

واقع الدعم التنظيمي المدرك لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية في ضوء الجودة والاعتماد

* أ.م.د/ عبير عبد الرحمن محمد

مقدمة ومشكلة البحث:

تسعي المؤسسات على اختلاف أنواعها الي مواكبة التغيرات السريعة ومواجهة التحديات المصاحبة لهذه التغيرات والتكيف معها وذلك من خلال اهتمامها بالموارد البشرية فلا يمكن للعاملين داخل المؤسسات ان يساهموا بشكل فعال في تحقيق الأهداف دون شعورهم بدعم مؤسساتهم حتى يتمكنوا من بذل قصارى جهدهم لتحقيق الأهداف المرجوة.

ويعد الدعم التنظيمي المدرك perceived organizational support من المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة فهو يمثل علاقة تبادلية اجتماعية بين العاملين والمؤسسة التي يعملون فيها (Baranik-2009). ويعبر عن مدى اهتمام المؤسسة برعاية ورفاهية العاملين من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل المشكلات التي تعترض طريقهم والاستماع لشكواهم (عامر قيران-2014).

ويمثل الدعم التنظيمي جميع أنواع المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة للعاملين مما يؤدي الي اشباع حاجاتهم ويزيد من شعورهم بالانتماء اليها والتمكين في وظائفهم والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق اهداف المؤسسة (teofisto-2010).

وتعد مؤسسات التعليم العالي من أكثر المؤسسات التي تواجه تحديات كثيرة نشأت بسبب التغيرات السريعة للتقنيات الحديثة وزيادة حدة المنافسة بين الافراد والكليات والجامعات.

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية بنات -
جامعة حلوان.

وتعتبر الجودة اليوم من أهم الجوانب التي تهتم بها القيادات الأكاديمية والإدارية في مختلف المؤسسات كعملية منظمة تستند على مجموعة من المعايير التي تهدف الي التطوير المنظم الشامل والمستمر لكل المنظومة التعليمية من خلال توظيف العاملين في المجال التربوي واستثمار قدراتهم العقلية والابداعية حيث تعد عملية بنائية تهدف الي تحسين ظروف العمل لكل العاملين وتركز على الجهود الإيجابية التي يبذلها كل فرد من العاملين داخل المؤسسة التعليمية (هند عبد الفتاح-٢٠١٢) (مصطفى عبد السميع-٢٠٠٥).

وتعتبر كليات التربية الرياضية ضمن مؤسسات التعليم العالي والتي تسعى الي الاعتماد الأكاديمي بهدف ضمان جودتها وإصدار الاحكام التي تؤكد وجود نوعية من البرامج التي تفي بمعايير الاعتماد الأكاديمي من حيث الحفاظ على المستوى العلمي والتطوير المستمر ومواكبة الجديد في مجال التخصص بحيث تصبح لها رسالة محددة واهداف واضحة وسياسات عادلة بعيدة عن التميز بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الحقوق والواجبات.

وتعد كلية التربية الرياضية للبنات جامعة حلوان مؤسسة تعليمية بحثية خدمية رائدة تسعى ان تكون مثالا للتميز في العملية التعليمية وإنجاز البحوث العلمية وخدمة المجتمع في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة على المستوى القومي والإقليمي وفقا لمعايير الجودة وقد حصلت الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للمرة الاولى بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٦ وتسعى الي تجديد الاعتماد للمرة الثانية (رؤية الكلية).

وتحدد الكلية أهدافها الاستراتيجية في ضوء التحليل البيئي والوضع التنافسي من خلال رفع مستوي قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطوير الهيكل التنظيمي للكلية وتحسين التعليم والتعلم والدعم الأكاديمي والارشادي ومراجعة وتحديث البرامج الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا مع الالتزام بالمصداقية والاخلاقيات.

وقد ادي تطبيق نظام الجودة الي زيادة الأعباء والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس فاصبح عمله لا يقتصر على متابعة سير العملية التعليمية من خلال العملية التدريسية لمرحتي البكالوريوس والدراسات العليا بل امتد الي تطوير البرامج والمقررات الدراسية واستخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية وتقييم الطلاب بطرق مختلفة بما يواكب متطلبات الجودة فهو ما بين منسق للمعايير أو عضو تنفيذي بوحدة ضمان الجودة وممثل في لجان الجودة ووحدة القياس والتقييم ولجان الشكاوي والتدريب ووحدة تكنولوجيا المعلومات واعداد تقارير الريادة العلمية والإرشاد الاكاديمي والساعات المكتبية والمراجعة الداخلية لملفات المقررات وتقييم جودة الأوراق الامتحانية ومتابعة الخطة البحثية من خلال لجنة البحث العلمي المشكلة بالأقسام العلمية.

مما تتطلب تغييرا جوهريا في الدور الذي تقوم به القيادات الأكاديمية من عميدة ووكلاء ورؤساء الأقسام العلمية والذين تقع على عاتقهم المسؤولية الإدارية والخدمية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق القوانين وتقديم الخدمات وتذليل العقبات وتوفير المناخ الملائم للعمل واصبح عليهم دعم تطبيق نظام الجودة بالكلية من خلال التعاون مع وحدة ضمان الجودة وتطبيق وسائل حديثة في الاتصال والتواصل الفعال واستخدام الأساليب الإدارية الحديثة والتي تعمل على خلق علاقات إنسانية وثقة متبادلة مع الجميع مما يعمل على دعم ومؤازرة أعضاء هيئة التدريس لتحقيق متطلبات الجودة.

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها كعضو هيئة تدريس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بالكلية التحديات الهائلة التي تواجه الكلية بسبب التطور السريع في مواجهه متطلبات العصر والذي يتمثل في السعي الى تجديد الاعتماد للمرة الثانية مما يحمل أعضاء هيئة التدريس أعباء مستمرة في المهام مما دعا الباحثة الي اجراء الدراسة الحالية لمحاولة دراسة واقع الدعم

التنظيمي المقدم من القيادات الاكاديمية بالكلية لأعضاء هيئة التدريس مما أدى الى تحفيزهم على المزيد من بذل الجهد لتحقيق الأهداف في ظل تطبيق نظام الجودة والاعتماد.

هدف البحث:

يهدف البحث الي دراسة واقع الدعم التنظيمي المدرك لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد من خلال تحديد درجة :

١-درجة العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع- عدالة الاجراءات - عدالة التعاملات) لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد.

٢-درجة سلوك القادة (عميدة ووكلاء- رؤساء الأقسام) المساند لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد.

٣-درجة المشاركة في اتخاذ القرارات لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد.

٤-درجة دعم وتأكيد الذات لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد.

تساؤلات البحث: -

١- ما درجة العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع- عدالة الاجراءات - عدالة التعاملات) لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد ؟

٢- ما درجة سلوك القادة (عميدة ووكلاء- رؤساء الأقسام) المساند لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد ؟

٣- ما درجة المشاركة في اتخاذ القرارات لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد ؟

٤- ما درجة دعم وتأكيـد الذات لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد؟

٥- ما هي الدرجة الكلية للدعم التنظيمي المدرك لدي أعضاء هيئة التدريس (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد؟

٦- ما هي الفروق في الدعم التنظيمي المدرك لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد وفقاً للدرجة العلمية؟

مصطلحات البحث:

الدعم التنظيمي المدرك perceived organizational support

يعرف "عامر قيران" ٢٠١٤ الدعم التنظيمي على أنه: -
"القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات).

تعريف إجرائي:

مدى اهتمام القيادات الأكاديمية بأعضاء هيئة التدريس وتقديرها لهم من خلال معاملتهم بعدالة ومشاركتهم في حل المشكلات وموازرتهم في تحقيق أهدافهم والذي ينعكس بدوره على زيادة جهود أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف الكلية .

إجراءات البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي التحليلي لمناسبته لموضوع البحث.

مجتمع البحث: -

اشتمل مجتمع البحث على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة حلوان من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد-

أستاذ) وذلك لانخراطهم في جميع اعمال الجودة والمعايير وتولي مسئولية اللجان الخاصة بوحدة ضمان الجودة ومراجعة الأوراق الامتحانية ولجنة الشكاوى واعداد ملفات المقررات وصياغة مجالات التطوير بالأقسام العلمية الي جانب العملية التعليمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.

عينة البحث:

تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) حيث اشتملت على عدد ١٩٥ عضو هيئة تدريس مقسمة كما يلي: -

١- عينة البحث الأساسية: - تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبلغ عددها (٩٠) عضو هيئة تدريس (٣٠ مدرس- ٣٠ أستاذ مساعد- ٣٠ أستاذ).

٢- عينة البحث الاستطلاعية: - تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقيّة من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وبلغ عددها (٢٠) عضو هيئة تدريس (٥مدرس- ٥أستاذ مساعد - ١٠أستاذ).

جدول (١)

توصيف عينة البحث

النسبة المئوية	حجم العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية	حجم العينة الأساسية	حجم المجتمع	مجتمع البحث
%٢,٥٦	٥	%١٥,٣٨	٣٠	٥٥	مدرس
%٢,٥٦	٥	%١٥,٣٨	٣٠	٤٧	أستاذ مساعد
%٥,١٢	١٠	%١٥,٣٨	٣٠	٩٣	أستاذ
%١٠,٢٤	٢٠	%٤٦,١٤	٩٠	١٩٥	المجموع

أدوات جمع البيانات: -

- ١- السجلات والوثائق
- ٢- المقابلة الشخصية غير المقننة
- ٣- الاستبيان

استخدمت الباحثة لجمع بيانات الدراسة الحالية استبيان واقع الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد.

