

الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم  
Organizational support and quality professional performance of  
faculty members at Fayoum University

إعداد

د. هبة محمد عبد الوهاب

مدرس بقسم التنمية والتخطيط

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم



## ملخص البحث

تعمل الجامعات من أجل خلق بيئة تتسم بالديمومة والفاعلية في العملية التعليمية والتي تعتمد على الموازنة بين العاملين من أعضاء هيئة التدريس ودورهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية الجامعية، والتي تعتمد على مجموعة من الآليات التي تسهم في تحقيق أهدافها وتدعم القائمين عليها، ويعد الدعم التنظيمي أحد أهم بنى الجامعة التي من خلالها ينمن ان تتحقق العملية وجودتها والاستفادة من مخرجاتها.

ويستهدف البحث الحالي "تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم"، وذلك من خلال التطبيق على اربع كليات بجامعة الفيوم بالاعتماد على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، لعينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بكليات (الخدمة الاجتماعي- كلية الآداب - كلية الهندسة- العلوم)، وقد تم التطبيق على عينها قومها (277) مفردة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

## الكلمات المفتاحية

الدعم، التنظيمي، جودة، الأداء، المهني

### **Research Summary**

Universities work to create an environment characterized by sustainability and effectiveness in the learning process, which depends on the harmonization between faculty members and their role in achieving the goals of the university learning process, which depends on a set of mechanisms that contribute to achieving its goals and support those in charge of it, and organizational support is one of the most important University buildings through which they wish to achieve the process and its quality and to benefit from its outputs.

The current research aims to "determine the relationship between organizational support and achieving the quality of professional performance of faculty members at Fayoum University", through the application to four faculties at Fayoum University, based on the sample social survey approach, for a sample of faculty members working in faculties (Social Work - Faculty of Arts - Faculty of Engineering - Science), and it was applied to the same people (277) of the faculty members at Fayoum University, and the study concluded that there is a direct relationship between organizational support and the quality of professional performance of faculty members at Fayoum University.

### **Key words**

Support, Organizational, Quality, Performance, Professional

## مقدمة:

إن ما تشهده الأنظمة التعليمية اليوم من استحداث التكنولوجيا في العمليات التعليمية والعمل على تطبيق نظم الجودة في الجامعات من أجل تحقيق الأهداف التعليمية، وتحقيق أعلى معدلات الاستفادة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فقد أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال العمليات القائمة على الدعم القائم على التطوير والتحسين لكافة العمليات والوسائل التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الأداء المهني والذي يجب أن تتوفر له العديد من الآليات التي منها يتم تدعيم وتحقيق الجودة في العملية التعليمية بالجامعة.

ونحاول من هذه الدراسة تحديد آليات الدعم التنظيمي وإسهاماته في الجامعات ومدى ادراك اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للدعم التنظيمي، وكيفية تحقيق جودة الاداء المهني من خلال رصد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني.

## مشكلة الدراسة:

إن حاجة المنظمات لتحقيق جودة الأداء أصبحت سمة لكل منظمة عامة أم خاصة، لأن المنظمة التي ال تبتكر والتي تدع في وقتنا الحاضر مصيرها الفشل والتردي، وذلك لأن البقاء في عالم اليوم للأفضل في ظل المنافسة الشديدة والتحديات الكبيرة الناتجة عن مستجدات العولمة والتطور التقني الهائل وغيره؛ مما لا شك فيه أن نضوب الأداء المؤسسي أو عدم توفر الفرص لظهور القدرات والمهارات وتنميتها حتما يؤدي إلى مشكلات عديدة للمنظمة، ويمثل الدعم التنظيمي مفتاحا لممارسة دورها في التغيير والتطوير والذي سيؤدي في المستقبل إلي منظمة، وبدونه ال تستطيع المنظمات العبور إلى هذا المستقبل مهما كانت كفاءتها الحالية، فالدعم هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبيئتها الداخلية والخارجية(العوامي. جبريل، 2018م، ص12).

يتعرض الفكر الإداري لتطورات جوهرية دفعت بالمنظمات لتبني ثقافة تنظيمية وممارسات ادارية حديثة (علاهم، 2015م، ص85) قائمة على العنصر البشري الذي أصبح يشكل جزء ابرز تلك الممارسات وأهمها في نجاحها واستثمارها في ظل المنافسة الشديدة وحالات عدم التأكد السائدة، ولعل من ابرز تلك الممارسات الدعم التنظيمي الذي يسعى لخلق بيئة عمل مناسبة للعاملين ويشكل تصوراتهم حول مدى اهتمام المنظمة برافاهيتهم (Otken&Dogan, 2011, p24). وهذا ما اشارت إليه دراسة (الرشيدي 2019م)، أن المؤسسات والمنظمات أصبحت تسعى لتحقيق التميز والتطوير في اساليبها الإدارية والتنفيذية لتحقيق أهدافها في إطار يقوم بالاعتماد على الدعم التنظيم ومكوناته كعمليات مساعدة في تطوير المؤسسة وتطوير عملياتها.

يعد الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي من الموضوعات القديمة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، إذ أن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المنظمة والعاملين فيها سوف يجعل من هذه المنظمات أكرم قدرة على تحقيق الميزة التنافسية ومن العاملين أكرم التزاما تجاد منظماتهم، وبالتالي المساهمة في الدعم التنظيمي المحرك مما يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي، والدعم التنظيمي يزيد بدوره من توقعات العاملين بأن الأداء الوظيفي العالي سوف يحظى بالمكافأة والتميز (أبو رمان، وآخرون، 2011م، ص78).

وفي العقدين الأخيرين من القرن العشرين تزايد تأثير العوامل والمتغيرات الاجتماعية والنفسية في أداء المؤسسات والعاملين بها، وقد تشابكت علاقة هذه المتغيرات فيما بينها، وتهدف

جميعها التنظيمية والفردية معاً و شباع إلى تحقيق الأهداف، حاجات ورغبات العاملين، ومن أهم هذه العوامل: الدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وغيرها من العوامل والمتغيرات (Moorman & Blakely & Niehoff, 1998). وهذا ما استهدفته دراسة (الدلاش 2018م) من التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الكفاءة الذاتية للعاملين، وذلك بالاعتماد على مكونات الدعم التنظيمي كأحد عوامل تنمية الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات والمنظمات.

وتعد الجامعات أحد المؤسسات التي تعتمد على النظم الحديثة في تنمية وتطوير أداء العاملين بها والاهتمام بأفرادها كأحد دعائم بناءها وتطورها ولاسيما أنها ترتبط بمحركات التطوير والتغيير القائم على تنمية مهارات وقدرات العالين والعمل على توفير كافة متطلباتهم التي تتحقق تكتيكات الدعم التنظيمي لهم.

تسعى الجامعات إلى تكوين اتجاهات ومشاعر إيجابية لدى العاملين فيها، وذلك من خلال تهيئة مناخ العمل، ووضع نظم عمل جديدة إلى جانب المشاركة في اتخاذ القرارات، والدعم الاجتماعي، وغيرها من المتغيرات التي تحقق الدعم التنظيمي بما يؤدي إلى تنمية سلوكيات العاملين، ومخرجات العمل لديهم، مثل: الرضا الوظيفي، والتماثل التنظيمي، والسلوك الإبداعي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (العجارمة، 2020م، ص2).

وحيث أنه يمكن الاستعانة بالدعم التنظيمي لتطوير الأساليب والطرق وتنمية المهارات للتكيف مع تحديات البيئة المتجددة باستمرار الذي تشهده المؤسسات بشكل عام، والجامعات بشكل خاص، و تحديث أدوات العمل، والإنتاج، والتطور السريع في المعرفة والحاجة إلى اكتساب مهارات ومعارف جديدة، فضالاً عن عوامل تنظيمية وبيئية أخرى فقد عانى العاملون من ضغوط نفسية وجسدية لها اثارها السلبية على صحة العاملين، وعلى التنظيم كالغياب ودوران العمل والشكوى وانخفاض الروح المعنوية والدافعية وغيرها (الزعبى والكريديس، 2012م). وهذا ما أشار إليه ليو (Liu, 2004) من خلال التعرف إلى العلاقة بين الدعم التنظيمي، وسلوك المواطنة، والالتزام التنظيمي والتي انتهت إلى وجود عالقة إيجابية مرتفعة بين الدعم التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والالتزام العاطفي للعاملين في الشركة الأم، وفروعها، حيث أنه كلما زاد رضاهم الوظيفي انعكس ذلك على وجود ميل أقل لتترك العمل، وانتماء أكبر، ومستوى أعلى من الأداء الوظيفي.

