مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: الدعم التنظيمي المدرك وأثره في الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في كليات جامعة دهوك
اسم الكاتب: شيلان معاوية عبدالرحمان، سعد فاضل عباس المحمود
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3871
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 03:00 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 42, No. 140
Dec. 2023

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Abdul Rahman, Sheelan M.; Al-Mahmoud, Saad F. A. (2023)."Perceived Organizational Support and its Impact on the Scientific Performance of the Academic Teachers: an Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Academic Teachers in the Colleges of the University of Duhok" ***TANMIYAT AL-RAFIDAIN*** 42 (140), 218 -255 , https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181183
P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

Perceived Organizational Support and its Impact on the Scientific Performance of the Academic Teachers: an Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Academic Teachers in the Colleges of the University of Duhok

Sheelan M. Abdul Rahman[1] Saad F. A. Al-Mahmoud[2]
[1&2]College of Administration and Economics - University of Dohuk - Iraq

Corresponding author: Sheelan M. A. Rahman, College of Administration and Economics - University of Dohuk - Iraq
shilanadam86@gmail.com
DOI: https://doi.org10.33899/tanra.2023.181183

Article History: *Received*:15/5/2023; *Revised*:20/6/2023; *Accepted:*4/7/2023; *Published*:1/12/2023.

Abstract
The research aims to verify the impact of perceived organizational support on the scientific performance of teachers in the faculties of the University of Duhok, and a random sample of (249) members of the teaching staff was elected, and field-side data was collected through a questionnaire, which was prepared from the reality of previous studies and related to the research variables, as It included (30) phrases for measuring the variables and dimensions that the research adopted in its hypothetical scheme, where the perceived organizational support was measured through four dimensions represented by rewards and incentives, participation in the decision, organizational justice, and organizational commitment, while scientific performance was measured through performance in teaching and performance. in scientific research. The problem is summed up in knowing the possibility of perceived organizational support in contributing to improving the scientific performance of teachers in the faculties of the University of Duhok. The research was based on the descriptive and analytical approach in preparing the theoretical side and analyzing the hypotheses for the field side, as the statistical program SPSS V.26 was used to perform the statistical analysis of the data. One of the most important conclusions was that the perceived organizational support has a clear impact on the scientific performance of the teachers and that there is a difference in the levels of both the perceived organizational support and the scientific performance among the teaching staff in the humanitarian and scientific colleges. At the University of Duhok, with the means and requirements of perceived organizational support that it provides to its faculty members, in addition to paying attention to preparing the requirements to raise the levels of scientific performance, through performance in teaching and performance in scientific research..

Key words:
Perceived Organizational Support, Scientific Performance, Performance in Teaching, Performance in Scientific Research.

ورقة بحثية

الدعم التنظيمي المدرك وأثره في الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في كليات جامعة دهوك

شيلان معاوية عبد الرحمان[1] ؛ سعد فاضل عباس المحمود[2]

[1&2] جامعة دهوك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال

المؤلف المراسل: شيلان معاوية عبد الرحمان ، جامعة دهوك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال

shilanadam86@gmail.com

DOI: https://doi.org10.33899/tanra.2023.181183

تاريخ المقالة: *الاستلام*:١٥/٥/٢٠٢٣؛ *التعديل والتنقيح*:٢٠/٦/٢٠٢٣؛ *القبول*:٤/٧/٢٠٢٣؛ *النشر*: ١/١٢/٢٠٢٣.

المستخلص

يهدف البحث إلى التحقق من أثر للدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي للتدريسيين في كليات جامعة دهوك، وتم انتخاب عينة عشوائية من (٢٤٩) فردًا من هيئة التدريس فيها، وجمعت بيانات الجانب الميداني عن طريق الاستبانة والتي أُعدت من واقع الدراسات السابقة وذات الصلة بمتغيري البحث، إذ تضمنت (٣٠) عبارة لقياس المتغيرات والأبعاد التي تبناها البحث في مخططه الافتراضي حيث تم قياس الدعم التنظيمي المدرك من خلال أربعة أبعاد ممثلة بالمكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي في حين أن الأداء العلمي تم قياسه من خلال الأداء في التدريس والأداء في البحث العلمي، وتتلخص المشكلة في معرفة إمكانية الدعم التنظيمي المدرك في الإسهام بتحسين الأداء العلمي للتدريسيين في كليات جامعة دهوك، واستند البحث على المنهج الوصفي والتحليلي في إعداد الجانب النظري وتحليل الفرضيات للجانب الميداني، إذ استخدم البرنامج الإحصائي SPSS V.26 ، في إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات، وكان من أهم الاستنتاجات أن للدعم التنظيمي المدرك أثرًا واضحًا في الأداء العلمي للتدريسيين وأن هناك اختلافًا في مستويات كل من الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي فيما بين التدريسيين في الكليات الإنسانية والعلمية، كما وضع البحث عددًا من المقترحات ومن أبرزها: أن يُعاد النظر من قبل إدارات الكليات المبحوثة في جامعة دهوك بوسائل ومتطلبات الدعم التنظيمي المدرك والتي تقدمها للتدريسيين فيها، بجانب الاهتمام بتهيئة المتطلبات اللازمة للارتقاء بمستويات الأداء العلمي ومن خلال الأداء في التدريس والأداء في البحث العلمي.

الكلمات الدالة

الدعم التنظيمي المدرك، الأداء العلمي، الأداء في التدريس، الأداء في البحث العلمي.

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): **مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٢)، العدد (١٤٠)،
كانون اول ٢٠٢٣

© جامعة الموصل |
كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: عبد الرحمان، شيلان معاوية، المحمود, سعد فاضل عباس (٢٠٢٣). "الدعم التنظيمي المدرك وأثره في الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس)" ***تنمية الرافدين***، ٤٢ (١٤٠)، ٢١٨-٢٥٥

https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181183

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة

نتيجة للتطور الكبير الذي يشهده العالم في جميع مجالاته وقطاعاته والمنافسة الشديدة بين الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الخاصة والحكومية لتقديم أفضل الخدمات التعليمية، كان لابد من الأهتمام بأعضاء الهيئة التدريسية وتقديم الدعم وكل ما هو لازم لهم من أجل تحسين أدائهم والذي يتحقق من خلال إدراكهم لما تقدمه إدارة تلك الجامعات من دعم تنظيمي، وقد ظهرت في السنوات الاخيرة عدد من الدراسات والبحوث سواء أكانت على المستوى النظري أو التطبيقي والتي سعت إلى دراسة وفهم العلاقة بين أداء أعضاء الهيئة التدريسية من الأكاديميين وبين مؤسساتها الأكاديمية التي يعملون فيها وما يحدث من عمليات تبادلية من خلال تلك العلاقة داخل تلك المؤسسات، كما أن هناك دراسات أخرى تناولت من بين موضوعاتها الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في كثير من سلوكيات العاملين سواء في المؤسسات الأكاديمية أو في غيرها من المنظمات. من جانب آخر فإن الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يُعد الحجر الأساس فيما تقدمه الجامعات من مخرجات وفي النجاح الذي تحققه على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي، لذلك نجد أن هناك تفاوتاً في مستويات الجامعات والمؤسسات الأكاديمية من حيث مراكز تصنيفها عالمياً والذي يستند بالدرجة الأولى على الأداء الأكاديمي للتدريسيين فيها، مما يستلزم أن تعمل الإدارات والقيادات الأكاديمية على تقديم الدعم المناسب لكوادرها العلمية من أجل تحقيق تلك الغايات.

لذلك جاء البحث الحالي في محاولة للربط ما بين موضوعي الدعم التنظيمي المدرك وبين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، إذ تضمن البحث بالإضافة إلى المقدمة أربعة محاور رئيسة، تناولنا في محوره الأول استعراض لمضامين المنهجية العلمية للبحث، في حين خصص المحور الثاني لعرض أدبيات الفكر التنظيمي فيما يخص مواضيع البحث وضمن الجانب النظري، أما المحور الثالث فقد خصص لتحليل البيانات للجانب الميداني، وتم اختتام البحث بالمحور الرابع والذي خصص لكل من الاستنتاجات والمقترحات .

المحور الأول: منهجية البحث: وتشمل:

أولاً: مشكلة البحث

تستند المنظمات المعاصرة ومنها الجامعات والمؤسسات الأكاديمية في الوصول لأهدافها على مواردها البشرية وبالذات أعضاء الهيئة التدريسية لديها والتي تسهم إمّا في تحقيق أفضل مستويات الأداء لها أو تعمل على العكس من ذلك، وبما أن إدراك التدريسيين أولئك لهذا الأمر حتم على جامعاتهم أن تبذل المزيد من الاهتمام بهم؛ وذلك بأن تقدم لهم كافة أشكال الدعم من المحفزات المادية والمعنوية والنفسية ومشاركتهم في القرارات والعمل على معاملتهم بعدالة والتحسين من مستويات التزامهم التنظيمي .

من جانب آخر يُعد الأداء العلمي في كل من مجال التدريس والبحث العلمي من أهم مضامين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كونه يُعد من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات التعليمية في الإقليم مما جعلها غير قادرة على الارتقاء لمستويات ما تقدمه الجامعات العالمية من خدمات تعليمية وعلمية، وهذا انعكس على مواقعها في سلم الترتيب ضمن الأداء الأكاديمي للجامعات العالمية فهي تأتي ضمن آخر سلم

مستويات ذلك الترتيب، كما أن مجالات الإرتقاء بالأداء العلمي تختلف بتنوع العوامل المؤثرة في ذلك الأداء حيث أن منها ما يرتبط بما يشعر به ويُدركه أعضاء الهيئة التدريسية من دعم تقدمه إدارة الجامعة أو الكلية كتحسين ظروف العمل وحل المشاكل التي تعيق العمل التعليمي والبحثي وتضعف من أداء التدريسيين.

لذلك ومن خلال مراجعة أدبيات الفكر التنظيمي التي تناولت مواضيع الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي وجد الباحثان إن هناك حاجة لبحث العلاقة التأثيرية للدعم التنظيمي المدرك في تحسين الأداء العلمي للتدريسيين، مما جعل من هذه الفجوة البحثية مجالاً للدراسة الحالية لتناول أبعاد تلك العلاقة في كليات جامعة دهوك، وبالتالي يمكن وضع مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي: هل يمكن للدعم التنظيمي المدرك أن يسهم في تحسين الأداء العلمي للتدريسيين في كليات جامعة دهوك؟ حيث ينبثق من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية وكما يأتي:

١. ما مدى تبني الكليات المبحوثة في جامعة دهوك لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك والتي جاءت ضمن أنموذج البحث الحالي؟ وما هي مستويات ذلك الدعم؟ وهل أن تلك المستويات تلبي طموح التدريسيين في الكليات المبحوثة؟
٢. ما مستويات أبعاد الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المبحوثة والتي جاءت ضمن أنموذج البحث الحالي؟
٣. هل يمكن الكشف عن وجود أثر الدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي وأبعادهما في كليات جامعة دهوك؟
٤. هل تتباين الكليات العلمية والكليات الإنسانية في مستويات كل من الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي؟

ثانياً: أهمية البحث

يمكن تحديد أهمية البحث بموجب الآتي :

١ . الأهمية العلمية: تتضح الأهمية العلمية للبحث الحالي من خلال ما تتناوله من مواضيع ذات صلة حيوية في كل من جوانبها النظرية والميدانية، أضف إلى ذلك أن ما سيقدمه البحث من استنتاجات ومقترحات ربما يسهم في تعزيز الأداء العلمي للتدريسيين في الكليات المبحوثة .

٢ . الأهمية الميدانية: نأمل أن يسهم هذا البحث في فهم العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين الأداء العلمي للتدريسيين وبما يمكن الكليات المبحوثة من اتخاذ التدابير اللازمة للاهتمام بتلك العلاقة؛ لأن ذلك يمثل جانباً كبيراً من الأهمية لكلا الطرفين .

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث لتحقيق الآتي:

١ . يتحدد هدف البحث الرئيس في التحقق من أثر الدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي للتدريسيين ومن خلال التحليل الإحصائي لمتغيرات البحث.

٢ . معرفة مستويات تبني الكليات المبحوثة في جامعة دهوك لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك الذي تناوله البحث الحالي.

٣ . التعرف على مستويات أبعاد الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المبحوثة والتي جاءت ضمن أنموذج البحث الحالي.

٤ . الكشف عن مدى تباين الكليات العلمية والكليات الإنسانية في مستويات كل من الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي.

٥ . وضع عدد من الاستنتاجات وبناء عدد من المقترحات في ضوء النتائج التي يفرزها التحليل الميداني للبيانات.

