

Organizational Support as an Approach to Achieve the Quality of Professional Performance of Faculty Members at Omdurman Islamic University

الدعم التنظيمي كمدخل لتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية

Elamin Mohammed Elbshir*

Assistant Professor of Social Work, College of Arabic Language and Social Studies, Department of Sociology and Social Work, Qassim University, Qassim, Saudi Arabia

الامين محمد البشير*

استاذ الخدمة الاجتماعية المساعد كلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

Received:25/1/2023 Accepted:14/2/2023

تاريخ التقديم:2023/1/25 تاريخ القبول:2023/2/14

الملخص:

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، بالاعتماد على مجموعة الآليات التي تسهم في تحقيق أهدافها، ويعد الدعم التنظيمي أحد أهم بنائات الجامعة التي من خلالها يمكن ان تتحقق العملية وجودتها والاستفادة من مخرجاتها. ويستهدف البحث الحالي "تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية"، وذلك من خلال التطبيق على أربع كليات بالاعتماد على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، لعينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بكليات (كلية الآداب - كلية الاعلام - كلية الصيدلة- كلية العلوم الهندسية). وقد تم التطبيق على عينة قوامها (277) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: الدعم، التنظيمي، جودة، الأداء، المهني.

Abstract:

Universities work to create an environment characterized by sustainability and effectiveness in the learning process, which depends on harmonization between staff members of the teaching staff and their role in achieving the goals of the learning process, depending on a set of mechanisms that contribute to achieving its goals, and organizational support is one of the most important university buildings through which it can verify the process and its quality and benefit from its outputs. The current research aims to determine the relationship between organizational support and the quality of professional performance of faculty members at Omdurman Islamic University through application to four colleges based on the sample social survey method, for a sample of faculty members working in colleges (College of Arts, College of Information, College of Pharmacy, and College of Engineering Sciences). The application was administered to a total of 277 faculty members at Omdurman University, and the study concluded that there is a direct relationship between organizational support and the quality of professional performance of faculty members at Omdurman Islamic University.

Keywords: Support, Organizational, Quality, Performance, Professional.

Doi: <https://doi.org/10.54940/ss10952127>

1658-8169 / © 2023 by the Authors.

Published by J. Umm Al-Qura Univ. Soc. Sci.

*المؤلف المراسل: الأمين محمد البشير

البريد الإلكتروني الرسمي: aboelyman@hotmail.com

تقديم

تطوير المؤسسة وتحقيق الصبرورة والديمومة والتميز لها.

هذا يعد الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي من القضايا التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، إذ أن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المؤسسة والعاملين فيها سوف يجعل من هذه المؤسسات أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية ومن العاملين أكثر التزاماً تجاه مؤسساتهم، 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). وهذه ما اشارت إليه دراسة (العامري، 2020م) بأن الدعم التنظيمي أحد أهم الوسائل الحديثة في تنمية وتطوير الاداء خاصة في المؤسسات التي تتعلق خدماتها بتعدد مجالات أعمالها واتساع المستفيدين من خدماتها.

وفي العقود الأخرين 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 إشباع 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 إحدى المؤسسات التي تعتمد على النظم الحديثة في تنمية وتطوير أداء العاملين بها والاهتمام بأفرادها كأحد دعائم بنائها وتطويرها ولاسيما أنها ترتبط بمحركات التطوير والتغيير القائم على تنمية مهارات وقدرات العاملين 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 إنه يمكن الاستعانة بالدعم التنظيمي لتطوير الأساليب والطرائق وتنمية المهارات للتكيف مع تحديات البيئة المتجددة باستمرار الذي تشهده المؤسسات بشكل عام، والجامعات بشكل خاص، وتحديث أدوات العمل، والإنتاج، والتطور السريع في المعرفة والحاجة إلى اكتساب مهارات ومعارف جديدة، فضلاً عن عوامل تنظيمية وبيئية أخرى فقد عانى العاملين من ضغوط نفسية وجسدية لها آثارها السلبية على صحة العاملين، وعلى التنظيم

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 تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال العمليات القائمة على ال دعم القائم على التطوير والتحسين لكافة العمليات والوسائل التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الأداء المهني والذي يجب أن تتوافر 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 إدراك اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للدعم التنظيمي، وكيفية تحقيق جودة الاداء المهني من خلال رصد العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني. وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية بالسودان.

أولاً: مشكلة الدراسة

إن حاجة المؤسسات لتحقيق جودة الأداء أصبحت سمة لكل مؤسسة عامة أم خاصة، لأن المؤسسة التي لا تبتكر والتي لا تبدع 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 وتمييزها حتماً يؤدي إلى مشكلات عديدة للمنظمة، ويمثل الدعم التنظيمي مفتاحاً لممارسة دورها في التغيير والتطوير والذي سيؤدي في المستقبل إلى منظمة، وبدونه لا 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 إدارية حديثة (علاهم، 2015م، ص85) قائمة على العنصر البشري الذي أصبح يشكل جزءاً أبرز تلك الممارسات وأهمها في نجاحها واستمرارها في ظل المنافسة الشديدة وحالات عدم التأكد السائدة، ولعل من أبرز تلك الممارسات الدعم التنظيمي الذي يسعى لخلق بيئة عمل مناسبة للعاملين ويشكل تصوراتهم حول مدى اهتمام المنظمة برفاهيتهم (Otken & Dogan, 2011 p24). وهذا ما أشارت إليه دراسة (الرشدي 2019م)، أن المؤسسات والمنظمات أصبحت تسعى لتحقيق التميز والتطوير في أساليبها الإدارية والتنفيذية لتحقيق أهدافها في إطار يقوم بالاعتماد على الدعم التنظيمي ومكوناته كعمليات مساعدة في

المهنية، والمهنية والفنية والأكاديمية.

ويعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم 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 إليه (Koch, 2011) عن أهمية الكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس وخاصة أنها تعد مطلباً أساسياً لاعتماد الكلي أن معايير الجودة النوعية في التعليم الجامعي تتعلق بالمعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية .

وتولي مؤسسات التعليم 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 تنعكس على أداء خريجها في أسواق العمل، فأعضاء هيئة التدريس هم الذين يترجمون الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم 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, p351) .

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

ثانياً: أهداف الدراسة

تطلق الدراسة من هدف عام محدد في :

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

كالغياب ودوران العمل والشكوى وانخفاض الروح المعنوية والدافعية وغيرها (الزعي 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 علاقة إيجابية مرتفعة بين الدعم التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والالتزام العاطفي للعاملين في الشركة الأم، وفروعها، حيث إنه كلما زاد رضاهم الوظيفي انعكس ذلك على وجود ميل أقل لتترك العمل، وانتماء أكبر، ومستوى أعلى من الأداء الوظيفي .

إن ما يرنو إليه الدعم التنظيمي هو كيفية تحقيق التطوير والذي يأتي من خلال ما يتبادل 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، والاجتماعية مثل: القبول، والاستحسان، والاحترام (Johlke & John, 2002) .

وبأبي 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 الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، وكذلك الكشف عن العلاقة بين كمال من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي. وهذا ما أكدت عليه دراسة (عشري؛ الدريني ، 2022م) بأن العلاقة القائمة بين المدراء والعاملين يكون نتاجها واضعاً على الخدمات المقدمة للمستفيدين منها خاصة فيما يتعلق بالأداء وآليات تطويره بالمؤسسة بما يسهم في تحقيق أهدافها.

وقد شاع في العقود المنصرمة مصطلح جودة الأداء المهني حتى أضحي واحداً من المفاهيم الأكثر انتشاراً فيما يتعلق بتطوير أساليب العمل في مختلف المجالات وأصبحت الجودة مطلباً أساسياً في جميع الممارسات والأعمال الفنية والأكاديمية (يامن، 2014م، ص2).

