

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب

د. كمال مخامرة*

kamal@hebron.edu

تاريخ القبول: 2022/07/24م

تاريخ الاستلام: 2022/05/19م

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار، تبعًا لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلمًا، ومعلمة، من معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك، جاء بدرجة مرتفعة، وأيضًا جاء مستوى سلوك الإيثار بدرجة مرتفعة جدًا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار، كما بينت النتائج عدم وجود فروق في الدعم التنظيمي المدرك، وسلوك الإيثار، تبعًا لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي. الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك، سلوك الإيثار، معلمو المدارس الثانوية، مدينة رهط.

* أستاذ الإدارة التعليمية المشارك - قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة الخليل - فلسطين.

للاقتباس: مخامرة، كمال. (2022). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط بالنقب، الآداب للدراسات النفسية والتربوية، 15، 186-156.

© نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.

Perceived Organizational Support and its Relationship to Altruistic Behavior among Secondary School Teachers in the City of Rahat in the Negev

Dr. Kamal Makhamerh*

kamalm@hebron.edu

Received: 19.05.2022

Accepted: 24.07.2022

Abstract:

The current study aimed to identify the level of perceived organizational support, and altruistic behavior, and to verify the correlation between them, as well as to identify any differences in perceived organizational support and altruistic behavior, according to the variables of gender and education. To achieve the objectives of the study, the researcher developed a scale of perceived organizational support and altruistic behavior and administered it to the study sample which consisted of (105) male and female secondary school teachers in the city of Rahat in the Negev. The study results showed that the level of perceived organizational support scored a high degree, and the level of altruistic behavior scored a very high degree. The results also showed a positive correlation between perceived organizational support and altruistic behavior, and that there were no differences in perceived organizational support and altruistic behavior, according to gender and academic qualifications.

Keywords: Perceived organizational support, Altruistic behavior, Secondary school teachers, Rahat city.

*Associate Professor of Educational Administration, Department of Fundamentals of Education, Faculty of Education, Hebron University, Palestine.

Cite this article as: Makhamerh, Kamal . (2022). Perceived Organizational Support and its Relationship to Altruistic Behavior among Secondary School Teachers in the City of Rahat in the Negev, *Arts for Psychological & Educational Studies*, (15). 156-186.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.

تضمنت أدبيات الإدارة الكثير من النظريات التي تسعى إلى فهم علاقة الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، وشهدت السنوات الأخيرة مزيداً من التركيز على الاتجاهات المتبادلة بين الموظفين ومنظماتهم، ومن ضمن أبرز الاتجاهات التي سلط الضوء عليها ما يعرف بالدعم التنظيمي، والذي يعتبر من المفاهيم الحديثة في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي.

وقد انبثق مفهوم الدعم التنظيمي من نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange) ونظرية المنفعة المتبادلة (Exchange Benefits) اللتين ساهمتا في تفسير الدوافع والاتجاهات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، وكان للباحث إيزنبرجر (Eisenberger) الدور الكبير في توظيف هاتين النظريتين بهدف تفسير العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها، حيث يُكوّن العاملون إدراكات عامة عن نوايا المنظمة واتجاهاتها نحوهم، والتي تتبلور عن مدى تقدير المنظمات التي يعملون فيها لمساهماتهم فيها، واهتمامها بمصلحتهم ورفاهيتهم، وهذا ما يسمى بالدعم التنظيمي (Eisenberger, Stinglhamber, 2011). وبناء على قاعدة المعاملة بالمثل، فإن الموظفين الذين يشعرون بأن المنظمة تقدر جهودهم، وتلبي احتياجاتهم، وتقدم المساعدة لهم، يكونون أكثر رضياً عن وظائفهم، ويشعرون بأنهم أكثر ارتباطاً بالمنظمة (Eisenberger, Malone & Presson, 2016).

وقد أشار (Byrne & Hochwarter, 2008) إلى أن إدراك الموظفين للدعم التنظيمي من شأنه أن يقوي ارتباطهم المعرفي والعاطفي تجاه وظيفتهم ومنظمتهم. ويرى كل من وايبي وشور أنه لضمان مشاركة العاملين مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المنظمة لا بد من أن يشعروا بدعم المنظمة لهم، حتى يبادلوها بدعمهم لها، ببذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها. (المغربي، 2003).

وقد نالت السلوكيات التنظيمية الإيجابية التي تنطوي على تقديم أعمال إضافية من قبل العاملين في المنظمة حظاً وافراً من الدراسة، ويعد سلوك الإيثار أحد هذه السلوكيات التطوعية الإيجابية التي يقوم بها الموظف اختياريًا بهدف تقديم المساعدة للآخرين مما يحسن الأداء في المنظمة، دون أن يكون هذا السلوك مرتبطاً بحوافزها ومكافآتها.

إن سلوك الإيثار متطلب أساسي لإقامة العلاقات الناجحة والفعالة مع الآخرين، وأنه يقوي المحبة، ويزيد التماسك الاجتماعي، وذكر كل من (Takahashi, & Mashima, 2006) أهمية الإيثار المتبادل، فالفرد في منظّمته يكون حساساً تجاه السلوك الصادر عن الآخرين، فإذا قدم شخص سلوكاً إيثارياً لشخص آخر، فإن هذا الشخص يستحق معاملة مماثلة.

إن إدراك الفرد للدعم التنظيمي يتم تطويره من خلال إدراك الفرد لتقدير المنظمة له، ومن ثم يستخدم الفرد أحكامه الخاصة وإدراكه الذاتي للدعم التنظيمي لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده، ولذلك فإنه كلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المنظمة بالعاملين وتقدير جهودهم، بذل العاملون جهوداً أكبر لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها (حامد، 2003).

وباعتبار أن المدرسة منظمة تربوية اجتماعية، فإن لسلوك الإيثار علاقة بما يسمى بالسلوك التطوعي التنظيمي باعتباره من أهم السلوكيات التي تحقق مستويات مرتفعة من الفاعلية التنظيمية في المدرسة.

مشكلة الدراسة:

يفترض في إدارة المدارس أن تحرص على توفير الدعم التنظيمي لمعلميها كمتطلبات أساسية لتحقيق الجودة في مخرجاتها، وعلى الرغم من ذلك يظل التحدي الكبير الذي تواجهه إدارة المدارس هو دعم ودمج المعلمين في العملية التعليمية، وإيجاد الرغبة الذاتية لديهم لتقديم الدعم والمساعدة للآخرين، ودفعهم للتصرف خارج مهامهم الرسمية، وبشكل تطوعي؛ لتطوير العملية التعليمية وتحقيق الفعالية التنظيمية.

فنشر ثقافة الإيثار داخل المدرسة وتحويلها إلى سلوك يومي يمارس بين المعلمين لا يحتاج فقط إلى سياسات وإجراءات تنظيمية، بل يتعداها إلى ضرورة دعم ودمج المعلمين في ذلك المنحى، من خلال مبادراتهم الذاتية خارج حدود أدوارهم الرسمية، وبشكل تطوعي دون انتظار تعويض مادي.

في ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما علاقة الدعم التنظيمي المدرك بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط؟

وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى الدعم التنظيمي المدرّك لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط على مقياس الدعم التنظيمي المدرّك تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل؟
3. ما مستوى سلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط على مقياس سلوك الإيثار تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرّك وسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في إثراء أدبيات الدعم التنظيمي المدرّك، من خلال الإسهام بشكل أساسي في إثراء الإطار النظري والبحوث النظرية والتجريبية في هذا المجال، لا سيما أن هذه الدراسة من الدراسات الأولى في سياق البيئة العربية في الداخل الفلسطيني المحتل التي تقدم دليلاً على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرّك وسلوك الإيثار لدى المعلمين، أما من الناحية التطبيقية فيمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل القائمين على إدارة التعليم في تحسين آليات واستراتيجيات الدعم التنظيمي؛ من أجل توفير مناخ صحي في المدارس يساهم في رفع مستوى الإيثار لدى المعلمين.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى الدعم التنظيمي المدرّك، ومستوى سلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط.
2. الكشف عن دلالة الفروق في الدعم التنظيمي المدرّك، وسلوك الإيثار لدى المعلمين، تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي).
3. معرفة ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرّك، وسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط.

حدود الدراسة: يمكن عرض حدود البحث على النحو الآتي:

الحد الزمني: أُجريت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2022/2021 م.
الحد المكاني: أُجريت هذه الدراسة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس مدينة رهط.

الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس مدينة رهط.

الحد المفاهيمي: تتحدد نتائج هذه الدراسة بالمفاهيم والمصطلحات الواردة فيها.

تعريف المصطلحات:

الدعم التنظيمي المدرك: يشير إلى درجة مساعدة المنظمة للعاملين الذين ينتمون إليها في التركيز على اهتماماتهم ودوافعهم التي تجعلهم يبذلون أقصى درجة من العطاء مقابل معاملتهم بالمثل من قبل منظماتهم، وانعكاس هذا الجهد إيجاباً عن طريق دعم المنظمة لهم في صورة حوافز مادية ومعنوية تشجع دوافعهم (الشعلان، 2014).

ويعرف الدعم التنظيمي المدرك إجرائياً: بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجاباتهم على فقرات استبانة الدعم التنظيمي المدرك في هذه الدراسة.
الإيثار: يعرف الإيثار بأنه تقديم المساعدة الطوعية لشخص معين، مع الأخذ بعين الاعتبار كون هذه المساعدة تتعلق بمهمة أو مشكلة منتظمة.

ويعكس هذا رغبة الفرد في مساعدة العاملين الآخرين، مثل الرؤساء وزملاء العمل. ومن نماذج سلوك الإيثار مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة والرغبة في مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم ومنع حدوث مشكلات مرتبطة بالعمل (عبد الله، 2012).

ويعرف سلوك الإيثار إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجاباتهم على فقرات استبانة الإيثار الوظيفي في هذه الدراسة.

الإطار النظري:

الدعم التنظيمي المدرك: الدعم في اللغة هو إسناد الشيء بالشيء لمنعه من السقوط، والدعم مشتق من الفعل: دعم، ودعم الشيء يدعمه دعماً: مال فأقامه، والدعامة ما دعمه به (ابن منظور، 2003: 266). ويرى كل من (Malhotra & Singh, 2015) الوارد في (الصاوي والغرابي، 2021) أن الدعم التنظيمي المدرك هو الاعتقاد السائد بين الموظفين بأن المنظمة تقدر إسهاماتهم في نجاحها. ويرى (كمال، 2018) أن الدعم التنظيمي المدرك هو: القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم فيما يواجهونه من مشكلات، والإنصات لشكواهم، ومن ثم ينعكس الدعم التنظيمي المدرك في صورة اهتمام المنظمة بالأفراد العاملين، وتقديم المساعدات والمساهمات لهم، والعناية بهم وبصحتهم النفسية. مما سبق يرى الباحث أن الدعم التنظيمي المدرك يتمثل في حالة شعور الفرد بأن المنظمة التي يعمل فيها تقدر جهوده المبذولة وتقدم له المساعدة في تحقيق أهدافها.

والدعم التنظيمي المدرك يشكل أهمية كبيرة للعاملين والمنظمة على حد سواء، فإدراك العاملين لدعم المنظمة لهم من شأنه أن يدفعهم إلى تطوير قدراتهم، وزيادة الجهد المبذول لتحقيق الأهداف، وتحسين صورة المنظمة عند العاملين.

فقد أشار كل من (عطية، 2019، والمهدي، 2018، والكعبي، 2017) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يقلل من السلوكيات السلبية للعاملين غير المرغوب فيها بالمنظمة مثل: سلوكيات الانسحاب، والتهكم التنظيمي، وسلوكيات العمل السلبية، والتغيب الوظيفي.

في حين يؤدي الدعم التنظيمي المدرك إلى: الالتزام التنظيمي، والاستغراق الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (أبو رمان، وآخرون، 2016، وجلاب وآخرون، 2016). وبناء على ما تقدم يرى الباحث أن إدراك العاملين للدعم التنظيمي من شأنه أن يؤدي إلى بذل مزيد من الجهد لتحسين الأداء في العمل، مما يحقق الكفاءة التنظيمية، مع إحساس العاملين بأنهم مدينين للمنظمة بالالتزام تجاهها.

وتتمثل أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في الآتي:

أولاً: دعم وتأكيد الذات لدى العاملين: يعتبر دعم وتأكيد الذات لدى العاملين أحد أسس الدعم التنظيمي مما يساعد العاملين على تخفيف ضغوط العمل وتجنب حالات الإحباط والتوتر والإزعاج والعنف والقلق وقلة الحيلة التي يشعرون بها أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية، كما تساعدهم على حل مشاكل العمل بطريقة إيجابية ويزيد من ثقتهم بأنفسهم (آل هاشم، 2013) الوارد في (عسفة، وأبو غرة، 2021).

ثانياً: العدالة التنظيمية: وهي حكم الفرد على عدالة الطريقة التي يستخدمها المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (عبد السلام 2005).

ثالثاً: المشاركة في اتخاذ القرارات: ويتضح ذلك من إحساس العاملين بأن المنظمة توفر لهم فرص التدريب والتشجيع المستمر لهم والثناء الصادق على أعمالهم وتمهينة الفرصة لحصولهم على المكافأة المرغوبة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات (السلوم، 2013).

رابعاً: سلوك القائد المساند للمرؤوسين: إن سلوك العاملين ما هو إلا انعكاس لسلوك قادتهم، فالعلاقة التبادلية بين القائد والعامل لا تعتمد فقط على الجوانب الشخصية مثل النفوذ والخدمة والمعلومات، وإنما أيضاً على المواد الاجتماعية الشعورية مثل الاحترام المتبادل والتوافق والدعم (أبو خلوة وآخرون، 2016).