رابعاً: متغيرات البحث ومخططه

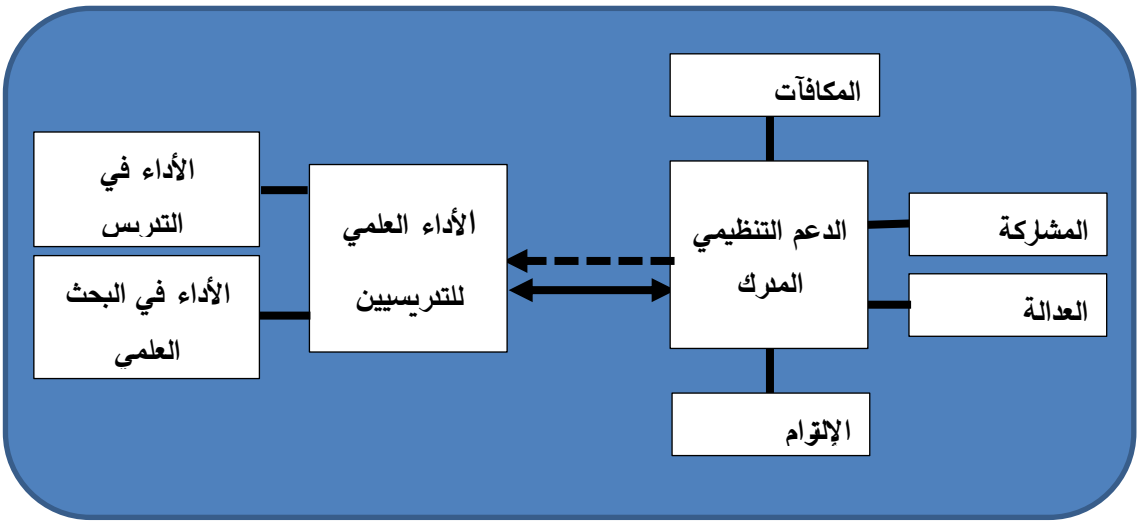
تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة الحالية وضع مخطط افتراضي يوضح مسارات العلاقة والتأثير بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي للتدريسيين في الكليات المبحوثة لغرض اختبار الفرضيات والتي سوف يتم التثبت من تحققها أو من عدمها على وفق نتائج التحليل الإحصائي، وقد تم تصميم المخطط بالاعتماد على الدعم التنظيمي المدرك والأداء الأكاديمي والتي جرى استنباط أبعادهما من خلال ما تيسر للباحثة من مراجع فكرية تناولت تلك المتغيرات، إذ يتضمن البحث المتغيرات الآتية:

١ . المتغير المستقل ويمثله الدعم التنظيمي المدرك والذي يتضمن أربعة أبعاد تشمل كل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي.

٢ . المتغير التابع ويمثله الأداء العلمي للتدريسيين والذي يتضمن بُعدين فقط وتشمل كل من الأداء في التدريس، والأداء في البحث العلمي.

ويوضح الشكل (١) المخطط الافتراضي للبحث الحالي متضمناً كل من المتغيرات وأبعادها.

شكل (١) المخطط الافتراضي للدراسة



خامساً: فرضيات البحث

اعتمد البحث مجموعة من الفرضيات التي تتناول الإجابة على تساؤلات المشكلة والتي يتم اختبارها عند مستوى معنوية (0.05) وهي:

1. لا يوجد ارتباط معنوي وذي دلالة إحصائية بين متغير الدعم التنظيمي المدرك ومتغير الأداء العلمي في الكليات قيد الدراسة وعلى مستوى المتغيرات والأبعاد.
2. لا يوجد تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي في الكليات قيد الدراسة وعلى مستوى المتغيرات والأبعاد.
3. لا تتباين الكليات قيد الدراسة في تركيزها على متغيرات البحث الرئيسة تبعاً لاختلاف التخصص الأكاديمي لها.

سادساً: الدراسات السابقة

أسهمت الدراسات والأبحاث ذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي في إرساء العديد من الأفكار والمفاهيم المتصلة بمواضيعها، ونحاول في البحث الحالي تلمس الجوانب المعرفية التي كونت الأطر النظرية لمواضيع البحث، ومن ثم المضي قدماً في صياغة أبعادها وبما يتوافق مع ما أختطه البحث من معالم لمنهجيته العلمية وذلك كما يأتي:

1. دراسة (Rhoades, L. & Eisenberger, R., 2022) والتي جرت بعنوان (Perceived Organizational Support: A Review of the Literature) الدعم التنظيمي المدرك: مراجعة دراسات، وهي دراسة نظرية تمت من خلال مراجعة نظرية لعدد من الدراسات السابقة، وذلك بهدف التعرف على معتقدات الأفراد بأن منظماتهم تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم حيث سعت لمعرفة ما توصلت له (70) دراسة سابقة تجاه مستويات الدعم التنظيمي المدرك من قبل الأفراد، وقد تبنت هذه الدراسة كل من المنهج الوصفي الاستقرائي والمنهج التحليلي الاستنباطي في الوصول للاستنتاجات، إذ تبين أن الدراسات في العين حاولت دراسة العوامل المؤثرة في الدعم التنظيمي المدرك، في حين قامت دراسات أخرى بمحاولة فهم تأثير الدعم التنظيمي المدرك على عدد من العوامل والمتغيرات، كما أوصت باعتماد استراتيجيات الدعم التنظيمي المدرك في زيادة الإلتزام العاطفي تجاه المنظمة من قبل العاملين من أجِل تحسين الأداء وتقليل حالات الأنسحاب بين العاملين.
2. دراسة (Maan et al., 2020) والتي جرت بعنوان (Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment) الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي: أنموذج معدل ووسيط للشخصية الاستباقية والتمكين النفسي، وهي دراسة ميدانية أجريت على عينة مكونة من 936 فرداً من العاملين في عدد من المنظمات الصناعية والخدمية في مقاطعة البنجاب في باكستان، واعتمدت على المنهج الوصفي الاستقرائي والمنهج التحليلي الاستنباطي، وكشفت عن وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي والتأثير المعدل للشخصية الاستباقية،

مما يجعل من النتائج العملية لهذه الدراسة وسيلة دعم لنظرية التبادل الاجتماعي، واقترحت أن الإفادة من الدراسة الحالية، لأنها تشكل إطارًا للقيادات في كل من المنظمات الصناعية والخدمية لتعزيز التمكين النفسي الفردي والرضا الوظيفي من خلال تقديم الدعم التنظيمي للأفراد الأقل نشاطاً.

3. دراسة (Abdul Rahim, 2019) والتي جرت بعنوان دور التحسين المستمر في تطوير مدخلات الأداء الأكاديمي دراسة تطبيقية على بعض الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم، وهي دراسة ميدانية أجريت على عينة تضمنت (235) من الهيئة التدريسية، واعتمدت على المنهج الوصفي الاستقرائي والمنهج التحليلي الاستنباطي، واستنتجت أنه لا توجد لدى مؤسسات التعليم العالي محل الدراسة خطط واضحة للتحسين المستمر للخدمات التعليمية مما ينعكس سلباً على أداء التدريسيين، واقترحت الاهتمام بفلسفة التحسين المستمر لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال نشر هذه الثقافة وتوعية العاملين بأهميتها، ومن الأفضل للإدارات العليا بالجامعات الخاصة محل الدراسة إتاحة قدر أكبر من الحرية لأعضاء هيئة التدريس لأداء المهام المنوطة بهم.
4. دراسة (Al-Haddad, 2015) والتي جرت بعنوان مستوى إسهام القيادة الجامعية في تطوير الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أساتذة جامعة الأزهر بغزة، وهي دراسة ميدانية هدفت للتعرف على أهم مستويات إسهام القيادة الجامعية في تطوير الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أساتذة جامعة الأزهر بغزة كأحد أهم المعايير التي يجب الاهتمام بها في تطوير وتميز جودة العمل الأكاديمي، وأجريت على عينة مكونة من (50) أستاذاً من أساتذة جامعة الأزهر بغزة والتي تتمثل (13%) من المجتمع الأصلين ، واستنتجت وجود مستويات متوسطة من الإسهام للقيادة الجامعية في تطوير البحث العلمي من وجهة نظر أساتذة جامعة الأزهر (الإسهام في تطوير البحث العلمي، الإسهام في تطوير طرائق وسائل التدريس الإسهام في تطوير المنظمة الإدارية – الإسهام في تطوير المباني التعليمية). واقترحت زيادة اهتمام القيادة الجامعية في تطوير الأداء الأكاديمي واستخدام الوسائل المختلفة الداعمة لذلك، وتوفير الإمكانات المادية والتجهيزات التكنلوجية في كليات التقويم بدورها بجودة عالية، وتنظيم المؤتمرات العلمية والندوات البحثية الخاصة بمختلف التخصصات ليستفيد منها أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: الجانب النظري

تم استعراض المفاهيم النظرية لموضوعات البحث وذلك باعتماد المنهج الوصفي والاستقرائي لمراجع الفكر التنظيمي وكما يأتي:

أولاً: متغير الدعم التنظيمي المدرك

١. مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

تعمل الجامعات اليوم على التكيف مع العوامل والتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية، وذلك لمواجهة التحديات في بيئتها الداخلية والخارجية، ويُعد الدعم التنظيمي المدرك من أحد الوسائل التي تعتمدها في مواجهة ومعالجة تلك التحديات، وذلك لأنه يُعد من أحد أشكال التبادل الاجتماعي بين المنظمة والعاملين

لديها، إذ إن الاهتمام بمجهودات العاملين ومساهماتهم من قبل إدارة المنظمة يسهم في الإرتقاء بأداء العاملين كونهم يبذلون جهوداً أكبر في تحقيق أهداف المنظمة، وذلك في إطار تبادل المنافع بين الطرفين، وتعود جذور الدعم التنظيمي المدرك للنظرية التي قدمها (Eisenberger, 1986) والموسومة بنظرية الدعم التنظيمي (Organizational Support Theory) والتي كان من افتراضاتها أن العاملين لديهم تصور عن جديات تقدير المنظمة لمجهوداتهم ومساهماتهم والاهتمام برفاهيتهم، إذ عرفت هذه النظرية الدعم المدرك على أنه المستوى الذي يُدرِك عنده الأفراد بأن منظمتهم تهتم بهم، وتثمن مجهوداتهم ومساهماتهم وترعاهم (Eisenberger et al., 1990, 52)، وقد لاحظ الباحثون أن العاملين في مختلف المنظمات تتكون لديهم تصورات عن قيم المنظمة الثقافية واتجاهاتها نحو فهم دوافع العاملين للعمل واهتمامها بهم، لذلك كان إدراك العاملين لتلك الأمور أطلق عليه الدعم التنظيمي المدرك (Riggle, 2007,25). وفي السياق ذاته تعرف دراسة (Ashry & Al-Duraini, 2022, 435) الدعم التنظيمي المدرك بأنه الدرجة التي يدرك فيها الفرد أن المنظمة تهتم به وتقدر مجهوداته ومساهماته وتعتني بهم.

ويرى (Rashid, 2004, 11) أن الدعم التنظيمي المدرك يمثل رد فعل العاملين على إدراكهم للدعم الإيجابي من جانب المؤسسة من أجِل بذل المزيد من الجهد لتحسين الأداء في العمل، أمّا (Noah, 2013, 9) فترى بأنه يمثل إدراك الفرد لتقدير المنظمة له، وبالتالي فإن الفرد يستخدم أحكامه الخاصة في إدراكه للدعم التنظيمي من أجِل تقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده، وفي سياق مختلف يُعَرف (Michael et al., 2005, 173) الدعم التنظيمي المدرك بأن العاملين يبنون اعتقاداتهم بخصوص مقدار تقييم واهتمام إدارة المنظمة وأرباب العمل بحسن حالهم وبمساهماتهم، وتشكل المنافع المعنوية موقف محدد في أذهان أولئك العاملين، وترى دراسة (Chen et al., 2008, 131) بأن الدعم التنظيمي المدرك يمثل مستوى الأهمية التي تعطى من قبل المنظمة وأرباب العمل لمشاركة العاملين في الأداء العام للمنظمة وأنشطتها المختلفة مقابل الأهتمام بالمجالات التي تؤثر على راحة ورفاهية العاملين، في حين يُعرفه (Madi, 2014, 10) بأنه جميع أشكال المساعدة المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة بشكل طوعي للعاملين لديها التي تمثل أحد صور وأشكال اهتمام المنظمة بالعاملين وزيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين في تحقيق أهداف المنظمة، وتشير دراسة (Hao et al., 2016, 327) إلى الدعم التنظيمي المدرك بأنه معتقدات الأفراد والمتعلقة بمدى تقدير المنظمة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم والذي يُعد بمثابة الدليل على العلاقة التأثيرية بين إدارة المنظمة وما يتوقع الفرد الحصول عليه من تلك الإدارة نظير ما يحققه من نتائج في العمل، وتذهب دراسة (Al-Kaabi, 2017, 8) إلى أنه يمثل مستوى شعور الأفراد نحو ما تقدمه المنظمة لمساهماتهم نظير جهودهم المبذولة وما يحققونه من نتائج، ويحدد (Al-Amiri, 2020, 342) مفهوم الدعم التنظيمي المدرك في الجامعة بأنه يمثل اعتقاد الأفراد العاملين في الجامعة وشعورهم باهتمامها بهم، وهي تقدر مجهوداتهم وتعاملهم بعدالة، كما تقدم المساعدة لهم في حل المشاكل التي تصادفهم وكذلك تعمل على تهيئة البيئة المناسبة لأداء أنشطتهم.

٢. **أهمية الدعم التنظيمي المدرك**

يُعد الدعم التنظيمي المدرك من المجالات التي تحقق العديد من المنافع للمنظمة وذلك لأنه يمثل أحد المحددات الجوهرية للالتزام التنظيمي والذي يساهم في تحفيز الدافعية لدى الأفراد (Al-Maghreeby, 2003, 3)، كما بينت دراسة (Noah, 2013, 9) أن أهمية الدعم التنظيمي المدرك تظهر في صورة ارتباط تبادلي بين الفرد والمنظمة إذ أنه كلما ازداد مدى اهتمام المنظمة بالعاملين لديها وتقدير جهودهم كلما أدرك الأفراد هذا الأهتمام وبذلوا جهوداً أكبر لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها وغاياتها. وترى دراسة (Awwad, 2007, 12) أنه ينظر لأهمية الدعم التنظيمي المدرك من زاوية عاطفية والذي يساعد على زيادة مشاعر العاملين عند إدراكهم لمشاركة المنظمة في تحقيق تطلعاتهم والأهتمام بهم مما يسهم في تخفيض مستويات دوران العمل ورفع مستويات الأداء الوظيفي وتنمية السلوك الأبتكاري لديهم.