وبالرغم من الجهود المضنية في تحسين وتطوير الأداء 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) والتي أشارت إلى ضرورة العمل تنمية وتطوير الأداء المهني، وأوصت الدراسات بضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بالأداء المهني وتنميته وتقويمه. وفي ذات السياق أشارت دراسة (Charron, 2004) ، أن الأداء المهني يحتاج إلى التحسين المستمر من خلال تطوير الأداء الفعلي والذي من خلاله يمكن تحقيق الجودة من خلال تنمية المتطلبات

المناسبة للعمل وانعكاس ذلك على مستوى أدائهم (الرشيدى، 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 بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة (بوخلوة، 2016م، ص5) ويُعرف الدعم التنظيمي أيضاً بأنه: القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعبائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم (فكرون، 2018م، ص64).

ويرى الباحث 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 وفقاً لما يلي (أحمد، 2015م، ص340): -

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 .

يؤدي إدراك الدعم التنظيمي إلى زيادة الجهد المبذول من جانب الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

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.

ينمي إدراك الدعم التنظيمي الدافع نحو العمل على زيادة كفاءة الأداء وتحقيق أعلى معدلات عائد متوقعة للإدارات والأقسام والمنظمة بصفة عامة .

تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة، فلقد أثبتت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين إدراك الدعم التنظيمي وظاهرة الغياب.

زيادة درجة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد، فهناك ارتباطاً إيجابياً بين الالتزام التنظيمي وإدراك الدعم التنظيمي، فكلما كان هناك إدراك للدعم التنظيمي

التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية"

ويتحقق الهدف العام من خلال مجموعة الأهداف التالية :

تحديد مستوى العلاقة بين العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.

تحديد مستوى العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.

تحديد مستوى العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.

التوصل إلى تصور مقترح لتنمية جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي من خلال تحقيق الفعالية التنظيمية بالمؤسسات الجامعية.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة

تنطلق الدراسة من تساؤل رئيس محدد في :

ما العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية؟

ويتحقق التساؤل الرئيس من خلال مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

ما طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية؟

ما طبيعة العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية؟

ما العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية؟

رابعاً: مفاهيم الدراسة

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

ويُعرف الدعم التنظيمي بأنه : قدرة المنظمة على دعم العاملين وتهيئة البيئة

زادت درجة الالتزام التنظيمي. وتتحدد هذه المهام في أبعاد هي: السلوك المهني، التطوير الذاتي العالقة داخل المؤسسة، الأنشطة المجتمعية، العالقة بالطالب، توظيف تكنولوجيا المعلومات، البحث العلمي (عيسوي، 2019م، ص81).

أهداف جودة التعليم الجامعي

إن للجودة في التعليم الجامعي أهداف عديدة حددها (العبادي؛ والطائي، 2001م ص 229) فيما يلي :

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

تطوير أداء العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني الجماعي.

ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة والقائمة على الفاعلية والفعالية .

تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجهات والارتقاء بمستويات الطلبة.

الاهتمام بمستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس من خلال المتابعة الفاعلة وإيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة مع تركيز الجودة على جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي.

اتخاذ الإجراءات الوقائية لتالفي الأخطاء قبل وقوعها ورفع درجة الثقة لدى العاملين .

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

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف تحديد طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.

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 أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية، بالكليات الأربع محل الدراسة.

اهتمام المديرين بدعم وتنمية تابعيهم، فالمنظمات التي تبذل جهودها لتنمية مديريها تحقق منافع مزدوجة عن طريق جعل المديرين أكثر التزاماً، وأكثر ميالاً لتنمية تابعيهم.

تدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الإبداعي وتحقيق جودة أداء العاملين، حيث إن الأفراد ذوي المعدلات العالية لإدراك الدعم التنظيمي يتمتعون بدرجات عالية من الارتباط العاطفي تجاه التنظيم الذي ينتسبون إليه .

سادساً: أبعاد الدعم التنظيمي

يمكن أن نحدد أبعاد الدعم التنظيمي ويمكن أن يتناولها الباحث وفقاً 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 وبعالقه 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، ص155).

دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين يشير دعم وتأكيذ 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 متعددة مثل تنوع المهارات، الاستقلالية، التغذية العكسية، تحديد المهام، أهمية الوظيفة، الهيكل التنظيمي المتكامل، ودعم وتأكيذ الذات لدى الأفراد (ماضي، 2014م، ص22).

مفهوم الأداء

يعرف الأداء في المعجم الوجيز على أنه "أداء الشيء أو القيام به أو إنجاز (إبراهيم، 2002م ص10).

ويعرف الأداء في قاموس العلوم الاجتماعية بأن : الأداء المهني على أنه [القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء والمدرّب (بدوي، 1993 م، ص360).

ويعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس : بأنه مجموع المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس في نطاق وظيفته الرسمية داخل الكلية أو المعهد

الاستجابات التالية :

جدول ١: يوضح درجات استجابات المبحوثين

موافق	إلى حد ما	غير موافق
3	2	1

صدق أداتي الدراسة

قام الباحث باعتماد الصدق الظاهري لأداتي الدراسة من خلال عرض الأداتين على مجموعة من أساتذة الخدمة الاجتماعية والمتخصصين بالتنمية التخطيطية وتنظيم المجتمع، بإجمالي (10) أساتذة، لتحكيم الأداة من حيث مدى (ارتباط العبارة بالبعد - الصياغة اللغوية - ومدى مناسبتها)، وقد أسفر تحكيم أداتي الدراسة لتعديل بعض العبارات المركبة والتي قام الباحث بتصحيحها وفقاً لآراء السادة الأساتذة محكمي أداتي الدراسة.

ثبات أداتي الدراسة

تم التحقق من ثبات أداتي الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، وحساب معامل الثبات لأبعاد أداتي القياس (استمارة القياس) كالتالي:

استمارة القياس الخاصة بالدعم التنظيمي "مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية.

جدول ٢: يوضح ثبات الأداة الخاصة بالدعم التنظيمي

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

استمارة القياس الخاصة بجودة الأداء المهني "مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية.

جدول ٣: يوضح ثبات الأداة الخاصة بجودة الأداء المهني

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	تقوم عمليات جودة الأداء المهني	0.968
ثبات الأداة ككل		0.984

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

أدوات تحليل البيانات

اعتمد الباحث في تحليل البيانات وتبويبها على استخدام برنامج الحزمة

ثالثاً: حدود الدراسة

الحدود المكانية : سيتم تطبيق الدراسة بجامعة أم درمان الاسلامية - بمدينة أم درمان بالسودان.

رابعاً: أدوات الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداتين رئيسيتين في جمع البيانات وذلك من خلال ما يلي:

استمارة قياس خاصة بالدعم التنظيمي مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية - بالكليات الأربع محل الدراسة والمحددة في كليات (اللغة الآداب، كلية الأعلام، كلية الصيدلة، كلية العلوم الهندسية).

استمارة قياس خاصة بجودة الأداء مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية - بالكليات الأربع محل الدراسة والمحددة في كليات (اللغة الآداب، كلية الأعلام، كلية الصيدلة، كلية العلوم الهندسية) .

إجراءات تصميم الأداة

استمارة قياس الخاصة بالدعم التنظيمي "مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية".

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

البعد الأول: العدالة التنظيمية ويتضمن (10 عبارات).

البعد الثاني: الدعم القيادي ويتضمن (10 عبارات).

البعد الثالث: المشاركة في اتخاذ القرار ويتضمن (10 عبارات).

استمارة القياس الخاصة بجودة الأداء المهني "مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية".

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

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

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

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

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

وتم اعداد استمارات القياس وفق مقياس ليكرت الثلاثي بإعطاء

القياس التي تم الاعتماد عليها والقابلة 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 فيما يلي :

عرض وتحليل نتائج الدراسة

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (6) يتضح لنا أن نسبة الذكور من السادة أعضاء 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 ١: يوضح عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من حيث عدد الذكور والإناث

ثانياً: الدرجة الوظيفية

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (7) والخاص بتحديد الدرجة الوظيفية لعينة الدراسة يتضح لنا أن أعضاء هيئة التدريس موزعون حسب الدرجة الوظيفية جاءت كالتالي في الترتيب الأول أستاذ مساعد بإجمالي (119) مفردة، بنسبة بلغت نحو (43%) بينما جاء في الترتيب الثاني استاذ مشارك بنحو (54) مفردة، وبنسبة بلغت (19.5)، وجاء في الترتيب الثالث محاضر بنحو (51) ونسبة (18.4%)، الخامس والأخير درجة استاذ بنحو (17) مفردة، بنسبة بلغت (6.1%).

