اكثر من 5 سنوات	123	150,439	5,756				

وهذا اتفقت مع دراسة (فاضل, 2022) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص (أقل من خمس سنوات)(أكثر من خمس سنوات)

ترى الباحثة أن السبب في هذه النتيجة قد يرجع من وجهة نظر اعضاء الهيئة التعليمية إلى ان مدير المدرسة يهتم إلى حد ما بتطوير الدعم التنظيمي المدرك في المدرسة المتوسطة ويحث مدير المدرسة أعضاء الهيئة التعليمية على تفويض المهام لذوي الكفاءة من أعضاء الهيئة التعليمية.

الهدف الخامس التعرف على مستوى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تطبيق الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعا للتغيرات الآتية (الجنس (ذكر- انثى)، التخصص،(علمي- انساني) (الخدمة اقل من خمس سنوات- اكثر من خمس سنوات)) :

1- الجنس (ذكور - أناث)

تحقيق هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية من الذكور البالغ (١٢٤,٤٧٢) ودرجة انحراف معياري قدره (٦,٤٠١) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي الأعضاء الهيئة التعليمية من الإناث (١٢٤,٢١٥) ودرجة انحراف معياري (٥,٦٩٥) درجة. وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى الارتباط الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية وفق متغير الجنس تم استعمال الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين إذ كانت القيمة الثانية المحسوبة (٠,٤٢) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة، وبمستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (٣٩٨)، مما يعني أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) كما في الجدول (21)

الجدول (21)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الجنس لمقياس الارتباط الوظيفي

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
ذكور	200	124.472	6,401	0,42	1,96	398	غير دال
اناث	200	124,215	5,695				

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (حامد، ٢٠٢٢) ودراسة (البابوات، 2023) الذي اظهرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس (ذكور -اناث)

ترى الباحثة ان عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الجنس ذكور واناث لدى مستوى الارتباط الوظيفي من حرص المدير على استثمار كل الوقت اثناء العمل داخل المدرسة مما يؤدي الى انتباه وتركيز المدير على اداء اعضاء الهيئة التعليمية اثناء عملهم .

ثانياً الفروق في تخصص الارتباط الوظيفي (علمي – انساني)

لتحقيق هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية ذوي التخصص العلمي البالغ (١٢٤,١٠٥) درجة بانحراف معياري قدره (٦,٦١٦) في حين بلغ المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية ذوي التخصص الإنساني (١٢٤,٥٩٠) درجة بانحراف معياري (5,418) درجة.

وللتعرف إلى دلالة الفرق في مستوى الارتباط الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية وفق متغير التخصص استعملت الباحثة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين وكانت القيمة الثانية المحسوبة (٠,٨٠) درجة وهي أصغر من القيمة الثانية الجدولية (١,٩٦) درجة، وبمستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (٣٩٨)، مما يعني أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية تبعاً لمتغير التخصص (علمي –الانساني) كما في الجدول (22)

جدول (22)

الفروق في التخصص الارتباط الوظيفي (علمي –انساني)

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
علمي	200	124,105	6,616	0,80	1,96	398	غير دال
انساني	200	124,590	5,418				

واتضح أن هذه الدراسة تتفق مع دراسة (Maundu,2018) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص (العلمي –الانساني)

تشير هذه النتائج إلى أن مستوى الارتباط الوظيفي لدى أفراد العينة في كلا التخصصين متقارب جداً إذا أن الفروق بين المتوسط الحسابيين ضئيل جداً مما ينعكس تقارباً في ادراك أعضاء الهيئة التعليمية للارتباط الوظيفي بغض النظر عن التخصص كما يلاحظ أن الانحراف المعياري

مقارب ايضا الامر الذي يدل على درجة متشابهة من تشتت الاستجابات داخل كل مجموعة اي ان افراد التخصص يتسمون بمستوى تقارب نسبي في ارائهم بتجاه الارتباط الوظيفي وهذا لا يظهر تباينا واضحا في مستوى الارتباط الوظيفي وهذا يعني ان التخصص (علمي - انساني) وهو ما تؤكد ايضا نتيجة الاختبار التائي التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0,05) مما يدل على ان الاختلافات الظاهرية بين المتوسطات تعود الى الصدفة ولا تعكس فروقا حقيقية بين المجموعتين .

ثالثا: الفروق في سنوات الخدمة للارتباط الوظيفي (أقل من خمس سنوات) (أكثر من خمس سنوات)

استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التعليمية ذوي الخدمة (أقل من خمس سنوات) البالغ عددهم (١٢٤,٢٠٥) و درجة انحراف معياري قدره (٦,٢٤٢) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي أعضاء الهيئة التدريسية ذوي خدمة (اكثر من خمس سنوات) (١٢٤,٦٦٦) درجة وانحراف معياري (٥,٥٨٤) درجة

وللتعرف على دلالة الفرق في مستوى الدعم التنظيمي المدرك وفق متغير سنوات الخدمة استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت القيمة الثانية المحسوبة. (٠,٧٠) درجة وهي أقل من القيمة الثانية الجدولية (١,٩٦) درجة، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) ولم يكن هنالك فرق بين سنوات الخدمة حيث تساوى مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من ناحية الخدمة كما في جدول (23)

جدول (23)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير سنوات الخدمة لمقياس الارتباط الوظيفي

الخدمة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند (0,05)
				المحسوبة	الجدولية		
اقل من 5 سنوات	227	124,205	6,242	0,70	1,96	398	غير دال
اكثر من 5 سنوات	123	124,666	5,584				

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الزهيري ، ٢٠٢٤) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات) (أكثر من خمس سنوات)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستوى الارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة لا يتأثر بسنوات الخدمة إذ أن طبيعة العمل والمهام الادارية والمسؤولية المهنية متشابهة الى حد كبير بين المدرارين بغض النظر عن مدة خدمتهم فضلا عن خضوعهم لنفس الانظمة والتعليمات التربوية مما يؤدي الى تقارب مستويات الارتباط الوظيفي لديهم .

ثانيا : الاستنتاجات :

في ضوء النتائج البحث توصلت الباحثة الى استنتاجات الاتية :

1. وجود دعم تنظيمي مدرك لدى مديري المدارس المتوسطة
2. لاحظت الباحثة ان هناك علاقة ارتباطية قوية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي
3. وجود ارتباط وظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة
4. اظهرت النتائج ان هناك تقارب في الدعم التنظيمي المدرك لدى الذكور والاناث من حيث التخصص (علمي - انساني) وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات - اكثر من 5 سنوات)
5. اظهرت النتائج ان هناك تقارب في الارتباط الوظيفي لدى الذكور والاناث من حيث التخصص (علمي - انساني) سنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات - اكثر من خمس سنوات)

ثالثا : التوصيات :

بناء على النتائج التي توصلت لها الباحثة توصي بالاتي :

1. تعزيز الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة
2. تبني استراتيجيات واضحة لتعزيز مستوى الارتباط الوظيفي لكلا الجنسين (الذكور - الاناث)
- 3.حث مدراء المدارس على ضرورة في عقد الاجتماعات الخاصة لتطوير الدعم التنظيمي المدرك في المدارس المتوسطة
4. تعزيز الارتباط الوظيفي لجميع مدراء المدارس من خلال اعطاء الفرص للتدريسين لطرح اراءهم ومقترحاتهم

رابعا : المقترحات

تقدم الباحثة في ضوء نتائج البحث استكمالا للبحث الحالي المقترحات الاتية :

1. اجراء دراسات مماثلة للدعم التنظيمي المدرك على عينات اخرى غير المدارس المتوسطة الذي درستها الباحثة
2. دراسة الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالعدالة التنظيمية لدى عمداء الكليات في جامعة واسط
3. دراسة الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالاحترام والتقدير لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط
4. دراسة الارتباط الوظيفي وعلاقته بالحماس لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

المصادر

المصادر والمراجع

أولاً : المصادر العربية

ثانياً : المصادر الأجنبية

أولاً: المصادر العربية:

القرآن الكريم

1. أبو حطب فؤاد ، ١٩٨٢ ، التقويم النفسي ، ط١ ، مكتبة لانجلوا المصرية ، القاهرة .
2. أبو رمان ، آلاء ، ٢٠١٩ ، درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر مساعدى المعمل ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الاردن .
3. أبو رمان ، أسعد حماد ، فالح عبد القادر ، عبد الرحمن ، ٢٠١٤ ، العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في مستشفيات الاردن ، مجلة المحاسبة الإدارية والتأمين ، مجلد (٥٠) عدد (٧٨) ، جامعة القاهرة ، مصر .
4. أبو علام ، رجاء ، ٢٠١٠ ، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، دار أسا جابر للنشر والتوزيع ، القاهرة .
5. أبو قاسم ، حمدي ، شعيب ، داود ، ٢٠١٨ ، تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الارتباط الوظيفي للموظفين وفقا للمقارنة التحفيزية: دراسة الحالة ، مؤسسة سونقاز الاغواط ، مجلة الباحث ، مجلد (١) ، العدد (١٨) .
6. أبو هتله ، خالد سعيد ، ٢٠١٠ ، إثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية ، الرياض .
7. أبو سعيد، هيثم جادو ، 2002 ، الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقتها بمتحولات (العمر المهني، الجنس، نوع العمل ، نوع العلاقة)رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة دمشق .
8. أحمد ، عطية احمد ، عبد الرحمن فوزي ، ٢٠٢١ ، ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي ، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مجلد ١١ ، العدد ٣٠ .

9. إسحاق ، عبد الشكور ، زكريا ، ٢٠٢٢، تأثير الدعم التنظيمي على الالتزام التنظيمي ،دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ،المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ،عدد(١٥) ،جزء الثاني.

10. اسماعيل ، عمار ، ٢٠٢٢، ادمان العمل والارتباط الوظيفي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والأداء المستدام للجامعات المصرية: دراسة تطبيقية ،المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ،مجلد ١، العدد ١٤

11. اسماعيل ،عمار فتحي ،سعد ،بهاء الدين ، ٢٠٢٢، ادمان العمل والارتباط الوظيفي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والأداء المستدام للجامعات المصرية ،المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ،مجلد(١٤) العدد(١).

12. الاشرم ،ريما ،نور العظيم ، ٢٠٢٣، إثر الدعم التنظيمي في رفاهية العاملين (دراسة ميدانية على العاملين في قطاع الاتصالات الخاص في مدينة دمشق ،رسالة ماجستير في معهد إدارة الأعمال ،سوريا .

13. الإمام ، مصطفى محمود ، عبد الرحمن ، انور حسين ،العجيلي صباح حسين ، ١٩٩٠، التقويم والقياس ،دار الحكمة للطباعة والنشر ،بغداد، العراق.