وفي سياق متصل ومثلما أن الدعم التنظيمي يطور من الجوانب الإيجابية لدى الأفراد فإنه يساهم في الحد من السلوكيات السلبية وغير المرغوبة كتقليل ظاهرة الغياب وتخفيض نسب دوران العمل وزيادة الشعور بالأنتماء للمنظمة والتوجه نحو المشاركة في العمل الجماعي والتطوعي (AL-Anazi & Al-Qarni, 2018, 55). وفي سياق متصل وضمن المجال الأكاديمي فإن أهمية الدعم التنظيمي المدرك تبرز في التأثيرات المباشرة له في مقدرة إدارة الجامعة وقياداتها على توظيفه لخدمة أهدافها ومصالحها وتحقيقها بكفاءة وفاعلية والذي بدوره يوطد من علاقاتها بالممارسات التي تترك آثارها على الأداء الأكاديمي للتدريسي ورضاهم عن العمل في الجامعة (Hanan, 2021, 33).

٣. **أبعاد الدعم التنظيمي المدرك**

لتشخيص أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وتبنيها ، قام الباحثان باستقراء عدد من الدراسات والبحوث لهذا الغرض، إذ تبين أن هناك اختلافاً واضحاً في تناول تلك الأبعاد، وذلك يرجع إلى طبيعة تلك الدراسات وأهدافها من حيث دراسة علاقة الدعم التنظيمي المدرك مع متغيرات تنظيمية أخرى، من هنا تم تبني الأبعاد التي لاقت اتفاقاً بمستويات عالية من لدن الباحثين في دراساتهم ومنها دراسات (Zumrah et al., 2012)، (Alham, 2015)، (Al-Kaabi, 2017)، (Saeed & Salman, 2019)، (Sabot & Hicks, 2020)، (Al-Ajarmah, 2020)، (Ashry & Al-Duraini, 2022):

أ. **المكافآت والحوافز:** يوجد ارتباط وثيق بين المكافآت والحوافز، إذ تُعد المكافآت من أهم وسائل الحوافز وأدوات التحفيز، لأنها من الوسائل التي تعتمدها إدارة المنظمة في تحفيز العاملين لديها، لذلك لابد من التمييز بين كل منهما، إذ إن الحوافز تُعرف بأنها عدد من المثيرات الخارجية التي تعتمدها إدارة المنظمة لتحقيق هدف أو أهداف معينة، وذلك لغرض التأثير في كوامن الفرد وقواه الداخلية لتوجيه سلوكه ضمن إطار محدد يخدم مصالح المنظمة أولاً ومصالحه ثانياً (Sarah & Zuhair, 2018, 577)، ولابد لنظم الحوافز في المنظمة بأن تتصف بعدد من الخصائص، منها العدالة في التوزيع، الوضوح والتحديد، وكذلك من الضروري أن تتصف بالتنويع والاستقرارية والمرونة في صياغتها وفي أساليب تقديمها للأفراد. كما

يمكن أن تكون الحوافز إيجابية تتصل بمبدأ الثواب، أو أن تكون الحوافز سلبية، وهي التي تتصل بمبدأ (Bakhush, 2015, 5-6). أما المكافآت فهي تتفرد بكونها أحد أدوات التحفيز المهمة والتي يلجأ لاستخدامها المديرون لتحسين الأداء، لأنها عامل جوهري تدفع الفرد للتميز عن أقرانه وزملائه في العمل ووسيلة لتوفير البيئة التنافسية بين الأفراد، حيث تختلف المكافآت عن الحوافز في أن الحوافز يُشار إليها بقانون أو تعليمات تصدرها إدارة المنظمة وتحدد قيمها ومستوياتها، في حين يتم منح المكافآت في ضوء ما يقدمه الفرد من مستويات للإنجاز، وذلك عندما يتجاوز الفرد معايير الأداء الموضوعة من قبل المنظمة والتي تختلف من حالة إلى أخرى (Bin Aslamane, 2014, 22). وتُعد المكافآت المعنوية والمادية من أهم الحوافز التي يتطلع إليها العاملون والتي يتوقعون الحصول عليها من قبل إدارة المنظمة، وبالتالي فهي تمثل أهم جوانب الدعم المدرك في تصورات العاملين.

ب. **المشاركة في القرار**: إن تبني المديرين في المنظمات مبدأ مشاركة الأفراد في صنع القرار يسهم في تحقيق نتائج إيجابية لمخرجات العمل والتي تصب في زيادة الإنتاج وتحسين جودته، وزيادة إنتاجية الفرد، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز الإلتزام بتحقيق أهداف وخطط المنظمة (Huraem, 2004, 235). كما أن من العوامل والتي تستند عليها المنظمات لتحسين الدعم التنظيمي المدرك لدى الأفراد والذي يتجلى في إحساسهم بمدى استعداد المنظمة لمشاركتهم بالقرارات التي تهيئ لهم فرص التدريب والتطوير والحصول على المحفزات المادية والمعنوية (Salloum, 2013, 167). من جانب آخر فإن المشاركة في القرار تُعد مسألة ضرورية في سياق إجراءات المساواة والعدالة بين العاملين، بل من واجب إدارة المنظمة أن تقدم الإيضاحات حول القرارات التي تتخذها تلك الإدارة والتي تتصل بطبيعة عمل الأفراد لديها، إذ إنها تساعد في إدراك الأفراد للدعم الذي يقدم لهم ومن خلال مشاركتهم في صنع القرار وربما في المشاركة باتخاذ القرار، مما يزيد من توقعاتهم تجاه ذلك الدعم (Campbell & Finch, 2014, 182).

ت. **العدالة التنظيمية:** تمثل العدالة التنظيمية توقعات الأفراد بعدالة منظمتهم، إذ توجد نظريات متعددة تفسر مفهوم العدالة التنظيمية وبيان أهمية العدالة في مكان العمل باعتبار أن المعاملة العادلة جزء من الحقوق الإنسانية للأفراد العاملين، ومن هذه النظريات نظرية التبادل الاجتماعي (Homans)، نظرية العدالة (Adams)، ونظرية دافعية العدالة (Lerner) (Al-Mahmood, 2007, 95). من جانب آخر فإن العدالة من وجهة نظر المنظمة تمثل الأسلوب أو الطريقة التي تتعامل بها المنظمة مع الأفراد العاملين لديها، في حين من وجهة نظر الفرد تمثل الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي تستخدمه إدارة المنظمة في التعامل الوظيفي والأنساني معه (Abdel Salam, 2005, 10). هذا وللعدالة التنظيمية عدة صور وأشكال، فهناك العدالة التوزيعية والتي تشير إلى العدالة المدركة من قبل الأفراد لمخرجات النتائج التي يحصل عليها الفرد لقاء الأداء والانجاز (Eberlin & Tatum, 2015, 1024). وهناك العدالة الإجرائية والتي تمثل وسائل المعالجة للحد من الجوانب السلبية لعدم تحقق العدالة التوزيعية، وهي في الأساس تمثل العدالة المدركة من قبل الأفراد للإجراءات المستخدمة من قبل إدارة المنظمة في

تحديد المخرجات أو النتائج (Greenberg & Barron, 2004, 178). ومن أشكال العدالة التنظيمية وصورها عدالة المعاملات أو ما يطلق عليها بالعدالة التأثيرية أو عدالة العلاقات والتي تمثل الطريقة التي تتعامل فيها إدارة المنظمة ومديريها مع العاملين لديها، فكلما أدرك الأفراد حسن التعامل معهم من قبل تلك الإدارة كلما تحققت العدالة التأثيرية من وجهة نظر العاملين، وكذلك من صور العدالة التنظيمية عدالة المعلومات والتي تمثل العدالة المدركة من قبل الأفراد في أثناء وصول المعلومات إليهم من المديرين أو أنها الأسلوب الذي يتم من خلاله نقل المعلومات إلى الأفراد ذات الصلة بطبيعة نشاطاتهم في المنظمة وألّا يتم تمييز بعض الأفراد عن غيرهم بالحصول على تلك المعلومات (Campbell & Finch, 2014, 180).

ث. **الإلتزام التنظيمي:** يُعد الإلتزام التنظيمي من المواضيع التي نالت قسطاً وافراً من الأهتمام سواء من قبل الباحثين أو من قبل إدارات المنظمات بشكل عام، كما أنه يمثل موقفاً وسلوكاً يتم من خلاله إحلال أهداف المنظمة محل أهداف الفرد ليكون مستعداً لبذل أقصى الجهود وأفضلها تجاه المنظمة من أجل البقاء عضواً مستمراً فيها (Al-Khair & Babiker, 2018: 88). ويُشار للإلتزام التنظيمي على أنه يمثل علاقة الفرد بالمنظمة، لأنه حالة ذهنية لها تداعيات على اختيار الفرد ما إذا كان سيحافظ على عضويته في المنظمة أم لا، والإلتزام التنظيمي هو حالة يتعرف فيها الفرد على المنظمة وأهدافها ويرغب في الحفاظ على عضويته فيها (Dominic & Salim, 2018, 26)، وبالتالي فالإلتزام التنظيمي هو المدى الذي يكون فيه الفرد مستعداً للاحتفاظ بالعضوية كمحصلة للاهتمام والارتباط بأهداف المنظمة وقيمها (Abdel-Khair et al., 2021, 116). ويؤدي الإلتزام التنظيمي دوراً جوهرياً في تحديد ما إذا كان الفرد سيبقى مع المنظمة أطول فترة زمنية والعمل بحماس نحو تحقيق أهداف المنظمة، وقد فسرت نظرية الإلتزام التنظيمي والتي يطلق عليها بأنموذج المكونات الثلاثة، حيث وضعت ثلاثة أبعاد أو عناصر متميزة للإلتزام التنظيمي وهي (Al-Maliki, 2019, 11-12)، (Muhammad, 2019, 156)، (Tayseer, 2023, 45-48):

- الإلتزام العاطفي: ويمثل الارتباط العاطفي الذي يمتلكه الفرد تجاه المنظمة، و يبذل الفرد مستوى عالياً من الإلتزام لكي يحسن من فرص بقائه في المنظمة ولأطول فرصة ممكنة.
- الإلتزام المستمر: ويمثل الإلتزام الذي يعتقد فيه الفرد أن ترك المنظمة سيكون مكلفاً، وذلك عندما يكون لديه استمرارية في مستوى الإلتزام، إذ إنه يرغب في البقاء في المنظمة لفترة أطول من الوقت لشعوره أنه يجب عليه البقاء، ولأنه استثمر ما يكفي من الطاقة للارتباط العقلي والعاطفي بالمنظمة.
- الإلتزام المعياري: وهو الإلتزام الذي يشعر فيه الفرد بأنه ملزم بالبقاء في المنظمة لأن بقاءه فيها يمثل الشيء الصحيح الذي يجب القيام به، إذ تتعدد الأسباب الكامنة وراء ذلك منها على سبيل المثال الإلتزام الأخلاقي أو الإلتزام بسبب ضغوط الآخرين.

ثانياً: متغير الأداء العلمي

١. مفهوم الأداء العلمي وأهميته

تبنى البحث الحالي متغير الأداء العلمي بوصفه مفهوماً جزئياً في إطار مفهوم الأداء الأكاديمي للتدريسيين في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، إذ ستقتصر مضامين الأداء العلمي للتدريسيين على مجالات كل من الأداء في التدريس والأداء في البحث العلمي فقط، إذ تلجأ المؤسسات الأكاديمية لمعرفة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فيها ومن ضمنه الأداء العلمي، وذلك لغرض معرفة موقعها على خارطة المنافسين ومديات تطور العمل الأكاديمي والتعليمي لديها فضلاً عن أسباب أخرى هدفت من ورائها التعرف على مستويات ذلك الأداء، وقد شهدت الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى تطورات كبيرة في القرن الماضي والعقود الأولى من هذا القرن ولازال هذا التطور مستمراً لوقتنا الحالي، إذ إن تلك التطورات لم تقف عند الهياكل الأكاديمية والمناهج الدراسية، بل شملت مجالات التدريس والبحث العلمي وتطوير مهارات كوادرها التدريسية وغيرها من المجالات التي طالها التغيير والتي ألقت بظلالها على تطور الأداء الأكاديمي لها، وتتجه دراسة (Al-Dahshan and Al-Sisi, 2004, 10) إلى تعريف الأداء الأكاديمي بأنه الطريقة التي يتحدد من خلالها الأسلوب المعتمد من قبل أعضاء هيئة التدريس بالمهام الأكاديمية لإثراء المعرفة وبوساطة البحث العلمي ونقلها عن طريق التدريس ولأغراض خدمة المجتمع وتنميته، إذ نجد أن هذا التعريف للأداء العلمي لعضو هيئة التدريس ركز على جانبين، الأول: تكوين المعرفة عن طريق البحث العلمي، والثاني: نشر المعرفة ومشاركتها عن طريق التدريس وبما يصب في صالح المجتمع وتطوره، من جانب آخر يتحدد مفهوم الأداء العلمي لعضو هيئة التدريسي في ضوء الغايات التي ينشدها الباحثون في دراساتهم لذلك يرى (Saleh, 2016, 105) بأن هذا الأداء ذو مفهوم واسع يشمل جوانب مختلفة من شخصية عضو هيئة التدريس والأدوار التي يقوم بها لأداء أعماله الأكاديمية سواء كانت تدريسية أو تقنية أو إدارية أو تنظيمية أو بحثية أو منهجية أو تقويمية، وترى (Al-Jaf, 2020, 157) بأن الأداء الأكاديمي ومن ضمنه الأداء العلمي لعضو هيئة التدريس يمثل سلسلة الأنشطة والإجراءات والممارسات السلوكية التعليمية التي يقوم بتنفيذها التدريسي والتي تتصل بالعملية التعليمية داخل القاعة وخارجها.

