

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضرم

حامد بن جعفر عبدالله المالكي

وزارة التربية والتعليم- المملكة العربية السعودية
7galmalki@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك بمدارس التعليم العام بمحافظة أضرم، ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وكذلك الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضرم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك بمدارسهم، ومستوى التزامهم التنظيمي والتي تعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، واعتمد الباحث لقياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك على استبانة من عدد من الدراسات منها دراسة (Eisenberger, et al., 1986)، دراسة المغربي (٢٠٠٣)، دراسة مرزوق (٢٠١٦).

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي؛ التعليم العام؛ الالتزام التنظيمي؛ أضرم.



مقدمة الدراسة:

يلاحظ أن هناك موجه من التغيرات المتسارعة والمتلاحقة في شتى ميادين النشاط الإنساني ومن أبرزها ميدان التربية والتعليم. واتسمت هذه التغيرات بالسرعة والديناميكية، وقد فرضت هذه التغيرات على المنظمات التعليمية البحث عن طرق وأساليب حديثة لإصلاح التعليم وزيادة كفاءته. إن التطورات الأخيرة داخل العمل وخارجه أثارت تساؤلات بحثية عديدة حول سلوكيات العاملين في المنظمات، خصوصاً مع اشتداد المنافسة وتعقد المهام الوظيفية. فالمنظمات تسعى لمواجهة مثل هذه التحديات من خلال الاهتمام بالموارد البشري ومخرجاته الاتجاهية والسلوكية الطوعية التي تذهب أبعد من الدور الرسمي المطلوب أدائه، إذ أصبح المورد البشري هو المصدر الرئيس الذي يمكن للمنظمة أن تحقق من خلاله أفضل النتائج مقارنة بالمصادر الأخرى (الشنطي، ٢٠١٥، ص ١٠).

تنضم أدبيات الإدارة مجالاً خصباً من النظريات والبحوث الميدانية التي تسعى إلى فهم العلاقة بين الموظفين والمنظمات التي يعملون بها، وعلى وجه الخصوص شهدت السنوات الأخيرة موجة من الاهتمام بمدى الصلة بين كثير من اتجاهات الموظفين المرتبطة بالعمل. ومن ضمن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الأضواء عليها ما يعرف بالدعم التنظيمي المدرك الذي يعد من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة التربوية بشكل عام، كذلك فإن من بين الاتجاهات التي حازت على اهتمام الباحثين موضوع الالتزام التنظيمي، نظراً للفوائد المتعددة التي تبين أنه يحققها للمنظمات وتحديداً في فهم سلوكيات الموظفين في محيط العمل وتفسيره (رشيد، ٢٠٠٤، ص ١٥).

ويرى الباحث أن الدعم والالتزام عنصران أساسيان لنجاح أي منظمة، وعاملان مهمان لمساعدتها في تحقيق أهدافها. إذ تسعى المنظمات في الوقت الحالي إلى التكيف مع المتغيرات العالمية والمحلية، ومواجهة التحديات لهذه المتغيرات والتكيف معها، وهي في سعيها إلى تحقيق ذلك لا بد أن تعتمد على الموارد البشرية. ولا يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة فاعلة في تحقيق أهداف المنظمة، دون أن يشعروا بدعم المنظمة لهم والاهتمام بهم.

أظهرت بعض الدراسات منها (Eisenberger et al , 1997 ; Eisenberger et al , 2001 ; Allen et al , 2003 ; Rhoades & Eisenberger , 2002) أن الدعم التنظيمي المدرك من محددات الالتزام التنظيمي، فضلاً عن أن الالتزام التنظيمي يتطور نتيجة للخبرات التي تشبع حاجة الموظفين إلى الشعور

بالإتياح المادي والنفسي في المنظمة، لذا يمكن النظر إلى الدعم التنظيمي المدرك على أنه ثقة والتزام من قبل المنظمة لموظفيها، حيث أن إدراك الموظف للالتزام المنظمة تجاهه يسهم في الشعور بالالتزام من قبله تجاه المنظمة (Shore & Tetrick, 1991). وفي ضوء ما تقدم فإن الباحث يسعى من خلال هذه الدراسة لرصد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي بمدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر معلميها.

مشكلة الدراسة:

أحد الأطر التي ظهرت مؤخراً لتفسير العوامل التي تؤثر في الاتجاهات نحو العمل وسلوكيات الموظف تم استقاؤها من نظرية التبادل الاجتماعي (Blau, 1964) ومفهوم "معيار التبادل" (Gouldner, 1960) والمركز الأساسي لنظرية التبادل الاجتماعي ومفهوم معيار التبادل هو أن الأفراد يشعرون أنهم ملزمون بأن يبادلوا الآخرين، بشكل أو بآخر، المعاملة الحسنة التي يعاملونهم بها (رشيد، ٢٠٠٤، ص ١٠). إن اعتقاد الموظفين أن المنظمة تهتم بهم وتقدر مساهماتهم في إنجازها وتحقيق أهدافها، وإنها توفر لهم الأمن الوظيفي والاستقلالية والتدريب، سينعكس ذلك إيجاباً بزيادة الرضا الوظيفي وتعظيم الإنجاز والانتماء للمنظمة والوصول لسلوك المواطنة التنظيمية. ودعمت الدراسات هذه النتائج حيث أظهرت وجود علاقة طردية بين إدراك العاملين للدعم التنظيمي وتحقيق المنظمة لأهدافها (السلوم، والعضايلة، ٢٠١٣، ص ١٦٥). يعتبر المعلمون من العناصر البشرية التي لها دورها المركزي في قدرة المدرسة على تحقيق أهدافها من خلال تنفيذ المهام والواجبات المهنية باحترافية مبدعه، وهذا الفكر من المعلمين ربما لا يأتي إلا في بيئة تنظيمية تعزز الروح المعنوية، وتنبئ الالتزام لديهم. ولكن في الوقت الحالي تواجه المدارس تحديات جمة في الوصول لمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي للعاملين بها ولهذه الغاية تستخدم وسائل شتى وتنفق الكثير من الأموال لتدريب وتأهيل معلمها وتقديم لهم العديد من المزايا والعروض ساعية لرفع مستوى التزامهم، وتستعين بكل الطرق الحديثة ونتائج الأبحاث لتطبيق استراتيجيات فعالة من أجل الوصول لهذا الغرض من خلال الدعم التنظيمي لهم. فبينما تنجح بعض المدارس بتحقيق الالتزام التنظيمي من خلال وسائل الدعم التنظيمي، قد تخفق مدارس أخرى تستخدم نفس الوسائل وذلك بسبب اختلاف نشاط المدرسة والمكان والزمان التي تعمل بها، فيجب على كل مدرسة اختيار أدوات الدعم المناسبة لها. ومن خلال خبرتي بالعمل معلماً ثم مدير مدرسة فقد تولد لدي احساس بضرورة معرفة مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم وهل له علاقة بالتزامهم التنظيمي.

أسئلة الدراسة:

وتأسيساً على ما سبق فقد تبلورة المشكلة في معرفة مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم وعلاقته بالتزامهم التنظيمي، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:
ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم وما علاقته بالتزامهم التنظيمي؟
ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي تقدمه مدارس التعليم العام بمحافظة أضم للمعلمين العاملين بها من وجهة نظرهم؟
٢. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك الذي تقدمه مدارس التعليم العام بمحافظة أضم للمعلمين ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول الدعم التنظيمي المدرك المقدم لهم تعزى لاختلاف متغيرات البحث: (التخصص، سنوات الخبرة)؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف متغيرات البحث: (التخصص، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تمثل أهداف الدراسة الحالية فيما يلي:

١. التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي تقدمه مدارس التعليم العام بمحافظة أضم للمعلمين العاملين بها من وجهة نظرهم؟
٢. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظرهم؟
٣. التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك الذي تقدمه مدارس التعليم العام بمحافظة أضم للمعلمين ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم؟

٤. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول الدعم التنظيمي المدرك المقدم لهم تعزى لاختلاف متغيرات البحث: (التخصص، سنوات الخبرة)؟.
٥. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف متغيرات البحث: (التخصص، سنوات الخبرة)؟.

أهمية الدراسة:

يمكن بيان أهمية البحث من خلال المحاور التالية:

١. من المؤمل أن تسهم دراسة الدعم التنظيمي في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم وربطه بالالتزام التنظيمي في فهم هذه العلاقة، ومن ثم تمكين هذه المدارس من اتخاذ الخطوات العملية لهيئة البيئة التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة، الأمر الذي سينعكس في نهاية الأمر على فاعليتها وكفاءتها.
٢. تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة، لكونها من الأبحاث القليلة التي تربط بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي، لا بل أن العديد من الدراسات كشفت عن أن متغير الدعم التنظيمي هو من أكثر المتغيرات تأثيراً على مستوى الالتزام.
٣. محدودية الدراسات التي تناولت الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي في المنظمات عامة والمدارس بشكل خاص وبالتحديد في البيئات العربية نسبياً في حدود علم الباحث، وبالتالي فإن هذه الدراسة سوف تكون إضافة علمية.
٤. قد تساعد نتائج هذا البحث وتوصياته الباحثين الجدد على بلورة مشكلتهم البحثية ووضوح طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذا البحث في:

- الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك بمحدداته التالية: العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، دافعية الإنجاز لدى العاملين، وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين في أبعاده التالية: الالتزام الوجداني(العاطفي)، والالتزام الاستمراري(البقائي)، والالتزام المعياري(الأخلاقي).
- الحدود المكانية: طبق هذا البحث في مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة أضم.
- الحدود البشرية: طبق هذا البحث على معلمي مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة أضم
- الحدود الزمانية: طبقت أدوات هذا البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨ هـ.

مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات البحث في مصطلحين رئيسيين هما:

١. الدعم التنظيمي المدرك (Perceived Organizational Support) :

ويعرف الدعم التنظيمي المدرك إجرائياً بأنه عبارة عن السياسات والإجراءات التنظيمية التي تتبناها مدارس التعليم العام وتمارسها من خلال تحقيق العدالة والمساواة بين المعلمين، وكذلك مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتحقيق ذواتهم ورغباتهم وتطلعاتهم وذلك أجل تشجيعهم وتحفيزهم لتبني أهداف المدرسة والعمل على تحقيقها.

٢. الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment) :

جاء في لسان العرب عن معنى الالتزام: ألزمته الشيء فالتزمه. والالتزام: الاعتناق. (ابن منظور، ١٩٩٦).

وتعددت تعريفات الالتزام التنظيمي منها :

"تمائل قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه مع قيم المؤسسة ومعتقداتها وأهدافها ولبذل لأقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها والمحافظة على العضوية فيها" (Meyer, 1993).

أما الجابري (٢٠١٢، ص٥) فيرى أن الالتزام التنظيمي للمعلمين يعبر عن الشعور الإيجابي المتولد عند المعلم أو المعلمة تجاه المؤسسة التعليمية والارتباط بها، والإخلاص لها مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها، من خلال بذل الجهد والسعي والقيام بكل ما يؤدي إلى نجاح المؤسسة وتفضيلها على ما سواها مع الافتخار بمآثر المؤسسة التعليمية مما يعزز نجاحها.

ويعرف الباحث الالتزام التنظيمي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الشعور الإيجابي المتولد عند المعلمين تجاه مدارسهم وانتماؤهم لها، ورغبتهم في البقاء فيها والالتزام بقيمتها والمحافظة على سمعتها من خلال بذل أقصى جهد.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

تمهيد:

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر، والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة. وتعتمد الإدارة في تحقيق النجاح وزيادة الانتاجية على ترشيد استخدام تلك الموارد المادية والبشرية. وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لتعدد المتغيرات المحددة له، لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي منظمة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة (الشعلان، ٢٠١٤، ص ١٥٢).

وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة تضمن هذا الفصل بالإضافة إلى تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، الإطار النظري الذي سيعالج ثلاثة مباحث رئيسية وهي: المبحث الأول والذي سيتطرق للدعم التنظيمي المدرك، المبحث الثاني الالتزام التنظيمي، المبحث الثالث علاقة الدعم التنظيمي بالالتزام التنظيمي. وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: الدعم التنظيمي المدرك Perceived Organizational Support:

أشار (الشنطي، ٢٠١٥، ص ٣٨) بأن مفهوم الدعم التنظيمي ينبثق من نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange) والمنفعة المتبادلة (Benefits Exchange)، وقد ساهمت هذه النظريات في تفسير الدافع الكامن وراء الاتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، وقد كان للباحث إيزنبرجر (Eisenberger) المساهمة الأكبر في مجال تطبيق هاتين النظريتين وتوظيفهما لأجل بيان وتفسير العلاقة بين المنظمة والموظفين العاملين فيها، حيث يبنون إدراكاً عام عن نوايا المنظمة واتجاهاتها نحوهم، ومن بينها المعتقدات العامة التي تتحدث عن مدى تقدير المنظمات التي يعملون بها لإسهاماتهم فيها واهتمامها بمصلحتهم وهذا ما يسمى بالدعم التنظيمي المدرك. ومن خلال هذا المبحث الأول سيقوم الباحث بالتعرف على المفاهيم والتعاريف الأساسية لمفهوم الدعم التنظيمي المدرك وكذلك أهمية الدعم التنظيمي المدرك للمدارس وفوائده وأيضاً سيتطرق الباحث لأبعاده والعوامل المؤثرة فيه.

مفهوم الدعم التنظيمي المدرك: أثار الدعم التنظيمي قدرًا كبيراً من الاهتمام بين الباحثين في مجالات علم النفس والإدارة (Eisenberger, Rhoades, 2002). وقد تم تعريف الدعم التنظيمي المدرك بطرق مختلفة حيث أكد (Eisenberger, 1986) بأن الدعم التنظيمي المدرك يشير إلى اعتقاد العاملين وشعورهم باهتمام المنظمة بهم وبرفاهيتهم وتقديرها لهم. وقد عرف إيزنبرجر (Eisenberger, 1990, P52) الدعم التنظيمي بأنه الدرجة التي يدرك بها الفرد أن المنظمة تهتم به، وتؤمن مجهوداته ومساهماته، وتعني به وترعاه، وأن الموظف يميل إلى تقدير الجهود والمكافآت المقدمة له من المنظمة، ويرى بأنها تقدر مساهمة الموظفين، وتهتم برفاهيتهم.

ويمكن تعريف الدعم التنظيمي المدرك بأنه إدراك العاملين لجميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية والتي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة بالعاملين وزيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم، مما ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة. وبالتالي فإن أي دعم تقدمه المدرسة للعاملين بها ستحصل على مقابله بطرق عديدة تحقق أهداف المنظمة، وعليه يجب أن تسعى المدارس للتنوع في طرق الدعم التنظيمي، كما حددها الباحث تشمل (العدالة التنظيمية - سلوك القادة لمساندة المرؤوسين - المشاركة في اتخاذ القرارات - دعم وتأكيد الذات لدى العاملين).

أهمية الدعم التنظيمي المدرك: إن إدراك الفرد للدعم التنظيمي يتم تطويره من خلال إدراك الفرد لتقدير المنظمة له ، وبالتالي فالفرد يستخدم أحكامه الخاصة بإدراكه للدعم التنظيمي لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده. ولذلك فإنه كلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المنظمة بالعاملين وتقدر جهودهم كلما بذل العاملون جهداً أكبر لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها (حامد، ٢٠٠٣، ص ٧). شهدت الآونة الأخيرة زيادة الاهتمام بمفهوم الدعم التنظيمي المدرك وذلك لما لهذا المفهوم من تأثير على سلوكيات الفرد واتجاهاته نحو العمل والمنظمة. إذ تنبع أهمية الدعم التنظيمي المدرك من النتائج والآثار الإيجابية التي يمكن إن يحققها للفرد والمنظمة على حد سواء

الدراسات السابقة :

تمت الاستفادة من عدد لا بأس به من الدراسات في إعداد ودعم هذا المخطط البحثي، وتم عرض الدراسات السابقين في محورين، وسيتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، من خلال عرض أهدافها ومنهجيتها وأبرز النتائج والتوصيات ذات الصلة بالدراسة الحالية، كما يلي:

الدراسات المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك:

من الدراسات ذات الصلة بالدعم التنظيمي المدرك في حدود علم الباحث والتي لها صلة بالدراسة الحالية دراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦م): بعنوان: "أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية". ومما هدفت إليه هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي، وكذلك التعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث اشتملت الاستبانة على ثلاثة محاور رئيسة المحور الأول الارتباط الوظيفي والمحور الثاني الدعم التنظيمي المدرك والمحور الثالث الأداء الوظيفي وقد بلغ عدد فقراتها ٤٢ فقرة. واختار الباحث عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية بلغت (٣٣٨) موظفاً وموظفة من مجتمع الدراسة المكون من (١١٠٤) موظفاً وموظفة من الإداريين والأكاديميين أصحاب المناصب الإدارية في الجامعات الثلاث (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى). وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة بنسبة (٨٧%)، وأن درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المؤسسات جاء متوسطاً وبنسبة (٦١,٩٩%). وأن درجة الأداء الوظيفي لديهم مرتفعة بنسبة (٨٢,٣٣%). وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية. وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فقد أوصت الدراسة بضرورة منح الموظف الدعم التنظيمي اللازم وقياس مدى إدراكه لهذا الدعم وضرورة إحداث التوافق بين الأهداف الشخصية للموظفين وأهداف المؤسسة الأكاديمية، كما أصوت الدراسة بتوطيد العلاقات الإنسانية بين العاملين في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ومنح الموظف شعوراً بالأمان الوظيفي وإحداث التغييرات المناسبة لتتفق مع متطلبات العمل في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

وفي جانب تقييم الدعم التنظيمي المدرك ودوره في رفاهية المعلمين قام (ملك، 2015) بدراسة هدفت إلى تقييم الدعم التنظيمي المدرك باعتباره السبب الرئيس في تخفيف ضغوط العمل وتحقيق رفاهية المعلم، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تطبيق المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع معلمي ومعلمات المدارس من مدينة سرغودا بباكستان، حيث تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بلغت (٢١٠) معلم ومعلمة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم بناء استبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج كان منها وجود علاقة بين ضغوط العمل والرفاهية لدى المعلمين، كما أن الدعم التنظيمي المدرك يمثل السبب الرئيس في تحقيق الرفاهية للمعلمين. وفي حالة إدراكه يصبح سبباً في تخفيف ضغوط العمل، كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان منها استخدام نتائج الدراسة في تعزيز فهم القضايا المختلفة في مكان العمل وتأثيرها على الصحة النفسية ورفاهية الموظفين، والعمل على كشف عوامل الإجهاد في المؤسسات التعليمية المختلفة.

كذلك قامت (عبيد، ٢٠١٥) بدراسة عنوانها "درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية". حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقصي درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية، من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وتم اختيار عينة طبقية عشوائية منها، مثلت أقاليم الأردن الثلاثة هي: (جامعة اليرموك: إقليم الشمال)، و(الجامعة الهاشمية: إقليم الوسط)، و(جامعة مؤتة: إقليم الجنوب)، من (٢٢١) عضو هيئة التدريس. وقد استخدمت الباحثة استبانتين، أعدتهما الباحثة بعد التأكد من صدقهما وثباتهما، حيث تقيس الاستبانة الأولى درجة الدعم التنظيمي، وتقيس الاستبانة الثانية مستوى الثقة التنظيمية. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن الدرجة الكلية للدعم التنظيمي في الجامعات الأردنية متوسطة، حيث لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابة عينة الدراسة، فيما يتعلق بدرجة الدعم التنظيمي في الجامعات الأردنية، تعزى للجنس، وجامعة التخرج، وسنوات الخبرة، والإقليم، ولكن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح حملة رتبة أستاذ. وكذلك كان مستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية متوسطاً. حيث لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابة عينة الدراسة، فيما يتعلق بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس، وجامعة التخرج، وسنوات الخبرة، والإقليم، ولكن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح حملة رتبة أستاذ. وعليه فقد أوصت الباحثة باتخاذ إجراءات لتعزيز الدعم التنظيمي والثقة التنظيمية، والقيام بدراسات حول الدعم التنظيمي والثقة التنظيمية وعلاقتها بالاحترق النفسي، والعدالة التنظيمية، والصمت التنظيمي، والأمن الوظيفي، والثقافة التنظيمية، والصحة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي، والولاء التنظيمي، والاعتراب.

التعقيب على الدراسات السابقة للدعم التنظيمي المدرك:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة للدعم التنظيمي المدرك في مجتمعات مختلفة محلية وعربية وأجنبية، وجدت تشابهات بين تلك الدراسات ودراساتي في بعض الجوانب، ووجدت كذلك اختلافًا في جوانب أخرى، وفيما يلي عرض لأبرز تلك الجوانب:

تتفق هذه الدراسة من حيث الهدف مع دراسة (بايلي، ٢٠١٦)، و (فرهاد وأوسياتي، ٢٠١٣)، و (ناير، ٢٠١٢)، و (يوكار وأوتكن، ٢٠١٠). بينما اختلفت هذه الدراسة من حيث الهدف مع دراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦) والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي. ودراسة (Malik, 2015) والتي هدفت إلى تقييم الدعم التنظيمي المدرك باعتباره السبب الرئيس في تخفيف ضغوط العمل وتحقيق رفاهية المعلم. ودراسة (عبده، ٢٠١٥) حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقصي درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ودراسة (السلوم والعضايلة، ٢٠١٣) والتي تهدف إلى الكشف عن أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بن عبدالعزيز بمدينة الرياض. ودراسة (بولات، ٢٠١٠) التي هدفت إلى تقييم تأثير الدعم التنظيمي المدرك للمعلم على الثقة التنظيمية بمدارسهم.

