



مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج
كلية التربية الرياضية

"أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية"

د/ أيمن عبد العليم محمد

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة - العدد الرابع عشر - يناير ٢٠٢٥ م
الترقيم الدولي: (ISSN 2682-3748) print (ISSN 2682-3837) online

" أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية "

(*) د/ أيمن عبد العليم محمد

المقدمة ومشكلة البحث:

تركز جميع المؤسسات على التنمية والحفاظ على مواردها البشرية لتحقيق أهدافها، ومن أجل ذلك تسعى المؤسسات إلى بحث سبل التوافق والدعم التنظيمي لعاملها من أجل بناء جدار من الثقة والتقدير المتبادل بين المؤسسة والعاملين يساعد على تنمية الانتماء للمؤسسة وحب المهنة بما يعود على المؤسسات بتحقيق أعلى انتاجية ممكنة.

وقد أشار (Sharma, 2024) أن الدعم التنظيمي المدرك يحدد العلاقة بين الموظفين والمنظمة من خلال تلقي المعاملة الإيجابية أو السلبية، ويشير هذا النوع من الدعم إلى بدء عملية تبادل اجتماعي تدفع الموظفين للشعور بالالتزام بمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها، متوقعين أن تقابل جهودهم المتزايدة بمكافآت أكبر.

كما أوضح ((Mishra & Bharti, 2020) أن سلوكيات الموظفين المرنة تتأثر بثلاثة عوامل تنظيمية هي: القيادة الداعمة، ثقافة التعلم، وبيئة العمل الداعم، وقد أثبتت الأبحاث أن الدعم من المنظمة يعد أهم مساهم في تعزيز المرونة، مما يتطلب من الموظفين التكيف باستمرار مع الظروف المختلفة. ويرى (Eisenberger et al, 2016) أنه يجب توافر بينات عمل داعمة وصحية لنجاح الأفراد في التوازن بين التزاماتهم المهنية والشخصية، حيث أصبح التوازن بين الحياة والعمل موضوعاً مهماً مع تغير العلاقات في مكان العمل بسبب التغيرات الاقتصادية غير المتوقعة؛ مما يجعل الدعم التنظيمي المدرك عاملاً هاماً للاحتفاظ بالموظفين، و في ذات الوقت تقع على عاتق الإدارة مسؤولية دعم الموظفين لإقامة توازن جيد بين حياتهم العملية والخاصة.

وبحسب (Wahyunida et al, 2022) يتضمن هذا الدعم تقدير المساهمات والاستماع للشكاوى والاهتمام بالرفاهية العامة للموظف ومعاملته بإنصاف. وقد أكد (Sumardjo & Supriadi., 2023) أن الموظفين يقدمون أداءً أفضل عندما يتم دعم جوانب عملهم بشكل كامل من قبل المؤسسة.

واستخدم (Yucel, et al , 2020) مصطلح الدعم التنظيمي المدرك للإشارة إلى مدى تقدير المؤسسة لموظفيها ودعمهم لأداء عملهم بفعالية. بينما أوضح (Sheikh , 2022) أن هذا النوع من الدعم يمنح الموظفين شعوراً بأن المنظمة على استعداد دائم لمساعدتهم، مما يزيد من إحساسهم بالاحترام والرعاية والاعتراف.

يضيف (Silva, et al, 2022) أن الدعم التنظيمي المدرك يزيد من التوافق بين الموظف والمؤسسة من خلال توقعات الموظفين بالحصول على مكافآت لقاء جهودهم وتفانيهم لتحقيق أهداف المنظمة. يعد التوافق المهني من المفاهيم الإدارية الحديثة ذات التأثير الكبير على مختلف الأنشطة الإدارية داخل المنظمة، ويزداد الاهتمام بالتوافق المهني لأنه يساهم في توجيه نشاطات المنظمات ويؤثر بشكل مباشر على سلوكيات وأداء الموظفين فيها (هشام، عيسى، ٢٠١٨).

يعتمد نجاح الموظف في العمل إلى حد كبير على كيفية تكيفه مع البيئة المادية والاجتماعية للعمل، وقدرته على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، مما يمكنه من تعزيز تقديره لذاته وتطويرها، ليصبح بذلك ركيزة أساسية في نجاح المؤسسة (دحمانى، ذيب، ٢٠١٩).

ويمثل التوافق المهني أهمية كبيرة للفرد، حيث يؤثر على جوانب حياته الشخصية والاجتماعية، حيث يسعى الأفراد لتحقيق توازن بين الذات وبيئة العمل بهدف التقدم وزيادة الإنتاج، وتحقيق النجاح الشخصي والمهني للمؤسسة التي ينتمون إليها، فكلما زادت قدرة الفرد على تحقيق التوافق المهني، زاد نجاحه وزادت إنتاجيته، مما يساهم في تحسين صحته النفسية وتحقيق الذات (شموري، ٢٠١٧).

يعتبر التوافق المهني نتاجاً للرضا عن العمل، و ينبع هذا الرضا من مجموعة من العوامل مثل جاذبية العمل وتراكم الخبرات وأداء المهام بدرجة عالية من الارتياح، والتأكد من توازن العائد المالي مع الجهود المبذولة، والعمل بتعاون مع الزملاء، وتنمية القدرات، والشعور بالأمان والدعم النفسي، يُعتبر العمل في بعض الأحيان وسيلة للعلاج النفسي أو الترويح (Withrow & Shoffner, 2006).

وفي هذا الصدد يشير (Adamowki, et al., 2007) أن سوء التوافق المهني يعود إلى عوامل شخصية مثل ضعف الاستعداد للعمل وانخفاض الكفاءة والتأهيل والتدريب، أو تدني مستوى الصحة النفسية، وتظهر مظاهر سوء التوافق المهني في اضطراب العلاقات مع الرؤساء وزملاء العمل، وانخفاض الإنتاجية وكثرة الحوادث وسلوكيات التذمر واللامبالاة والتكاسل والتمارض وعدم الالتزام بالتعليمات في العمل.

ومن خلال عمل الباحث كمعلم تربية رياضية سابقاً ومن خلال الزيارات الميدانية للمدارس فقد لاحظ الباحث وجود سوء توافق بين بعض المعلمين والزملاء والتلاميذ وإدارات المدارس وازدهار اىحاءات بنبذ المهنة وعدم جدواها وقلة قيمتها، وفى الوقت ذاته فقد لاحظ الباحث سوء معاملة وغياب الدعم المعنوى لتلك الفئة من قبل الادارة، ولهذا فقد قام الباحث بمطالعة بعض الدراسات التى تناولت التوافق المهني والدعم التنظيمي المدرك لدى المعلمين مثل دراسات (هالة عبد السلام، ٢٠٢٤؛ رباب عبدالفتاح، ٢٠٢٣؛ تامر عبدالله، ٢٠١٨؛ Sharma & godiyal, 2015؛ سامى خليل، ٢٠١٠) وقد أشارت نتائجها إلى أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمين جاء بدرجة فوق متوسطة، بينما جاء مستوى الدعم التنظيمي المدرك بدرجة ما بين المتدنية والمتوسطة.

ولهذا فقد سعى الباحث لدراسة أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمي التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية.

تساؤلات البحث:

في ضوء هدف البحث يضع الباحث التساؤلات الآتية :

١- ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية؟

٢- ما درجة التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية ؟

٣- ما أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية ؟

المصطلحات المستخدمة بالبحث:

- الدعم التنظيمي المدرك:

يعرف (Kao et al., 2023) الدعم التنظيمي المدرك على أنه الاعتقاد الذي يتكون لدى الموظفين حول مدى تقدير المنظمة لمساهماتهم ورفاهيتهم، وعندما يشعر الموظفون أن مساهماتهم ورفاهيتهم تحظى بتقدير كبير من قبل المنظمة، فإنهم يشعرون بالالتزام بمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها.

- التوافق المهني:

يعرفه (عبد الرحمن هيجان، ٢٠٠٤) هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة التي يؤديها وبينه وبين بيئة العمل.

حدود البحث:

١- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث بإدارة المنيا التعليمية بمدينة المنيا.

٢- الحدود الزمنية: قام الباحث بإجراءات البحث خلال الفترة ١٥/١٢/٢٠٢٣م إلى ١٥/٤/٢٠٢٤م.

٣- الحدود البشرية: تم تطبيق البحث على معلمي التربية الرياضية بالمرحلة المختلفة بإدارة المنيا التعليمية.

الدراسات السابقة : " سيقوم الباحث بعرض الدراسات السابقة من الاحداث الى الاقدم ."

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	إجراءات الدراسة		أهم النتائج
				المنهج	العينة	
١	هالة عبد السلام ٢٠٢٤	مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بكلية الآداب والعلوم قمينس وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية	التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بكلية الآداب والعلوم-قمينس، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين من وجهة نظرهم	الوصفي	٣٦ عامل	أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بكلية الآداب والعلوم قمينس قد جاء بمستوى متدنٍ.
٢	حاكم جبوري ٢٠٢٣	الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في التغيير التنظيمي	اختبار وقياس مستوى علاقات الارتباط والتأثير لكل من الدعم التنظيمي المدرك في متغير التغيير التنظيمي	الوصفي	٦٥ موظف	ان الدعم التنظيمي المدرك في المديرية لم يكن بالمستوى المطلوب مما انعكس سلبا على التغيير التنظيمي، إضافة الى انه لم تتوفر لدى الإدارة الإمكانيات الكافية لأغراض الدعم التنظيمي للعاملين
٣	رياب عبدالفتاح ٢٠٢٣	التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمى التربية الخاصة	التعرف على مستوى التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمى التربية الخاصة بمدن الطائف وجدة والرياض	الوصفي	٣٠٠ معلم	وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والارتياح النفسي لدى معلمى التربية الخاصة.