ثالثاً: سنوات الخبرة

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (8) 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 أستاذ مساعد واستاذ وتعتبر هذه الفترة هي الفترة التي يتم التحضير فيها للحصول على درجة استاذ مشارك، مما يعزي إلى وقوع سنوات الخبرة ما بين 5 سنوات لأقل من

الاحصائية المطبقة لتحليل العلوم الاجتماعية (SPSS) ، بينما يتم الاعتماد على مجموعة من المعادلات التي استخدمت في البحث وهي (الوسط الحسابي- معامل بيرسون- اختبار ت- تحليل التباين- النسبة المئوية- الانحراف المعياري).

رابعاً: مجالات الدراسة

المجال المكاني:

تم العمل من خلال أربع كليات بجامعة امدرمان الإسلامية بواقع كلياتان نظريتان وأخري عمليتان محددون في التالي: -

كلية الآداب. كلية الصيدلة.

الأعلام. كلية العلوم الهندسية.

وقد تم الاعتماد على هذه الكليات وفقاً لطبيعة الدراسة والتي أراد الباحث أن تحدث توافقاً 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.

المجال البشري للدراسة:

تم تطبيق أداتي الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية بالكليات محل الدراسة والمحددة في كليات (الآداب، الاعلام، الصيدلة، العلوم الهندسية).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة (كإطار عام للمعاينة) مع جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان والبالغ عددهم نحو (3518) عضو هيئة التدريس ومعاونيه، وقد بلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالاربع كليات محل الدراسة نحو (383) عضو هيئة تدريس ممثلون فيما يلي:

جدول ٤: يوضح الاستمارات الموزعة على الكليات طبقاً للعينة المستردة للتطبيق النهائي

م	البعده	التكرار	النسبة %
1	كلية الآداب	113	29.5
2	كلية الاعلام	47	12.2
3	كلية الصيدلة	64	16.7
4	كلية العلوم الهندسية	159	41.6
	الاجمالي	383	100%

وبتوزيع استمارات القياس على السادة أعضاء هيئة التدريس الذين تواجدوا بالكليات وقت توزيع الأداة عليهم بالكليات محل الدراسة (350) استمارة قياس؛ وقد بلغ عدد استمارات القياس المستردة نحو (277) استمارة قياس، بنسبة (79.1%) من إجمالي عدد الاستمارات التي تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية، وبذلك يصبح عدد استمارات

جدول ٥: يوضح مجتمع الدراسة من حيث المفردات

م	الكلية	الاستمارات موزعه حسب عينة الدراسة	الاستمارات المستردة للتطبيق	النسبة %
1	الآداب	150	111	31.7
2	الإعلام	100	77	22
3	الصيدلة	50	48	13.7
4	العلوم الهندسية	50	41	11.7
الإجمالي		350	277	79.1%

جدول ٦: 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%

جدول ٧: يوضح الدرجة الوظيفية بالنسبة لعينة الدراسة (ن=277)

م	الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة %
1	أستاذ	17	6.1%
2	أستاذ مشارك	54	19.5%
3	أستاذ مساعد	119	43%
4	محاضر	51	18.4%
5	مساعد تدريس	36	13%
الإجمالي		277	100%

10 سنوات في الترتيب الأول.

التوسط المرجح (633.6) والقوة النسبية للبعد (9.76.2%)، وانحراف معياري (5.69)، وبذلك يمكن التأكيد على إن هذه الاستجابات تتركز حول خيار الموافقة على المؤشر؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-

جاء في الترتيب الأول عبارة "أمارس مسؤولياتي الوظيفية ضمن لوائح وقوانين الكلية" بانحراف معياري (0.65)، وقوة نسبية (87.4%)

جاء في الترتيب الثاني عبارة "توفر الكلية دعماً مادياً ومعنوياً عند مشاركتي بالأنشطة" بانحراف معياري (0.73)، وقوة نسبية (85%).

جاء في الترتيب الثالث عبارة "رئيسي القسم المباشر لا يتدخل في صلاحياتي إلا عند الضرورة" بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (83.9%).

جاء في الترتيب الرابع عبارة "تفخر الكلية دائماً بمجهودتي وإنجازاتي العلمية" بانحراف معياري (0.890)، وقوة نسبية (80.7%).

جاء في الترتيب الخامس عبارة "تحرص الكلية على الاستفادة من خبراتي في العمل" بانحراف معياري (0.80)، وقوة نسبية (74.7%).

جاء في الترتيب السادس عبارة "يتم توزيع المهام والمسؤوليات بصورة عادلة." بانحراف معياري (0.80)، وقوة نسبية (72.4%).

جاء في الترتيب السابع عبارة "توفر لي الكلية فرص كافية للتدريب والتطوير المهني" بانحراف معياري (0.81)، وقوة نسبية (70.5%)، وهذا ما اشارت الي دراسة (زايد، 2003م) بان جودة الاداء هدف لتحقيق التميز من خلال التطوير المستمر بالاعتماد على التدريب كآلية لتنمية

جدول ٨: 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%



شكل ٢: يوضح عدد سنوات الخبرة بالنسبة لعينة الدراسة

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

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (9) والذي يوضح "العلاقة بين العدالة التنظيمية وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية" حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق

جدول ٩: بوضوح العدالة التنظيمية (ن=277)

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

الأداء وتحقيق الجودة للاكاديمين

المعياري والقوة النسبية على النحو التالي :

جاء في الترتيب الأول عبارة "يحفزني لطرح الأفكار الإبداعية لتطوير القسم" بانحراف معياري (0.71)، وقوة نسبية (86.2%).

جاء في الترتيب الثاني عبارة "يتفهم رئيس القسم ويراعي ظروف الخاصة" بانحراف معياري (0.69)، وقوة نسبية (85.6%).

جاء في الترتيب الثالث عبارة "يأخذ رئيسي المباشر بعين الاعتبار جميع حقوقي الوظيفية" بانحراف معياري (0.73)، وقوة نسبية (83.9%).

جاء في الترتيب الرابع عبارة "تمنحني الكلية مرونة الأشراف وتحديد أولوياتي" بانحراف معياري (0.73)، وقوة نسبية (82.3%).

جاء في الترتيب الخامس عبارة "يذلل الصعوبات التي تواجهني لضمان سرعة إنجاز العمل" بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (81.9%).

جاء في الترتيب السادس عبارة "يشجعني على الالتزام بتنفيذ القواعد الجامعية دون رقابة" وعبارة "تيح لي فرص لتطوير أدائي المهني لثقتي في قدراتي المهنية" بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (69.7%).

جاء في الترتيب السابع عبارة "يشجعني على حضور اجتماعات مجلس

جاء في الترتيب الثامن عبارة "اتلقى مكافأة عادلة بالنظر إلى ضغط العمل الذي أقوم به" بانحراف معياري (0.81)، وقوة نسبية (70.5%).

جاء في الترتيب التاسع عبارة "راتبي يتناسب مع مسؤولياتي بالكلية" بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (96.9%).