خطوات بناء الاستبيان: -

تم استعراض الأطر النظرية والبحوث والدراسات السابقة في مجال الدعم التنظيمي المدرك حيث توصلت الباحثة الي محاور الاستبيان وعددها أربعة وهي (العدالة التنظيمية في ضوء الجودة والاعتماد- سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة والاعتماد - المشاركة في اتخاذ القرارات في ضوء الجودة والاعتماد - دعم وتأكيد الذات في ضوء الجودة والاعتماد).

المسح المرجعي لمحاور الاستبيان: -

تم عرض محاور الاستبيان التي تم التوصل اليها على الخبراء (المحكمين) والمتخصصين في مجال الإدارة الرياضية لأبداء الراي حول مدي كفايتها ومناسبتها لهدف الاستبيان سواء بالحذف او التعديل (مرفق ٢) وجدول (٢) يوضح النسب المئوية لموافقة الخبراء على محاور الاستبيان.

جدول (٢)

التكرارات والنسب المئوية للآراء الخبراء حول محاور وابعاد استبيان واقع الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد ن=٦

م	الاستبيان	تكرارات الموافقة	النسبة المئوية
١	المحور الأول: - العدالة التنظيمية في ضوء الجودة والاعتماد	٦	%١٠٠
٢	المحور الثاني: - سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة والاعتماد	٦	%١٠٠
٣	المحور الثالث: - المشاركة في اتخاذ القرارات في ضوء الجودة والاعتماد	٦	%١٠٠
٤	المحور الرابع: - دعم وتأكيد الذات في ضوء الجودة والاعتماد	٦	%١٠٠

حصلت محاور الاستبيان على نسبة موافقة مئوية لآراء الخبراء بلغت (١٠٠%) جميع المحاور كما استقرت آراء الخبراء عن اجراء تعديل في مسمى الدعم التنظيمي المدرك الي الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد.

- تم اقتراح العبارات التي تحدد وتصف كل محور من محاور الاستبيان وأبعاده حيث اشتمل الاستبيان في صورته المبدئية على (٦٧) عبارته عند العرض على الخبراء (المقياس في صورته المبدئية) مرفق (٢) موزعة على محاورو ابعاد الاستبيان كما يلي:

١- المحور الأول: العدالة التنظيمية في ضوء الجودة والاعتماد ويضم ثلاثة ابعاد: -

(١) عدالة التوزيع واشتمل على ١١ عبارة. (٢) عدالة الإجراءات واشتمل على ٩ عبارات. (٣) عدالة التعاملات واشتملت على ١١ عبارة بأجمالي ٣١ عبارة.

٢- المحور الثاني: سلوك القيادات (عميدة، ووكلاء) القيادات الأكاديمية المباشرة (رؤساء الأقسام) لمساندة عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة والاعتماد واشتمل على ١١ عبارة.

٣- المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات في ضوء الجودة والاعتماد واشتمل على ١٠ عبارات.

٤- المحور الرابع: دعم وتأكيد الذات في ضوء الجودة والاعتماد وتشمل ١٣ عبارة.

- تم عرض العبارات على مجموعة من الخبراء (المحكمين) بلغ عددهم (٦) خبراء في مجال الإدارة الرياضية مرفق (١) لأبداء الرأي حول مدي كفاية ومناسبة العبارات المقترحة لهدف الاستبيان سواء بالحذف او التعديل او الإضافة او الحالة.

- تم تفرغ استجابات الخبراء (المحكمين) على عبارات الاستبيان في جدول تم تحليله بواسطة عدد التكرارات والنسب المئوية حيث تم التوصل على الي (٦٧) عبارة تراوحت نسب الموافقة عليها من (٨٣.٣% الي ١٠٠%) وبذلك تم التوصل الي الاستبيان في صورته المبدئية (ب) مرفق (٣) وأصبح جاهز للتطبيق على العينة الاستطلاعية تمهيدا لحساب المعاملات العلمية.

- تم وضع تعليمات للاستبيان للاستعانة بها عند التطبيق وميزان التقدير الثلاثي (موافق- الي حد ما- غير موافق).

- تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية عددها (٢٠) عضو هيئة تدريس (٥ مدرس- ٥ أستاذ مساعد- ١٠ أستاذ) وذلك في الفترة من ٢٠١٨/١٢/٢٥ الي ٢٠١٨/١٢/١٠.

حساب المعاملات العلمية لاستبيان الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد: -

أولاً: حساب معامل الصدق: -

١- صدق المحتوي (المضمون): -

من خلال عرض الاستبيان ومحاوره وأبعاده وعبارته كما سبق في خطوات البناء على الخبراء (المحكمين) في مجال الإدارة الرياضية مرفق (١).

٢- صدق الاتساق الداخلي: -

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد الارتباط الثنائي بين كل درجة عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه ودرجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ودرجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان كما يوضحها جدول (٤)، (٥)، (٦) وذلك لإيجاد صدق الاستبيان.

حساب المعاملات العلمية للاستمارة:

أولاً: حساب معامل الصدق: - (صدق الاتساق الداخلي)

جدول (٣)

الارتباط بين درجة كل محور و بعد والعبارة التي تنمي اليه (ن=٢٠)

م	العدالة التنظيمية			سلوك القيادات	المشاركة في اتخاذ القرارات	دعم وتأكيذ الذات
	عدالة التوزيع	عدالة الإجراءات	عدالة التعاملات			
١	*،٥٩١	*،٣٢٤	*،٣٩٠	*،٢٢٤	*،٢٧٩	*،٥٣٩
٢	*،٦٣٩	*،٠٤٣	*،٧٢٢	*،٤٢١	*،٥٥٨	*،٥٣٩
٣	*،٠٧٩	*،٧٤٦	*،٨٨٥	*،٧٨٧	*،٧٧٢	*،٩٣٣
٤	*،٠٤٧	*،٧٤٦	*،٨٨٥	*،٩٢٦	*،٨٩١	*،٥٣٩
٥	*،٧٢٧	*،٠٧٠	*،٥٥٠	*،٨٠٩	*،٨٩١	*،٨٣٢
٦	*،٤٧٤	*،٧٢٤	*،٤٩٢	*،٩٨٣	*،٠٠٠	*،٨٤٤
٧	*،٨٢٥	*،٦٢٣	*،٧١٧	*،٩٨٣	*،٨٩١	*،٢٥٤
٨	*،٥٥٥	*،٩٥٩	*،٨٣٠	*،٩٥٨	*،٨٩١	*،٨٤٤
٩	*،٥٣١	*،٩٥٩	*،٨٣٠	*،٩٥٨	*،٧٧٢	*،٨٤٤
١٠	*،٥٩١	-----	*،٨٩٩	*،٩٥٨	*،٨٩١	*،٥٣٩
١١	*،٥٩١	-----	*،٤٥٥	*،٩٨٣	-----	*،٩٣٣
١٢	-----	-----	-----	*،٨٠٩	-----	*،٨٤٤
١٣	-----	-----	-----	*،٩٨٣	-----	*،٣٦٠

* قيمة (د) الجدولية عند مستوي (٠.٥) = (٤٤٤) ،

يتضح من جدول (3) انه: -

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات عدا (١٢) عبارة وهي العبارات رقم ٣ ، ٤ في بعد عدالة التوزيع، والعبارات رقم ١ ، ٢ ، ٥ في بعد عدالة الإجراءات والعبارة رقم ١ في بعد عدالة التعاملات والعبارات ١ ، ٢ في محور سلوك القيادات والعبارات ١ ، ٦ في محور المشاركة في اتخاذ القرارات والعبارات ٧ ، ١٣ في محور دعم وتأكيد الذات عبارة دالة ارتباطيا بذلك تصبح الصورة الثانية للاستمارة الاستبيان (٥٥) عبارة.

جدول (٤)

واقع قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستمارة الاستبيان (ن = ٢٠)

م	(د)	م	(د)	م	(د)	م	(د)	م	(د)	م	(د)
١	٠.٥٦٨	١١	٠.٨٧٢	٢١	٠.٦٠١	٣١	٠.٤٩٧	٤١	٠.٨٥٧	٥١	٠.٥٥٧
٢	٠.٥١١	١٢	٠.٤٩١	٢٢	٠.٥١٣	٣٢	٠.٧٠٢	٤٢	٠.٦٣١	٥٢	٠.٦١٣
٣	٠.٧١٥	١٣	٠.٦٥٥	٢٣	٠.٧٩٢	٣٣	٠.٥٥٦	٤٣	٠.٨١٧	٥٣	٠.٧١٤
٤	٠.٨١٥	١٤	٠.٤٧١	٢٤	٠.٥٥٢	٣٤	٠.٧٢٨	٤٤	٠.٥٠٠	٥٤	٠.٨٢٢
٥	٠.٤٩٠	١٥	٠.٥٦٠	٢٥	٠.٦٣٢	٣٥	٠.٨١٦	٤٥	٠.٧٤٣	٥٥	٠.٥١٤
٦	٠.٦٠٠	١٦	٠.٤٨٢	٢٦	٠.٤٩٦	٣٦	٠.٥٧٣	٤٦	٠.٨٩٠		
٧	٠.٧٩٨	١٧	٠.٧٢٦	٢٧	٠.٧٠٠	٣٧	٠.٨٦١	٤٧	٠.٦٠٢		
٨	٠.٨٥٨	١٨	٠.٥١٢	٢٨	٠.٨٦٠	٣٨	٠.٦٥٣	٤٨	٠.٤٧٣		
٩	٠.٥٢١	١٩	٠.٧٤٨	٢٩	٠.٥٧٢	٣٩	٠.٧٤٩	٤٩	٠.٧٠٣		
١٠	٠.٦٢٤	٢٠	٠.٨٥٣	٣٠	٠.٦٢٨	٤٠	٠.٤٧٢	٥٠	٠.٦٢٨		

* قيمة (د) الجدولية عند مستوي (٠.٥) = (٤٤٤) ،

يتضح من جدول (٤) انه: -

يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان مما يدل على درجة الاتساق الداخلي للعبارات وأن عبارات المحاور والابعاد على درجة مقبولة من الصدق وانها صالحة للتطبيق.