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	إجراءات الدراسة		أهم النتائج
				المنهج	العينة	
٤	عمرو محمد ٢٠٢٣	أثر الدعم التنظيمي المدرك في الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في شركات الاتصالات	التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك، في الأداء الوظيفي في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية	الوصفي	٢٦٥ عامل	وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي، وكان بعد الدعم القيادي هو الاكثر تأثير في الاداء الوظيفي يليه المشاركة في صناعة القرار ثم العدالة التنظيمية.
٥	محمد حسن ٢٠٢٣	دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي	قياس دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي	الوصفي	٣٤٥ عامل بالجامعة	وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي، وأظهرت أيضاً أن الدعم التنظيمي المدرك يقوم بدور المعدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي.
٦	Elsawy ٢٠٢٢	دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الرفاه النفسي للعاملين بالبنوك الوطنية الإماراتية	التعرف على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاه النفسي لعينة من العاملين بالبنوك	الوصفي	٣٢٣ عامل	دم وجود اختلافات معنوية بين العاملين في إدراكهم للدعم التنظيمي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، مدة الخدمة، المسمى الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط طردية ايجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاه النفسي
٧	Abeer.D , Alya. S 2021	الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في الأداء العالي	التعرف على مدى تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير تفسيري في الأداء العالي كمتغير مستجيب لغرض الوصول الى آليات ملائمة تمكن كليات جامعة بغداد من استغلال الدعم التنظيمي المدرك في تحقيق الأداء العالي المطلوب	الوصفي	٧٠ قيادة عليا	ان ادارة كليات جامعة بغداد مجتمع البحث ركزت على الاهتمام العالي بالدعم القيادي المقدم للأساتذة والموظفين لذا من هذا المنطلق لمست الباحثة ان القيادات العليا تحفز وتشجع الاساتذة والموظفين بكل مجالات العمل وكيفية مواجهه المشاكل التي تمر عليهم وهذا يلعب دوراً مهماً ومؤثر على مخرجات في الحاضر والمستقبل وتجعل الكفاءات محبة للعمل ومهتمة به

" أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية "

د/ أيمن عبد العليم محمد

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	إجراءات الدراسة		أهم النتائج
				المنهج	العينة	
٨	شيماء عبدالله ٢٠٢٠	نمذجة العلاقة التأثيرية بين إدارة الاحتواء العالي والدعم التنظيمي المدرك (كمتغير وسيط) في أنظمة العمل عالية الأداء	إيضاح فاعلية دور إدارة الاحتواء العالي وأثرها على نظم العمل عالية الأداء، وهل لوجود الدعم التنظيمي المدرك بينهما (كمتغير وسيط) أثر على هذه الفاعلية،	الوصفي	٣٢٠ عامل	أكدت النتائج على وجود علاقة تأثيرية وطردية وعالية المعنوية بين الدعم التنظيمي المدرك وعناصر أنظمة العمل عالية الأداء.
٩	هناء محمود ٢٠٢٠	التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس	التعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس	الوصفي	٦٦ مرشد تربوي	أن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً
١٠	تامر عبدالله ٢٠١٨	مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الإستغراق الوظيفي لدى المعلمين	التعرف على مستوي الدعم التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة كما يدركه المعلمون	الوصفي	٣٤٦ معلم	أن مستوي الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمدينة بريدة إجمالاً وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة (متوسطة)، وجاء ترتيب الأبعاد كالتالي: (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرار، العدالة التنظيمية، دعم وتأكيد الذات للعاملين).
١١	شعبان أحمد ٢٠١٦	تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمغير وسيط فى العلاقة بين الدعم الإشرافي والتزام المغتربين نحو المنظمة المضيفة ونواياهم لترك العمل	قياس تأثير كل من الدعم الاشرافي والدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي ونوايا المغتربين لترك المنظمة المضيفة.	الوصفي	١٦٥ عضو هيئة تدريس	أن الدعم الذي يتلقاه المغتربون من عميد الكلية ورئيس القسم العلمي يؤدي إلى زيادة إدراكهم لدعم الجامعة المضيفة، وأن كلا النوعين من الدعم يؤدي إلى زيادة التزامهم نحو الجامعة، ويقلل رغبتهم في ترك العمل

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	إجراءات الدراسة		أهم النتائج
				المنهج	العينة	
١٢	صابر بحري ٢٠١٥	ضغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري	حدد تلك العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري	الوصفي	١٢٠ صحفى	أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري عبر عنها بمعامل الارتباط بدرجة بلغت ٠.٢٨، وهو ما يؤكد أن ضغوط العمل تؤثر بدرجة ضعيفة على التوافق المهني أي أنها تؤدي في بعض الأحيان إلى سوء التوافق المهني لدى الصحفي، وقد يرجع ذلك لطبيعة المهنة في حد ذاتها
١٣	Jaswal& dahr 2016	أثر الدعم التنظيمي المدرك والتمكين النفسى والعلاقة التبادلية بين القادة والمرؤوسين على جودة الخدمة فى قطاع الفنادق الهندية	التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك والتمكين النفسى والعلاقة التبادلية بين القادة والمرؤوسين على جودة الخدمة فى قطاع الفنادق الهندية	الوصفي	٣٥٠ عامل	ان هناك تأثير ايجابي للمتغيرات الثلاثة على جودة الخدمة، وجاء الدعم التنظيمي المدرك كأثر المتغيرات تأثيرا.
١٤	محمود عبدالرحمن ٢٠١٥	دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية	لتحقق من دور الدعم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية	الوصفي	٢١٠ موظف	أن الدعم التنظيمي يتوسط العلاقة بين العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية وسلوك المواطنة التنظيمية، وأوصت الدراسة بالعمل على زيادة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وخاصة عدالة التعاملات
١٥	Sharma& godiyal 2015	التوافق المهني لدى معلمى المدارس الحكومية والخاصة بالهند	التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمى المدارس الحكومية والخاصة بالهند والمقارنة بينهما	الوصفي	١١٦ معلم	الى وجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى معلمين المدارس الحكومية والخاصة، ولا توجد فروق بينهما، بينما توجد فروق تعزى لتغير النوع ولصالح الاناث.

" أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية "
 د/ أيمن عبد العليم محمد

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	إجراءات الدراسة		أهم النتائج
				المنهج	العينة	
١٦	سامي خليل ٢٠١٠	التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمى التربية الخاصة	التعرف على التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمى التربية الخاصة بمحافظة غزة	الوصفي	٢٨٧ معلم	ان مستوى التوافق المهني لدى المعلمين جاء بدرجة فوق متوسطة.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة البحث الحالي.

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية والبالغ عددهم (٨٢٦) معلم.

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية وبنسبة (٢٠%) من مجتمع البحث، والجدول

(١) يوضح توصيف عينة البحث .

جدول (١)

توصيف عينة البحث

س	المجتمع	الاساسية	الخصائص السيكومترية
ابتدائي	٤٠٥	٨٢	١٤
اعدادى	٢٧٠	٥٤	١٠
ثانوى	١٥٢	٣٠	٦
المجموع	٨٢٦	١٦٦	٣٠
النسبة المئوية	%١٠٠	%٢٠	%٤

أدوات جمع البيانات :

١- تحليل الوثائق والسجلات.

٢- استبيان الدعم التنظيمي المدرك (اعداد الباحث).

٣- استبيان التوافق المهني للمعلم (اعداد الباحث).

أولاً : تحليل الوثائق والسجلات :

قام الباحث بتحليل الوثائق والسجلات الخاصة بمعلمين التربية الرياضية بالمراحل المختلفة بإدارة المنيا التعليمية وذلك للتعرف على الأعداد الفعلية للمعلمين وتوصيفهم.

ثانياً : استبيان الدعم التنظيمي المدرك (اعداد الباحث)

وهو استبيان من إعداد الباحث واتبع في إعداده الخطوات العلمية وإجراء المعاملات العلمية الآتية:

١. القراءة والاطلاع : قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت موضوع الدعم التنظيمي المدرك مثل دراسات (هالة عبد السلام، ٢٠٢٤ ؛ حاكم جبوري ، ٢٠٢٣ ؛ تامر عبدالله، ٢٠١٨ ؛ Jaswal & dhar, 2016).

٢ . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف علي واقع ممارسة الدعم التنظيمي المدرك بإدارة المنيا التعليمية والمدارس التابعة لها.

٣ . تحديد محاور الاستبيان :

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث العلمية وتحديد الهدف من الاستبيان قام الباحث بوضع مجموعة من المحاور للاستبيان وعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية عددهم (٨) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشر سنوات (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة هذه المحاور لموضوع البحث (ملحق ٢)، والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور استبيان الدعم التنظيمي المدرك (ن=٨)

النسبة المئوية	رأي الخبير		المحور
	غير موافق	موافق	
٪٨٧.٥	١	٧	العدالة التنظيمية
٪١٠٠	-	٨	الدعم المادي والمعنوي للمعلم
٪٣٧.٥	٥	٣	نظم الحوافز
٪١٠٠	-	٨	المشاركة في اتخاذ القرارات

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان والابعاد ما بين (٣٧.٥ - ١٠٠٪)، وقد أرتضى الباحث نسبة مئوية ٧٥٪ فأكثر من آراء السادة الخبراء لقبول المحور وبهذا تم قبول جميع محاور الاستبيان ماعدا محور نظم الحوافز لحصوله على نسبة ٣٧.٥٪.