سلوك الإيثار: بالرغم من أن سلوك الإيثار حديث العهد، حيث يعود إلى القرن التاسع عشر، الذي بلور مفهومه الفيلسوف الفرنسي أوغست كونت، ويعني الناس الآخرين، والاهتمام بهم، وعدم الأنانية والسعي لتحقيق الخير العام (Barasch et al., 2014)، فإن تراثنا العربي الإسلامي يزخر بالشواهد على ممارسة السلوك الإيثاري منذ ما يزيد على أربعة عشر قرناً.

فقد حدد القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة معايير جوهرية للسلوك الإنساني مثل: الشعور بالمسؤولية والسيطرة على الذات، والإيثار، والتسامح، والإيفاء بالعهود، والعدل، في حين ظهر الإيثار في المجتمع العربي قبل الإسلام، فكان أبرز مثال على ذلك ما تجسد في سلوك حاتم الطائي من إكرام الضيف.

ويعتبر الإيثار من أرقى أنواع السلوك الاجتماعي، فهو يمثل السلوك الخيري الخالص الذي ينبع من داخل الفرد، ويقوم به طواعيةً دون أي مقابل، ويضحي بمصالحه الشخصية مقابل إسعاد الآخرين، وهذا ما أشار إليه (محمود والشروبي، 2012) من أن السلوك الإيثاري من أبرز الصفات الكريمة التي يتحلّى بها الإنسان، فهو تفضيل الغير على النفس في الخير، وهو شعار النفوس البريئة الساعية لخدمة الإنسانية، فمن أهم مكتشفات علم النفس الحديث ما ثبت علميًا من أن سعادة الإنسان ورفاهيته لا تتحقق بغير التضحية بالنفس في سبيل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.

ويسهم الإيثار بدور فاعل في تحسين البقاء، كما أنه يحقق منافع جمة للمجتمع من خلال بناء روابط اجتماعية بين الأفراد، وبالرغم من أن الأفعال الإيثارية تمثل حقًا إفادةً لمتلقيها فإن الأفراد الإيثاريين أنفسهم يفيدون منها من خلال السعادة التي يشعرون بها، وطيب عيشهم، ورضاهم عن أنفسهم، والزيادة في حياتهم الانفعالية الإيجابية والتوافق النفسي الكبير (منصور، 2012).

ويظهر السلوك الإيثاري في مظاهر متعددة منها: سلوك المساعدة وهو يمثل الإيثار الكلي، وهو سلوك منظم ويسبقه تفكير من أجل اتخاذ قرار تقديم المساعدة الإيثارية، مثل مساعدة المهجرين والأيتام، والمعاقين، وقد يتحول إلى عادة الإيثار، والتي تسمى الغيرية، مثل التبرع بالدم الذي أصبح عادة منتظمة (Abdullah, 2017)، في حين يمثل سلوك المشاركة المظهر الثاني من سلوك الإيثار الجزئي، فهو ذلك السلوك القائم على أساس اقتسام الفرد ما يمتلكه مع الآخرين، وذلك لتخفيف المعاناة التي يشعرون بها سواء كان ما يمتلكه نقودًا، أم طعامًا، أم علمًا، أما المظهر الثالث فهو سلوك العمل الإرادي التطوعي، وهو الذي يقوم به الفرد طواعيةً بمحض اختياره، بقصد تحقيق منفعة لشخص أو لآخرين دون أن يكون هنالك عائد أو منفعة تعود عليه (الشيخ، 2016).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت الدعم التنظيمي

هدفت دراسة (عسفة، وأبو غزة، 2021) إلى التعرف إلى أثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي، وطبقت الدراسة على العاملين بلجان العمل الصحي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن توافر جميع أبعاد الدعم التنظيمي كان بدرجة

كبيرة، وأظهرت أن مستوى التمكين النفسي متوفر بمستوى كبير، كما أظهرت وجود أثر لأبعاد الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي، وبينت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي). وهدفت دراسة (بشيرة، 2020) إلى التحقق من وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والأداء المهني، وتكونت عينة الدراسة من (407) عاملين بمديرية الحماية المدنية بورقلة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك كان مرتفعاً وكذلك مستوى الأداء المهني، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء المهني، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية ذوي الدعم التنظيمي المدرك (المرتفع – المنخفض).

وهدفت دراسة (العجائمة، 2020) إلى التعرف إلى الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين، وتكونت عينة الدراسة من (240) رئيس قسم أكاديمي. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية كانت متوسطة، وأن درجة مستوى مخرجات العمل كانت متوسطة، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك ومخرجات العمل. وبينت النتائج جود فروق ذات دلالة إحصائية في الدعم التنظيمي المدرك باختلاف متغيري الجنس، والكلية على الدرجة الكلية تعزى للإنانث، والكليات الإنسانية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات المؤهل، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة.

وهدفت دراسة (بشيرة، والوناس، 2018) إلى معرفة مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى عمال الحماية المدنية بورقلة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية التي شملت (129) عاملاً حيث طبق عليهم استبيان الدعم التنظيمي المدرك، وأظهرت النتائج ارتفاعاً في مستوى الدعم التنظيمي المدرك، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدعم التنظيمي المدرك تبعاً للمتغيرات التالية: (مدة الخدمة، طبيعة النشاط الممارس، السن).

وهدفت دراسة (القرني، 2018) إلى التعرف إلى العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (346) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة (متوسطة)، مع وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف (الجنس، المؤهل العلمي).

وهدفت دراسة (العنزي، والقرني، 2018) إلى التعرف إلى العلاقة بين الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ قوامها (407) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدعم التنظيمي جاء بدرجة إدراك (عالية)، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاء بدرجة توافر (عالية)، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة عالية بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات.

وهدفت دراسة (العبد اللطيف والقرني، 2018) إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، والكشف عن الفروق في الدعم التنظيمي المدرك، والاستغراق الوظيفي، التي تعزى لاختلاف متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي). وقد تمثلت العينة النهائية في (346) معلماً ومعلمة. وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة (متوسطة)، كما جاء مستوى الاستغراق الوظيفي إجمالاً وعلى كل بعد على حدة بدرجة (عالية)، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة القيمة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف (الجنس، المؤهل العلمي).

ثانياً: الدراسات التي تناولت سلوك الإيثار

هدفت دراسة (الحموري، 2020) إلى التعرف إلى العلاقة بين السلوك الإيثاري والذكاء الاجتماعي، ومعرفة الفروق على مقياسي السلوك الإيثاري والذكاء الاجتماعي وفق متغيرات الجنس والتخصص الدراسي (كليات تطبيقية وعلمية، كليات إنسانية ونظرية) والسنة الدراسية (السنة

الأولى والرابعة). ولتحقيق أهداف الدراسة: استخدم الباحث مقياس السلوك الإيثارى (من إعداده) ومقياس الذكاء الاجتماعي أعدته قنيطرة (2016)، وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من 435 طالبا وطالبة من طلبة الكليات التطبيقية والنظرية في جامعة دمشق، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط في الدرجة الكلية لمقياس السلوك الإيثارى ومستوى متوسط في الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعي.