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي بشقيه (المسحي، والارتباطي) باعتباره أنسب المناهج لمثل هذه الدراسات، واختلفت معه في استخدام هذا المنهج دراسة (Malik, 2015)، ودراسة (ناير، ٢٠١٢)، في حين استخدمت دراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦)، و (ماضي، ٢٠١٤)، ودراسة (الشعلان، ٢٠١٤)، ودراسة (السلوم والعضايلة، ٢٠١٣)، ودراسة (نوح، ٢٠١٣)، ودراسة (العطوي والشيباني، ٢٠١٠)، ودراسة (عواد، ٢٠٠٧) المنهج الوصفي التحليلي، واتفقت معه دراسة (عبده، ٢٠١٥)، ودراسة (فرهاد وأوسياتي، ٢٠١٣) التي استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي.

من حيث أدوات جمع البيانات فقد اتفقت جميع الدراسات السابق عرضها مع الدراسة الحالية في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ولكنها اختلفت في طريقة بناء وتصميم وإعداد الاستبانة أو تطبيق استبانة معدة سلفاً.

أما البيانات التي أجريت فيها الدراسات فقد تنوعت واختلفت فدراسة الشعلان (٢٠١٤)، والسلوم والعضايلة (٢٠١٣) طبقت في المملكة العربية السعودية. ودراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦)، ودراسة (عبده، ٢٠١٥)، ودراسة (نوح، ٢٠١٣) طبقت في الأردن. ودراسة (العطوي والشيباني، ٢٠١٠) طبقت في العراق. ودراسة (عواد، ٢٠٠٧) طبقت في مصر. ودراسة (ناير، ٢٠١٢)، ودراسة (بولات، ٢٠١٠) طبقت في تركيا. ودراسة (Malik, 2015) طبقت في باكستان. ودراسة (بايلي، ٢٠١٣) طبقت في كندا. أما الدراسة الحالية فطبقت في محافظة أضم بالمملكة العربية السعودية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن هناك اختلافاً في مجال العمل أو المؤسسة: حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Malik, 2015)، ودراسة (ناير، ٢٠١٢)، ودراسة (بولات، ٢٠١٠) بأنها أجريت في مدارس. أما دراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦)، ودراسة (عبده، ٢٠١٥)، ودراسة (الشعلان، ٢٠١٤)، ودراسة (فرهاد وأوسياتي، ٢٠١٣)، ودراسة (السلوم والعضايلة، ٢٠١٣) فقد أجريت في جامعات. بينما، ودراسة (بايلي، ٢٠١٣)، ودراسة (نوح، ٢٠١٣)، ودراسة (العطوي والشيباني، ٢٠١٠)، ودراسة (عواد، ٢٠٠٧) فقد أجريت في قطاعات حكومية وشركات.

الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

أما من ناحية الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي ذات الصلة بالدراسة الحالية في حدود علم الباحث والتي سيتناول بعضها، منها دراسة كليبي وكوريوماز (Celebi & Korumaz, 2016) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين ولاء المعلمين لمديريهم والالتزام التنظيمي بمدارسهم. وتم تطبيق المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتتكون عينة الدراسة من (٤١٢) معلماً يعملون في مدينة بتركيا. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الولاء للمدير والالتزام التنظيمي للمعلمين، ومن أكثر النتائج التي ظهرت أهمية أن أبعاد الالتزام وهي الالتزام الوجداني والالتزام الاستمراري والالتزام المعياري قد تنبأت بأبعاد مختلفة مع ولاء المعلمين لمديريهم. وأن الالتزام العاطفي القوي للمنظمة ينشأ لأن المعلمين يتبادلون القيم مع كل من المدرسة وزملائهم ومديريهم. ومما أوصت به الدراسة ضرورة بناء ثقافة موجبة للعلاقة بين المديرين والمعلمين كعامل مهم للالتزام المعلمين. وكذلك إبقاء المعلمين بمدارسهم لتعزيز الالتزام الاستمراري لديهم، ومحاولة مزج قيم المعلمين بقيم المدرسة لتحقيق الالتزام القيمي مما يعني استعداد الأفراد للحفاظ على التزامهم لفترة طويلة.

أما (قناديلي وقاروت، ٢٠١٥) فقد أجريا دراسة هدفت للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، وكذلك دراسة أثر متغيرات (المؤهل العلمي، نوع التأهيل، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية) في درجات الالتزام التنظيمي لدى معلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، وكذلك تحديد نوع الالتزام التنظيمي في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم اخذ عينة عشوائية حيث بلغ مجموع عدد الاستبانات المكتملة والتي ادخلت في عملية التحليل الاحصائي (٤٤٦) معلمة بنسبة (٢٣%) من المجتمع الكلي. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمات في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة كانت بمجموعها كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال (٣,٧٨٠) وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٢٠) وهي قيمة أقل من واحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمات في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، إضافة على ذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الالتزام التنظيمي لمعلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة تعزى لمتغير (المؤهل

العلمي، نوع التأهيل، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية). ومن أبرز التوصيات التي تضمنتها الدراسة التأكيد على تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي من قبل وزارة التربية والتعليم ورفع مستواه، من خلال تقديم الحوافز والمزايا الوظيفية للمعلمة مادياً ومعنوياً وعن طريق الندوات وورش العمل، بحيث يكون تعزيز الممارسات الإيجابية لها بما يخدم أهداف المنظمة، وأن تعمل إدارة التربية والتعليم في مناطق المملكة على تكثيف عقد الدورات التدريبية أثناء الخدمة.

التعقيب على الدراسات السابقة للالتزام التنظيمي:

من خلال استعراض الدراسات السابقة لم نجد دراسة على حد علم الباحث تربط بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي للمعلمين. وبالمقابل نجد أن دراسة (قناديلي، ٢٠١٥)، ودراسة (Khan, 2015)، ودراسة (أوغلو، ٢٠١٣) تهدف جميعها إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، مع دراسة (الشمري، ٢٠١٥) على دراسة مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. وسعت دراسة (الغامدي، ٢٠١٤) للكشف عن المحددات الرئيسة المؤثرة على الالتزام التنظيمي للمعلمين. أما هذه الدراسة فستبحث عن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي لدى المعلمين كأول دراسة على حد علم الباحث تجرى داخل الوطن العربي تربط بين هذين المتغيرين داخل البيئة التعليمية.

واختلفت دراسة (أوغلو، ٢٠١٣). واتفقت دراسة (كيلبي، ٢٠١٦)، ودراسة (الشمري، ٢٠١٥)، ودراسة (Khan, 2015) على استخدام المنهج الوصفي. أما دراسة (قناديلي، ٢٠١٥)، ودراسة (الغامدي، ٢٠١٤). واتفقت معها دراسة (حسن، ٢٠١٣) التي استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي. وكانت جميع الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية في اختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وبعد استعراض جميع الدراسات وجد أن البيئات التي أجريت فيها الدراسات مختلفة حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسة، ودراسة (قناديلي، ٢٠١٥)، ودراسة (الشمري، ٢٠١٥)، ودراسة (الغامدي، ٢٠١٤). أما دراسة (كيلبي، ٢٠١٦)، ودراسة (أوغلو، ٢٠١٣) فقد أجريت في تركيا، ودراسة (حسن، ٢٠١٣) فقد أجريت في مصر. وأجريت دراسة (Khan, 2015) في الهند. وأجريت دراسة (قاري، ٢٠١٤) في فلسطين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

١. للدراسات السابقة دور في تعزيز الدراسة الحالية وإيضاح مساراتها، فقد كون الباحث رؤية مكنته من صياغة مشكلة بحثه، وتحديد المنهجية المناسبة له، وتصميم أداة الدراسة وتحليل وتفسير النتائج، بالإضافة إلى بناء خلفية معرفية متعمقة سوف تكون رافداً مهماً عند إعداد الإطار النظري.

٢. قلة الدراسات العربية التي اهتمت بدراسة الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المنظمات العربية بشكل عام، وفي المدارس بشكل خاص. حيث أن كل تلك الدراسات طرقت كل متغير بشكل منفرد أو مع متغيرات أخرى، فلم يعثر الباحث - على حد علمه - على دراسة واحدة تجمع بين الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين وهذا يكسب هذا البحث أهميته ويكسبه إضافته العلمية.

٣. وجود فجوة بحثية بين ما هو موجود من دراسات نظرية وبين ما هو موجود من مشكلات حقيقة في بيئة العمل الفعلية بخصوص ضعف إدراك الدعم التنظيمي وقلة الالتزام التنظيمي للمعلمين، ولذلك تسعى هذه الدراسة لتقليص الفجوة من خلال توظيف المخزون المعرفي السابق حول متغيرات الدراسة في علاج مشكلة ضعف الدعم التنظيمي المدرك من قبل المعلمين مما انعكس على التزامهم التنظيمي.

طريقة وإجراءات الدراسة:

تمهيد:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، وكذلك التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، والكشف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم، ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم)، ومن ثم الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي كما يدركه المعلمون بمدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

ويتناول هذا الفصل وصف لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

أولاً: منهج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وللإجابة على تساؤلاتها، حدد الباحث المنهج الملائم للدراسة الحالية وهو المنهج الوصفي بشقيه (المسحي والارتباطي) "ومن خلال المنهج الوصفي المسحي، قام الباحث بتحديد مستوى الدعم التنظيمي المدرك، ومستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم. كما تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يعرفه (العساف، ٢٠١٢، ص ٢٣٩) بأنه " ذلك النوع من الأساليب البحثية

الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة". ومن خلال المنهج الوصفي الارتباطي قام الباحث بالكشف عن العلاقة الارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك، والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم. ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم والبالغ عددهم (٨٧٣) معلماً، طبقاً لإحصائية مكتب التعليم بمحافظة أضم للعام الدراسي (١٤٣٧/١٤٣٨ هـ)، ويوضح الجدول التالي توزيع معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم وفقاً للمرحلة الدراسية.

جدول (١): توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمرحلة الدراسية

م	المرحلة الدراسية	عدد المعلمين	النسبة %
١	الابتدائية	٤٠٢	٤٦,٠%
٢	المتوسطة	٣٠٨	٣٥,٣%
٣	الثانوية	١٦٣	١٨,٧%
	المجموع	٨٧٣	١٠٠%

المصدر: إحصائية مكتب التعليم بمحافظة أضم للعام الدراسي (١٤٣٧/١٤٣٨ هـ)

يتضح من الجدول (١) السابق أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة من معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم هم معلمي مدارس المرحلة الابتدائية بنسبة (٤٦%) يليهم معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بنسبة (٣٥,٣%)، وكانت أقل نسبة لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية، حيث بلغت نسبتهم (١٨,٧%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.

ثالثاً: عينة الدراسة

نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بالتواصل مع معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم عبر بريدهم الإلكتروني، بهدف توزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً عن طريق موقع (Google Drive) وكانت الاستبانة المستردة (٢٨٤) استبانة، وكانت جميعها مكتملة وصالحة للتحليل وبذلك أصبح عدد الاستبانة التي أدخلت في عملية التحليل الإحصائي (٢٨٤) استبانة، تمثل أفراد عينة الدراسة، بنسبة (٣٢,٥%) من مجتمع الدراسة الكلي، ويوضح الجدول التالي عدد الاستبانة الموزعة، والمسترد منها، والاستبانة الصالحة للتطبيق والنسب المئوية لكل منها بالنسبة إلى المجتمع الكلي.

جدول (٢): الأعداد والنسب المئوية للاستبانة الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل من أفراد مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة		الاستبانة المستردة		الاستبانة الموزعة		الاستبانة الصالحة	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٨٧٣	١٠٠%	٢٨٤	٣٢,٥%	٢٨٤	١٠٠%	٢٨٤	٣٢,٥%

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم)، كما يلي:

١. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كما تبينه النتائج بجدول (٣) التالي:

جدول (٣): التكرار والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
١	بكالوريوس	٢٦٠	٩١,٥%
٢	دراسات عليا	٢٤	٨,٥%
	المجموع الكلي	٢٨٤	١٠٠%

يتضح من الجدول (٣) السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من المعلمين مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) بنسبة (٩١,٥%)، أما المعلمين الذين مؤهلهم العلمي (دراسات عليا) فبلغت نسبتهم (٨,٥%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وهذا يرجع إلى أن وزارة التعليم لا تقبل للعمل في مهنة التدريس سوى الحاصلين على درجة البكالوريوس وبالتالي غالبية العاملين في حقل التعليم حاصلين على درجة البكالوريوس، وأما انخفاض الحاصلين على الدراسات العليا فيرجع لعدة أسباب منها أن نسب القبول في الجامعات بالمملكة العربية السعودية في الدراسات العليا بالنسبة للتخصصات التربوية قليلة جداً، وكذلك أن وزارة التعليم في خططها السنوية لإيفاد المعلمين للحصول على شهادات عليا يكون بأعداد قليلة جداً وفي تخصصات تربوية محدودة.

٢. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة في التعليم:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في التعليم كما تبينه النتائج بجدول (٤) التالي:

جدول (٤): التكرار والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في التعليم

م	سنوات الخبرة في التعليم	التكرار	النسبة%
١	أقل من ١٠ سنوات	١٣٥	%٤٧,٥
٢	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	١١٧	%٤١,٢
٣	٢٠ سنة فأكثر	٣٢	%١١,٣
	المجموع الكلي	٢٨٤	%١٠٠

يتضح من الجدول (٤) السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من المعلمين سنوات خبرتهم في التعليم (أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٤٧,٥%)، ويعود سبب ذلك لأن التعليم في المملكة إلى وقت قريب كان يعتمد بشكل كبير على المعلمين الوافدين من الدولة العربية والإسلامية ومن ثم بدأت الوزارة بعملية توطين مهنة التعليم والتي أدت حالياً إلى دخول جيل كبير من الشباب لسلك التعليم، يلهم المعلمين أصحاب سنوات الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة) بنسبة (٤١,٢%)، وكانت أقل نسبة للمعلمين أصحاب سنوات الخبرة (٢٠ سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتهم (١١,٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

رابعاً: أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاطلاع على الجانب النظري لمتغيرات الدراسة وإجراء مسح مكتبي للدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، ثم قام الباحث ببناء وتطوير استبانة بهدف التعرف على العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

تعد الاستبانة أكثر وسائل الحصول على البيانات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها: "أداة ذات أبعاد وينود وتستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية" (الأغا والأستاذ، ٢٠٠٤، ص ١١٦).

وقد اعتمد الباحث في بناء المحاور الأولى من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) على: عدد من الدراسات والمقاييس منها مقياس آيزنبرغر وزملائه (Eisenberger et al., 1986) لقياس الدعم التنظيمي المدرك الذي يقيس درجة إدراك الموظفين بأن المنظمة تقدر جهودهم وتهتم بمصلحتهم، دراسة (المغربي، ٢٠٠٣)، دراسة (رشيد، ٢٠٠٤)، دراسة (نوح، ٢٠١٣).

أما فيما يخص المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين)، فقد اعتمد الباحث على مقياس (Allen & Meyer, 1990) ويتضمن هذا المقياس ثلاثة مقاييس فرعية لقياس الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري)، ودراسة (مرزوق، ٢٠١٦)، دراسة (غنام، ٢٠١٦)، ولقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين هما:

الجزء الأول: عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتمثلت في (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم).

الجزء الثاني: محاور الاستبانة، ويتكون من محورين رئيسيين هما:

المحور الأول: مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، ويتكون من (٤٠) عبارة، مقسمة على أربعة أبعاد كما يلي:

البعد الأول العدالة التنظيمية، وتكون من (١٢) عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد فرعية هي:

- عدالة التوزيعات: ويتكون من (٥) عبارات. وهي الفقرات من (١) إلى (٥).
- عدالة الإجراءات: ويتكون من (٣) عبارات. وهي الفقرات من (٦) إلى (٨).
- عدالة التعاملات: ويتكون من (٤) عبارات. وهي الفقرات من (٩) إلى (١٢).

البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، ويتكون من (١١) عبارة. وهي الفقرات من (١٣) إلى (٢٣).

البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات، ويتكون من (٧) عبارات. وهي الفقرات من (٢٤) إلى (٣٠).

البعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين، ويتكون من (١٠) عبارات. وهي الفقرات من (٣١) إلى (٤٠).

المحور الثاني: مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم. ويتكون من (٢٢) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد كما يلي:

يلي:

البعد الأول: الالتزام العاطفي، ويتكون من (٨) عبارات، وهي الفقرات من (٤١) إلى (٤٨).

البعد الثاني: الالتزام الاستمراري، ويتكون من (٦) عبارات، وهي الفقرات من (٤٩) إلى (٥٤).

البعد الثالث: الالتزام المعياري، ويتكون من (٨) عبارات، وهي الفقرات من (٥٥) إلى (٦٢).

صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، ٢٠١٠، ص ١٠٥)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، ٢٠٠١، ص ١٧٩) وقد تم التأكد من صدق الاستبانة كما يلي:

١. الصدق الظاهري:

يقصد بصدق المحكمين "أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، ٢٠١٠، ص ١٠٧). حيث تم عرض الاستبيان بصيغته الأولية على سعادة المشرف على البحث والذي أوصى بعرضه على مجموعه من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، ولذا قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (٢٠) من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ووزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية كما يبين ملحق (٢)، ولقد وجه الباحث للمحكمين خطاب لتحكيم الاستبانة ملحق (٣) للتأكد من درجة مناسبة الفقرة، ووضوحها وانتمائها للبعد الذي تقيسه، وسلامة الصياغة اللغوية.

وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة كما يبين الملحق رم (٣)، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية كما يبين الملحق (٤).

٢. صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)

يقصد بصدق الاتساق الداخلي "مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة" (أبو علام، ٢٠١٠، ص ٤٨١)، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه العبارة، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥): معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه من المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس

التعليم العام بمحافظة أضم)

البعد الرابع: أثر دعم وتأكيذ الذات لدى المعلمين	البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرفوسين	البعد الأول: العدالة التنظيمية								
			عدالة التعاملات		عدالة الإجراءات		عدالة التوزيعات				
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**،٧٧٠	٣١	**،٧٩٧	٢٤	**،٧٨١	١٣	**،٨٢١	٩	**،٨٢٢	٦	**،٦٤٣	١
**،٧٦٩	٣٢	**،٨٠٦	٢٥	**،٨١٣	١٤	**،٨٧٨	١٠	**،٨٦١	٧	**،٧١٤	٢
**،٧٢٠	٣٣	**،٨٤٠	٢٦	**،٧٨٢	١٥	**،٨٤٦	١١	**،٧٤٢	٨	**،٧٨٢	٣
**،٧٩٤	٣٤	**،٧٩٩	٢٧	**،٧٩٩	١٦	**،٨٠٣	١٢			**،٦٩٥	٤
**،٥٤٥	٣٥	**،٨٧٣	٢٨	**،٨٢١	١٧					**،٦٨٥	٥
**،٦٨٣	٣٦	**،٨٣٠	٢٩	**،٨٠١	١٨						
**،٦٦٤	٣٧	**،٨٢١	٣٠	**،٨٣٢	١٩						
**،٥٤٧	٣٨			**،٨٢٧	٢٠						
**،٥٦٣	٣٩			**،٨٤٧	٢١						
**،٧٦٥	٤٠			**،٨٤٧	٢٢						
				**،٨٣٥	٢٣						

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠،٠١.

يتبين من الجدول (٥) السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في البعد الفرعي الأول من العدالة التنظيمية: عدالة التوزيعات بين (٠،٦٤٣ - ٠،٧٨٢)، أما للبعد الفرعي الثاني من العدالة التنظيمية: عدالة الإجراءات فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠،٧٤٢ - ٠،٨٦١)، وللبعد الفرعي الثالث من العدالة التنظيمية: عدالة التعاملات بين (٠،٨٠٣ - ٠،٨٧٨)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بالبعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرفوسين بين (٠،٧٨١ - ٠،٨٤٧)، وللبعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات بين (٠،٧٩٧ - ٠،٨٧٣)، وللبعد الرابع: أثر دعم وتأكيذ الذات لدى المعلمين فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠،٥٤٥ - ٠،٧٩٤)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم).

كما تم التحقق من الصدق البنائي للمحور الأول من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمجموع الكلي للمحور، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)

معامل الارتباط	الأبعاد	
**،٩٠٨	البعد الأول: العدالة التنظيمية	١
**،٩٣٢	البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٢
**،٩٢٢	البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	٣
**،٨٩٣	البعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	٤

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)

يتبين من جدول (٦) السابق أنّ قيم معاملات الارتباط للأبعاد الأربعة التي يتكون منها المحور الأول والمجموع الكلي للمحور جاءت قيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠،٨٩٣ - ٠،٩٣٢)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصديق البنائي للمحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم).