٤ . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان وقد بلغ عدد العبارات (٢٧) عبارة لعدد ثلاث محاور، وقد روعي عند صياغة العبارات، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وأن تكون لغة كل عبارة صحيحة، والابتعاد عن العبارات الصعبة، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى (ملحق ٢)، حيث قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية و عددهم (٨) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشر سنوات (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات لمحاور الاستبيان وهدف البحث .

- المعاملات العلمية للاستبيان :

أ . الصدق :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض العبارات على مجموعة من الخبراء وعددهم (٨) خبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مناسبة المحاور وعبارات الاستبيان وعددها (٢٧) عبارة، وقد تبني الباحث نسبة ٧٥٪ فأكثر لقبول المحور أو العبارة، جدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ٨)

العبارات										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	العدالة التنظيمية
٦	٧	٦	٨	٨	٧	٨	٦	٧	تكرارها	
٪٧٥	٪٨٧,٥	٪٧٥	٪١٠٠	٪١٠٠	٪٨٧,٥	٪١٠٠	٪٧٥	٪٨٧,٥	النسبة المئوية	
١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	رقم العبارة	الدعم المادي والمعنوي للمعلم
٧	٨	٧	٧	٦	٨	٧	٨	٨	تكرارها	
٪٨٧,٥	٪١٠٠	٪٨٧,٥	٪٨٧,٥	٪٧٥	٪١٠٠	٪٨٧,٥	٪١٠٠	٪١٠٠	النسبة المئوية	
٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	رقم العبارة	المشاركة في اتخاذ القرارات
٨	٧	٧	٨	٦	٧	٨	٧	٧	تكرارها	
٪١٠٠	٪٨٧,٥	٪٨٧,٥	٪١٠٠	٪٧٥	٪٨٧,٥	٪١٠٠	٪٨٧,٥	٪٨٧,٥	النسبة المئوية	

يتضح من جدول (٣) :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٧٥٪ : ١٠٠٪)، وبذلك تم الموافقة على جميع العبارات لحصولها على نسبة إتفاق ٧٥ % فأكثر من آراء الخبراء .

- تم تعديل صياغة بعض العبارات. والجدول (٤) يوضح تلك العبارات :

جدول (٤)

العبارات المعدلة من الصورة المبدئية طبقاً لآراء الخبراء

المحور	رقم	قبل	بعد
العدالة التنظيمية	٧	تتعامل الادارة بإيجابية مع الهفوات غير المقصودة	تتعامل الادارة بحكمة مع الهفوات غير المقصودة في العمل
الدعم المادي والمعنوي للمعلمين	١١	تدعم الادارة المعلمين للمساعدة على التكيف.	توفر الادارة خدمات إرشادية لمساعدة المعلمين على التكيف.
المشاركة في اتخاذ القرارات	٢٤	يحرص النمط الإداري على تقرب وجهات النظر بين العاملين على نقاط الاختلاف	يحرص النمط الإداري على تقرب وجهات النظر بين العاملين حول نقاط الاختلاف

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلماً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي (٥، ٦، ٧) توضح النتائج على التوالي:

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣)

العدالة التنظيمية		الدعم المادي والمعنوي للمعلمين		المشاركة في اتخاذ القرارات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	.577**	١٠	.401*	١٩	.481**
٢	.703**	١١	.521**	٢٠	.617**
٣	.731**	١٢	.633**	٢١	.552**
٤	.535**	١٣	.588**	٢٢	.516**
٥	.674**	١٤	.581**	٢٣	.489**
٦	.730**	١٥	.697**	٢٤	.444*
٧	.621**	١٦	.604**	٢٥	.599**
٨	.545**	١٧	.382*	٢٦	.609**
٩	.554**	١٨	.719**	٢٧	.764**

(* دال عند ٥% ، ** دال عند ١%)

يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور العدالة التنظيمية والدرجة الكلية له ما بين (٠.٥٣٥ : ٠.٧٣١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق .
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور الدعم المادي والمعنوي للمعلمين والدرجة الكلية له ما بين (٠.٣٨٢ : ٠.٧١٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق .
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرارات والدرجة الكلية له ما بين (٠.٤٤٤ : ٠.٧٦٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الدعم التنظيمي المدرك والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

المشاركة في اتخاذ القرارات		الدعم المادي والمعنوي للمعلمين		العدالة التنظيمية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.617**	١٩	.392*	١٠	.386*	١
.394*	٢٠	.511**	١١	.369*	٢
.411*	٢١	.627**	١٢	.501**	٣
.659**	٢٢	.655**	١٣	.373*	٤
.733**	٢٣	.686**	١٤	.544**	٥
.469**	٢٤	.634**	١٥	.526**	٦
.857**	٢٥	.506**	١٦	.530**	٧
.543**	٢٦	.683**	١٧	.551**	٨
.641**	٢٧	.616**	١٨	.493**	٩

(* دال عند ٥ % ، ** دال عند ١ %)

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٣٦٩ : ٠.٨٥٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة جيدة من الصدق .

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحور
.719**	العدالة التنظيمية
.401*	الدعم المادي والمعنوي للمعلمين
.439*	المشاركة في اتخاذ القرارات

(* دال عند ٥ ٪ ، ** دال عند ١ ٪)

يتضح من الجدول (٧) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٤٠١ : ٠.٧١٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة جيدة من الصدق.

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلماً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، والجدول (٨) يوضح النتائج.

جدول (٨)

معامل ألفا كرونباخ للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل ألفا	المحاور
0.797	العدالة التنظيمية
0.863	الدعم المادي والمعنوي للمعلمين
0.734	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.86	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا لمحاور الاستبيان ما بين (٠.٧٣٤ : ٠.٨٦٣)، كما بلغ معامل ألفا للاستبيان ككل (٠.٨٦) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة جيدة من الثبات.

٤ . الصورة النهائية للاستبيان :

استقر الاستبيان في صورته النهائية علي (٢٧) عبارة موزعة علي محاور الاستبيان، وقد قام الباحث بكتابة الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتميه إليه، كما يتضمن الاستبيان التعليمات الخاصة والتي توضح كيفية التعامل مع الاستبيان (ملحق ٣) .

٥ . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير خماسي، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي:
" موافق بشدة (٥) خمس درجات، موافق (٤) أربع درجات، محايد (٣) ثلاث درجات،
غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشدة (١) درجة واحدة "

ثالثاً : استبيان التوافق المهني للمعلم (اعداد الباحث)

وهو استبيان من إعداد الباحث واتبع في إعداده الخطوات العلمية وإجراء المعاملات العلمية الآتية:

١. القراءة والإطلاع : قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت موضوع التوافق المهني مثل دراسة كلا من (رباب عبدالفتاح، ٢٠٢٣؛ صابر بحري، ٢٠١٥؛ Sharma & godiyal, 2015؛ سامي خليل، ٢٠١٠) .

٢ . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف علي مستوى التوافق المهني لدى معلمى التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية.

٣ . تحديد محاور الاستبيان :

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث العلمية وتحديد الهدف من الاستبيان قام الباحث بوضع مجموعة من المحاور للاستبيان وعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية عددهم (٨) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشر سنوات (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة هذه المحاور لموضوع البحث (ملحق ٤) ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور استبيان التوافق المهني للمعلم (ن=٨)

النسبة المئوية	رأي الخبير		المحور
	غير موافق	موافق	
٪١٠٠	-	٨	طبيعة وظروف العمل
٪١٠٠	-	٨	علاقة المعلم مع التلاميذ
٪١٠٠	-	٨	علاقة المعلم مع الزملاء
٪٨٧,٥	١	٧	علاقة المعلم مع الهيكل الادارى

يتضح من جدول (٩) : تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان والابعاد ما بين (٨٧.٥ - ١٠٠ ٪)، وقد أرتضى الباحث نسبة مئوية ٧٥ % فأكثر من آراء السادة الخبراء لقبول المحور وبهذا تم قبول جميع محاور الاستبيان .

٤ . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان وقد بلغ عدد العبارات (٣٢) عبارة لعدد أربعة محاور، وقد روعي عند صياغة العبارات، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وأن تكون لغة كل عبارة صحيحة، والابتعاد عن العبارات الصعبة، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى (ملحق ٤)، حيث قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعددهم (٨) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشر سنوات (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور الاستبيان وهدف البحث .

- المعاملات العلمية للاستبيان :

أ . الصدق :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض العبارات على مجموعة من الخبراء وعددهم (٨) خبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مناسبة المحاور وعبارات الاستبيان وعددها (٣٢) عبارة، وقد تبني الباحث نسبة ٧٥٪ فأكثر لقبول العبارة، جدول (١٠) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (١٠)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان التوافق المهني للمعلم (ن = ٨)

العبارات									المحور
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	طبيعة وظروف العمل
٧	٨	٨	٦	٧	٧	٨	٧	تكرارها	
%٨٧,٥	%١٠٠	%١٠٠	%٧٥	%٨٧,٥	%٨٧,٥	%١٠٠	%٨٧,٥	النسبة المئوية	
١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	علاقة المعلم مع التلاميذ
٧	٨	٧	٨	٦	٨	٨	٨	تكرارها	
%٨٧,٥	%١٠٠	%٨٧,٥	%١٠٠	%٧٥	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	رقم العبارة	علاقة المعلم مع الزملاء
٧	٨	٧	٧	٦	٦	٨	٨	تكرارها	
%٨٧,٥	%١٠٠	%٨٧,٥	%٨٧,٥	%٧٥	%٧٥	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	رقم العبارة	علاقة المعلم مع الهيكل الإداري
٨	٧	٢	٨	٣	٨	٧	٨	تكرارها	
%١٠٠	%٨٧,٥	%٢٥	%١٠٠	%٣٧,٥	%١٠٠	%٨٧,٥	%١٠٠	النسبة المئوية	

يتضح من جدول (١٠) :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٢٥٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم الموافقة على العبارات التي حصلت على نسبة إتفاق ٧٥٪ فأكثر من آراء الخبراء، كما تم استبعاد العبارتان أرقام (٣٠ ، ٢٨) لحصولهما على نسبة إتفاق (٣٧.٥٪ ، ٢٥٪) على التوالي.

٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلما من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي (١١، ١٢، ١٣) توضح النتائج على التوالي:

جدول (١١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

علاقة المعلم مع الهيكل الإداري		علاقة المعلم مع الزملاء		علاقة المعلم مع التلاميذ		طبيعة وظروف العمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.470**	٢٥	.853**	١٧	.520**	٩	.857**	١
.867**	٢٦	.835**	١٨	.622**	١٠	.868**	٢
.368*	٢٧	.855**	١٩	.731**	١١	.841**	٣
.790**	٢٨	.816**	٢٠	.491**	١٢	.872**	٤
.618**	٢٩	.856**	٢١	.647**	١٣	.836**	٥
.835**	٣٠	.889**	٢٢	.610**	١٤	.782**	٦
		.878**	٢٣	.640**	١٥	.543**	٧
		.718**	٢٤	.546**	١٦	.672**	٨

(* دال عند ٥% ، ** دال عند ١%)

يتضح من الجدول (١١) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور طبيعة وظروف العمل والدرجة الكلية له ما بين (٠.٥٤٣ : ٠.٨٧٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق.

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور علاقة المعلم مع التلاميذ والدرجة الكلية له ما بين (٠.٤٩١ : ٠.٧٣١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق.

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور علاقة المعلم مع الزملاء والدرجة الكلية له ما بين (٠.٧١٨ : ٠.٨٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق.

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور علاقة المعلم مع الهيكل الإداري والدرجة الكلية له ما بين (٠.٣٦٨ : ٠.٨٦٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة جيدة من الصدق.

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان التوافق المهني للمعلم والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

علاقة المعلم مع الهيكل الإداري		علاقة المعلم مع الزملاء		علاقة المعلم مع التلاميذ		طبيعة وظروف العمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.596**	٢٥	.522**	١٧	.542**	٩	.398*	١
.560**	٢٦	.574**	١٨	.459*	١٠	.370*	٢
.515**	٢٧	.574**	١٩	.454*	١١	.373*	٣
.423*	٢٨	.413*	٢٠	.591**	١٢	.365*	٤
.582**	٢٩	.492**	٢١	.447*	١٣	.507**	٥
.608**	٣٠	.409*	٢٢	.372*	١٤	.570**	٦
		.550**	٢٣	.531**	١٥	.491**	٧
		.575**	٢٤	.397*	١٦	.596**	٨

(* دال عند ٥% ، ** دال عند ١%)

يتضح من الجدول (١٢) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان التوافق المهني للمعلم والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٣٦٥ : ٠.٦٠٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة جيدة من الصدق.

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحور
.622**	طبيعة وظروف العمل
.664**	علاقة المعلم مع التلاميذ
.563**	علاقة المعلم مع الزملاء
.480**	علاقة المعلم مع الهيكل الإداري

(* دال عند ٥% ، ** دال عند ١%)

يتضح من الجدول (١٣) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٤٨ : ٠.٦٦٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة جيدة من الصدق.

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلماً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، والجدول التالي (١٤) يوضح النتائج.

جدول (١٤)

معامل ألفا كرونباخ للاستبيان التوافق المهني للمعلم (ن = ٣٠)

معامل الفا	المحاور
0.834	طبيعة وظروف العمل
0.72	علاقة المعلم مع التلاميذ
0.89	علاقة المعلم مع الزملاء
0.75	علاقة المعلم مع الهيكل الادارى
0.82	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا لمحاور الاستبيان ما بين (٠.٧٢ : ٠.٨٩)، كما بلغ معامل ألفا للاستبيان ككل (٠.٨٢) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة جيدة من الثبات.

٤ . الصورة النهائية للاستبيان :

استقر الاستبيان في صورته النهائية علي (٣٠) عبارة موزعة علي محاور الاستبيان، وقد قام الباحث بكتابة الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه، كما يتضمن الاستبيان التعليمات الخاصة والتي توضح كيفية التعامل مع الاستبيان (ملحق ٥) .

٥ . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير خماسي، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي:

" موافق بشدة (٥) خمس درجات، موافق (٤) أربع درجات، محايد (٣) ثلاث درجات،

غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشدة (١) درجة واحدة "

التطبيق الميداني:

١- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لأداتي جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) معلماً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية بغرض حساب الخصائص السيكومترية للدوات وذلك في الفترة من ١٥ / ١٢ / ٢٠٢٣م إلى ١ / ٢ / ٢٠٢٤م .

٣. الدراسة الأساسية:

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة الأساسية قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ١٥ / ٢ / ٢٠٢٤م إلى ١٥ / ٤ / ٢٠٢٤م.

٤. المعالجة الإحصائية:

أ- الاساليب الإحصائية المستخدمة .

١- معامل ارتباط بيرسون .

٢- معامل الفا كرونباخ .

٣- متوسط الاستجابة .

٤- الانحراف المعياري .

٥- تحليل الانحدار .

٦- النسبة المئوية .

٧- الوسط المرجح

ب- المعالجة الإحصائية لعبارات الاستبيان وحساب الوسط المرجح ودرجة الممارسة :

اعتمد الباحث في وضع الاستجابة على ميزان تقدير خماسي، وقد اعتمد على حساب الوسط

المرجح وتحديد درجة التحقق وفقاً للآتي :

جدول (١٥)الوسط المرجح والاستجابة ودرجة التحقق للاستبيان

الوسط المرجح	الاستجابة	درجة التحقق
من ١ إلى أقل من ١.٨	غير موافق بشدة	ضعيفة جداً
من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦	غير موافق	ضعيفة
من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤	محايد	متوسطة
من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢	موافق	كبيرة
من ٤.٢ إلى ٥	موافق بشدة	كبيرة جداً

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم برنامج Spss لحساب بعض

المعاملات الإحصائية.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج :

أولاً : عرض وتفسير النتائج :

. الاجابة على التساؤل الاول : و ينص على : ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية ؟

جدول (١٦)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق
لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور العدالة التنظيمية (ن=١٦٦)

م	العبرة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	تتناسب ساعات العمل مع متطلباته اليومية	3.58	0.68	0.72	كبيرة
٢	يتم مراعاة ظروف المعلم عند وضع الجداول الدراسية	3.07	0.71	0.61	متوسطة
٣	يتم تطبيق القرارات الادارية على الجميع دون استثناء	3.70	0.77	0.74	كبيرة
٤	يتم حل الخلافات الداخلية بعدالة وحكمة	3.14	0.66	0.63	متوسطة
٥	يتم توزيع مهام الاشراف بما يتناسب مع الاعباء التدريسية	3.19	0.77	0.64	متوسطة
٦	توضح الادارة للمعلمين مبررات القرارات التي اتخذتها	2.30	0.64	0.46	ضعيفة
٧	تتعامل الادارة بحكمة مع الهفوات غير المقصودة في العمل	2.68	0.64	0.54	متوسطة
٨	تحافظ الادارة على المقاربة بين صالح العمل وصالح المعلمين	3.13	0.92	0.63	متوسطة
٩	يتم اعداد تقارير الكفاءة وفق معايير موضوعية تطبق بحيادية	2.28	0.61	0.46	ضعيفة
	الدرجة الكلية للمحور	3.01	2.08	0.60	متوسطة

يتضح من الجدول (١٦) ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور " العدالة التنظيمية " قد تراوح ما بين (٢.٢٨ - ٣.٧) بدرجة تحقق ما بين الضعيفة والمتوسطة والكبيرة، وقد بلغ متوسط الاستجابة الكلي لهذا المحور (٣.٠١) بدرجة تحقق متوسطة.

- جاءت العبارات رقم (١، ٣) بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى طبيعة مهنة التربية الرياضية والتي تساعد على العمل مع مجموعة كبيرة من التلاميذ في وقت واحد مما يساعد على تنفيذ المتطلبات المهنية المختلفة خلال درس التربية الرياضية، إضافة إلى تخفيض اعداد التلاميذ بالفصول الدراسية في الفترة الاخيرة وفق سياسات تطوير التعلم من قبل وزارة التربية والتعليم، والتي وجهت بالعديد من التوجيهات والتي أهمها الالتزام المهني بالتعليمات الادارية والتربوية الواردة من الوزارة او الجهات التابعة لها كإدارة التربية والتعليم، بما ساعد على الالتزام بتطبيق القرارات الادارية على الجميع دون استثناء مما يولد نوعاً من العدالة التنظيمية لدى جميع العاملين بالمدرسة او الإدارة.

- جاءت العبارات رقم (٢، ٤، ٥، ٧، ٨) بدرجة متوسطة.

ويرجع الباحث ذلك إلى محاولة الادارات السعي إلى توفيق الاوضاع بين العاملين حتى تقل الشكاوى وتزداد فرص الكفاءة والانتاجية، فتحاول جاهدة مراعاة ظروف المعلمين عند وضع الجداول الدراسية ومع ذلك فمن الصعب أن يتم مراعاة كافة الظروف لكل العاملين لأن هذا يخل بالعمل، والإدارة الواعية تحقق ذلك بنسب أكبر إلا أن الاولوية الاولى دائماً لمصلحة العمل، ولهذا فإنه يتم حل المشكلات بنوع من العدالة النسبية وتغليب الود والتسامح والاصلاح الهادئ دون احداث جلبة حول الاخطاء أو اظهار العيوب، وذلك يتم توزيع مهام الاشراف بما يتناسب مع الابعاء التدريسية للمعلمين والتعامل بحكمة مع الهفوات غير المقصودة بما لا يخل بالعمل ويحقق المصلحة المشتركة للعمل والعاملين.