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 أم درمان الإسلامية؟

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (10) العلاقة بين الدعم القيادي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية " 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 تتركز حول خيار الموافقة على البعد؛ وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد وفق الانحراف

جدول ١٠: يوضح الدعم القيادي (ن=277)

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

القسم بانظام" بانحراف معياري (0.76)، وقوة نسبية (69.6%).
 جاء في الترتيب الثامن عبارة " يشجعني على تنمية الموارد المتاحة بالكلية بالجهود التطوعية " بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (68.8%).
 جاء في الترتيب التاسع عبارة "تقدم الكلية تغذية راجعة حول نتائج تقديم أدائي" بانحراف معياري (0.97)، وقوة نسبية (67.2%).
 وهذا ما اشارت إليه دراسة كل من (الدلاش، 2018م)، (Charron, 2004)، من ضرورة العمل على تحسين الأداء المستمر من خلال تحديد مكونات الدعم التنظيمي المقدم من قبل المديرين والمسؤولين بالمؤسسة.
 التساؤل الثالث : ما العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية؟
 باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (11) العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (667.8) والقوة النسبية للبعد (80.3%)، وانحراف معياري (5.80)، جاء ترتيب ال عبارات
 جاء في الترتيب الأول عبارة " أشارك القسم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالقسم" بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (95%).
 جاء في الترتيب الثاني عبارة " تسانديني قيادتي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بمشكلاتي الخاصة" بانحراف معياري (0.65)، وقوة نسبية (87.2%).
 جاء في الترتيب الثالث عبارة "اساعد القسم في اتخاذ القرارات بشأن الطلاب ودراساتهم" بانحراف معياري (0.78)، وقوة نسبية (81.9%).
 جاء في الترتيب الرابع عبارة " تحتم الكلية بمشاركتي في اتخاذ القرارات الهامة" بانحراف معياري (0.77)، وقوة نسبية (78.4%).
 جاء في الترتيب الخامس عبارة " تتقبل الكلية اقتراحاتي في القدرات الخاصة بما" بانحراف معياري (0.77)، وقوة نسبية (78%).
 جاء في الترتيب السادس عبارة " أسهم في رسم خطط اللجنة العلمية في القسم" بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (77.3%).
 جاء في الترتيب السابع عبارة "اساعد الكلية في اتخاذ قرارات وضع المقررات الدراسية" بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (77.1%). وهذا ما اشارت إليه دراسة (الرشيد، 2019م) من ضرورة العمل على الاشراك في اتخاذ القرارات كمكون من الدعم التنظيمي.
 جاء في الترتيب الثامن عبارة " اشرك في صنع القرارات التي تساعديني على

القسم بانظام" بانحراف معياري (0.76)، وقوة نسبية (69.6%).
 جاء في الترتيب الثامن عبارة " يشجعني على تنمية الموارد المتاحة بالكلية بالجهود التطوعية " بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (68.8%).
 جاء في الترتيب التاسع عبارة "تقدم الكلية تغذية راجعة حول نتائج تقديم أدائي" بانحراف معياري (0.97)، وقوة نسبية (67.2%).
 وهذا ما اشارت إليه دراسة كل من (الدلاش، 2018م)، (Charron, 2004)، من ضرورة العمل على تحسين الأداء المستمر من خلال تحديد مكونات الدعم التنظيمي المقدم من قبل المديرين والمسؤولين بالمؤسسة.
 التساؤل الثالث : ما العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية؟
 باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (11) العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (667.8) والقوة النسبية للبعد (80.3%)، وانحراف معياري (5.80)، جاء ترتيب ال عبارات
 جاء في الترتيب الأول عبارة " أشارك القسم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالقسم" بانحراف معياري (0.74)، وقوة نسبية (95%).
 جاء في الترتيب الثاني عبارة " تسانديني قيادتي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بمشكلاتي الخاصة" بانحراف معياري (0.65)، وقوة نسبية (87.2%).
 جاء في الترتيب الثالث عبارة "اساعد القسم في اتخاذ القرارات بشأن الطلاب ودراساتهم" بانحراف معياري (0.78)، وقوة نسبية (81.9%).
 جاء في الترتيب الرابع عبارة " تحتم الكلية بمشاركتي في اتخاذ القرارات الهامة" بانحراف معياري (0.77)، وقوة نسبية (78.4%).
 جاء في الترتيب الخامس عبارة " تتقبل الكلية اقتراحاتي في القدرات الخاصة بما" بانحراف معياري (0.77)، وقوة نسبية (78%).
 جاء في الترتيب السادس عبارة " أسهم في رسم خطط اللجنة العلمية في القسم" بانحراف معياري (0.82)، وقوة نسبية (77.3%).
 جاء في الترتيب السابع عبارة "اساعد الكلية في اتخاذ قرارات وضع المقررات الدراسية" بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (77.1%). وهذا ما اشارت إليه دراسة (الرشيد، 2019م) من ضرورة العمل على الاشراك في اتخاذ القرارات كمكون من الدعم التنظيمي.
 جاء في الترتيب الثامن عبارة " اشرك في صنع القرارات التي تساعديني على

جدول ١١: يوضح المشاركة في اتخاذ القرار (ن=277)

م	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	القوة النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت					
1	تتم الكلية بمشاركتي في اتخاذ القرارات الهامة	60.3	167	22	61	17.7	49	652	78.4	2.43	0.77	4
2	اشراك في صنع القرارات التي تساعدني على حل المشكلات التي تواجه القسم	51.6	143	27.8	77	20.6	57	640	77	2.21	0.79	8
3	أسهم في رسم خطط اللجنة العلمية في القسم	54.5	151	23.1	64	22.4	62	643	77.3	2.32	0.82	6
4	تحرص قياداتي على شرح الاسباب التي دفعنا لاتخاذ القرارات	51.3	142	27.1	75	21.7	60	636	76.5	2.30	0.80	9
5	تساندني قياداتي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بمشكلاتي الخاصة	70.8	196	20.2	56	9	25	725	87.2	2.62	0.65	2
6	أساعد الكلية في اتخاذ قرارات وضع المقررات الدراسية	51.8	143	28.2	78	20.2	56	641	77.1	2.31	0.79	7
7	أشارك القسم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالقسم	89.9	249	5.4	15	4.7	13	790	95	2.85	0.47	1
8	اساعد القسم في اتخاذ القرارات بشأن الطلاب ودراساتهم	63.5	176	18.8	52	17.7	49	681	81.9	2.46	0.78	3
9	أصغي لمشكلات الطلبة وانقلها بأمانة إلى مجلس القسم واسهم بإيجاد حل لها	43.7	121	36.8	102	19.5	54	621	74.7	2.24	0.76	10
10	تنتقل الكلية اقتراحاتي في القدرات الخاصة بما	52.7	146	28.9	80	18.4	51	649	78	2.34	0.77	5
	المجموع		1634		660		476	6678				
	المتوسط الحسابي							2042				
	الانحراف المعياري							5.80				
	المتوسط المرجح							667.8				
	القوة النسبية للبعد							80.3%				

جدول ١٢: 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	مشاركة اتخاذ القرار	2.42	5.80	مرتفع	1
	المتوسط العام	2.33	1.70	متوسط	

حل المشكلات التي تواجه القسم " بانحراف معياري (0.79)، وقوة نسبية (77%).

استجابات أفراد العينة حول أبعاد اداء الدعم التنظيمي

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (12) 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 بالكليات محل الدراسة بجامعة أم درمان الاسلامية، 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 (5.80) وجاء في الترتيب الثاني البعد الخاص " بالدعم القيادي بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (6.13) ،

جاء في الترتيب التاسع عبارة "تحرص قياداتي على شرح الاسباب التي دفعنا لاتخاذ القرارات" بانحراف معياري (0.80)، وقوة نسبية (76.5%).
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%).

جاء في الترتيب العاشر عبارة "أصغي لمشاكل الطلبة وانقلها بأمانة إلى مجلس القسم واسهم بإيجاد حل لها" بانحراف معياري (0.76)، وقوة نسبية

جدول ١٣: يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو نظام الجودة والاعتماد بجامعة أم درمان الإسلامية

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		مجموع الاوزان	القوة النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت					
1	أعتقد أن نظام الجودة يؤدي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس	89.5	248	6.1	17	4.3	12	790	95	2.85	0.46	1
2	ارى أن نظام الجودة يبذل فيه جهد وتكلفة باهظة	8.7	24	6.9	19	84.5	234	344	41.3	2.76	0.60	8
3	أسعى الى تنمية مهاراتي وقدراتي التدريسية	87.4	242	7.2	20	5.4	15	781	93.9	2.82	0.51	2
4	أرى ضرورة احضار متخصصين للمساعدة في تطبيق الجودة	54.9	152	22.7	63	22.4	62	644	77.4	1.68	0.82	5
5	أعتقد أن نظام الجودة سيحقق عائد كبير على الطلاب	80.5	223	10.8	30	8.7	24	753	90.6	2.72	0.62	3
6	أعتقد ان نظام الجودة سيحقق أهداف الكلية على المستوى البعيد	10.5	29	14.1	39	75.5	209	374	45	2.65	0.66	6
7	اعتقد أن نظام الجودة والاعتماد ينمي المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس.	79.8	221	11.2	31	9	25	750	90.2	2.71	0.61	4
8	ارى ان نظام الجودة لن يساعد كثيرا في تنوع أساليب التدريس	9.7	27	12.7	38	67.5	212	369	44.4	2.67	0.65	7
المجموع		1166		257		793		4805				
المتوسط الحسابي		2.61										
الانحراف المعياري		2.40										
المتوسط المرجح		600.6										
القوة النسبية للبعد		72.3%										

جدول ١٤: يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة استراتيجيات التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية

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

وجاء في الترتيب الثالث والأخير البعد المتمثل في "العدالة التنظيمية" بمتوسط

معيارى (0.86)، 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: -

جاء في الترتيب الأول عبارة "تحديد توصيف للمقررات الدراسية" بانحراف معيارى (0.49)، وقوة نسبية (94.3%).