14. انغام ،نايف فلاح، عارف توفيق محمد ، ٢٠١٨، الانهماك في العمل وعلاقته باعتماد الذات والتمكين لدى مديري المدارس ،منطقة الأغوار الشمالية في الاردن: مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ،المجلد(٧)، عدد (٢٢).

15. البابوات ، سجي نوح صالح ، ٢٠٢٣، الارتباط الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بقسم النشاط الرياضي والمدرسي ودوره في التهكم التنظيمي في مركز مدينة الموصل ،رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة ،كلية التربية للبنات ،جامعة الموصل.

16. البلوشي ، علي محمد ، ٢٠٢٣، القيادة الاستراتيجية في منظمات الأعمال ،دار الكتاب الثقافي للطباعة والنشر والتوزيع ،اربد ، الاردن.

17. بن يحيى، عز الدين، ٢٠١٧، إثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية القسطنطينية، مجلة الأبحاث النفسية التربوية، مجلد (١٠)، العدد (٤).
18. بوخلوة، قمو، سهيله، ٢٠١٦، إثر الدعم التنظيمي المدرك على جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية في مستشفى الام و الطفل، مجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية.
19. تايلور، اليون، ١٩٩٨، الاختبارات و المقاييس ترجمة سعد عبد الرحمن، دار الشروق، بيروت، لبنان.
20. ثورندايك، روبرت واليزابيث هيجس، ١٩٨٩، القياس والتقويم في علم النفس والتربية ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتاب الاردني، عمان، الاردن.
21. جابر، عبد الحميد، كاظم احمد خيرى، ١٩٨٣، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة.
22. الجادر، يوسف علي ذنون، احمد خالد عبد الرحمن، مها مصطفى، ٢٠٢٣، الرشاقة التنظيمية وانعكاسها على الارتباط الوظيفي: دراسة استطلاعية في قطاع الرعاية الصحية الأيسر في محافظة نينوى، مجلة وارث للعلوم، مجلد (٥)، العدد الخاص.
23. جاسم، باقر محمد، ٢٠٢٤، إثر الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز إداء العاملين، بحث مقدم الى مجلس قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ميسان.
24. الجريفاوي، شادن، ٢٠١٩، مستوى الدعم التنظيمي للمدارس الثانوية بمدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات، مجلة كلية التربية، مجلد (٣٤)، عدد (١٥).
25. الجلي، سوسن شاكر، ٢٠٠٥، اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر والتوزيع، ط١، دمشق، سوريا.

26. جميل ، إسراء رياض ، 2019، الاداء اللامركزي وتأثيره في تعزيز الالتزام التنظيمي للموارد البشرية -بحث تطبيقي في معهد الإدارة التقني، مجلة الإدارة والاقتصاد ،العدد (١١٨) كلية العلوم السياحية ،الجامعة المستنصرية.
27. جودة ، عبد المحسن ، صالح ، ٢٠١٩، إثر الصمت التنظيمي على غياب العدالة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية ،مجلة الدراسات والبحوث التجارية ،مجلد (٣٦) ،العدد (٤) .
28. الجودي ، محمد ،سعد ،فاطنة، ٢٠٢٠، مستوى ادراك محددات الدعم التنظيمي المدرك بمنظمات الأعمال: دراسة ميدانية بمديرية البريد والمواصلات، مجلة آفاق العلوم ،مجلد (١٤)، عدد(٤٠).
29. حامد ،غدير، ٢٠٢٢، تأثير الارتباط الوظيفي في تحسين الأداء في المؤسسات الغير ربحية: دراسة ميدانية في الأمانة السورية للتنمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الافتراضية السورية.
30. حبيب ،صفاء طارق ،٢٠٠٧، تقنين الاختبار همنون نسلسون للقدرة العقلية لدى طلبة الجامعات، بحث مستل من أطروحة دكتوراه قياس وتقييم قدم من قبل ياسين الربيعي ،مجلة القادسية للعلوم الإنسانية ،مجلد العاشر ،العددان (٤.٣)
31. الحسن ،احسان محمد ، ٢٠٠٥، النظريات الاجتماعية المتقدمة: دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة ، طبعه الاولى ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان.
32. حسين ،حامد أسود ، ٢٠٢٢، للارتباط الوظيفي وعلاقته بالتمكين الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة الموصل . .
33. الحسيني ،السيد ١٩٩٧ ، علم الاجتماع التنظيم ،دار المعرفة الجامعية ،طبعه الأولى ،الاسكندرية ،مصر .

34. حمد ، محمد ،دهليز خالد ،٢٠١٦، إثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية،مجلد (٤٤) ،عدد (٤) ، غزة، فلسطين
35. الحموري ،اسماعيل علي غالب ،٢٠٢٢، إثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في ظل وجود الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة حالة المستشفى الجمهوري التعليمي العام في محافظة تعز ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة تعز .
36. الحنفيات ، دانيا والحرايزة ،يزن،٢٠٢٢، الدعم التنظيمي المدرك وأثره على الارتباط الوظيفي دراسة حالة في جامعة الطفيلة التقنية ،مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث ،الأردن،٨(٢).
37. خضير ،ميثم حبيب ،٢٠٢٥، الإدارة بالأهداف للقيادات الأكاديمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد ،مجلد ١٦، العدد ١.
38. الدلاش صفاء عبد الحميد ،عبد العزيز أحمد ،٢٠١٨، إثر القيادة المتميزة على المرونة الوظيفية للعاملين ،المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ،كلية التجارة ،جامعة قناة السويس ،مجلد(٩)،عدد(٢)
39. الدلوي ، سولاف عز الدين سعيد ،٢٠١٧، دور التوظيف الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الاقسام في جامعة السليمانية ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة السليمانية ،بحث مستل من رسالة مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية مجلد (٢٣) ،العدد (١٠١) .
40. الدهشة،زياد عبد الله، ٢٠٠٧، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفقا لنظرية هيزربرج،رساله ماجستير غير منشورة ،جامعة نايف للعلوم الأمنية ، السعودية.
41. دهليز ،خالد ،محمد حسن حمد ، ٢٠١٦، اثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

42. رأفت ،هدى حسن ،٢٠٢٣، الاحترام وعلاقته بتهديب النفس لدى عينة من طلاب الجامعات،مجلة كلية التربية ،جامعة عين الشمس ،مجلد (١)، عدد (٤٧).
43. ربيع ، احمد ،٢٠٢١، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة جرش،مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث ،مجلد (١)، العدد (٧).
44. رزوقي ،عبد الحسين ،عيال ياسين حميد،١٠١٢،القياس والتقويم للطلاب الجامعي،كلية التربية ابن رشد.
45. الرشدي ،علي ضبيان ،٢٠١٩،الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة على الاطباء في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض ،المجلة العربية للإدارة ،مجلد (٣٩)، العدد (٣) .
46. الزغبى ،علي ،٢٠١٢، مدى تأثير الدعم التنظيمي والاجتماعي في ضغوط العمل: دراسة ميدانية على العاملين في مراكز الدوائر الحكومية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية ،جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة ،مجلد (٢٦)، العدد (١).
47. الزهراني ،نسرین علي،عبد الله ،2020، درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بكلية المكرمه من وجهة نظر القادات دراسة ميدانية ،مجلة العلوم التربوية ،جامعة ام القرى ،العدد الأول ، الجزء الخامس.
48. الزهيري ،حسنين فرماد عبود، ٢٠٢٤، الارتباط الوظيفي وعلاقته بالانضباط الذاتي والتكامل المعرفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ،اطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية للعلوم الإنسانية ، واسط .
49. سالم ،مؤيد، ٢٠١٨، القيم التنظيمية لمدراء الصناعة في العراق ،مجلة البحوث التربوية ،بغداد، العراق.
50. سعد عبد الرحمان ،١٩٩٠،القياس النفسي النظرية والتطبيق ،ط٣، دار الفكر العربي ،القاهرة .

51. شاهين ، محمد عبد التواب ، ٢٠٠٢، الدعم التنظيمي وعلاقته بكل من عدالة التوزيع والمشاركة في اتخاذ القرارات ،الكفاءة الاجتماعية ،مجلة البحوث الإدارية الأكاديمية ،السادات للعلوم الإدارية عدد(١).
52. شحادة ،يوسف عكاب ،٢٠٢٠، الدعم الاداري ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية ،المجلة العربية للعلوم التربوية ،مجلد الرابع ،العدد(١٥) .
53. الشريفي ،زينب هادي ،معيوف ،٢٠١٦، دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية في المحافظات ،اطروحة دكتوراه غير منشورة ،الفرات، جامعة كربلاء.
54. شعبان ،سعيد ،٢٠٠٧، إثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه الدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي ،المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ،كلية التجارة وإدارة الأعمال ،جامعة حلوان.
55. شعبان ضرغام ،عبد الصادق نوار ،٢٠١٦، تأثير الدعم التنظيمي المدرك في سلوكيات عمل الملاك الصحي لعينة من العاملين في مستشفى الحيدري العام ،مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية ، مجلد (١٣) ، عدد(٤٠).
56. الشنطي ، محمود ، ٢٠١٥، دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية -الشق المدني - قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ،مجلد (٢٣) ،عدد(٢) .
57. الشماع ، خليل محمد حسن ، 1999، مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل .
58. الشنطي ،محمود عبد الرحمن ،٢٠١٥، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي ،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية ،مجلد (١)، عدد (٣).

59. شهلي ، نبيلة ، ٢٠١٧، الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الحضنة للحليب بالمسيلة، رسالة ماجستير ،جامعة محمد لو ضياف المسيلة ،الجزائر .
60. صبحي ،جبر العتبي ،٢٠٠٤، تطوير الفكر والأساليب في الإدارة ،دار حامد للنشر والتوزيع ،الطبعة الاولى ،عمان، الاردن.
61. صقير ،عبد المحسن بن محمد ،2021،الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة قصيم، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة سوهاج ،كلية التربية ،مجلة شباب الباحثين ،عدد 6.
62. الصميدعي ، نمير ابراهيم حميد ،٢٠١٣، الذكاء الروحي وعلاقته بأساليب التفكير وبعض السمات الشخصية لدى طلبة الجامعة، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية للعلوم الإنسانية ،جامعة تكريت ، العراق.
63. الطبلاوي ،اسامة ،صلاح المنطاوي ،٢٠٢٣،الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك على علاقة تأثير مناخ الأمان النفسي على الارتباط الوظيفي ،دراسة تطبيقية ،مجلة راية الدولية للعلوم التجارية ،المجلد (٣) ،العدد (٧).مصر .
64. العابدي ،علي رزاق ،٢٠١٤، الرشاقة التنظيمية: مدخل استراتيجي في عملية الاستغراق الوظيفي للعاملين ،دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن ،مجلة مغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ،مجلد (٢٤)، عدد (٨).
65. العابدي ،علي رزاق جياذ ،٢٠٢٠، إدارة الموارد البشرية الحديثة: التوغل في طبيعة سلوك العاملين ،دار اليازور العلمية للنشر والتوزيع
66. العاني ،سعيد ياسين ،٢٠١٧، مقدمة في السلوك الإنساني وتطبيقاته في المجال الإداري ،القاهرة ،جمهورية مصر العربية.