- جاءت العبارات رقم (٦، ٩) بدرجة ضعيفة.

ويعود ذلك الى ضعف الثقافة الادارية المنتشرة والتي تحاول اظهار القوة في عدم التبشير، سواء لقناعة بذلك كنوع من الضبط ، أو خوفاً من ضياع الهيبة أمام المرؤوسين ، وهذا وإن كان فيه نسبة من الصحة إلا أن فيه بنسبة من الخطأ، فالإدارة المعاصرة باتت الشفافية الادارية شعاراً لها وهدفاً تسعة جاهدة لتحقيقه، وهذا يظهر جلياً في اعداد معايير التقييم وتقديرات الكفاءة والتي تظهر هذا العجز الاداري الكبير والتي يولد نوعاً من الغيرة والحقد وانعدام الثقة في الإدارة مما يضعف من جودة الاداء التدريسي نظراً لشعور البعض بعدم امكانية الحصول على حقه مهما فعل ، وأن التقارير الادارية الخاصة بالكفاءة تتم وفق المحسوبية والعلاقات وليس لمعيار كفاءة تدريسية وإشرافيه، وهذا ما حول حصة التربية الرياضية لدى البعض إلى مصطلح حصة الالعب، لغياب الدور التربوي والتعليمي فيها نظراً لعدم قيام بعض المعلمين بدورهم على الوجه المطلوب في حين أنهم يحصلون على تقارير كفاءة عالية.

جدول (١٧)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق لاستجابات
 أفراد العينة على عبارات محور الدعم المادي والمعنوي للمعلم (ن=١٦٦)

م	العبارة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	يشجع نظام المكافآت على الإبداع	1.98	0.81	0.40	ضعيفة
٢	توفر الإدارة خدمات إرشادية لمساعدة المعلمين على التكيف	2.20	0.64	0.44	ضعيفة
٣	تقدر الإدارة جهودى عبر الإشادة بإنجازاتي في العمل	2.30	0.60	0.46	ضعيفة
٤	تنظم الإدارة دورات تدريبية للمعلمين حسب التخصص	3.81	0.70	0.76	كبيرة
٥	تهتم الإدارة بسلامة وصحة المعلمين	2.39	0.69	0.48	ضعيفة
٦	الراتب الشهري يجعلنى راض عن عملى	1.59	0.58	0.32	ضعيفة جدا
٧	يقدم الرؤساء عبارات الشكر والثناء للمعلمين	2.86	0.63	0.57	متوسطة
٨	تخصص المدرسة احتفالات رسمية لتكريم المبدعين	2.35	0.59	0.47	ضعيفة
٩	يمنح المعلمين مكافآت للأعمال الإضافية التى يكلفون بها	2.89	0.60	0.58	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	2.48	2.00	0.50	ضعيفة

يتضح من الجدول (١٧) ما يلى :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور " الدعم المادي والمعنوي للمعلم " قد تراوح ما بين (١.٥٩ - ٣.٨١) بدرجة تحقق ما بين الضعيفة والمتوسطة والكبيرة، وقد بلغ متوسط الاستجابة الكلى لهذا المحور (٢.٤٨) بدرجة تحقق ضعيفة.
- جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة كبيرة.

ويرجع الباحث ذلك إلى برنامج التطوير المعتمد من قبل الوزارة على مدار السنوات الماضية والتي تقوم بتنفيذه الأكاديمية المهنية للمعلم ومراكز مصادر التعلم بالإدارات التعليمية المختلفة، وتقوم تلك الوحدات بإعداد البرامج التدريبية للمعلمين سنويا واجبارية ومنها ما هو اختياري ولكنه شرط من شروط الترقى.

- جاءت العبارات رقم (٧، ٩) بدرجة متوسطة.

وتعود تلك النتيجة إلى الخبرة الادارية التى يمتلكها الرؤساء إضافة إلى المهارات المكتسبة من خلال البرامج التأهيلية للكوادر القيادية والادارية بالإدارات التعليمية والتي تدريبهم على مهارات التعامل

مع المرؤوسين وفن التحفيز لهم حتى يخرجوا ما لديهم من مهارات وإبداعات، سواء كانت تلك الحوافز معنوية كالثناء والشكر والاطراء على بعض المجهودات، أو مادية كالمكافآت المالية نظير الاعمال الاضافية أو الإشرافية.

- جاءت العبارات رقم (١، ٢، ٣، ٥، ٨) بدرجة ضعيفة.

ويعزو الباحث تلك النتائج إلى ضعف نظام المكافآت المالية في منظومة التدريس التابعة لوزارة المالية نظراً لارتباطها بموازنة محددة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة التي تمر بها البلاد وخاصة مع القطاعات الخدمية كالتربية والتعليم، كما أظهرت النتائج ضعف توافر الخدمات الإرشادية لمساعدة المعلمين على التكيف وهذه النتيجة ترجع إلى كثرة التغيير في المنظومة التربوية في الاعوام الاخيرة من نظام ورقى إلى نصف الكتروني والاستعانة بكوادر غير متخصصة في فترة ما ثم الالتزام بالتخصص عند الاختيار وبين هذا وذاك غاب الاهتمام بالجوانب الارشادية التي تساعد على التكيف اعتماداً على بعض المنصات الارشادية وخبرات الادارات المدرسية والتي يلقي عليها الكثير من الاعباء مما يجعلها تغفل الكثير من الامور التي يجب الاهتمام بها ومن هذه الامور ضعف الاهتمام بصحة وسلامة المعلمين بالرغم من الاهتمام الكبير بصحة وسلامة التلاميذ بالفحوصات وحملات الصحة و١٠٠ مليون صحة والحملات التطعيمات وغيرها، إلا أن كل ذلك ليس للمعلم فيه نصيب اعتماداً على التأمين الصحي للمعلم وحملات ١٠٠ مليون صحة العامة والتي تتواجد بأماكن مختلفة ولكنها غير تابعة لوزارة التربية والتعليم، ونظراً للضغوط الكثيرة التي تلقى على عاتق الادارة التعليمية والمدارس فإنها تعطي الاهتمام الاول للمهام التعليمية وتطوير المنظومة وبعد الاستقرار في هذه المهام يتم الاتجاه للأنشطة والاحتفالات ولهذا نقل الاحتفالات والتكريمات وبالتالي يقل اعداد المكرمين وعليه فإن فرص المبدعين في الحصول على تكريم ضعيفة.

جدول (١٨)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق لاستجابات

أفراد العينة على عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرارات (ن=١٦٦)

م	العبارة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	تقوم الادارة بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات	2.24	0.55	0.45	ضعيفة
٢	يتم مراعاة الاقتراحات التي يقدمها المعلمون	2.29	0.61	0.46	ضعيفة
٣	تشجع الادارة المعلمين على التعبير عن آراءهم	2.02	0.58	0.40	ضعيفة
٤	تتاح للمعلم فرصة المشاركة في وضع الخطط المستقبلية	2.51	0.77	0.50	ضعيفة
٥	يتم التشاور مع المعلمين حول النمط الاداري الانسب	2.08	0.63	0.42	ضعيفة

" أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لدى معلمين التربية الرياضية بإدارة المنيا التعليمية " /د/ أيمن عبد العليم محمد

تابع جدول (١٨)

للعمل				
٦	يحرص النمط الإداري على تقريب وجهات النظر بين العاملين حول نقاط الاختلاف	3.04	0.77	0.61
٧	تهتم الإدارة بدعم العلاقات الإنسانية بين العاملين	2.12	0.57	0.42
٨	تتبع الإدارة الاتصالات الواضحة لتسهيل وصول المعلومات للمعلمين	3.19	0.74	0.64
٩	تستخدم الإدارة شبكات التواصل الاجتماعي لسرعة تبادل المعلومات	3.73	0.73	0.75
	الدرجة الكلية للمحور	2.58	2.16	0.52
	الدرجة الكلية لاستبيان	2.69	3.21	0.54

يتضح من الجدول (١٨) ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارة محور " المشاركة في اتخاذ القرارات " قد تراوح ما بين (٢.٠٢ - ٣.٧٣) بدرجة تحقق ما بين المتوسطة والكبيرة، وقد بلغ متوسط الاستجابة الكلي لهذا المحور (٢.٥٨) بدرجة تحقق ضعيفة، كما بلغ متوسط الاستجابة الكلي لاستبيان الدعم التنظيمي المدرك (٢.٦٩) بدرجة تحقق متوسطة.
- جاءت العبارة رقم (٩) بدرجة كبيرة.

ويعود ذلك إلى التطور التكنولوجي والتحول الرقمي الذي شهدته مصر في السنوات الثلاث الاخيرة مما ساعد الإدارات على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لسرعة تبادل المعلومات في ظل الضغوط الكبيرة والمتسارعة على المنظومة التعليمية، وفي نفس التوقيت الاستفادة من التحول الرقمي في سهولة وتيسير الحصول على المعلومات ودقتها وسرعتها، وذلك عن طريق تطبيقات السوشيال ميديا مثل الواتس اب والفيس بوك والتليجرام غيرها، وهي تطبيقات متاحة لدى الغالبية من العامة على الهواتف المحمولة الشخصية وبالتالي سهولة وسرعة الوصول من وإلى المعلم في أى وقت وأى مكان.

- جاءت العبارات رقم (٦، ٨) بدرجة متوسطة.