ومن الواضح أن للأداء العلمي معطيات كثيرة جديرة بتوجيه الأهمية والأهتمام به ومن مختلف الأطراف سواء الجامعات أو الأفراد أو المجتمع بل حتى من الجهات الحكومية (Poropat, 2011, 5)، لذلك فليس من المستغرب أن يكون الأداء العلمي منذ فترة طويلة أحد الظواهر الرئيسة للاهتمام على صعيد التعليم وعلم النفس، إذ تم إجراء العديد من الأبحاث والدراسات بهدف تحديد العوامل التي تتنبأ بهذا الأداء، من جانب آخر فقد ارتبط الأداء العلمي في تطوير بعض النظريات ومنها ما قدمه سبيرمان في تطوير نظريته الإحصائية في قياس الذكاء والتي استندت على الأداء الأكاديمي لتحقيق ذلك وباعتبار أن الذكاء يمثل أحد العوامل التي تستخدم للتنبؤ بهذا الأداء (Ali et al., 2009, 11).

٢. **أبعاد الأداء العلمي**

تم تبني بُعدي الأداء في التدريس والأداء في البحث العلمي من أجل قياس الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المبحوثة من بين أبعاد الأداء الأكاديمي لتكون مجالاً للبحث الحالي، إذ اختلفت الدراسات في تحديد أبعاد الأداء الأكاديمي، ورأت إحدى الدراسات أن أبعاد الأداء الأكاديمي تنطوي على ثلاثة أبعاد، وتتضمن كل من نشاط التدريس ومن خلال الموارد البشرية المتخصصة في مختلف العلوم ومن ذوي الشهادات الجامعية العليا، وكذلك البحث العلمي والذي ينطوي على الممارسات النظرية والميدانية لحل المشكلات التي تظهر ضمن البيئة الخارجية للمؤسسات الأكاديمية، وأخيراً خدمة المجتمع الذي يمثل البُعد الثالث للأداء الأكاديمي والذي يتناول تقديم الخدمات والاستشارات بجانب تزويد ذلك المجتمع بمخرجاته من الطلبة (Muthanna & Halboub, 2006, 6). ويمكن عرض المتضمنات الفكرية لأبعاد الأداء العلمي في الآتي:

أ. **الأداء في التدريس:** يؤدي التدريسي دوراً كبيراً في تحسين الأداء الأكاديمي والعلمي والذي ينعكس بدوره على نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، وبالتالي فإن نوعية عضو هيئة التدريس لابد من أن تحدد ضمن مواصفات خاصة تركز عليها تلك الجامعات ومنها أساليب التدريس المعتمدة من قبل التدريسي، لأن دوره يتعدى عملية التدريس إلى التأثير في شخصية الطالب وكيفية تزويده بالمعرفة والخبرات داخل القاعة الدراسية، كذلك تختلف مسؤوليات التدريس باختلاف الجامعات والتخصصات وتباين الأهداف والفلسفات بين الجامعات المختلفة، مما يؤثر في أساليب وطرائق التدريس (Abdel-Al, 2014, 4). ويرى (Sharif, 2006, 193) إن الأداء في التدريس يستمد من خلال نجاح عضو هيئة التدريس بأداء دوره بالعملية التعليمية والذي بدوره يستند على حرص الجامعات في مساعدتهم على تطوير خبراتهم وأدائهم لرفع جودة الأداء الأكاديمي وتقديم الخدمة التعليمية بأفضل صورها، كما بينت (Basaid, 2017, 36) أن تطور الأداء في أساليب التدريس يرتبط بشكل مباشر في النمو الشخصي والمهني للتدريسي، لأن بيئة العملية التعليمية متغيرة بتغير المعرفة المستندة على التعليم التقليدي إلى المعرفة المستندة على التعليم الحديث والمعاصر والأداء في التدريس عن بُعد، يمثل عضو هيئة التدريس أهم الموارد في التدريس وإكساب الطلبة المهارات التي تؤهلهم من تنمية شخصياتهم وامتلاكهم قدرات حل المشاكل للمجتمع الذي يعملون فيه بعد تخرجهم.

ب. **الأداء في البحث العلمي:** يمثل الأداء في البحث العلمي أحد الجوانب الجوهرية للأداء الأكاديمي والعلمي لعضو هيئة التدريس وقد تناولت عدد من الدراسات هذا الجانب من زوايا متعددة إذ تعرضت دراسة (Al-Husseini, 2018, 53) إلى المهارات التي يجب توافرها في التدريسي لكي يكون مؤهلاً في البحث العلمي ومنها المهارات البحثية والتي تتناول القدرات الخاصة بالعرض والتحليل والتفسير واستنباط الحلول للمشاكل والتحديات التي تواجه الجامعة أو المجتمع وضمن مجالاته التخصصية، والمهارات التقنية والتي تساعده في تنفيذ عمليات التحليل وعمل التجارب كاستخدام الحاسوب والأجهزة العلمية الأخرى، والمهارات العلاقات والتواصل والتي تدل على أمكانية التدريسي في اكتساب المعرفة من خلال بناء العلاقات

الاجتماعية والمهنية مع الآخرين، ومهارات اللغة والكتابة والتي تمكنه من وضع أفكاره ونتائج بحوثه بأسلوب أكاديمي رشيق ومتميز، وتصف دراسة (Al-Dahshan and Al-Sisi, 2004, 11) الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس بأنه يمثل الجهود والنشاطات التي تدل على إسهاماته في خدمة المجتمع والتي تتموضع في نتائج ملموسة يمكن قياسها كونها تضع المعالجات للمشاكل، وهي بخلاف الأداء في التدريس، لأن النتائج الأخيرة ليست ذات تحديد تام، ولأن ما يظهره الطالب من معارف لا يمكن أن ينسب بكامله إلى الأداء الأكاديمي لتدريس معين، وهو بعكس الحال في الأداء البحثي للتدريسي، وترى أن للأداء البحثي لعضو هيئة التدريس أدواراً متعددة تتباين باختلاف العديد من العوامل كاختلاف المجتمع والبيئة والثقافة وغيرها من العوامل المتحكمة في ذلك، فضلاً عن الاختلافات في رؤى التدريسيين تجاه أساليب وطرائق البحث العلمي التي تعتمد في هذا المجال، وتشير دراسة (Radi, 2016, 136) إلى أن برامج الدراسات العليا في الجامعات تشكل جانباً مهماً وواسعاً من مجالات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بما تطرحه من مجالات ذات تركيز واهتمام بالبحث العلمي المستند على البحث عن المعرفة وتوظيفها ونشرها ومشاركتها والتي تعتمد على المناهج العلمية السليمة والصحيحة والتي يمكن عن طريقها حل المشاكل والعقبات التي تواجه المجتمع بحيث لا تكون مخرجات هذه البرامج تشكل عبئاً على المجتمع بل وسيلة لتطور وتنمية ذلك المجتمع وتحقيق غاياته في الرفاهية والأزدهار، فضلاً عن ما يقدمه البحث العلمي يسهم في التراكم المعرفي ومن خلال برامج الدراسات العليا.

المحور الثالث: الجانب الميداني:

أولاً: وصف مجتمع البحث وعينته

تمثل جامعة دهوك وكلياتها ميدان الدراسة الحالية والتي تم إنشاؤها في تاريخ 31 / 10 /1992 وكانت تضم حينذاك كلية الطب وكلية الزراعة فقط، وكان عدد الطلاب فيها (149) طالباً وطالبة، وقد تطورت الجامعة بوتيرة متسارعة، حيث تضم اليوم وفي العام الدراسي 2022/ 2023 تسع عشرة كلية والتي تحتوي على (67) قسم علمي و (22941) طالباً وطالبة، في حين بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية فيها (1595) تدريسياً وبحدود (2527) موظفاً إدارياً، وتمثل مجتمع البحث بكافة أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة دهوك والبالغ عددهم (1595) فرداً، حيث يتوزعون على الكليات العلمية والإنسانية للجامعة المذكورة وكما موضح في الجدول(1).

الجدول (1): توزيع مجتمع الدراسة بموجب الكليات المبحوثة لجامعة دهوك

ت	عنوان الكلية	تاريخ التأسيس	عدد التدريسيين	عدد الاستمارات		
				الموزعة	المعادة	الصالحة
1	كلية الطب	1992	170	34	24	24
2	كلية العلوم السياسية	2020	10	2	2	2
3	كلية القانون	2007	59	11	10	10
4	كلية الصيدلة	2009	29	6	4	4
5	كلية الإدارة والاقتصاد	1996	143	29	23	21
6	كلية الهندسة	1994	134	27	23	20
7	كلية العلوم	2006	194	39	31	29
8	كلية طب الأسنان	2012	41	8	3	3
9	كلية التربية الأساسية	2003	154	31	30	30
10	كلية الطب البيطري	1994	56	10	8	7
11	كلية اللغات	2016	95	19	17	16
12	كلية علوم الهندسة الزراعية	1992	209	42	35	33
13	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	2005	48	10	9	9
14	كلية التمريض	2007	34	7	5	5
15	كلية العلوم الصحية	2012	22	4	3	3
16	كلية العلوم الإنسانية	2006	111	22	21	20
17	كلية التخطيط المكاني	2007	13	3	3	3
18	كلية التربية – عقرة	2009	59	12	8	8
19	كلية التربية الأساس – العمادية	2016	14	3	2	2
المجموع			1595	319	261	249

المصدر: إعداد الباحثين

وتم حساب العينة باستخدام الموقع الالكتروني (Calculator.net/sample-size-calculator) وذلك على وفق معادلة حساب حجم العينة في الموقع المذكور والتي تضمنت مستوى الثقة (95%) وبهامش خطأ مقداره (3%) وبنسبة لا تقل عن (10%) من المجتمع والذي كان حجمه (1595) تدريسي، وقد تبين أن حجم العينة كان يساوي (310) فرداً، وتم توزيع (320) استمارة على التدريسيين في كليات جامعة دهوك والتي شكلت ما نسبته (20.6%) من حجم المجتمع (أي تم توزيع الاستبيان عشوائياً على ما نسبته 20% من أعداد التدريسيين في كل كلية) أُعيد منها (261) استمارة، وبعد المراجعة والفرز تبين أن (249) استمارة فقط كانت صالحة للتحليل مما يعني أن هذا العدد يمثل حجم العينة النهائي للبحث الحالي والذي يمثل (15.6%) من مجتمع البحث وبالتالي فهو يزيد عن نسبة (10%) من حجم المجتمع.

ثانياً: أداة البحث

استخدمت الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات للجانب الميداني والتي تضمنت معلومات عن السمات الشخصية لأفراد العينة، كما تضمنت (20) عبارة لقياس متغير الدعم التنظيمي المدرك وبأبعاده الأربعة، في حين تضمنت الاستبانة (10) عبارات لقياس متغير الأداء العلمي ولبُعديه الاثنين، إذ استخدم مقياس ليكرت الخماسي في قياس متغيرات الدراسة وأبعادها، وكما موضح في الجدول (2).

الجدول (2): مكونات الاستبانة

المتغيرات	الفقرات والأبعاد	عدد الفقرات	المجموع	المصادر
بيانات العينة	البيانات الشخصية لأفراد العينة	7	7	الاستبانة
الدعم التنظيمي المدرك	المكافآت والحوافز	5	20	بشيرة & الوناس، ٢٠١٨؛ سعيد & سليمان، ٢٠١٩ ؛ العجارمة، ٢٠٢٠ ؛ العامري، ٢٠٢٠؛ اسحق & أبو سن، ٢٠٢٢
	المشاركة في القرار	5		
	العدالة التنظيمية	5		
	الإلتزام التنظيمي	5		
الأداء العلمي	الأداء في التدريس	5	10	راضي، ٢٠١٦ ؛ الحسيني، ٢٠١٨
	الأداء في البحث العلمي	5		

المصدر: إعداد الباحثين.

ثالثاً: اختبارات الاستبانة: أُعِدت الاستبانة بالاعتماد على مراجع الجانب النظري وجرى تعديل العبارات بما يتناسب مع الميدان المبحوث، كما تم اختبارها بعدد من الأساليب الإحصائية وعلى النحو الآتي:

1. **قياس الثبات:** استخدم معامل كرونباخ ألفا للتثبت من قدرة الاستبانة على تحقيق الثبات المطلوب وفق المعايير الإحصائية وذلك على عينة تجريبية بلغت (30) فرداً تم اختيارهم عشوائياً من خمس كليات، وتبين أن أعلى قيمة للثبات كانت في متغير الدعم التنظيمي المدرك والبالغة (0.907)، في حين بلغت قيمة الثبات لمتغير الأداء العلمي (0.861)، وأن الثبات الكلي لكافة العبارات كان (0.931). وبذلك نستدل على تحقق الثبات

المطلوب للاستبانة قياساً بالقيمة المعيارية للثبات (0.60) في الدراسات الإنسانية (Eisinga et al., 2012: 639)، وجاءت هذه النتائج كما موضحة في الجدول (3).

الجدول (3) قيم الثبات الاستبانة الدراسة

المتغيرات والأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
المكافآت والحوافز	5	0.837
المشاركة في القرار	5	0.763
العدالة التنظيمية	5	0.839
الإلتزام التنظيمي	5	0.810
متغير الدعم التنظيمي المدرك	20	0.907
الأداء في التدريس	5	0.840
الأداء في البحث العلمي	5	0.815
متغير الأداء العلمي	10	0.861
المؤشر الكلي لعبارات الاستبانة	**30**	**0.931**

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

2. **قياس صدق الاستبانة:** وهو الاختبار الذي يتصل بالتثبت من صدق المحتوى للاستبانة، ويتم الحصول على نتائج هذا الاختبار عن طريق معامل الثبات، إذ إن هناك ارتباطاً قوياً بين صدق الاستبيان وبين معامل الثبات، وذلك من خلال المعادلة الآتية: (صدق الاستبيان = الجذر التربيعي لمعامل الثبات) (Al-Anazi, 2008, 89)، وحيث إن معامل الثبات لفقرات الاستبانة كافة والتي بلغت (0.931) على وفق معامل كرونباخ ألفا، وبأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات يتبين أن درجة الصدق للاستبانة تبلغ (0.965) وهي قيمة عالية تدل على أن نسبة صدق المحتوى للاستبانة بلغت (97%).