67. عائشة ،شتتاتحه، ٢٠١٨، المقاربات النظرية في تحليل الدعم التنظيمي المدرك ودور التحقيق من النتائج السلبية المترتبة على ضغوط العمل ،مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ،مجلد (٤)، عدد (٧)
68. عبد الحافظ ،شروت بن عبد الحميد ،٢٠١٤، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته باتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك خالد نحو تطبيق النظام ضمان الجودة والاعتماد ، مجلة التربية ،جامعة الأزهر ،كلية التربية ، عدد (١٦) ،مجلد (١) .
69. عبد العظيم ،صفاء سلطان ،2022، الدعم التنظيمي المدرك لادرات المدارس وعلاقته بالابداع لوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة سامراء .
70. عبد الرحمن ،سعد ،١٩٨٣، القياس النفسي ط١، مكتبة فلاح ، الكويت.
71. عبد الشكور ، زكريا إسحاق ،احمد ابراهيم ،٢٠٢٢، إثر الدعم التنظيمي على نية ترك العمل : دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ،مجلة العلوم الانسانية والطبيعة ،مجلد (٣) ،العدد (٨)
72. عبد الشكور ،زكريا إسحاق ،احمد ابراهيم ابو سن، ٢٠٢٢، إثر الدعم التنظيمي على نية ترك العمل دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم ،مجلة العلوم الانسانية والطبيعة ،مجلد ٣، عدد، ٨.
73. عبد الصادق ،شعبان، نواة ضرغام ،٢٠١٦، تأثير الدعم التنظيمي المدرك في سلوكيات عمل الملاك الصحي لعينة من العاملين في مستشفى الحيدري العام ،مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية مجلد ١٣، عدد ٤٠.
74. عبد الكريم ،محمد ،٢٠٢٥، العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحترق الوظيفي واثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية ،المجلة العلمية للبحوث والتجارة ،جامعة المنوفية.

75. عبد الهادي ،جودت، عزة ،١٩٩٩، التوجيه المهني ونظرياته ،مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع
عمان،

76. عبيدات ،ذوقان ،واخرون ، ١٩٩١، البحث العلمي مفهومة وأدواته وإساليبه ،ط٣، دار اسامه
للنشر والتوزيع ،الرياض ،السعودية .

77. العتيبي ،صبحي جبر ،٢٠٠٥، تطوير الفكر والأساليب في الإدارة ،دار حامد للنشر والتوزيع
،طبعه الاولى ،عمان ،الأردن.

78. العديلي ،ناصر محمد ، ١٩٩٥، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن ،الأدارة العامة
للبحوث ،جدة ،السعودية.

79. العزاوي ،خليل محمد ،٢٠٠٨، إدارة اتخاذ القرار الإداري ،دار كنوز المعرفة ،ط١، عمان .

80. العسكري ،عبود عبد الله ،٢٠٠٤، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ،ط٢، دار نمير
، دمشق ،سوريا .

81. عشري ،ثامر إبراهيم ،سارة السيد الدريني، ٢٠٢١، العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وإبعاد
الرفاهية النفسية: الدور الوسيط لإبعاد التمكين النفسي بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب
العامة بمحافظة الدقهلية ،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،كلية التجارة جامعة المنصورة

82. العطافي ، جميله ناجيه ،٢٠٢٢، دور العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة
التميز والأداء التنظيمي في الجامعة اليمنية ،مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية
،المجلد (٢)، العدد (١٥) ، الجمهورية اليمنية.

83. العطوي ،عامر ،الهام الشيباني ،٢٠١٠، دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي
للعاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي المديرية العامة كربلاء ،مجلة جامعة كربلاء
العلمية ،٨.

84. عقيلي ،عمر وصفي، ٢٠١٥، إدارة الموارد المعاصرة بعد ستراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ،
عمان ،الأردن.

85. علام ، صلاح الدين محمود ، ٢٠٠١، القياس والتقويم التربوي والنفسي ، أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط١، دار الفكر العربي ، القاهرة
86. علي، مهيم، الزبيق ، ٢٠٢٣، الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي: دراسة ميدانية على عينة من الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم، مجلة القلزم للدراسات التطبيقية، مركز بحوث ودراسات حول حوض البحر الأحمر ، جامعة دنقلا، مجلد (٤) ، عدد (٢) .
87. العنزي ،حجي ،القرني صالح ، ٢٠١٨، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، مجلد (٣) ، عدد (١).
88. العنقري ، عبد العزيز ، عبد الحميد ، ٢٠١٢، إثر أنماط القيادة على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمصرف الراجحي بالمنطقة العربية السعودية ، مجلد (٣٦)، عدد (٣) .
89. عبد الرحمن ،خلود راشد، 2023، اثر العمل العاطفي في الارتباط الوظيفي ،دراسة ميدانية على المدارس الحكومية بمملكة البحرين ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،كلية التربية ، جامعة عين الشمس.
90. عودة ،احمد ، ١٩٩٨، القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢، دار الامل للنشر ،اربد.
91. عودة،مكاوي ،احمد سليمان ،فتحي حسن، 1992، أساسيات البحث العلمي في التربية وعلم النفس، ط2، مكتبة الكنانى .
92. عودة،احمد سليمان ، 2002، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، الاصدار الخامس ،كلية العلوم التربوية ، جامعة اليرموك ، دار الامل .
93. عودة ،سليمان احمد ، ١٩٩٨، القياس والتقويم في عملية التدريس، ط٢.
94. عودة، احمد سلمان ،الخليلى خليل يوسف ، ٢٠٠٠، القياس والتقويم التربوي والنفسي ،أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة ، ط١، دار الفكر العربي ، القاهرة .

95. العيداني ، عبد الكريم غالي ، ٢٠١١، الاستقرار المهني وعلاقته مع أنواع الشخصية والتكيف العالي، اطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة المستنصرية ،بغداد. .
96. فرج ، صفوت، ١٩٨٠، القياس النفسي، دار الفكر العربية ،مصر .
97. فاضل ،حسين حافظ، 2021، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة بغداد .
98. قاسم ،مرفت ،٢٠١٢، نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل : دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة عين الشمس ،مصر .
99. القحطاني ،سليم بن سعد ،العامري احمد بن سالم ،ال مذهب معدي بن محمد، ٢٠١٤، منهج الدراسة في العلوم السلوكية (مع تطبيقات spss ،ط٤، مطابع الملك سعود ، الرياض .
100. القرني ، صالح بن علي ، ٢٠١٨، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة لدى المعلمين والمعلمات ،المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، مجلد (٣) العدد (٤٩).
101. القرني ،صالح، ٢٠٢٠، الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي،مجلة الإدارة العامة ، مجلد ٢، عدد ١٦ ،
102. الكبسي ،وهب مجيد ، ٢٠١٠، القياس والتقويم بين التنظير والتطبيق ،مؤسسة مصر للكتاب العراقي ،بيروت .
103. الكعبي ،حميد سالم غياض ، ٢٠١٦، دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التهكم التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في كلية الرافيدين الجامعة ،مجلة الإدارة والاقتصاد ،مجلد (٤٠) ، عدد (١١١) .

104. الجامعة العراقية، ٢٠٢٥، الندوة المقامة في كلية الهندسة، الجامعة العراقية في 2025/6/4، بغداد.

105. كمال ، يوسف، ٢٠١٨، إثر الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الانجاز -دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية العمومية في الجزائر ، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف،

106. اللطيف ،ثامر بن عبد الله العبد ،٢٠١٨، مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى العاملين ،المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط ، المجلد (٤٣)، العدد (٤).

107. ماضي ،احمد ديب ،٢٠١٤، إثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الإسلامية ،غزة، فلسطين.

108. محمد ، جاسم محمد ،٢٠٢١، إثر الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز التعليم غير رسمي في مكان العمل دراسة استطلاعية في قسم وشعب ضمان جودة في رئاسة وكليات جامعة الموصل ،مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية مجلد(١٧) العدد(٥٤)

109. محمد، حسن احمد ،٢٠٢٣، إثر الدعم التنظيمي المدرك بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي دراسة ميدانية ،مجلة البحوث الإدارية مجلد ٤١، عدد (٤) .

110. المالكي،حامد بن جعفر،2019،الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس التعليم العام بمحافظة اضم ،المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ،مجلد(6) ،عدد(2)

111. مراد ،صلاح احمد ،سليمان ،امين علي ،٢٠٠٥، الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات إعدادها وخصائصه ، ط٢ دار الكتاب الحديث ،القاهرة.

112. مرسي محمد منير ،١٩٨٤، الإدارة التطبيقية أصولها وتطبيقاتها ،القاهرة ،مصر .

113. المسني ، محمود عبد العزيز ، ٢٠١٨، إثر جودة العلاقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي، مجلة كلية التربية للبحوث العلمية ، المجلد (٥٥) ، العدد (١) .

114. المشايخي ، عمار عبد الرزاق ، ٢٠٢٣، المناخ التنظيمي وفق انموذج هالبن وكروفت والمشاركة في اتخاذ القرار وعلاقتها بالدعم التنظيمي لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية التربية ، ابن رشد.

115. المغربي ، كامل احمد ، ١٩٩٥، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في النظم، ط٢، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .

116. المغربي ، محمود عبد الحميد ، ٢٠١٥، دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية، قطاع عزه ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية مجلد (٢٣) ، العدد (٢٢)

117. المغربي ، عبد الحميد ، ٢٠٠٣، إثر محددات إدراك الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الانجاز بالتطبيق على الشركة الصناعية التابعة لقطاع العام بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل مجلد ١، عدد ٦.

118. المغربي ، عبد الحميد ، ٢٠١٢، إثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، جامعة المنصورة ، مجلد (٢٦)، العدد (٣).

119. المغربي ، عبد المجيد عبد الفتاح ، ٢٠٠٣، إثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز، المجلة العربية للتجارة والتمويل ، محلق (٢) ، العدد (٢) ، طنطا ، مصر .

120. المنيزل ، عبد الله فلاح ، العتوم عدنان يوسف ، ٢٠١٠، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، ط٢، إثراء للنشر والتوزيع ، الاردن .