يرجع الباحث تلك النتائج إلى طبيعة المواطن المصري والذي يتسم بالعاطفة والود والجو الاسري الذي تتسم به المؤسسة التعليمية وخاصة مع المعلمين والاداريين المستمرين في التواجد في المدرسة لفترات طويلة مما ينشئ علاقة شخصية قوية مع الزملاء ولهذا فإن الإدارات تسعى إلى تقريب وجهات النظر بين العاملين حول نقاط الاختلاف حتى يتم التوصل لحلول وسطية ترضى الجميع.

- جاءت العبارات رقم (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧) بدرجة ضعيفة.

ويعزو الباحث تلك النتائج إلى أمرين أحدهما شخصي ويتمثل في الفكر الإداري الخاطئ للإدارة والامر الثاني متعلق بطبيعة القرارات والتي تكون هابطة من درجة إدارية أعلى وبالتالي فهي إلزامية، وهذا الأمل يتعلق أيضاً بالاقتراحات التي يقدمها المعلمون فمنها ما يمكن تطبيقه أو الأخذ به ومنها ما لا يملك فرصة التطبيق ليس لضعفه أو عدم مناسبته ولكن لصعوبة أخذ الموافقات الإدارية من الجهات العليا، ولكن ما يعاب هنا هو ما يخص الاقتراحات التي يمكن تنفيذها أو تطويرها ثم تنفيذها وهنا يظهر الجانب السلبي للفكر الإداري القائم والذي يتسم بالبيروقراطية البحتة لدى البعض فلا يعطى الفرصة للمعلمين بالتعبير عن آرائهم أو المشاركة في وضع الخطط المستقبلية، ولهذا فإن ذلك الفكر لا يمكن بحال من الأحوال التشاور مع المعلمين حول النمط الإداري الأنسب للعمل، ولا يهتم بالعلاقات الإنسانية بين العاملين فهو لا يرى سوى التنفيذ الأعمى للتعليمات ونسب النجاحات لذاته دون غيره.

وجاءت نسبة متوسطة الاستجابة الكلية لاستبيان الدعم التنظيمي المدرك (٢.٦٩) بدرجة تحقق متوسطة، ولكنها بنسبة مئوية ضعيفة للغاية فهي الحد الأدنى للدرجة المتوسطة بنسبة ٥٤٪، ولهذا فإن النسبة الغائبة تمثل قرابة النصف وهذا يرجع إلى أولاً لضعف الفكر التنظيمي وثانياً لغياب الحوافز المادية للمعلمين نظراً للأحوال الاقتصادية التي تمر بها الدولة في ظل التضخم العالمي.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات (هالة عبد السلام، ٢٠٢٤؛ تامر عبدالله، ٢٠١٨) وقد أشارت نتائجهم إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك قد جاء بدرجة ما بين المتدنية والمتوسطة، كما أشارت دراسة (حاكم جبوري، ٢٠٢٣) أن الدعم التنظيمي المدرك لدى العينة لم يكن بالمستوى المطلوب.

الاجابة على التساؤل الثاني : وينص على : ما درجة التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية بإدارة الدنيا التعليمية؟

جدول (١٩)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق
لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور طبيعة وظروف العمل (ن=١٦٦)

م	العبرة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	إمكاناتك تساعدك على ممارسة مهنة التدريس بيسر	3.65	0.61	0.73	كبيرة
٢	ترضى مهنة التدريس طموحك	2.93	0.66	0.59	متوسطة
٣	ترى أنه يمكن أن تؤدي عملاً آخر بأداء أفضل	3.92	0.68	0.78	كبيرة
٤	تعتقد أن مهنتك تؤثر على صحتك	3.40	0.62	0.68	كبيرة
٥	تضطرك طبيعة عملك إلى مسايرة الرؤساء	3.00	0.58	0.60	متوسطة
٦	تجبر نفسك على الذهاب إلى المدرسة	2.92	0.65	0.58	متوسطة
٧	تواجهك صعوبة في تأديتك لعملك لنقص الإمكانيات	3.48	0.72	0.70	كبيرة
٨	تعتقد أن مرافق المدرسة غير مهياة لتنفيذ البرامج التعليمية	3.51	0.78	0.70	كبيرة
	الدرجة الكلية للمحور	3.35	1.82	0.67	متوسطة

يتضح من الجدول (١٩) ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور " طبيعة وظروف العمل " قد تراوح ما بين (٢.٩٢ - ٣.٩٢) بدرجة تحقق ما بين المتوسطة والكبيرة، وقد بلغ متوسط الاستجابة الكلي لهذا المحور (٣.٣٥) بدرجة تحقق متوسطة.

- جاءت العبارات رقم (١، ٣، ٤، ٧، ٨) بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث تلك النتائج إلى ثقة معلموا التربية الرياضية بقدراتهم إضافة إلى المهارات التي اكتسبوها من واقع الممارسة والتأهيل المهني والتخصصي، ولهذا فهم يرون أنه يمكنهم أن يؤديوا عملاً آخر بأداء أفضل نظراً للثقة الكبيرة التي يمتلكونها والتنوع المهاري لديهم إضافة إلى ضعف المستوى المادي للمعلم ولهذا فهو يحتاج إلى تطوير مهاراته للعمل في مجالات أخرى مكملة حتى يستطيع توفير متطلبات الحياة لأسرته، وهذا ما يجعل المهنة تؤثر على الحالى الصحية لديهم فهم مطالبون بمستوى عالى من اللياقة البدنية والذهنية والصحية طوال الوقت ومع ذلك فالعائد المادي غير مجدى ولهذا فهم ينهكون في العمل الوظيفي إضافة إلى اعمال أخرى مما يعرضهم لسوء الحالة الصحية والنفسية، ليس هذا وحسب بل يؤثر عليهم كذلك ضعف الامكانيات المتاحة لتربية الرياضية في بعض المدارس وخاصة لصغر الملاعب الموجودة بالمدارس وقلة الادوات الرياضية بها مما يزيد من الصعوبات التي تواجه المعلم، مع ضعف مستوى المرافق المدرسة غير المهياة لتنفيذ البرامج التعليمية وخاصة الرياضية منها لقلة الاهتمام بالتربية الرياضية من بعض الادارات من ناحية وضعف العنصر المادي بالمدارس من ناحية أخرى.

- جاءت العبارات رقم (٢، ٥، ٦) بدرجة متوسطة.

وترجع تلك النتائج إلى كون مهنة التربية الرياضية هي أكثر المهن انتشارا واتاحة لخريجي التربية الرياضية، ولذلك فيراها البعض غاية في حد ذاته ، ولكنه سرعان ما يصيبه بعض التشقت بعدما يتحصل على تلك الفرصة ويشعر بأنه يمكن أن يكون هناك حاجة إلى الارتقاء لمهنة أعلى وخاصة من الناحية المادية ولهذا فقد جاءت النسبة بدرجة متوسطة، وهذا ما يشعروهم بأنهم مجبرون على الذهاب إلى المدرسة إضافة إلى شعورهم بضرورة مسايرة الرؤساء من أجل الحصول على بعض المميزات وخاصة الاستثناءات وهذه واحدة من أكثر الآفات التي يصعب القضاء عليها لأنها خاصة بالضمير المهني والاخلاقي.

جدول (٢٠)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق لاستجابات
أفراد العينة على عبارات محور علاقة المعلم مع التلاميذ (ن=١٦٦)

م	العبارة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	تشعر بالضيق إذا اشتكى لك أحد تلاميذك	2.07	0.64	0.41	ضعيفة
٢	تشعر بالسعادة إذا كنت في رحلة مع تلامذتك	3.57	0.72	0.71	كبيرة
٣	تتسم بالمرح أثناء الحصة التدريسية	3.47	0.72	0.69	كبيرة
٤	لديك مكانة خاصة عند تلاميذك	3.70	0.73	0.74	كبيرة
٥	تشعر بتقدير التلاميذ لمجهودك	2.82	0.63	0.56	متوسطة
٦	يلجأ إليك التلاميذ لحل مشاكلهم الشخصية	2.64	0.61	0.53	متوسطة
٧	يتواصل معك التلاميذ بعد انتهاء الفصل الدراسي	2.92	0.70	0.58	متوسطة
٨	يسأل عنك التلاميذ عند غيابك عن المدرسة	2.83	0.66	0.57	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	3	1.70	0.60	متوسطة

ينضح من الجدول (٢٠) ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور " علاقة المعلم مع التلاميذ " قد تراوح ما بين (٢.٠٧ - ٣.٧) بدرجة تحقق ما بين الضعيفة والمتوسطة والكبيرة، وقد بلغ متوسط الاستجابة الكلي لهذا المحور (٣) بدرجة تحقق متوسطة.

- جاءت العبارات رقم (٢، ٣، ٤) بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة مهنة التربية الرياضية والتي تعود طلابها على المعسكرات والرحلات أثناء مرحلة البكالوريوس والتدريب على القيادة والتبعية والحفلات والسمر مما يظفي على شخصية الطالب المرحة والمتعة في التدريس إضافة إلى كونها مهنة محببة بطبيعتها لدى التلاميذ فهي لا تحتاج إلى مجهود ذهني مثل المواد العلمية وهي تمنحهم فرصة للممارسة الألعاب المحببة لديهم مما يولد لدى التلاميذ الشعور بالحب تجاه معلم التربية الرياضية خاصة إذا اتسم بالمرح والمودة معهم، وهذا ما يجعل لمعلم التربية الرياضية مكانة خاصة لدى التلاميذ.

- جاءت العبارات رقم (٥، ٦، ٧، ٨) بدرجة متوسطة.

وهذا لكون التلاميذ يشعرون بالحب والمودة والمرح في حصة التربية الرياضية مما يجعلهم يقدرون معلمها ويحبونه ويلجأون إليه في حل مشاكلهم الشخصية، ويقومون بالتواصل معه بعد انتهاء الفصل الدراسي والسؤال عنه في حالة غيابه عن المدرسة.
- جاءت العبارة رقم (١) بدرجة ضعيفة.