جاء في الترتيب الثاني عبارة "تحديد الاحتياجات وفقاً للعملية التعليمية للفصل الدراسي" بانحراف معيارى (0.54)، وقوة نسبية (93%).

جاء في الترتيب الثالث عبارة "عمل خطة مسبقة لآليات التدريس والمنهج عبر القسم" بانحراف معيارى (0.55)، وقوة نسبية (92.7%).

جاء في الترتيب الرابع عبارة "تحديد الأهداف من خلال المنهج الذي يتم تدريسه" بانحراف معيارى (0.70)، وقوة نسبية (86.5%).

جاء في الترتيب الخامس عبارة "إعداد وتجهيز المواد العلمية وفق آليات التحول الرقمي" بانحراف معيارى (0.72)، وقوة نسبية (83.7%).

جاء في الترتيب السادس عبارة "تعتمد استراتيجية التدريس على مبدأ التعليم بالاك . تشاف الوجه" بانحراف معيارى (0.81)، وقوة نسبية (71.1%).

جاء في الترتيب السابع عبارة " يتم عمل تقييم ذاتي لما تم تحقيقه من اهداف" بانحراف معيارى (0.82)، وقوة نسبية (63.6%).

جاء في الترتيب الثامن عبارة "يقوم عضو هيئة التدريس بوضع جدول خاص به" بانحراف معيارى (0.83)، وقوة نسبية (61.6%).

البعد الثالث: جودة ادارة المحاضرات باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (15) والذي يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة إدارة المحاضرات بجامعة أم درمان الاسلامية "حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (636.7) والقوة النسبية للبعد (76.6%)، وانحراف معيارى (1.0)، 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: -

جاء في الترتيب الأول العبارة "التزم بعدد الساعات المرتبطة بالمقرر أسبوعياً" بانحراف معيارى (0.59)، وقوة نسبية (91.4%).

جاء في الترتيب الثاني العبارة " أحضر دورات تدريبية في مجال التدريس لتحقيق التميز" بانحراف معيارى (0.61)، وقوة نسبية (90.6%).

جاء في الترتيب الثالث العبارة " أطلب الوسائل التوضيحية في شرح المقرر الدراسي" بانحراف معيارى (0.67)، وقوة نسبية (87.1%).

الترتيب الرابع العبارة " اجتهد في جذب انتباه الطلاب للمحاضر" بانحراف معيارى (0.71)، وقوة نسبية (84.9%).

جاء في الترتيب الخامس العبارة "أعد من استراتيجيات التعليم للتناسب مع

حسابي (2.25) وانحراف معيارى(5.80).

ثانياً: الاستجابات الخاصة بأداة جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس البعد الأول: نظام الجودة والاعتماد

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (13) والمتعلق بنظام الجودة والاعتماد " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (600.6) والقوة النسبية للبعد (72.3%)، وانحراف معيارى (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: -

جاء في الترتيب الأول عبارة " أعتقد أن نظام الجودة يؤدي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس" بانحراف معيارى (0.46)، وقوة نسبية (92%).

جاء في الترتيب الثاني عبارة "أسعى الى تنمية مهاراتي وقدراتي التدريسية" بانحراف معيارى (0.51)، وقوة نسبية (93.9%).

جاء في الترتيب الثالث عبارة " أعتقد أن نظام الجودة سيحقق عائد كبير على الطلاب" بانحراف معيارى (0.62)، وقوة نسبية (90.6%).

جاء في الترتيب الرابع عبارة " اعتقد أن نظام الجودة والاعتماد ينمى المسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس." بانحراف معيارى (0.61)، وقوة نسبية (9.02%).

جاء في الترتيب الخامس عبارة " أرى ضرورة احضار متخصصين للمساعدة في تطبيق الجودة" بانحراف معيارى (0.82)، وقوة نسبية (77.4%).

جاء في الترتيب السادس عبارة " أعتقد ان نظام الجودة سيحقق أهداف الكلية على المستوى البعيد" بانحراف معيارى (0.66)، وقوة نسبية (45%).

جاء في الترتيب السابع عبارة " ارى ان نظام الجودة لن يساعد كثيرا في تنوع أساليب التدريس" بانحراف معيارى (0.65)، وقوة نسبية (44%).

جاء في الترتيب الثامن عبارة " ارى أن نظام الجودة يبذل فيه جهد وتكلفة باهظة" بانحراف معيارى (0.60)، وقوة نسبية (41.3). وهذا ما اشارت إليه دراسة كل من (العامري، 2020م)، (Lui, 2004) من ضرورة الاعتماد على الآليات الحديثة في تحقيق النمو في الأداء والذي من خلاله يمكن تحقيق الجودة والتي تكون نتاج ومردود للدعم التنظيمي القائم على تحقيق الرضا الوظيفي.

البعد الثاني: جودة استراتيجيات التدريس :

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (14) والمتعلق جودة استراتيجيات التدريس " حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (671.1) والقوة النسبية للبعد (80.8%)، وانحراف

جدول ١٥: يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة إدارة المحاضرات بجامعة أم درمان الإسلامية

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

الانحراف المعياري والقوة النسبية على النحو التالي:-

جاء في الترتيب الأول عبارة "أحرص على تكوين علاقات مهنية مع الطلاب" بانحراف معياري (0.59)، وقوة نسبية (90.9%).

جاء في الترتيب الثاني عبارة "أقدم المساعدة للطلاب دون استثناء" بانحراف معياري (0.66)، وقوة نسبية (89.1%).

جاء في الترتيب الثالث عبارة "أحرص على فتح قنوات اتصال بين الطلاب وإدارة الكلية لحل مشكلاتهم" بانحراف معياري (0.70)، وقوة نسبية (88.6%).

جاء في الترتيب الرابع عبارة "استمع للطلاب وأوجههم نحو السبل الصحيحة لتحقيق الأهداف" بانحراف معياري (0.66)، وقوة نسبية (88.5%).

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%).

جاء في الترتيب السادس عبارة "أثني في الطلاب روح التعاون والمساعدة عبر منصة التدريس" بانحراف معياري (0.86)، وقوة نسبية (73%).

جاء في الترتيب السابع عبارة "أشارك زملائي من أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلات الطلاب الشخصية" بانحراف معياري (0.70)، وقوة

الطلاب ثناء المحاضرة" بانحراف معياري (0.78)، وقوة نسبية (76.2%).

جاء في الترتيب السادس العبارة "اقوم بتقويم الطلاب أثناء القاء المحاضرات" بانحراف معياري (0.68)، وقوة نسبية (73.1%).

جاء في الترتيب السابع العبارة "اتجاهل بعض المواقف التي تحدث من الطلاب أثناء المحاضرة" بانحراف معياري (0.89)، وقوة نسبية (61.7%).

جاء في الترتيب الثامن العبارة "اتواصل مع الطلاب عبر مواقع التواصل لشرح المحاضرات" بانحراف معياري (0.71)، وقوة نسبية (47.6%).

وهذا ما اشارت إليه دراسة كل من (زايد، 2003م)، دراسة (الرشدي، 2019م) بأن جودة الأداء تعتمد على الاستعانة بالآليات التي تمكن القائمين على تحقيق المخرجات بجودة يمكن المستفيدين من الاحساس بالتغيير والتطوير والسهولة والسرعة.