121. مهدي ، محمد حسن ، ٢٠٢٣، دور الدعم المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي، مجلة البحوث الإدارية، مجلد (٤١)، العدد (٤).
122. النشمي ،مراد محمد ،احمد محمد علي ،٢٠١٨، تأثير العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي بالتطبيق على شركات صناعة الأدوية بالجمهورية اليمنية، مجلة الدراسات الاجتماعية جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجلد (٢٤)، العدد (٣).
123. نوح ، علياء الحسيني ،علاء الدين ،٢٠١٣، إثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الشرق الأوسط ،كلية الأعمال.
124. نوح ،علياء حسين ، ٢٠١٣، إثر الدعم التنظيمي من إداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير مقدمة إلى قسم إدارة الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط.
125. النجار ، نبيل جمعة صالح، 2009، القياس والتقويم منظور تطبيقي مع تطبيقات البرمجة SPSS ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
126. نورة، محطار ،٢٠٢٣، أهمية الدعم التنظيمي في البيئة المهنية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات ، مجلد (١٠)، عدد (١) .
127. وزارة التربية، 1988، الدليل التربوي: نظام المدارس رقم 30 لسنة 1988 المعدل .مدرسية مطبعة وزارة التربية
128. وزارة التربية العراقية ،2017، المؤتمر التربوي الحادي عشر، مركز البحوث والدراسات التربوية، بغداد .
129. اليوسفي ، سناء عبد القادر أحمد ،٢٠٢١، إثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنوك الخاصة في مدينة تعز، رسالة ماجستير ،الجامعة الوطنية، اليمن .

ثانيا : المصادر الاجنبية:

1. Akgubdu,Yilmaz et at,2018perceived organizational support employee Creativity and procative personality: the mediating effect of meaning of work, Journal of Hospitality and Tourism Management (34)(1).
2. Beheshtifar, malikenr Nezhad, Hasan mahmoo Investigation of perceived organizational support on Employees positive Attitudes Toward work, Interdis ciplinary Journal of contemporary Research in Businss 2012,432-442
3. Daniel,R,2004, Corporate culture and organizationl effectiveness:Is Asia different from the ret of the world organisational Dynamics,33(1)
4. Daniel,R2004, Corporate culture and organizationl effectiveness:Is Asia different From the ret of the world organizational Dynamice33(1).
5. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and Its Applications. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
6. Eisenberger, r.cumming,J.,Armeli,s.& lynch,p.1997, Perceived organizations support discretionary treatment and satisfaction Journal of Applied psychology.
7. Eisenberger,R, Cummings,j, Armeli,s&lynch,p,1997, perceived organizational support discretionary treatment and job Satisfaction Journal of Applied psychology
8. Eisenberger,R,2002, organizationl support Journal of Applied psychology,vol87,Non.
9. . Eisenberger,R,2002, organizations support Journal of: Applied psychology, Vol 87,No4.
- 10.. Holbeche, L., & Matthews, G. (2012). Engaged: unleashing your organization's potential through employee engagement. New Jersey: John Wiley & Sons

- 11.. Hoy, Wayne: John.Tarter (organizational Justicein school: No justice without trust)In ernational journal of educational management,81(4)
12. .Jabagi, Nura:croteau,Anne,Maric Audebrand,Luc,cperceiver organisational support in the Face of algorithmic management aconceptual model paper presented at the proceeding of the 53rd ,Hawui:interntional conferen on collaborationsytemz and Technologies,Maui,Hawai,UsA,2020January.
- 13.. Jabagi, Nura: croteau Anne -Marie Audebrand,Luc, cperceiver organisational aconceptual model paper presented at the proceeding of the 53rd, Hawui interntional conferen on collaboration systems and Technologies Maui Hawaii USA,2020, January,7-10
- 14.. Katherine Hyall,2011, the influence of vision on perceived organizational support Kravid Leadership institute ship Review,vol .
- 15.. Krishnan, j, and,V,s, Mary (2012) perceived organizational support an oreriew on is antecedent and consequences internationall Journal of Muttidisc plinary Research,2(4).
- 16.. Krishnan,j,&Mary ,S,2012, perceived organization support -An over viewon it's antecdents and consequences (vol,v012) International Journal of Multidisciplinary research.
- 17.. Krishnan,j.&Mary,s,2012, perceived organizational support -An overview on its antecedents and Consequences (vol,112) International Journal of multidisciplinary research.
- 18.. Latif,N,Z,A,& Arif,L,s,M,2018, Employee Engagement and Employee Voice, International Journal of Academic Research in perogressive Education and Development,7(3)
19. .Mathumbu Dumisani, Dodd, Dumisani (perceived organizational and support, work Engagement and organisational support work Engagement and support work Engagement and organisational citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Be hariour of Nurses of psychology u, 2 ,2013,87-93.
- 20.. Mathumbu, Dumisani: Dodd Dumisani (perceived organizational support work Engagement and organizational citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Hospital) Journal of psychology4(2).

- 21.. Mitchell Jonathant ,Gagne Marylene Beaudry Anne and Dyerlind,2011, the role of perceived organizational support,distributive justice and motivation inreactions to New information technology, computers in Human Behavior.
- 22.Malik,Sadia&Noreen Saima,perceived orgnizational support as a Moderator of Affective well , being and occupationd stress among Teachers pakistan jiurnal of commerce and social(2015)
- 23.Moghli,Azzam About,2015:The Role of organizational support in improving Employees performance Department of Business Improving Empeoyees _____ performance ,Department of BUSINESS aDMINISTRAdministration Applied science private university ,Amman jordan vol.8 ,no3;2015 .
- 24.. Mitchell,T,R: Holtom,B.c and Lee,T,w,2020,Hom to Keep your best employees The development of an effective retention policy Academy of Management Executive.
- 25.. Mitchell,T.R:Holtom,B.C and Lee T.W,2010.How to Keep your best employees: The development of an effective, retentive policy Academy of Management Executive.
26. .Pandey s,& David, S (2013) Astudy of Engagement work: what Drives Employees Engagement, European Journal of commerce and Management Research 2(7).
- 27.. pavan Kumar mummedy,2008, The impact of perceived organizational support On innovation Vanessa of entry -level employees working in the information technology sector of Hydrogen in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of master of Master of Business Administration.
28. Riggle, Robert,J,2007, The impact of organizational climat on salesperson psychology and behavioural work out comes Doctoral Thesis University of South Flovider,[http//scholarcommast, ed uletdy](http://scholarcommast, ed uletdy) ,2339.
- 29.. Riggle,Robert J,2007,impact_of organizational climat evariables of perceived organizational support, work place is olatiin and behavioural

- work out comes Doctoral Thesis, University of South Florida (<http://scholarroommous.usf.edu/etd/239>).
- 30.. Schaufeli wilmar,2022, the measurement of enegament and bumout:atwo sample confirmatory factor analytic approach, Journal of Happiness studies,3(1)
 - 31.. Teofisto ,mensieliti,A,2010, perceived organizational support and reward factors divers of employees engagement, master of Human resources management university uteri Malaysia.
 - 32.. Teofisto Mensieli to A,2010 , Perceived organizations support and Rewards Factor as organizational support and Rewards Factor as Drivers of Employee Engagement.Master of human resource Management University Utara Malaysia.,
 - 33.. Teofisto, mensieliti A,2010,: Perceived organizational support and Rewards Factor as divers of employees engagement, master of human resource of employees engagement, master of human resources management university uteri Malaysia
 - 34.. Yahya, K, K Mansor,F,Z, and Work k a ,A,2012,: A empirical study on the influence of perceived organizational support of,Academies Expatriates organizational commitment journal of organizational management Studies.
 35. ..May,D,R,Gilson ,R,L,&Harter,L,M(2004) The psychology conditions of meaning fulness safety and availability and the engagement of the human spirit at work, Journal of occupational and organisational psychology,77
 - 36.Maundu,M.,Namusonge,G.S.,Simiyu, A.N.(2018).Effect _____ of Transformational Leadership style school ,Murang a county kenya Advances in socil sciences Resear ch Journal ,5(11).
 - 37... Schaufeli, w, B other,2002, Odrjekyll or Mr Hyde:on the differences between work engagement and work aholism the Measurement of Engagement and Burnout:Atow sample confirmatory factor Analgic Approach, journal of Happiness studies,vol,3.

- 38... Schaufeli,w,Taris T,& Bakker,w,2006, In R.J,Burek (ed) Research companies to working times and work addictio ,chelte hham Glose Uk: Edward Elgar.
- 39.Solanki,U,2021,A,jD,R

perspective for enhancing engagement Through empowerment:A study on Indiay hotel empowerment :A study on Indian hotel industry, Journal of Hospitality and industry, Journal of Hospitality and Tourism Management,46.
- 40.... Burke,R,& other (2009), work Engagement among hotel managers in China, potential antecedent and consequences Tourism Review,64(3).
- 41.Eisenberger, R., Huntingto,R., Hutchinson,S.,& sowa,D.(1986) Perceived organizational support Journal of Applied psychology 71(3).
- 42...Demir,K,2015, The Effect of organisational Justice and perceived organizational support on organisational citizenship Behaviour The Measurement Role of organisational Identificatlion Eurasion Journal of Educational Research,1(60).
- 43..Alkerdawy ,M,M,A.(2014), The mediatiating effects of duty orientation on the relatinship between perceived organizational support and organisational citizenship benavior in the public banks of Egypt ,Internat ional Journal of Business and Management 9(8),155.
- 44..Ates,A,&Vuali,A, The relationship between diversity management,jop Satisfaction and organizations commitment inteachers: A mediating ro leofperceivd organisational Support Educational Sciences: The org and practice,21(1).
- 45..Awwad omarmohamed ,2007,Deteminants and Results of perceived organizational support A applied Study,Administrat Research Journl,Arab Republic of Egypt,T,volum25,Lssue3.
- 46..Beheshtifar ,malikenr,Nezhad,Hasan:mahmoo ,(Investigation of perceived organizational Toward work,Interdived organisational support on Employees positive Attitudes Toward work,Interd
- 47..carter ,Tony ,2009,Managers empowering employees American Journal of Economics and Business Administration Vol (1),No(2) .