٣. صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)

كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه العبارة،

كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٧): معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه من المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي

مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)

البعد الثالث الالتزام المعياري		البعد الثاني الالتزام الاستمراري		البعد الأول الالتزام العاطفي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**،٧٣٢	٥٥	**،٨٠٨	٤٩	**،٧٦٩	٤١
**،٦٤٧	٥٦	**،٨٢٩	٥٠	**،٧٨٥	٤٢
**،٧٦٢	٥٧	**،٨٦١	٥١	**،٨١٩	٤٣
**،٧٤٦	٥٨	**،٤٣٠	٥٢	**،٨٦٣	٤٤
**،٧٧٤	٥٩	**،٨٢٥	٥٣	**،٨٩٠	٤٥
**،٧٨٩	٦٠	**،٥٦٥	٥٤	**،٨٨٨	٤٦
**،٦٥٥	٦١			**،٧٦٠	٤٧
**،٧٧٢	٦٢			**،٨١٨	٤٨

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠،٠١

يتبين من الجدول (٧) السابق أنّ معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في البعد الأول: الالتزام العاطفي بين (٠،٧٦٠ - ٠،٨٩٠)، أما للبعد الثاني: الالتزام الاستمراري فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠،٤٣٠ - ٠،٨٦١)، وللبعد الثالث: الالتزام المعياري بين (٠،٦٤٧ - ٠،٧٨٩)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم). كما تم التحقق من الصديق البنائي للمحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمجموع الكلي للمحور، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

جدول (٨): معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)

معامل الارتباط	الأبعاد	م
**،٩٢٤	البعد الأول: الالتزام العاطفي	١
**،٨٩٠	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	٢
**،٩٣٣	البعد الثالث: الالتزام المعياري	٣

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)

يتبين من جدول (٨) السابق أنّ قيم معاملات الارتباط للأبعاد الثلاثة التي يتكون منها المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) والمجموع الكلي للمحور جاءت قيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠،٨٩٠ - ٠،٩٣٣)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصديق البنائي للمحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم).

ثبات أداة البحث:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراره عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجوي، ٢٠١٠، ص ٩٧).

وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارة باستخدام معامل ألفا كرونباخ. يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) جاءت قيم عالية حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠,٨٧ - ٠,٩٥)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الأول (٠,٩٧). كما جاءت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) بقيم عالية حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠,٨٢ - ٠,٩٣)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الثاني (٠,٩٥).

جدول (٩): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد ومحوري الاستبانة

م	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
١	البعد الأول: العدالة التنظيمية	١٢	٠,٨٩
٢	البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة الرؤوسين	١١	٠,٩٥
٣	البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	٧	٠,٩٢
٤	البعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	١٠	٠,٨٧
	المجموع الكلي للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	٤٠	٠,٩٧
١	البعد الأول: الالتزام العاطفي	٨	٠,٩٣
٢	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	٦	٠,٨٢
٣	البعد الثالث: الالتزام المعياري	٨	٠,٨٨
	المجموع الكلي للمحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	٢٢	٠,٩٥

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (٤) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات الاستبانة مما يجعله على ثقة تامة من صحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية.
٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات محوري الاستبانة وكذلك الدرجات الكلية والدرجات الفرعية لأبعادهما بناءً على استجابات أفراد عينة الدراسة.
٣. معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي وكذلك لتحديد العلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.
٤. معامل ألفا كرونباخ: لحساب الثبات لعبارات الاستبانة.
٥. معادلة المدى: وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة وبعد، على النحو التالي:
تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطى الدرجة (٥) للاستجابة موافق جداً، والدرجة (٤) للاستجابة موافق، والدرجة (٣) للاستجابة موافق إلى حد ما، والدرجة (٢) للاستجابة غير موافق، والدرجة (١) للاستجابة غير موافق إطلاقاً، وبناءً على ذلك تتراوح قيم المتوسط الحسابي للعبارة أو البعد:

- من ١ إلى أقل من ١,٨٠ تمثل درجة استجابة (غير موافق إطلاقاً).
- من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ تمثل درجة استجابة (غير موافق).
- من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠ تمثل درجة استجابة (موافق إلى حد ما).
- من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠ تمثل درجة استجابة (موافق).
- من ٤,٢٠ إلى ٥ تمثل درجة استجابة (موافق جداً).

٦. اختبار كلمجروف سميرونوف: للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

٧. اختبار ليفين للتجانس: للتحقق من التجانس في توزيع استجابات أفراد عينة البحث على جميع أبعاد الاستبانة بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي).

٨. الاختبار اللامعالي مان ويتي للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي) بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات أفراد مجتمع البحث وفقاً لهذا المتغير.
٩. تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-way ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة في التعليم).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، وكذلك التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، والكشف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم، ومستوى الاستغراق لوظيفي لديهم والتي تعزى لاختلاف متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التعليم)، ومن ثم الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي كما يدركه المعلمون بمدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وقد تم إعداد استبانة لتحقيق هذه الأهداف وتم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، وكانت النتائج على النحو التالي:

إجابة السؤال الأول: "ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟" وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)، والتي حددها الباحث في أربعة أبعاد، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول (١٠) التالي:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول من الاستبانة (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)، مرتبة تنازلياً

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الموافقة
٤	أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	٤,٠١	٠,٦٥٦	١	كبيرة
٢	أثر سلوك القادة لمساندة الرؤوسين	٣,٩٩	٠,٨٠٣	٢	كبيرة
٣	المشاركة في اتخاذ القرارات	٣,٨٦	٠,٨١٥	٣	كبيرة
١	العدالة التنظيمية	٣,٨٢	٠,٦٧٦	٤	كبيرة
	المجموع الكلي (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	٣,٩٢	٠,٦٦٨	---	كبيرة

ويعزو الباحث حصول مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم على درجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين إلى عدة أسباب منها: رضا المعلمين عن الإجراءات التي تحقق العدالة التنظيمية بينهم سواء في عدالة الإجراءات أو التوزيعات أو التعاملات، إحساس المعلمين بالدعم المعنوي من قبل قادة مدارسهم والتشجيع المستمر لهم والثناء الصادق على أعمالهم، مشاركة المعلمين والقادة عند اتخاذ القرارات الإدارية، سعي إدارات المدارس والتعليم إلى حل مشاكل المعلمين وإزالة جميع العقبات وتذليل جميع الصعوبات التي تواجههم، شعور المعلمين برغبة مدارسهم وحرصها على تطويرهم مهنيًا وفنيًا من خلال حثهم الحضور للدورات التدريبية وتشجيعهم على الابتكار والابداع.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المغربي، ٢٠٠٣) والتي أظهرت وجود دعم تنظيمي فعال تقدمه المؤسسة للعاملين بها يؤثر على مستوى الانجاز لديهم، دراسة (السكرانه، ٢٠١٥) التي توصلت إلى أن هذه الأسباب تسهم إسهاماً معنوياً في إدراك العاملين لجهود الدعم التنظيمي التي تبذلها المؤسسات تجاههم، ودراسة (الصباع، ٢٠٠٩) التي ذكرت بأن هناك درجة مرتفعة إلى حد ما من الدعم التنظيمي بالمستشفيات، دراسة (الجراحشه والهيبي، ٢٠٠٦) والتي أظهرت موافقه بدرجة عالية على مجال الدعم التنظيمي لدى العاملين بشركة الاتصالات الأردنية، دراسة (رشيد، ٢٠٠٤) التي أشارت لوجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي والولاء العاطفي للأشخاص الذين يشعرون أن المنظمة تقدرهم وتدعمهم عبروا عن مشاعر الالتصاق الوجداني بتلك المنظمة. دراسة (شعبان، ٢٠٠٧) والتي توصلت إلى أن هناك درجة مرتفعة من إدراك العاملين في الهيئة المصرية العامة للبترول للدعم التنظيمي.

بينما تختلف مع نتيجة دراسة (السلوم والعضايلة، ٢٠١٣) والتي كشفت نتائجها أن إدراك الدعم التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود جاء بدرجة متوسطة، ودراسة (نوح، ٢٠١٣) التي توصلت إلى أن المتوسط العام لإدراك العاملين لمستوى الدعم التنظيمي كان بدرجة متوسطة، ودراسة (عواد، ٢٠٠٧) والتي تبين بأن إدراك العاملين بقطاع الصناعات المعدنية للدعم التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، دراسة (العطوي والشيباني، ٢٠١٠، ص.٢٠١٠) والتي أشارت لضعف إدراك العاملين بالمؤسسة للدعم التنظيمي والذي جاء بشكل ضعيف، دراسة (دهليز

وحمد، ٢٠١٦) والتي ذكرت بأن درجة إدراك العاملين للدعم التنظيمي الذي تقدمه المؤسسات جاء متوسطاً. دراسة (العززي، ٢٠١٤) والتي خلصت إلى انخفاض مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الضباط بإدارة مرور منطقة الرياض. دراسة (عبده، ٢٠١٥) تبين أن درجة الدعم التنظيمي في الجامعات الأثرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسطة. (دراسة كوري، ودوليري (Currie & Dollery, 2006) التي أظهرت نتائجها أن الدعم التنظيمي المدرك لدى الشرطة الأسترالية جاء منخفضاً. دراسة (الحراش، والهيبي، ٢٠٠٦) التي أشارت إلى أن متغير الدعم التنظيمي نال اهتماماً متوسطاً. كما يتبين من الجدول السابق أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٠١)، يليه في الترتيب الثاني مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) بمتوسط حسابي (٣,٩٩)، ثم في الترتيب الثالث جاء مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وفي الترتيب الأخير جاء مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (العدالة التنظيمية) بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين.

ويمكن تفسير حصول مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) على الترتيب الأول بدرجة موافقة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين لاعتقادهم أن هناك استقلال وظيفي، ووجود علاقات إيجابية بين المعلمين، واعتقاد المعلمين بأنهم يحققون ذاتهم واحتياجاتهم من خلال مواقعهم التي يشغلونها، والقيام بأدوار مختلفة ومتنوعة في المدرسة، وهذا يختلف مع ما استنتجته دراسة (السكرانه، ٢٠١٥) التي ذكرت بأن متغير دعم وتأكيد الذات لدى العاملين لم يسهم إسهاماً معنوياً في إدراك العاملين للدعم التنظيمي، كما أنه لم يرتبط به ارتباطاً معنوياً، ودراسة (المغربي، ٢٠٠٣) التي استنتجت أن بعد دعم وتأكيد الذات لدى العاملين لم يظهر تأثيره على إدراك العاملين للدعم التنظيمي.

أما حصول مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (العدالة التنظيمية) على الترتيب الأخير بدرجة موافقة (كبيرة) ربما يرجع إلى حاجة المعلمين للمشاركة بشكل أكبر في القرارات، ويتطلعون لتحقيق مطالبهم الشخصية، ويتمنون أن يتخذ قائدي المدارس قراراتهم بأسلوب غير متحيز، وهذا يتفق مع دراسة (نوح، ٢٠١٣) الذي وجد أن درجة الموافقة من وجهة نظر المبحوثين في بعد العدالة التنظيمية كانت متوسطة، دراسة (الشنطي، ٢٠١٥) التي أجريت على الموظفين العاملين بوزارة الداخلية في قطاع غزة وخلصت إلى أن مستوى العدالة التنظيمية كان متوسط. دراسة (أبو دهم، ٢٠١١) التي بينت نتائجها أن رؤساء الأقسام في الوزارات الأردنية يتمتعون بنسب متوسطة من العدالة التنظيمية. دراسة (الفضلي، والعززي، ٢٠٠٧) التي كشفت نتائجها عن انخفاض إحساس العاملين في الأجهزة الحكومية بدولة الكويت بالعدالة التنظيمية. دراسة شعبان (٢٠٠٢) التي بينت نتائجها انخفاض إدراك العدالة التنظيمية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الحميدي، ١٤٣٣) والتي يرى أن مديرات المدارس يتمتعن بدرجة ممارسة عالية للعدالة التنظيمية، دراسة (الشنطي، ٢٠١٥) والتي بينت أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الدعم التنظيمي المدرك، دراسة (السكرانه، ٢٠١٥) التي ذكرت بأن العدالة التنظيمية هي الأكثر تأثيراً في إدراك الأفراد للدعم التنظيمي. دراسة (السعود، وسلطان، ٢٠٠٩) والتي دلت نتائجها أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة.

ولمزيد من التفصيل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بكل بعد على حدة من أبعاد المحور الأول كما تبينه نتائج الجداول التالية:

البعد الأول: مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، والتي قسمها الباحث إلى ثلاثة أبعاد فرعية هي (عدالة التوزيعات، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات) ثم ترتيب تلك الأبعاد الفرعية تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١١) التالي:

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس

التعليم العام بمحافظة أضم ، مرتبة تنازلياً

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الموافقة
٣	عدالة التعاملات	٣,٨٧	٠,٨١٣	١	كبيرة
٢	عدالة الإجراءات	٣,٨٣	٠,٨٠٢	٢	كبيرة
١	عدالة التوزيعات	٣,٧٨	٠,٧٣٤	٣	كبيرة
	المجموع الكلي (مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	٣,٨٢	٠,٦٧٦	---	كبيرة

يتبين من جدول (١١) السابق أن مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين ، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي لمستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي

المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (٣,٨٢)، بانحراف معياري قيمته (٠,٦٧٦)، وجاءت الانحرافات المعيارية للأبعاد الفرعية الثلاث التي يتكون منها هذا البعد بين (٠,٧٣٤ - ٠,٨١٣) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

يتضح من الجدول السابق أن المعلمين بمكتب التعليم بمحافظة أضم يدركون أن مدارسهم تتمتع بدرجة كبيرة من العدالة التنظيمية ويعزو الباحث ذلك إلى أن المعلمين يشاركون قادة مدارسهم في اتخاذ القرارات، يقيم أدائهم الوظيفي بشكل عادل، تكليف المعلمين بالأعمال التي تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم، تناسب الراتب الشهري مع حجم المكلفين بها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الحميدي، ١٤٣٣ هـ) التي توصلت نتائجها إلى أن ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمحافظة جدة للعدالة التنظيمية جاء بدرجة عالية، دراسة (شعبان، ٢٠٠٢) التي بينت نتائجها وجود علاقة إيجابية دالة بين المشاركة في اتخاذ القرار وإدراك العدالة التنظيمية.

تختلف مع نتائج هذه الدراسة دراسة (الدوسري، ٢٠١٦) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة من العاملين بشرطة محافظة الأحساء وشركة الاتصالات بالأحساء لأبعاد العدالة التنظيمية متوفر بدرجة متوسطة. دراسة (أبو راضي، ٢٠١٣) التي أظهرت أن درجة توافر قيم العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

كما يتبين من الجدول السابق أن مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (عدالة التعاملات) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، يليه في الترتيب الثاني مستوى العدالة التنظيمية في بعد (عدالة الإجراءات) بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وفي الترتيب الأخير جاء مستوى العدالة التنظيمية في بعد (عدالة التوزيعات) بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين.

ولمزيد من التفصيل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بكل بعد فرعي على حدة من الأبعاد الفرعية للبعد الأول كما تبينه نتائج الجداول التالية

البعد الفرعي الأول: مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، يتبين من جدول (١٢) أن مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٧٨) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٧٣٤) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العوامل المحددة بهذا البعد بين (١,٣١١ - ١,٣١١) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى توافر العوامل الدالة على مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس

التعليم العام بمحافظة أضم ، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٢	تكلفني إدارة المدرسة بعمل يتناسب مع قدراتي	٤,١٠	٠,٨٦٦	١	كبيرة
١	تتناسب ساعات العمل مع ظروف الخاصة	٤,٠٥	٠,٨٤١	٢	كبيرة
٤	يقيم أدائي الوظيفي في المدرسة بشكل عادل	٣,٨٥	١,٠٣٤	٣	كبيرة
٥	يتناسب الراتب الشهري مع الجهود المبذولة في العمل	٣,٨٠	١,١٢٣	٤	كبيرة
٣	يقابل الجهود التي أبذلها في العمل مكافآت مجزية	٣,٠٨	١,٣١١	٥	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الفرعي الأول : عدالة التوزيعات	٣,٧٨	٠,٧٣٤	---	كبيرة

وبلاحظ الباحث أن هناك موافقة بين المعلمين على فقرات هذا المجال، وأن المعلمين يعتقدون بوجود عدالة في التوزيع وهذا يدل على كفاءة المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم الذين يقومون بأعمالهم ويبدلون قصارى جهدهم ويحاولون تحقيق أهداف الوزارة رغم ما يعانونه من زيادة في الأعباء الوظيفية وزيادة في ساعات العمل، بالرغم من قلة الحوافز الممنوحة لهم مقابل الجهود التي يبذلونها.

وتتفق مع دراسة (عطوي، ٢٠٠٧) التي أظهرت انطباق إيجابي لدى الكادر التدريسي عينة الدراسة اتجاه بعد العدالة التوزيعية. دراسة (أبو جاسر، ٢٠١٠) والتي بينت أن العاملين في الوزارات الفلسطينية يشعرون بالعدالة التوزيعية والتي جاءت في المرتبة الأولى ثم الاحساس بعدالة الإجراءات ثم عدالة التعاملات. دراسة (Loi, Hangyue, &Foley, 2006) والتي من أهم نتائجها أن عدالة التوزيعات ساهمت في تطوير الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين.

لكنها تختلف مع دراسة (أبو ندا، ٢٠١٠) والتي أظهر وجود عدالة توزيعية خاصة بالأجر والمكافآت بدرجة متوسطة في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، كما تتفق مع دراسة (أبو تايه، ٢٠١٢) التي أظهرت وجود عدالة توزيعية بدرجة متوسطة في الوزارات الحكومية في الأردن. وهذه تتفق مع دراسة (زايد، ١٩٩٥) والتي يرى فيها أن العاملين أقل إحساساً بعدالة التوزيع، ودراسة (عواد، ٢٠٠٣) والتي أشارت نتائج هذه الدراسة إلى انخفاض إحساس المعلمين بعدالة التوزيع.

بينما جاء العاملان أرقام (١، ٢) بانحرافات معيارية قيمتها (٠,٨٤١ - ٠,٨٦٦) على الترتيب وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مدى توافر هاذين العاملين

وجاء في الترتيب الأول من العوامل الدالة على مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (تكلفتي إدارة المدرسة يعمل يتناسب مع قدراتي) بمتوسط حسابي (٤,١٠)، يليه في الترتيب الثاني (تناسب ساعات العمل مع ظروف الخاصة) بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وكلاهما بدرجة موافقة (كبيرة)، وجاءت باقي العوامل المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٣,٠٨ - ٣,٨٥) بدرجات موافقة (كبيرة، ومتوسطة). وفي الترتيب الأخير جاء العامل (يقابل الجهود التي أبذلها في العمل مكافآت مجزية) بمتوسط حسابي (٢,٠٤) بدرجة موافقة (متوسطة).

البعد الفرعي الثاني: مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١٣) التالي:

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس

التعليم العام بمحافظة أضم ، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٨	أستطيع الاعتراض على القرارات التي تصدر ضدي	٣,٩٣	٠,٩٦٢	١	كبيرة
٦	تطبيق إدارة المدرسة اللوائح والتعليمات بطريقة عادلة	٣,٩٢	٠,٩٧٧	٢	كبيرة
٧	تجمع إدارة المدرسة المعلومات الكاملة والدقيقة قبل أن تتخذ أي قرارات إدارية	٣,٦٥	١,٠٣١	٣	كبيرة
	المجموع الكلي للبعد الفرعي الثاني: عدالة الإجراءات	٣,٨٣	٠,٨٠٢	---	كبيرة

يتبين من جدول (١٣) السابق أن مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٨٣) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٠٢) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العوامل المحددة بهذا البعد بين (٠,٩٦٢ - ٠,٩٧٧) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مدى توافر العوامل الدالة على مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

واتفق مع نتائج هذه الدراسة دراسة (Moorman, et al., 1998) والتي أثبتت أن عدالة الإجراءات تعتبر أحد المحددات الهامة للدعم التنظيمي. دراسة العجمي (١٩٩٨) وخلصت الدراسة إلى انخفاض إحساس الأفراد في المنظمات الكويتية بعدالة الإجراءات.

بينما جاء العامل رقم (٧) بانحراف معياري قيمته (١,٠٣١) وهي قيمة مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى توافر هذا

العامل

وجاء في الترتيب الأول من العوامل الدالة على مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (أستطيع الاعتراض على القرارات التي تصدر ضدي) بمتوسط حسابي (٣,٩٣) ، يليه في الترتيب الثاني (تطبيق إدارة المدرسة اللوائح والتعليمات بطريقة عادلة) بمتوسط حسابي (٣,٩٢).. وفي الترتيب الأخير جاء العامل (تجمع إدارة المدرسة المعلومات الكاملة والدقيقة قبل أن تتخذ أي قرارات إدارية) بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة).

البعد الفرعي الثالث: مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١٤) التالي:

جدول(١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس

التعليم العام بمحافظة أضم ، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١٢	يتسم حل الخلافات بين العاملين في المدرسة بالتزاهة	٣,٩٤	٠,٩٤٤	١	كبيرة
١١	تناقشي إدارة المدرسة في النتائج عندما تتخذ أي قرار يتعلق بوظيفتي	٣,٨٨	٠,٩٦٤	٢	كبيرة
١٠	تبدي إدارة المدرسة اهتماماً بمصلحتي	٣,٨٥	٠,٩٩٠	٣	كبيرة
٩	تحرص إدارة المدرسة على تسخير مواردها لإنجاز مهامي الوظيفية	٣,٨٠	٠,٩٨٧	٤	كبيرة
	المجموع الكلي للبعد الفرعي الثالث : عدالة التعاملات	٣,٨٧	٠,٨١٣	---	كبيرة

يتبين من جدول(١٤) السابق أن مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٨٧) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨١٣) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للعوامل المحددة بهذا البعد بين (٠,٩٤٤ - ٠,٩٩٠) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مدى توافر العوامل الدالة على مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

ويعزو ذلك الباحث إلى شعور المعلمين بأن إدارات مدارسهم تبادر بشكل دائم وفوري لحل أي خلافات تطأ بين العاملين في المدرسة وتسعى إلى توفير كل الامكانيات المادية التي تساعدهم لإنجاز مهامهم وتحقيق أهدافهم.