كما بينت النتائج إسهام الذكاء الاجتماعي في التنبؤ بالسلوك الإيثارى. ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين السلوك الإيثارى والذكاء الاجتماعي. ووجود فروق في السلوك الإيثارى تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور. ووجود فروق في السلوك الإيثارى تبعا لمتغير التخصص الدراسى لصالح طلبة الكليات الإنسانية. ووجود فروق في السلوك الإيثارى تبعا لمتغير السنة الدراسية لصالح طلبة السنة الرابعة.

وهدف دراسة (علي، 2020) إلى التعرف على العلاقة بين كل من (التعاطف، والامتنان) (والإيثار) لدى عينة من الطلاب المتفوقين دراسيا، والتعرف إلى مدى إسهام كل من (التعاطف والامتنان) في التنبؤ بالإيثار، وتكونت عينة الدراسة من (70) طالبا وطالبة من المتفوقين دراسيا بمرحلة التعليم الثانوي. طبق عليهم مقياس التعاطف، ومقياس الامتنان، ومقياس الإيثار وجميعها من إعداد الباحث، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين كل من (التعاطف، والامتنان) وبين الإيثار، كما كشفت النتائج عن مساهمة كل من التعاطف والامتنان في التنبؤ بالإيثار، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في كل من (التعاطف - الإيثار - الامتنان).

وهدف دراسة (وحد، 2016) إلى التعرف على العلاقة بين السلوك الإيثارى والتوافق النفسى والاجتماعى ومفهوم الذات لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، وكشف الفروق بينهما في متغيرات الدراسة وفقا لمتغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس السلوك الإيثارى إعداد منخى (1995)، ومقياس مفهوم الذات إعداد بكر (1979)، وقامت بتصميم مقياس التوافق النفسى الاجتماعى، كما قامت بتطبيق الأدوات على عينة من طلبة جامعة دمشق تألفت من (230) طالبا، و(294) طالبة من مختلف كليات جامعة دمشق. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية

إيجابية بين السلوك الإيثارى وكل من التوافق النفسى الاجتماعى ومفهوم الذات، وعدم وجود فروق فى السلوك الإيثارى ومفهوم الذات بين كل من الذكور والإناث.

وهدفـت دراسة (إسكندراني، 2016) إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسى والإيثار لدى طلاب كلية التربية والفروق بينهم وفقاً للجنس والسنة الدراسية والتخصص الدراسى، وتألـفت عينة الدراسة من (320) طالباً وطالبة من طلاب كلية التربية فى جامعة دمشق، واستُخدم مقياساً الأمن النفسى (إعداد عبد الله وشريت 2006) والإيثار (إعداد الباحثة)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن النفسى والإيثار، ووجود فروق بين طلاب كلية التربية فى الشعور بالأمن النفسى والإيثار وفقاً للسنة الدراسية لصالح طلاب السنة الأخيرة، ووفقاً للتخصص الدراسى لصالح طلاب علم النفس فى الأمن النفسى، ولصالح طلاب الإرشاد النفسى فى الإيثار، فى حين لم يكن هناك فروق تعزى إلى متغير الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى بناء الإطار النظرى وأدوات الدراسة، والإجراءات التى اتبعتها، كما أفادت منها فى مناقشة نتائج الدراسة، ومع ذلك فإن للدراسة الحالية ميزة تجعلها تسد فراغاً فى البحث التربوى لدى فلسطينى الداخل (48) فى النقب عندما تناولت الكشف عن الدعم التنظيمى المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية فى مدينة رهط بالنقب.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدم المنهج الارتباطى، وذلك لملاءمته لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية العاملين فى مدينة رهط من الفصل الدراسى الأول للعام 2020/2021م، وقد بلغ عددهم (700) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة: تم استخدام جداول مورجان فى تحديد حجم عينة الدراسة من المجتمع الإحصائى البالغ (700) معلم ومعلمة، وتم اعتماد (248) معلماً ومعلمة، وبسبب عدم سماح دولة

الاحتلال للباحث بدخول منطقة النقب، فقد تم استخدام الإيميل والواتس آب لجمع البيانات، وكان الفاقد (143) استبانة، وتم استرجاع (105) استبانات فقط، بواقع (35) معلما، و(70) معلمة، لذا شكّل ما تم استرجاعه عينة الدراسة.

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، حيث تم تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة والكتب والمراجع العلمية والأطروحات ذات العلاقة بموضع الدراسة الحالي، وذلك لدراسة الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط.

حيث طور الباحث استبانة تكونت من قسمين رئيسيين، حيث تناول القسم الأول المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وهي (الجنس، والمؤهل العلمي)، في حين ضم القسم الثاني مجالات الدراسة، فقد تكون المجال الأول من (15) فقرة تقيس الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مدينة رهط، وتكون المجال الثاني من (15) فقرة تقيس سلوك الإيثار عند معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مدينة رهط، وبذلك يكون عدد فقرات أداة الدراسة (30) فقرة تشترك جميعها في قياس الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الإيثار لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط، علماً بأن طريقة الإجابة تركزت في الاختيار من سلم ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وذلك كما في الجدول (1)

جدول (1): سلم ليكرت الخماسي (Likert Scale)

التصنيف	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الترميز	5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

قام الباحث بتصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم التحقق من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والتخصص، وتألّفت من (11) محكمًا من أعضاء الهيئة

التدريبية في التربية وعلم النفس. حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حولها من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، وتم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي. صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)

لفقرات مقاييس الدراسة، وذلك كما هو واضح في الجدول (2)

جدول (2): نتائج معامل (Pearson correlation) لفقرات مقاييس الدراسة

سلوك الإيثار			الدعم التنظيمي المدرك		
الدلالة	قيمة (ر)	الرقم	الدلالة الإحصائية	قيمة (ر)	الرقم
0.000	0.635	1	0.000	0.784	1
0.000	0.520	2	0.000	0.831	2
0.000	0.730	3	0.000	0.703	3
0.000	0.780	4	0.000	0.811	4
0.000	0.806	5	0.000	0.813	5
0.000	0.702	6	0.000	0.753	6
0.000	0.661	7	0.000	0.822	7
0.000	0.674	8	0.000	0.823	8
0.000	0.628	9	0.000	0.833	9
0.000	0.565	10	0.000	0.794	10
0.000	0.725	11	0.000	0.840	11
0.000	0.716	12	0.000	0.850	12
0.000	0.759	13	0.000	0.839	13
0.000	0.778	14	0.000	0.832	14
0.000	0.814	15	0.000	0.806	15

** دالة إحصائية عند المستوى 0.01 * دالة إحصائية عند المستوى 0.05

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات مقياس الدراسة دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي للفقرات، وأن الفقرات جميعها تشترك معا في قياس الدعم التنظيمي المدرك وسلوك الإيثار. ثبات أدوات الدراسة:

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (3):

جدول (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

مجالات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
الدعم التنظيمي المدرك	15	0.962
سلوك الإيثار	15	0.915

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) إلى أن قيم ثبات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بلغت (96.2%)، كما بلغت قيمة الثبات لمقياس سلوك الإيثار (91.5%)، وكلاهما على درجة عالية من الثبات.

المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، واختبار (t-test) ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما تم استخدام مفتاح التصحيح لتحديد مستوى المتغيرات.

جدول (4): مفتاح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	1.80 – 1.00
منخفضة	2.60 – 1.81
متوسطة	3.40 – 2.61
مرتفعة	4.20 – 3.41
مرتفعة جدا	5.00 – 4.21

تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

الإجابة عن سؤال الدراسة الأول: ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط؟ وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدعم التنظيمي المدرك، وذلك كما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدعم التنظيمي المدرك

النسبة %	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدعم التنظيمي المدرك
79.0%	مرتفعة	0.762	3.95	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.95) مع انحراف معياري (0.76)، ونسبة بلغت (79.4%).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يدركون أهمية الدعم التنظيمي وانعكاسه الإيجابي على المعلمين، لذا يوجد اتفاق بين المعلمين على ما تقوم به الإدارات المدرسية من ممارسات قائمة على المتابعة، والتقدير، والاحترام، والتحفيز، وإشباع الحاجات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعدل في المعاملة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عسفة، وأبو غزة، 2021) التي أشارت إلى أن جميع أبعاد الدعم التنظيمي تتوافر بدرجة كبيرة لدى العاملين، ودراسة (بشيرة، 2020) التي توصلت إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك كان مرتفعاً، ودراسة (بشيرة، والوناس، 2018) التي أشارت إلى ارتفاع في مستوى الدعم التنظيمي المدرك، ودراسة (العززي، والقرني، 2018) التي أشارت إلى أن مستوى الدعم التنظيمي بالمدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن جاء بدرجة إدراك (عالية).

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العجارمة، 2020) التي أشارت إلى أن درجة توافر الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية كانت متوسطة، ودراسة (القرني، 2018) التي كان من

أبرز نتائجها أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمدينة بريدة إجمالاً وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة (متوسطة)، ودراسة (العبد اللطيف والقرني، 2018) التي أشارت إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمدينة بريدة إجمالاً وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة (متوسطة).

الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط على مقياس الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل؟

أولاً: الفروق في الدعم التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس

تم استخدام اختبار(ت) للكشف عن الفروق في الدعم التنظيمي المدرك تبعاً لمتغير الجنس، كما هي موضحة في جدول رقم (6):

جدول (6): نتائج اختبار(ت) في الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	35	4.01	0.697	103	0.505	0.615
أنثى	70	3.93	0.797			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.615) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الدعم التنظيمي بجميع أشكاله وإجراءاته موجه للمعلمين، بغض النظر عن جنسهم، بالإضافة إلى أن ظروف عمل المعلمين متشابهة، فهم يخضعون لذات السياسة والإجراءات في التعامل.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (القرني، 2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق حول تقدير المعلمين لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف الجنس، ودراسة (العبد اللطيف والقرني، 2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف الجنس. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عسفة، وأبو غزة، 2021) التي أشارت إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس، واختلفت مع نتيجة دراسة (العجارمة، 2020) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة رؤساء الأقسام الأكاديميين لدرجة توافر مخرجات العمل بالجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان باختلاف متغير الجنس.

ثانياً: الفروق في الدعم التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

وللكشف عن الفروق، تم استخدام اختبار(ت)، وقد توصل البحث إلى النتائج كما هي موضحة في جدول (7):

جدول (7): نتائج اختبارات في الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
بكالوريوس	64	3.88	0.792	103	0.619	0.208
أعلى من بكالوريوس	41	4.07	0.708			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.208) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05). وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك أفراد عينة الدراسة من ذوي المؤهلات المختلفة على حد سواء لمستوى الدعم التنظيمي، والاتفاق في وجهات نظرهم على مستوى هذا الدعم.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عسفة، وأبو غزة، 2021) التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدارسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة (القرني، 2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق حول تقدير المعلمين لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، ودراسة (العبد اللطيف والقرني، 2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: ما مستوى سلوك الإيثار من وجهة نظر معلمي المدارس

الثانوية في مدينة رهط؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى سلوك الإيثار من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8):

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى سلوك الإيثار

سلوك الإيثار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	النسبة %
	4.26	0.574	مرتفع جدا	85.2%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) إلى أن سلوك الإيثار من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط جاء بدرجة مرتفعة جدا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.26) مع انحراف معياري (0.57)، وبنسبة بلغت (85.2%). وتعزى هذه النتيجة إلى أن الإنسان بصفة عامة لا يعيش في عزلة اجتماعية بل إن وجوده مرتبط بالآخرين، والإنسان يساعد الآخرين لكي يحافظ على بقائه ولأنه يتوقع مساعدتهم عندما يحتاجهم، أي أنه يتبادل المنفعة والمصالح المشتركة مع الآخرين، والإيثار يمثل الجانب الأخلاقي في التربية والقيم الدينية السمحة التي حض عليها الإسلام.

ولعل ارتفاع مستوى ممارسة السلوك الإيثاري لدى المعلمين نابع من تأصيل القيم الدينية لديهم، وإدراكهم أهمية كونهم قدوة للجميع وأثر ذلك على نجاحهم في مهنة التعليم كون التعليم رسالة تربوية وأخلاقية. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الحموري، 2020) التي

أشارت إلى وجود مستوى متوسط من السلوك الإيثاري لدى طلبة الكليات التطبيقية والنظرية في جامعة دمشق/ فرع درعا.

الإجابة عن سؤال الدراسة الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط على مقياس سلوك الإيثار تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل؟

أولاً: الفروق في سلوك الإيثار تبعاً لمتغير الجنس

وقد تم استخدام اختبار (ت) للكشف عن الفروق في سلوك الإيثار تبعاً لمتغير الجنس، كما هي موضحة في جدول (9).

جدول (9): نتائج اختبار (ت) للفروق في سلوك الإيثار تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	35	4.35	0.576	103	1.171	0.244
أنثى	75	4.21	0.572			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط لمستوى سلوك الإيثار لديهم تعزى لمتغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.244) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين على اختلاف جنسهم يمارسون سلوك الإيثار باعتباره من أهم السلوكيات المطلوبة في المدرسة، بسبب ما يحققه من نتائج إيجابية في تربية الطلاب، وتحقيق مستوى متقدم من التعاون والمساعدة بين المعلمين؛ مما يحقق الأهداف التربوية بفاعلية.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (وحدو، 2016) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة في السلوك الإيثاري بين كل من الذكور والإناث، ودراسة (إسكندراني، 2016) التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين طلاب كلية التربية في الإيثار وفقاً لمتغير الجنس.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الحموري، 2020) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلبة عينة الدراسة على مقياس السلوك الإيثاري تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

ثانياً: الفروق في سلوك الإيثارتبعاً لمتغير المؤهل العلمي

وللكشف عن الفروق، تم استخدام اختبار(ت)، وقد توصل البحث على النتائج كما هي موضحة في جدول (10):

جدول (10) نتائج اختبار(ت) في سلوك الإيثارتعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
بكالوريوس	64	4.18	0.591	103	-1.746	0.084
أعلى من بكالوريوس	41	4.38	0.532			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط لمستوى سلوك الإيثارت لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت (0.084) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05). وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم يمارسون سلوك الإيثارت؛ لقناعتهم بهذا السلوك الأخلاقي ودوره في تعزيز تأثيرهم في الطلاب بصفتهم قدوة لطلبتهم.