- 48..chen,S,2015, The relationship of l-eader psychological capital jop engagement and jop performance: amultilevel m-ediating perspective "The international Journal of Human Resources Managem,ent,26(18).
- 49..Dawley David D,et,at,2008,"Mentoring support visor support and perceived organizational support What matters most? Leadership & organisation Development Journal,29(3),pp,235-246
- 50..Dawley, David,D.et al ,2008, Mentoring survivor support and perceived organizational support: What matters most "Leadership & organizational Development Journal,29(3),
- 51..Deconinck James B,2009, effects of organizationl justice perceived organizational support and perceived supervisor support on marketing employees Level of trust journal of Businesses Research,63
- 52..Deconink James,B,2009, The effect of organizational justice perceived organizational support and perceived supervisor support on marketing employees Level of trust journal of Businesses Research ,63.
- 53..Gruman ,A, Jamie & Saks,2011,Alan: performance management and employee engagement: Human Resource Management Review,vol(21)No(121).
- 54..Hoy, Wayne: John,Tarter (organizationl justice in school: No justice without trust)In ernational journal of educational management,18.4 ,2004,250-263
- 55..Jabagi ,Nura:croteau,Anne -Marie: Audebrand organizational support in the Face of algorithmic management: a conceptnal mode paper presented at the proceeding of the 53rd Hawaii International conference on collection systems and Technologies Maui,Hawaii,USA,2020,January,7.10
- 56..Kose A,2016, The Relationship between work Engagement Behaviour and perceived organizational support and organisational ctimate, Journal of Education and practice,7(27).
- 57..Krishnan DR. jayasree and mary ms. V. sheele (2012) perceived organizational support an overview on its antecedents and consequences". International Journal of Multidisciplinary Research Vol.2 Issue

- 58..lie,y,ye,l&cuo,M,2019, the influence of occupational calling on safety performance among trains drivers: the role of work engineer and perceived organizational support,safety science 120,374-282.
- 59..littel L,,M:Nelson,D&wallace,c,2011, International Attachment Style Vigor at work and Extra Role performance Journal of organisational Behavior,32(3)
- 60..Lu,chang q,wangh ,Hai j,Lu,Jing j,Du,Dan y ..& Bakker Arnold B,2014,Does work engagement increase person-jop Fit? The role of jop crafing and jop insecurity, Journal of vocational Behavior 82
- 61..Noah,Alia Hosni Aladdin,2013, the impactof perceived organizational support on corporate performance and organizationl citizenship behaviour,an applied Study in industrial companies sahab city Middle East
- 62..Nunnally,J,C,1987,psychometric The ory,2nd ed McGraw ,Hill,New yourk
- 63..pavan Kumar mummedy,2008, the Impact of perceived organizational support on innovativeness of entry -level employees working in the information technology sector of Hydrogen bad,India Research Report submitted in partial fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Business Administration ration.
- 64..Schan feli,w,B,salanova,M,Gonzalez,Roma,Vsharmila,v,2013, Employees Engagement an Approach to organisational Excellen International Journal of Social services & Interdis cip linary Research 2 (5)
- 65..Shaw,M,E,1967, Scale for measurement of Attitude New York ,McGrawHillco.
- 66..Shore,L,M& Shore,T.H.1995, perceived organizational support and organisational justice "in Cropanzano ,R,S&K,m.Kacmar(Eds) organisational policies, justice and support: Managing The social climate and support:Managing The social climate of the world place 194-164, East port,ct: Quorum.
- 67..Tensay,A,T&singh M,2020, The nexus between HRM employees engagement and organisational performance of federal public service organisations in Ethiopia,Heliyon ,6(6)eouoqu.

- 68..Ucar Dogan, and otken Ayşe Begum (2010): Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem, Vol. 25
- 69..Wafald, Andrew,2012,An examination of jop engagement trans Formational leadership and related psychological constants,college of Arts and Science Kansas stat Universit
- 70...Wildermuth,c,&pauken,p,D,2008, Aperfect Match Decoding Employee - part IiEngaging Jobs and Individuals, Industrial and commercial Training 40(4)
- 71..Yahya,K,K, Manor,F, Z and Work Ka A,2012 :An Empirical Study on the influence of perceived organizational support. Of Academies Expatriates organizational commitment, journal of organizational management Studies.
- 72..Yahya,K,K,Mansor,F,Z and Work. K,A,2012,: A empirical study on the influence of perceived organizational support of the influence of Expatriates organizational commitment journal of organizational management Studies.
- 73.Anastasi ,A,1988, Psychological Testing Network,6th Macmillan publishing.
- 74.Anastasi,A,1976, psychologicalTesting ,ed, .Macmillam publishing Inv.
- 75.Anastasi,A,1976,psychological Testing,New York ,6th ed ,Macmillan publishing Inc.
- 76.Awkwad omarmohamed,2007, Determinants and Results of perceived organizational support A applied Study, Administrative Research Journal,Arab Republic of Egypt volume 25,Lssue(3).
- 77.Beatty,P,2011,Engagement organisation commitment and incremental of jop Satisfaction performance and turnoverintent with in the Canadian torces,Master of Arts In psychology, Carleton University Ottawa Ontario.
- 78.Bentley ,R,Aet at (2016) the role of organisational support in telework wellbeing:Asocio-techical systems approach Applied Ergonomic,52,p207-

79. Bentoring super ., Dawley, David, D et al, 2008 Confirmatory factor analytic approach Journal of Hospitality studies 3 (1).
80. David, g , allen ,D, G shortw, L, M & Griffeth, R. W, 2003, the Royel of perceived organizational support and supportively Human Resource practices in the Turnover process Journal of management, 29(1) (100-118)
81. Ebe, R. L, 1972, Essentials of Education Measurement New Jersey Edglewood cliffe perntice Hall.
82. Eisenberger, R, Huntington's, Soma. D Perceived organizational support, Journal of Applied psychology, 171(13) (1986) (500_507)
83. Emgagemen During Covid __19, Interantional Journal of Academic Research in Businss and Social Sciences, (22), (4). Engagement and burnout: A tow Sample
84. Farooqi, M, 2019, Relationship of perceived organizational support with Secondary school Teachers performance Bulletin of Bulletin of Educational and Research, 41(3).
85. Katherine Hyall, 2011, The Influence of vision on perceived organizational support kravid Leader ship Institute Leadership Review Vol 16.
86. Lambert, E, G, Kim, B, Hogan., & Bartons, N, L, Barton , S, M , 2010, Exploring the relation between social support and job burnou tamong correction staff enexploratory study , criminal justice and Benavior, 37(11) p1217_1236
87. Mishra, p, & Bharati, V, 2020, Im pact of perceived organizational support on work life balance during COVID -19 era, Internal Journal of Management, 11(12)
88. Maundu, M, Namusonge, G. s & simiyu A. N (2018) effect of transformational leader ship style on empoyee engagement In public secondary school , Murang a sciences Research journal , 5(11)
89. Sridevi, G, & srinivasan , p, T, 2012, the relationship between perceived organizational support work-life management and affective commitment, AEMT in temational jounl of mang ement Research, 2(2), 424-438

90. Visor support and perceived organizational support: what matters most? Leadership & organisation Development Journal, 29, (3), pp, 235-247.
91. Zeller, R, A, & Communes, E, G, 1980, Measurement in the social al Sciences The Link between Theory and Data, Newyork, Combridge Univ ersity press.
92. Schaufeli, w, and Bakker, A (2004) jop demands, jop reaources and their relationship with burnout and engagement ; Amuiti- sample study journal of organizational , 25(3)
93. Schiling , k (2014) the Relationship between jop Engagment work interference with personal life and turnover intentions masters of psychology middle tennessee state university USA
94. Schanfeli .W. salanova , M, Gonzalez –Roma v& Bakker , A, (2002) The measurement of Engagement and burnout : Atwo sample confirmatory factor analytic approach journal of Happiness studiess studies 3(1)
95. Schanfeliw, B. et al (2002) The measurement of engagement and burnout; two sample confirmatory factor analytic approach journal of Happiness studies , no.3

الملاحق

ملحق رقم (1)

كتاب تسهيل مهمة

المديرية العامة لتربية واسط
قسم الأعداد والتدريب
الشعبة/ البحوث والدراسات

العدد: ٨ / ٩
التاريخ: ٨ / ٩ / ٢٠٢٥

بسمه تعالى



جمهورية العراق
وزارة التربية



قسم الأعداد والتدريب

المستشار

الى / ادارات المدارس المتوسطة والاعدادي والثانوي

م // تسهيل مهمة

بناء على الطلب المقدم من قبل الباحثة (ديار حسين كوزة) وهامش السيد المعاون الاداري بتاريخ ٨ / ١٢ / ٢٠٢٥ وكتاب رئاسة جامعة واسط / قسم شؤون الدراسات المرفق بم بالعدد ١٦٤٨ في ٢٩ / ١٠ / ٢٠٢٥ والمتضمن (تسهيل مهمة) تفضلكم بالموافقة على تسهيل مهمة السيدة في اعداد بحثها الموسوم (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية

مع التقدير

الدكتور

نزار ياسر خير الله
مدير قسم الأعداد والتدريب
٨ / ١٢ / ٢٠٢٥

نسخه منه الى ///

المعاون الفني / للتفضل بالاطلاع مع التقدير
قسم الأعداد والتدريب / شعبة البحوث .
وحدة التفتيش التربوي / للعلم مع التقدير .

Email : wassiteducation@yahoo.co.uk

ملحق رقم (2)

استبانة استطلاع للدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي

قسم العلوم التربوية والنفسية الدراسات العليا ماجستير إدارة تربوية

استبانة استطلاع الاستاذ الفاضل المحترم

الاستاذة الفاضلة المحترمة

تحية طيبة ..

تعتزم الباحثة إجراء دراستها الموسومة بـ الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية والتي تهدف إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى مديري المدارس المتوسطة والكشف عن طبيعة العلاقة بينها وبين الارتباط الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في الميدان التربوي، فإن الباحثة تتطلع إلى آرائكم القيمة من خلال الإجابة عن فقرات الأداة المرفقة بدقة وموضوعية، لما لذلك من أثر كبير في تحقيق أهداف البحث وتقدم الباحثة بجزيل الشكر والامتنان لجهودكم ووقتكم الثمين، أمله أن يحظى هذا الاستبيان باهتمامكم، لما يمثله من دعم أساسي لإنجاح هذه الدراسة علماً أن جميع المعلومات المدونة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، ولا داعي لذكر الاسم علماً أنه يقصد بالدعم التنظيمي المدرك : (بأنه الاعتقادات العامة التي يكونها أعضاء الهيئة التعليمية في المؤسسات التعليمية حول مدى تقدير إدارة المدرسة لجهودهم المهنية والاهتمام برفاهيتهم و استجابته لاحتياجاتهم وتوفيرها بيئة عمل عادلة ومساندة ومحفزة.

فيما يقصد بالارتباط الوظيفي: بأنه المشاركة الكامنة والإداء النشط في العمل والتعبير عن ذلك بالحضور الشخصي والمعرفي والعاطفي بالقدر الذي ينعكس على السلوكيات التي تعزز التواصل الفعال داخل المدرسة المتوسطة.

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير.

طالبة الماجستير

ديار حسين كوزة

المشرف.

أ.م عبد كاطع سموم الربيعي

السؤال الأول:

يرجى بيان آرائكم وملاحظاتكم حول الدعم التنظيمي المدرك وبحسب المجالات الآتية:

المجال الأول: العدالة التنظيمية : هي درجة شعور اعضاء الهيئة التعليمية بأن القرارات الإدارية المتعلقة بالقيم والحوافز والفرص تقوم على مبادئ العدل والحياد والشفافية

١.....