وتتفق معها دراسة(أبو تايه، ٢٠١٢) التي بينت موافقة بدرجة متوسطة على وجود عدالة في التعاملات في الوزارات الحكومية بالأردن، وتتفق مع دراسة (أبو جاسر، ٢٠١٠) التي أظهرت موافقة بدرجة متوسطة على وجود عدالة في التعاملات في وزارات السلطة الفلسطينية بغزة. دراسة زايد (١٩٩٥) والتي ترى بأن العاملين أكثر إحساساً بعدالة التعاملات، ودراسة (Moorman, 1991) والتي استنتجت بأن العمالة أكثر إحساساً بعدالة التعاملات عن باقي أنواع العدالة التنظيمية.

تختلف هذه الدراسة مع دراسة (عطوي، ٢٠٠٧) التي أظهرت انطباع سلبي نوعاً لدى الكادر التدريسي عينة الدراسة اتجاه بعد عدالة التعاملات، وتختلف مع دراسة(أبو ندا، ٢٠١٠) التي أظهرت عدم موافقة على وجود عدالة في التعامل في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة. وجاء في الترتيب الأول من العوامل الدالة على مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (يتسم حل الخلافات بين العاملين في المدرسة بالتزاهة) بمتوسط حسابي (٣,٩٤) ، يليه في الترتيب الثاني (تناقشي إدارة المدرسة في النتائج عندما تتخذ أي قرار يتعلق بوظيفتي) بمتوسط حسابي (٣,٨٨) ، ثم في الترتيب الثالث (تبدي إدارة المدرسة اهتماماً بمصلحتي) بمتوسط حسابي (٣,٨٥) ، وفي الترتيب الأخير جاء العامل (تحرص إدارة المدرسة على تسخير مواردها لإنجاز مهامي الوظيفية) بمتوسط حسابي (٣,٨٠) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة).

البعد الثاني: مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١٥) التالي:

جدول(١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي

المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١٣	يبادر قائد المدرسة لمساعدتي عندما أواجه أي مشكلة في العمل	٤,٢٠	٠,٩٢٩	١	كبيرة جداً
٢٣	يشجع قائد المدرسة روح التعاون بين المعلمين	٤,١٧	٠,٨٥٧	٢	كبيرة
٢٠	يشجع قائد المدرسة روح المبادرة لدى المعلمين	٤,١٦	٠,٨٩٣	٣	كبيرة
١٦	يبدي قائد المدرسة اهتماماً بالأفكار المتعلقة بتحسين الأداء	٤,٠٩	٠,٨٩٧	٤	كبيرة
١٨	يكسب قائد المدرسة تأييد المعلمين بفعل حسن التواصل معهم	٤,٠٧	٠,٩٨٩	٥	كبيرة
١٧	يهتم قائد المدرسة بتقوية العلاقات الاجتماعية بين جميع المعلمين	٤,٠٢	٠,٩٨٢	٦	كبيرة
٢١	يملك قائد المدرسة مهارات فن الحوار والمناقشة والإقناع	٣,٩٦	١,٠٣٩	٧	كبيرة
١٩	يحرص قائد المدرسة على مناقشة أفكار المعلمين	٣,٩٢	١,٠١٣	٨	كبيرة
٢٢	يضع قائد المدرسة إسهام العاملين ضمن أولوياته	٣,٩١	١,٠٢٢	٩	كبيرة
١٤	لرفع مستوى الدافعية والإنجاز لديّ فإن قائد المدرسة يعتمد	٣,٧٤	١,١٣٩	١٠	كبيرة

				وسائل التحفيز المعنوي والمادي لتحقيق ذلك	
كبيرة	١١	١,٠٥٩	٣,٦٤	يشعر جميع المعلمين بأن الامتيازات الممنوحة لهم من قائد المدرسة مقنعة	١٥
كبيرة	---	٠,٨٠٣	٣,٩٩	المجموع الكلي للبعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	

يتبين من جدول (١٥) السابق أن مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٩٩) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٠٣) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العوامل المحددة بهذا البعد بين (٠,٨٥٧ - ٠,٩٨٩)، وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مدى توافر العوامل الدالة على مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

بينما جاءت العوامل أرقام (١٤، ١٥، ١٩، ٢١، ٢٢) بانحرافات معيارية تراوحت قيمها بين (١,٠١٣ - ١,١٣٩) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى توافر هذه العوامل.

ويفسر الباحث ذلك لامتلاك قادة المدارس بمحافظة أضم إلى المهارات القيادية التي جعلت من مدارسهم بيئة جاذبة لمعلمهم من خلال بث روح التعاون والتنافس بين المعلمين، والسعي بشكل متواصل لخلق جو مدرسي يستطيع من خلاله المعلم تحقيق أهدافه، وكذلك العمل على مناقشة المعلمين واستقبال آرائهم وحثهم على أن يكونوا أعضاء فاعلين داخل المدرسة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة باك (Pack, 2005) والتي أظهرت ارتفاع ملحوظ لمساندة القادة للمرؤوسين في استطلاع لاستجابات العاملين في مؤسسة رياضية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الكلاي، ٢٠٠٠) والتي أظهرت درجة موافقة متوسطة لمجال تشجيع الرئيس لمرؤوسيه، دراسة (العطوي، ٢٠١٠) التي أظهرت تقبل معتدل لدعم المرؤوسين، دراسة (عويضة، ٢٠٠٨) التي أظهرت أن هناك نوع من الانسجام بدرجة متوسطة بين القيادة والمرؤوسين في المنظمات الأهلية. دراسة (نوح، ٢٠١٣) والتي كشفت أن درجة الموافقة من وجهة نظر الباحثين في مجال سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كانت متوسطة.

وجاء في الترتيب الأول من العوامل الدالة على مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (يبادر قائد المدرسة لمساعدتي عندما أواجه أي مشكلة في العمل) بمتوسط حسابي (٤,٢٠) بدرجة موافقة (كبيرة جداً)، يليه في الترتيب الثاني (يشجع قائد المدرسة روح التعاون بين المعلمين) بمتوسط حسابي (٤,١٧)، بدرجة موافقة (كبيرة)، وجاءت باقي العوامل المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٤,١٦ - ٣,٦٤) وجميعها بدرجات موافقة (كبيرة). وفي الترتيب الأخير جاء العامل (يشعر جميع المعلمين بأن الامتيازات الممنوحة لهم من قائد المدرسة مقنعة) بمتوسط حسابي (٣,٦٤) بدرجة موافقة (كبيرة).

البعد الثالث: مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١٦) التالي:

جدول (١٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في

مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٢٧	أشارك بقدر كبير في القرارات المرتبطة بتخصصي وواجباتي الوظيفية	٣,٩٥	٠,٩٥٩	١	كبيرة
٢٤	تراعي إدارة المدرسة مصالحتي ذات العلاقة بعملتي	٣,٩٤	٠,٨٨٨	٢	كبيرة
٢٥	تمنح إدارة المدرسة المعلمين صلاحيات تخولهم أن يؤديوا أعمالهم بالطريقة الأفضل التي يرونها	٣,٩٤	٠,٩٨٦	٣	كبيرة
٢٦	تمنح إدارة المدرسة المعلمين صلاحية تحديد شكل وملامح العمل في المرحلة التالية	٣,٨٦	٠,٩٧٤	٤	كبيرة
٣٠	تحرص إدارة المدرسة على تبادل الآراء مع المعلمين قبل أن تتخذ أي قرار يخص العمل	٣,٧٨	١,٠٦١	٥	كبيرة
٢٩	تفوض إدارة المدرسة جزءاً من صلاحياتها للعاملين معها	٣,٧٧	١,٠٢٧	٦	كبيرة
٢٨	تهتم إدارة المدرسة بدوافع وحاجات المعلمين عندما يتخذ القرارات الإدارية	٣,٧٦	١,٠٢٦	٧	كبيرة
	المجموع الكلي للبعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	٣,٨٦	٠,٨١٥	---	كبيرة

يتبين من جدول (١٦) السابق أن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٨٦) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨١٥) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العوامل المحددة بهذا البعد بين (٠,٨٨٨ - ٠,٩٨٦) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مدى توافر العوامل الدالة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

ويعزو الباحث ذلك إلى فهم إدارات المدارس بالدور الحقيقي للمعلمين وأنهم شركاء نجاح للمؤسسة التعليمية ومن خلال مشاركتهم في القرارات التي تخص المدرسهم يجعلهم حريصين على تحقيق أهداف المدرسة، وكذلك حرص إدارات المدارس على منح المعلمين بعض الصلاحيات التي تصنع قادة داخل المدارس، وتعمل على تبادل الآراء والأفكار ومناقشتها.

ويتفق مع نتائج هذه الدراسة دراسة (Van Y Peregn. Et al., 1999) والتي كشفت أن العاملين الأكثر إدراكاً بتوافر حرية المشاركة في صناعة القرارات هم الأكثر إحساساً بالالتزام التنظيمي. دراسة (Collon, & Danis, 1999) والتي خلصت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي. دراسة (Varma. 1999) والتي توصلت إلى أن المشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي.

ويختلف مع دراسة (نوح، ٢٠١٣) والتي كشفت نتائجها أن درجة الموافقة من وجهة نظر الباحثين في مجال المشاركة في اتخاذ القرارات كانت متوسطة

بينما جاءت العوامل أرقام (٢٨، ٢٩، ٣٠) بانحرافات معيارية تراوحت قيمها بين (١,٠٢٦ - ١,٠٦١) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى توافر هذه العوامل.

وجاء في الترتيب الأول من العوامل الدالة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (أشارك بقدر كبير في القرارات المرتبطة بتخصصي وواجباتي الوظيفية) بمتوسط حسابي (٣,٩٥)، يليه في الترتيب الثاني (تراعي إدارة المدرسة مصالحتي ذات العلاقة بعملتي) بمتوسط حسابي (٣,٩٤)، وكلاهما بدرجة موافقة (كبيرة)، وجاءت باقي العوامل المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٣,٩٤ - ٣,٧٦) وجميعها بدرجات موافقة (كبيرة). وفي الترتيب الأخير جاء العامل (تهتم إدارة المدرسة بدوافع وحاجات المعلمين عندما يتخذ القرارات الإدارية) بمتوسط حسابي (٣,٧٦) بدرجة موافقة (كبيرة).

بشكل عام لاحظ الباحث أن نسبة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات كبيرة ويعزو ذلك لرغبة قائدي المدارس في أن يشاركونهم المرؤوسين في اتخاذ القرارات إما لكثرة أعباءهم أو لأن بعض القادة لا يفضلون القيام بالأعمال الروتينية اليومية التي لا تتضمن مسؤوليات مرؤوسهم.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (البليسي، ٢٠١٢) التي أظهرت أن المنظمات الغير حكومية تحرص على تنمية القدرات الإدارية والقيادية لعاملها من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات والإدارة. كما اتفقت مع دراسة (نصار، ٢٠١٣) التي أظهرت أن درجة الموافقة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات لدى موظفي وكالة غوث وتشغيل اللاجئين جاءت عالية، دراسة (النبية، ٢٠١١) التي أظهرت أن هناك درجة موافقة متوسطة على عملية المشاركة في اتخاذ القرار لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة (الشنطي، ٢٠٠٦) التي أظهرت ميل القيادة الإدارية في وزارات السلطة الفلسطينية بقطاع غزة إلى اتباع أسلوب المركزية والعزوف عن تفويض الصلاحيات واعتماد أسلوب الفردية. كما اختلفت مع دراسة (بحر، وأبو سويرج، ٢٠١٠) التي أظهرت أن الإدارة لا تحرص على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات.

البعد الرابع: مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المعلمين حول مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١٧) أن مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٤,٠١) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٦٥٦) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العوامل المحددة بهذا البعد بين (٠,٨٣٧ - ٠,٩٦٠) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين حول مدى توافر العوامل الدالة على مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

جدول (١٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٣٥	أعزّو وأفتخر بالمهنة التي أعمل بها	٤,٤٨	٠,٨٩٩	١	كبيرة جداً
٣٨	يساعدني الاستقرار في عملي على الإبداع بشكل مستمر	٤,٣٧	٠,٨٣٧	٢	كبيرة جداً
٣٩	تتسم مهنتي كمعلم بالتحدي	٤,٢٣	٠,٨٦٢	٣	كبيرة جداً
٣٣	تعزّز إدارة المدرسة بي عند تحقيقي لإنجازات مهمة	٤,٢٢	٠,٨٦٤	٤	كبيرة جداً
٣٢	تقدر إدارة المدرسة مساهماتي عندما يتطلب الوضع ذلك	٤,١١	٠,٨٧١	٥	كبيرة
٣١	تراعي إدارة المدرسة التي أعمل بها أهدافي وقيمي	٤,٠٠	٠,٨٦١	٦	كبيرة
٣٤	أشعر بأن إدارة المدرسة تساعدني على تحقيق ذاتي	٣,٨٩	٠,٩٦٠	٧	كبيرة
٤٠	توفر لي إدارة المدرسة فرص تنمية المهارات التي تساعدني لإنجاز العمل	٣,٨٠	١,٠٥٤	٨	كبيرة
٣٦	يقدر المجتمع الجهود التي أبذلها والعمل الذي أقوم به داخل المدرسة	٣,٥٥	١,٢٠٤	٩	كبيرة
٣٧	يقدر المجتمع الجهود التي أبذلها والعمل الذي أقوم به خارج المدرسة	٣,٤٦	١,١٧٨	١٠	كبيرة
	المجموع الكلي للبعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	٤,٠١	٠,٦٥٦	---	كبيرة

ويعزو الباحث حصول هذا البعد على درجة كبيرة في التأثير كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم إلى شعور المعلم بالرضا عن نفسه عند شغله وظيفته في سلك التعليم لما ستحققه له من أمان وظيفي ومكانه مرموقة في المجتمع، وشعوره بأهمية دوره في تعليم وبناء جيل واعد من المبدعين والرواد.

تتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Arshadi & Hayavi, 2013, P738) والتي تشير إلى تأثير الدعم التنظيمي المدرك بشكل إيجابي على تقدير الفرد لذاته. تتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات مثل دراسة (حرز الله، ٢٠٠٧) التي أشارت إلى درجة موافقة عالية لمجال تحقيق الذات لدى معلمي المدارس الثانوية بغزة حيث يشعر المعلم بمكانته وأنه صاحب الفضل في تخرج الطلاب وأنه شخص منتج في المجتمع، دراسة العفيفي (١٩٩٩) حيث حصل بعد تحقيق الذات على أعلى درجة من الرضا لدى العاملين. دراسة (نصار، ٢٠١٣) التي بلغت درجة الموافقة فيها على إتاحة الفرصة لتحقيق الذات لدى موظفي وكالة غوث ٧٥% أي بدرجة جيدة.

وتختلف مع نتائج هذه الدراسة دراسة (المغربي، ٢٠٠٣) التي أشارت نتائجها أن دعم وتأكيد الذات لدى العاملين لا يؤثر على إدراك الدعم التنظيمي. بينما جاءت العوامل أرقام (٣٦، ٣٧، ٤٠) بانحرافات معيارية تراوحت قيمها بين (١,٠٥٤ - ١,٢٠٤) وهي مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى توافر هذه العوامل.

وجاء في الترتيب الأول من العوامل الدالة على مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (أعزّو وأفتخر بالمهنة التي أعمل بها) بمتوسط حسابي (٤,٤٨)، يليه في الترتيب الثاني (يساعدني الاستقرار في عملي على الإبداع بشكل مستمر) بمتوسط حسابي (٤,٣٧)، وكلاهما بدرجة موافقة (كبيرة جداً)، وجاءت باقي العوامل المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٤,٢٣ - ٣,٤٦) بدرجات موافقة (كبيرة جداً، وكبيرة). وفي الترتيب الأخير جاء العامل (يقدر المجتمع الجهود التي أبذلها والعمل الذي أقوم به خارج المدرسة) بمتوسط حسابي (٣,٤٦) بدرجة موافقة (كبيرة).

إجابة السؤال الثاني: "ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظرهم؟".

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني من الاستبانة (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) والتي حددها الباحث في ثلاثة أبعاد، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول (١٨) التالي:

جدول (١٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبانة (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)، مرتبة تنازلياً

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الموافقة
١	الالتزام العاطفي	٣,٨٧	٠,٨٥٥	١	كبيرة
٣	الالتزام المعياري	٣,٧٠	٠,٨٦٥	٢	كبيرة
٢	الالتزام الاستمراري	٣,٥٥	٠,٨٩٢	٣	كبيرة
	المجموع الكلي (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	٣,٧٢	٠,٧٩٧	---	كبيرة

يتبين من جدول (١٨) السابق أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (٣,٧٢)، بانحراف

معياري قدره (٠,٧٩٧) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد الثلاث التي يتكون منها المحور بين (٠,٨٥٥ - ٠,٨٩٢) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

ويفسر الباحث حصول مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم على درجة (كبيرة) من وجهة نظرهم لأن المعلمين يعتبرون أنفسهم أعضاء فاعلين في مدارسهم، ويؤمنون بأن انتماءهم لمدارسهم فيه خدمة عظيمة لأبناء وطنهم، وكذلك لديهم استعداد لبذل كل ما في وسعهم من أجل النهوض بعملهم، والارتقاء به، وكذلك فخرهم بما يقدمون من أعمال ومساعدات لطلابهم وللمجتمع الذي يعيشون فيه، وكذلك إدراك المعلمين لأهمية الالتزام بالأنظمة والتعليمات وأداء الواجبات، وتطابق القيم التي يتمثلها المعلمين مع قيم المدرسة، والسعي نحو الحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المدرسة وتحقيق الطموح.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة مع دراسة (حنونة، ٢٠٠٦) والتي توصلت إلى وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. دراسة (هياجنة، وآخرون، ٢٠١٥) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الالتزام التنظيمي كان بدرجة كبيرة لدى العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد. دراسة (قناديلي، وقاروت، ٢٠١٥) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة كانت بمجموعها كبيرة. دراسة (الغامدي، ٢٠٠٩) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الالتزام التنظيمي بدرجة (مرتفع) لدى المعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة. دراسة (غالي، ٢٠١٥) التي أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي السائد في الجامعات محل الدراسة من وجهة نظر الباحثين كان مرتفعاً. تتفق مع دراسة مرزوق التي أظهرت أن هناك مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي. دراسة (الزهراني، ١٤٣٥هـ) وتشير نتائجها إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لمعلمات دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة عالية جداً. دراسة (النويقة، ٢٠١٣) التي أظهرت ارتفاعاً في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بجامعة الطائف.

بينما تختلف مع نتيجة دراسة (مرزوق، ٢٠١٦) والتي أظهرت نتائجها أن العاملين بإدارة الجامعة وكلياتها يدركون درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي. دراسة (خضير وآخرون، ١٩٩٦) التي أشارت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة بغداد جاء بدرجة منخفضة. دراسة (الجندي، ٢٠٠٣) والتي أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة بصورة عامة جاء بدرجة منخفضة. دراسة (الخشالي، ٢٠٠٣) والتي كشفت عن مستوى الالتزام التنظيمي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والذي جاء بدرجة متوسطة. دراسة (أبو راضي، ٢٠١٣) التي كشفت نتائجها أن مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الخاصة ومعلماتها في محافظة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً. دراسة (العوضي، ٢٠١٢) التي أظهرت نتائجها أن درجة الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الابتدائية في دولة الكويت من وجهة نظرهم كانت متوسطة.

كما يتبين من الجدول السابق أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (الالتزام العاطفي) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، يليه في الترتيب الثاني مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام المعياري) بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، ثم في الترتيب الثالث جاء مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام الاستمراري) بمتوسط حسابي (٣,٥٥)، وجميعها بدرجة (كبيرة).

ولمزيد من التفصيل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بكل بعد على حدة من أبعاد المحور الثاني من الاستبانة كما تبينه نتائج الجداول التالية:

البعد الأول: مستوى (الالتزام العاطفي) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى (الالتزام العاطفي) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لديهم، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (١٩) التالي:

جدول (١٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى (الالتزام العاطفي) كأحد

أبعاد الالتزام التنظيمي لديهم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٤٤	أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المدرسة	٤,٠٥	٠,٩٥٠	١	كبيرة
٤٦	تعني لي مدرستي الكثير بشكل شخصي	٤,٠٤	١,٠٢٩	٢	كبيرة
٤١	أستمع بالحديث عن المدرسة التي أعمل بها مع الآخرين	٤,٠١	٠,٩٧٧	٣	كبيرة
٤٥	أشعر أن هناك ارتباطاً نفسياً بيني وبين المدرسة	٣,٩٨	١,٠١٠	٤	كبيرة
٤٢	أشعر حقاً أن مشاكل المدرسة هي مشاكلنا أنا شخصياً	٣,٨٨	١,٠٥٤	٥	كبيرة
٤٨	أشعر أن عملي بالمدرسة ينبع من ارتباطي بها عاطفياً	٣,٨٦	١,٠٢٢	٦	كبيرة
٤٧	تهتم إدارة المدرسة بحاجاتي الشخصية التي أفصح عنها	٣,٦٨	١,٠٥٠	٧	كبيرة
٤٣	أشعر أنه من الصعب عليّ أن أرتبط بمدرسة أخرى غير مدرستي	٣,٥١	١,٢٢٠	٨	كبيرة
	المجموع الكلي للبعد الأول: الالتزام العاطفي	٣,٨٧	٠,٨٥٥	---	كبيرة

يتبين من جدول (١٩) السابق أن مستوى (الالتزام العاطفي) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٨٧) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٥٥) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لأغلب السلوكات والممارسات المحددة بهذا البعد بين (١,٠١ - ١,٢٢٠) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى ممارستهم لسلوكات الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام العاطفي)، بينما جاءت السلوكات أرقام (٤١، ٤٤) بانحرافات معيارية (٠,٩٧٧ - ٠,٩٥٠) على الترتيب، وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات المعلمين على ممارستهم لتلك السلوكات.