رابعاً: اختبار بيانات البحث: جرى إخضاع بيانات البحث لعدد من الشروط وذلك لمعرفة أي من الأساليب الإحصائية المعلمية واللامعلمية والملاءمة لاختبار فرضيات البحث، والتي كانت نتائجها على النحو الآتي:

١. **شرط الارتباط الذاتي:** ويُقصد به ألّا تكون قيم الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل مساوية أو أكبر من (0.9) وهو ما يسمى بتضخم الارتباط أو الارتباط الذاتي (Multicollinearity). ولمعرفة خلو الأبعاد الأربعة لمتغير الدعم التنظيمي المدرك من هذه الظاهرة، من هنا تم تنفيذ اختبار كل من معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) ولكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل، إذ يتطلب تحقق هذا الشرط أن تكون القيم المقدرة أو المحسوبة لمعامل تضخم التباين أقل من القيمة المعيارية (10)، وكذلك يجب أن تكون القيم المقدرة أو المحسوبة لمعامل التباين المسموح أكبر من (0.05) (Luengo et al., 2009, 121). وتشير نتائج تلك الاختبارات والمذكورة في الجدول (5) أن قيم تضخم التباين ولأبعاد الدعم التنظيمي المدرك كافة كانت أقل من القيمة المعيارية (10)، كما أن قيم

التباين المسموح كانت أكبر من القيمة المعيارية (0.05)، وبذلك نستدل على توافر شرط الاستقلالية بين أبعاد المتغيرات المستقلة في الدراسة الحالية وأنه لا يوجد تضخم في الارتباط فيما بينها.

الجدول (5) قيم الارتباط الذاتي لأبعاد المتغير المستقل

المتغير	الأبعاد	تضخم التباين	التباين المسموح
الدعم التنظيمي المدرك	المكافآت والحوافز	1.486	0.673
	المشاركة في القرار	1.555	0.643
	العدالة التنظيمية	1.826	0.548
	الإلتزام التنظيمي	1.867	0.536

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS V.26

٢. **شرط تجانس التباين:** تم تنفيذ اختبار ليفين (Leven Test) للتحقق من هذا الشرط والذي يُعد متحققاً إذا كانت قيمة معلمة ليفين المقدرة أو المحسوبة أكبر من (0.05) التي تدل على أن البيانات الخاضعة لهذا الاختبار ذات تباين متجانس أو متساوٍ، ومن نتائج الاختبار والمذكورة في الجدول (6) نستدل من قيم مستوى المعنوية المقدرة أو المحسوبة ولكافة أبعاد متغيري الدراسة أنها مستوفية لهذا الشرط، لأنها أكبر من القيمة المعيارية لهذا الاختبار والبالغة (0.05)، ويؤكد هذه النتائج أن قيم (F) المحسوبة للاختبار ذاته ولأبعاد الدراسة كافة كانت أقل من قيمتها الجدولية والبالغة (3.879) وبدرجات حرية (1، 247).

الجدول (6) قيم تجانس التباين بطريقة ليفين لأبعاد الدراسة

المتغيرات	والأبعاد	اختبار Levene's	
		(F) المحسوبة	المعنوية المحسوبة
الدعم التنظيمي المدرك	المكافآت والحوافز	3.447	0.065
	المشاركة في القرار	3.298	0.071
	العدالة التنظيمية	0.563	0.454
	الإلتزام التنظيمي	1.238	0.267
الأداء الأكاديمي	الأداء في التدريس	0.040	0.840
	الأداء في البحث العلمي	3.659	0.084
قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 247) = 3.879		N = 249	

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS V.26

ومن نتائج التحقق من شروط الاختبارات المعلمية لبيانات الدراسة يمكن اعتماد التحليل الإحصائي المعلمي لفرضيات الدراسة، وذلك لكونها مستوفية للشروط الثلاثة.

خامساً: وصف صفات العينة

يتوزع أفراد العينة المستجيبة من التدريسيين في الكليات المبحوثة على وفق صفاتهم الشخصية وباستخدام النسب المئوية والتكرارات كما تظهر نتائجها في الجدول (7)، إذ يشاهد أن أغلبية أفراد العينة هم من الذكور والذين كانت نسبتهم (67.1 %) وبتكرار (167) فرداً، مما يشير لعدم وجود توازن في توظيف الإناث مقارنة بالذكور، في حين كان توزيع العينة حسب العمر يشير إلى أن أعلى مشاركة في العينة كانت للفئة العمرية (35 وأقل من 45 سنة) والبالغة نسبتهم (44.2 %) مما يدل على أن أكثرية العينة من فئة الشباب والذين يتمتعون بالقدرات البدنية والذهنية المناسبة للقيام بأنشطتهم العلمية في الكليات المبحوثة، وبموجب المؤهل العلمي فإن حملة الماجستير شكلوا الأغلبية في العينة وبنسبة (55.4%) وهذا يعكس حاجة الكليات المبحوثة لتطوير المؤهلات العلمية للتدريسيين لديها، أما بموجب اللقب العلمي فإن أغلبية أفراد العينة هم من حملة لقب مدرس وبواقع (30.9%) من حجم العينة، وهذا بدوره يعكس الحاجة لضرورة عمل الكليات المبحوثة على حث وتحفيز أفراد العينة على تطوير القابهم العلمية، كما يلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يعملون في الكليات ذات التخصص العلمي والبالغة نسبتهم (53.4%)، أما مدة الأكاديمية فتدل على أن (38.6%) من حجم العينة تقع مدة خدمتها ضمن الفئة (1 وأقل من 10 سنوات) في مقابل أن أعلى نسبة والبالغة (45%) من العينة تقع مدة خدمتها الوظيفية ضمن الفئة (10 وأقل من 20 سنة) مما يدل على عدم تطابق الخدمة الأكاديمية مع الخدمة الوظيفية والذي يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة كانت لديهم خدمات وظيفية خارج إطار التدريس في الكليات المبحوثة.

الجدول (7): وصف صفات أفراد العينة

ت	السمات	الفئة	التكرار	النسبة %
١	الجنس	ذكر	167	67.1
		أنثى	82	32.9
٢	العمر	25 وأقل من 35 سنة	62	24.9
		35 وأقل من 45 سنة	110	44.2
		45 وأقل من 55 سنة	58	23.3
		55سنة فأكثر	19	7.6
٣	المؤهل العلمي	الماجستير	138	55.4
		الدكتوراه	111	44.6
٤	اللقب العلمي	مدرس مساعد	67	26.9
		مدرس	77	30.9
		أستاذ مساعد	61	24.5
		أستاذ	44	17.7
	التخصص	التخصصات العلمية	133	53.4
		التخصصات الإنسانية	116	46.6
		1 وأقل من 10 سنوات	96	38.6

ت	السمات	الفئة	التكرار	النسبة %
	عدد سنوات الخدمة الأكاديمية	10 وأقل من 20 سنة	77	30.9
		20 سنة فأكثر	76	30.5
	عدد سنوات الخدمة الوظيفية	1 وأقل من 10 سنوات	68	**27.3**
		10 وأقل من 20 سنة	112	45.0
		20 سنة فأكثر	69	**27.7**
المجموع			249	100.0

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS V.26

سادساً: وصف متغيرات البحث

نستعرض في هذه الفقرة نتائج الوصف لمتغيرات البحث، وكما يأتي:

١. **وصف متغير الدعم التنظيمي المدرك وأبعاده:** اعتمد في وصف آراء العينة من التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تجاه هذا المتغير وأبعاده على المؤشرات الوصفية والمتضمنة كل من التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة، وعلى النحو الآتي:

أ. **وصف بُعد المكافآت والحوافز:** يشاهد من النتائج للمؤشرات الوصفية والمذكورة في الجدول (8) أنه يمكن تفسير إجابات أفراد العينة تجاه العبارات (X_5-X_1) والخاصة بوصف آراء أفراد عينة الدراسة تجاه هذا البُعد، حيث بلغت نسبة الاتفاق لآراء التدريسيين وفق نطاق المؤشر الكلي للمكافآت والحوافز (17.8%) وعلى مضامين العبارات المعتمدة لقياس هذا البُعد في مقابل نسبة عدم اتفاق تجاه تلك العبارات بلغت (71.3%)، في حين كانت هناك نسبة (10.8%) من التدريسيين غير متأكدة من رأيها تجاه عبارات هذا البُعد، وجاءت هذه النتائج في ظل وسط حسابي مقداره (2.29) وانحراف معياري (0.889)، مما يدل على وجود مستويات اتفاق ضعيفة بين أفراد العينة المستجيبة على محتوى العبارات التي مثلت هذا البُعد، وذلك بالاستناد إلى المستويات المعيارية للوسط الحسابي، مما يؤشر بشكل أولي على أن آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تنصرف على أن المكافآت والحوافز التي تقدم لهم لا تلبي مستويات الطموح لديهم وبالاستدلال من خلال ضعف مستويات الاتفاق على مضامين عبارات هذا البُعد، كما يتضح من نسبة الاستجابة والتي وصلت إلى (46%) أن هناك ضعفاً في مستويات الاتفاق على محتوى عبارات المكافآت والحوافز، حيث إنه كلما اقتربت نسبة الاستجابة من النسبة المئوية (100%) فإنه يستدل من ذلك على شدة الاتفاق بين أفراد العينة تجاه مضامين تلك الفقرة وبالعكس في حالة تدني هذه النسبة، كما يشاهد من النطاق الجزئي لعبارات هذا البُعد أن أعلى نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_4) والتي بلغت نسبتها (21.7%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (57.9%) والتي ترافقت بوسط حسابي (2.51) وبانحراف معياري (0.775) مما يدل على مستوى اتفاق متوسط لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (50%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة إلى أن إدارة الكلية تحرص على صحة وسلامة التدريسيين من خلال توفير الرعاية الصحية لهم ولعوائلهم، إذ لا يتفق هذا المضمون وآراء التدريسيين في

الكليات المبحوثة لجامعة دهوك، كذلك يشاهد من النطاق الجزئي أيضاً لعبارات هذا البُعد أن أقل نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_3) والتي بلغت نسبتها (11.2%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (76.3%) والتي ترافقت بوسط حسابي (2.16) وبانحراف معياري (0.908) مما يدل على مستوى اتفاق ضعيف لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (43%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة على أنه لدى الكلية نظام للأجور يناسب الجهود المبذولة للتدريسيين مقابل أنشطتهم الإضافية، إذ إن هذا المضمون لا يتفق وآراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك.

الجدول (8): وصف بُعد المكافآت والحوافز

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		غير متأكد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X1	13	5.2	29	11.6	10	4.0	136	54.6	61	24.5	2.18	0.997	%44
X2	16	6.4	32	12.9	27	10.8	109	43.8	65	26.1	2.30	0.841	%46
X3	8	3.2	20	8.0	31	12.4	135	54.2	55	22.1	2.16	0.908	%43
X4	12	4.8	42	16.9	51	20.5	101	40.6	43	17.3	2.51	0.775	%50
X5	21	8.4	29	11.6	16	6.4	116	46.6	67	26.9	2.28	0.925	%46
المعدل		**5.6**		**12.2**		**10.8**		**48.0**		**23.4**			
المؤشر الكلي	**%17.8**				**%10.8**		**%71.4**				**2.29**	**0.889**	**%46**

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ب. وصف بُعد المشاركة في القرار: يشاهد من النتائج للمؤشرات الوصفية والمذكورة في الجدول (9) أنه يمكن تفسير إجابات أفراد العينة تجاه العبارات (X_{10}-X_6) والخاصة بوصف آراء أفراد عينة الدراسة تجاه هذا البُعد، حيث بلغت نسبة الاتفاق لآراء التدريسيين وفق نطاق المؤشر الكلي للمشاركة في القرار (62.9%) وعلى مضامين العبارات المعتمدة لقياس هذا البُعد في مقابل نسبة عدم اتفاق تجاه تلك العبارات بلغت (12.4%)، في حين كانت هناك نسبة (24.7%) من التدريسيين غير متأكدة من رأيها تجاه عبارات هذا البُعد، وجاءت هذه النتائج في ظل وسط حسابي مقداره (3.67) وانحراف معياري (0.935)، مما يدل على وجود مستويات اتفاق متوسطة بين أفراد العينة المستجيبة على محتوى العبارات التي مثلت هذا البُعد وذلك بالاستناد إلى المستويات المعيارية للوسط الحسابي، مما يؤشر بشكل أولي على أن آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تنصرف على أن ما تقدمه إدارات الكليات المبحوثة لجامعة دهوك في مجال مشاركة التدريسيين في القرارات جاءت بمستويات اتفاق متوسطة على مضامين عبارات هذا البُعد، كما تؤكد نسبة الاستجابة والتي وصلت إلى (73%) مستويات الاتفاق تلك على محتوى عبارات المشاركة في القرار، كما يشاهد من النطاق الجزئي لعبارات هذا البُعد أن أعلى نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_7) والتي بلغت نسبتها (75.1%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (6.8%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.93) وبانحراف معياري (0.834)

مما يدل على مستوى اتفاق عالٍ لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (79%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة على أن إدارة الكلية تلجأ إلى استشارة التدريسيين عند اتخاذها للقرارات التي ترتبط بمصالحهم، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات عالية مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي، كذلك يشاهد من النطاق الجزئي أيضاً لعبارات هذا البُعد أن أقل نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_{10}) والتي بلغت نسبتها (55.5%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (15.3%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.53) وبانحراف معياري (0.955) مما يدل على مستوى اتفاق متوسطة لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (71%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة على أن إدارة الكلية تلجأ لتفويض صلاحية اتخاذ القرارات للتدريسيين والمرتبطة بالعملية التعليمية، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات متوسطة مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي.