إن ما يرنوا إليه الدعم التنظيمي هو كيفية تحقيق التطوير والذي يأتي من خلال ما يتبادله الفرد الجهد، والانتماء مع المؤسسة نظير ما يحصل عليه من فوائد ملموسة أو موارد موضوعية

مثل: النقود، والخدمات، والمعلومات، بجانب الفوائد غير الملموسة، أو الموارد العاطفية، و الاجتماعية مثل: القبول، والاستحسان، والاحترام (Johlke & John, 2002).

ويأتي الإداء المهني والوظيفي كمعيار لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسات التعليمية الجامعية وغيرها من المؤسسات من تدعيم العمليات الخاصة بتنمية القدرات والمهارات من جانب ومن جانب آخر تلبية الاحتياجات وتوفير الخدمات الخاصة بالعاملين، وهذا ما يمكن ربطه بالدعم التنظيمي كآلية عملية وبين الأداء الممارس وأهمية تحقيق الجودة التي تتطلبها العمل داخل الجامعة. وقد أشارت دراسة (دهليز؛ حمد 2016م) إلى التعرف على أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، وكذلك الكشف عن العالقة بين كال من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي.

وقد شاع في العقود الأخيرة مصلح جودة الأداء المهني حتى اضحى واحداً من المفاهيم الأكثر انتشاراً فيما يتعلق بتطوير أساليب العمل في مختلف المجالات واصبحت الجودة مطلباً أساسياً في جميع الممارسات والأعمال الفنية والاكاديمية (يامن، 2014م، ص2).

وبالرغم من الجهود المضنية في تحسين وتطوير الداء المهني لدى الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس؛ إلا أنها بحاجة للمزيد من الدراسات والبحوث التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية داخل ميدان الجامعة خاصة وأنها تتطلب طبيعة خاصة من حيث العمليات والأهداف والمخرجات، إذ أظهرت العديد من الدراسات كدراسة (معزوز 2008م) إلى ضرورة العمل تنمية وتطوير الأداء المهني، وأوصت الدراسات بضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بالأداء المهني وتنمية وتقويمية. وفي ذات السياق اشارت دراسة (Charron, 2004)، أن الأداء المهني يحتاج إلى التحسين المستمر من خلال تطوير الداء الفعلي والذي من خلاله يمكن تحقيق الجودة من خلال تنمية المتطلبات المهارية والمهنية والفنية والاكاديمية.

ويعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتطافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً الى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة ، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة ، وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات . لذلك أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقويم والتحسين والتطوير التي تمارس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها (أبو الرب؛ قداة، 2008م، ص70). وهذا ما أشار اليه (Koch,2011) عن أهمية الكفاءة الذاتية



عضو هيئة التدريس وخاصة أنها تعد مطلباً أساسياً لاعتماد الكلي أن معايير الجودة النوعية في التعليم الجامعي تتعلق بالمعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية.

تولي مؤسسات التعليم العالي مزيداً من الاهتمام بجودة خدماتها التعليمية، حيث تواجه بيئة متميزة وطلباً متزايداً من المجتمع المحلي على إمداده بالخريجين القادرين على تلبية احتياجاته بكفاءة وفاعلية إن جودة الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي تنعكس على أداء خريجها في أسواق العمل ، ويؤثر في نظرة المجتمع وأصحاب العمل إلى المؤسسة التعليمية والى خريجها و . أعضاء هيئة التدريس هم الذين يترجمون الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع ينعكس في أداء خريجهم مستقبلاً، وما يبني على هذا من سمعة للخريجين والمؤسسة أو الجامعة التي تخرجوا منها . لذلك كان من الضرورة القيام بتطوير إطار مقترح لتقويم أعضاء هيئة التدريس في هذه المؤسسات ؛ لقياس أدائهم وتطوير أسلوب التحسين المستمر بأسلوب علمي حديث ، ضمن عملية إدارة الجودة الشاملة لهذه المؤسسات، وهذا ما أكدت عليه دراسة (زايد 2003م) إلى أن هناك ارتباط وثيق بين مفهوم الجودة ومبدأ التطور المستمر للمؤسسة الأكاديمية، وخاصة في أداء عضو هيئة التدريس ومدى ارتباط ذلك بأهداف الجامعة المعلنة.

فيعد مدخل إدارة الجودة وتحقيقها أحد الأساليب التنافسية الأساسية التي ينبغي لمؤسسات التعليم العالي التركيز عليه من أجل تحقيق التميز والفاعلية بالاعتماد على أعضاء هيئة التدريس كعاملين مؤثرين في مخرجات العملية التعليمية ، علاوة على أنهم أصول فكرية يجب الاهتمام بها والعمل على تنمية جودة أدائهم (Kanji, 1999, p 351).

لذا فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

### أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة من هدف عام محدد في

"تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم"

ويتحقق الهدف العام من خلال مجموعة الأهداف التالية

1. تحديد مستوى العلاقة بين العادلة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

2. تحديد مستوى العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.
3. تحديد مستوى العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

## تساؤلات الدراسة

تتطلق الدراسة من تساؤل عام محدد في

"ما العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم"

ويتحقق التساؤل العام من خلال مجموعة التساؤلات التالية

1. ما العلاقة بين العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟
2. ما العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟
3. ما العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟

## مفاهيم الدراسة:

### 1. الدعم التنظيمي:

الدعم التنظيمي ينتج العدالة التنظيمية وغيرها من العوامل التي تهدف جميعاً إلى تنمية وتطوير الأداء لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والمجتمعية معاً في إطار حاكم للمعايير والنظم (Morrman,2001, p76).

يشير الدعم التنظيمي إلى دوافع الموظفين إلى درجة مساعدة المنظمة التي ينتمون إليها في التركيز على اهتماماتهم ودوافعهم التي تجعلهم يبذلون أقصى درجة من العطاء مقابل معاملتهم بالمثل من قبل منظماتهم، وانعكاس هذا الجهد عن طريق دعم امل

إيجابي تشبع المنظمة لهم في صورة حوافز مادية ومعنوية (الشعلان، 2014م، ص153).

**ويعرف الدعم التنظيمي بأنه :** قدرة الُ منظمة على دعم العاملين وتهيئة البيئة المناسبة للعمل وانعكاس ذلك على مستوى أدائهم (الرشيدي، 2019م ، ص241) وهناك من عرف الدعم التنظيمي على أنه: جميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها، والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة للعاملين وبتزوية رفاهيتهم وتقديرها لهم، والذي ينعكس بدوه على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة ( بوخلوة، 2016م، ص5)

**ويعرف الدعم التنظيمي ايضًا بأنه:** القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعبائها، من خلل معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم (فكرون، 2018م، ص64).

وترى الباحثة أن الدعم التنظيمي هو مجموعة من العمليات التي تقدمها الجامعة من دعم معنوي ومادي لموظفيها بشكل مستمر وبأشكال مختلفة والتي من خلالها يتشكل لدى موظفيها درجة الاهتمام بهم وبأمورهم ومن ثم تتحقق الأدوار والأهداف.