جدول (٥)

الارتباط بين درجة كل محور وبعد والدرجة الكلية للمحور واستمارة الاستبيان (ن = ٢٠)

المحاور	الابعاد	عدد العبارات	ارتباط البعد بالمحور	ارتباط البعد بالاستمارة
العدالة التنظيمية	عدالة التوزيع	٩	*،٧٧١	-----
	عدالة الاجراءات	٦	*،٦٩٥	-----
	عدالة التعاملات	١٠	*،٨٠٣	-----
-----	حجم البعد	٢٥	-----	*،٨٧٧
السلوك		١١	*،٩١٥	
المشاركة		٨	*،٨٢٣	
دعم وتأکید الذات		١١	*،٧٨١	

* قيمة (د) الجدولية = (،٤٤٤)

يتضح من جدول (٥) انه: يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستمارة.

ثانيا: حساب معامل الثبات: تم حساب الاستبيان باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) لتقدير قيمة الثبات كما يوضحها رقم (٥)

جدول (٦)

قيم الفا كرونباخ لحساب ثبات استمارة استبيان واقع الدعم التنظيمي

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئيين	٦٨٩،
معامل جتمان	٦٥٧،
معامل الفا للجزء الأول	٩١٥،
معامل الفا للجزء الثاني	،٩١٧

يتضح من جدول (٦) انه: - معامل الارتباط بين الجزئيين (٦٨٩)، وهو قيمة مرضية لقبول ثبات الاستمارة مما يدل على أن عبارات ابعاد ومحاور الاستبيان على درجة عالية من الثبات وأنها صالحة للتطبيق.

وبذلك تم التوصل الى الاستبيان فى صورته النهائية واصبح جاهز

للتطبيق فى الفترة من ٢٠١٩/١/١٣ الى ٢٠١٩/١/٣٠

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

أستخدمت الباحثة برنامج SPSS لحساب المعالجات الإحصائية التالية :-

- المتوسط الحسابي (\bar{X})
- الانحراف المعياري (S)
- Friedman Test اختبار الأهمية النسبية
- اختبار كاي² (χ^2)
- اختبار دلالة الفروق الابرومتري Test (z)

عرض ومناقشة النتائج:

في ضوء هدف البحث والمنهج المستخدم والعينة المختارة وأداة جمع البيانات المقترحة والأسلوب الإحصائي المستخدم تم التوصل الى النتائج التالية:

أولا: عرض النتائج :

- ١- المحور الأول " العدالة التنظيمية بأعبادة (عدالة التوزيع - عدالة الاجراءات - عدالة التعاملات " لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ)
- ٢- المحور الثاني " سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس " لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ)
- ٣- المحور الثالث " المشاركة في اتخاذ القرارات في ضوء الجودة والإعتماد" لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ)

- ٤- المحور الرابع " دعم وتأکید الذات فی ضوء الجودة والإعتماد" لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ)
- ٥- دلالة الفروق بین محاور وأبعاد إستبيان الدعم التنظيمي المدرك فی ضوء الجودة والإعتماد لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ).
- قامت الباحثة بتقسيم نتائج استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) إلى ثلاث مستويات حيث تبنت الباحثة الوزن الترجيحي ٧٥% فأكثر للدلالة على وجود الدعم التنظيمي بدرجة كبيرة - والوزن الترجيحي من ٥٠% إلى أقل من ٧٥% كدلالة على وجود الدعم بدرجة متوسطة والوزن الترجيحي أقل من ٥٠% كدلالة على وجود الدعم التنظيمي بدرجة قليلة.

جدول (٧)

الدرجة المقدره والوزن الترجيحي وكا ٢١ لاستبيان عينة البحث عن درجة الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد لعبارات المحور الأول
" العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع - عدالة الاجراءات - عدالة التعاملات) للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) (ن = 90)

P- (Value)	χ^2	الأهمية النسبية	لوزن الترجيحي %	الدرجة المقدرة	أساذ (ن = 30)			أساذ مساعد (ن = 30)						مدرس (ن = 30)						م				
					لا	بي حد ما	موفق	لا	بي حد ما	موفق	لا	بي حد ما	موفق	لا	بي حد ما	موفق								
					ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك									
0.00	15*	33	83%	75	٥	٥	٢٠	0.03	5*	30	90%	81	0	9	21	0.00	23*	38	98%	88	0	2	28	١
0.00	15*	33	83%	75	٥	٥	٢٠	0.00	19*	28	83%	75	٦	٣	21	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٢
0.15	4	27	76%	68	٥	١٢	١٣	0.00	19*	29	87%	78	٣	٦	٢١	0.07	3	32	89%	80	0	10	20	٣
0.03	5*	10	77%	69	٠	٢١	٩	0.01	9*	10	52%	47	١٦	١١	٣	0.00	16*	5	38%	34	26	4	0	٤
0.03	5*	36	90%	81	٠	٩	٢١	0.00	11*	33	93%	84	٠	٦	٢٤	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٥
0.00	15*	34	83%	75	٥	٥	٢٠	0.00	9*	32	92%	83	٠	٧	٢٣	0.07	3	32	89%	80	0	10	20	٦
0.00	9*	39	92%	83	٠	٧	٢٣	0.00	16*	34	96%	86	٠	٤	٢٦	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٧
0.72	0	31	82%	74	٠	١٦	١٤	0.00	11*	33	93%	84	٠	٦	٢٤	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٨
0.01	10*	13	51%	46	١٦	١٢	٢	0.00	25*	14	68%	61	٣	٢٣	٤	0.50	1	23	72%	65	8	9	13	٩
		58	80%	646						58	84%	679					59	83%	671					
بعد عدالة التوزيع																								
عدالة الاجراءات																								
0.14	2	35	88%	79	٠	١١	١٩	0.00	19*	35	97%	87	٠	٣	٢٧	0.03	5*	28	90%	81	0	9	21	١٠
0.00	23*	42	98%	88	٠	٢	٢٨	0.00	11*	33	93%	84	٠	٦	٢٤	0.00	16*	36	96%	86	0	4	26	١١
0.74	1	23	67%	60	٩	١٢	٩	1.00	0	25	83%	75	٠	١٥	١٥	0.01	7*	30	91%	82	0	8	22	١٢
0.00	13*	20	63%	57	٧	١٩	٤	0.03	5*	30	90%	81	0	9	21	0.01	7*	30	91%	82	0	8	22	١٣
0.01	10*	30	80%	72	٢	١٤	١٤	0.05	6*	14	62%	56	٩	١٦	٥	0.00	9*	21	74%	67	0	23	7	١٤
0.15	4	27	74%	67	٥	١٣	١٢	0.00	11*	26	83%	75	٣	٩	١٨	0.00	13*	30	84%	76	3	8	19	١٥
		56	78%	423						56	85%	458					56	88%	474					
بعد عدالة الاجراءات																								

تابع جدول (٧)

الدرجة المقدره والوزن الترجيحي وكما ٢ لاستبيان عينة البحث عن درجة الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد لعبارات المحور الأول
" العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع - عدالة الاجراءات - عدالة التعاملات) للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) (ن = 90)

أستاذ (ن = 30)							أستاذ مساعد (ن = 30)							مدرس (ن = 30)							م			
P- (Value)	X ²	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي حي %	الدرجة لمقدرة	لا	إبي حد ما	موفق	P- (Value)	X ²	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي حي %	الدرجة لمقدرة	لا	إبي حد ما	موفق	P- (Value)	X ²	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي حي %	الدرجة لمقدرة		لا	إبي حد ما	موفق
					ك	ك	ك						ك	ك	ك							ك		
0.05	6*	25	71%	64	٥	١٦	٩	0.00	11*	33	93%	84	.	٦	٢٤	0.01	7*	34	91%	82	0	8	22	
0.01	10*	32	81%	73	٥	٧	١٨	0.00	19*	35	97%	87	.	٣	٢٧	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	١٧
0.27	1	34	87%	78	.	١٢	١٨	0.00	11*	33	93%	84	.	٦	٢٤	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	١٨
0.00	13*	29	76%	68	١٠	٢	١٨	0.00	19*	35	97%	87	.	٣	٢٧	0.14	2	24	79%	71	0	19	11	١٩
0.00	16*	40	96%	86	.	٤	٢٦	0.00	19*	35	97%	87	.	٣	٢٧	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٢٠
0.72	0	34	84%	76	.	١٤	١٦	0.03	5*	30	90%	81	0	9	21	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٢١
0.27	3	24	69%	62	٧	١٤	٩	0.00	11*	33	93%	84	.	٦	٢٤	0.47	1	27	81%	73	0	17	13	٢٢
0.00	9*	27	74%	67	.	٢٣	٧	0.00	19*	35	97%	87	.	٣	٢٧	0.47	1	27	81%	73	0	17	13	٢٣
0.50	1	19	61%	55	١٢	١١	٧	0.14	2	22	79%	71	0	19	11	0.47	1	27	81%	73	0	17	13	٢٤
0.02	8*	24	70%	63	٥	١٧	٨	0.03	5*	30	90%	81	0	9	21	0.03	5*	32	90%	81	0	9	21	٢٥
		59	77%	692						60	93%	833						60	86%	777				بعد عدالة التعاملات
		62	78%	1761						62	88%	1970						62	85%	1922				المعور الأول ككل

*الدلالة عند قيمة (P-Value) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (٧) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (موافق) في العبارات (٢٠، ١٧، ١١، ٧، ٥، ٢، ١)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في العبارته (٢٤).