٢.....

٣.....

٤.....

٥.....

المجال الثاني: الدعم الإداري : هو عملية إدراك اعضاء الهيئة التعليمية إن الإدارة التعليمية تقدر جهودهم وتوفر لهم الموارد والامكانيات اللازمة بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية عالية وتحسين التعامل معهم بعدالة مهنية أو وظيفية بما يحقق نموهم الوظيفي في العمل الإداري.

١.....

٢.....

٣.....

٤.....

٥.....

المجال الثالث:.. التقدير والاعتراف : هو مدى اهتمام المدرسة المتوسطة بإبراز انجازات اعضاء الهيئة التعليمية فيها عن طريق تقديم الثناء والحوافز الرمزية والمعنوية بما يساهم في تعزيز الدافعية المهنية لديهم

- ١.....
- ٢.....
- ٣.....
- ٤.....
- ٥.....

المجال الرابع: توفير بيئة عمل مساندة : هي مجموعة من العوامل الإدارية والتنظيمية التي تحفز أعضاء الهيئة التعليمية اثناء اداء واجباتهم وتؤثر في سلوكياتهم ورضاهم واتجاهاتهم نحو المدرسة.

- ١.....
- ٢.....
- ٣.....
- ٤.....
- ٥.....

السؤال الثاني: يرجى بيان آرائكم وملاحظاتكم حول الارتباط الوظيفي وبحسب المجالات الآتية:

المجال الاول: (التفاني الاهتمام بالدور): ويعني المشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر والإلهام.

- ١.....
- ٢.....
- ٣.....
- ٤.....
- ٥.....

المجال الثاني: (الحيوية – الحماس للعمل) : وتعني النشاط والمرونة والحماس في العمل والطاقة والرغبة في الذهاب للعمل اليومي

- ١.....
- ٢.....

.....٣

.....٤

.....٥

المجال الثالث: (الانهماك في العمل أو الاستغراق) : ويشير إلى التركيز الكامل للمدير في عمل واحد، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو تحرير نفسه عن العمل.

.....١

.....٢

.....٣

.....٤

.....٥

ملحق (3)

مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصورته الأولى

جامعة واسط

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا/الماجستير

الإدارة التربوية

م الاستبانة آراء المحكمين على مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصورته الأولى

الأستاذ الفاضل /

المحترم.....

التخصص..... اللقب

العلمي.....

تحية طيبة.....

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) لغرض قياس الدعم التنظيمي المدرك قامت الباحثة ببناء مقياس (الدعم التنظيمي المدرك) من أجل تحقيق أهداف بحثها وافق (نظرية الدعم التنظيمي المدرك) الذي عرفه (Eisenberger, 1986) بأنه الاعتقادات العامة التي يكونها أعضاء الهيئة التعليمية في المؤسسات التعليمية حول مدى تقدير إدارة المدرسة لجهودهم المهنية والاهتمام برفاهيتهم و استجابته لاحتياجاتهم وتوفيرها بيئة عمل عادلة ومساندة ومحفزة (Eisenberger, 1986: 501) وحددت نظرية الدعم التنظيمي المدرك اربع مجالات للدعم التنظيمي المدرك هي (الدعم الاداري، العدالة التنظيمية، التقدير والاعتراف، توفير بيئة عمل مساندة) ونظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية علمية عالية في هذا المجال تتوجه الباحثة إليكم الاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول:

صلاحيه كل فقرة من الفقرات المقياس لما وضعت من اجله.

. صلاحية بدائل الإجابة على المقياس هي (تنطبق عليه دائماً، تنطبق عليه غالباً، تنطبق على احيانا، نادراً ما تنطبق على، لا تنطبق على مطلقاً)

طالبة الماجستير

المشرف

ديار حسين كوزة

عبد كاطع سموم الربيعي

أولاً : العدالة التنظيمية: هي درجة شعور أعضاء الهيئة التعليمية بأن القرارات الإدارية المتعلقة بالقيم والحوافز والفرص تقوم على مبادئ العدل والحياد والشفافية.

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تنتمي	لا تنتمي	حذف	إضافة	تعديل
1	يمكن المدير من تطبيق القرارات الإدارية على أعضاء الهيئة التعليمية.							
2	يقيم أعضاء الهيئة التعليمية بعدالة.							
3	يقيم أداء أعضاء الهيئة التعليمية على ما حققوا من إنجاز.							
4	ياخذ بنظر الاعتبار التوازن بين الآراء المختلفة لضمان العدالة والشمولية في اتخاذ القرارات							
5	يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية بصورة عادلة ومتوازنة بما يضمن تحقيق الكفاءة والانصاف في الاداء.							

							6	يحسم النزاعات التي تطرأ بين أعضاء الهيئة التعليمية بكل نزاهة وشفافية.
							7	يقدم الثناء إلى جميع أعضاء الهيئة التعليمية لجهودهم ومساهماتهم الفاعلة.
							8	يرشح جميع أعضاء الهيئة التعليمية بالدورات التدريبية بدون تمييز.
							9	يتأكد من جميع أعضاء الهيئة التعليمية يحصلون على فرص متساوية في المشاركة بالأنشطة والمشاريع المدرسية.
							10	تتسم توجيهاته بالود والاحترام لأعضاء الهيئة التعليمية

ثانياً: الدعم الإداري: هو عملية إدراك أعضاء الهيئة التعليمية إن الإدارة التعليمية تقدر جهودهم وتوفر لهم الموارد والامكانيات اللازمة بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية عالية وتحسين التعامل معهم بعدالة مهنية او وظيفية بما يحقق نموهم الوظيفي في العمل الإداري.

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تنتمي	لا تنتمي	حذف	اضافة	تعديل
1	يظهر المدير اهتماماً بالاستماع لأعضاء الهيئة التعليمية ومشكلاتهم المهنية.							
2	يعزز المدير الثقة والتعاون بين أعضاء الهيئة التعليمية.							
3	يقدم المدير الدعم المعنوي والنفسي اللازم لأعضاء الهيئة التعليمية خلال الفترات الصعبة في العمل							
4	يهتم مدير المدرسة المتوسطة بدعم وتشجيع الافكار المتعلقة بتحسين الاداء.							

							يدعم المدير كل المبادرات واجتهادات اعضاء الهيئة التعليمية ويشجعهم عليها باستمرار.	5
							يشعر المدير اعضاء الهيئة التعليمية بان الامتيازات المتوفرة لهم متساوية.	6
							التواصل المنتظم بين المدير واعضاء الهيئة التعليمية لضمان سير العمل بصورة جيدة.	7
							يشجع المدير اعضاء الهيئة التعليمية على طرح آرائهم ومعتقداتهم داخل المدرسة.	8
							يحرص المدير على متابعة اداء اعضاء الهيئة التعليمية بدون تحيز.	9
							يهيئ المدير فرصا لأعضاء الهيئة للمشاركة في ورش العمل و الاجتماعات التخصصية.	10

ثالثاً: التقدير والاعتراف: هو مدى اهتمام المدرسة المتوسطة بإبراز انجازات اعضاء الهيئة التعليمية فيها عن طريق تقديم الثناء والحوافز الرمزية والمعنوية بما يسهم في تعزيز الدافعية المهنية لديهم.

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تنتمي	لا تنتمي	حذف	اضافة	تعديل
1	يشيد مدير المدرسة المتوسطة بمساهمات وجهود اعضاء الهيئة التعليمية.							
2	يثمن الإنجازات الفردية والجماعية لأعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة							
3	يثني مدير المدرسة على اعضاء الهيئة التعليمية عند اداء واجباتهم بكفاءة عالية.							
4	يرى اعضاء الهيئة التعليمية بأن أفكارهم محل الاهتمام والتقدير من قبل مدير المدرسة.							
5	يكافئ المدير الاداء المتميز بطريقه مرئيه امام الجميع.							

							6	يعكس سلوك المدير روح الاحترام والاعتراف بالجهود المبذولة في جميع التعاملات اليومية من اعضاء الهيئة التعليمية.
							7	يفتخر مدير المدرسة بنشاطات اعضاء الهيئة التعليمية داخل المدرسة.
							8	يعبر المدير عن امتنانه لمبادرات اعضاء الهيئة التعليمية التطوعية او الإضافية في المدرسة.
							9	يبرز المدير نماذج النجاح بين اعضاء الهيئة التعليمية ليكونوا قدوة في المدرسة
							10	يظهر المدير اهتماماً حقيقياً بمعرفة ما يقدمه كل عضو هيئة تعليمية .

رابعاً: توفير بيئة عمل مساندة: هي مجموعة من العوامل الإدارية والتنظيمية التي تحفز اعضاء الهيئة التعليمية اثناء اداء واجباتهم وتؤثر في سلوكياتهم ورضاهم واتجاهاتهم نحو المدرسة.

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تتنمي	لا تتنمي	حذف	اضافة	تعديل
1	يمتلك المدير القدرة على توظيف مهاراته الشخصية في حل المشكلات داخل المدرسة.							
2	يشجع روح المبادرة بين اعضاء الهيئة التعليمية ويناقشهم افكارهم.							
3	لديه القدرة على إلهام حماس اعضاء الهيئة التعليمية وكسب تأييدهم.							
4	يسعى لتلبية احتياجات اعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة.							
5	اقناع اعضاء الهيئة التعليمية بالعمل الجماعي.							
6	يقدم افكار مبتكرة لدعم اعضاء الهيئة التعليمية.							

							7	يعمل على تطوير قدرات وقابليات اعضاء الهيئة التعليمية.
							8	يهتم بالجوانب النفسية والعاطفية لأعضاء الهيئة التعليمية .
							9	يعزز مبدأ الثقة والاحترام بين اعضاء الهيئة التعليمية .
							10	يوفر الدعم الكافي لأعضاء الهيئة التعليمية على ادائهم ومساهماتهم في العمل.

ملحق (4)

مقياس الارتباط الوظيفي بصورته الأولى

جامعة واسط

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا/الماجستير

الإدارة التربوية

م الاستبانة آراء المحكمين على مقياس الارتباط الوظيفي بصورته الأولى

الأستاذ الفاضل /

المحت.....

رم

التخصص..... اللقب

العلمي.....

تحية طيبة.....