يمكن تفسير حصول مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (الالتزام العاطفي) على الترتيب الأول بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم ويعزو ذلك الباحث إلى حب المعلمين لمدرستهم واستعدادهم لبذل المزيد من الجهد مقابل تحقيق مدارسهم نجاحات أكبر، بالإضافة إلى تجانس الميول والتوجهات لدى المعلمين في مدارس مكتب التعليم بمحافظة أضم، ويشعرون بالفخر والاعتزاز والثقة تجاه مدارسهم، وأن لهذه المدارس مكانة عالية في أنفسهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (هياجنة وآخرون، ٢٠١٥) التي تشير إلى مستوى عالٍ من الالتزام العاطفي لدى العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد. دراسة (النويقة، ٢٠١٣) التي أظهرت أن هناك مستوى عالٍ من الالتزام العاطفي لدى العاملين بجامعة الطائف. وجاء في الترتيب الأول من السلوكات والممارسات الدالة على مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام العاطفي) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المدرسة) بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، يليه في الترتيب الثاني (تعني لي مدرستي الكثير بشكل شخصي) بمتوسط حسابي (٤,٠٤)، وكلاهما بدرجة موافقة (كبيرة)، وجاءت باقي السلوكات والممارسات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٤,٠١ - ٣,٥١) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة). وفي الترتيب الأخير جاء السلوك (أشعر أنه من الصعب عليّ أن أرتبط بمدرسة أخرى غير مدرستي) بمتوسط حسابي (٣,٥١) بدرجة موافقة (كبيرة).

البعد الثاني: مستوى (الالتزام الاستمراري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى (الالتزام الاستمراري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لديهم، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (٢٠) التالي:

جدول (٢٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى (الالتزام الاستمراري) كأحد

أبعاد الالتزام التنظيمي لديهم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٥٤	يعكس عملي في المدرسة ضرورة حاجتي للعمل أكثر من رغبتني فيه	٣,٦١	١,١٢٤	١	كبيرة
٥٣	يصعب عليّ ترك المدرسة التي أعمل بها حالياً	٣,٦٠	١,٢١٨	٢	كبيرة
٤٩	يصعب عليّ ترك هذه المدرسة حتى لو رغبت في ذلك	٣,٥٩	١,٢٩٣	٣	كبيرة
٥٢	يصعب عليّ أن أحصل على وظيفة شاغرة بمكان آخر لندرة الوظائف	٣,٥٨	١,٢٧٦	٤	كبيرة
٥٠	يسبب لي تركي العمل بالمدرسة إرباكاً شديداً	٣,٥١	١,٢٧٤	٥	كبيرة
٥١	يكلفني قراري بترك المدرسة التي أعمل بها الكثير	٣,٣٨	١,٢٢٧	٦	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الثاني: الالتزام الاستمراري	٣,٥٥	٠,٨٩٢	---	كبيرة

يتبين من جدول (٢٠) السابق أن مستوى (الالتزام الاستمراري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٥٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٩٢) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للسلوكات والممارسات المحددة بهذا البعد بين (١,١٢٤ - ١,٢٩٣) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى ممارستهم لسلوكات الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام الاستمراري).

أما حصول مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (الالتزام الاستمراري) على الترتيب الأخير بدرجة (كبيرة) يعزى ذلك إلى أن المعلمين يضعون في اعتبارهم المكاسب الآتية والمستقبلية التي قد تعود عليهم في حال استمرارهم بالعمل ويجدون صعوبة في ترك العمل. وأن وزارة التعليم تقدم لهم مستوى ملائم من الاستقرار والأمن الوظيفي

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (النويقة، ٢٠١٣) التي أظهرت أن هناك مستوى عالٍ من الالتزام الاستمراري لدى العاملين بجامعة الطائف.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (هياجنة وآخرون، ٢٠١٥) والتي تشير إلى مستوى عالٍ من الالتزام الاستمراري. دراسة (الخشالي، ٢٠٠٣) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الالتزام الاستمراري كان منخفضاً.

وجاء في الترتيب الأول من السلوكات والممارسات الدالة على مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام الاستمراري) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (يعكس عملي في المدرسة ضرورة حاجتي للعمل أكثر من رغبتني فيه) بمتوسط حسابي (٣,٦١)، يليه في الترتيب الثاني

(يصعب عليّ ترك المدرسة التي أعمل بها حالياً) بمتوسط حسابي (٣,٦٠)، وكلاهما بدرجة موافقة (كبيرة)، وجاءت باقي السلوكات والممارسات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٣,٥٩ - ٣,٣٨) بدرجات موافقة (كبيرة، ومتوسطة). وفي الترتيب الأخير جاء السلوك: (يكلفني قرارى بترك المدرسة التي أعمل بها الكثير) بمتوسط حسابي (٣,٣٨) بدرجة موافقة (متوسطة).

البعد الثالث: مستوى (الالتزام المعياري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى (الالتزام المعياري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لديهم، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (٢١) أن مستوى (الالتزام المعياري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣,٧٠) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٦٥) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للسلوكات والممارسات المحددة بهذا البعد بين (١,٣٢٦ - ١,٠٠٨) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول مدى ممارستهم لسلوكات الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام المعياري).

جدول (٢١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول مستوى (الالتزام المعياري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لديهم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٦١	تستحق المدرسة التي أعمل بها إخلاصي لها	٤,٢٢	١,٠١٤	١	كبيرة جداً
٥٧	يشجعني التزامي الأخلاقي نحو المدرسة بالاستمرار للعمل بها	٤,٠٣	١,٠٠٨	٢	كبيرة
٥٥	أحس أنه من واجبي إظهار ولائي الدائم للمدرسة التي أعمل بها	٤,٠١	١,٠٦٧	٣	كبيرة
٦٢	تدفعني أخلاقياتي ألا أترك المدرسة	٣,٧٩	١,٢٣٤	٤	كبيرة
٦٠	أقدر الأشخاص الذين يقضون معظم حياتهم الوظيفية داخل مكان عمل واحد	٣,٦١	١,٢١٢	٥	كبيرة
٥٩	ألتزم بضرورة الولاء المستمر لوظيفة واحدة	٣,٥٥	١,٢٥٦	٦	كبيرة
٥٨	أمتنع عن ترك عملي بالمدرسة حتى لو اتبعت لي فرصة العمل بمكان آخر	٣,٢٧	١,٣٢١	٧	متوسطة
٥٦	أعتقد أن التنقل المتكرر من مكان عمل إلى آخر هو سلوك غير لائق	٣,١١	١,٣٢٦	٨	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الثالث: الالتزام المعياري	٣,٧٠	٠,٨٦٥	---	كبيرة

ويعزو الباحث حصول مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (الالتزام المعياري) على الترتيب الثاني بدرجة (كبيرة) إلى الإحساس الأدبي لدى المعلمين بالبقاء في مدارسهم، كما أنه قد يكون نباعاً من قناعات داخلية لدى المعلمين وليس بسبب ضغوط الآخرين، وقد يعود إلى الخلفية الأخلاقية التي يتمتع بها معظم المعلمين العاملين في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم والذي يلزمهم للاستمرار في عملهم، وعدم تركه من أجل تحقيق أهداف مادية أو شخصية.

وتتفق مع نتائج هذه الدراسة مع دراسة (النوبقة، ٢٠١٣) التي أظهرت أن هناك مستوى عالٍ من الالتزام المعياري لدى العاملين بجامعة الطائف.

وتختلف مع دراسة (هياجنة وآخرون، ٢٠١٥) والتي أظهرت وجود مستوى متوسط من الالتزام المعياري لدى العاملين في شركة كهرياء إربد.

وجاء في الترتيب الأول من السلوكات والممارسات الدالة على مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام المعياري) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم: (تستحق المدرسة التي أعمل بها إخلاصي لها) بمتوسط حسابي (٤,٢٢) بدرجة موافقة (كبيرة جداً)، يليه في الترتيب الثاني (يشجعني التزامي الأخلاقي نحو المدرسة بالاستمرار للعمل بها) بمتوسط حسابي (٤,٠٣)، بدرجة موافقة (كبيرة)، وجاءت باقي السلوكات والممارسات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٤,٠١ - ٣,١١) بدرجات موافقة (كبيرة، ومتوسطة). وفي الترتيب الأخير جاء السلوك: (أعتقد أن التنقل المتكرر من مكان عمل إلى آخر هو سلوك غير لائق) بمتوسط حسابي (٣,١١) بدرجة موافقة (متوسطة).

إجابة السؤال الثالث: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الدعم التنظيمي كما يدركه المعلمون بمدارس التعليم العام بمحافظة أضم بسلوك الالتزام التنظيمي لديهم؟".

ولإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) و المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم) وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٢٢): نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لدى

المعلمين

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مستوى الدعم التنظيمي المدرك	٣,٩٢	٠,٦٦٨	٠,٧١	**٠,٠٠٠
مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين	٣,٧٢	٠,٧٩٧		

** دال إحصائياً عند (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢٢) السابق أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين ($r = ٠,٧١$) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة $٠,٠١$. مما يدل على وجود علاقة ارتباطية (طردية) عالية القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام المدارس بجميع أبعاد الدعم التنظيمي والتي من خلالها تحقق التزام عال لدى المعلمين، فعندما تتحقق العدالة التنظيمية بجميع أبعادها داخل المؤسسات التعليمية، وعندما يتم مشاركة المعلمين في جميع القرارات المؤثرة داخل المدارس وعندما يمتلك قادة المدارس المهارات والإمكانات التي تؤهلهم ليكون قادة داعمين ومؤثرين في سير العملية التعليمية داخل مدارسهم، وعندما يشعر المعلم باهتمام المدرسة بمشاكله وحاجاته وسعيها الدؤوب لتذليل جميع العقبات والصعاب ويحصل على التقدير والدعم المناسبين فإنه سيدرك أن المدرسة تقدم له الدعم التنظيمي الذي يؤدي إلى تحقيق الالتزام التنظيمي.

ويتفق مع هذه النتيجة دراسة (Eisenberger, et al., 2001) التي استنتجت وجود ارتباط إيجابي بين إدراك العامل للدعم التنظيمي وشعوره بالالتزام التنظيمي والذي يساهم في تحقيق فعالية المنظمة. دراسة (المغربي، ٢٠٠٣) أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدراك الأفراد للدعم التنظيمي وبين الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين، ودراسة (Dawney, et al., 2001) أوضحت بأن الدعم التنظيمي يولد الالتزام التنظيمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Shore & Wayne, 1993) التي استنتجت أن الالتزام التنظيمي يرتبط إيجابياً مع إدراك الأفراد للدعم التنظيمي. من أهم نتائج دراسة (Colakoglu, 2010) أن الدعم التنظيمي يؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي. دراسة يحيى (Yahya, 2012) والتي كشفت نتائجها أن الدعم التنظيمي يؤثر بشكل كبير على الالتزام التنظيمي. دراسة كوري، ودوليري (Currie & Dollery, 2006) والتي أظهرت نتائجها أن الالتزام التنظيمي يتأثر وبشكل إيجابي بالدعم التنظيمي المدرك. دراسة ليو (Liu, 2009) والتي توصلت إلى أن الدعم التنظيمي قد أظهر قوة تأثير كبيرة في الالتزام التنظيمي، و(البوري، ٢٠١١) التي استنتجت أن هناك علاقة كبيرة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي. دراسة (Moorman, et al., 1998) والتي كشفت نتائجها بأن الدعم التنظيمي يؤثر على الالتزام التنظيمي. دراسة (Tansky & Cohen, 2001) والتي أكدت على أن إدراك الموظف للدعم التنظيمي يرتبط إيجابياً بالالتزام التنظيمي. دراسة (Knippenberg and Sleeb, 2006) التي أكدت نتائجها أن الالتزام التنظيمي مرتبط ارتباطاً وثيقاً مع الدعم التنظيمي. دراسة (العبيدي، ٢٠١٢) التي أظهرت نتائجها أن هناك تأثيراً للعدالة التنظيمية في المنظمة تؤدي دوراً مهماً في زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات استجابات المعلمين من أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الداخلية لكل من المحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين) و المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)، ويوضح الجدول التالي تلك النتائج:

جدول (٢٣): مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى

المعلمين

البعد	البعد الأول الالتزام العاطفي	البعد الثاني الالتزام الاستمراري	البعد الثالث الالتزام المعياري	المجموع الكلي للمحور الثاني الالتزام التنظيمي لدى المعلمين
البعد الأول: العدالة التنظيمية	**٠,٦٧	**٠,٥١	**٠,٥٥	**٠,٦٣
البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة الرؤوسين	**٠,٧٠	**٠,٥٥	**٠,٥٣	**٠,٦٥
البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	**٠,٦٩	**٠,٥٥	**٠,٥٥	**٠,٦٥
البعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	**٠,٦٩	**٠,٥٢	**٠,٦٢	**٠,٦٧
المجموع الكلي للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	**٠,٧٥	**٠,٥٨	**٠,٦١	**٠,٧١

** دال إحصائياً عند (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢٣) السابق ما يلي:

١. جاء معامل ارتباط البعد الأول (الالتزام العاطفي) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بالمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين بقيمة (٠,٧٥) وهو يمثل ارتباط طردي عالي القيمة ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما جاءت معاملات ارتباط هذا البعد بكل من أبعاد مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (العدالة التنظيمية، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) بقيم (٠,٦٧ - ٠,٧٠ - ٠,٦٩ - ٠,٦٩) على الترتيب، وهي تمثل ارتباطات طردية عالية القيمة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتتفق مع دراسة (Limpanitgul, 2014, P105) والتي أجراها على عينة من العاملين بشركة الطيران الأمريكية والتايلندية واتضح من خلالها أن ارتفاع مستوى الدعم التنظيمي يزيد من مستوى الالتزام الوجداني والالتزام المعياري. دراسة (Liu, 2007) بأن الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي مترابطان بدرجة كبيرة. دراسة (Aube, Rousseau & Morin, 2007) والتي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام العاطفي. دراسة (Ucar, 2010) من نتائجها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام العاطفي دراسة (ريان ٢٠٠٠) والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين إدراك العاملين للدعم التنظيمي والالتزام الوجداني. دراسة (Eisenberger, et al., 1990) والتي توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين إدراك الفرد للدعم التنظيمي والالتزام العاطفي.
 ٢. جاء معامل ارتباط البعد الثاني (الالتزام الاستمراري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بالمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين بقيمة (٠,٥٨) وهو يمثل ارتباط طردي متوسط القيمة ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما جاءت معاملات ارتباط هذا البعد بكل من أبعاد مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (العدالة التنظيمية، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) بقيم (٠,٥١ - ٠,٥٥ - ٠,٥٥ - ٠,٥٢) على الترتيب، وهي تمثل ارتباطات طردية متوسطة القيمة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتتفق مع دراسة (Limpanitgul, 2014, P105) والتي كشفت نتائجها عدم وجود تأثير يذكر للدعم التنظيمي على مستوى الالتزام الاستمراري. دراسة (Ucar, 2010) وجود علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام الاستمراري.
 ٣. جاء معامل ارتباط البعد الثالث (الالتزام المعياري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بالمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين بقيمة (٠,٦١) وهو يمثل ارتباط طردي متوسط القيمة ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما جاءت معاملات ارتباط هذا البعد بكل من أبعاد مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (العدالة التنظيمية، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) بقيم (٠,٥٥ - ٠,٥٣ - ٠,٥٥ - ٠,٦٢) على الترتيب، وهي تمثل ارتباطات طردية متوسطة القيمة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتتفق مع هذه النتائج كل من دراسة (Erat, Erdil, Eitaoci. 2012) التي استنتجت أن الدعم التنظيمي له تأثير إيجابي على (الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري) وليس له تأثير على (الالتزام المعياري). دراسة (Ucar, 2010) من نتائجها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام المعياري. دراسة (Aube, Rousseau & Morin, 2007) والتي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام المعياري.
- أوضحت دراسة (Collon & Davis, 1999) أن هناك علاقة بين النطاق الذي تمارس فيه المعرفة، المعلومات، القوة ودرجة التزام العاملين نحو المنظمة التي يعملون بها. دراسة (Varma, 1999) توصلت إلى أن تفويض الأعمال وتحسين عمليات الإتصال والمشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي. دراسة (ريان، ٢٠٠٠) توصلت إلى تأثير المتغيرات الموقفية ممثلة في العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، درجة الاستقلال في العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات على إدراك الفرد للدعم التنظيمي. دراسة (Ensher, et al., 2001) أن انخفاض العدالة التنظيمية هي المسؤولة عن انخفاض درجات الالتزام التنظيمي. دراسة (محمد، ٢٠٠٣) يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية على الأنواع المختلفة للالتزام التنظيمي.
- إجابة السؤال الرابع: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟"
- فيما يلي عرض لنتائج الاختبارات الإحصائية المستخدمة للإجابة على هذا السؤال:
١. الفروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي :

تم استخدام الاختبار اللامعلي (مان ويتني) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي ، ويوضح نتائجه الجدول (٤-١٥) الذي يبين ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي ، حيث جاءت قيمة (مان ويتني) للمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (٢٧١٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية ، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين ، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي ، حيث تراوحت قيم (مان ويتني) لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بتلك الأبعاد بين (٢٥٦٧ - ٣١٠٠,٥) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول(٢٤): نتائج اختبار(مان ويتني) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني U	مستوى الدلالة
البعد الأول: العدالة التنظيمية	بكالوريوس	٢٦٠	١٤٤,٥٦	٣٧٥٨٦	٢٥٨٤	٠,١٦٣
	دراسات عليا	٢٤	١٢٠,١٧	٢٨٨٤		
البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	بكالوريوس	٢٦٠	١٤٤,٦٣	٣٧٦٠٣	٢٥٦٧	٠,١٥٠
	دراسات عليا	٢٤	١١٩,٤٦	٢٨٦٧		
البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	بكالوريوس	٢٦٠	١٤٣,٩٠	٣٧٤١٤,٥	٢٧٥٥	٠,٣٤٣
	دراسات عليا	٢٤	١٢٧,٣١	٣٠٥٥,٥		
البعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	بكالوريوس	٢٦٠	١٤٢,٥٨	٣٧٠٦٩,٥	٣١٠٠,٥	٠,٩٦٠
	دراسات عليا	٢٤	١٤١,٦٩	٣٤٠٠,٥		
المجموع الكلي (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	بكالوريوس	٢٦٠	١٤٤,٠٧	٣٧٤٥٨	٢٧١٢	٠,٢٨٩
	دراسات عليا	٢٤	١٢٥,٥٠	٣٠١٢		

ويعتقد الباحث أن سبب عدم الاختلاف بالنسبة لإدراك الدعم التنظيمي لحاملي شهادة البكالوريوس أو الحاصلين على شهادات عليا نتيجة لأهم يشتركون في عمل واحد ومهامهم واحدة وليس هناك اختلاف في درجة الدعم التنظيمي الذي يقدم في مدارس التعليم العام. ويتفق مع نتائج هذه الدراسة دراسة (ريان، ٢٠٠٠) والتي أظهرت أن متغيرات الخصائص الشخصية لم تسجل أي تأثير جوهري على إدراك الأفراد للدعم التنظيمي.

وهذا يختلف مع دراسة (عبده، ٢٠١٥) التي استنتجت أنه يوجد فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجة الدعم التنظيمي في الجامعات ناتجة عن اختلاف متغير الرتبة، ولعل هذه الدراسة اختلفت لأن بيئة العمل تختلف بين التعليم العام والتعليم العالي المتمثل في الجامعات حيث أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لهم رتبة علمية وبوجه الدعم بحسب مستوى الرتبة العلمية ولكن في التعليم العام يختلف الحال وذلك بسبب عدم التمييز بين حاملي شهادات البكالوريوس وحاملي الشهادات العليا (ماجستير، دكتوراه) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدعم التنظيمي في الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

٢. الفروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة ، ويوضح نتائجه الجدول (٢٤).

يتبين من جدول(٢٥) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة(ف) للمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (٠,١٢١) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة، حيث تراوحت قيم (ف) لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بتلك الأبعاد بين (27,0 - 42,4) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

جدول (25): نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: العدالة التنظيمية	بين المجموعات	0,39	2	0,19	0,424	0,655
	داخل المجموعات	128,85	281	0,46		
	الكلية	129,24	283			
البعد الثاني: أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	بين المجموعات	0,3	2	0,2	0,27	0,973
	داخل المجموعات	182,59	281	0,65		
	الكلية	182,62	283			
البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	0,55	2	0,27	0,411	0,663
	داخل المجموعات	187,43	281	0,67		
	الكلية	187,98	283			
البعد الرابع: أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين	بين المجموعات	0,21	2	0,1	0,24	0,787
	داخل المجموعات	121,6	281	0,43		
	الكلية	121,81	283			
المجموع الكلي (مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	بين المجموعات	0,11	2	0,05	0,121	0,886
	داخل المجموعات	126,1	281	0,45		
	الكلية	126,21	283			

وهذا يتفق مع دراسة (عبده، 2015) التي أوضحت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدعم التنظيمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

إجابة السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى التزامهم التنظيمي والتي تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟".