### أهمية الدعم التنظيمي:

يترتب على الدعم التنظيمي فوائد متبادلة بين العاملين والمنظمة والتي عن طريقها يمكن تحقيق جودة الأداء ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة من خلال عملياتها ويمكن ان نبين أهمية الدعم التنظيمي وفقًا لما يلي (أحمد، 2015م، ص340):-

1. يسهم إدراك الدعم التنظيمي في تحقيق التنمية الذاتية للعاملين، فشعور العاملين وإدراكهم بأن المنظمة تساندهم يعمل على زيادة اهتمامهم بتنمية خبراتهم سواء عن طريق التدريب الرسمي أو غير الرسمي.
2. يؤدي إدراك الدعم التنظيمي إلى زيادة الجهد المبذول من قبل الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

3. العمل على تحسين صورة المنظمة والدفاع عنها حيث يؤدي إدراك الدعم التنظيمي إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين مما يدفعهم لإتباع سلوكيات بناء الصورة الذهنية الطيبة عن المنظمة أمام الغير والسعي لتحسينها باستمرار
4. ينمى إدراك الدعم التنظيمي الدافع نحو العمل على زيادة كفاءة الأداء وتحقيق أعلى معدلات عائد متوقعة للإدارات والأقسام والمنظمة بصفة عامة.
5. تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة, فقد أثبتت الدراسات أن هناك عالقة ارتباط سالبة بين إدراك الدعم التنظيمي وظاهرة الغياب
6. زيادة درجة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد, هناك ارتباطا إيجابيا بين الالتزام التنظيمي وإدراك الدعم التنظيمي, فكلما كان هناك إدراك للدعم التنظيمي لدى الأفراد زادت درجة الالتزام التنظيمي الوجداني لديهم.
7. اهتمام المديرين بدعم وتنمية تابعيهم, فالمنظمات التي تبذل جهودها لتنمية مديريها تحقق منافع مزدوجة عن طريق جعل المديرين أكثر التزاما من جهة, وأكثر ميالاً لتنمية تابعيهم من جهة أخرى
8. تدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الإبداعي وتحقيق جودة أداء العاملين والذي تم التوصل إليه من دراسات ميول الأفراد لمساعدة منظماتهم, حيث اتضح أن الأفراد ذوي المعدلات العالية لإدراك الدعم التنظيمي يتمتعون بدرجات عالية من الارتباط العاطفي تجاه التنظيم الذي ينتسبون إليه.

### أبعاد الدعم التنظيمي

هناك العديد من الدراسات التي تناولت أبعاد الدعم التنظيمي ويمكن أن تتناولها الباحثة

وفقا للتالي:-

- **العدالة التنظيمية :** ينظر للعدالة التنظيمية على أنها العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات التي تنشأ عن العالقة السائدة في المنظمة والتي تتضمن عالقات الموظف مع مدرائه والموظفين وزملائه بنفس رتبة العمل وبعلاقته مع منظمته كنظام اجتماعي (نوح ، 2013م، ص17).

وتشير إلى عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف ، والأخرى عدالة الإجراءات وتمثل إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المتغيرات (المغربي، 2003م).

- **المشاركة في اتخاذ القرار:** يستمد النظام قوته وتماسكه واستمراره على مدى مشاركة افراده في صناعة القرارات الذي يحقق المنفعة والفائدة لطرفي العالقة وهي المنظمة والمرؤوس مع عدم الإخلال بالرؤية المستقبلية للمنظمة وهذا يعتمد على مدى دعم النظام وتحريك دوافع الموظفين لتحقيق هذه المعادلة (الشعلان، 2014م، ص 155).
- **دعم وتأكيد الذات لدى العاملين:** يشير دعم وتأكيد الذات إلى اعتقاد العاملين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة في المنظمة، كما أن هناك عالقة ارتباطية موجبة بين متغيرات متعدد مثل تنويع المهارات، الاستقلالية، التغذية العكسية، تحديد المهام، أهمية الوظيفة، الهيكل التنظيمي المتكامل، ودعم وتأكيد الذات لدى الأفراد (ماضي، 2014م، ص 22).

## 2. مفهوم الأداء :

يعرف الأداء في المعجم الوجيز على أنه "أداء الشيء أو القيام به أو إنجازه (إبراهيم، 2002م ص 10).

ويعرف الأداء في قاموس العلوم الاجتماعية بأن: الأداء المهني على أنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقا للمعدل المطلوب من العامل الكفاء والمدرّب) بدوى، 1993 م، ص 360).

ويعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس : بأنه مجموع المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس في نطاق وظيفته الرسمية داخل الكلية أو المعهد وتتحدد هذه المهام في أبعاد هي: السلوك المهني، التطوير الذاتي العالقة داخل المؤسسة، الأنشطة المجتمعية، العالقة بالطالب، توظيف تكنولوجيا المعلومات، البحث العلمي (عيسوي، 2019م، ص 81).

## أهداف جودة التعليم الجامعي:

إن للجودة في التعليم الجامعي أهداف عديدة حددها (العبادي؛ والطائي، 2001م

ص 229 ) فيما يلي :

1. التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته مبدأ إسلامي وأنه من سمات العصر وهو مطلب وظيفي يجب أن يحتضن جميع جوانب العملية التعليمية والتربوية
2. تطوير أداء العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني الجماعي.
3. ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة والقائمة على الفاعلية والفعالية.
4. تحقيق نقلة نوعية في عملية التربية والتعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجهات والارتقاء بمستويات الطلبة
5. الاهتمام بمستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة مع تركيز الجودة على جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي.
6. اتخاذ الإجراءات الوقائية لتالفي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة لدى العاملين.
7. الوقوف على المشكلات التعليمية في الواقع العملي ودراسة هذه المشكلات وتحليلها بالأساليب والطرائق العلمية واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها في الكليات التي تطبق نظام الجودة مع تعزيز الإيجابيات والعمل على تالفي السلبيات.

## الإجراءات المنهجية للدراسة:

### أولاً: نوع الدراسة:

تتنمي هذه الدراسة على نمط الدراسات الوصفية التحلية التي تستهدف تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

### ثانياً: المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة الحالية على الكمي والكيفي معاً وذلك للحصول على معلوما كافية ودقيقة باستخدام طريقة المسح الاجتماعي بالعينة وذلك على عينة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

### ثالثاً: أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على ادتين رئيسة في جمع البيانات وذلك من خلال

ما يلي:-

1. استمارة قياس خاص الدعم التنظيمي مطبق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم".
2. استمارة قياس جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس "مطبق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم".

## إجراءات تصميم الأداة

أ- استمارة قياس الخاصة بالدعم التنظيمي " مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم".

تضمن تصميم الأداة ثلاثة أبعاد رئيسة بخلاف البيانات الأولية بإجمالي (30 عبارة) ويمكن أن نحدد فيما يلي:-

- أ- البعد الأول: العدالة التنظيمية ويتضمن (10 عبارات).
- ب- البعد الثاني: الدعم القيادي ويتضمن (10 عبارات).

ت- البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار ويضمن (10 عبارات).

ب- استمارة القياس الخاصة بجودة الأداء المهني " مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم".

وتضمن تصميم الأداة أربعة أبعاد رئيسة بخلاف البيانات الأولية بإجمالي (32 عبارة) ويمكن أن نحدددهم فيما يلي:-

أ- البعد الأول: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة الأداء المهني ويتضمن (8 عبارات).

ب- البعد الثاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق معايير جودة الأداء المهني ويتضمن (8 عبارات).

ت- البعد الثالث: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسات جودة الأداء المهني ويتضمن (8 عبارات).

ث- البعد الرابع: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقويم عمليات جودة الأداء المهني ويتضمن (8 عبارات).

وتم اعداد استمارات القياس وفق مقياس ليكرت الثلاثي بإعطاء الاستجابات التالية

موافق	إلى حد ما	غير موافق
3	2	1

جدول رقم (1) يوضح درجات استجابات المبحوثين

### صدق أداتي الدراسة:

قامت الباحثة باعتماد الصدق الظاهري لأداتي الدراسة من خلال عرض الأداتين على مجموعة من اساتذة الخدمة الاجتماعية والمتخصصين بالتنمية التخطيط وتنظيم المجتمع، بإجمالي (10) اساتذة، لتحكيم الأداة من حيث مدى (ارتباط العبارة بالبعد - الصياغة اللغوية- ومدى



مناسبتها)، وقد اسفر تحكيم أدوات الدراسة لتعديل بعض العبارات المركبة والتي قمت الباحثة بتصحيحها وفقاً لآراء السادة الأساتذة محكمي أدوات الدراسة.

### ثبات أدوات الدراسة

تم التحقق من ثبات أدوات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وبحساب معامل الثبات لأبعاد أدوات القياس (استمارة القياس) كالتالي:-

1. استمارة القياس الخاصة بالدعم التنظيمي" مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

م	البعد	الثبات
1	نحو جودة الأداء المهني	0.965
2	تطبيق معايير جودة الأداء المهني	0.984
3	العدالة التنظيمية	0.980
	ثبات الأداة ككل	0.991

جدول رقم (2) يوضح ثبات الأداة الخاصة بالدعم التنظيمي

2. استمارة القياس الخاصة بجودة الأداء المهني" مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

م	البعد	الثبات
1	نحو جودة الأداء المهني	0.964
2	تطبيق معايير جودة الأداء المهني	0.933
3	ممارسات جودة الأداء المهني	0.943
4	تقويم عمليات جودة الأداء المهني	0.968
	ثبات الأداة ككل	0.984

جدول رقم (3) يوضح ثبات الأداة الخاصة بجودة الأداء المهني

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح أن معامل الثبات بالمسبة لمحاور استمارتي القياس والمجموع الكلي مرتفعة، وبناءً على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة عد ملائمًا من وجهة نظر البحث العلمي.