الإجابة عن سؤال الدراسة الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرس

وسلوك الإيثارت لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة رهط ؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون. والجدول (11)

يوضح ذلك.

جدول (11): قيم معامل الارتباط بين الدعم التنظيمي والإيثار

الدلالة الإحصائية	الإيثار معامل الارتباط	المتغير التابع المتغير المستقل
0.005	0.272	الدعم التنظيمي

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11) إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك الإيثار عند معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مدينة رهط، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.272) وهي متوسطة، ومستوى دلالة إحصائية منخفض يساوي (0.005) وهو أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث يمكن تفسير هذه العلاقة بأن الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مدينة رهط يزيد من سلوك الإيثار عندهم بنسبة (27.2%)، والعكس صحيح.

النتائج:

بينت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك جاء بدرجة مرتفعة، وذلك لأن مديري المدارس يدركون أهميته وانعكاسه الإيجابي على المعلمين؛ لذا يوجد اتفاق بين المعلمين على ما تقوم به الإدارات المدرسية من ممارسات قائمة على المتابعة، والتقدير، والاحترام، والتحفيز، وإشباع الحاجات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعدل في المعاملة.

وجاء مستوى سلوك الإيثار بدرجة مرتفعة جدًا وهذا نابع من تأصيل القيم الدينية لدى المعلمين، وإدراكهم أهمية كونهم قدوة للجميع، وأثر ذلك على نجاحهم في مهنة التعليم؛ كون التعليم رسالة تربوية وأخلاقية.

التوصيات:

1. إنشاء وحدة قياس في إدارة التعليم تهتم وتتابع بشكل مستمر قياس مستوى إدراك الدعم التنظيمي، والتأكد من تطبيق كافة أبعاد الدعم التنظيمي على نحو يساهم في تعزيز سلوك الإيثار لدى المعلمين.

2. ضرورة العمل على دعم السلوكيات الإدارية التي من شأنها المحافظة على مستوى عال من الدعم التنظيمي للمعلمين.
3. إعداد دليل إجرائي لقياس مؤشرات مستوى الدعم التنظيمي المدرس بكافة أبعاده في المدارس.
4. ضرورة دعم السلوكيات القيادية التي تسهم في المحافظة على درجة عالية من سلوك الإيثار لدى المعلمين.
5. تعزيز سلوكيات الدعم التنظيمي بما يسهم في رفع مستويات السلوكيات الإيجابية مثل الكياسة، والتطوع، والروح الرياضية.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

- إسكندراني، أماني. (2016). الأمن النفسي وعلاقته بالإيثار: دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، 38 (1)، 63-94.
- جلاب، إحسان، و آخرون. (2016). دور الدعم التنظيمي المدرس في الانغماس الوظيفي، دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظة الفرات الأوسط، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 3 (39)، 137-186.
- حامد، سعيد. (2003). أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية. مجلة المحاسبة والإدارة و التأمين، 42 (61)، 241-296.
- الحموري، ياسمين. (2020). السلوك الإيثاري وعلاقته بالذكاء الاجتماعي لدى عينة من طلبة جامعة دمشق/ فرع درعا، [رسالة ماجستير]، جامعة دمشق، سوريا.
- دبي، بشيرة. (2020). الدعم التنظيمي المدرس وعلاقته بالأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية بورقلة: دراسة ميدانية بولاية ورقلة، [أطروحة دكتوراه]، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية.
- دبي، بشيرة، و الوناس، مزياني. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرس لدى عمال الحماية المدنية بورقلة، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، (24)، 397-408.

- السلم، طارق. (2013). أثر الدعم التنظيمي المدرك في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود، *مجلة العلوم الإدارية*، 25 (1)، 163-188.
- شعبان، سعيد. (2007). أثر علاقة الفرد برئيسه وإدارته للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، 17 (17)، 59-105.
- الشعلان، مضاري. (2014). الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى الموظفين الإداريات بكلية الآداب بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن: دراسة ميدانية، *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 3 (12)، 149-171.
- الشيخ، منى. (2016). *علاقة السلوك الإيثاري بالانفعال لدى عينة من طلبة جامعة دمشق*، [رسالة ماجستير]، جامعة دمشق، سوريا.
- الصاوي، محمود، و الغرابلي، زينب. (2021). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الرفاه النفسي للعاملين بالبنوك الوطنية الإماراتية، *المجلة العربية للإدارة*، 41 (4)، 89-113.
- عبد السلام، رمضان. (2005). أثر محددات السلوك التنظيمي على سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين دراسة تطبيقية على مستشفيات الجامعة، *مجلة التجارة والتمويل*، 2 (2)، 65-76.
- العبد اللطيف، تامر ، و القرني، صالح. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة و علاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، 34 (4)، 334-371.
- عبد الله، أنيس. (2014). العدالة الإجرائية و أثرها على سلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية*، 4 (12)، 9-31.
- العجارمة، عبد الله. (2020). الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان و علاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين، [رسالة ماجستير]، جامعة الشرق الأوسط.
- عسفة، حاتم، و أبو غزة، بسام. (2021). أثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي وفق نموذج (spreitzer) دراسة تطبيقية على لجان العمل الصحي بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، *المجلة العربية للنشر العلمي*، 37 (37)، 154-182.

- عطية، غادة. (2019). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب: الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة في المنظمة بالتطبيق على قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الإسكندرية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 49 (1)، 385-450.
- على، هاشم. (2020). التعاطف والامتنان كمحددات للإيثار لدى عينة من الطلاب المتفوقين دراسيا، *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، 35 (1)، 167-236.
- العنزي، سليمان، و القرني، صالح. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، *المجلة الدولية للدراسات النفسية و التربوية*، 3 (1)، 79-73.
- القرني، صالح. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة و علاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، 34 (4)، 337-371.
- الكعبي، حميد. (2017). دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التهمك التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في كلية الرافدين الجامعية، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، (111)، 162-175.
- كمال، يوسف. (2018). أثر محددات الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الإنجاز دراسة ميدانية لعينه من المؤسسات الصحية العمومية في الجزائر. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، [أطروحة دكتوراه]، جامعة محمد أبو ضيف، المسيلة، الجزائر.
- محمود، أحلام، و الشروبي، سحر. (2012). الإيتار لدى الأطفال الصم والمكفوفين في مسقط و الإسكندرية، *مجلة أمارياك*، 3 (6)، 19-92.
- المغربي، عبد الحميد. (2003). أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الفراد الإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع العمال العام بمحافظة الدقهلية. *المجلة العلمية للتجارة و التمويل*، 2 (2)، 83-128.
- منصور، السيد، (2012). التقمص الوجداني وعلاقته بكل من الإيثار و العفو، *دراسات عربية في التربية و علم النفس*، 3 (5)، 337-392.
- ابن منظور، محمد. (2003). *لسان العرب*، بيروت، دار صادر.