فيما يلي عرض لنتائج الاختبارات الإحصائية المستخدمة للإجابة على هذا السؤال:

1. الفروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي:

تم استخدام الاختبار اللامعني (مان ويتني) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، ويوضح نتائجه الجدول (26) التالي:

جدول (26): نتائج اختبار (مان ويتني) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
البعد الأول: الالتزام العاطفي	بكالوريوس	260	142,03	31926,5	2996,5	0,748
	دراسات عليا	24	147,65	3543,5		
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	بكالوريوس	260	142,10	37945	3010	0,785
	دراسات عليا	24	146,88	3525		
البعد الثالث: الالتزام المعياري	بكالوريوس	260	143,42	37290	2880	0,532
	دراسات عليا	24	132,50	3180		
المجموع الكلي (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	بكالوريوس	260	142,68	37966,5	3073,5	0,904
	دراسات عليا	24	140,56	3373,5		

يتبين من جدول (٢٦) السابق ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي ، حيث جاءت قيمة (مان ويتي) للمجموع الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (٣٠٧٣,٥) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم في كل من الأبعاد (الالتزام العاطفي – الالتزام الاستمراري - الالتزام المعياري) تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث تراوحت قيم (مان ويتي) لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بتلك الأبعاد بين (٢٨٨٠ – ٣٠١٥) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المؤهل العلمي له تأثير على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، ولكنه ليس إلى درجة كبيرة قد تؤثر في الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، ففي ظل توفر التقنيات الحديثة يستطيع المعلمين الحاصلين على البكالوريوس اكتساب مهارات وتقنيات جديدة ترفع من مستوى التزامهم التنظيمي. وقد يرجع ذلك أيضاً إلى تشابه الوظيفة والمهام والأعمال المطلوبة من المعلم بغض النظر عن المؤهل العلمي، فمعظم المؤشرات الدالة على الالتزام التنظيمي كما جاء بأدبيات الموضوع تتعلق بالوصف الوظيفي والولاء المهني دون الاعتبار للمؤهل العلمي.
- تتفق مع نتائج هذه الدراسة دراسة (العززي، ٢٠٠٩) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. دراسة (هياجنة وآخرون، ٢٠١٥) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة من العاملين في شركة كهرباء إريد على الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (المستوى العلمي). دراسة (قانديلي، وقاروت، ٢٠١٥) والتي بينت نتائجها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الالتزام التنظيمي لمعلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي). دراسة (الغامدي، ٢٠٠٩) التي أظهرت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير نوع المؤهل.

تختلف مع نتائج هذه الدراسة دراسة (Mathieu & Zajac, 1990) التي أظهرت أن المستوى التعليمي يؤثر تأثيراً عكسياً على الالتزام التنظيمي حيث كلما زاد المستوى العلمي للفرد كلما قل تواجده في منظمة واحدة أو تمسكه بمنصب واحد. دراسة (حنونة، ٢٠٠٦). دراسة (أبو ندا، ٢٠٠٧).

٢. الفروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة :

- تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة ، ويتبين من جدول (٢٧) ما يلي:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (ف) للمجموع الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (٠,٧٥٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم في كل من الأبعاد (الالتزام العاطفي – الالتزام الاستمراري - الالتزام المعياري) تعزى إلى سنوات الخبرة، حيث تراوحت قيم (ف) لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم بتلك الأبعاد بين (٣٧٤ – ١,٠٢٢) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول (٢٧): نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: الالتزام العاطفي	بين المجموعات	١,٥٠	٢	٠,٧٥	١,٠٢٢	٠,٣٦١
	داخل المجموعات	٢٠٥,٦١	٢٨١	٠,٧٣		
	الكل	٢٠٧,١١	٢٨٣			
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	بين المجموعات	١,٢٠	٢	٠,٦٠	٠,٧٥٠	٠,٤٧٣
	داخل المجموعات	٢٢٤,٠٤	٢٨١	٠,٨٠		
	الكل	٢٢٥,٢٤	٢٨٣			
البعد الثالث: الالتزام المعياري	بين المجموعات	٠,٥٦	٢	٠,٢٨	٠,٣٧٤	٠,٦٨٨
	داخل المجموعات	٢١١,٣٢	٢٨١	٠,٧٥		
	الكل	٢١١,٨٨	٢٨٣			
المجموع الكلي (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم)	بين المجموعات	٠,٩٦	٢	٠,٤٨	٠,٧٥٢	٠,٤٧٣
	داخل المجموعات	١٧٩,٠١	٢٨١	٠,٦٤		
	الكل	١٧٩,٩٦	٢٨٣			

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن سنوات الخبرة ليس لها أي تأثير في الالتزام التنظيمي إلى أن المعلم حتى لو كانت فترة خدمته في التعليم كبيرة قد يتأثر التزامه التنظيمي تجاه المدرسة التي يعمل بها عندما لا يكون هناك وضوح في أهداف المدرسة، أو عدم شعوره بالمكانة والرضا عن العمل، وكذلك لا يهيب له المناخ المشجع على العمل، وغيرها من الأسباب التي تدفع إلى انخفاض في الالتزام التنظيمي لدى أي معلم. وإضافة على ذلك فالمعلم حديث الخبرة يحاول بشكل دائم ومستمر تطوير نفسه مهنيًا ويظهر التزامًا تنظيميًا تجاه المدرسة والطلاب أعلى من أصحاب الخبرات الطويلة. وقد يرجع أيضاً لشعور المعلمين بالاستقرار الوظيفي

وتتفق مع نتائج هذه الدراسة دراسة (أبو ندا، ٢٠٠٧) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين عدد سنوات الخبرة والالتزام التنظيمي. دراسة (هياجنة، وآخرون، ٢٠١٥) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة من العاملين في شركة كهرباء إريد على الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة). دراسة (قانديلي، وقاروت، ٢٠١٥) والتي بينت نتائجها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الالتزام التنظيمي لمعلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة تعزى لمتغير (سنوات الخدمة). دراسة (الغامدي، ٢٠٠٩) التي أظهرت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة. دراسة (أبو راضي، ٢٠١٣) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الخاصة ومعلماتها في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة.

وتختلف مع نتائج هذه الدراسة دراسة (محمد، ٢٠٠٣) التي أظهرت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية مدة الخدمة والالتزام التنظيمي. وتختلف مع نتائج هذه الدراسة دراسة (Maeyer & Allen, 1984) والتي استنتجت أن الأفراد الأكبر سناً هم أكثر إلتزاماً ومحافظة على الالتزام التنظيمي. دراسة (السفيني، ٢٠١٣) التي أظهرت نتائجها وجود فروق بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح تقدير المعلمين الأقل خبرة مقابل الأعلى خبرة. دراسة هوليبا وديفوس وفان كير (Hulipa, Devos, & Van Keer, 2010) والتي كشفت نتائجها بأن المعلمين الأكثر خبرة أقل التزاماً تنظيمياً من المعلمين الأقل خبرة. دراسة (حنون، ٢٠٠٦) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديموغرافية (مدة الخدم بالجامعة).

ملخص النتائج والتوصيات:

بعد أن عرض الباحث في الفصل السابق نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها. يتناول هذا الفصل ملخص نتائج الدراسة الميدانية، وينتهي بتقديم التوصيات والبحوث المقترحة.

أولاً: ملخص النتائج:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها، على النحو التالي:

١. ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الأول:

استهدف هذا السؤال التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وكانت أبرز النتائج ما يلي:

- أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين.
- أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (أثر دعم وتأكيده الذات لدى المعلمين) جاء في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين)، ثم في الترتيب الثالث جاء مستوى

الدعم التنظيمي المدرك في بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) وفي الترتيب الأخير جاء مستوى الدعم التنظيمي المدرك في بعد (العدالة التنظيمية) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين.

• أن مستوى العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين وجاءت (عدالة التعاملات) كأحد أبعاد مستوى العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني مستوى العدالة التنظيمية في بعد (عدالة الإجراءات) ، وفي الترتيب الأخير جاء مستوى العدالة التنظيمية في بعد (عدالة التوزيعات) وجميعها بدرجة موافقة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين.

• أن مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى عدالة التوزيعات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:

- تكلفتي إدارة المدرسة بعمل يتناسب مع قدراتي، بدرجة موافقة (كبيرة)
- تتناسب ساعات العمل مع ظروف الخاصة، بدرجة موافقة (كبيرة).

• أن مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى عدالة الإجراءات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:

- أستطيع الاعتراض على القرارات التي تصدر ضدي، بدرجة موافقة (كبيرة)
- تطبق إدارة المدرسة اللوائح والتعليمات بطريقة عادلة، بدرجة موافقة (كبيرة).

• أن مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين ، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى عدالة التعاملات كأحد أبعاد العدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:

- يتسم حل الخلافات بين العاملين في المدرسة بالنزاهة، بدرجة موافقة (كبيرة)
- تناقشني إدارة المدرسة في النتائج عندما تتخذ أي قرار يتعلق بوظيفتي، بدرجة موافقة (كبيرة).

• أن مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين ، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:

- يبادر قائد المدرسة لمساعدتي عندما أواجه أي مشكلة في العمل، بدرجة موافقة (كبيرة جداً)
- يشجع قائد المدرسة روح التعاون بين المعلمين، بدرجة موافقة (كبيرة).

• أن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين ، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:

- أشارك بقدر كبير في القرارات المرتبطة بتخصصي وواجباتي الوظيفية، بدرجة موافقة (كبيرة)
- تراعي إدارة المدرسة مصالحتي ذات العلاقة بعلمي، بدرجة موافقة (كبيرة).

• أن مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين ، وكانت أبرز العوامل الدالة على مستوى أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:

- أعز وأفتخر بالمهنة التي أعمل بها، بدرجة موافقة (كبيرة جداً)
- يساعدني الاستقرار في عملي على الإبداع بشكل مستمر، بدرجة موافقة (كبيرة جداً).

٢. ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني :

استهدف هذا السؤال التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم من وجهة نظرهم ، وكانت أبرز

النتائج ما يلي

- أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم.

- أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم في بعد (الالتزام العاطفي) جاء في الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام المعياري)، ثم في الترتيب الثالث جاء مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام الاستمراري) وجميعها بدرجة (كبيرة)
- أن مستوى (الالتزام العاطفي) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم ، وكانت أبرز السلوكات والممارسات الدالة على مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام العاطفي) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:
 - أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المدرسة، بدرجة موافقة (كبيرة)
 - تعني لي مدرستي الكثير بشكل شخصي، بدرجة موافقة (كبيرة).
- أن مستوى (الالتزام الاستمراري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم ، وكانت أبرز السلوكات والممارسات الدالة على مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام الاستمراري) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:
 - يعكس عملي في المدرسة ضرورة حاجتي للعمل أكثر من رغبتني فيه، بدرجة موافقة (كبيرة)
 - يصعب عليّ ترك المدرسة التي أعمل بها حالياً، بدرجة موافقة (كبيرة).
- أن مستوى (الالتزام المعياري) كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم جاء بدرجة (كبيرة) من وجهة نظرهم ، وكانت أبرز السلوكات والممارسات الدالة على مستوى الالتزام التنظيمي في بعد (الالتزام المعياري) لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم تتمثل في:
 - تستحق المدرسة التي أعمل بها إخلاصي لها، بدرجة موافقة (كبيرة جداً)
 - يشجعني التزامي الأخلاقي نحو المدرسة بالاستمرار للعمل بها، بدرجة موافقة (كبيرة).

٣. ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثالث:

- استهدف هذا السؤال التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي كما يدركه المعلمون بمدارس التعليم العام بمحافظة أضم بسلوك الالتزام التنظيمي لديهم ، وكانت أبرز النتائج ما يلي:
- توجد علاقة ارتباطيه (طردية) عالية القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.
 - توجد علاقة ارتباطيه (طردية) متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين جميع الأبعاد الداخلية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) والمجموع الكلي لمستوى الدعم التنظيمي المدرك بمدارس التعليم العام بمحافظة أضم

٤. ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الرابع :

- استهدف هذا السؤال الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم والتي تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وكانت أبرز النتائج ما يلي:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم في كل من الأبعاد (العدالة التنظيمية، أثر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، أثر دعم وتأكيد الذات لدى المعلمين) تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

٥. ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الخامس:

- استهدف هذا السؤال الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى التزامهم التنظيمي والتي تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وكانت أبرز النتائج ما يلي:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم في كل من الأبعاد (الالتزام العاطفي- الالتزام الاستمراري- الالتزام المعياري) تعزى إلى المؤهل العلمي
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى لاختلاف سنوات الخبرة
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم حول تقديرهم لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم في كل من الأبعاد (الالتزام العاطفي- الالتزام الاستمراري- الالتزام المعياري) تعزى إلى سنوات الخبرة.
- ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء أدبيات الدراسة ونتائجها الميدانية وخبرة الباحث بالميدان، يمكن وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن من خلالها أن تسهم في تطوير وسائل إدراك الدعم التنظيمي لتنمية الالتزام التنظيمي، وهذه التوصيات كما يلي:

١. تعزيز الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي مدارس التعليم العام من خلال الآتي:

- ضرورة منح المعلمين الدعم اللازم وقياس مدى إدراكهم لهذا الدعم، كون الدعم التنظيمي له أثر دال في الالتزام التنظيمي.
- ضرورة النظر إلى مهنة التعليم والعاملين بها بأنها الأساس لتحقيق الوزارة بشكل عام والمدارس بشكل خاص أهدافها وتطلعاتها، مما يستوجب بذل المزيد من الجهود التي توفر للمعلمين كل أنواع الدعم التي تسد احتياجاتهم المختلفة.
- ضرورة أن تنظر إدارات المدارس إلى أن الدعم الذي تقدمه للمعلمين هو استثمار بعيد المدى بدلاً من النظرة التقليدية التي تعتبر هذه الأشكال من الدعم بأنها تكاليف ترهق إدارات المدارس.
- يوصي الباحث بأهمية أن تُشعر المؤسسات التعليمية معلمها بالأمان الوظيفي، وتمنحهم الاستقرار الوظيفي، وأن تعمل على تشجيعهم ومنح الحوافز اللازمة لهم ليشعروا بدورهم وأهمية مهنتهم.
- الاستفادة من بعض التجارب العالمية في مجال تقديم الدعم التنظيمي للمعلمين مما سيسهم في زيادة التزامهم التنظيمي وكل ذلك سيكون له نتائج عكسية على المؤسسات التربوية
- جعل مهنة التعليم مهنة تنافسية قياساً إلى المهن والوظائف الأخرى، وذلك من خلال تعزيز الحوافز المادية والمزايا المعنوية للمعلمين.
- تكثيف الخبرات والمضامين التي تغرس وتنمي الاتجاهات الإيجابية تجاه مهنة التعليم، وإشاعة ثقافة وقيم الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من خلال اللقاءات والبرامج المصممة لتحقيق ذلك.

٢. تحديد العوالم التي تساعد على تنمية وتعزيز الالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم العام من خلال:

- تعزيز الجهود التي تبذلها وزارة التعليم بتحفيزهم ومراجعة الأنظمة الخاصة بمعلمها واشباع حاجاتهم الوظيفية.
- الاهتمام بأداء المعلمين وعدم تجاهل مطالبهم وحقوقهم، وتوسيع قاعدة المشاركة في صنع القرارات، وتوسيع الممارسات الديمقراطية، والشورية بشكل أكبر، وذلك بغرض رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

ثالثاً: البحوث والدراسات المقترحة:

- إعداد تصور مقترح حول سبل تعزيز الدعم التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم العام.
- القيام بدراسة حول الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بمتغيرات مختلفة مثل (الأنماط القيادية، سلوك المواطنة التنظيمية، المناخ التنظيمي، الثقافة التنظيمية) وغيرها.
- الالتزام التنظيمي لدى قائدي وقائدات مدارس التعليم العام بمحافظة أضم.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. ابن منظور، (٢٠١١م) لسان العرب، القاهرة، دار المعارف.

٢. أبو تايه، بندر، (٢٠١٢) أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد الثاني.
٣. أبو جاسر، صابرين، (٢٠١٠) أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الأداء السياقي: دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤. أبو دهيم، نجاة إبراهيم، (٢٠١١) دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق العدالة التنظيمية: من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن.
٥. أبو علام، رجاء، (٢٠١٠) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط ٦، دار النشر للجامعات: القاهرة، مصر.
٦. أبو نداء، سامية، (٢٠٠٧) تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية- دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٧. الأغا، إحسان والأستاذ، محمود.. (٢٠٠٤) مقدمة في تصميم البحث التربوي، غزة، فلسطين.
٨. بطاينة، لؤي فواز، (٢٠٠٨) أثر التمكين والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين في القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري المديرية الحكومية في إقليم الشمال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة اليرموك، الأردن.
٩. البوسعيدي، بدر، (٢٠٠٧) مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي في ديوان البلاط السلطاني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
١٠. الجابري، مسعود، (٢٠١٢) الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي (٥-١٠) وعلاقته بمستوى الأداء بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة، عمان.
١١. جودة، محفوظ أحمد (٢٠٠٨) تطبيق نظام قياس الأداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركة الألمنيوم الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التقنية، العراق، مج ٢٢، ع ٢٤، ص ٢٧٣-٢٩٢.
١٢. الجرجاوي، زياد، (٢٠١٠) القواعد المنهجية لبناء الاستبيان. ط ٢، مطبعة أبناء الجراح: غزة، فلسطين.
١٣. حامد، سيد شعبان، (٢٠٠٢) أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية والوظيفية على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية: دراسة ميدانية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد ٤١، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
١٤. حامد، سعيد، (٢٠٠٣) أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية- دراسة ميدانية. كلية التجارة، جامعة الأزهر.
١٥. حسن، نهلة سيد، (٢٠١٣م) تمكين معلمي مدارس الثانوي العام بمحافظة القاهرة الكبرى لتحقيق التزامهم التنظيمي: دراسة ميدانية، مجلة التربية، مصر، مج ١٦، ع ٤٠، ص ١٣١-٢١٨.
١٦. الحراحشة، محمد عبود، (٢٠٠٦) العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج ٧، ع ١٤، ص ١٣-٤١.
١٧. الحراحشة، محمد، والهيبي، صلاح الدين، (٢٠٠٦) أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإدارية، الأردن، مج ٣٣، ع ٢٤، ص ٢٤٠-٢٦٦.
١٨. حموده، عبدالناصر، (١٩٩٣م) بناء نموذج انحداري متعدد المتغيرات والمراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي وأثاره دراسة ميدانية مطبقة على بعض التنظيمات المصرية، المجلة العلمية، جامعة أسيوط، مصر، مج ١٣، ع ١٩٤، ص ٦٤-١١٨.
١٩. حمادات، محمد حسن، (٢٠٠٦) قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط ٤، عمان: درا الحامد.
٢٠. حنون، سامي، (٢٠٠٦) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢١. الخشالي، شاكر جارالله، (٢٠٠٣) أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية- العلوم الإنسانية، المجلد ١٦، العدد ١، ص ١٢٤-١٥٢.
٢٢. خضير، نعمة عباس، وآخرون، (١٩٩٦) الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٣١، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان: الأردن.
٢٣. دهليز، خالد، وحمد، محمد، (٢٠١٦م) أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في الأكاديمية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

٢٤. ذيب، محمد رشدي، والسعود، راتب، (٢٠١٤) درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقته بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، مجلة العلوم التربوية، الأردن، مج ٤١، ملحق، ص ٥١٢-٤٩٤.
٢٥. رشيد، مازن، (٢٠٠٤م) الدعم التنظيمي المدرك والأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، مج ١١، ١٤.
٢٦. ريان، عادل ريان محمد، (٢٠٠٠) أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات الموقفية-دراسة ميدانية، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد ٩، السنة ١٩، ص ٤٠-٦٩.
٢٧. زايد، عادل محمد، (١٩٩٥) تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ٢، عدد ٢.
٢٨. السفيناني، مسفر، (٢٠١٣م) ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
٢٩. السكارنه، بلال خلف، (٢٠١٥) محددات إدراك الدعم التنظيمي وأثرها في دافعية الإنجاز: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في الأردن، مجلة جامعة جازان فرع العلوم الإنسانية، السعودية، مج ٤، ٢٤، ص ١٤٢-١٦٨.
٣٠. السلوم، طارق، والعضايلة، علي، (٢٠١٣م) أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك سعود. م ٢٥. العلوم الإدارية (١). الرياض. ص ١٦٣-١٨٨.
٣١. شعبان، سعيد حامد. (٢٠٠٧). أثر علاقة الفرد رئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، العدد ١٧، ص ٥٩-١٠٥.
٣٢. الشوافي، محمد عمري، (٢٠٠٢) دور مناخ الاتصال في تشكيل الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث التجارية. جامعة الزقازيق، مصر، المجلد ٢٤، العدد ١، ص ٢٥٠-٢٩٧.
٣٣. الشعلان، مضاوي، (٢٠١٤م) الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى الموظفين الإداريات بكلية الآداب بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن - دراسة ميدانية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج ٣، ١٢، ص ١٤٩-١٧١.
٣٤. الشمري، الأدهم، (٢٠١٥م) الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمنطقة حائل، مجلة مستقبل التربية العربية، مصر، مج ٢٢، ٩٦٤، ص ١١٩-١٩٠.
٣٥. الشنطي، محمود، (٢٠١٥م) دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية - غزة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، مج (٢٣)، ٢٤، ص ٣١-٥٩.
٣٦. شهاب، فادية إبراهيم، (٢٠١١) التطوير التنظيمي: القواعد النظرية والممارسات التطبيقية، عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
٣٧. الصباغ، شوقي محمد، (٢٠٠٩) العلاقة بين الفرد ورئيسه والدعم التنظيمي المدرك وتأثيرهما على الولاء التنظيمي للعاملين بمستشفيات جامعة المنوفية، مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية، مصر، مج ٢١، ٣٤، ص ٣٢٩-٣٤٧.
٣٨. عبدالسميع، جمال عبدالحميد، (٢٠٠٢) دراسة تحليلية لبعض محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك بالتطبيق على موظفي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية تجارة بني سويف، جامعة القاهرة، ص ٣٤٩-٩٣.
٣٩. عبدالعزیز، جمال سيد، (٢٠٠٨) دراسة تحليلية لمحددات الالتزام التنظيمي للمعلمين بالتطبيق على مدارس محافظتي القاهرة والجيزة، مجلة البحوث الإدارية، مصر، مجلد ٢٦، العدد ١، ص ١٢٢-١٦٣.
٤٠. عبده، نور عدنان، (٢٠١٥م) درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
٤١. عبيدات، ذوقان وعدس، عبدالرحمن، وعبدالحق، كايد، (٢٠٠١) البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
٤٢. العبيدي، نماء جواد، (٢٠١٢) أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٨، العدد ٢٤، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت: العراق.
٤٣. العجبي، راشد، (١٤٢٠هـ) الالتزام التنظيمي والرضا عن العمل: مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في دولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، المجلد ١٣، العدد ١، ص ٤٩-٧٠.
٤٤. العجبي، راشد شبيب، (١٩٩٨) تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، الإداري، السنة ٢٠، م ٧٢، ص ٧١-٩٨.