جدول (٨)

الدرجة المقدره والوزن الترجيحي وكا ٢١ لاستبيان عينة البحث عن درجة الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد لعبارات المحور الثاني " سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس " للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) (ن = 90)

أستاذ (ن = 30)							أستاذ مساعد (ن = 30)							مدرس (ن = 30)							م			
P _{Value}	χ ²	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي %	درجة المقدرة	لا	إلى حد ما	موافق	P _{Value}	χ ²	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي %	درجة المقدرة	لا	إلى حد ما	موافق	P _{Value}	χ ²	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي %	درجة المقدرة		لا	إلى حد ما	موافق
					ك	ك	ك						ك	ك	ك							ك		
0.12	4	26	68	61	.	١٤	١١	0.0	19*	35	97	87	.	٣	٢٧	0.2	1	30	87	78	0	١٢	١٨	٣٣
0.15	4	28	76	68	٥	١٢	١٣	0.0	5*	30	90	81	.	٩	٢١	0.0	10*	29	80	72	٦	٦	١٨	٢٧
0.01	10*	32	81	73	٥	٧	١٨	0.0	19*	35	97	87	.	٣	٢٧	0.0	13*	20	72	65	0	٢٥	٥	٢٨
0.03	5*	22	67	60	٧	١٦	٧	0.0	7*	31	91	82	.	٨	٢٢	0.5	1	22	71	64	٧	١٢	١١	٢٩
0.02	8*	24	70	63	٥	١٧	٨	0.0	5*	30	90	81	.	٩	٢١	0.0	9*	31	92	83	0	٧	٢٣	٣٠
0.01	7*	27	76	68	.	٢٢	٨	0.2	1	27	87	78	.	١٢	١٨	0.0	7*	27	78	70	٧	٦	١٧	٣١
0.00	12*	22	68	61	٥	١٩	٦	0.0	19*	35	97	87	.	٣	٢٧	0.0	7*	27	78	70	٧	٦	١٧	٣٢
0.05	6*	24	71	64	٥	١٦	٩	0.0	10*	26	82	74	٣	١٠	١٧	0.4	1	30	86	77	0	١٣	١٧	٣٣
0.12	4	27	73	66	٥	١٤	١١	0.0	16*	28	86	77	٣	٧	٢٠	0.4	1	24	86	77	0	١٣	١٧	٣٤
0.12	4	19	60	54	١١	١٤	٥	0.0	11*	26	83	75	٣	٩	١٨	0.2	3	19	64	58	١٣	٦	11	٣٥
0.01	10*	14	53	48	١٤	١٤	٢	0.2	3	17	69	62	٧	١٤	٩	0.5	1	21	71	64	٧	١٢	١١	٣٦
		59	69	686						60	88	871						60	79	778				المحور الثاني ككل

*الدلالة عند قيمة (P-Value) $\geq (0.05)$

تضح من جدول (٨) وجود فروق دالة إحصائياً في بعض عبارات استمارة الاستبيان، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في بعض العبارات.

جدول (٩)

الدرجة المقدره والوزن الترجيحي وكما ٢٤ لاستبيان عينة البحث عن درجة الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد لعبارات المحور الثالث
" المشاركة في اتخاذ القرارات في ضوء الجودة والاعتماد" لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) (ن = 90)

P _{value}	أستاذ (ن = 30)						أستاذ مساعد (ن = 30)						مدرس (ن = 30)						م					
	χ ²	الأصية النسبة %	الدرجة المقدرة	لا	إلى حد ما	موافق	P _{value}	χ ²	الأصية النسبة %	الدرجة المقدرة	لا	إلى حد ما	موافق	P _{value}	χ ²	الأصية النسبة %	الدرجة المقدرة	لا		إلى حد ما	موافق			
				ك	ك	ك					ك	ك	ك					ك						
0.07	3	37	89	80	.	١٠	٢٠	0.0	19*	34	97	87	.	٣	٢٧	0.2	3	22	72	65	٦	١٣	١١	٣٧
0.00	15*	34	83	75	٥	٥	٢٠	0.0	3	29	89	80	.	١٠	٢٠	0.0	3	22	67	60	١٣	٤	١٣	٣٨
1.00	0	33	83	75	.	١٥	١٥	0.0	11*	33	93	84	.	٦	٢٤	0.1	2	32	88	79	0	١١	١٩	٣٩
0.03	5*	36	90	81	.	٩	٢١	0.0	7*	31	91	82	.	٨	٢٢	0.0	16*	37	96	86	.	٤	٢٦	٤٠
0.03	5*	36	90	81	.	٩	٢١	0.0	29*	32	90	81	٣	٣	٢٤	0.0	16*	34	96	86	.	٤	٢٦	٤١
0.00	23*	42	98	88	.	٢	٢٨	0.0	19*	29	87	78	٣	٦	٢١	0.0	9*	34	92	83	.	٧	٢٣	٤٢
0.07	3	37	99	89	٩	١٠	٢٠	0.0	22*	30	88	79	٣	٥	٢٢	0.1	2	31	88	79	0	١١	١٩	٤٣
0.27	1	35	87	78	.	١٢	١٨	0.0	19*	34	97	87	.	٣	٢٧	0.1	2	31	88	79	0	١١	١٩	٤٤
		59	90	647						58	91	658						58	86	617	المحور الثالث ككل			

*الدلالة عند قيمة (P-Value) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (موافق) في العبارات (٤٠، ٤١، ٤٢).

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والوزن الترجيحي وكا ٢١ لاستبيان عينة البحث عن درجة الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد لعبارات المحور الرابع " دعم وتأكيذ الذات في ضوء الجودة والإعتماد" لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) (ن = 90)

P _{nom}	χ ²	أستاذ (ن = 30)						أستاذ مساعد (ن = 30)						مدرس (ن = 30)						م				
		الأمية نسبة	الوزن الترجيحي %	درجة مفقرة	لا	إلى حد ما	موافق	الأمية نسبة	الوزن الترجيحي %	درجة مفقرة	لا	إلى حد ما	موافق	الأمية نسبة	الوزن الترجيحي %	درجة مفقرة	لا	إلى حد ما	موافق					
					ك	ك	ك				ك	ك	ك				ك	ك	ك					
0.47	1	35	86	77	.	١٣	١٧	0.0	5	20	77	69	.	٢١	٩	0.0	16*	37	96	86	.	٤	٢٦	٤٥
0.00	11*	39	93	84	.	٦	٢٤	0.2	1	27	87	78	.	١٢	١٨	0.0	9*	31	92	83	.	٧	٢٣	٤٦
0.27	3	28	74	67	٧	٩	١٤	0.7	0	26	84	76	.	١٤	١٦	0.1	2	32	88	79	0	١١	١٩	٤٧
0.00	19*	6	70	63	.	٢٧	٣	0.5	1	14	62	56	١١	١٢	٧	0.0	13*	16	53	48	١٩	٤	٧	٤٨
0.47	1	13	86	77	.	١٣	١٧	0.0	7*	16	68	61	٦	١٧	٧	0.0	7*	13	54	49	١٧	٧	٦	٤٩
0.01	7*	16	91	82	.	٨	٢٢	0.2	3	18	69	62	٧	١٤	٩	0.0	6*	23	76	68	٤	١٤	١٢	٥٠
0.01	10*	15	54	49	١٣	١٥	٢	0.2	3	19	71	64	٦	١٤	١٠	0.4	2	22	63	57	٤	٧	١٣	٥١
0.47	1	33	86	77	.	١٣	١٧	0.1	2	28	88	79	.	١١	١٩	0.0	6*	23	76	68	٤	١٤	١٢	٥٢
0.14	2	28	79	71	.	١٩	١١	0.4	1	23	81	73	.	١٧	١٣	0.0	13*	29	80	72	٧	٤	١٩	٥٣
1.00	0	32	93	84	٩	١٥	١٥	0.0	5*	30	90	81	.	٩	٢١	0.0	13*	29	83	75	٤	٧	١٩	٥٤
0.00	39*	22	69	62	١	٢٦	٣	0.0	7*	18	66	59	١٤	٣	١٣	0.0	5*	25	77	69	٧	٧	١٦	٥٥
		59	80	793						59	77	758						59	76	754	المحور الرابع ككل			
		63	79	3887						63	91	4257						٦٣	82	4071	الاستبيان ككل			

*الدلالة عند قيمة (P-Value) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في العبارة (٤٧).