وتعود تلك النتيجة إلى برنامج اعداد طلاب التربية الرياضية في كلياتها والتي تدريبهم على فن القيادة والتأثير في التابعين والتدريس باللعب والترويح وتنمية وإشباع رغبات التلاميذ مما يؤثر في شخصيتهم ويتحول ذلك إلى طباع لديهم إضافة إلى السمات الشخصية لمعلم التربية الرياضية والعاملين بمهنة التدريس اجمالاً والتي تعودهم على تلبية رغبات التلاميذ قدر الامكان من أجل التأثير فيهم وهذا يتنافى مع الشعور بالضيق عند شكوى بعض التلاميذ لمعلمه .

جدول (٢١)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق
لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور علاقة المعلم مع زملاء (ن=١٦٦)

م	العبارة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	تشعر بالسرور في الأوقات التي تمضيها مع زملائك	2.96	0.67	0.59	متوسطة
٢	تسعى لبناء علاقات ايجابية مع زملائك	2.69	0.54	0.54	متوسطة
٣	تعاني من تدخل الزملاء في الشؤون الشخصية	3.69	0.66	0.74	كبيرة
٤	لديك علاقتك طيبة بزملائك	4.02	0.62	0.80	كبيرة
٥	تعاني من وجود تكتلات بين الزملاء	2.67	0.73	0.53	متوسطة
٦	تعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء	2.42	0.76	0.48	ضعيفة
٧	تشعر بعدم تقدير زملائك لك في العمل	1.90	0.53	0.38	ضعيفة
٨	يستخف بعض الأساتذة بزملائهم	2.78	0.70	0.56	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	2.89	1.78	0.58	متوسطة

يتضح من الجدول (٢١) ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور " علاقة المعلم مع الزملاء " قد تراوح ما بين (١.٩ - ٤.٠٢) بدرجة تحقق ما بين الضعيفة والمتوسطة والكبيرة، وقد بلغ متوسط الاستجابة الكلي لهذا المحور (٢.٨٩) بدرجة تحقق متوسطة.

- جاءت العبارات رقم (٣، ٤) بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث تدخل زملاء في الشئون الشخصية للمعلم بالرغم من ان لديه علاقات طيبة مع الزملاء إلى غياب ثقافة احترام الخصوصية من قبل الكثيرين فهناك من يخلطون بين العلاقات الشخصية والتدخل في الامور الشخصية، فربما يكون لدى الانسان العديد من الزملاء ومعهم علاقة جيدة ولكن هناك قلة منهم مقربون جدا لدرجة التدخل في الامور الشخصية، وهذا أيضاً من جانب التناسح لدى البعض .

- جاءت العبارات رقم (١، ٢، ٥، ٨) بدرجة متوسطة.

يعتبر الشعور بالسرور في الأوقات التي يمضيها المعلم مع زملائه من علامات الجو الاسرية في المؤسسات التعليمية والتي يعتاد فيها العاملين على التسامح والضحك لتخفيف وطأة العمل وقضاء فترة طويلة مع بعضهم البعض ويومياً مما يخلف جو من الالفة بينهم، وهذا يجعل المعلمين وخاصة الجدد منهم يسعون لبناء علاقات ايجابية مع زملائهم، وهذا ما يولد تكتلات وأحزاب داخل الاطار المدرسي أو المؤسسة، وهذا يولد نوعاً من التنافس إذا ما أحسن استخدامه يحول الى عنصر دعم وإذا ترك تحول إلى آفة تقرض في بيئة العمل مما يولد المزيد من الاحقاد والصراعات بين العاملين، ويتحول الجو العام من جو أسري مرح إلى جو من السخرية والاستهزاء ببعض الزملاء وخاصة الجدد أو الأكثر احتراماً، وهذا وإن دل فهو يدل على تفشى سلوكيات سيئة داخل المؤسسة.

- جاءت العبارات رقم (٦، ٧) بدرجة ضعيفة.

قد أظهرت النتائج أن هناك علاقات جيدة بين المعلمين وبعضهم البعض بالرغم من وجود بعض السخرية او التكتلات داخل المؤسسة إلا أن هذه العوامل لم تتطور إلى خلافات كثيرة مع الزملاء وهذا يرجع زيادة الوعي لدى المعلمين وكثرة الابعاء المهنية عليهم مما لا يعطى فرص كثيرة للخلافات إضافة إلى مهارات القيادات الادارية في حل الخلافات والوصول إلى حلول وسطية ترضى الجميع قدر المستطاع، وهذا يحافظ على عنصر التقدير المتبادل بين الزملاء.

جدول (٢٢)

متوسط الاستجابة والانحراف المعياري والنسبة المئوية ودرجة التحقق لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور علاقة المعلم مع الهيكل الادارى (ن=١٦٦)

م	العبارة	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
١	تشعر بضعف التوجيه من قبل المسؤولين	2.99	0.65	0.60	متوسطة
٢	يعاملك رؤساءك المعاملة التي تستحقها	2.80	0.71	0.56	متوسطة
٣	يسارع المسؤولون في حل المشكلات التي تواجهها	2.29	0.65	0.46	ضعيفة
٤	تشعر بعدالة في تعاملك مع المسؤولين	2.93	0.60	0.59	متوسطة
٥	تتلقى التقدير المناسب من المسؤولين	2.55	0.73	0.51	ضعيفة
٦	تشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	2.59	0.71	0.52	ضعيفة
	الدرجة الكلية للمحور	2.69	1.66	0.54	متوسطة
	الدرجة الكلية لاستبيان علاقة المعلم مع الهيكل الادارى	3	3.60	0.60	متوسطة

يتضح من الجدول (٢٢) ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور " علاقة المعلم مع الهيكل الادارى " قد تراوح ما بين (٢٠٢٩ - ٢٩٩) بدرجة تحقق ما بين الضعيفة والمتوسطة، بلغ متوسط الاستجابة الكلى لهذا المحور (٢٠٦٩) بدرجة تحقق متوسطة.

- جاءت العبارات رقم (١، ٢، ٤) بدرجة متوسطة.

يعزو الباحث حصول التوجيه من قبل المسؤولين على درجة متوسطة إلى كثرة العاملين بالإدارات والمدارس بالإضافة إلى اعتمادهم على التوجيه عبر المنصات والدورات التدريبية، وما يؤكد ذلك هو تعامل المعلمين بطريقة تناسب مع مكانة المعلمين ومستوى جيد من العدالة، وذلك يرجع أيضاً إلى سهولة الشكاوى والاعتراض على القرارات التنظيمية أو الادارية فحرية الاعتراض أو المطالبة بالحقوق مكفولة للجميع ولهذا فإن القيادات لا ترغب فى احداث أى لغط حولها فتحاول إحفاق الحق قد الامكان ولكن ما يزال هناك نوع من المجاملات وتصفية الحسابات بين الرؤساء والمرؤوسين وسيبقى إلى أن يشاء الله، ولكن الجيد ان هناك نسبة متوسطة يمكن البناء عليها.

- جاءت العبارات رقم (٣، ٥، ٦) بدرجة ضعيفة.

وترجع تلك النتائج إلى انشغال المسؤولين بالمهام الاكثر أهمية في وجهة نظرهم ويرجعون المشكلات الشخصية الخاصة بالمعلمين أو العاملين إلى وقت مناسب وبالتالي يمكن لتلك المشكلات أن تتفاقم أو يساء فهمهم من قبل المعلم نفسه فيتولد لديه شعور بعدم الاهتمام بمشاكله أو لصعوبة حل تلك المشكلات، وقد أشارت النتائج ان المعلمون يتعاملون معاملة حسنة تتناسب معهم وبدرجة متوسطة فقد جاءت نسبتها ٥٦٪، وأكدت العبارة التالية تلك النتائج حيث أشارت إلى تلقي المعلمين التقدير المناسب من قبل المسؤولين بنسبة مئوية ٥١٪ وهى نسبة تحتاج إلى تحسين كبير فيها، وذلك لكون هذا الشعور من الاهمية بمكان لأنه يكسب المعلمين الثقة والتقدير مما يزيد من توافقهم المهني وهذا ينعكس على المستوى التدريسي والمهني لديهم، ويحسهم على بذل مزيد من الجهد لإنتاج المؤسسة، ولأن هذه النسبة متوسطة فقد أشارت النتائج ضعف الشعور بالضيق من قبل المعلمين نتيجة كثر الخلافات بينهم وبين الرؤساء.

- بلغ متوسط الاستجابة الكلى لاستبيان التوافق المهني للمعلم (٣) بدرجة تحقق متوسطة ونسبة مئوية ٦٠٪.

ويعزو الباحث تلك النتائج إلى قيمة المهنة وكونها المهنة الاكثر اتاحة للخريجين ومن المهن الاكثر استقراراً في المجتمع المصري، فهي لا تحتاج إلى مجهود ذهنى مبير مقارنة مع المواد الاخرى وتتاح لها الترقيات بسرعة ولها الاولوية في الاعمال الاشرافية والقيادية نظراً لنجاح أبنائها على مدار الزمان في العملية القيادية.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات (رباب عبدالفتاح، ٢٠٢٣؛ Sharma & godiyal, 2015؛ سامي خليل، ٢٠١٠) وقد أشارت نتائجها إلى أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمين جاء بدرجة فوق متوسطة.