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) لغرض قياس الارتباط الوظيفي قامت الباحثة بتبني مقياس (حسين 2022) إذ عرف الارتباط الوظيفي (Schaufeliet,w.et al,2002:92) بأنه: المشاركة الكامنة، والاداء النشط في العمل والتعبير عن ذلك بالحضور الشخصي والمعرفي والعاطفي بالقدر الذي ينعكس على السلوكيات التي تعزز التواصل الفعال داخل المدرسة المتوسطة (Schaufeliet,w.et al ,2002:92)

اذ قام بتقسيم المقياس الى ثلاث مجالات (التقاني، الحيوية، الاستقرار)

ونضرا لما تتمتعون به من خبره ودراية علمية عالية في هذا المجال تتوجه الباحثة اليكم الاستعانه بأرائكم ومقترحاتكم السديده حول صلاحية كل فقره من الفقرات المقياس لما وضعت من أجله صلاحية بدائل الاجابة على المقياس هي (تنطبق عليه دائما،تنطبق عليه غالباً،تنطبق عليه احيانا،نادرا ما تنطبق عليه،لا تنطبق عليه مطلقا)

ولكم شكر الجزيل

طالبة الماجستير

ديار حسين كوزة

المشرف

ا.د عبد كاظم سموم الربيعي

اولا : ،(التفاني -الاهتمام بالدور) : ويعني المشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر

والإلهام. (Schaufeli, et al,2002:74.)

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تنتمي	لا تنتمي	حذف	اضافة	تعديل
1	يكون متحمساً لأداء مهامه العلمية.							
2	يكرس الكثير من الإنتباه والتركيز لوظيفته							
3	يساهم بشكل كبير في صنع واتخاذ القرارات داخل المدارس المتوسطة							
4	يجد سهولة في الحصول على المعلومات الازمه لأداء عمله							
5	يشعر عن طريق عمله بالأمن والاستقرار الوظيفي							

							6	لديه رغبة كبيرة في استثمار الجهد لأداء عمله.
							7	يفتخر ويشعر بالحماس أثناء تأدية عمله في المدرسة المتوسطة.
							8	يحرص على استثمار وقته أثناء عمله في المدرسة المتوسطة
							9	ينجز أعماله بكل حب وتقاني وإخلاص.
							10	يؤمن بأن مهامه وإعبائه الوظيفيه مناسبة جداً.

ثانياً: (الحيوية - الحماس للعمل): وتعني النشاط والمرونة والحماس في العمل والطاقة والرغبة

في الذهاب للعمل اليومي (Schilling,2014:38)

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تنتمي	لا تنتمي	حذف	إضافة	تعديل
1	استعداده لمواصلة العمل لفترة طويلة في المدرسة المتوسطة.							
2	لديه طاقة ونشاط للعمل داخل المدرسة							
3	يثابر حتى لو لم تسير الأمر بشكل جيد في عمله.							
4	يشعر بالحماس لإنجاز مهامه في العمل داخل مدرسته							
5	دائماً ما يعتبر عمله مصدر الهام له.							

							6 يشعر بمتعة كبيرة حين ينجز مهمة ما داخل المدرسة
							7 يفتخر كثيراً حينما ينجز المهام الموكلة له .
							8 يشعر بسعادة وإيجابية عالية اتجاه عمله داخل المدرسة
							9 يشعر بان الوقت يمر عليه سريعاً وهو في عمله
							10 دائماً ما يكون مستعد لأي عمل موجه له .

ثالثاً: (الانهماك في العمل أو الاستغراق): ويشير إلى التركيز الكامل للموظف في عمل واحد، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو تحرير نفسه عن العمل (Schaufeli and Bakker, 2004:294)

ت	الفقرات	مدة صلاحية الفقرة للمجال		مدة ملائمة الفقرة للمجال		التعديلات المقترحة		
		صالحة	غير صالحة	تنتمي	لا تنتمي	حذف	إضافة	تعديل
1	دائماً ما يشعر بالانغماس في عمله							
2	يجد صعوبة في فصل نفسه عن مهامه في عمله.							
3	يجد صعوبة في التوقف عن أداء عمله حتى بعد انتهاء الوقت المحدد له.							
4	يندمج في عمله إلى درجة ينسى معها ما يدور حوله.							
5	يمر الوقت سريعاً عندما يقوم بعمله.							

							6	عندما يقوم بعمله لا يشعر بما يحدث حوله.
							7	يكون في حالة استغراق عميق أثناء أداء عمله.
							8	يجد أن بعض المهام التي يقوم بها تتطلب جهدًا ذهنيًا كبيرًا وصعوبة في الإنجاز.
							9	ينهمك عندما يستمر في عمله لساعات طويلة
							10	يشعر بإرهاق واضح عند متابعته المستمرة لشؤون الطلبة داخل المدرسة.

ملحق (5)

اسماء المحكمين اللذين استعانت بهم الباحثة في اجراءات البحث مرتبة حسب
(اللقب العلمي, التخصص, الجامعة)

ت	الاسم	الاختصاص الدقيق	الجامعة او الكلية
1.	ا.د منتهى عبد الزهرة	ادارة تربوية	كلية التربية /جامعة المستنصرية
2.	ا.د عباس ناهي كعيد	ادارة تربوية	كلية التربية الانسانية /جامعة واسط
3.	ا.د مي فيصل احمد	ادارة تربوية	كلية التربية علوم صرفة/جامعة بغداد
4.	ا.م.د احمد حمزة الشمري	ادارة تربوية	كلية التربية /ابن رشد /جامعة بغداد
5.	ا.م.د تغريد خضير كاظم	ادارة تربوية	تربية اساسية /جامعة المستنصرية
6.	ا.م.د سلام غياض	ادارة تربوية	كلية التربية الانسانية /جامعة واسط
7.	ا.م.د تائر محمد علي	ادارة تربوية	كلية التربية الانسانية /جامعة واسط
8.	ا.م.د عمر ازهر علي غالب	ادارة تربوية	كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم /جامعة بغداد
9.	ا.م.د تائر راشد علي	ادارة تربوية	كلية الامام الكاظم /ديالى
10.	ا.م.د مازن عباس كاظم	ادارة اعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة واسط
11.	ا.م.د كمال علوان	ادارة عامة	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة واسط

12.	ا.م. معمر عقيل عبيد	ادارة اعمال	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة واسط
13.	ا.م علي عبد المنعم	ادارة اعمال	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة واسط
14.	ا.م ميثم محمد فيصل	ادارة تربوية	جامعة ذي قار / كلية التربية
15.	ا.م محمد عبد الكاظم غلام	ادارة تربوية	المديرية العامة لتربية الرصافة

ملحق (6)

مقياس الدعم التنظيمي المدرك بصورته النهائية

جامعة واسط

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا/الماجستير

الإدارة التربوية

الأستاذ الفاضل /

المحت.....

رم

تحية طيبة.....

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) وتضع الباحثة بين أيديكم مجموعة من الفقرات التي تنوه على هذا الإجراءات ويرجى منك اختيار احد البدائل الخمسة التي تقابل هذه الفقرات حسب وجهة نظرك بوضع علامة (✓) على البدائل الذي تجده مناسباً ولا يعد هذا الاختيار بمثابة تقييم للمدير وإنما هو لأغراض البحث العلمي فقط لذا يرجى الإجابة بدقة وموضوعية علماً أن المعلومات ستكون سرية ولن يطلع عليها احد سوى الباحثة ولا داعي لذكر الاسم.

مع فائق التقدير والامتنان

ملاحظة: يرجى وضع اشاره (✓) إمام المربع الذي ينطبق عليك.

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐سنوات الخدمة: اقل من (٥) سنوات ☐ اكثر من (١٠) سنوات ☐التخصص: علمي ☐ إنساني ☐

طالبة الماجستير

ديار حسين كوزة

المشرف

ا.د عبد كاظم سموم الربيعي

أولاً : العدالة التنظيمية: هي درجة شعور أعضاء الهيئة التعليمية بأن القرارات الإدارية المتعلقة بالقيم والحوافز والفرص تقوم على مبادئ العدل والحياد والشفافية.

ت	الفقرات	تنطبق علي دئماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	نادراً ما تنطبق علي	لا تنطبق علي مطلقاً
1	يمكن المدير من تطبيق القرارات الإدارية على أعضاء الهيئة التعليمية.					
2	يقيم أعضاء الهيئة التعليمية بعدالة.					
3	يقيم أداء أعضاء الهيئة التعليمية على ما حققوا من إنجاز.					
4	يأخذ بنظر الاعتبار التوازن بين الآراء المختلفة لضمان العدالة والشمولية في اتخاذ القرارات					
5	يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية بصورة عادلة ومتوازنة بما يضمن تحقيق الكفاءة والانصاف في الاداء.					
6	يحسم النزاعات التي تطرأ بين أعضاء الهيئة التعليمية بكل نزاهة وشفافية.					

					7	يقدم الثناء إلى جميع أعضاء الهيئة التعليمية لجهودهم ومساهماتهم الفاعلة.
					8	يرشح جميع أعضاء الهيئة التعليمية بالدورات التدريبية بدون تمييز.
					9	يتأكد من جميع أعضاء الهيئة التعليمية يحصلون على فرص متساوية في المشاركة بالأنشطة والمشاريع المدرسية.
					10	تتسم توجهاته بالود والاحترام لأعضاء الهيئة التعليمية

ثانياً: الدعم الإداري: هو عملية إدراك أعضاء الهيئة التعليمية إن الإدارة التعليمية تقدر جهودهم وتوفر لهم الموارد والامكانيات اللازمة بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية عالية وتحسين التعامل معهم بعدالة مهنية او وظيفية بما يحقق نموهم الوظيفي في العمل الإداري.

ت	الفقرات	تنطبق علي دئما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	نادرا ما تنطبق علي	لا تنطبق علي مطلقا
1	يظهر المدير اهتماماً بالاستماع لأعضاء الهيئة التعليمية ومشكلاتهم المهنية.					
2	يعزز المدير الثقة والتعاون بين اعضاء الهيئة التعليمية.					
3	يقدم المدير الدعم المعنوي والنفسي الازم لأعضاء الهيئة التعليمية خلال الفترات الصعبة في العمل					
4	يهتم مدير المدرسة المتوسطة بدعم وتشجيع الافكار المتعلقة بتحسين الاداء.					
5	يدعم المدير كل المبادرات واجتهادات اعضاء الهيئة التعليمية ويشجعهم عليها باستمرار.					

					6 يشعر المدير اعضاء الهيئة التعليمية بان الامتيازات المتوفرة لهم متساوية.
					7 التواصل المنتظم بين المدير واطباء الهيئة التعليمية لضمان سير العمل بصورة جيدة.
					8 يشجع المدير اعضاء الهيئة التعليمية على طرح آرائهم ومعتقداتهم داخل المدرسة.
					9 يحرص المدير على متابعة اداء اعضاء الهيئة التعليمية بدون تحيز.
					10 يهيئ المدير فرصا لأعضاء الهيئة للمشاركة في ورش العمل و الاجتماعات التخصصية.