جدول (١١)

دلالة الفروق بين إستجابات عينة البحث محاور وأبعاد إستبيان الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والإعتماد لكل من الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) (ن = 90)

P- (Value)	Z	أستاذ (ن = 30)			أستاذ مساعد (ن = 30)			مدرس (ن = 30)			المحاور
		الأهمية النسبية	S	\bar{X}	الأهمية النسبية	S	\bar{X}	الأهمية النسبية	S	\bar{X}	
											١- العدالة التنظيمية
0.01	9.43*	٥٨	2.52	20.53	٥٨	2.43	22.63	٥٩	2.40	22.37	بعد عدالة التوزيع
0.05	6.19*	٥٦	1.77	14.10	٥٦	1.73	15.27	٥٦	1.99	14.97	بعد عدالة الإجراءات
0.00	20.19*	٥٩	4.31	23.07	٦٠	3.03	27.77	٦٠	3.54	25.90	بعد عدالة التعاملات
0.00	21.89*	٦٢	6.34	57.70	٦٢	5.77	65.67	٦٢	6.92	63.23	المحور الأول ككل
0.00	17.67*	٥٩	5.24	23.03	٦٠	3.58	29.03	٦٠	6.06	25.27	٢- سلوك القيادات المساند
0.00	12.96*	٥٩	2.84	21.27	٥٨	3.88	21.73	٥٨	1.78	20.43	٣- المشاركة في اتخاذ القرارات
0.12	4.23	٥٩	3.05	23.13	٥٩	4.14	25.27	٥٩	4.91	25.10	٤- دعم وتأكيذ الذات
0.00	20.95*	٦٣	14.21	125.13	٦٣	9.56	141.70	٦٣	13.67	134.03	الاستمارة ككل

*الدلالة عند قيمة (P-(Value)) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (١١) وجود فروق دالة إحصائياً بين الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) لكل محاور إستبيان الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والإعتماد بابعادة والاستمارة ككل لصالح استاذ مساعد، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) في المحور الرابع (دعم وتأكيذ الذات)

ثانيا : مناقشة النتائج :

يتضح من الجدول رقم (٧) استجابات عينة البحث من هيئة التدريس (مدرس - أستاذ م - أستاذ) على المحور الأول العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات).

- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث الدرجة العلمية (مدرس) على عبارات المحور الأول العدالة التنظيمية بين (٩٨% - ٣٨%) وكانت ٩٨% للعبارة رقم (١) والتي تنص على : (تناسب المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس مع عدد الساعات التدريسية المحددة بالقوانين واللوائح).

وكانت ٣٨% للعبارة رقم (٤) والتي تنص على : (يكلف رئيس القسم هيئة التدريس بالمشاركة في اللجان المتبقية المشكلة بالكلية كل عام جامعي في ضوء القواعد المحددة)

- جاءت قيم (2 X) دالة على العبارات (١، ٢، ٥، ٦، ٧، ٨) في اتجاه الإجابة بـ موافق والعبارة رقم (٤) في اتجاه الإجابة بـ لا (بعد عدالة التوزيع).

- جاءت قيم (2 X) دالة على جميع العبارات (١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٥) في اتجاه الإجابة بـ موافق والعبارة (١٤) في اتجاه الإجابة بـ إلى حد ما (بعد عدالة الإجراءات).

- جاءت قيم (2 X) على العبارات (١٦، ١٧، ١٨، ٢٠، ٢١، ٢٥) في اتجاه الإجابة بـ موافق (بعد عدالة التعاملات).

- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الأول لاستجابات عينة البحث (مدرس) بنسبة ٨٥%.

- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) على عبارات المحور الأول بين (٩٧% - ٥٢%) وكانت ٩٧% للعبارات رقم (١٠، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٣) واللاتي تنص على:

توجد إجراءات واضحة للاحتجاج والتظلم من أي قرار يصدر بشأن عضو هيئة التدريس)، (تفويض السلطات لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالمهام المطلوب منهم إنجازها في ضوء الجودة والاعتماد)، (يحرص رئيس القسم على تواجد العلاقات الإنسانية في التعاملات مع أعضاء هيئة التدريس)، (يساعد رئيس القسم في حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس أثناء قيامهم بأعمالهم) تحكم العلاقات بين هيئة التدريس بالكلية أخلاقيات العمل المهني.

وكانت ٥٢% للعبارة رقم (٤) والتي تنص على: (يكلف رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في اللجان المنبثقة المشكلة بالكلية كل عام جامعي في ضوء القواعد المحددة).

- جاءت قيم (X^2) دلالة للعبارات (١، ٢، ٣، ٥، ٦، ٧، ٨) في اتجاه الإجابة ب موافق والعبارة (٩) في اتجاه الإجابة ب إلى حد ما. (بعد عدالة التوزيع).

- جاءت قيم (X^2) دلالة لجميع العبارات ما عدا العبارة رقم (١٢) وكانت العبارات (١٠، ١١، ١٣، ١٥) في اتجاه الإجابة ب موافق والعبارة (١٤) في اتجاه الإجابة ب إلى حد ما (بعد عدالة الإجراءات).

- جاءت قيم (X^2) دلالة في العبارات (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٥) في اتجاه الإجابة ب موافق - جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الأول لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) بنسبة ٨٨%.

(بعد عدالة التعاملات).

- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ) على عبارات المحور الأول بين (٩٨% - ٥١%)

وكانت ٩٨% للعبارة رقم (١١) والتي تنص على: (تسعى إدارة الكلية إلى قياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التي تقدمها الكلية)

وكانت ٥١% للعبارة رقم (٩) والتي تنص على: (تعمل القيادات الأكاديمية العليا (عميدة ووكلاء) على تحسين ظروف العمل لجميع أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بالكلية).

- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الأول لاستجابات عينة البحث (أستاذ) بنسبة ٧٨%.

- جاءت قيم (X^2) دالة إحصائياً للعبارات (١، ٢، ٥، ٦، ٧، ١١، ١٧، ١٩، ٢٠) في اتجاه الإجابة بـ موافق والعبارات (٤، ١٣، ١٦، ٢٣، ٢٥) في اتجاه الإجابة بـ إلى حد ما.

- تراوح الوزن الترجيحي لمجموع استجابات عينة البحث من هيئة التدريس للمحور الأول بين (٧٨% - ٨٨%).

مما يشير إلى إدراك عينة البحث للعدالة التنظيمية ووجودها بدرجة كبيرة. ووفقاً للأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث للدرجة العلمية (مدرس - استاذ مساعد - استاذ) جاء بعد عدالة التعاملات في الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني بعد عدالة التوزيع وجاء في الترتيب الثالث بعد عدالة الإجراءات.

وترجع الباحثة حصول بعد عدالة التعاملات على الترتيب الأول حيث يسود حالة من التقدير والاحترام المتبادل بين القيادات (رؤساء الأقسام والعميدة والوكلاء) وأعضاء هيئة التدريس كما أنه تحكم العلاقات بين هيئة التدريس والقيادات بالكلية أخلاقيات العمل المهني إلى جانب اهتمام القيادات باحتياجات هيئة التدريس وتلبية متطلباتهم الوظيفية.

وجاء بعد عدالة التوزيع في الترتيب الثاني وقد يرجع ذلك الى شعور أعضاء هيئة التدريس بوجود أعباء إضافية في توزيع أعمال الجودة الى جانب النصاب التدريسي .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة محمد سيد (٢٠١٢) (١٦) والتي أظهرت حصول العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسبوط على نسبة عالية نسبيا في محور العدالة التوزيعية لمقياس العدالة التنظيمية. ويختلف ذلك مع نتائج دراسة فيروز علي الدين (٢٠١٧) (١٣) في أن عدالة الإجراءات والتعاملات تتوافر بدرجة متوسطة. وكذا نتائج دراسة سعيد بن فايز (٢٠١٢) (٨) في أن درجة تطبيق العدالة التنظيمية بأبعدها كان متوسطاً. ونتائج دراسة بندرأبو تاية (٢٠١٢) (٤) في وجود عدالة توزيعية وإجراءات بدرجة متوسطة في الوزارات بالأردن. وهذا يجيب على التساؤل الأول الذي ينص على :

١- ما درجة العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات) لدى هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد؟

يتضح من الجدول (٨) استجابات هيئة التدريس (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) على المحور الثاني (سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس) - تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (مدرس) على عبارات المحور الثاني بين (٩٢% - ٦٤%) .

وكانت ٩٢% للعبارة رقم (٣٠) والتي تنص على: (تحرص القيادات الأكاديمية العليا (عميدة ووكلاء) على تفعيل روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس) وكانت (٦٤%) للعبارة رقم (٣٥) والتي تنص على: (تعمل القيادات الأكاديمية العليا على تكوين كوادر قيادية جديدة من أعضاء هيئة التدريس)

- جاءت قيم (x^2) دالة للعبارات (٢٧، ٣٠، ٣١، ٣٢) وفي اتجاه الإجابة بـ موافق بينما جاءت العبارة (٢٨) دالة في اتجاه الإجابة إلى حد ما.

- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثاني لاستجابات عينة البحث (مدرس) بنسبة ٧٩%.
- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) على عبارات المحور الثاني بين (٩٧% - ٦٩%) وكانت ٩٧% للعبارات رقم (٢٦)، (٢٨)، (٣٢) واللاتي تنص على:
 (يضع رئيس القسم اقتراحات أعضاء هيئة التدريس موضع الاهتمام ويرفعها إلى الإدارة العليا بالكلية)، (تحفز القيادات الأكاديمية (عميدة ووكلاء) أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات التدريبية لصقل خبراتهم)، (تهتم القيادات الأكاديمية العليا (عميدة ووكلاء) بتكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين في أعمالهم)
- وكانت (٦٩%) للعبارات رقم (٣٦) والتي تنص على: (تهتم القيادات الأكاديمية العليا بدوافع واحتياجات أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ القرارات)
- جاءت قيم (x^2) دالة للعبارات (٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥) وفي اتجاه الإجابة بـ موافق.
- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثاني لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) بنسبة ٨٨%
- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ) على عبارات المحور الثاني بين (٨١% - ٥٣%) وكانت ٨١% للعبارات رقم (٢٨) والتي تنص على:
 وكانت ٥٣% للعبارات رقم (٣٦) والتي تنص على: (تهتم القيادات الأكاديمية العليا بدوافع واحتياجات أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ القرارات)
- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثاني لاستجابات عينة البحث (أستاذ) بنسبة ٦٩%

- جاءت قيم (x^2) دالة للعبارة (٢٨) في اتجاه الإجابة بـ موافق والعبارات (٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣) وفي اتجاه الإجابة إلى حد ما.
 - تراوح الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثاني لا استجابات عينة البحث (من هيئة التدريس) بين ٨٨% - ٦٩% .
 - ويشير ذلك أن محور مساندة القيادات لأعضاء هيئة التدريس مدرك بدرجة كبيرة لدى كلاً من (مدرس - أستاذ مساعد) في حين جاء بدرجة متوسطة لعينة البحث (الأستاذ).
- و قد يرجع ذلك إلى أن القيادات في الكلية تتيح حرية العمل لأعضاء هيئة التدريس وتعمل على مساندهم في حل المشكلات المتعلقة بأعمالهم إلى جانب تطوير قدراتهم وتنمية روح الإبداع لديهم.

وينفق ذلك مع ما جاء في نتائج دراسة هيرتز ، بول Hirtzpaul ٢٠٠٢ (٢٨) إلى وجود علاقة قوية بين أسلوب القيادة وتحقيق الجودة .

وتتفق مع نتائج دراسة (Pack 2005) (30) التي أظهرت إرتفاع ملحوظ لمساندة القادة للمرؤوسين من العاملين في مؤسسة رياضية بأمريكا.

وننتج دراسة ريم أحمد (٢٠١٨) (7) التي توصلت النتائج الي توافر اخلاقيات العمل لدى القيادات الاكاديمية العليا والمباشرة بدرجة كبيرة واهتمامهم بالتنمية المهنية وتشجيع اعضاء هية التدريس على احترام تعليمات العمل الرسمية واستخدام اسلوب المناقشة والحوار في الاجتماعات الى جانب تطبيق مبدأ المحاسبة والمساءلة على الجميع.

وهذا يجيب على التساؤل الثاني والذي ينص على:

٢- ما درجة سلوك القادة (عميد ووكلاء - رؤساء أقسام) المساند لهيئة التدريس في ضوء الجودة والاعتماد؟

تضح من الجدول (٩) استجابات عينة البحث (مدرس - أستاذ م - أستاذ) على المحور الثالث المشاركة في اتخاذ القرارات في ضوء الجودة والاعتماد.

-تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (مدرس) على المحور الثالث بين (٩٦% - ٦٧%)

وكانت (٩٦%) للعبارتين رقم (٤٠)، (٤١) واللاتي تنص على: (يقدم عضو هيئة التدريس التوجيهات والإرشادات لمساعدة الطالبات في ساعات الريادة العلمية).

(يشارك عضو هيئة التدريس بفاعلية في وضع إجراءات التعامل مع المتعثرات والمتفوقات بالكلية)

وكانت (٦٧%) للعبارة رقم (٣٨) والتي تنص على: (يقدم عضو هيئة التدريس حلولاً مقترحة للتغلب على الكثافة العددية للطالبات محاضرات)

- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثالث لاستجابات عينة البحث (مدرس) بنسبة ٨٦%

- جاءت قيم (X^2)دالة للعبارات (٤٠، ٤١، ٤٢) وفي اتجاه الإجابة بـ موافق

تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) على المحور الثالث بين (٩٧% - ٨٧%) وكانت ٩٧% للعبارتين (٣٧)، (٤٤) واللاتي تنص على: (يشارك عضو هيئة التدريس في صياغة رؤية ورسالة الكلية).

(يحدد عضو هيئة التدريس الموضوعات التي يرغب في اختبار الطالبات فيها عند وضع جدول المواصفات للاختبارات التحصيلية)

وكانت ٨٧% للعبارة رقم (٤٢) والتي تنص على: (يشارك عضو هيئة التدريس بإيجابية في اتخاذ القرارات في الموضوعات المعروضة في مجلس القسم العلمي)

-جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثالث لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) بنسبة (٩١%).

- جاءت قيم (X^2) دالة للعبارات رقم (٣٧، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤) وفي اتجاه الإجابة بـ موافق
- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ) على المحور الثالث بين (٩٩% - ٨٣%)
- وكانت ٩٩% للعبارات رقم (٤٣) والتي تنص على: (يقدم عضو هيئة التدريس خطة لتطوير المقررات الدراسية للقسم العلمي)
- وكانت (٨٣%) للعبارتين رقم (٣٨)، (٣٩) واللاتي تنص على:
- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الثالث لاستجابات عينة البحث (أستاذ) بنسبة (٩٠%)
- جاءت قيم (X^2) دالة للعبارات رقم (٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٢) وفي اتجاه الإجابة بـ موافق
- تراوح الوزن الترجيحي لمجموع استجابات الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) بين ٩١% - ٨٦% مما يشير إلى إدراك عينة البحث للمشاركة في اتخاذ القرار بدرجة كبيرة.
- وترجع الباحثة ذلك إلى توافر مجموعة من وجهات النظر المختلفة عند إعطاء أعضاء هيئة التدريس فرص المساهمة بأفكارهم ومقترحاتهم في صنع القرار وحل المشكلات التي تعترض الكلية.
- وترجع الباحثة ذلك أيضا إلى اشتراك أعضاء هيئة التدريس في المناقشات وتقديم المقترحات سواء في مجالس أقسامهم واجتماعات اللجان المنبثقة والمناقشات العلمية في السمينارات واهتمام القيادات الأكاديمية العليا والمباشرة بهم وتقديرها لتلك المقترحات ودعمهم في تطوير قدراتهم والارتقاء بمستواهم العلمي والعملي وتحقيق احتياجاتهم المادية والمعنوية.
- وهذا ما أوضحت (Kemelgor 2002) (29) من توافر وجهات النظر عند إتاحة العاملين فرصة تقديم مقترحات عديدة تسهم في صنع القرار .

وكذا ما أشار اليه (2002 Preuss & Lautsch) (٣١) في أهمية مشاركة الأفكار والمعلومات بين العاملين وبالتالي توافر المرونة التنظيمية مما يؤدي لتحسين الأداء ونتائج دراسة أحمد ماضي (٢٠١٤) حيث لوحظ أن نسبة مشاركة الموظفين في إتخاذ القرارات جيدة.

وهذا يجيب على التساؤل الثالث والذي ينص على:

- ٣- ما درجة المشاركة في اتخاذ القرارات لدى هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) في ضوء الجودة والاعتماد؟
- ينضح من الجدول (١٠) استجابات عينة البحث (مدرس - أستاذ م - أستاذ) على المحور الرابع دعم وتأكيد الذات في ضوء الجودة والاعتماد.
- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (مدرس) على المحور الرابع بين (٩٦% - ٥٣%)
- وكانت ٩٦% للعبارة رقم (٤٥) والتي تنص على: (تتسم وظيفتي بنوع من التحدي الذي أرغب فيه في مجال عملي)
- وكانت (٥٣%) للعبارة رقم (٤٨) والتي تنص على: (توفر لي وظيفتي العائد المادي والمعنوي الذي يحقق رضائي عن عملي)
- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الرابع لاستجابات عينة البحث (مدرس) بنسبة ٧٦%.
- جاءت قيم (X^2) دالة للعبارات رقم (٤٥، ٤٦، ٥٣، ٥٤، ٥٥) في اتجاه الإجابة بـ موافق، العبارات (٥٠، ٥٢) في اتجاه الإجابة بـ إلى حد ما.
- تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) على المحور الرابع بين (٩٠% - ٦٢%) وكانت ٩٠% للعبارة رقم (٥٤)

والتي تنص على: (تتنوع المهارات المطلوبة لأداء عملي مما يدفعني لاكتساب الخبرات باستمرار).

وكانت ٦٢% للعبارة رقم (٤٨) والتي تنص على: (توفر لي وظيفتي العائد المادي والمعنوي الذي يحقق رضائي عن عملي).

- جاء الوزن الترجيحي لمجموع المحور الرابع لاستجابات عينة البحث (أستاذ مساعد) بنسبة ٧٧%

- جاءت قيم (X^2) دالة للعبارة رقم (٥٤) في اتجاه الإجابة بـ موافق والعبارة (٤٩) في اتجاه الإجابة إلى حد ما.

تراوح الوزن الترجيحي لاستجابات عينة البحث (أستاذ) على المحور الرابع بين (٩٣% - ٥٤%) وكانت ٩٣% للعبارتين رقم (٤٦)، (٥٤) واللاتي تنص على: (تناسب الدرجة الوظيفية لعملي مع طبيعة المهام التي أؤديها).