البعد الرابع: جودة العلاقات الانسانية مع الطلاب

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (16) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العلاقات الانسانية مع الطلاب بجامعة أم درمان الإسلامية " 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

جدول ١٦: يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العلاقات الانسانية مع الطلاب بجامعة أم درمان الاسلامية

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

نسبية(72.5%).

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%).

وهذا ما أكدت عليه دراسة كل من (الرشيدى، 2019م)، (الدلاش ، 2018م)، (Kocch, 2011) بأن الدعم التنظيمي يأتي من خلال العلاقات القائمة بين العاملين ومؤسساتهم والتي تأتي من خلال المساندة والدعم من جانب والعمل على تهيئة المناخ التنظيمي المناسب الذي يكفل تحقيق الجودة في الأداء داخل المؤسسة واقسامها ومردوده على المستفيدين من خدماتها.

استجابات أفراد العينة حول ابعاد اداة جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول ابعاد جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الأربع بجامعة أم درمان الاسلامية - بمدينة أم درمان السودان" 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 والآخر 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 الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية؟

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح لنا ما يلي: -

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للدعم التنظيمي والدرجة الكلية لجودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس : يوضح وجود ارتباط موجب ودال احصائياً بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان، إذ جاء مؤشر معامل الارتباط بين الدعم

جدول ١٧: 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	3.85	متوسط		

جدول ١٨: العلاقة بين الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان. علما بأن

مقياس الاتجاهات مقياس الدعم	البعد الأول نظام الجودة والاعتماد	البعد الثاني 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

(*) دالة عند (5,0)، (** دالة عند 01.0)

تصور مقترح لتنمية جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحقيق الدعم التنظيمي بالمؤسسات الجامعية.

يتبلور التصور المقترح للدراسة الراهنة حول كيف يمكن للمؤسسات الجامعية أن تساهم في تدعيم جودة الأداء لعضاء هيئة التدريس العاملين في المؤسسات الجامعية بتسيخ وتفعيل الدعم التنظيمي كمدخل يمكن الاعتماد عليه من نطاق المكونات المهنية والمهارية والمعارف والتكنولوجية مما يسهم في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق أهداف المؤسسات الجامعية بكفاءة وفاعلية تنطلق من إحدائية مفادها الدعم التنظيمي وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة واستراتيجية لتحسين أداءها وجودة خدماتها.

أهداف التصور

أ-الهدف الاستراتيجي

يتمثل في تدعيم المعارف والمهارات والقيم المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسات الجامعية باستخدام طرق وأدوات الممارسة المهنية الحديثة في تدعيم وتنمية المهارات والخبرات المهنية والمعرفية والتكنولوجية، بالاعتماد على آليات الدعم التنظيمي كمون لتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بالمؤسسات الجامعية

ب-الهدف التكتيكي للتصور

تحديد الاحتياجات اللازمة لتنمية الاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مقوماتها البشرية والتكنولوجيا والمادية والفكرية التي تسهم في تنمية جودة الأداء المهني لهم.

وضع تصور لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسات الجامعية بما يحقق تميز بالأداء وبالتالي يحقق العمل المطلوب منه بكفاءة

التنظيمي وجودة الاداء المهني (**0.447) وهو بذلك دال إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يبين بوجود علاقة طردية بين متغيري الدعم التنظيمي وتحقيق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان.

معامل الارتباط بين أبعاد الدعم التنظيمي والدرجة الكلية لتحقيق جودة الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الاسلامية يوضح ما يلي: -

وجود ارتباط موجب ودال احصائيًا 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 احصائيًا عند مستوى (0.01) مما يؤكد على أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابيًا على اتجاهات أفراد العينة نحو تطبيق نظام الجودة والاعتماد.

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

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

متطلبات تطبيق التصور المقترح

تشكيل فريق عمل من المتخصصين في (نظم المعلومات و هندسة الشبكات - والأخصائيين الاجتماعيين العاملين ذوي الخبرة والمهارة) لتحديد المتطلبات الآتية:

المتطلبات الفنية:

تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرات والكفاءة.

توفير معدات مناسبة للتشغيل بكفاءة وتحديثها باستمرار.

بناء قاعدة معلوماتية مرتبطة محليا وإقليميا ودوليا.

المتطلبات الاقتصادية:

تخصيص مبالغ كافية للقيام بنشاطات البحث والتطوير للأرتقاء بجودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كنوع من الدعم التنظيمي بالمؤسسة الجامعية.

المتطلبات الاجتماعية:

خلق أنماط العمل الاجتماعي ونشر روح التعاون بين مجموعات العمل المختلفة

تبني آليات التشجيع للأفراد على تقبل التغيير الفني

العمل على تغيير أنماط الثقافة التنظيمية السائدة بما يتلاءم مع الثقافة المعلوماتية والرقمنة الحديثة في عمل الخدمة الاجتماعية من التسجيل الالكتروني وفتح قواعد معلومات يمكن للجميع الاستفادة منها والعمل من خلالها.

المتطلبات الإدارية:

التوعية بإمكانيات التعامل مع الازمات وفي احلك الظروف وذلك بتدريب أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الجامعية ودراساتها لمعرفة التطلعات والأهداف المطلوب تحقيقها وتحديد آليات الوصول لهذه الأهداف باستخدام الوسائل والأدوات المهنية الحديثة في العمل مع المستفيدين من خدمات الجامعة، وتقديم الخدمات بما يضمن تحقيق الوقاية ووصول الخدمة بكفاءة وفاعلية المستفيدين.

تعيين قيادات إدارية قادرة على التغيير، تكون قادرة بدرجة كبيرة على التفكير والابتكار، والتخطيط، والتجديد، والأبداع.

الاعتماد على الهياكل اللامركزية والمرونة في العمل.

إنشاء وحدات تنظيمية تتولى إدارة تطوير مستلزمات التقنية التكنولوجية الحديثة في المؤسسات الجامعية مع اشراك الاخصائيين الاجتماعيين ضمن فريق العمل في إطار يحقق التناغم بين التطوير والممارسة المهنية.

إعادة هندسة الأعمال والعمليات داخل المؤسسات الجامعية بوجه عام.

وفاعلية في إطار ناتج من عمليات الدعم التنظيمي المقدم لهم من قبل الإدارات العليا بالمؤسسات الجامعية.

العمل على إحداث تطور في الخدمات المقدمة للمستخدمين وذلك بتحديث أنماط الدعم التنظيمي وتفعيل مكوناته بما يتلائم ومخرجات المؤسسات الجامعية في العملية التعليمية .

تمكين أعضاء هيئة التدريس من الاستخدام الأمثل للمعلومات المتاحة والعمل على تقديم خدمات المؤسسات الجامعية للمستخدمين بشكل يتسم بالجودة والكفاءة والفاعلية.

استحداث برامج تدريبية دورية لجميع أعضاء هيئة التدريس القائمين على العمل داخل المؤسسات الجامعية باقسامها وادارتها المختلفة تتضمن كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في وتطويعها خاصة في ظل الأزمات وذلك بتعميق مبادئ العمل وقت الأزمة وكيفية تطبيق مراحل وخطوات ممارستهم لأعمالهم ولأدائهم المهني بجودة وفعالية.

تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الجامعية من خلال الاستخدام الأمثل لأدوات وطرق الممارسة المهنية الحديثة والرقمنة بتوظيف عناصر الممارسة المهنية الرقمية اعتمادًا على توجهات الإدارة العليا في عمليات الدعم التنظيمي.

المرتكزات والموجهات النظرية للتصور المقترح

يعتمد التصور المقترح المستقبلية في مركزاتها النظرية على انتقاء المداخل التي يمكن الاعتماد عليها وإخضاعها إلى التطبيق والبحث كغيرها من النماذج والمداخل العلمية الأخرى التي تسهم في تحقيق الدعم التنظيمي بالمؤسسات الجامعية ومن ثم الوصول والارتقاء بجودة الاداء المهني لهم.

- العمل على المزج بين أكثر من نموذج أو مدخل مع الأخذ في الاعتبار عدم الاعتماد على المداخل التقليدية والتوجه نحو المداخل التي تتضمن تنمية المعارف والمهارات والقيم المهنية والتي تتلائم وعمليات الدعم التنظيمي المقدم من قبل الإدارات والإدارة العليا.