الجدول (9): وصف بُعد المشاركة في القرار

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		غير متأكد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X6	45	18.1	114	45.8	59	23.7	21	8.4	10	4.0	3.65	1.001	%73
X7	61	24.5	126	50.6	45	18.1	17	6.8	0	0.0	3.93	.834	%79
X8	40	16.1	116	46.6	63	25.3	26	10.4	4	1.6	3.65	.926	%73
X9	39	15.7	104	41.8	68	27.3	35	14.1	3	1.2	3.57	.957	%71
X10	36	14.5	102	41.0	73	29.3	34	13.7	4	1.6	3.53	.955	%71
المعدل		**17.8**		**45.1**		**24.7**		**10.7**		**1.7**			
المؤشر الكلي	**٦٢.٩%**				**%24.7**				**%12.4**		**3.67**	**0.935**	**%73**

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ت. وصف بُعد العدالة التنظيمية: يشاهد من النتائج للمؤشرات الوصفية والمذكورة في الجدول (10) أنه يمكن تفسير إجابات أفراد العينة تجاه العبارات (X_{15}-X_{11}) والخاصة بوصف آراء أفراد عينة الدراسة تجاه هذا البُعد، حيث بلغت نسبة الاتفاق لآراء التدريسيين وفق نطاق المؤشر الكلي للعدالة التنظيمية (59.4%) وعلى مضامين العبارات المعتمدة لقياس هذا البُعد في مقابل نسبة عدم الاتفاق اتجاه تلك العبارات بلغت (14.1%)، بينما كانت هناك نسبة (26.5%) من التدريسيين غير متأكدة من رأيها تجاه عبارات هذا البُعد، وجاءت هذه النتائج في ظل وسط حسابي مقداره (3.58) وانحراف معياري (0.947)، مما يدل على وجود مستويات اتفاق متوسطة بين أفراد العينة المستجيبة على محتوى العبارات التي مثلت هذا البُعد وذلك بالاستناد إلى المستويات المعيارية للوسط الحسابي، مما يؤشر بشكل أولي على أن آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك

تنصرف على أن مستويات العدالة التنظيمية لدى إدارات الكليات المبحوثة لجامعة دهوك جاءت بمستويات اتفاق متوسطة من قبل التدريسيين على مضامين عبارات هذا البُعد، كما تؤكد نسبة الاستجابة والتي وصلت إلى (72%) مستويات الاتفاق تلك على محتوى عبارات العدالة التنظيمية، كما يشاهد من النطاق الجزئي لعبارات هذا البُعد أن أعلى نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_{15}) والتي بلغت نسبتها (65.9%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (14.1%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.65) وبانحراف معياري (0.908) مما يدل على مستوى اتفاق متوسط لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (73%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة إلى أن إدارة الكلية توضح أهدافها وغاياتها للتدريسيين كافة وبلا استثناء، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات متوسطة مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي، كذلك يشاهد من النطاق الجزئي أيضاً لعبارات هذا البُعد أن أقل نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_{14}) والتي بلغت نسبتها (55.9%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (13.6%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.54) وبانحراف معياري (0.963) مما يدل على مستوى اتفاق متوسطة لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (71%)، إذ يشير مضمون هذه العبارة على أن إدارة الكلية تحرص على تطبيق ذات الإجراءات في التعامل مع التدريسيين كافة، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات متوسطة مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي.

الجدول (10): وصف بُعد العدالة التنظيمية

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		غير متأكد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X11	39	15.7	103	41.4	61	24.5	39	15.7	7	2.8	3.51	1.024	%70
X12	40	16.1	110	44.2	65	26.1	31	12.4	3	1.2	3.61	.940	%72
X13	35	14.1	109	43.8	78	31.3	23	9.2	4	1.6	3.59	.898	%72
X14	36	14.5	103	41.4	76	30.5	27	10.8	7	2.8	3.54	.963	%71
X15	35	14.1	129	51.8	50	20.1	33	13.3	2	.8	3.65	.908	%73
المعدل		**14.9**		**44.5**		**26.5**		**12.3**		**1.8**	**3.58**	**0.947**	**%72**
المؤشر الكلي		**%59.4**				**%26.5**				**%14.1**			

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ث. وصف بُعد الإلتزام التنظيمي: يشاهد من النتائج للمؤشرات الوصفية والمذكورة في الجدول (11) أنه يمكن تفسير إجابات أفراد العينة تجاه العبارات (X_{20}-X_{16}) والخاصة بوصف آراء أفراد عينة الدراسة تجاه هذا البُعد، حيث بلغت نسبة الاتفاق لآراء التدريسيين وفق نطاق المؤشر الكلي للالتزام التنظيمي (68.4%) وعلى مضامين العبارات المعتمدة لقياس هذا البُعد في مقابل نسبة عدم اتفاق تجاه تلك العبارات بلغت (9.5%)،

في حين كانت هناك نسبة (22.1%) من التدريسيين غير متأكدة من رأيها تجاه عبارات هذا البُعد، وجاءت هذه النتائج في ظل وسط حسابي مقداره (3.78) وانحراف معياري (0.909)، مما يدل على وجود مستويات اتفاق متوسطة بين أفراد العينة المستجيبة على محتوى العبارات التي مثلت هذا البُعد، وذلك بالاستناد إلى المستويات المعيارية للوسط الحسابي. مما يؤشر بشكل أولي على أن آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تنصرف على أن مستويات الإلتزام التنظيمي لدى إدارات الكليات المبحوثة لجامعة دهوك جاءت بمستويات اتفاق عالية من قبل التدريسيين على مضامين عبارات هذا البُعد، كما تؤكد نسبة الاستجابة والتي وصلت إلى (76%) مستويات الاتفاق تلك على محتوى عبارات الإلتزام التنظيمي. كما يشاهد من النطاق الجزئي لعبارات هذا البُعد أن أعلى نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_{17}) والتي بلغت نسبتها (71.1%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (6.4%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.86) وبانحراف معياري (0.841) مما يدل على مستوى اتفاق عالٍ لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (77%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة على أن إدارة الكلية تعمل ضمن مبدأ المحافظة على استقلالية التدريسيين في مجالات عملهم الأكاديمي، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات عالية مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي. كذلك يشاهد من النطاق الجزئي أيضاً لعبارات هذا البُعد أن أقل نسبة اتفاق حصلت في العبارة (X_{16}) والتي بلغت نسبتها (68.7%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (14%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.76) وبانحراف معياري (0.997) مما يدل على مستوى اتفاق عالية لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (75%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة إلى أن إدارة الكلية تلتزم بتقديم برامج تأهيلية لتطوير استراتيجيات التعليم لدى التدريسيين، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات عالية مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي.

الجدول (11): وصف بُعد الإلتزام التنظيمي

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		غير متأكد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X16	58	23.3	113	45.4	43	17.3	30	12.0	5	2.0	3.76	.997	%75
X17	55	22.1	122	49.0	56	22.5	15	6.0	1	0.4	3.86	.841	%77
X18	45	18.1	127	51.0	51	20.5	22	8.8	4	1.6	3.75	.908	%75
X19	39	15.7	119	47.8	66	26.5	23	9.2	2	0.8	3.68	.875	%74
X20	61	24.5	112	45.0	59	23.7	11	4.4	6	2.4	3.85	.925	%77
المعدل		**20.7**		**47.6**		**22.1**		**8.1**		**1.4**			
المؤشر الكلي	**%68.4**				**%22.1**			**%9.5**			**3.78**	**0.909**	**%76**

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

٢. وصف متغير الأداء العلمي

اعتمد في وصف آراء العينة من التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تجاه هذا المتغير وأبعاده على المؤشرات الوصفية والمتضمنة كل من التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة، وعلى النحو الآتي:

أ. **بُعد الأداء في التدريس:** يشاهد من النتائج للمؤشرات الوصفية والمذكورة في الجدول (12) أنه يمكن تفسير إجابات أفراد العينة تجاه العبارات (Y_5-Y_1) والخاصة بوصف آراء أفراد عينة الدراسة تجاه هذا البُعد حيث بلغت نسبة الاتفاق لآراء التدريسيين وفق نطاق المؤشر الكلي للأداء في التدريس (75.8%) وعلى مضامين العبارات المعتمدة لقياس هذا البُعد في مقابل نسبة عدم اتفاق تجاه تلك العبارات بلغت (6.3%)، في حين كانت هناك نسبة (17.9%) من التدريسيين غير متأكدة من رأيها تجاه عبارات هذا البُعد، وجاءت هذه النتائج في ظل وسط حسابي مقداره (3.96) وانحراف معياري (0.858)، مما يدل على وجود مستويات اتفاق عالية بين أفراد العينة المستجيبة على محتوى العبارات التي مثلت هذا البُعد، وذلك بالاستناد إلى المستويات المعيارية للوسط الحسابي. مما يؤشر بشكل أولي على أن آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تنصرف على أن الأداء في التدريس جاء بمستويات اتفاق عالية من قبل العينة المستجيبة وعلى وفق مضامين عبارات هذا البُعد، كما تؤكد نسبة الاستجابة والتي وصلت إلى (79%) مستويات الاتفاق تلك على محتوى عبارات الأداء في التدريس. كما يشاهد من النطاق الجزئي لعبارات هذا البُعد أن أعلى نسبة اتفاق حصلت في العبارة (Y_2) والتي بلغت نسبتها (78.7%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (5.6%) والتي ترافقت بوسط حسابي (4.02) وبانحراف معياري (0.818) مما يدل على مستوى اتفاق عالٍ لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (80%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة إلى أن العينة المستجيبة تبذل كل الجهود الممكنة لتطوير أدائها في التدريس بغض النظر عن المقابل المادي، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات عالية مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي. كذلك يشاهد من النطاق الجزئي أيضاً لعبارات هذا البُعد أن أقل نسبة اتفاق حصلت في العبارة (Y_5) والتي بلغت نسبتها (73.5%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (4.8%) والتي ترافقت بوسط حسابي (3.98) وبانحراف معياري (0.868) مما يدل على مستوى اتفاق عالٍ لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (80%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة إلى أن أفراد العينة في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك يعتمدون المرونة في التكيف مع مستجدات العملية التعليمية لغرض تحسين أدائهم في التدريس، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات عالية مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي.

الجدول (12): وصف بُعد الأداء في التدريس

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		غير متأكد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
Y1	64	25.7	127	51.0	38	15.3	18	7.2	2	.8	3.94	.878	%79
Y2	71	28.5	125	50.2	39	15.7	14	5.6	0	.0	4.02	.818	%80
Y3	66	26.5	120	48.2	44	17.7	18	7.2	1	.4	3.93	.875	%79
Y4	63	25.3	125	50.2	47	18.9	11	4.4	3	1.2	3.94	.852	%79
Y5	75	30.1	108	43.4	54	21.7	10	4.0	2	.8	3.98	.868	%80
المعدل		**27.2**		**48.6**		**17.9**		**5.7**		**0.6**	**3.96**	**0.858**	**%79**
المؤشر الكلي	**%75.8**				**%17.9**		**%6.3**						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ب. بُعد الأداء في البحث العلمي: يشاهد من النتائج للمؤشرات الوصفية والمذكورة في الجدول (13) أنه يمكن تفسير إجابات أفراد العينة تجاه العبارات (Y_{10}-Y_6) والخاصة بوصف آراء أفراد عينة الدراسة تجاه هذا البُعد حيث بلغت نسبة الاتفاق لآراء التدريسيين وفق نطاق المؤشر الكلي للأداء في البحث العلمي (69.4%) وعلى مضامين العبارات المعتمدة لقياس هذا البُعد في مقابل نسبة عدم اتفاق تجاه تلك العبارات بلغت (16.2%)، في حين كانت هناك نسبة (14.5%) من التدريسيين غير متأكدة من رأيها تجاه عبارات هذا البُعد، وجاءت هذه النتائج في ظل وسط حسابي مقداره (3.74) وانحراف معياري (0.909)، مما يدل على وجود مستويات اتفاق عالية بين أفراد العينة المستجيبة على محتوى العبارات التي مثلت هذا البُعد وذلك بالاستناد إلى المستويات المعيارية للوسط الحسابي، مما يؤشر بشكل أولي على أن آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك تنصرف إلى أن الأداء في البحث العلمي جاء بمستويات اتفاق عالية من قبل العينة المستجيبة وعلى وفق مضامين عبارات هذا البُعد، كما تؤكد نسبة الاستجابة والتي وصلت إلى (75%) مستويات الاتفاق تلك على محتوى عبارات الأداء في البحث العلمي، كما يشاهد من النطاق الجزئي لعبارات هذا البُعد أن أعلى نسبة اتفاق حصلت في العبارة (Y_{10}) والتي بلغت نسبتها (83.1%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (7.2%) والتي ترافقت بوسط حسابي (4.10) وبانحراف معياري (0.875) مما يدل على مستوى اتفاق عالٍ لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (82%)، إذ يشير مضمون هذه العبارة إلى أن العينة المستجيبة تعتمد التشارك المعرفي مع زملائها في مجال البحث العلمي، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات عالية مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي. كذلك يشاهد من النطاق الجزئي أيضاً لعبارات هذا البُعد أن أقل نسبة اتفاق حصلت في العبارة (Y_8) والتي بلغت نسبتها (29.7%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (51.9%) والتي ترافقت بوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.908) مما يدل على مستوى

اتفاق ضعيف لهذه العبارة من وجهة نظر التدريسيين في العينة، وترافقت هذه النتائج بتأكيد من نسبة الاستجابة والتي بلغت (55%)، حيث يشير مضمون هذه العبارة إلى أن أفراد العينة في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك لديهم الإمكانية في أعداد البحوث لغرض نشرها في المجلات العلمية ذات المعايير العالمية، إذ إن هذا المضمون جاء متفقاً بمستويات ضعيفة مع آراء التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك وعلى وفق المستويات المعيارية للوسط الحسابي.