٤٥. العطوي، عامر علي، والشيباني، الهام ناظم، (٢٠١٠) دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين بالمديرية العامة لتربية كربلاء، مجلة جامعة كربلاء، العراق، مج ٨، ٣ع، ص ١٢٧-١٤٤.
٤٦. العساف، صالح، (٢٠١٢) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، دار الزهراء للنشر والتوزيع: الرياض.
٤٧. عواد، عمرو محمد، (٢٠٠٣) تحليل أبعاد العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث الإدارية، عدد ١، أكاديمية السادات، القاهرة.
٤٨. عواد، عمرو، (٢٠٠٧) محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث الإدارية، مصر، مج ٢٥، ٣ع، ص ١١-٤٣.
٤٩. العززي، عامر بن قيران، (٢٠١٤) الدعم التنظيمي المدرك ودوره في نقل أثر التدريب بإدارة مرور منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية. كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
٥٠. الغامدي، جواهر، (٢٠١٤) محددات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات بمدارس منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة
٥١. الغامدي، سعيد محمد، (٢٠٠٩) النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية، رسالة ماجستير منشورة. قسم الإدارة والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٥٢. غنام، أسيل عبدالرحمن، (٢٠١٦) أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة اربد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة اليرموك، الأردن.
٥٣. فارس، محمد، (٢٠١٤) العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر-غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة. فلسطين، مج ٢٢، ٢ع، ص ١٦٥-١٩٥.
٥٤. الفهداوي، فهدى؛ الفطاون، نشأت، (٢٠٠٤) تأثيرات العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٢٤، العدد ٢، ص ٤٩-٧٠.
٥٥. الفضلي، فضل صباح، والعززي، عوض خلف، (٢٠٠٧) أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لأراء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، مجلة جامعة القادسية، المجلد ١٠، العدد ١.
٥٦. قنادلي، جواهر، وقاروت، رباب، (٢٠١٥) الالتزام التنظيمي للمعلمات في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ٣٩ع، ج ٤، ص ٣٠٣-٣٧٤.
٥٧. كردي، باسم عباس، (٢٠١٠) الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد ١٢، العدد ٣، ص ٢٢-٤٣.
٥٨. محل، لازم زياب، (٢٠١٤) أثر التمكين التنظيمي في الالتزام التنظيمي في قطاع الكهرباء في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن.
٥٩. المغربي، عبدالحميد عبدالفتاح، (٢٠٠٣) أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، الملاحق ٢، العدد ٢، ص ٨٣-١٢٨.
٦٠. المغربي، عبدالحميد، (٢٠٠٣) أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة طنطا، الملاحق الثاني، ٢ع.
٦١. نوح، علياء حسني، (٢٠١٣) أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
٦٢. النويقة، عطالله بشير عبود، (٢٠١٣) أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، مج ٣٧، ٢ع، ص ١٥٥-١٩٠.
٦٣. هياجنة، قيصر، عبابنة، أشرف، وأبو حمور، عنان، (٢٠١٥) الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين في شركة كهرباء محافظة إربد من وجهة نظرهم، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، الأردن، مج ٢١، ١ع، ص ٢٠٩-٢٣٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Abdollahi. Farhad M.A, Piri. Moosa. & Azimi. Mohammad M. A., The relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among faculty members, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(4)(2013), 475-479.
- [2] Arshadi. N. & Hayavi. G., The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE, Procedia- Social and Behavioral Sciences 84(2013), 739-743, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>

- [3] Aube. Caroline, Rousseau. Vincent & Morin. Estelle M., Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy, *Journal of Managerial Psychology*, 22(5)(2007), 479-495, <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- [4] Blau. P., M., Exchange and Power in Social Life, New York John Willy, (1964)
- [5] Celebi. Nurhayat, & Korumaz. Mithat, Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment, *Educational Research and Reviews*. 11(12)(2016), 1161-1167, <https://doi.org/10.5897/err2016.2808>
- [6] Collon P. & Davis E., High Involvement Management and Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*. 37(1999), 823-825.
- [7] Currie. P. & Dollery. B. Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police, *Policing, An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(4) (2006), 741-756, <https://doi.org/10.1108/13639510610711637>
- [8] Downay. et al., The Keys To Retention Incentive, New York, Vol 175(2001)
- [9] Eisenberger. R., Fasolo. P.M., & Dawis – Lamastro. V, Effects of perceived organizational support on employee akikigence, innovation and commitment, *journal of Applied Psychology*, 53, 51 – 59.
- [10] Eisenberger R, Cummings J, Armeli S & Lynch P, Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *J Appl Psychol*, 82(5)(1997), 812–820, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.82.5.812>
- [11] Eisenberger. R., & et al., Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psycholog*, 86(1)(2001), 42-51, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.42>
- [12] Eisenberger. R., Huntington. s., & Soma. D., Perceived Organzational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3)(1986), 500-507.
- [13] Eisenberger. R., Stinglhamber. F., Vandenberghe. C., Sucharski., & Rhoades. L., Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retentio, *Journal of Applied Psycholog*. 87(3)(2002), 565-573, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- [14] Farah. A., Moosa. P., & Mohmmad. A., The relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among faculty members, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(4)(2013), 475-479.
- [15] Garipağaoğlu. Burçak Çağla., Examining Organzational Commitment of Privates School Teachers, *Journal of Educational Studies in the World*. 3(2)(2013).
- [16] Hester Hulpia, Geert Devos, & Hilde Van Keer, The Influence of Distributed Leadership on Teachers' Organization- al Commitment, A Multilevel Approach , Ghent University, (2010)
- [17] Khan. Sadia., Organzational Commitment among Public and Private School Teachers, *The International Journal of Indian Psychology*. 2(3)(2015), 2349-3429.
- [18] Knippenberg D.& Sleebos. E., Organizational Identification versus Organizational Commitment: Self-definition, Social Exchange, and Job Attitudes, *Journal of Organizational Behavior*, 27(5)(2006), 571-584, <https://doi.org/10.1002/job.359>
- [19] Limpanitgul. T. Boonchoo. P. & Photiyarach. S., Coworker Support and Organizational Commitment: A comparative study of Thai employees working in thai and American airlines, *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 21(2014), 100-107, <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.08.002>

- [20] Liu. Yuwen., Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company, *Personnel Review*, 38(3)(2009), 307-319, <https://doi.org/10.1108/00483480910943359>
- [21] Malik. Sadia, & Noreen. Saima., Perceived Organizational Support as a Moderator of Affective Well-being and Occupational Stress among Teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social*, (2015)
- [22] Mathieu. John E. & Zajac, Dennis M., A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108(2)(1990), 171-194, <https://doi.org/10.1037//0033-2909.108.2.171>
- [23] Meyer, & Allen, Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model, *Journal of Organizational Behavior*, 23(1997), pp267-285.
- [24] Meyer. j , ALLEN. N. & smith , G., Commitment to organization and occupation ; Extension and test of three- component conceptualization on social behavior, *Journal of Applied psychology*, 78(4)(1993), 538- 551, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- [25] Moorman R. et al., Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 41(3)(1998), 351-357, <https://doi.org/10.5465/256913>
- [26] Nayir. Funda., The Relationship between Perceived Organizational Support and teachers' Organizational Commitment, *Egitim Arastirmalari – Eurasian Journal of Educational Research*, 48(2012), 97-116.
- [27] Paille. Pascal, Grima. Francois, & Bernardeau. Denis, When subordinates feel supported by managers: investigating the relationships between support, trust, commitment and outcomes, *International Review of Administrative Sciences*. 79(4)(2013). 681-700, <https://doi.org/10.1177/0020852313501248>
- [28] Polat. Soner., The effect of organizational support; Perception of teachers on organizational trust perception of their schools, *African Journal of Business Management*, 4(14) (2010), 3134-3138.
- [29] Rhoades. L. & Eisenberger. R., Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4)(2002), 698-714, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- [30] Shore. Lynn M. & Wayne. Sandy J. (1993), Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.5.774>
- [31] Tanasky. T.W & Cohen. D.J., The Relationship between Organization Support & employee Development and Organizational Commitment: An Empirical Study, *Human Recourses Development Quarterly*, 12(3)(2001), 161- 285, <https://doi.org/10.1002/hrdq.15>
- [32] Ucar. Dogan, & Otken. Ayse Begum., Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylul Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*. 25(2)(2010), 85-105.
- [33] Van. Y Perean. et al., Towards a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior A multilevel analysis, *Journal of Occupational and Organizational Psycholog*, 72(3)(1999), 377-392, <https://doi.org/10.1348/096317999166734>
- [34] Yahya. Khulida Kirana, Mansor. Fairuzah Zaharos & Warokka, Ari., An Empirical Study on the Influence of Perceived Organizational Support on Academic Expatriates' Organizational Commitment, *Journal of Organizational Management Studies*, (2012), pp.14, <https://doi.org/10.5171/2012.565439>

Perceived Organizational Support and its Relation to the Organizational Commitment of Teachers

Hamed Gafar AlMalki

Ministry of Education, KSA
7galmalki@gmail.com

Abstract: The study aimed at Identify the level of organizational support that is understood in the general education schools in the governorate of Adham, and the level of organizational commitment of the teachers from their point of view, As well as to find out if there is a significant correlation between the level of organizational support and the level of organizational commitment of teachers of general education schools in, And the detection of differences of statistical significance between the average responses of teachers on their assessment of the level of organizational support perceived in their schools, and the level of their organizational commitment, which is due to the different personal variables (Qualification, years of experience). The study sample was selected in a comprehensive statistical manner, with 32% of the study population The most important study results:

- The level of organized organizational support in the general education schools in the governorate of A'mad has reached (significant) degree from their point of view.
- There is a correlation (positive) medium value and statistical significance at the level of significance (0.01) between the perceived organizational support and the level of organizational commitment of the teachers of general education schools in the province of Adam.
- There were no statistically significant differences at the level of significance (0.05) among the average responses of teachers about the level of the perceived organizational support of the teachers of the general education schools in the governorate of Adham due to the different variables of the study.

Keywords: Organizational support; Public Education; Organizational Commitment; Adham.

References:

- [1] 'bdal' zyz. Jmal Syd, Drash Thlylyh Lmhddat Alaltzam Altnzomy Llm' lmyy Baltbyq 'la Mdars Mhafzty Alqahrh Waljyzyh, Mjlf Albhwth Aladaryh, Msr, 26(1)(2008), 122-163.
- [2] 'bdalsmy'. Jmal 'bdalhmyd, Drash Thlylyh Lb'd Mhddat Wntayj Ald'm Altnzomy Almdrk Baltbyq 'la Mwzfy Alqta' Alhkmy Balmmlkh Al'rbyh Als'wdyh, Mjlf Aldrasat Almalyh Waltjaryh, Klyt Tjarit Bny Swyf, Jam't Alqahrh, (2002), pp. 349-93.
- [3] 'bdh. Nwr 'dnan, Drjt Ald'm Altnzomy W'laqtha Bmstwy Althqh Altnzomyh Fy Aljam'at Alardnyh, Rsalf Majstyr Ghyr Mnshwrh, 'madt Albhth Al' lmy Waldrasat Al'lya, Aljam'h Alhashmyh, Alardn, (2015)
- [4] Al'bydy. Nma' Jwad, Athr Al'dalh Altnzomyh W'laqtha Balaltzam Altnzomy: Drash Mydanyh Fy Wzart Alt'lym Al'aly Walbhth Al' lmy, Mjlf Tkryt Li'lwm Aladaryh Walaqtadyh, 8(24)(2012), Klyt Aladarh Walaqtad, Jam't Tkryt: Al'raq.

- [5] 'bydat. Dh̄wqan W' ds, 'bdalrhmn, & 'bdalhq, Kayd, Albh̄th Al' lmy- Mfhwmmh Wād̄wath Wāsalybh, Dar Alfkr Llnsh̄r Wāltwzy': 'man, Alārdn, (2001)
- [6] Al'jmy. Rash̄d, Alāltzām Altnzmyy Wālrdā 'n Al'ml: Mqarnh Byn Alq̄tā' Al'am Wāq̄tā' Alkhas̄ Fy Dwlf̄ Alkwyt, Mjlf̄ Jam'ī Almlk 'bdal' zyz Alāqt̄sād Wāḷādarh, 13(1)(1420h), S49-70.
- [7] Al'jmy. Rash̄d Sh̄byb, Th̄lyl Al'laqh Byn Alwla' Altnzmyy WāḤsas Al'amlyn Bal'dalh Altnzmyy, Alādary, Alsnh20, 72(1998), pp.71-98.
- [8] Ābw 'lam. Rja', Mnahj Albh̄th Fy Al'lwm Alnfsyh Wātrbwyh, T̄ 6, Dar Alnsh̄r Lljam'at: Alqahrh, Msr, (2010).
- [9] Al'nzy. 'amr Bn Qyran, Ald'm Altnzmyy Almdrk Wdwrh Fy Nql Āth̄r Ātdryb Bādārī Mrwr Mntq̄ī Alryād, Rsaīf̄ Majstyr Gh̄yr Mnsh̄wrh, Jam'ī Nayf L'lwm Alāmn̄y, Klyī Al'lwm Alajtma'yh Wāḷādaryh, Qsm Al'lwm Alādaryh, Alryād, Almmk̄h Al'rbyh Als'wdy, (2014)
- [10] Al'saf. Saḷh, Almdkhl Āla Albh̄th Fy Al'lwm Alslwkyh, Dar Alzh̄rā' Llnsh̄r Wāltwzy': Alryād, (2012)
- [11] Al'twy. 'amr 'la, Wāsh̄ybany, Alham̄ Nazm, Dwr Ald'm Wāth̄qh Alqyadyh Fy Bnā' Alāltzām Altnzmyy Ll'amlyn Balmdyryh Al'amh Ltrbyī Krblā', Mjlf̄ Jam'ī Krblā', Al'raq, 8(3)(2010), 127-144.
- [12] 'wad. 'mrw, Mh̄ddat Wntāȳj Ald'm Altnzmyy Almdrk: Drash̄ Tt̄byqyh, Mjlf̄ Albh̄wth̄ Alādaryh, Msr, 25(3)(2007), 11-43.
- [13] 'wad. 'mrw Mh̄md, Th̄lyl Āb'ād Al'dalh Altnzmyy: Drash̄ Tt̄byqyh, Mjlf̄ Albh̄wth̄ Alādaryh, 'dd1, Ākadymy Alsadat, Alqahrh, (2003)
- [14] Abdollahi. Farhad M.A, Piri. Moosa. & Azimi. Mohammad M. A., The relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among faculty members, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(4)(2013), 475-479.
- [15] Alāgha. Āhsan Wāḷāstād̄h, Mh̄mwd., Mqdmh Fy T̄smym Albh̄th̄ Altrbwy, Gh̄za, Flstyn, (2004)
- [16] Arshadi. N. & Hayavi. G., The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE, Procedia- Social and Behavioral Sciences 84(2013), 739-743, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- [17] Aube. Caroline, Rousseau. Vincent & Morin. Estelle M., Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy, Journal of Managerial Psychology, 22(5)(2007), 479-495, <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- [18] Blau. P., M., Exchange and Power in Social Life, New York John Willy, (1964)
- [19] Btaynh. Lw̄y Fwāz, Āth̄r Altmkyn Wāld'm Altnzmyy Fy Alslwk Alābdā'y Ll'amlyn Fy Alq̄tā' Al'am Alārdny: Drash̄ Mydānyh Mn Wjh̄ī Nzr Mdyry Almdyryat̄ Alhk̄wmyh Fy Aqlym Alsh̄māl, Rsaīf̄ Majstyr Gh̄yr Mnsh̄wrh, Klyī Alāqt̄sād Wā'lwm Alādaryh, Jam'ī Alyrmwk, Alārdn, (2008)
- [20] Albws'ydy. Bdr, Mda Msh̄arkī Al'amlyn Fy Atk̄hād̄h Alq̄rarat̄ Alādaryh Wāth̄rhā Fy Alāltzām Altnzmyy Fy Dywān Alblat̄ Alsl̄tāny, Rsaīf̄ Majstyr Gh̄yr Mnsh̄wrh, Jam'ī M̄wta, Alārdn, (2007)
- [21] Celebi. Nurhayat, & Korumaz. Mithat, Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment, Educational Research and Reviews. 11(12)(2016), 1161-1167, <https://doi.org/10.5897/err2016.2808>
- [22] Collon P. & Davis E., High Involvement Management and Organizational Commitment, Academy of Management Journal. 37(1999), 823-825.

- [23] Currie. P. & Dollery. B. Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police, Policing, An International Journal of Police Strategies & Management, 29(4) (2006), 741-756, <https://doi.org/10.1108/13639510610711637>
- [24] Dhlyz. Khaled & hmd. Mhmd, Athr Alartbat Alwzyfy Wal'd'm Altnzomy Almdrk 'la Alada' Alwzyfy Fy Alakadymy Alflstynyh, Rsal' Majstyr Ghyr Mnshwrh, Klyt Altjarh, Aljam'h Alaslamyh, Ghza, (2016)
- [25] Dhyb. Mhmd Rshdy & als'wd, Ratb, Drjt Mmars' Qym Al'ml Lda Mdyry Altrbyh Walt'lym Fy Alardn W'laqth Bdrjt Alaltzam Altnzomy Lrwsa' Alaqsam Al'amlyn M'hm, Mjlt Al'lwm Altrbwyh, Alardn, 41(2014), Mlhq, S 494-512.
- [26] Abw Dhym. Njat Abraham, Dwr Mmarsat Adart Almward Alshryh Fy Thyyq Al'dalh Altnzomyh: Mn Wjht N'zr Rwsa' Alaqsam Fy Alwzarat Alardnyh, Rsal' Majstyr Ghyr Mnshwrh, Klyt Ala'mal, Aljam'h Alardnyh, Alardn, (2011)
- [27] Downay. et al., The Keys To Retention Incentive, New York, Vol 175(2001)
- [28] Eisenberger. R., Fasolo. P.M., & Dawis – Lamastro. V, Effects of perceived organizational support on employee akikigence, innovation and commitment, journal of Applied Psychology, 53, 51 – 59.
- [29] Eisenberger R, Cummings J, Armeli S & Lynch P, Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, J Appl Psychol, 82(5)(1997), 812–820, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.82.5.812>
- [30] Eisenberger. R., & et al., Reciprocation of Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psycholog, 86(1)(2001), 42-51, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.42>
- [31] Eisenberger. R., Huntington. s., & Soma. D., Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psychology, 71(3)(1986), 500-507.
- [32] Eisenberger. R., Stinglhamber. F., Vandenberghe. C., Sucharski., & Rhoades. L., Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retentio, Journal of Applied Psycholog. 87(3)(2002), 565-573, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- [33] Farah. A., Moosa. P., & Mohmmad. A., The relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among faculty members, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(4)(2013), 475-479.
- [34] Fars. Mhmd, Al'laqh Byn Althqh Altnzomyh Walaltzam Altnzomy: Drash Mydanyh 'la Jam't Alazhr-Ghza, Mjlt Aljam'h Alaslamyh Lldrasat Alaqtadyh Waladaryh, Ghza. Flstyn, 22(2)(2014), S 165-195.
- [35] Alfdly. Fdl Sbah, & al'nzy. 'wd Khlf, Athr Al'dalh Altnzomyh Fy Alada' Alsyayq: Drash Thlylyh Lara' Alkadr Altdrysy Fy Klyt Aladarh Walaqtasad, Jam't Alqadisyh, Mjlt Jam't Alqadisyh, 10(1)(2007).
- [36] Alfhdawy. Fhmy; Alftawnh, Nshat, Tathyrat Al'dalh Altnzomyh Fy Alaltzam Altnzomy: Drash Mydanyh Lldwayr Almrkzyh Fy Mhafzat Aljnwb Alardnyh, Almjhl Al'rbyh Lladarh, 24(2)(2004), 49-70.
- [37] Garipağaoğlu. Burçak Çağla., Examining Organizational Commitment of Privates School Teachers, Journal of Educational Studies in the World. 3(2)(2013).
- [38] Alghamdy. Jawhr, Mhddat Alaltzam Altnzomy Lda Alm'imyn Wal'm'mat Bmdars Mntqi Albahh Balmmkxh Al'rbyh Als'wdy, Rsal' Majstyr Ghyr Mnshwrh, (2014)
- [39] Alghamdy. S'yd Mhmd, Alnm' Alqyady Lmdyr Almdrsh Wathrh 'la Alaltzam Altnzomy Lm'imyn Balmdars Althanwyh Alhkwyh Bmhafzt Jdh Bastkhdam Nzryt Alshbkh Aladaryh, Rsal' Majstyr Mnshwrh, Qsm Aladarh Waltkhtyt, Klyt Altrbyh, Jam't Am Alqra, (2009)