العمل على تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالتدريب المستمر ونقل الخبرات والتجارب الناجحة في التطبيق الميداني.

توطين الرقمنة الالكترونية كأحد مستجدات العصر الحالي وإدماجها ضمن عمليات الممارسة المهنية بالمؤسسة الجامعية.

- يمكن اقتراح بعض النظريات والمداخل التي تعمل على تحقيق الأهداف السابقة مثل (نظرية المنظمات - نظرية النسق الاجتماعي - نظرية المعلومات - نظرية صنع القرار - نظرية الاتصال- نظرية الدعم التنظيمي - رأس المال البشري)

المراحل المهنية لتنفيذ التصور

أهداف المؤسسة)
التنسيق (بتنسيق الجهود داخل المؤسسة - تنسيق التواصل بين المنظمة
والخارج)
الخبير (استخدام الخبرات المهنية العلمية في تحليل المشاكل واقتراح حلول
لها)
المنمى (يستثمر المعلومات كقيمة وتنميتها والاستفادة منها في تقديم
خدمات المنظمة)

مرحلة التقدير (تقدير الوضع الحالي وتحديد الاحتياجات)
مرحلة التخطيط (وضع البرامج المناسبة حسب الإمكانيات المادية
والبشرية)
مرحلة التنفيذ (اتخاذ القرار وتحويل الخطط لواقع ملموس)
مرحلة التقييم (مقارنة النتيجة بالأهداف الموضوعية والمتوقعة)
مرحلة التقييم (تحويل السلبيات إلى إيجابيات وتنمية الإيجابيات)

المهارات المهنية المطلوبة للتصور:

مهارة ممارسة الأدوار واستخدام الأدوات والوسائل المهنية
مهارة الملاحظة
مهارة الاتصال: بين كافة الأطراف سواء العملاء أو الأجهزة الأخرى
المختلفة
مهارة إعداد وتطبيق المقاييس الاجتماعية
مهارة التفسير والتحليل
مهارة اجراء البحوث الميدانية بالمؤسسات الجامعية واقسامها لتحديد
الاحتياجات.
كتابة التقارير الدورية للإنجازات والاخفاقات منها.

الاستراتيجيات التي يعتمد عليها التصور:

استراتيجية الإقناع
حيث توضح الجوانب الإيجابية والسلبية لاستخدام المهارات والتقنيات
الحديثة في الممارسة المهنية.

استراتيجية الاتصال

حيث تعمل على
توطيد الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس وبين العملاء والمستفيدين من
الخدمات.
توطيد الاتصال بين المؤسسة الجامعية والمؤسسات الأخرى الحكومية وغير
الحكومية

الإفصاح والتصريحات

تضارب المصالح: ليس لدى المؤلف أي مصالح مالية أو غير مالية ذات
صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في
المصالح.

الوصول المفتوح: هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص إسناد الإبداع
التشاركي غير تجاري 0.4 الدولي (CC BY-NC 0.4)، الذي
يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة
أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين.
والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء
تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية
في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت
الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص
المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به
بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج
إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. عرض
نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

نشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات بين إدارات الجامعة العليا والمكاتب
المتخصصة بمهارات الرقمنة والخدمة الاجتماعية بالجامعة والاعتماد عليها
لدعم التطور التنظيمي للمؤسسة.
التوسع في قواعد المعلومات لتغطي كافة احتياجات أعضاء هيئة التدريس
من معلومات عن المستفيدين من الخدمات السابقين والحاليين.

التكسيكات المناسبة للتصور

(الاتصال المباشر - المقابلة - المناقشات الجماعية - التعليم والتدريب -
التثقيف البحثي)

الأدوار المهنية المطلوبة للتصور

جمع البيانات وتحليلها (جمع البيانات عن المنظمة وخدماتها وعمالها)
التخطيط (تقدير الاحتياجات - اتخاذ القرار - تقديم الخدمات - أعداد
التقارير)
الإدارة (تبني البرامج والأدوات المناسبة من تكنولوجيا المعلومات التي تحقق

مراجع

مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد و الإدارة، العدد 26، مجلد

1.

الشعلان، مضايوي (2014م): الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى

الموظفات الإداريات بكلية الآداب بجامعة الأميرة نورة بنت عبد

الرحمن، المجلة التربوية المتخصصة، العدد الثالث، ص 149.

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 وعقلته بجودة الحياة الوظيفية

داخل المؤسسة، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، مجلد 9 عدد 1،

ص 21-39.

العجامة، 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.

العامري، عبد العزيز عبد الهادي(2020م): العلاقة بين الدعم

التنظيمي والاستغراق الوظيفي وأثرهما على التهكم الوظيفي لدى

الموظفين الإداريين في جامعة الجديدة، بحث منشور في مجلة الآداب

للدراستات النفسية والتربوية، العدد (8).

عشري، تامر ابراهيم السيد؛ الدريني، سارة السيد (2022م): العلاقة

بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسية: الدور الوسيط

لأبعاد التمكين النفسىبالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب

العامة بمحافظة الدقهلية، بحث منشور بالمجلة العلمية للاقتصاد

والتجارة، القاهرة.

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

ابراهيم، مذكور(2002م): المعجم الوجيز، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

بدوى، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت: مكتبة

لبنان، 1993

ابو الرب، عماد، قدارة، (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 اعضاء هيئة التدريس

يف جامعة كويه

بوخلوة، باديس، قمو سهيلة (2016،): أثر الدعم التنظيمي على جودة

الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل بتقرت،

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 العدد2 .

الرشيدي، 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 (٢٠٠٣م): 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 -٥٣.

الزعي، 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.

- drk fi Taḥsīn al-kafā'ah al-dhātīyah lil-'āmilīn, al-Majallah al-'Ilmiyah lil-Dirāsāt al-Tijārīyah wa-al-bī'īyah, Kulliyat al-Tijārah bāl'smā'ylyh, Jāmi'at Qanāt al-Suways, al-mujallad 9al'dd2.
- Al-Maghribī, 'Abd-al-Hamīd 'bdā'ftāh (2013m): Athar al-ibtikār al-istirātījī fi Taḥsīn fa'ālīyat adā' al-munazzamāt bi-al-taṭbīq 'alā Qiṭā' al-A'māl al-khāṣṣ al-ṣinā'ī bi-al-mintaqah al-Gharbīyah bi-al-Sa'ūdīyah ", al-Majallah al-Miṣrīyah lil-Dirāsāt al-Tijārīyah, Kulliyat al-Tijārah, Jāmi'at al-Manṣūrah, al-mujallad 37, al-'adad 3, § 76.
- Al-Rashīdī, 'Alī (2019m): al-da'm al-tanzīmī wa-'alāqatuhu bāl'dā' al-tanzīmīyah wa-al-iltizām altnzmy-dirāsah taṭbīqīyah 'alā al-aṭibbā' al-'āmilīn fi ba'd al-mustashfayāt al-ḥukūmīyah fi Madīnat al-Riyāḍ, al-Majallah al-'Arabīyah lil-Idārah, mujallad 39, al-'adad 3.
- Al-Sha'lān, Maḍāwī (2014m): al-da'm al-tanzīmī almdrk ldwāf' al-'amal ladā almwz'fāt al'dāryāt bi-Kulliyat al-Ādāb bi-Jāmi'at al-Amīrah Nūrah bint 'Abd al-Raḥmān, al-Majallah al-Tarbawīyah al-mutakhaṣṣīyah, al-'adad al-thālith, §149.
- Al-Zu'bī, Khālīd wālkrydys, Šālīh (2012m): Madā Ta'thīr al-da'm al-tanzīmī wa-al-ijtimā'ī fi dghwṭ al-'amal : dirāsah maydānīyah 'alā al-'āmilīn fi Marākiz al-dawā'ir al-ḥukūmīyah fi Muḥāfazat Jiddah fi al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah. Majallat Jāmi'at al-Malik 'Abd al-'Azīz : al-iqtisād wa al-Idārah, al-'adad 26, mujallad 1.
- Abū al-Rabb, 'Imād, qdādh, (2008M): Taqwīm Jawdah adā' a'qdā' Hay'at al-tadrīs fi Mu'assasāt al-Ta'līm al-'Ālī, baḥth manshūr fi al-Majallah al-'Arabīyah li-Ḍamān Jawdah al-Ta'līm al-'Ālī, al-'adad 1, al-Urdun.
- Abwrmān, As'ad Hāmid. fālw 'Abd al-Qādir. wālbwryny, Fayṣal 'Abd al-Raḥmān (2011M): al'lqh bayna al-da'm al-tanzīmī wa-al-iltizām al-tanzīmī: dirāsah maydānīyah fi al-mustashfayāt al-Urdunīyah. Miṣr, Jāmi'at al-Qāhirah, Majallat al-muḥāsabah wa-al-idārah wa-al-ta'mīn, 78 (50), 1-27
- Aḥmad, brwāsrđār (2015m): Dawr al-da'm al-tanzīmī fi ta'zīz al-tawajjuh al-ibdā'ī dirāsah istiṭlā'īyah li-ārā' 'ayyīnah min a'qdā' Hay'at al-tadrīs yf Jāmi'at kwyh.
- Ashrī, Tāmīr Ibrāhīm al-Sayyid; al-Duraynī, Sārah al-Sayyid (2022m): al-'alāqah bayna al-da'm al-tanzīmī almdrk wa-ab'ād al-rifāhīyah al-nafsīyah: al-Dawr al-Wasīṭ li-ab'ād al-tamkīn al-nafsī bi-al-taṭbīq 'alā al-'āmilīn bi-maṣlaḥat al-ḍarā'ib al-
- الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمية التابع للأونورا" ، رسالة غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية – غزة .
- المغربي ، عبدالحاميد 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 المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم ادارة الأعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط.
- هاشم، فوزي العبادي (2011م): الطائي، يوسف جحيم: التعليم الجامعي من منظور إداري ، عمان: داراليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