الجدول (13): وصف بُعد الأداء في البحث العلمي

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		غير متأكد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
Y6	76	30.5	122	49.0	38	15.3	11	4.4	2	0.8	4.04	0.997	%81
Y7	70	28.1	130	52.2	33	13.3	15	6.0	1	0.4	4.02	0.841	%80
Y8	21	8.4	53	21.3	46	18.5	96	38.6	33	13.3	2.73	0.908	%55
Y9	58	23.3	126	50.6	40	16.1	16	6.4	9	3.6	3.84	0.925	%77
Y10	87	34.9	120	48.2	24	9.6	16	6.4	2	0.8	4.10	0.875	%82
المعدل		25.1		44.3		14.5		12.4		3.8			
المؤشر الكلي	**69.4%**				**14.5%**		**16.2%**				**3.74**	**0.909**	**%75**

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

سابعاً: اختبار الفرضيات:

1. **اختبار فرضية الارتباط:** تشير هذه الفرضية إلى أنه (لا يوجد ارتباط معنوي وذي دلالة إحصائية بين متغير الدعم التنظيمي المدرك ومتغير الأداء العلمي في الكليات قيد الدراسة وعلى مستوى المتغيرات والأبعاد)، حيث كانت نتائج هذا الاختبار والمبينة في الجدول (14) تشير إلى الآتي:

أ. يستدل من النتائج ظهور ارتباط معنوي وإيجابي بين متغيري الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي للتدريسيين وبالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط بينهما والتي بلغت (0.789) وكانت هذه القيم معنوية عند مستوى (0.01)، أي إن هناك تلازماً طردياً بين متغيري الدراسة وبمستويات معنوية عالية، مما يفسر أن تحسين مستويات الدعم التنظيمي المدرك يقود لتحسين مستويات الأداء العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية والعكس صحيح، لذلك يقع على عاتق القيادات الإدارية والعلمية في كليات جامعة دهوك أن ترفع من مستويات الدعم الذي تقدمه للتدريسيين لديها، إذ إن إدراكهم لذلك الدعم يقود للارتقاء بأدائهم والذي ينعكس بشكل إيجابي على أداء تلك الكليات.

ب. يستدل من النتائج ظهور ارتباط معنوي وإيجابي بين أبعاد متغير الدعم التنظيمي المدرك والمتمثلة بكل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي وبين متغير الأداء العلمي للتدريسيين وبالاستناد على قيم معامل الارتباط بينهما والتي بلغت (0.753)، (0.488)، (0.504)، (0.618)

وعلى التوالي وكانت هذه القيم معنوية عند مستوى (0.01)، أي إن هناك تلازماً طردياً بين أبعاد متغير الدعم التنظيمي المدرك والمتمثلة بكل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي وبين متغير الأداء العلمي للتدريسيين وبمستويات معنوية عالية مما يفسر أن تحسين مستويات كل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي يقود لتحسين مستويات الأداء العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية والعكس صحيح ، ولذلك يقع على عاتق القيادات الإدارية والعلمية في كليات جامعة دهوك أن تعمل على تحسين متطلبات كل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي إذ إن إدراك التدريسيين، من هنا سيقود للارتقاء بأدائهم والذي ينعكس بشكل إيجابي على أداء تلك الكليات.

ت. يستدل من النتائج ظهور ارتباط معنوي وإيجابي بين متغير الدعم التنظيمي المدرك وبين أبعاد متغير الأداء العلمي للتدريسيين والمتمثلة بكل من الأداء في التدريس، والأداء في البحث العلمي وبالاستناد على قيم معامل الارتباط بينهما والتي بلغت (0.678)، (0.633)، وعلى التوالي وكانت هذه القيم معنوية عند مستوى (0.01)، أي إن هناك تلازماً طردياً بين متغير الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد متغير الأداء العلمي للتدريسيين والمتمثلة بكل من الأداء في التدريس، والأداء في البحث العلمي، مما يفسر أن تحسن مستويات الدعم التنظيمي المدرك يقود لتحسن مستويات أبعاد الأداء العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية والمتمثلة بكل من الأداء في التدريس، والأداء في البحث العلمي والعكس صحيح، ولذلك يقع على عاتق القيادات الإدارية والعلمية في كليات جامعة دهوك أن تعمل على تحسين ما تقدمه من الدعم التنظيمي إذ إن إدراك التدريسيين لذلك سوف يقود للارتقاء بكل من الأداء في التدريس، والأداء في البحث العلمي والذي ينعكس بشكل إيجابي على أداء تلك الكليات، ومن نتائج التحليل على مستوى فرضية الارتباط الفرعية الثانية نستدل على عدم صحة هذه الفرضية وقبول الفرض البديل والذي يُشير إلى أنه (يوجد ارتباط معنوي وذي دلالة إحصائية بين متغير الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد متغير الأداء الأكاديمي في الكليات قيد الدراسة).

ث. يستدل من النتائج ظهور ارتباط معنوي وإيجابي بين أبعاد متغير الدعم التنظيمي المدرك والمتمثلة بكل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي وبين أبعاد متغير الأداء العلمي للتدريسيين والمتمثلة بكل من الأداء في التدريس، والأداء في البحث العلمي وبالاستناد على قيم معامل الارتباط بينهما، إذ كانت أعلى قيمة للارتباط بين بُعد المكافآت والحوافز وبين بُعد الأداء في التدريس والتي بلغت (0.821) وكانت هذه القيمة معنوية عند مستوى (0.01)، مما يفسر أن التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك يدركون بأن الارتقاء بأدائهم في التدريس يرتبط بشكل كبير بتحسين مستويات المكافآت والحوافز التي تمنحها لهم تلك الكليات. كما تبين أن أقل قيمة للارتباط كانت بين بُعد المشاركة في القرار وبين بُعد الأداء في البحث العلمي والتي بلغت (0.392) وكانت هذه القيمة معنوية عند مستوى (0.01)، مما يفسر أن التدريسيين في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك يدركون بأن الارتقاء بأدائهم في البحث العلمي يرتبط بمستويات متوسطة بمشاركتهم في القرار، ولذلك يقع على عاتق القيادات الإدارية والعلمية في كليات جامعة

دهوك أن تعمل على تحسين ما تقدمه من أبعاد للدعم التنظيمي إذ إن إدراك التدريسيين لذلك سوف يقود للارتقاء بأبعاد الأداء العلمي لهم والذي ينعكس بشكل إيجابي على أداء تلك الكليات.

ومن نتائج التحليل على مستوى فرضية الارتباط الرئيسة الأولى نستدل على عدم صحة هذه الفرضية وقبول الفرض البديل والذي يُشير إلى أنه (يوجد ارتباط معنوي وذي دلالة إحصائية بين متغير الدعم التنظيمي المدرك ومتغير الأداء العلمي في الكليات قيد الدراسة وعلى مستوى المتغيرات والأبعاد).

الجدول (14): الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء العلمي وأبعادهما

الدعم التنظيمي المدرك / الأداء العلمي	المكافآت والحوافز	المشاركة في القرار	العدالة التنظيمية	الإلتزام التنظيمي	المؤشر الكلي
الأداء في التدريس	0.821**	0.498**	0.607**	0.513**	0.678**
الأداء في البحث العلمي	0.773**	0.392**	0.555**	0.464**	0.633**
المؤشر الكلي	0.753**	0.488**	0.504**	0.618**	0.789**

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي. ** معنوي عند مستوى (0.01)

2. **فرضية التأثير الرئيسة الثانية:** تشير هذه الفرضية إلى أنه (لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي في الكليات قيد الدراسة وعلى مستوى المتغيرات والأبعاد). حيث كانت نتائج هذا الاختبار على مستوى المتغيرات والمبينة في الجدول (15) قد أسفرت عن الآتي:

أ. يستدل على ظهور تأثير معنوي لمتغير الدعم التنظيمي المدرك في متغير الأداء العلمي للتدريسيين وبالاستناد على قيمة (F) المحسوبة والبالغة (15.362) والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.879) وبدرجات حرية (1، 247)، ولتأكيد هذه النتيجة يمكن مراجعة قيمة معنوية التأثير المحسوبة والتي بلغت (0.000) والتي كانت أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05). ويمكن تفسير ذلك أنه على القيادات الإدارية والعلمية في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك أن تلجأ إلى مزيد من الدعم التنظيمي الذي يتوافق مع إدراك أعضاء الهيئة التدريسية فيها لمساهماتهم في تحسين الأداء العلمي وتقدير ذلك من قبل كلياتهم مما يعود بمردوداته الإيجابية على الطرفين.

ب. كذلك نلاحظ من القيمة التفسيرية (R^2) والتي تشير لمعامل التحديد والبالغة (0.623) بأن ما نسبته (62.3%) من التغير الذي يحدث في الأداء العلمي يمكن أن نرجع مصدره إلى الدعم التنظيمي المدرك وأبعاده المتبناة في أنموذج الدراسة الحالية، وأن النسبة المتبقية والبالغة (37.7%) من التغير في الأداء العلمي يرجع إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الأعتبار في الدراسة الحالية وأنموذجها.

الجدول (15): تأثير الدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي

الأنموذج	الأداء العلمي					
	B_0	B_1	R^2	F المحسوبة	F الجدولية	المعنوية المحسوبة
الدعم التنظيمي المدرك	1.070	0.789	0.623	15.263	3.879	0.000
قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1 ، 247)				N=249, $P \leq 0.05$		

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS V.26.

أمّا على مستوى أبعاد المتغير المستقل وتأثيرها في الأداء العلمي فقد كانت النتائج والمبينة في الجدول (16) قد أسفرت عن الآتي:

أ. يستدل على ظهور تأثير معنوي لكل من أبعاد المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، الإلتزام التنظيمي في متغير الأداء العلمي للتدريسيين وبالاستناد على قيم (t) المحسوبة والبالغة (11.491)، (3.566)، (4.680)، (5.079) وعلى التوالي والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.651) وبدرجة حرية (247)، ولتأكيد هذه النتيجة يمكن مراجعة قيم معنوية التأثير المحسوبة لها والتي بلغت (0.000)، (0.006)، (0.001)، (0.000) وعلى التوالي والتي كانت أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05). ويمكن تفسير ذلك أنه على القيادات الإدارية والعلمية في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك أن تلجأ لتحسين مستويات كل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي وبما يتوافق مع إدراك أعضاء الهيئة التدريسية فيها لمساهماتهم في تحسين الأداء العلمي وتقدير ذلك من قبل كلياتهم مما يعود بمردوداته الإيجابية على الطرفين.

ب. كذلك نلاحظ من القيم التفسيرية (R^2) والتي تشير لمعامل التحديد ولكل من أبعاد المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، الإلتزام التنظيمي والبالغة (0.567)، (0.238)، (0.254)،(0.382) وعلى التوالي بأن ما نسبته (56.7%)، (23.8%)، (25.4%)،(38.2%) وعلى التوالي من التغير الذي يحدث في الأداء العلمي يمكن أن نرجع مصدره إلى أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والمتمثلة بكل من المكافآت والحوافز، المشاركة في القرار، العدالة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي والتي تم تبنيه بوصفه أبعاداً للدعم التنظيمي المدرك في أنموذج الدراسة الحالية، وأن النسب المتبقية والبالغة (43.3%)، (76.2%)، (74.6%)، (61.8%) من التغير في الأداء العلمي يرجع إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الأعتبار في البحث الحالي.

الجدول (16): تأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي

الأنموذج	الأداء العلمي					
	B_0	B_1	R^2	T المحسوبة	t الجدولية *	المعنوية المحسوبة
المكافآت والحوافز	0.824	0.753	0.567	11.491	1.651	0.000
المشاركة في القرار	0.615	0.488	0.238	3.566		0.006
العدالة التنظيمية	0.738	0.504	0.254	4.680		0.001
الإلتزام التنظيمي	0.870	0.618	0.382	5.079		0.000
* قيمة t الجدولية بدرجة حرية (247)			N=249, P ≤ 0.05			

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS V.26.

ومن نتائج تحليل الانحدار على مستوى فرضية التأثير الرئيسة الثانية نستدل على عدم صحة هذه الفرضية وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى أنه (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك في الأداء العلمي في الكليات قيد الدراسة وعلى مستوى المتغيرات والأبعاد).

3. **فرضية التأثير الرئيسة الثالثة:** تنص هذه الفرضية على أنه (لا تتباين الكليات قيد الدراسة في تركيزها على متغيرات البحث الرئيسة تبعاً لاختلاف التخصص الأكاديمي لها)، وجرى اختبار هذه الفرضية عن طريق تحليل المقارنة بين المتوسطات وباعتماد أسلوب اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T Test) حيث أسفرت نتائج هذا الاختبار والمبينة في الجدول (17) عن الآتي:

أ. ظهور تباين معنوي وذي دلالة إحصائية في متغير الدعم التنظيمي المدرك نتيجة لاختلاف التخصص الأكاديمي للكليات المبحوثة، وذلك حسب قيمة (t) المحسوبة والبالغة (2.957) وهي ذات دلالة معنوية كونها أكبر عند مقارنتها بالقيمة الجدولية للاختبار (t) والبالغة (1.651) وبدرجة حرية (247) وبمستوى دلالة محسوبة والتي وصلت قيمتها إلى (0.011) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة (0.05). ولمعرفة مصدر هذا التباين يتم الرجوع للأوساط الحسابية لكل من الكليات ذات التخصص العلمي والكليات ذات التخصص الأنساني، إذ يُلاحظ أن الوسط الحسابي للكليات الإنسانية والبالغ (3.669) كان أكبر من الوسط الحسابي للكليات العلمية والبالغ (3.595) لذلك نستدل على أن التدريسيين في الكليات الإنسانية لديهم اهتمام أكبر من التدريسيين في الكليات العلمية تجاه الدعم التنظيمي المدرك، مما يشير إلى وجود تباين في مستويات الدعم التنظيمي المدرك والذي تقدمه إدارات الكليات المبحوثة لجامعة دهوك لأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

ب. ظهور تباين معنوي وذي دلالة إحصائية في متغير الأداء العلمي نتيجة لاختلاف التخصص الأكاديمي للكليات المبحوثة وذلك حسب قيمة (t) المحسوبة والبالغة (3.008) وهي ذات دلالة معنوية كونها أكبر عند مقارنتها بالقيمة الجدولية للاختبار (t) والبالغة (1.651١.٦٥١) وبدرجة حرية (247) وبمستوى دلالة محسوبة

والتي وصلت قيمتها إلى (0.007) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة (0.05). ولمعرفة مصدر هذا التباين يتم الرجوع للأوساط الحسابية لكل من الكليات ذات التخصص العلمي والكليات ذات التخصص الأنساني حيث يلاحظ أن الوسط الحسابي للكليات العلمية والبالغ (3.896) كان أكبر من الوسط الحسابي للكليات الإنسانية والبالغ (3.089) لذلك نستدل على أن التدريسيين في الكليات العلمية لديهم اهتمام أكبر بالأداء العلمي من التدريسيين في الكليات الإنسانية، مما يشير إلى وجود تباين في مستويات الأداء العلمي بين أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك.