الإجابة على التساؤل الثالث : و ينص على : ما أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية؟

جدول (٢٣)

أثر الدعم التنظيمي المدرك على التوافق المهني لمعلمي التربية الرياضية
(باستخدام تحليل الانحدار (ن=١٦٦))

المتغير المنبئ	R	R2	F	Sig	T	sig	B	constant	Beta
الدعم التنظيمي المدرك	٠.٦٣٥	٠.٤٠٣	١١٠.٦	٠.٠٠٠	١٠.٥٢	٠.٠٠٠	٠.٧١١	٣٨.٤	٠.٦٣٥

يتضح من الجدول (٢٣) :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني لدى معلمي التربية الرياضية.
- لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل ، تم استخدام اختبار (F-test) ، وحيث أن قيمة الاختبار قد بلغت (١١٠.٦) وهي ذات معنوية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على التوافق المهني لدى معلمي التربية الرياضية.
- باستخدام اختبار (T-test) نجد أن الدعم التنظيمي المدرك ذو تأثير معنوي على التوافق المهني، حيث بلغت قيمة " ت " (١٠.٥٢) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠٥).
- أن المتغير المستقل " الدعم التنظيمي المدرك " يسهم بنسبة (٤٠،٣%) في تعزيز المتغير التابع "التوافق المهني" لدى معلمي التربية الرياضية، وبهذا يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{التوافق المهني} = ٣٨.٤ + ٠.٧١١ \times \text{الدعم التنظيمي المدرك}$$

ويعزو الباحث تلك النتائج إلى فعالية العلاقات الانسانية وطبيعة العمل المرنة والمشاركة في اتخاذ القرارات في زيادة الانتماء والارتباط الوظيفي مما يولد توافق مهني لدى المعلمين، فالشعور بالتقدير المادي والمعنوي من قبل المعلمين يزيد من رغبتهم في رد الجميل والحفاظ على المهنة والرضا

النفسي عنها فهي بالنسبة إليهم مصدر الدعم واشباع الحاجات المادية والنفسية والتي تظهر في إشباع رغبة القيادة والمشاركة في القرارات والخطط المستقبلية وتقدير الذات من قبلهم لشعورهم بالتقدير الشخصي من قبل الادارة على مجهوداتهم وأن من يتقن العمل يتلقا مكافئة ذلك ماديا ومعنويا، ولهذا فإن ادراك المعلمين للدعم التنظيمي لهم يزيد من تفانيهم في العمل وارتباطهم بالمهنة من جهة والمؤسسة من جهة اخرى بما يزيد من رغبتهم في البقاء فيها والتطور والارتقاء من أجل التحسن الذاتي والمؤسسى.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات (عمرو محمد، ٢٠٢٣؛ محمد حسن ، ٢٠٢٣) وأظهرتا وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي، وأن الدعم التنظيمي المدرك يقوم بدور المعدل في العلاقة بين القيادة والارتباط الوظيفي؛ ودراسة شيماء عبدالله، ٢٠٢٠، وأشارت إلى وجود علاقة تأثيرية طردية وعالية بين الدعم التنظيمي المدرك وعناصر أنظمة العمل عالية الأداء.

الاستخلاصات:

في ضوء نتائج البحث استخلص الباحث ما يلي :

- متوسط الاستجابة لعبارات محور العدالة التنظيمية قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٦٠٪).
- متوسط الاستجابة لعبارات محور الدعم المادي والمعنوي للمعلم قد تحقق بدرجة ضعيفة وبنسبة مئوية (٥٠٪).
- متوسط الاستجابة لعبارات محور المشاركة فى اتخاذ القرارات قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٥٢٪).
- متوسط الاستجابة الكلى لاستبيان الدعم التنظيمي المدرك قد تحقق بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية (٥٤٪).
- متوسط الاستجابة لعبارات محور طبيعة وظروف العمل قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٦٧٪).
- متوسط الاستجابة لعبارات محور علاقة المعلم مع التلاميذ قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٦٠٪).
- متوسط الاستجابة لعبارات محور علاقة المعلم مع الزملاء قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٥٨٪).
- متوسط الاستجابة لعبارات محور علاقة المعلم مع الهيكل الادارى قد تحقق بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية (٥٤٪).

- متوسط الاستجابة الكلى لاستبيان التوافق المهني للمعلم قد تحقق بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية (٦٠٪).
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني لدى معلمى التربية الرياضية.
- المتغير المستقل " الدعم التنظيمي المدرك " يسهم بنسبة (٤٠،٣٪) في تعزيز المتغير التابع "التوافق المهني" لدى معلمى التربية الرياضية.

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصى الباحث بما يلي:

- تطوير منظومة الحوافز والمكافئات المادية والرواتب للمعلمين للتوافق مع متطلبات العصر واحتياجات المهنة.
- الاهتمام ببرامج التطوير الذاتى وتنمية الموارد البشرية للمعلمين.
- تدريب القيادات الادارية قبل التكليف على مهارات القيادة بالعلاقات وفن التعامل.
- الاهتمام ببرامج التوجيه المهني لمعلمى التربية الرياضية.
- العمل على نشر ثقافة الادارة بالشفافية والادارة بالمشاركة وعلاء قيم الادارة الابوية.
- العمل على تكريم المبدعين من المعلمين والتلاميذ وإقامة الحفلات التكريمية والترويحية لهم.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية :

١. بحرى صابر (٢٠١٥). ضغوط العمل و علاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة أم البواقي، الجزائر.
٢. تامر عبد الله العبد (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الإستغراق الوظيفي لدى المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع ٤٤.
٣. حاكم جبوري الخفاجي (٢٠٢٣). الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في التغيير التنظيمي، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، مج ١، ع ٧١ .
٤. دحماني محمد، ذيب فهيمة (٢٠١٩). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، ٥(٣).
٥. رباب عبد الفتاح أبو الليل (٢٠٢٣). التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمى التربية الخاصة، مجلة الارشاد النفسي، ع ٢٥، ج ٢.
٦. سامى خليل فخجان (٢٠١٠). التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمى التربية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية.
٧. شعبان أحمد عبدالعليم (٢٠١٦). تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط فى العلاقة بين الدعم الإشرافى والتزام المغتربين نحو المنظمة المضيفة ونواياهم لترك العمل، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها - كلية التجارة، مج ٣٦، ع ٤٤.
٨. شموري كميليا (٢٠١٧). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة.
٩. شيماء عبدالله عبد العال (٢٠٢). نمذجة العلاقة التأثيرية بين إدارة الاحتواء العالي والدعم التنظيمي المدرك (كمتغير وسيط) في أنظمة العمل عالية الأداء: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، مج ١١، ع ٤٤.

١٠. عمرو محمد صلاح (٢٠٢٣). أثر الدعم التنظيمي المدرك في الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في شركات الاتصالات اليمنية، مجلة الجامعة العراقية، ٥٧ع، ج٣.
١١. عبد الرحمن هيجان (٢٠٠٤). أضواء على الاسرة والمجتمع من خلال الاسلام، القاهرة: دار أبو المجد للطباعة.
١٢. محمد حسن مهدي (٢٠٢٣). دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مج ٤١، ع ٤.
١٣. محمود عبد الرحمن الشنطي (٢٠١٥). دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية - الشق المدني - قطاع غزة)، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، مج ٢٣، ع ٢٤.
١٤. هالة عبد السلام (٢٠٢٤) مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بكلية الآداب والعلوم قمينس وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، مجلة كلية التربية العلمية، ع ١٥.
١٥. هشام زروقة، عيسى وبقوب (٢٠١٨). التوافق المهني: مفهومه وآليات تحقيقه، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ٢٦.
١٦. هناء محمود أبوظير (٢٠٢٠) التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.

ثانياً: المراجع الاجنبية:

17. Abeer.D , Alya. S.(2021). الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في الأداء العالي بحث تحليلي في كليات جامعة بغداد, Journal of Economics and Administrative Sciences 27(126).
18. Adamowki, S., Therriault, B., & Cavanna, P. (2007). The Autonomy Gap: Barriers to Effective School Leadership. Thomas B. Fordham.
19. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2016). Perceived organizational support. Journal of Applied psychology, 71(3), 500
20. Elsayy, M (2022).The Role of Perceived Organizational Support in Strengthening Employees' Psychological Well-being in National Emirati Banks Sector, Arab journal of Administration, Sadat academy for management sciences.

21. Jaswal, D., & Dhar, R. L. (2016). Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(1), 57-79.
22. Kao, J. C., Cho, C. C., & Kao, R. H. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior–A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of 33 transformational leadership and organizational climate. *Journal of Applied psychology*, 108(14).
23. Mishra, P., & Bharti, V. (2020). Impact of perceived organizational support on work life balance during COVID-19 era. *International Journal of Management*, 11(12).
24. Sharma, A., & Mehta, A. (2024). A study on Work from Home and WorkLife Balance: Perceived Organisational Support and Resilience. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2).
25. Sharma, S, Godiyal, S, (2015). Adjustment of the Secondary Schools Teachers. *International scientific Journal consortium*. 5 (10), 14.
26. Sheikh, A. M. (2022). Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*, 17(1).
27. Silva, R., Dias, Á., Pereira, L., da Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022). Exploring the direct and indirect influence of perceived organizational support on affective organizational commitment. *Social Sciences*, 11(9).
28. Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived organizational commitment mediates the effect of perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior. *Calitatea*, 24(192).
29. Wahyunida, S., Hermanto, H., & Nurmayanti, N. (2023). The Effect of Age, Perceived Organizational Support, and Communication on Resistance to Change (Study on Non-Permanent Employees of the Environment Service Mataram City). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(12).

- 30. Withrow, L., & Shoffner, F. (2006). Applying the Theory of Work Adjustment to Clients with Symptoms of Anorexia Nervosa. Journal of Career Development, 32 (4).**
- 31. Yucel, I., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2020). Perceived organisational support and employees' performance: the mediating role of affective commitment. International Journal of Management and Enterprise Development, 19(3).**