### أدوات تحليل البيانات:

تعتمد الباحثة في تحليل البيانات وتبويبها على استخدام برنامج الحزمة الاحصائية المطبقة لتحليل العلوم الاجتماعية (SPSS)، بينما يتم الاعتماد على مجموعة من المعادلات التي استخدمت في البحث وهي (الوسط الحسابي - معامل بيرسون - اختبارات - تحليل التباين - النسبة المئوية - الانحراف المعياري).

### رابعًا: مجالات الدراسة

#### أ- المجال المكاني:

تم العمل من خلال أربعة كليات بواقع كليتان نظريتان وأخري عمليتان محدodon في التالي:-

- كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
- كلية الآداب جامعة الفيوم
- كلية العلوم جامعة الفيوم
- كلية الهندسة جامعة الفيوم

وقد تم الاعتماد على هذه الكليات وفقًا لطبيعة الدراسة والتي اردت الباحثة أن تحدث توافقًا يتناسب ومتغيرات الدراسة وطبيعة الأداء في كل كلية من خلال ابراز وتحديد الأليات التي تعتمد عليها الكلية مع عضو هيئة التدريس ومن جانب آخر تحديد الأداء المهني للعضو داخل الكلية.

#### ب- المجال البشري للدراسة:

تم تطبيق أداتي الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم بالكليات محل الدراسة والمحددة في كليات ( الخدمة الاجتماعية ، الآداب ، الهندسة ، العلوم).

## ت- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة (كإطار عام للمعينة) مع جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم والبالغ عددهم نحو (3518) عضو هيئة التدريس ، وقد تم الاعتماد على اختيار عينة عشوائية ممثلة (10%) ممثلة من الأربع كليات محل الدراسة، والتي بلغت نحو (350) مفردة. وبتوزيع استمارات القياس على السادة أعضاء هيئة التدريس والتي بلغت نحو (350) استمارة قياس بلغ عدد استمارات القياس المستردة نحو (277) استمارة قياس، بنسبة (79.1%) من إجمالي عدد الاستمارات التي تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وبذلك يصح عدد استمارات القياس التي تم الاعتماد عليها في والقبالة لإجراء التحليل الاحصائي كعينة معتمدة ونهائية للدراسة نحو (277) مفردة. وتمثل مجتمع الدراسة من حيث المفردات بعد اتمام جمع استمارات القياس التي استردت من الكليات فيمايلي:

جدول رقم (4) يوضح الاستمارات الموزعة على الكليات طبقاً للعينة والمستردة للتطبيق النهائي

م	الكلية	الاستمارات موزعه حسب عينة الدراسة	الاستمارات المستردة للتطبيق	النسبة %
1	الخدمة الاجتماعية	150	111	31.7
2	الأداب	100	77	22
3	العلوم	50	48	13.7
4	الهندسة	50	41	11.7
	الإجمالي	350	277	79.1%

## عرض وتحليل نتائج الدراسة:

أولاً: النوع :

جدول رقم (5) يوضح متغير النوع بالنسبة لعينة الدراسة (ن = 277)

م	النوع	العدد	النسبة %
1	ذكر	164	59.2%
2	أنثى	113	40.8%
	الإجمالي	277	100%

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (5) يتضح لنا أن نسبة الذكور من السادة اعضاء هيئة التدريس بلغن نحو (164) مفردة بنسبة (59.2%)، بينما جاءت نسبة الإناث من السادة أعضاء هيئة التدريس نحو (113) مفردة بنسبة بلغت (40.8%).



شكل رقم (1) يوضح عينة الدراسة من اعضاء هيئة التدريس من حيث عدد الذكور والاناث

ثانياً: الدرجة الوظيفية

جدول رقم (6) يوضح الدرجة الوظيفية بالنسبة لعينة الدراسة (ن = 277)

م	الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة %
1	أستاذ	61	22
2	أستاذ مساعد	96	34.7
3	مدرس	120	43.3
	الإجمالي	277	100%

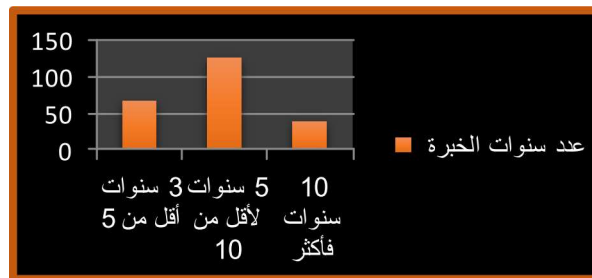
باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (6) والخاص بتحديد الدرجة الوظيفية لعينة الدراسة يتضح لنا أن أعضاء هيئة التدريس موزعون حسب الدرجة الوظيفية وفق عينة الدراسة حيث جاء في الترتيب الأول مدرس بإجمالي (120) مفردة، بنسبة بلغت نحو (43.3%) بينما جاء في الترتيب الثاني استاذ مساعد بنحو (96) مفردة، وبنسبة بلغت (34.7)، وجاء في الترتيب الثالث والأخير درجة استاذ بنحو (61) مفردة، بنسبة بلغت (22%).

ثالثاً: سنوات الخبرة

جدول رقم (7) يوضح عدد سنوات الخبرة بالنسبة لعينة الدراسة (ن = 277)

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
1	3 سنوات أقل من 5	67	24.1
2	5 سنوات لأقل من 10	127	45.9
3	10 سنوات فأكثر	83	30
	الإجمالي	277	%100

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (7) والخاص بتحديد سنوات الخبرة جاءت يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول الخبرة من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات بإجمالي (127) مفردة ، وبنسبة بلغت (45.9%)، بينما جاء في الترتيب الثاني 10 سنوات فأكثر بإجمالي (83) مفردة، وبنسبة بلغت (30%)، وجاء في الترتيب الثالث والأخير 3 سنوات لأقل من 5 سنوات بإجمالي (67) مفردة ونسبة بلغت (24.1%). ونستنتج مما سبق أن العدد الأكبر للسادة أعضاء هيئة التدريس يقع بين مدرس واستاذ وتعتبر هذه الفترة هي الفترة التي يتم التحضير فيها للحصول على درجة استاذ مساعد، مما يعزي إلى وقوع سنوات الخبرة ما بين 5 سنوات لأقل من 10 سنوات في الترتيب الأول.



شكل رقم (2) يوضح عدد سنوات الخبرة بالنسبة لعينة الدراسة

التساؤل الأول: ما العلاقة بين العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟

جدول رقم (8) يوضح العدالة التنظيمية (ن = 277)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الاوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م
					%	ت	%	ت	%	ت		
1	0.65	2.66	87.4	737	9.7	27	14.4	40	75.8	210	أمارس مسؤولياتي الوظيفية ضمن لوائح وقوانين الكلية	1
7	0.81	2.12	70.5	586	27.8	77	32.9	91	39.4	109	توفر لي الكلية فرص كافية للتدريب والتطوير المهني	2
4	0.80	2.07	80.7	671	28.9	80	35	97	36.1	100	تفخر الكلية دائماً بجهودي وانجازاتي العلمية	3
2	0.73	2.55	85	707	14.4	40	15.9	44	69.7	193	توفر الكلية دعماً مادياً ومعنوياً عند مشاركتي بالأنشطة	4
10	0.81	2.06	68.5	570	30	83	34.3	95	35.7	99	أعرف المعايير التي تنتج لي الحصول على المكافآت	5
3	0.74	2.52	83.9	698	15.2	42	17.7	49	67.1	186	رئيسي القسم المباشر لا يتدخل في صلاحياتي إلا عند الضرورة	6
8	0.82	2.10	69.9	581	29.2	81	31.8	88	39	108	أتلقى مكافأة عادلة بالنظر إلى ضغط العمل الذي أقوم به	7
9	0.80	2.07	68.8	572	29.2	81	35	97	35.7	99	راتبي يتناسب مع مسؤولياتي بالكلية	8
5	0.80	2.21	74.7	612	20.6	57	37.9	105	41.5	115	تحرص الكلية على الاستفادة من خبراتي في العمل	9
6	0.81	2.73	72.4	602	25.3	70	32.1	89	42.6	118	يتم توريح المهام والمسئوليات بصورة عادلة.	10
				6336		638		795		1337	المجموع	
				2.25							المتوسط الحسابي	
				5.69							الانحراف المعياري	
				633.6							المتوسط المرجح	
				%76.2							القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (8) والذي يوضح "العلاقة بين العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم" حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (633.6) والقوة النسبية للبعد (76.2.9%)، وانحراف معياري (5.69)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول عبارة " أمارس مسؤولياتي الوظيفية ضمن لوائح وقوانين الكلية" بانحراف معياري (0.65)، وقوة نسبية (87.4%).
2. جاء في الترتيب الثاني عبارة " توفر الكلية دعماً مادياً ومعنوياً عند مشاركتي بالأنشطة" بانحراف معياري (0.73)، وقوة نسبية (85%).
3. جاء في الترتيب الثالث عبارة " رئيسي القسم المباشر لا يتدخل في صلاحياتي إلا عند الضرورة" بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (83.9%).
4. جاء في الترتيب الرابع عبارة " تفخر الكلية دائماً بجهودى وانجازاتي العلمية" بانحراف معياري (0.890)، وقوة نسبية (80.7%).
5. جاء في الترتيب الخامس عبارة " تحرص الكلية على الاستفادة من خبراتي في العمل" بانحراف معياري (0.80)، وقوة نسبية (74.7%).
6. جاء في الترتيب السادس عبارة " يتم توزع المهام والمسئوليات بصورة عادلة." بانحراف معياري (0.80)، وقوة نسبية (72.4%).
7. جاء في الترتيب السابع عبارة " توفر لي الكلية فرص كافية للتدريب والتطوير المهني" بانحراف معياري (0.81)، وقوة نسبية (70.5%).
8. جاء في الترتيب الثامن عبارة " اتلقى مكافأة عادلة بالنظر إلى ضغط العمل الذي أقوم به" بانحراف معياري (0.81)، وقوة نسبية (70.5%).
9. جاء في الترتيب التاسع عبارة " راتبي يتناسب مع مسؤولياتي بالكلية" بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (96.9%).

10. جاء في الترتيب العاشر عبارة " أعرف المعايير التي تتيح لي الحصول على المكافآت " بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (68.5).



التساؤل الثاني: ما العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم ؟

جدول رقم (9) يوضح الدعم القيادي (ن = 277)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الاوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م	
					%	ت	%	ت	%	ت			
8	0.82	2.07	68.8	572	3.7	85	32.1	89	73.2	103	يشجعني على تنمية الموارد المتاحة بالكلية بالجهود التطوعية	1	
6	0.79	2.10	69.7	581	26.4	73	37.5	104	36.1	100	يشجعني على الالتزام بتنفيذ القواعد الجامعية دون رقابة	2	
9	0.79	2.14	67.2	559	25.3	70	35	97	39.7	110	تقدم الكلية تغذية راجعة حول نتائج تقديم أدائي	3	
5	0.75	2.46	81.9	681	15.5	43	23.1	64	61.4	170	يدلّل الصعوبات التي تواجهني لضمان سرعة إنجاز العمل	4	
2	0.69	2.57	85.6	712	11.6	32	19.9	55	68.6	190	يفهم رئيس القسم ويراعي ظروفني الخاصة	5	
4	0.74	2.47	82.3	684	14.4	40	24.2	67	61.4	170	تمنحني الكلية مرونة الإشراف وتحديد أولوياتي	6	
3	0.73	2.52	83.9	698	15.2	42	17.7	49	67.1	186	يأخذ رئيسي المباشر بعين الاعتبار جميع حقوقي الوظيفية	7	
6	0.80	2.09	69.7	580	27.4	76	35.7	99	36.8	102	تيح لي فرص لتطوير أدائي المهني لتقته في قدراتي المهنية	8	
1	0.71	2.59	86.2	717	13.4	37	14.4	40	72.2	200	يحفزني لطرح الأفكار الإبداعية لتطوير القسم	9	
7	0.76	2.10	69.6	579	24.5	68	41.9	116	33.6	93	يشجعني على حضور اجتماعات مجلس القسم بانتظام	10	
				6363		566		780		1424	المجموع		
				2.31								المتوسط الحسابي	
				6.31								الانحراف المعياري	
				636.3								المتوسط المرجح	
				%76.5								القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (9) العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (636.3) والقوة النسبية للبعد (76.5%)، وانحراف معياري (6.31)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي

1. جاء في الترتيب الأول عبارة " يحفزني لطرح الأفكار الإبداعية لتطوير القسم " بانحراف معياري (0.71)، وقوة نسبية (86.2%).
2. جاء في الترتيب الثاني عبارة " يتفهم رئيس القسم ويراعي ظروفنا الخاصة " بانحراف معياري (0.69)، وقوة نسبية (85.6%).
3. جاء في الترتيب الثالث عبارة " يأخذ رئيسي المباشر بعين الاعتبار جميع حقوقي الوظيفية " بانحراف معياري (0.73)، وقوة نسبية (83.9%).
4. جاء في الترتيب الرابع عبارة " تمنحني الكلية مرونة الأشراف وتحديد أولوياتي " بانحراف معياري (0.73)، وقوة نسبية (82.3%).
5. جاء في الترتيب الخامس عبارة " يذلل الصعوبات التي تواجهني لضمان سرعة إنجاز العمل " بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (81.9%).
6. جاء في الترتيب السادس عبارة " يشجعني على الالتزام بتنفيذ القواعد الجامعية دون رقابة " وعبارة " تتيح لي فرص لتطوير أدائي المهني لثقتي في قدراتي المهنية " بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (69.7%).
7. جاء في الترتيب السابع عبارة " يشجعني على حضور اجتماعات مجلس القسم بانتظام " بانحراف معياري (0.76)، وقوة نسبية (69.6%).
8. جاء في الترتيب الثامن عبارة " يشجعني على تنمية الموارد المتاحة بالكلية بالجهود التطوعية " بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (68.8%).
9. جاء في الترتيب التاسع عبارة " تقدم الكلية تغذية راجعة حول نتائج تقديم أدائي " بانحراف معياري (0.97)، وقوة نسبية (67.2%).

التساؤل الثالث: ما العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟

جدول رقم (10) يوضح المشاركة في اتخاذ القرار (ن= 277)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الاوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م
					%	ت	%	ت	%	ت		
					4	0.77	2.43	78.4	652	17.7		
8	0.79	2.21	77	640	20.6	57	27.8	77	51.6	143	2	اشترك في صنع القرارات التي تساعدني على حل المشكلات التي تواجه القسم
6	0.82	2.32	77.3	643	22.4	62	23.1	64	54.5	151	3	أسهم في رسم خطط اللجنة العلمية في القسم
9	0.80	2.30	76.5	636	21.7	60	27.1	75	51.3	142	4	تحرص قياداتي على شرح الاسباب التي دفعنا لاتخاذ القرارات
2	0.65	2.62	87.2	725	9	25	20.2	56	70.8	196	5	تساندني قياداتي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بمشكلاتي الخاصة
7	0.79	2.31	77.1	641	20.2	56	28.2	78	51.8	143	6	اساعد الكلية في اتخاذ قرارات وضع المقررات الدراسية
1	0.47	2.85	95	790	4.7	13	5.4	15	89.9	249	7	أشارك القسم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالقسم
3	0.78	2.46	81.9	681	17.7	49	18.8	52	63.5	176	8	اساعد القسم في اتخاذ القرارات بشأن الطلاب ودراساتهم
10	0.76	2.24	74.7	621	19.5	54	36.8	102	43.7	121	9	أصغي لمشاكل الطلبة وانقلها بأمانة إلى مجلس القسم واسهم بإيجاد حل لها
5	0.77	2.34	78	649	18.4	51	28.9	80	52.7	146	10	تتقبل الكلية اقتراحاتي في الفترات الخاصة بها
				6678		476		660		1634	المجموع	
				2042								المتوسط الحسابي
				5.80								الانحراف المعياري
				667.8								المتوسط المرجح
				%80.3								القوة النسبية للبعد

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (10) العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تنتزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (667.8) والقوة النسبية للبعد (80.3%)، وانحراف معياري (5.80)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي

1. جاء في الترتيب الأول عبارة " أشارك القسم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالقسم " بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (95%).
2. جاء في الترتيب الثاني عبارة " تساندني قياداتي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بمشكلاتي الخاصة " بانحراف معياري (0.65)، وقوة نسبية (87.2%).
3. جاء في الترتيب الثالث عبارة " اساعد القسم في اتخاذ القرارات بشأن الطلاب ودراساتهم " بانحراف معياري (0.78)، وقوة نسبية (81.9%).
4. جاء في الترتيب الرابع عبارة " تهتم الكلية بمشاركتي في اتخاذ القرارات الهامة " بانحراف معياري (0.77)، وقوة نسبية (78.4%).
5. جاء في الترتيب الخامس عبارة " تتقبل الكلية اقتراحاتي في القرات الخاصة بها " بانحراف معياري (0.77)، وقوة نسبية (78%).
6. جاء في الترتيب السادس عبارة " أسهم في رسم خطط اللجنة العلمية في القسم " بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (77.3%).
7. جاء في الترتيب السابع عبارة " اساعد الكلية في اتخاذ قرارات وضع المقررات الدراسية " بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (77.1%).
8. جاء في الترتيب الثامن عبارة " اشارك في صنع القرارات التي تساعدني على حل المشكلات التي تواجه القسم " بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (77%).
9. جاء في الترتيب التاسع عبارة " تحرص قياداتي على شرح الاسباب التي دفعتنا لاتخاذ القرارات " بانحراف معياري (0.80)، وقوة نسبية (76.5%).
10. جاء في الترتيب العاشر عبارة " أصغي لمشاكل الطلبة وانقلها بأمانة إلى مجلس القسم واسهم بإيجاد حل لها " بانحراف معياري (0.76)، وقوة نسبية (74.7%).

## استجابات أفراد العينة حول أبعاد اداء الدعم التنظيمي:

جدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد الدعم

### التنظيمي

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الإدراك	الترتيب
1	العدالة التنظيمية	2.25	5.69	متوسط	3
2	الدعم القيادي	2.31	6.13	متوسط	2
3	المشاركة في اتخاذ القرار	2.42	5.80	مرتفع	1
المتوسط العام		2.33	1.70	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (11) والمتعلق بحساب "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد الدعم التنظيمي" يتضح لنا أن المتوسط الحسابي العام (2.33) وهو ما يدل على أن الدعم التنظيمي المقدم والمتوفر لأعضاء هيئة التدريس كان دون مستوى توقعاتهم مما يدل عن أهمية العمل على تقديم المزيد من الدعم، أما فيما يتعلق بأبعاد الدعم التنظيمي فجاء البعد الأول والمتمثل في " المشاركة في اتخاذ القرار " بمتوسط حسابي(2.42)، وانحرف معياري (5.80) بمستوى مرتفع ، وجاء في الترتيب الثاني البعد الخاص " بالدعم القيادي بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (6.13) بمستوى متوسط، وجاء في الترتيب الثالث والأخير البعد المتمثل في "العدالة التنظيمية" بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري(5.80).

ثانياً: الاستجابات الخاصة بأداة جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

البعيد الأول: نظام الجودة والاعتماد

جدول رقم (12) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو نظام الجودة والاعتماد

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الأوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م	
					%	ت	%	ت	%	ت			
					1	0.46	2.85	95	790	4.3			12
8	0.60	2.76	41.3	344	84.5	234	6.9	19	8.7	24	أرى أن نظام الجودة يبذل فيه جهد وتكلفة باهظة	2	
2	0.51	2.82	93.9	781	5.4	15	7.2	20	87.4	242	أسعى الى تنمية مهاراتي وقدراتي التدريسية	3	
5	0.82	1.68	77.4	644	22.4	62	22.7	63	54.9	152	أرى ضرورة احضار متخصصين للمساعدة في تطبيق الجودة	4	
3	0.62	2.72	90.6	753	8.7	24	10.8	30	80.5	223	أعتقد أن نظام الجودة سيحقق عائد كبير على الطلاب	5	
6	0.66	2.65	45	374	75.5	209	14.1	39	10.5	29	أعتقد ان نظام الجودة سيحقق أهداف الكلية على المستوى البعيد	6	
4	0.61	2.71	90.2	750	9	25	11.2	31	79.8	221	اعتمد أن نظام الجودة والاعتماد ينمي المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس.	7	
7	0.65	2.67	44.4	369	67.5	212	12.7	38	9.7	27	أرى ان نظام الجودة لن يساعد كثيرا في تنوع أساليب التدريس	8	
				4805		793		257		1166	المجموع		
				2.61								المتوسط الحسابي	
				2.40								الانحراف المعياري	
				600.6								المتوسط المرجح	
				%72.3								القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (12) والمتعلق بنظام الجودة والاعتماد " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (600.6) والقوة النسبية للبعد (72.3%)، وانحراف معياري (2.40)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول عبارة " أعتقد أن نظام الجودة يؤدي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس " بانحراف معياري (0.46)، وقوة نسبية (92%).
2. جاء في الترتيب الثاني عبارة " أسعى الى تنمية مهاراتي وقدراتي التدريسية " بانحراف معياري (0.51)، وقوة نسبية (93.9%).
3. جاء في الترتيب الثالث عبارة " أعتقد أن نظام الجودة سيحقق عائد كبير على الطلاب " بانحراف معياري (0.62)، وقوة نسبية (90.6%).
4. جاء في الترتيب الرابع عبارة " اعتقد أن نظام الجودة والاعتماد ينمي المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس. " بانحراف معياري (0.61)، وقوة نسبية (9.02%).
5. جاء في الترتيب الخامس عبارة " أرى ضرورة احضار متخصصين للمساعدة في تطبيق الجودة " بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (77.4%).
6. جاء في الترتيب السادس عبارة " أعتقد ان نظام الجودة سيحقق أهداف الكلية على المستوى البعيد " بانحراف معياري (0.66)، وقوة نسبية (45%).
7. جاء في الترتيب السابع عبارة " ارى ان نظام الجودة لن يساعد كثيرا في تنوع أساليب التدريس " بانحراف معياري (0.65)، وقوة نسبية (44%).
8. جاء في الترتيب الثامن عبارة " ارى أن نظام الجودة يبذل فيه جهد وتكلفة باهظة " بانحراف معياري (0.60)، وقوة نسبية (41.3%).

9. البعد الثاني: جودة استراتيجيات التدريس

10. جدول رقم (13) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة استراتيجيات التدريس

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الأوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م	
					%	ت	%	ت	%	ت			
8	0.83	2.31	61.6	512	22.7	62	23.1	64	54.2	150	يقوم عضو هيئة التدريس بوضع جدول خاص به	1	
1	0.49	1.17	94.3	784	4.7	13	7.6	21	87.7	243	تحديد توصيف للمقررات الدراسية	2	
3	0.55	2.78	92.7	771	6.5	18	8.7	24	84.8	235	عمل خطة مسبقة لآليات التدريس والمنهج عبر القسم	3	
5	0.72	1.49	83.7	696	13.4	37	22	61	64.6	179	إعداد وتجهيز المواد العلمية وفق آليات التحول الرقمي	4	
4	0.70	2.60	86.5	719	12.6	35	15.2	42	72.2	200	تحديد الأهداف من خلال المنهج الذي يتم تدريسه	5	
6	0.81	1.87	71.1	591	27.1	75	32.5	90	40.4	112	تعتمد استراتيجية التدريس على مبدأ التعليم بالاكشاف الموجه	6	
7	0.82	2.29	63.6	529	24.2	67	22.7	63	53.1	147	يتم عمل تقييم ذاتي لما تم تحقيقه من أهداف	7	
2	0.54	1.21	93	773	6.5	18	7.9	22	85.6	237	تحديد الاحتياجات وفقاً للعملية التعليمية للفصل الدراسي	8	
				5375		325		387		1503	المجموع		
				1.96								المتوسط الحسابي	
				0.86								الانحراف المعياري	
				671.1								المتوسط المرجح	
				%80.8								القوة النسبية للبعد	



باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (13) والمتعلق جودة استراتيجيات التدريس " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (671.1) والقوة النسبية للبعد (80.8%)، وانحراف معياري (0.86)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول عبارة " تحديد توصيف للمقررات الدراسية " بانحراف معياري(0.49)، وقوة نسبية(94.3%).
2. جاء في الترتيب الثاني عبارة " تحديد الاحتياجات وفقاً للعملية التعليمية للفصل الدراسي " بانحراف معياري(0.54)، وقوة نسبية(93%).
3. جاء في الترتيب الثالث عبارة " عمل خطة مسبقة لآليات التدريس والمنهج عبر القسم " بانحراف معياري(0.55)، وقوة نسبية(92.7%).
4. جاء في الترتيب الرابع عبارة " تحديد الأهداف من خلال المنهج الذي يتم تدريسه " بانحراف معياري(0.70)، وقوة نسبية(86.5%).
5. جاء في الترتيب الخامس عبارة " إعداد وتجهيز المواد العلمية وفق آليات التحول الرقمي " بانحراف معياري(0.72)، وقوة نسبية(83.7%).
6. جاء في الترتيب السادس عبارة "تعتمد استراتيجية التدريس على مبدأ التعليم بالاكشاف الموجه " بانحراف معياري(0.81)، وقوة نسبية(71.1%).
7. جاء في الترتيب السابع عبارة " يتم عمل تقييم ذاتي لما تم تحقيقه من اهداف " بانحراف معياري(0.82)، وقوة نسبية(63.6%).
8. جاء في الترتيب الثامن عبارة "يقوم عضو هيئة التدريس بوضع جدول خاص به " بانحراف معياري(0.83)، وقوة نسبية(61.6%).

البعد الثالث: جودة ادارة المحاضرات

جدول رقم (14) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة إدارة المحاضرات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الاوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م
					%	ت	%	ت	%	ت		
5	0.78	2.29	76.2	634	20.2	56	30.7	85	49.1	136	أعدت من استراتيجيات التعليم لتناسب مع الطلاب أثناء المحاضرة	1
1	0.59	1.26	91.4	760	9.7	22	9.7	27	82.3	228	التزم بعدد الساعات المرتبطة بالمقرر أسبوعياً	2
4	0.71	2.55	84.9	706	12.6	35	19.9	55	67.5	187	اجتهد في جذب انتباه الطلاب للمحاضر	3
8	0.71	2.57	47.6	396	69.7	193	17.7	49	12.6	35	اتجاهل بعض المواقف التي تحدث من الطلاب أثناء المحاضرة.	4
6	0.68	2.19	73.1	608	15.2	42	50.2	139	34.7	96	اقوم بتقويم الطلاب أثناء الفاء المحاضرات	5
7	0.89	2.15	61.7	513	48.4	134	18.1	50	33.6	93	اتواصل مع الطلاب عبر مواقع التواصل لشرح المحاضرات	6
3	0.67	2.61	87.1	724	10.8	30	17	47	72.2	200	أطبق الوسائل التوضيحية في شرح المقرر الدراسي	7
2	0.61	1.28	90.6	753	8.7	24	10.8	30	80.5	223	أحضر دورات تدريبية في مجال التدريس لتحقيق التميز	8
				5094		536		482		1198	المجموع	
				2.11							المتوسط الحسابي	
				1.0							الانحراف المعياري	
				636.7							المتوسط المرجح	
				%76.6							القوة النسبية للبعد	

- باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (14) والذي يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة إدارة المحاضرات " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (636.7) والقوة النسبية للبعد (76.6%)، وانحراف معياري (1.0)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-
1. جاء في الترتيب الأول العبارة "التزم بعدد الساعات المرتبطة بالمقرر أسبوعياً" بانحراف معياري (0.59)، وقوة نسبية (91.4%).
  2. جاء في الترتيب الثاني العبارة "أحضر دورات تدريبية في مجال التدريس لتحقيق التميز" بانحراف معياري (0.61)، وقوة نسبية (90.6%).
  3. جاء في الترتيب الثالث العبارة "أطبق الوسائل التوضيحية في شرح المقرر الدراسي" بانحراف معياري (0.67)، وقوة نسبية (87.1%).
  4. جاء في الترتيب الرابع العبارة "اجتهد في جذب انتباه الطلاب للمحاضر" بانحراف معياري (0.71)، وقوة نسبية (84.9%).
  5. جاء في الترتيب الخامس العبارة "أعدد من استراتيجيات التعليم للتناسب مع الطلاب أثناء المحاضرة" بانحراف معياري (0.78)، وقوة نسبية (76.2%).
  6. جاء في الترتيب السادس العبارة "اقوم بتقويم الطلاب أثناء القاء المحاضرات" بانحراف معياري (0.68)، وقوة نسبية (73.1%).
  7. جاء في الترتيب السابع العبارة "اتجاهل بعض المواقف التي تحدث من الطلاب أثناء المحاضرة." بانحراف معياري (0.89)، وقوة نسبية (61.7%).
  8. جاء في الترتيب الثامن العبارة "أتواصل مع الطلاب عبر مواقع التواصل لشرح المحاضرات" بانحراف معياري (0.71)، وقوة نسبية (47.6%).

البعد الرابع: جودة العلاقات الانسانية مع الطلاب

جدول رقم (15) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العلاقات الانسانية مع الطلاب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القوة النسبية	مجموع الأوزان	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م	
					%	ت	%	ت	%	ت			
3	0.70	2.60	88.6	719	12.6	35	15.2	42	72.2	200	أحرص على فتح قنوات اتصال بين الطلاب وادارة الكلية لحل مشكلاتهم.	1	
7	0.70	1.82	72.5	603	17	47	48.4	134	34.3	96	أشارك زملائي من أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلات الطلاب الشخصية.	2	
5	0.70	2.52	83.9	698	12.3	34	23.5	65	64.3	178	أعمل على تقديم المساعدة للطلاب غير القادرين عبر قنوات الجامعة المتخصصة/ رعاية الشباب بالجامعة.	3	
6	0.86	1.80	73.2	609	28.9	80	22.4	62	48.7	135	أنمي في الطلاب روح التعاون والمساعدة عبر منصة التدريس	4	
1	0.59	2.73	90.9	756	7.6	21	11.9	33	80.5	223	أحرص على تكوين علاقات مهنية مع الطلاب	5	
2	0.66	1.32	89.1	714	10.5	29	11.6	32	78	216	أقدم المساعدة للطلاب دون استثناء	6	
4	0.66	2.66	88.5	736	10.1	28	14.1	39	75.8	210	استمع للطلاب ووجههم نحو السبل الصحيحة لتحقيق الأهداف	7	
8	0.81	1.71	71.9	598	22.4	62	26.4	73	51.2	142	يمكن ان أتواصل مع أولياء أمور الطلاب للوقوف على حالة ابنائهم الدراسية.	8	
				5433		336		480		1400	المجموع		
				2.15								المتوسط الحسابي	
				1.16								الانحراف المعياري	
				679.1								المتوسط المرجح	
				%81.7								القوة النسبية للبعد	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (15) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العلاقات الانسانية مع الطلاب " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (679.1) والقوة النسبية للبعد (81.7%)، وانحراف معياري (1.16)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول عبارة " أحرص على تكوين علاقات مهنية مع الطلاب " بانحراف معياري (0.59)، وقوة نسبية (90.9%).
2. جاء في الترتيب الثاني عبارة " اقدم المساعدة للطلاب دون استثناء " بانحراف معياري (0.66)، وقوة نسبية (89.1%).
3. جاء في الترتيب الثالث عبارة احرص على فتح قنوات اتصال بين الطلاب وادارة الكلية لحل مشكلاتهم. " بانحراف معياري (0.70)، وقوة نسبية (88.6%).
4. جاء في الترتيب الرابع عبارة " استمع للطلاب ووجههم نحو السبل الصحيحة لتحقيق الأهداف " بانحراف معياري (0.66)، وقوة نسبية (88.5%).
5. جاء في الترتيب الخامس عبارة " أعمل على تقديم المساعدة للطلاب غير القادرين عبر قنوات الجامعة المتخصصة/ رعاية الشباب بالجامعة. " بانحراف معياري (0.70)، وقوة نسبية (83.9%).
6. جاء في الترتيب السادس عبارة " أنمي في الطلاب روح التعاون والمساعدة عبر منصة التدريس " بانحراف معياري (0.86)، وقوة نسبية (73.2%).
7. جاء في الترتيب السابع عبارة "أشارك زملائي من اعضاء هيئة التدريس في حل مشكلات الطلاب الشخصية. " بانحراف معياري (0.70)، وقوة نسبية (72.5%).
8. جاء في الترتيب الثامن عبارة " يمكن ان أتواصل مع أولياء أمور الطلاب للوقوف على حالة ابنائهم الدراسية. " بانحراف معياري (0.81)، وقوة نسبية (71.9%).