ثالثاً: التقدير والاعتراف: هو مدى اهتمام المدرسة المتوسطة بإبراز انجازات اعضاء الهيئة التعليمية فيها عن طريق تقديم الثناء والحوافز الرمزية والمعنوية بما يسهم في تعزيز الدافعية المهنية لديهم.

ت	الفقرات	تنطبق علي دئماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	نادراً ما تنطبق علي	لا تنطبق علي مطلقاً
1	يشيد مدير المدرسة المتوسطة بمساهمات وجهود اعضاء الهيئة التعليمية.					
2	يثنى الإنجازات الفردية والجماعية لأعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة					
3	يثني مدير المدرسة على اعضاء الهيئة التعليمية عند اداء واجباتهم بكفاءة عالية.					
4	يرى اعضاء الهيئة التعليمية بأن أفكارهم محل الاهتمام والتقدير من قبل مدير المدرسة.					

					5	يكافئ المدير الاداء المتميز بطريقه مرئيه امام الجميع.
					6	يعكس سلوك المدير روح الاحترام والاعتراف بالجهود المبذولة في جميع التعاملات اليومية من اعضاء الهيئة التعليمية.
					7	يفتخر مدير المدرسة بنشاطات اعضاء الهيئة التعليمية داخل المدرسة.
					8	يعبر المدير عن امتنانه لمبادرات اعضاء الهيئة التعليمية التطوعية او الإضافية في المدرسة.
					9	يبرز المدير نماذج النجاح بين اعضاء الهيئة التعليمية ليكونوا قدوة في المدرسة

					10 يظهر المدير اهتماماً حقيقياً بمعرفة ما يقدمه كل عضو هيئة تعليمية .
--	--	--	--	--	---

رابعاً: توفير بيئة عمل مساندة: هي مجموعة من العوامل الإدارية والتنظيمية التي تحفز أعضاء الهيئة التعليمية أثناء أداء واجباتهم وتؤثر في سلوكياتهم ورضاهم واتجاهاتهم نحو المدرسة.

ت	الفقرات	تنطبق علي دئماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	نادراً ما تنطبق علي	لا تنطبق علي مطلقاً
1	يمتلك المدير القدرة على توظيف مهاراته الشخصية في حل المشكلات داخل المدرسة.					
2	يشجع روح المبادرة بين أعضاء الهيئة التعليمية ويناقشهم افكارهم.					
3	لديه القدرة على إلهام حماس أعضاء الهيئة التعليمية وكسب تأييدهم.					

					يسعى لتلبية احتياجات اعضاء الهيئة التعليمية في المدرسة.	4
					اقناع اعضاء الهيئة التعليمية بالعمل الجماعي.	5
					يقدم افكار مبتكرة لدعم اعضاء الهيئة التعليمية.	6
					يعمل على تطوير قدرات و قابليات اعضاء الهيئة التعليمية.	7
					يهتم بالجوانب النفسية والعاطفية لأعضاء الهيئة التعليمية .	8
					يعزز مبدأ الثقة والاحترام بين اعضاء الهيئة التعليمية .	9
					يوفر الدعم الكافي لأعضاء الهيئة التعليمية على ادائهم ومساهماتهم في العمل.	10

ملحق (7)

مقياس الارتباط الوظيفي بصورته النهائية

جامعة واسط

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا/الماجستير

الإدارة التربوية

الأستاذ الفاضل /ة

.....المحترم

تحية طيبة.....

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم (الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالارتباط الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية) وتضع الباحثة بين أيديكم مجموعة من الفقرات التي تنوه على هذا الإجراءات ويرجى منك اختيار احد البدائل الخمسة التي تقابل هذه الفقرات حسب وجهة نظرك بوضع علامة (✓) على البدائل الذي تجده مناسباً ولا يعد هذا الاختيار بمثابة تقييم للمدير وإنما هو لأغراض البحث العلمي فقط لذا يرجى الإجابة بدقة وموضوعية علماً أن المعلومات ستكون سرية ولن يطلع عليها احد سوى الباحثة ولا داعي لذكر الاسم.

مع فائق التقدير والامتنان

ملاحظة: يرجى وضع اشاره (✓) إمام المربع الذي ينطبق عليك.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐سنوات الخدمة: اقل من (٥) سنوات ☐ اكثر من (١٠) سنوات ☐التخصص: علمي ☐ إنساني ☐

طالبة الماجستير

ديار حسين كوزة

المشرف

ا.د عبد كاطع سموم الربيعي

اولا : ،(التفاني -الاهتمام بالدور) : ويعني المشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر

والإلهام. (Schaufeli, et al,2002:74.)

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	نادرا ما تنطبق علي	لا تنطبق علي مطلقا
1	يكون متحمساً لأداء مهامه العلمية.					
2	يكرس الكثير من الإنتباه والتركيز لوظيفته					
3	يساهم بشكل كبير في صنع واتخاذ القرارات داخل المدارس المتوسطة					
4	يجد سهولة في الحصول على المعلومات الازمه لأداء عمله					
5	يشعر عن طريق عمله بالأمن والاستقرار الوظيفي					
6	لديه رغبة كبيرة في استثمار الجهد لأداء عمله.					
7	يفتخر ويشعر بالحماس أثناء تأدية عمله في المدرسة المتوسطة.					

					8	يحرص على استشمار وقته أثناء عمله في المدرسة المتوسطة
					9	ينجز أعماله بكل حب وتقاني واخلاص.
					10	يؤمن بأن مهامه وعبأئه الوظيفيه مناسبة جداً.

ثانياً: (الحيوية - الحماس للعمل): وتعني النشاط والمرونة والحماس في العمل والطاقة والرغبة

في الذهاب للعمل اليومي (Schilling,2014:38)

ت	الفقرات	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	نادراً ما تنطبق علي	لا تنطبق علي مطلقاً
1	استعداده لمواصلة العمل لفترة طويلة في المدرسة المتوسطة.					
2	لديه طاقة ونشاط للعمل داخل المدرسة					
3	يثابر حتى لو لم تسير الأمور بشكل جيد في عمله.					
4	يشعر بالحماس لإنجاز مهامه في العمل داخل مدرسته					
5	دائماً ما يعتبر عمله مصدر الهام له.					
6	يشعر بمتعة كبيرة حين ينجز مهمة ما داخل المدرسة					
7	يفتخر كثيراً حينما ينجز المهام الموكلة له .					
8	يشعر بسعادة وإيجابية عالية اتجاه عمله داخل المدرسة					

9	يشعر بأن الوقت يمر عليه سريعاً وهو في عمله				
10	دائماً ما يكون مستعد لأي عمل موجه له .				

ثالثاً: (الانهماك في العمل أو الاستغراق) : ويشير إلى التركيز الكامل للموظف في عمل واحد، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو تحرير نفسه عن العمل (Schaufeli and Bakker, 2004:294)

ت	الفقرات	تنطبق علي	تنطبق علي	تنطبق علي	نادراً ما تنطبق علي	لا تنطبق مطلقاً
1	دائماً ما يشعر بالانغماس في عمله					
2	يجد صعوبة في فصل نفسه عن مهامه في عمله.					
3	يجد صعوبة في التوقف عن أداء عمله حتى بعد انتهاء الوقت المحدد له.					
4	يندمج في عمله إلى درجة ينسى معها ما يدور حوله.					
5	يمر الوقت سريعاً عندما يقوم بعمله.					

					6	عندما يقوم بعمله لا يشعر بما يحدث حوله.
					7	يكون في حالة استغراق عميق أثناء أداء عمله.
					8	يجد أن بعض المهام التي يقوم بها تتطلب جهدًا ذهنيًا كبيرًا وصعوبة في الإنجاز.
					9	ينهمك عندما يستمر في عمله لساعات طويلة
					10	يشعر بإرهاق واضح عند متابعته المستمرة لشؤون الطلبة داخل المدرسة.

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Wasit University – College of Education for Humanities

Master of Educational Administration



**Perceived Organizational Support and its Relationship
to Job Engagement among Middle School Principals
from the Perspective of Faculty Members**

**A thesis submitted by Master's student (Diyar Hussein Koza) to
the Council of the College of Education for Humanities /
University of Wasit**

**as part of the requirements for obtaining a Master's degree in
Educational)Educational and Psychological Sciences
(Administration**

Supervised by

Prof. Dr. Abdul Kati' Samoum Al-Rubaie

1447H

2026 A.D

Abstract

The current thesis addressed the concepts of perceived organizational support and functional engagement, and the importance of this stems from

The study highlights the importance of both variables and the significance of the research sample—the teaching staff (who form the cornerstone of the educational institution). In light of this, the study sought to identify the relationship between perceived organizational support and its connection to job engagement among middle school principals, from the perspective of the teaching staff.

Educational objectives through the following:

Identifying the perceived level of organizational support among middle school principals from the perspective of teaching staff members

Identifying the level of job engagement among middle school principals from the perspective of teaching staff members

The relationship between perceived organizational support and job engagement among middle school principals from the perspective of faculty members

Statistically significant differences in the perceived level of organizational support implementation among middle school principals, from the perspective of teaching staff, according to the following variables: gender (male/female) and specialization.

(Scientific/Humanities) (Service period: Less than five years, More than ten years)

These are the statistically significant differences in the level of job engagement among middle school principals from the perspective of teaching staff members, according to the following variables: (gender: male/female) (specialization: scientific) Humanitarian) (Service period: less than five years, more than ten years)

The researcher followed the descriptive approach to correlational studies in selecting the research sample size using stratified random sampling. The

sample size was (400) members of the teaching staff in Wasit Governorate. The Perceived Organizational Support Scale was constructed, based on the definition of (Esienberger, 1986), and it produced the domains, which are (organizational justice, administrative support, appreciation and recognition, and providing a work environment). The Job Correlation Scale was adopted, based on the definition of (Schaufelet, 2002), and the scale consisted of (30) items.

To analyze the data in the current research, the researcher used a range of appropriate statistical methods, including the second test for a single sample, the second test for two independent samples, Pearson's correlation coefficient, and alpha coefficient.

Cronbach's metric, and statistical analysis of variance (SNOVA) were performed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed a correlation between the two variables, indicating that middle school principals enjoy high levels of perceived organizational support and job engagement, according to the perspective of teaching staff, and according to the variables of gender, specialization, and length of service (no statistically significant differences were observed. (

To analyze the data in the current research, the researcher used a range of appropriate statistical methods, including the second test for a single sample, the second test for two independent samples, Pearson's correlation coefficient, and alpha coefficient.

Cronbach's metric, and statistical analysis of variance (SNOVA) were performed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed a correlation between the two variables, indicating that middle school principals enjoy high levels of perceived organizational support and job engagement, according to the perspective of teaching staff, and according to the variables of gender, specialization, and length of service (no statistically significant differences were observed. (Significance level (0.05)

Based on these findings, the researcher formulated a set of conclusions, recommendations, and suggestions