- [40] Ghnam. Āsyl 'bdalrhm̄n, Āth̄r Āl̄tm̄th̄l Āl̄tn̄z̄ym̄y Fy Āl̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y Lda Āl̄mw̄zf̄yn Āl̄hk̄w̄m̄ȳn Fy M̄dyn̄ġ Ār̄bd, R̄sal̄ġ M̄aj̄st̄yr Gh̄yr M̄nsh̄wr̄h, K̄lȳt Āl̄aq̄t̄s̄ad W̄al'lw̄m Āl̄ad̄arȳh, Ĵam'ġ Ālȳrm̄wk, Āl̄ard̄n, (2016)
- [41] Ĥamd. Syd Sh'ban, Āth̄r Āl̄mt̄gh̄yr̄at Āl̄sh̄k̄h̄sȳh W̄al̄tn̄z̄ym̄ȳh W̄al̄w̄zȳfȳh 'la ĀDr̄ak Āl'āml̄yn Ll'dalh Āl̄tn̄z̄ym̄ȳh: Dr̄ash Mȳd̄anȳh, M̄jl̄ġ Āl̄m̄h̄as̄bh W̄al̄ad̄ar̄h W̄al̄t̄am̄yn, Āl'dd 41, Ĵh̄az Āl̄dr̄as̄at Āl'lya W̄al̄bh̄wth̄, K̄lȳt Āl̄t̄jar̄h, Ĵam'ġ Āl̄q̄ahr̄h, (2002)
- [42] Ĥamd. S'yd, Āth̄r 'laq̄t Āl̄fr̄d Br̄ȳȳsh W̄ad̄r̄akh Ll'd'm Āl̄tn̄z̄ym̄y K̄mt̄gh̄yr̄yn W̄sȳt̄yn 'la Āl'laq̄h B̄yn Āl'dalh Āl̄tn̄z̄ym̄ȳh W̄sl̄wk Āl̄mw̄at̄nh Āl̄tn̄z̄ym̄ȳh- Dr̄ash Mȳd̄anȳh, K̄lȳt Āl̄t̄jar̄h, Ĵam'ġ Āl̄āz̄hr, (2003)
- [43] Hester Hulpia, Geert Devos, & Hilde Van Keer, The Influence of Distributed Leadership on Teachers' Organization- al Commitment, A Multilevel Approach, Ghent University, (2010)
- [44] Ĥamad̄at. M̄h̄md Ĥsn, Q̄ym Āl'ml W̄al̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y Lda Āl̄md̄yr̄yn W̄al̄m'lm̄yn Fy Āl̄md̄ars, T̄4, 'man: Dr̄a Āl̄h̄amd, (2006)
- [45] Ĥmw̄dh. 'bd̄al̄nāsr, B̄na' Nm̄wd̄h̄j Ānh̄d̄arȳ Mt'dd Āl̄mt̄gh̄yr̄at W̄al̄m̄rāhl Ll̄tn̄b̄w̄ B̄al̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y W̄at̄har̄h Dr̄ash Mȳd̄anȳh M̄t̄b̄qh 'la B'd Āl̄tn̄z̄ym̄at Āl̄ms̄rȳd, Āl̄m̄jl̄h Āl'lm̄ȳh, Ĵam'ġ Āsȳw̄t, M̄sr, 13(19)(1993), 64-118.
- [46] Ĥn̄wn̄h. S̄am̄y, Q̄yas M̄st̄wa Āl̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y Lda Āl'āml̄yn B̄al̄Ĵam'at Āl̄fl̄st̄yn̄ȳh B̄q̄ta' Gh̄za, R̄sal̄ġ M̄aj̄st̄yr Gh̄yr M̄nsh̄wr̄h, Āl̄Ĵam'h Āl̄as̄l̄am̄ȳh, Gh̄za, (2006)
- [47] Āl̄hr̄āsh̄sh̄h. M̄h̄md 'b̄wd, Āl'laq̄h B̄yn Āl̄ān̄māt Āl̄q̄ȳadȳh Āl̄ty Ȳmar̄sh̄a M̄dȳrw Āl̄md̄ars W̄m̄st̄wy Āl̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y Ll̄m'lm̄yn Fy M̄d̄ars M̄dȳrȳt Āl̄tr̄bȳh W̄al't̄lȳm Fy M̄h̄af̄z̄ġ Āl̄t̄f̄yl̄h, M̄jl̄ġ Āl'lw̄m Āl̄tr̄b̄wȳh W̄al̄n̄fs̄ȳh, Āl̄bh̄ryn, 7(1)(2006),13-41.
- [48] Āl̄hr̄āsh̄sh̄h. M̄h̄md, W̄al̄hȳty, Śl̄ah Āl̄dyn, Āth̄r Āl̄tm̄k̄yn Āl̄ad̄arȳ W̄ald'm Āl̄tn̄z̄ym̄y Fy Āl̄sl̄wk Āl̄ab̄da'y K̄ma Ȳrah Āl'āml̄wn Fy Śhr̄k̄ġ Āl̄at̄s̄al̄at Āl̄ard̄nȳh: Dr̄ash Mȳd̄anȳh, M̄jl̄ġ Āl'lw̄m Āl̄ad̄arȳh, Āl̄ard̄n, 33(2)(2006), 240-266.
- [49] Ĥsn. Nh̄la Syd, T̄m̄k̄yn M'lm̄y M̄d̄ars Āl̄th̄an̄wy Āl'ām B̄m̄h̄af̄z̄ġ Āl̄q̄ahr̄h Āl̄kb̄ry Ll̄th̄q̄yq Āl̄t̄z̄am̄hm Āl̄tn̄z̄ym̄y: Dr̄ash Mȳd̄anȳh, M̄jl̄ġ Āl̄tr̄bȳh, M̄sr, 16(40)(2013), 131-218.
- [50] Ĥȳaj̄nh. Q̄ys̄r, 'b̄ab̄nh, Āsh̄rf, & ābw Ĥm̄wr, 'nan, Āl̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y W̄at̄hr̄h 'la Āda' Āl'āml̄yn Fy Śhr̄k̄ġ Āl̄hr̄ba' M̄h̄af̄z̄ġ ĀR̄bd Mn W̄jh̄ġ N̄z̄rh̄m, M̄jl̄ġ Āl̄m̄nar̄h Ll̄bh̄wth̄ W̄al̄dr̄as̄at, Āl̄ard̄n, 21(1)(2015), 209- 238.
- [51] Āl̄Ĵab̄ry. M̄s'wd, Āl̄alt̄z̄am Āl̄tn̄z̄ym̄y Lda M'lm̄y W̄m'lm̄at Āl't̄lȳm Āl̄as̄asy (5-10) W'laq̄th B̄m̄st̄wy Āl̄ada' B̄sl̄nt̄ġ 'man, R̄sl̄ġ M̄aj̄st̄yr Gh̄yr M̄nsh̄wr̄h, Q̄sm Āl̄as̄wl W̄al̄ad̄ar̄h Āl̄tr̄b̄wȳh, Ĵam'ġ M̄w̄ta, 'man, (2012).
- [52] Ābw Ĵas̄r. Śab̄ryn, Āth̄r Ādr̄ak Āl'āml̄yn Ll'dalh Āl̄tn̄z̄ym̄ȳh 'la Āl̄ada' Āl̄sȳaq̄y: Dr̄ash T̄t̄bȳq̄ȳh 'la M̄w̄z̄fy W̄zar̄at Āl̄sl̄th Āl̄fl̄st̄yn̄ȳh, R̄sal̄ġ M̄aj̄st̄yr Gh̄yr M̄nsh̄wr̄h, Āl̄Ĵam'h Āl̄as̄l̄am̄ȳh, Gh̄za, (2010)
- [53] Āl̄Ĵr̄ĵaw̄y. Z̄yad, Āl̄q̄wa'd Āl̄m̄nh̄j̄ȳh L̄b̄na' Āl̄ast̄bȳan. T̄2, M̄t̄b'ġ Āb̄na' Āl̄Ĵrah: Gh̄za, Fl̄st̄yn, (2010)
- [54] Ĵwd̄h. M̄h̄fw̄z Āh̄md, T̄t̄bȳq N̄z̄am Q̄yas Āl̄ada' Āl̄mt̄w̄az̄n W̄at̄hr̄h Fy Āl̄alt̄z̄am Āl̄mw̄ssy Ll'āml̄yn Fy Śhr̄k̄ġ Āl̄ālm̄nȳwm Āl̄ard̄nȳh, Āl̄m̄jl̄h Āl̄ard̄nȳh Ll'lw̄m Āl̄t̄q̄nȳh, Āl'raq, 22(2)(2008), 273-292.
- [55] Khan. Sadia., Organizational Commitment among Public and Private School Teachers, The International Journal of Indian Psychology. 2(3)(2015), 2349-3429.

- [56] Khdyr. Nghmh 'bas, Wākhrwn, Alaltzam Altnzomy Wfa'lyt Almzmh Drash Mqarnh Byn Alklyat Al'Imyh Walaṣanyh Fy Jam'ī Bghdad, Mjli Athad Aljam'at Al'rbyh, Al'dd 31, Alamanh Al'amh Lathad Aljam'at Al'rbyh, 'man: Alardn, (1996)
- [57] Alkhshaly. Shkr Jarallh, Athr Alanmat Alqadyh Lrwsa' Alaqsam Al'Imyh 'la Alwla' Altnzomy La'da' Hyt Altdrys Fy Aljam'at Alardnyh Alkhsh, Almjhl Alardnyh Ll'lw Alttbyqy- Al'lw Alaṣanyh, 16(1)(2003), 124-152.
- [58] Knippenberg D.& Sleebos. E., Organizational Identification versus Organizational Commitment: Self-definition, Social Exchange, and Job Attitudes, Journal of Organizational Behavior, 27(5)(2006), 571-584, <https://doi.org/10.1002/job.359>
- [59] Krydy. Basn 'bas, Alanmat Alqadyh Wathrha Fy Alaltzam Altnzomy: Drash Mydanyh Fy Klyt Aladarh Walaqtasad Jam'ī Alqadsy, Mjli Alqadsy Ll'lw Aladarh Walaqtasadyh, Al'raq, 12(3)(2010), 22-43.
- [60] Limpanitgul. T. Boonchoo. P. & Photiyarach. S., Coworker Support and Organizational Commitment: A comparative study of Thai employees working in Thai and American airlines, Journal of Hospitality and Tourism Management. 21(2014), 100-107, <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.08.002>
- [61] Liu. Yuwen., Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company, Personnel Review, 38(3)(2009), 307-319, <https://doi.org/10.1108/00483480910943359>
- [62] Malik. Sadia, &Noreen. Saima., Perceived Organizational Support as a Moderator of Affective Well-being and Occupational Stress among Teachers. Pakistan Journal of Commerce and Social, (2015)
- [63] Mathieu. John E. & Zajac, Dennis M., A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, Psychological Bulletin, 108(2)(1990), 171-194, <https://doi.org/10.1037//0033-2909.108.2.171>
- [64] Meyer, & Allen, Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model, Journal of Organizational Behavior, 23(1997), pp267-285.
- [65] Meyer. j, ALLEN. N. & smith, G., Commitment to organization and occupation ; Extension and test of three- component conceptualization on social behavior, Journal of Applied psychology, 78(4)(1993), 538- 551, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- [66] Almghrby. 'bdalhmyd 'bdalftah, Athr Mhddat Adrak Ald'm Altnzomy 'la Daf'yt Alafrad Llanjaz Baltbyq 'la Alshrkāt Alṣna'yh Altā'ī Lqta' Alā'mal Al'am Bmḥafzī Aldqhlh, Almjhl Al'Imyh Ltjarh Walmwyl, Klyt Altjarh, Jam'ī Tnta, 2(2)(2003), 83-128.
- [67] Almghrby, 'bdalhmyd, Athr Mhddat Adrak Ald'm Altnzomy 'la Daf'yt Alafrad Llanjaz, Mjli Aldrasat Walbhwth Altjaryh, Klyt Altjarh, Jam'ī Tnta, Almlh Althany,(2)(2003).
- [68] Mhl. Lazm Dhyab, Athr Altmkyn Altnzomy Fy Alaltzam Altnzomy Fy Qta' Alkhrba' Fy Al'raq, Rsalī Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Alā'mal, Aljam'h Alardnyh, Alardn, (2014)
- [69] Abn Mnzwr, Lsan Al'rb, Alqahrh, Dar Alm'arf, (2011)
- [70] Moorman R. et al., Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior, Academy of Management Journal, 41(3)(1998), 351-357, <https://doi.org/10.5465/256913>
- [71] Nayir. Funda., The Relationship between Perceived Organizational Support and teachers' Organizational Commitment, Egitim Arastirmalari – Eurasian Journal of Educational Research, 48(2012), 97-116.

- [72] Nwh. 'Iya' Hsny, Athr Ald'm Altnzomy Fy Ada' Alshrkāt Wslwk Almwaṭnh Altnzomyh: Drash Tṭbyqyh Fy Alshrkāt Alṣna'yh Fy Mdyn' Shāb, Rṣālī Majstyr Gh̄yr Mnshwrh, Klyt' Alā'māl, Jam'ī Alshrq Alāwst, Alārdn, (2013)
- [73] Alnwyqh. 'ṭallh Bshyr 'bwd, Athr Althqh Altnzomyt' Fy Thqyq Alaltzām Altnzomy Lda Al'amlyn Fy Jam'ī Alta'f, Almjhl Almsryh Lldrasāt Altjaryh, Msr, 37(2)(2013), 155-190.
- [74] Abw Ndā. Sāmya, Thlyl 'laqt' B'd Almtghyrāt Alshkḥsyh Wānmaṭ Alqyadh Balaltzām Altnzomy Wālsh'wr Bal'dalh Altnzomyh- Drash Mydanyh 'la Alwzarāt Alfistynyh Fy Qṭa' Ghza, Rṣālī Majstyr Gh̄yr Mnshwrh, Aljam'h Alāslāmyh, Ghza, (2007)
- [75] Paille. Pascal, Grima. Francois, & Bernardeau. Denis, When subordinates feel supported by managers: investigating the relationships between support, trust, commitment and outcomes, International Review of Administrative Sciences. 79(4)(2013). 681-700, <https://doi.org/10.1177/0020852313501248>
- [76] Polat. Soner., The effect of organizational support; Perception of teachers on organizational trust perception of their schools, African Journal of Business Management, 4(14) (2010), 3134-3138.
- [77] Qnadyly. Jawhr, & qarwt. Rbāb, Alaltzām Altnzomy Llm'Imāt Fy Mdars Almrhlh Almtwstḥ Bmdyn' Mkh Almkrmh, Mjlt' Klyt' Altrbyh, Jam'ī 'yn Shms, Msr, 39(4)(2015), 303-374.
- [78] Rhoades. L. & Eisenberger. R., Perceived organizational support: A review of the literature, Journal of Applied Psychology, 87(4)(2002), 698-714, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- [79] Rshyd. Maẓn, Ald'm Altnzomy Almdrk Wālāb'ad Almt'ddh Llwlā' Altnzomy, Almjhl Al'rbyh Ll'lwml Alāḍaryh, Jam'ī Almlk S'wd, Alryād, 11(1)(2004).
- [80] Ryan, 'adl Ryan Mḥmd, Athr Adrak Alāfrād Lld'm Altnzomy Kmtghyr Wsyṭ 'la Al'laqh Byn Alaltzām Altnzomy Alwjdany Wb'd Almtghyrāt Almwqfyh- Drash Mydanyh, Almjhl Al'imyh Lklyt' Altjarh, Jam'ī 'yn Shms, Al'dd 9, Alsnh 19(2000), 40-69.
- [81] Alshbagh. Shwqy Mḥmd, Al'laqh Byn Alfrd Wr̄ysh Wāld'm Altnzomy Almdrk Wtāṭhyrhma 'la Alwlā' Altnzomy Ll'amlyn Bmstshfyāt Jam'ī Almnwfyh, Mjlt' Afaq Jdyd' Lldrasāt Altjaryh, Msr, 21(3)(2009), 329-347.
- [82] Alsfiyany. Msfr, Mmars' Mdyry Almdars Althānwyh Bmḥafzī Alta'f Lastratyjyat Adar' Alsrā' W'laqtha Balaltzām Altnzomy Lda Alm'imyn, Rṣālī Majstyr Gh̄yr Mnshwrh, Jam'ī Am Alqra, Mkh Almkrmh, Als'wdyh, (2013)
- [83] Sh'ban, S'yd Ḥamd, Athr 'laqt' Alfrd R̄ysh WāDrakh Lld'm Altnzomy Kmtghyr Wsyṭyn 'la Al'laqh Byn Al'dalh Altnzomyh Wslwk Almwaṭnh Altnzomyh, Almjhl Al'imyh Llḥwth Wāldrasāt Altjaryh, Klyt' Altjarh Wāḍar' Alā'māl, Jam'ī Hlwan, (17)(2007), 59-105.
- [84] Alsh'lan. Mdawy, Ald'm Altnzomy Almdrk Ldwāf' Al'ml Lda Almwzfat Alāḍaryāt Bklyt' Alāḍab Bjam'ī Alāmyrh Nwrī Bnt 'bdalrhmn- Drash Mydanyh, Almjhl Aldwlyh Altrbyh Almtkḥssh, 3(12)(2014), 149-171.
- [85] Shḥāb. Fādyā Abrahym, Alttwyr Altnzomy: Alqwa'd Alnzryh Wālmarsāt Alttbyqyh, 'man: Alākādymywn Llnshr Wāltwzy', (2011)
- [86] Alsh̄mry. Alādhm, Alaltzām Altnzomy W'laqth Balrda Alwzyfy Lda Mdyry Almdars Alḥkwmyh Bmntqī Ḥayl, Mjlt' Mstqbl Altrbyh Al'rbyh, Msr, 22(96)(2015), 119-190.
- [87] Alsh̄nty. Mḥmwd, Dwr Ald'm Altnzomy Almdrk Kmtghyr Wsyṭ Fy Al'laqh Byn Al'dalh Altnzomyh Wslwk Almwaṭnh Altnzomyh (Drash Tṭbyqyh 'la Al'amlyn Bwzar' Alḍakhlyh- Ghza), Mjlt' Aljam'h Alāslāmyh Lldrasāt Alaqṣadyh Wāḍaryh, Ghza, 23(2)(2015), 31-59.

- [88] Shore. Lynn M. & Wayne. Sandy J. (1993), Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780, <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.5.774>
- [89] Alshwādfy. Mhmd 'mry, Dwr Mnakh Alāṣhal Fy Tshkyl Alāltzam Altnzymy, Mjlt' Albhwth Aljtaryh, Jam'ī Alzqazyq, Msr, 24(1)(2002), 250-297.
- [90] Alskarnh. Blāl Khlf, Mhddat Adrak Ald'm Altnzymy Wāthrhā Fy Daf'yī Alānjaz: Drash Mydanyh 'la Alshrkāt Alshnā 'yī Fy Alārdn, Mjlt' Jam'ī Jazān Fr' Al'lwm Alānsanyh, Als'wdyh, 4(2)(2015), 142-168.
- [91] Alslwm. Tārḳ, & al'daylh. 'ly, Athr Adrak Ald'm Altnzymy Fy Slwk Almwaṭnh Altnzymy Lda Ā'dā' Alhyyh Altdrysyī Bjam'ī Almlk S'wd Balmmlkī Al'rbyī Als'wdyī: Drasī Mydanyī. Mjlt' Jam'ī Almlk S'wd. M25. Al'lwm Alāḍaryī(1). Alryād. S \$163-188, (2013)
- [92] Tanasky. T.W & Cohen. D.J., The Relationship between Organization Support & employee Development and Organizational Commitment: An Empirical Study, *Human Recourses Development Quarterly*, 12(3)(2001), 161- 285, <https://doi.org/10.1002/hrdq.15>
- [93] Ābw Tayh. Bndr, Athr Al'dalh Altnzymy 'la Slwk Almwaṭnh Altnzymy Fy Mrākz Alwzarāt Alhkwmīyī Fy Alārdn, Mjlt' Aljam'h Alāslamyh Lldrasāt Alāqtšadyh Wāḷāḍaryh, Al'dd Althāny, (2012)
- [94] Van. Y Perean. et al., Towards a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior A multilevel analysis, *Journal of Occupational and Organizational Psycholog*, 72(3)(1999), 377-392, <https://doi.org/10.1348/096317999166734>
- [95] Ucar. Dogan, & Otken. Ayse Begum., Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylul Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*. 25(2)(2010), 85-105.
- [96] Yahya. Khulida Kirana, Mansor. Fairuzah Zaharos & Warokka, Ari., An Empirical Study on the Influence of Perceived Organizational Support on Academic Expatriates' Organizational Commitment, *Journal of Organizational Management Studies*, (2012), pp.14, <https://doi.org/10.5171/2012.565439>
- [97] Zayd. 'adl Mhmd, Thlyl Al'laqh Byn Āsalyb Mraqbī Alāda' Alwzyfy WāḤsas Al'amlyn Bal'dalh Altnzymy, Almjhl Al'rbyh Ll'lwm Alāḍaryh, 2(2)(1995).