(تتنوع المهارات المطلوبة لأداء عملي مما يدفعني لاكتساب الخبرات باستمرار)

وكانت ٥٤% للعبارة رقم (٥١) والتي تنص على: (تقدر الكلية المجهودات الإضافية التي أبذلها لأداء الأعمال بكفاءة)

- بلغ الوزن الترجيحي لمجموع المحور الرابع لاستجابات عينة البحث (أستاذ) بنسبة ٨٠%

- جاءت قيم (X^2) دالة للعبارات (٤٦)، (٥٠) وفي اتجاه الإجابة بـ موافق والعبارات (٤٨، ٥١، ٥٥) وفي اتجاه الإجابة إلى حد ما.

- تراوح الوزن الترجيحي لمجموع استجابات عينة البحث (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) على المحور الرابع بين ٨٠% - ٧٦%.

مما يشير إلى إدراك عينة البحث لدعم وتأكيد ذاتهم بدرجة كبيرة وترجع الباحثة ذلك إلى وجود علاقة هامة بين دعم وتأكيد الذات والالتزام الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف .

وأشارت دراسة محمد سعيد غالب ، توفيق عالم (٢٠١٨) (١٥) إلى التأكيد على أهمية التطوير الفردي لهيئة التدريس من خلال توفير المراجع العلمية وشبكات الإنترنت وحضور الندوات والمؤتمرات والمشاركة في المناقشات العلمية.

وينفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة Van Dyne 2003 أن المرؤوسين الذين لديهم مستويات عالية من تأكيد الذات هم أكثر التزاماً لمؤسساتهم وتحقيق الأهداف .

ونتائج دراسة أشرف حرز الله (٢٠٠٧) (٢) أشارت الى درجة موافقة ٨٣.٢% لمجال تحقيق الذات لشعور المدرس بقيمة ما يقدمه كونه صاحب رسالة.

وهذا يجيب على التساؤل الرابع الذي ينص على:

٤- ما درجة دعم وتأکید الذات لدى أعضاء هيئة التدريس (مدرس أستاذ مساعد - أستاذ) بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة

والاعتماد؟

وينضح من الجدول (١١) أنه:

في ضوء استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) نحو محاور استمارة الدعم التنظيمي المدرك في ضوء الجودة والاعتماد.

- جاء محور العدالة التنظيمية في الترتيب الأول وتراوحت المتوسطات

الحسابية بين ٦٧,٦٥ - ٥٧,٧٠

وجاء محور سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس في

الترتيب الثاني وتراوحت المتوسطات بين ٢٩,٠٣ - ٢٣,٠٣ .

وقد جاء محور دعم وتأکید الذات في الترتيب الثالث وتراوحت

المتوسطات الحسابية بين ٢٥,٢٧ - ٢٣,١٣.

وجاء محور المشاركة في اتخاذ القرارات في الترتيب الرابع وتراوحت المتوسطات الحسابية بين ٢١,٧٣ - ٢٠,٤٣.

وتعزو الباحثة حصول محور العدالة التنظيمية على الترتيب الأول إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدالة التعاملات معهم وفقا لمبدأ الإنصاف وبناء علاقات إنسانية بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس والتعامل مع أخطائهم بمهنية وشفافية وحل المشكلات التي تواجههم أثناء قيامهم بأعمالهم حيث توصلت دراسة بسينرجر وآخرون إلى أن درجة إدراك الأفراد للدعم التنظيمي تتأثر باختلاف أوجه وسبل معاملة الأفراد العاملين.

ويشير (عادل ريان ٢٠٠٠ ص ١٤٤) (١١) إلى وجود ارتباط جوهري موجب بين إدراك الأفراد للدعم التنظيمي وكل من متغيرات العدالة الإجرائية والتوزيعية.

وتعزو الباحثة حصول المحور الثاني سلوك القيادات المساند لأعضاء التدريس على الترتيب الثاني إلى إهتمام القيادات بدعم أعضاء هيئة التدريس في تأدية أعمالهم وحرصهم على تفعيل روح التعاون بين الهيئة التدريسية ومساندتهم في الحصول على حقوقهم المادية والمعنوية .

وينفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة اودري بابتس، فلورنس ستيفلها مير، ايزابيل هانسييز Audrey.florence.Isabelle (٢٠١٥) (٢٣) من تأثير إدراك العدالة في التوفيق بين العمل والاسرة حيث يشعر العاملين بالدعم من قبل منظماتهم وتظهر الدراسة أهمية العدالة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك في تصور الموظفين حيث ينظر الموظفين الي العدل في مكان العمل على أن المنظمة تهتم بهم وتقدر مساهمتهم .

وقد أشارت نتائج دراسة محمود الشنطي (٢٠١٥ ص ١٣٨) (١٨) إلى أن الدعم التنظيمي يعدل العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي وله تأثيره في العلاقة بين القائد والعاملين من ناحية وبين الأداء الوظيفي من ناحية

أخرى وحيث يسهم الدعم التنظيمي على توفير البيئة الصالحة لأعضاء هيئة التدريس لبذل المزيد من العطاء وشعورهم بالولاء والاستعداد لتبني أهداف الكلية والارتقاء بمستوى المخرجات.

ويختلف ذلك مع نتائج دراسة تامر بن عبدالله ، صالح بن علي (٢٠١٨) (٥) حيث جاء ترتيب الأبعاد كالاتي سلوك القيادة المساند للمرؤوسين ، المشاركة في اتخاذ القرارات العدالة التنظيمية دعم وتأكيد الذات. وكذا نتائج دراسة حجي سليمان الغزى ٢٠١٨ (٦) حيث جاء ترتيب الأبعاد كالاتي : سلوك القادة المساند للمرؤوسين ، دعم وتأكيد الذات العدالة التنظيمية ، المشاركة في اتخاذ القرارات.

يتضح أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد يتراوح ما بين مستوى مرتفع للدرجة العلمية مدرس ، أستاذ مساعد إلى متوسط للأستاذ وتعزو الباحثة ذلك إلى استيعاب الأستاذة المساعدين والمدرسين وإدراكهم للدعم المقدم لهم من الكلية ومساندتهم في أداء أعمالهم ووضوح الرؤية وإقتناعهم بها وقيامهم بأداء أعمالهم في ضوء هذا الدعم واستعدادهم لتحمل الأعباء والتفاني في العمل في مقابل الدعم والمساندة التي توليهم أياه إدارة الكلية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة حجي الغزى (٢٠١٨) (٦) التي أشارت الى أن مستوى الدعم التنظيمي جاء بدرجة إدراك عالية لدى المعلمين والمعلمات.

وجاء مستوى الدعم التنظيمي لدى الأساتذة بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك لوجود بعض المشكلات والضغط التي يعاني منها الأساتذة في ضوء أعمال وأعباء الجودة وحاجاتهم الى زيادة الدعم للشعور بالامن

الوظيفي. ويتفق ذلك مع دراسة (اريتجوس) Artigos (٢٠١٨) (٢٢) حيث توصلت النتائج الي ان انعدام الامن الوظيفي يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي وقد ساعد المستوي المرتفع من الدعم التنظيمي المدرك في تقليل الاثار السلبية لانعدام الامن الوظيفي على الموظفين النشيطين في أداء أعمالهم.

وهذا يتفق مع دراسة نور عبده (٢٠١٥) (٢٠) من حيث حصول الدعم التنظيمي على درجة متوسطة في الدرجة الكلية للدعم التنظيمي في الجامعات الأردنية. ودراسة طارق السلوم وعلى العضايلة (٢٠١٣) (١٠) التي أفادت أن مستوى إدراك الدعم التنظيمي الذي توفره الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بدرجة متوسطة.

وكذا دراسة ثامر بن عبدالله (٢٠١٨) (٥) أن مستوى الدعم إجمالاً وعلى كل بعد جاء بدرجة متوسطة.

وكذا دراسة باديس بوخلوة ، سهيلة قمر (٢٠١٦) (٣) إلى وجود إدراك للدعم التنظيمي بنسبة ٥٤% وهناك ممارسة متوسطة لأبعاده.

وهذا يجيب على التساؤل الخامس الذي ينص على :

٥- ما هو درجة الدعم التنظيمي المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس

(مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) بكلية التربية الرياضية للبنات في

ضوء الجودة والاعتماد؟

يتضح من جدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات

أعضاء هيئة التدريس نحو أبعاد استمارة استبيان الدعم التنظيمي المدرك (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) ولصالح الأستاذ المساعد في كلاً من:

المحور الأول: العدالة التنظيمية وأبعادها (عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات)

المحور الثاني: سلوك القيادات المساند لأعضاء هيئة التدريس

المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات وعلى. الدرجة الكلية. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) على المحور الرابع دعم وتأكيد الذات.

وترجع الباحثة ذلك إلى الخبرات التراكمية لدى الأستاذ المساعد في الأعباء المختلفة في ضوء الجودة والاعتماد وقيام القيادات بمساندة الأساتذة المساعدين وتوفير الإمكانيات اللازمة لهم أثناء قيامهم بأعمالهم وشعورهم بأهمية العلاقات الإنسانية في تعاملاتهم مع القيادات الأكاديمية والمباشرة وتوزيع الأعمال على أساس مبدأ العدل والمساواة .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة cherabin (٢٠١١)(٢٥) بوجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة ترجع لمستوى التعليم وسنوات الخبرة . وينفق مع نتائج دراسة سليب يلماز Yilmaz Celep (٢٠١٢) (٣) ان المعلمين يزداد لديهم الالتزام التنظيمي تجاه منظماتهم كلما زاد تلقيهم للدعم التنظيمي المدرك.