References

- Alāhum, Ḥakīm (2015 M): al-da'm al-tanzīmī wa-'alāqatuhu btmkyn al'āmln-dirāsah maydānīyah 'alā al-Sharikah al-Jazā'irīyah li-intāj al-kahrabā', Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Jāmi'at Muḥammad Būḍyāf, al-Jazā'ir.
- Al-'Ajārimah, Allāh Fāyīz Fahd (2020m): al-da'm al-tanzīmī almdrk fi al-jāmi'āt al-Urdunīyah fi Muḥāfazat al-'Āshimah wa-'alāqatuhu bmkhrjāt al-'amal min wijhat nazar ru'asā', 'Ammān al-aqsām al-akādīmīyīn, Risālat mājistīr ghayr manshūrah Qism al-Idārah wa-al-Manāhij Kulliyat al-'Ulūm al-Tarbawīyah Jāmi'at al-Sharq al-Wasāt.
- Al-'Āmirī, 'Abd al-'Azīz 'Abd al-Hādī (2020m): al-'alāqah bayna al-da'm al-tanzīmī wālāstghrāq al-wazīfī wa-atharuhumā 'alā althkm al-wazīfī ladā almwz'fyynāl'dāryyn fi jāmh al-Ḥudaydah, baḥth manshūr fi Majallat al-Ādāb lil-Dirāsāt al-nafsīyah wa-al-tarbawīyah, al-'adad (8).
- Al-'Awwāmī, Aḥmad Muḥammad. Jibrīl (2018): athr ald'm altnzmy 'alā Idārat al-ibtikār : dirāsah maydānīyah 'alā 'ayyīnah min al-'āmilīn bi-Sharikat min ltswyq al-naft bi-madīnat Banghāzī – Lībiyā, baḥth manshūr fi Majallat al-imtiyāz lbhwhw al-iqtisād wa-al-idārah, al-'adad 2 al-mujallad 1.
- Aldlāsh, Šafā' (2018m): Dawr al-da'm al-tanzīmī al-

- Koch, S. J. (2011). 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.
- Liu, R.H. (2004). Potential Synergy of Phytochemicals in Cancer Prevention: Mechanism of Action. *The Journal of Nutrition*, 134, (12), 3479S–3485S.
- Māḍī, Aḥmad Dīb Muḥammad (2014m): Athar al-da'm al-tanzīmī 'alā Tanmiyat alāstghrāq al-wazīfī ladā al-'āmilīn fī Maktab Ghazzah al-iqlīmīyah al-tābi' ll'nwrā ", Risālat ghayr manshūrah, Qism Idārat al-A'māl, Kulliyat al-Tijārah, al-Jāmi'ah al-Islāmīyah – Ghazzah.
- Moorman, R. H., Blakely, G.L., and 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.
- Nūḥ, 'Alyā' Ḥusnī 'Alā' al-Dīn (2013m): Athar al-da'm al-tanzīmī fī adā' al-sharikāt wa sulūk al-muwāṭanah al-tanzīmīyah : dirāsah taṭbīqīyah fī al-sharikāt al-Ṣinā'īyah fī Madīnat Saḥḥāb ", Risālat mājistīr ghayr manshūrah, Qism Idārat al-A'māl, Kulliyat al-A'māl, Jāmi'at al-Sharq al-Awsaṭ.
- Rochounik, C. P. (2004). Social support and Health outcomes in children Organization unpublished, Dissertation, The University Michigan.
- Zāyid, 'Abd al-Nāṣir (2003m): ḍamān Jawdah al-Ta'līm al-'Ālī min khilāl Taqwīm al-adā' al-Jāmi'ī – dirāsah taḥlīlīyah : Qiyās adā' a'ḍā' al-Hay'ah al-tadrīsīyah, "Mu'tamar ḍamān al-jawdah wa-atharuhu fī adā' Kulliyāt A lāqṭṣād, jāmi'h al-zrqā' al-Ahliyah, al-Urdun, Ṣ-53.
- 'Āmmah bi-Muḥāfazat al-Daqahlīyah, baḥth manshūr bālmjhl al-'Ilmīyah lil-Iqṭīṣād wa-al-tijārah, al-Qāhirah.
- Badawī, Aḥmad Zakī, Mu'jam muṣṭalahāt al-'Ulūm al-ijtimā'īyah, Bayrūt : Maktabat Lubnān, 1993.
- Bwkhwh, Bādīs, qmw Suhaylah (2016.): Athar al-da'm al-tanzīmī 'alā Jawdah al-Khidmāt al-ṣiḥḥīyah, dirāsah maydānīyah bi-Mustashfā al-umm wa-al-ṭifl btqrt, al-Majallah al-Jazā'irīyah lil-Tanmiyah al-iqṭīṣādīyah, al-'adad 5, Ṣ 1-2.
- Dogan, U. & Otken, A. (2011). Perceived Organization Support and Organization Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Journal of Management*, 30, (5).
- Fkrwn, Sa'īd (2018m): al-da'm al-tanzīmī w'lqth bjwdh al-hayāh al-wazīfīyah dākhl al-Mu'assasah, Majallat Ansanat lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt, mujallad 9 'adad 1, Ṣ 21-39.
- Hāshim, Fawzī al-'Abbādī (2011M): al-Ṭā'ī, Yūsuf Jaḥīm : al-Ta'līm al-Jāmi'ī min manzūr idārī, 'Am-mān : Dār alyāzwrā al-'Ilmīyah lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
- Ibrāhīm, Madkūr (2002M): al-Mu'jam al-Wajīz, Ṭab'ah khāṣṣah bi-Wizārat al-Tarbiyah wa-al-ta'līm, al-Qāhirah, al-Hay'ah al-'Āmmah li-Shu'ūn al-Maṭābi' al-Amīriyah.
- Īsawī, Az'hār Muḥammad (2019m): miqyās al-adā' al-mihnī li-'uḍw Hay'at al-tadrīs fī iṭār ma'āyīr Jawdah al-Ta'līm, baḥth manshūr fī Majallat Dirāsāt fī al-khidmah al-ijtimā'īyah wa-al-'Ulūm al-Insānīyah, al-'adad al-mujallad 46, al'dd3.
- Kanji, G. K. (1999). "Total Quality Management in UK Higher Education Institution", *Total Quality Management*, 19, 129-154.