مهدي، محمد. (2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العمل السلبية بالتطبيق على العاملين في مديريات الخدمات في محافظة سوهاج، مجلة بحوث التجارة المعاصرة، 32 (4)، 287-245.

وحدود، رولا. (2016). السلوك الإيثاري وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي ومفهوم الذات لدى عينة من طلبة الجامعة، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، 38 (15)، 172-133.

Arabic References:

'Iskndrānī, 'Amānī. (2016). al-'Amn al-Nafsī & 'Alāqatuhu bi-al-'Aṭar: dirāsah maydānīyah ladā 'Aīyah min ṭalabat Kullīyat al-Tarbīyah fī Jāmi'at Dimashq, *Majallat Jāmi'at al-Ba'ī lil-'Ulūm al-'Insānīyah*, 38 (1), 63-94.

Jallāb, 'Iḥsān, & 'Ākharūn. (2016). Dawr al-da'm al-Tanzīmī al-Mudrik fī al-'Inḡimās al-Wazīfī, dirāsah Taḥlīlīyah li-'Ārā' 'Aīyah min Tadrīs al-Kullīyāt al-'Ahlīyah bi-Muḥāfazat al-Furāt al-'Awsaṭ, *Majallat al-Ġarī lil-'Ulūm al-'Iqtisādīyah & al-'Idāriyah*, 3 (39), 137-186.

Hāmid, Sa'īd. (2003). 'Aṭar 'Alāqat al-Fard bi-Ra'ysih & 'Idrākīh lil-da'm al-Tanzīmī ka-Mutaḡīyrayn Wasīṭayn 'alā al-'Alāqah bayna al-'Adālah al-Tanzīmīyah & Sulūk al-Muwāṭānah al-Tanzīmīyah: dirāsah maydānīyah. *Majallat al-Muḥāsabah & al-'Idārah & al-Ta'mīn*, 42 (61), 241-296.

al-Ḥammūrī, Yāsāmīn. (2020). al-Sulūk al-'Itārī & 'Alāqatīhī bi-al-'Dakā' al-'Ijtimā'ī ladā 'Aīyah min ṭalabat Jāmi'at Dimashq/ Far' Dar'ā, [Master's Thesis], Jāmi'at Dimashq, Sūriyā.

Dubāi, Bashīrah. (2020). al-Da'm al-Tanzīmī al-Mudrik & 'Alāqatuhu bi-al-'Adā' al-Mihanī ladā 'Ummāl al-Ḥimāyah al-madanīyah bi-Warqalah, dirāsah madanīyah bi-Warqalah, [PhD Thesis], Jāmi'at Qasīdī Mirbāḥ, Warqalah, Kullīyat al-'Ulūm al-'Ijtimā'īyah & al-'Insānīyah, Qism 'Ilm al-Nafs & 'Ulūm al-Tarbīyah.

- Dubaī, Bashīrah, & al-Wanās, Mizyānī. (2018). Mustawá al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik ladá ‘Ummāl al-Ĥimāyah al-madanīyah bi-Warqalah, *Majallat al-Bāḥiṭ fi al-‘Ulūm al-’Ijtimā’īyah & al-’Insānīyah*, (24), 397-408.
- al-Sallūm, Ṭāriq. (2013). ‘Aṭar al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik fi Sulūk al-Muwāṭanah al-Tanzīmīyah ladá ‘A‘ḍā’ al-Ḥaiy’ah al-Tadrīsīyah bi-Jāmi‘at al-Malik Su‘ūd, *Majallat al-‘Ulūm al-’Idārīyah*, 25 (1), 163-188.
- Sha‘bān, Sa‘īd. (2007). ‘Aṭar ‘Alāqat al-Fard bi-Ra’ysih & ‘Idrākih lil-da‘m al-Tanzīmī ka-Mutaḡīyrayn Wasīṭayn ‘alā al-‘Alāqah bayna al-‘Adālah al-Tanzīmīyah & Sulūk al-Muwāṭanah al-Tanzīmīyah, *al-Majallah al-‘Ilmīyah lil-Buḥūṭ & al-Dirāsāt al-Tijārīyah*, (17), 59-105.
- al-Sha‘lān, Muḍārī. (2014). al-Da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik li-Dawāfi‘ al-‘Amal ladá al-Mūzzafāt al-’Idārīyāt bi-Kullīyat al-‘Ādāb bi-Jāmi‘at al-‘Amīrah Nūrah Bint ‘Abdalraḥmān: dirāsah maydānīyah, *al-Majallah al-Dawliyah al-Tarbawīyah al-Mutakhaṣṣīshah*, 3 (12), 149-171.
- al-Shaykh, Muná. (2016). ‘Alāqat al-Sulūk al-’Itārī bi-al-’Itizān al-’Infi‘ālī ladá ‘Aīynah min ṭalabat Jāmi‘at Dimashq, [Master's Thesis], Jāmi‘at Dimashq, Sūrīyā.
- al-Ṣawī, Maḥmūd, & al-Ġarāblī, Zaynab. (2021). Dawr al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik fi Ta‘zīz al-Rafāh al-Nafsī lil-‘Amilīn bi-al-Bunūk al-Waṭanīyah al-’Imārātīyah, *al-Majallah al-‘Arabīyah lil-’Idārah*, 41, 89-113.
- ‘Abdalsalām, Ramaḍān. (2005). ‘Aṭar Muḥaddidāt al-Sulūk al-Tanzīmī ‘alá Sulūk al-’Itizām al-Tanzīmī lil-‘Amilīn dirāsah taṭbīqīyah ‘alá Mustashfayāt al-Jāmi‘ah, *Majallat al-Tijārah & al-Tamwīl*, (2), 65-76.