وتختلف تلك النتائج مع دراسة ثامر العبد ، صالح بن علي (٢٠١٨) (٥) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي. ودراسة حجي سليمان (٢٠١٨)(٦) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية حول مستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لاختلاف المؤهل العملي وسنوات الخبرة.

وهذا يجيب على التساؤل السادس والذي ينص:

٦- ما الفروق في الدعم التنظيمي المدرك لاجزاء هيئة التدريس بكلية

التربية الرياضية في الجودة والاعتماد وفقاً للدرجة العلمية (مدرس -

أستاذ مساعد - أستاذ) ؟

الاستنتاجات :

- ١- إدراك أعضاء هيئة التدريس لعدالة التعاملات معهم وفقا لمبدأ الإصاف وبناء علاقات إنسانية بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس .
- ٢- إهتمام القيادات فى كلية التربية الرياضية بدعم أعضاء هيئة التدريس فى تأدية أعمالهم .
- ٣- تراوح مستوى الدعم التنظيمى مابين متوسط ومرتفع لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس ولصالح الاستاذ المساعد .
- ٤- جاء مستوى الدعم التنظيمي لدى الأساتذة بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك لوجود بعض المشكلات والضغوط التي يعاني منها الأساتذة في ضوء أعمال وأعباء الجودة .

التوصيات:

- ١- الاهتمام بعقد ورش العمل والندوات للوقوف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والمشاركة فى وضع الحلول الملائمة.
- ٢- توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة والتي تساعد على سرعة التواصل بين المستويات الادارية
- ٣- دراسة علاقة الدعم التنظيمى المدرك والتمكين الادارى لدى اعضاء هيئة التدريس .
- ٤- دراسة علاقة الدعم التنظيمى بالحد من التهكم الوظيفى .

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ١-إحسان دهش ، شروق عبد الرضا، زينب هادي ٢٠١٦: دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الأنغماس الوظيفي (دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي الكليات الاهلية بمحافظات الفرات) ،مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارية -المجلد ١٣-العدد(٣٩)
- 2-اشرف حزر الله ٢٠٠٧ : مدى مشاركة معلمي المدارس الثانية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- 3-باديس بوخلوة، سهيلة قمو ٢٠١٦: أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية (دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفل بتقوت)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية - عدد ٥ / ديسمير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 4-بندر أبو تاية (٢٠١٢) : اثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن ، مجلة الجامعة الإسلامية.
- ٥-ثامر بن عبد الله ، صالح بن على بن يعن ٢٠١٨: مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينه بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى العاملين . كلية التربية ، جامعة اسيوط، مج ٣٤ وع ٤.
- ٦- حجي بن سليمان العنزى (٢٠١٨): مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بحفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، No1.v013، صفحة ٤٩-٧٣.

- ٧-ريم أحمد مختار ٢٠١٨: إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي لدى القيادات بكلتي التربية الرياضية من منظور معايير الجودة والاعتماد ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية الرياضية للبنات ،جامعة حلوان
- ٨- سعيد بن فايز بن محمد (٢٠١٢) : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط - جامعة ام القرى.
- ٩-صابرين أبو جاسر ٢٠١٠: أثر ادراك العاملين للعدالة التنظيمية على ابعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة - الجامعة الإسلامية ، غزة.
- ١٠- طارق بن محمد السلوم ، على العضائبة (٢٠١٣): أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الادارية، مجلد ٢٥، العدد(١).
- ١١- عادل ريان (٢٠٠٠): أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات الوقفية _دراسة ميدانية -مجلة البحوث التجارية، مجلد ٢٢(١) ١٣١٠-١٦٠٠
- ١٢- عامر قيران العنزى(٢٠١٤):الدعم التنظيمي المدرك ودوره فى نقل أثر التدريب بأدارة مرور الرياض،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية العلوم الاجتماعية والادارية ، جامعة نائف ،الرياض
- ١٣-فيروز على الدين بن الجواد2017: "العدالة التنظيمية والتحفيز علاقتها بالمناخ التنظيمي لدى الاخصائيين الرياضيين بالإدارات برعاية الشباب بجامعة القاهرة رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان

١٤- محمد حمزة أمين: ٢٠١٧، الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي (دراسة ميدانية بجامعة بني سويف) مجلة كلية الاداب، جامعة طنطا.

١٥- محمد سعيد غالب، توفيق على (٢٠٠٨) التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة فى التعليم الجامعى، بحث علمى منشور ،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى، المجلد الاول، الاردن

١٦- محمد سيد بشير ٢٠١٢ : اثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضية بمحافظة صعيد مصر رسالة ماجستير منشورة ، جامعة أسيوط.

١٧- محمد قاسم (٢٠٠٣): المنظمات الادارية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان.

١٨- محمود الشنطى ٢٠١٥: دور الدعم التنظيمى كمتغير معدل فى العلاقة بين الضغوط الوظيفية والاداء الوظيفى .مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية ،مجلد(٣) ١١٣-١٤٨

١٩- مصطفى عبد السميع ٢٠٠٥: تحقيق الجودة فى التعليم فى ضوء معايير قومية ،المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ،القاهرة.

٢٠- نور عبده ، يزيد الشورطى (٢٠١٥): درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوي الثقة التنظيمية في الجامعات الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة البحث العلمى والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية الاردن.

٢١- هند عبد الفتاح أحمد سالم (٢٠١٢): الضغوط النفسية المرتبطة بأداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ظل تطبيق نظام الجودة، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان.

ثانيا :المراجع الاجنبية:

22-Artigos Rev. adm. empres. Vol 58 no 04. The Role of perceived organizational support in job insecurity and performance.

São Paul July/ Aug. 2018.

23-Audrey Babic , Florence Stinglhamber, Isabelle Hansez organizational justice and perceived organizational support : impact on negative work- home interference and well- being outcomes . Journal of the Belgian Association for psychological science 2015, 55 (3), P.P.134.

24-Baranik lise(2009) "why does mentoring work? the role of "perceived organizational support" journal of vocational behavior.76.

25-Chernbin, Gene " perceived organizational support and Engagement " A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of sciences organizational leadership school of Business and leadership , Nyack college (2011)

26-Eisenberger, R., Cummings, J. & Armeli, S., & Lynch, P. (1997):). Perceived organizational support Discretionary Treatment, and job satisfaction. journal of Applied Psychology , 82(5), 812-820

27-Eisenberger, R., & Fasolo, P., & LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and Employee Diligence, commitment, and Innovation. Journal of Applied psychology, 75(1), 51-59.

28-Hirtz, Paul david(2002) :Effective Leadership for total quality management ,journal of sports business Research K 54.

29-Kemelgor BH, "A comparative Analysis of corporate Entrepreneurial orientation between selected firms in the Netherlands and the U.S.A Entrepreneurship and regional development, vol. 14, pp. 76-87, (2002).

30-Pack simon, Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators, the ohio state university, 2005

31-Preuss, G.A 8 lautseh " the effect of format versus informal job security on employee involvement programs industrial relations, vol. 57, No.3 , pp 517- 541, (2002).

32- Sergio Andr es, Maria Jose, Felipe M unoz Bruno silva. JA yogalakshmi&Suganthi (2018) impact of perceived organizational support and psychological empowerment on affective commitment ; Mediation role of individual career self management.

33-Teofisto mensielito(2010)', perceived organizational support and rewards factor as dirvers of Employee Engagement master of human,university of utara Malaysia.

34-Yilmazturk,o,& celep,c. (2012). the relationship among organizational trust multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizational . social and Behavioral sciences, 46,5763-5776.

ثالثا:المواقع الالكترونية:

35- [Http://doi.org//0.1590/s0034-759020/80405](http://doi.org//0.1590/s0034-759020/80405)

ملخص بحث

واقع الدعم التنظيمي للمدرک لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية في ضوء الجودة والاعتماد

* أ.م.د/ عبير عبد الرحمن محمد

أستهدف البحث التعرف على الدعم التنظيمي المدرک لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات في ضوء الجودة والاعتماد ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من أعضاء هيئة التدريس (مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) حيث اشتملت على عدد ١٩٥ عضو هيئة تدريس ، واستخدمت الباحثة لجمع بيانات البحث استبيان الدعم التنظيمي المدرک في ضوء الجودة والاعتماد ، وكانت أهم الاستنتاجات تراوح مستوى الدعم التنظيمي مابين متوسط ومرتفع لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس ولصالح الاستاذ المساعد ، وكانت أهم التوصيات: دراسة علاقة الدعم التنظيمي المدرک والتمكين الإداري لدى اعضاء هيئة التدريس .

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية بنات - جامعة حلوان.

**Perceived organizational support among the faculty of
the College of Physical Education for Girls
In view of quality and accreditation**

Prof. Dr. Abeer Abdel-Rahman

The research aimed to identify the perceived organizational support of the faculty members of the College of Physical Education for Girls in light of quality and accreditation, and the stratified random sample was chosen from the faculty members (teacher - assistant -) as it included 195 members of the teaching staff, and the researcher used data collection Research perceptive organizational support questionnaire in light of quality and accreditation, and retrieved, and Argent, Argent, and our teaching in the faculty.

*** Assistant Professor, Department of Sports Administration and Recreation - College of Physical Education for Girls - Helwan University.**