استجابات أفراد العينة حول أبعاد اداة جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:  
جدول رقم (16) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الاداء المهني

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الإدراك	الترتيب
1	نظام الجودة والاعتماد	2.61	2.40	مرتفع	1
2	جودة استراتيجيات التدريس	1.69	0.86	متوسط	4
3	جودة إدارة المحاضرات	2.11	1.0	متوسط	3
4	جودة العلاقات الانسانية	2.15	1.16	متوسط	2
المتوسط العام		2.21	3.85	متوسط	

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس" يتضح أن جاء في المتوسط العام للبعد من حيث المتوسط (2.21) والانحراف المعياري (2.85) فيما جاء ترتيب الابعاد وفقاً لما يلي في الترتيب الأول البعد الخاص بنظام الجودة والاعتماد بمتوسط (2.61) وانحراف معياري (2.40) ومستوى إدراك(مرتفع)، وجاء في الترتيب الثاني جودة العلاقات الانسانية بمتوسط (2.15) وانحراف معياري (1.16) ومستوى إدراك(متوسط)، وجاء في الترتيب الثالث جودة إدارة المحاضرات بمتوسط (2.11) وانحراف معياري (1.0) ومستوى إدراك(متوسط)، وجاء في الترتيب الرابع والأخير جودة استراتيجيات التدريس بمتوسط (1.69) وانحراف معياري (0.86) ومستوى إدراك(متوسط).

الإجابة على التساؤل الرئيس ما العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف عن مدى وجود ارتباط بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟

جدول رقم (17) العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم. علما بأن (\* دالة عند 0.5) ، (\*\* دالة عند 0.01)

مقياس الاتجاهات	مقياس الدعم	البعد الأول نظام الجودة والاعتماد	البعد الثاني جودة استراتيجيات التدريس	البعد الثالث جودة ادارة المحاضرات	البعد الرابع جودة العلاقات الانسانية	الكلية
البعد الأول: العدالة التنظيمية		**0.267	**0.334	**0.549	*0.124	**0.346
البعد الثاني: الدعم القيادي		**0.283	**0.427	**0.617	0.53-	**0.416
البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار		**0.456	**0.158	**0.533	**0.239	**0.529
الدرجة الكلية		**0.348	**0.320	**0.589	0.021	**0.447

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح لنا ما يلي:-

### 1. معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للدعم التنظيمي والدرجة الكلية لجودة الأداء

المهني لأعضاء هيئة التدريس: يوضح وجود ارتباط موجب ودال احصائياً بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، إذ جاء مؤشر معامل الارتباط بين الدعم التنظيمي وجودة الاداء المهني (\*\*0.447) وهو بذلك دال احصائياً عند مستوى (0.01)، مما يبين بوجود علاقة طردية بين متغيري الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

### 2. معامل الارتباط بين أبعاد الدعم التنظيمي والدرجة الكلية لتحقيق جودة الاداء

المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم يوضح ما يلي :-

- وجود ارتباط موجب ودال احصائياً بين البعد الأول للدعم التنظيمي والمحدد في "العدالة التنظيمية" واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو نظام الجودة والاعتماد" إذا بلغ معامل الارتباط الكلي بين مستوى العدالة التنظيمية وتطبيق نظام الجودة والاعتماد (\*\*0.346)، وهو دال احصائياً عند مستوى (0.01) مما يؤكد على أن العدالة التنظيمية تؤثر ايجابياً على اتجاهات أفراد العين نحو تطبيق نظام الجودة والاعتماد.

- وجود ارتباط موجب بين البعد الثاني للدعم التنظيمي والمتمثل في "الدعم القيادي"، واتجاهات اعضاء هيئة التدريس لتحقيق جودة الأداء المهني، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي بين مستوى العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الاداء المهني (0.416)، وهو بذلك دال احصائياً عند مستوى (0.01)، مما يؤكد على أن مستوى الاحساس بالدعم القيادي لأعضاء هيئة التدريس يؤثر على تحقيق جودة الأداء المهني.

- وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين البعد الثالث للدعم التنظيمي "المشاركة في اتخاذ القرار"، واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق جودة الأداء المهني، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي بين مستوى المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني (0.529)، وهو دال إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يؤكد على أن المشاركة في اتخاذ القرار يؤثر على تحقيق جودة الأداء المهني.



## المراجع:

- ابراهيم، مذكور (2002م): المعجم الوجيز، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- بدوى، أحمد زكى، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان، 1993
- ابو الرب، عماد، قداد، (2008م): تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، بحث منشور في المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد 1، الأردن
- ابورمان، أسعد حامد. فالو عبد القادر. والبوريني، فيصل عبد الرحمن (2011م): العلة بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية. مصر، جامعة القاهرة، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، 78 (50)، 1-27
- أحمد، برواسردار (2015م): دور الدعم التنظيمي في تعزيز التوجه الإبداعي دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس يف جامعة كويه
- بوخلوة، باديس، قمو سهيلة (2016)، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بتقوت، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، ص 1-2.
- الدلاش، صفاء (2018م): دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الكفاءة الذاتية للعاملين، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، المجلد 9 العدد 2 .
- الرشيدى، علي (2019م): الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مجلد 39، العدد 3.
- زايد، عبد الناصر (2003م): ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي - دراسة تحليلية: قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية، " مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، ص 53-.

- الزعبي، خالد والكريديس، صالح (2012م): مدى تأثير الدعم التنظيمي والاجتماعي في ضغوط العمل: دراسة ميدانية على العاملين في مراكز الدوائر الحكومية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد و الإدارة، العدد 26، مجلد 1، ص 280.
- 280.
- الشعلان، مضاوي (2014م): الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى الموظفين الإداريات بكلية الآداب بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة التربوية المتخصصة، العدد الثالث، ص149.
- علاهم، حكيم (2015 م): الدعم التنظيمي وعلاقته بتمكين العاملين - دراسة ميدانية على الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر
- فكرون، سعيد (2018م): الدعم التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، مجلد 9 عدد 1، ص 21-39 .
- العجارمة، عبدالله فايز فهد (2020م): الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء، عمان الأقسام الأكاديميين، رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة والمناهج كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الوسط.
- العوامي، أحمد محمد. جبريل (2018): أثر الدعم التنظيمي على إدارة الابتكار: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي - ليبيا ، بحث منشور في مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، العدد 2 المجلد 1.
- عيسوي، أزهار محمد (2019م): مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد المجلد 46، العدد3.
- ماضي ، أحمد ديب محمد (2014م): أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمية التابع للأنورا" ، رسالة غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية - غزة.

- المغربي ، عبد الحميد عبدالفتاح (2013م): أثر الابتكار الاستراتيجي في تحسين فعالية اداء المنظمات بالتطبيق على قطاع الأعمال الخاص الصناعي بالمنطقة الغربية بالسعودية" ،  
المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، المجلد 37 ، العدد 3 ، ص 76.
- نوح ، علياء حسني علاء الدين (2013م): أثر الدعم التنظيمي في اداء الشركات و سلوك المواطنين التنظيمية : دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم ادارة الأعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط.
- هاشم، فوزي العبادي ، الطائي، يوسف جحيم: التعليم الجامعي من منظور إداري ، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2011.
- Charron P. Rochounik(2004) : Social support and Health outcomes in children Organization unpublsh , Dissertation , The university Michigan.
- Dogan, U. AND A. Otken. (2011): Perceived Organization Support and Organization Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem, Journal of Management, ,Vol (30),No(5).
- Kanji, G. K (1999), "Total Quality Management in UK Higher Education Institution", Total Quality Management, Vol. 19, pp. 129-154.
- Koch, Sharon J. : A Case Study of Community College Professors of English: Self-Efficacy Concerning Teaching Basic Writing to Underprepared Students, University of Hartford, ProQuest Dissertations Publishing, 2011.
- Rui Hai Liu(2004): Potential Synergy of Phytochemicals in Cancer Prevention: Mechanism of Action, *The Journal of Nutrition*, Volume 134, Issue 12, December 2004, Pages 3479S–3485S.
- Moorman, R. H., Blakely, G.L., & Niehoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate: The relationship between procedural Justice and organizational citizenship behavior? *Academy of management Journal*, 41(3), 351.