- al-‘ Abdallaṭīf, Tāmīr & al-Quranī, Ṣāliḥ. (2018). Mustawá al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik bi-al-Madāris al-Tānawīyah bi-Madīnat Buraydah & ‘Alāqatihi bi-Sulūk al-‘Istiḡrāq al-Wazīfī ladá al-Mu‘allimīn, *Majallat Kulliyat al-Tarbīyah Jāmi‘at ‘Asyūt*, 34 (4), 334-371.
- ‘Abdallāh, ‘Anīs. (2014). al-‘Adālah al-‘Ijrā’iyah & ‘Aṭaruhā ‘alá Sulūk al-Muwāṭanah al-Tanzīmīyah. *Majallat Tikrīt lil-‘Ulūm al-iqtisādīyah*, 4 (12), 9-31.
- al-‘Ajārimah, ‘Abdallāh. (2020). al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik fī al-jāmi‘āt al-‘Urdunīyah fī Muḥāfazat al-‘Āsimah ‘Ammān & ‘Alāqatihi bi-Mukhrajāt al-‘Amal min wijhat Naẓar Rū‘asā’ al-‘Aqsām al-‘Akādīmīyīn, [Master’s Thesis], Jāmi‘at al-Sharq al-‘Awsaṭ.
- ‘ASfah, Ḥātim, & ‘Abū Ġazzah, Bassam. (2021). ‘Aṭar al-da‘m al-Tanzīmī fī Ta‘zīz al-Tamkīn al-Nafsī wafqa Namūḍaj (Spreitzer) dirāsah taṭbīqīyah ‘alá Lijān al-‘Amal al-Ṣiḥḥī bi-al-Muḥāfazāt al-Janūbīyah al-Filasṭīnīyah, *al-Majallah al-‘Arabīyah lil-Nashr al-‘Ilmī*, (37), 154-182.
- ‘Aṭīyah, Ġadah. (2019). ‘Aṭar al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik ‘alá Sulūkīyāt al-‘Insiḥāb: al-Dawr al-Wasīṭ lil-Tawaḥḥud al-Tanzīmī fī ḡill Tawāfur al-Ṭīqah fī al-Munazzamah bi-al-taṭbīq ‘alá Qiṭā‘ al-Nasīj & al-Malābis al-Jāhizah fī al-‘Iskandarīyah, *al-Majallah al-‘Ilmīyah lil-‘Iqtisād & al-Tijārah*, 49 (1), 385-450.
- ‘Alī, Hāshim. (2020). al-Ta‘āṭuf & al-‘Imtīnān k-Muḥddāt lil-‘Itārī ladá ‘Aīynah min al-Ṭullāb al-Mutafawwiqīn Dirāsīyan, *Majallat al-Baḥth fī al-Tarbīyah & ‘Ilm al-Nafs*, 35 (1), 167-236.
- al-‘Anzī, Sulaymān, & al-Quranī, Ṣāliḥ. (2018). Mustawá al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik fī al-Madāris al-Tānawīyah bi-Muḥāfazat Ḥafr al-Bāṭīn & ‘Alāqatuhu bi-Sulūk al-Muwāṭanah al-Tanzīmīyah ladá al-Mu‘allimīn & al-Mu‘allimāt, *al-Majallah al-Dawliyah lil-Dirāsāt al-Nafsīyah & al-Tarbawīyah*, 3(1), 79-73.

- al-Quranī, Šālīḥ. (2018). Mustawá al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik bi-al-Madāris al-Tānawīyah bi-Madīnat Buraydah & ‘Alāqatihi bi-Sulūk al-’Istigrāq al-Wazīfi ladá al-Mu‘allimīn, *Majallat Kullīyat al-Tarbīyah Jāmi‘at ‘Asyūt*, 34(4), 337-371.
- al-Ka‘bī, Ḥamīd. (2017). Dawr al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik fī Taqlīl al-Tahakkum al-Tanzīmī, dirāsah taḥlīlīyah li-‘Ārā’ Aīynah min al-Tadrīsīyn fī Kullīyat al-Rāfidayn al-Jāmi‘īyah, *Majallat al-’Idārah & al-’Iqtisād*, (111), 162-175.
- Kamāl, Yūsufī. (2018). ‘Aṭar Muḥddāt al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik ‘alá Dāfi‘īyah al-’Injāz dirāsah maydānīyah li-‘Aīynah min al-Mū‘assasāt al-Šiḥḥīyah al-‘Umūmīyah fī al-Jazā‘ir. Kullīyat al-‘Ulūm al-’Iqtisādīyah & al-Tasyīr & al-‘Ulūm al-Tijārīyah, [PhD Thesis], Jāmi‘at Muḥammad ‘Abū Ḍayf, al-Masīlah, al-Jazā‘ir.
- Maḥmūd, ‘Aḥlām, & al-Sharwbjī, Saḥar. (2012). Al-’Itārī ladá al-’Aṭfāl al-Šumm & al-Makfūfyn fī Masqaṭ & al-’Iskandarīyah, *Majallat ‘Amārābāk*, 3(6), 19-92.
- Al-Maḡribī, ‘Abdalḥamīd. (2003). ‘Aṭar Muḥddāt ‘Idrāk al-Da‘m al-Tanzīmī ‘alá Dāfi‘īyat al-Firad al-’Injāz bi-al-Taṭbīq ‘alá al-Sharikāt al-Šinā‘īyah al-Tabī‘ah li-Qiṭā‘ al-‘Ummāl al-‘Āmm fī Muḥāfazat al-Daqhalīyah, *al- Majallah al-’Ilmiyah lil-Tijārah & al-Tamwīl*, 2(2), 83-128.
- Manṣūr, al-Saīyid, (2012). al-Taqqamuṣ al-Wijdānī & ‘Alāqatuhu bi-kull min al-’Itārī & al-‘Afw, *Dirāsāt ‘Arabīyah fī al-Tarbīyah & ‘Ilm al-Nafs*, 3(5), 337-392.
- Ibn Manzūr, Muḥammad. (2003). *Lisān al-‘Arab*, Bayrūt, Dār Šādir.
- Mahdī, Muḥammad. (2018). ‘Aṭar al-da‘m al-Tanzīmī al-Mudrik ‘alá Sulūkīyāt al-‘Amal al-Silbīyah bi-al-Taṭbīq ‘alá al-‘Amilīn fī Mudīrīyāt al-Khidmāt fī Muḥāfazat Sūhāj, *Majallat Buḥūt al-Tijārah al-Mu‘āširah*, 32 (4), 245-287.

Waḥūd, Rūlā. (2016). li-Sulūk al-'Itārī & 'Alāqatuhu bi-al-Tawāfuq al-Nafsī al-'Ijtimā'ī & Maḥūm al-'Dāt ladā 'Aīrynah min ṭalabat al-Jāmi'ah, *Majallat Jāmi'at al-Ba'īt lil-'Ulūm al-'Insānīyah*, 38 (15), 133-172.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- Abdullah, M., Q. (2017). Prosocial altruistic behavior socialization of emotional Experience, *Psychobiological review, Current Opinion in Neurological Sciences Journal*, 1, 2, 87-102.
- Barasch, A., Levine, E.E, Berman, J.Z.& Small, D. A. (2014). Selfish or Selfless? On of the signal value of emotion in altruistic behavior, *J. Personality and Social Psychology*, 107(3), 393-413.
- Byrne, S., & Hochwarter, W. (2008). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 54-72.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Malone, G., & Presson, W. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. SHRM - SIOP Science of HR Series, USA.
- Takahashi, N., & Mashima, R. (2006). The importance of Perceptual errors on the emergence of indirect reciprocity. *Journal of Theoretical Biology*. 243, 418-46.