ومن نتائج التحليل لفرضية التباين الرئيسة الثالثة والتي يستدل منها على عدم صحة هذه الفرضية وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى أنه (تتباين الكليات قيد الدراسة في تركيزها على متغيرات البحث الرئيسة تبعاً لاختلاف التخصص الأكاديمي لها).

الجدول (17): التباين بموجب التخصص الأكاديمي

المتغيرات	عدد التدريسيين في الكليات		الأوساط الحسابية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	Sig.
الدعم التنظيمي المدرك	العلمية	133	3.595	2.957	1.665	0.011
	الإنسانية	116	3.669			
الأداء العلمي	العلمية	133	3.896	3.008		0.007
	الإنسانية	116	3.089			
قيمة t الجدولية بدرجة حرية (247) = 1.665				N = 249		

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS V.26.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

1. اجتازت الاستبانة الاختبارات القبلية والبعدية مما جعلها صالحة لجمع البيانات الميدانية وكذلك تم استيفاء البيانات الميدانية لاختبارات الشروط الخاصة بالتحليل الإحصائي المعلمي.
2. جاء الدعم التنظيمي المدرك في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك بمستويات مختلفة، وذلك على وفق آراء أعضاء هيئة التدريس في العينة المنتخبة والذي يمكن أن نعزو أسبابه إلى أن ذلك الدعم لم يرتقِ إلى مستويات طموح التدريسيين في العينة.
3. ترى العينة أن الرواتب والأجور في كلياتها لا تسهم في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على بذل الجهود والطاقات لتعزيز أدائهم العلمي بسبب انخفاض مستويات تلك الرواتب مقارنة بالجامعات العراقية الأخرى.
4. أكدت العينة أن الأداء العلمي لها يتأثر بشكل كبير بالدعم التنظيمي المدرك وخصوصاً بكل من أبعاد المكافآت والحوافز وكذلك بمستويات الإلتزام التنظيمي في الكليات المبحوثة.

5. أكدت العينة أن اهتمام إدارة الكليات المبحوثة لجامعة دهوك بالدعم التنظيمي المدرك يسهم في تحسين مستويات الأداء العلمي لها في مجالات التدريس والبحث العلمي.
6. إن أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية لجامعة دهوك لديهم اهتمام بالدعم التنظيمي المدرك وبمستويات أعلى من اهتمام اقرانهم في الكليات العلمية، أي إن التدريسيين في الكليات الإنسانية يدركون أهمية الدعم التنظيمي المقدم لهم بمستويات أعلى من التدريسيين في الكليات العلمية.
7. إن أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية لجامعة دهوك لديهم اهتمام بالأداء العلمي وبمستويات أعلى من اهتمام أقرانهم في الكليات الإنسانية، مما يدل على وجود اختلاف في مستويات الأداء العلمي بين العينة في الكليات العلمية عن الكليات الإنسانية.

ثانياً: المقترحات

1. أن تعمل إدارات الكليات المبحوثة لجامعة دهوك على تحسين نظام الأجور لديها وبما يلبي طموحات التدريسيين لديها ويسهم في إدراكهم لأحد جوانب الدعم التنظيمي ذات الأهمية بالنسبة للعينة.
2. أن تسعى الكليات المبحوثة لجامعة دهوك على تقدير أسهامات التدريسيين فيها من خلال المكافآت والحوافز، وذلك للارتقاء بمستويات الدعم التنظيمي المدرك وخصوصاً لدى التدريسيين في الكليات العلمية.
3. توفير مستلزمات المناخ التنظيمي المناسب لتطوير قدرات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات المبحوثة وبالأخص في الكليات الإنسانية، وذلك للارتقاء بمستويات أدائهم العلمي.
4. يتطلب تعزيز مستويات الأداء العلمي لكليات جامعة دهوك أن تعمل الإدارات فيها على عقد الشراكات الإستراتيجية مع الجامعات العالمية وضمن النطاق الإقليمي والعالمي، وذلك في مجالات التدريس والبحث العلمي.
5. إقامة الدورات التدريبية وورش العمل لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المبحوثة وبالتعاون مع المنظمات الدولية في مجال التعليم العالي، وذلك لتزويدهم بأحدث الخبرات والمهارات في مجالات التدريس والبحث العلمي.
6. وضع الضوابط من قبل إدارات الجامعات المبحوثة والتي يتم من خلالها إلزام التدريسيين فيها بإعداد البحوث التي يجب نشرها في الدوريات العلمية العالمية على أن يقوم كل تدريسي بنشر بحث واحد على الأقل سنوياً في تلك الدوريات.
7. أن تعمل الكليات المبحوثة على تبني الأساليب العلمية واتخاذ الإجراءات المناسبة والتي تضمن تحقيق مستويات عالية من الجودة ولكل من التدريس والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.

References

Abd al-Rahim, the scholar of Hajj Adam. 2019. The Role of Continuous Improvement in Developing Academic Performance Inputs: An Applied Study on Some Sudanese Private Universities in Khartoum State, Amarabak, Volume 10, Issue 35, PP. 113-128.

Abdel-Al, Antar Mohamed Ahmed, 2014, a comparative study to evaluate the performance of faculty members in some Arab and American universities and the possibility of benefiting from them in Egypt, Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University, Issue 34, PP. 1- 48.

Abdel-Khair, Farah Yassin Farah & Mohamed, Hamid El-Tayeb & Babiker, Mamoun Yassin Badawi & Al-Awad, Sarah Suleiman, 2021, The Impact of Occupational Safety and Health on Organizational Commitment in Sugar Companies Factories / Sudan, Arab Journal of Science and Research Publication, Journal of Economic and Administrative Sciences and Legal, Volume Five, Number Sixteen, PP. 110-133.

Abdel-Salam, Ramadan Mahmoud, 2005, The Impact of the Determinants of Organizational Support Perception on the Organizational Commitment Behavior of Employees, An Empirical Study on University Hospitals, Tanta, Arab Republic of Egypt, Scientific Journal of Trade and Finance, Issue 2.

Al Anazi, H.S., & Al Qarni, S.A., 2018, The level of Perceived Organizational Support and its relationship to Organizational Citizenship in Secondary Schools, International Journal of Educational Psychological Studies, Vol. 3, No. 1, PP. 49-73.

Al-Ajarmeh, Abdullah Fayez Fahd, 2020, Perceived organizational support in Jordanian universities in the capital, Amman, and its relationship to work outputs from the point of view of academic department heads, master's thesis in educational management and leadership, Department of Administration and Curricula, Faculty of Educational Sciences, Middle East University.

Al-Amri, Abdulaziz Abdul-Hadi, 2020, The relationship between organizational support and job involvement and their impact on organizational cynicism among administrative employees at the University of Hodeidah, Journal of Arts for Psychological and Educational Studies, Volume 8, Issue 8, PP. 332-387.

Al-Dahshan, Gamal & El-Sisi, Gamal, 2004, Evaluating some aspects of the academic performance of faculty members at Menoufia University through their opinions, Journal of Psychological and Educational Research, Menoufia University, Volume (19), No. (3), PP. 1-55.

Al-Enezi, Hamdan Obaid Mansour, 2008, Information Technology Capabilities and their Impact on Strategic Creativity: An Empirical Study on a Sample of Mobile Telecommunications Companies in Iraq, Master's Thesis in Business Administration, College of Administration and Economics, University of Mosul, Iraq.

Al-Husseini, Suleiman Salem, 2018, Raising the Level of Quality in Higher Education, Journal of the Egyptian Association for Curricula and Teaching Methods, Issue 328, p. 50 - 61.

Ali, N.; Jusoff, K.; Ali, S.; Mokhtar, N.; and Salamt, A., (2009). The Factors Influencing Academic Performance at University of Technology MARA Kedah Malaysia, Canadian Research & Development Center of Sciences and Cultures: Vol.3 No.4.

Al-Kaabi, Hamid Salem Ghayyad, 2016, The Role of Perceived Organizational Support in Reducing Organizational Cynicism, An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Teaching Personnel at Al-Rafidain University College, Unpublished Master's Thesis in Business Administration, Al-Rafidain University College, Baghdad.

Al-Khair, Farah Yassin Farah & Babiker, Mamoun Yassin Badawi, 2018, The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment of Women Working in the Ministry of Agriculture, Forestry and Irrigation in Gedaref State in Sudan, Al Jazeera Journal of Economic and Social Sciences, Volume 9, Number 2, PP. 77 - 112.

Allahem, Hakim, 2015, Perceived Organizational Support and its Relationship to Employee Empowerment: A Field Study in the Algerian Electricity Production Company, Msila Unit, Unpublished Master's Thesis in Human Resources Development, Department of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mohamed Boudiaf, Algeria.

Al-Mahmood, Saad Fadhil. 2007. The relationship between the organizational dimensions and the characteristics of the democratic organization and its implications for the practice of self-management: an exploratory study by application at the Universities of Mosul and Dohuk, an unpublished doctoral thesis, Business Administration, University of Mosul, Iraq.

Al-Maliki, Hamid Jaafar Abdullah, 2019, Perceived Organizational Support and its Relationship to Organizational Commitment among Teachers of General Education Schools in Adham Governorate, International Journal of Educational and Psychological Studies, Volume 6, Issue 2, PP. 1 - 95.

Al-Salloum, Tariq Muhammad, 2013, The Impact of Organizational Support Perception on the Organizational Citizenship Behavior of Faculty Members at King Saud University in the Kingdom of Saudi Arabia, Journal of Administrative Sciences, Volume 25, Number 1.

Al-Sharif, Mohamed Ahmed, 2006, Training Needs for Faculty Members at Taif University, Studies in Curricula and Teaching Methods, Faculty of Education, Ain Shams University, Egyptian Association for Curricula and Teaching Methods, Issue 117, PP. 190 - 224.

Ashry, Tamer Ibrahim El-Sayed & El-Derini, Sarah El-Sayed. 2022. The Relationship between Perceived Organizational Support and Dimensions of Psychological Well-Being: The Mediating Role of Psychological Empowerment Dimensions: Applied to Employees of the General Tax Authority in Dakahlia Governorate, Scientific Journal of Economics and Trade, Volume 52, Issue 1, PP. 431-484.

Awwad, Omar Mohamed, 2007, Determinants and Results of Perceived Organizational Support, An Applied Study, Administrative Research Journal, Arab Republic of Egypt, Volume 25, Issue 3.

Bakhush, Ahmed, 2015, Incentives and their impact on employee performance: a case study in the Human Resources Directorate of the National Corporation for Well Works, unpublished master's thesis in economics, Department of

Economic Sciences, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Kasdi Merbah Ouargla University, Algeria.

Basaed, Ibtisam Abdullah, 2017, Efficiency of faculty members in postgraduate programs in women's humanities colleges at King Saud University: female students' point of view, Journal of Education and Psychology, Issue 59, PP. 35 - 55.

Bin Aslamane, Hana, 2014, Incentives and rewards and their role in improving job performance: A case study of social security for salaried workers in the payment center of Borj Omar Idriss, Illizi Province, unpublished master's thesis in the field of political and administrative organizations, Department of Political Science, Faculty of Political Science and Law, University of Kassidi Merbah Ouargla, Algeria.

Campbell, L.; & Finch, E., 2014, Customer Satisfaction and Organizational Justice, Facilities, Vol. 22, No. 7/8.

Cao.Q and Dowlatshahi.S, 2005, The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment, Journal of Operations Management, No: 23, P. 542-565.

Chen Z., Robert E., Kelly MJ, Ivan L., & Justin, A. (2008). Perceived Organizational Support and Extra-Role performance: Which Leads to Which? Journal of Social Psychology, Vol. 1, No. 2.

Eberlin, R. & Tatum, P., 2015, Organizational Justice and Decision Making: When good interactions are not enough, Management Decision Journal, Vol. 93, No. 7.

Eisenberger, R.; Peter, F.; & Valarie, D., 1990, Perceived Organizational Support and Employee diligence commitment and Innovation, Journal of Applied Psychology, No. 753, Vol. 13, PP. 51-59.

Eisinga, R.; Te Grotenhuis, M.; & Pelzer, B. (2012). The reliability of a two - item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown? International Journal of Public Health 58 (4), 637–642.

Greenberg, Gerald & Barron, Robert, translated by Rifai Muhammad Rifai & Ismail Ali Bassiouni, 2004, Managing Behavior in Organizations, Dar Al-Marikh for Publishing and Distribution, Riyadh, Saudi Arabia.

Haddad, Shaaban. 2015. The level of contribution of university leadership to the development of academic performance from the point of view of the professors of Al-Azhar University in Gaza, the first international educational conference - the development of academic performance of the faculties of education "a forward-looking vision", Al-Jouf University, Saudi Arabia, in the period from 5-6 inanimate 1436 AH corresponding to 24-25 February 2015 AD.

Hanan, 2021, Baaji, The Role of Perceived Organizational Support in Curbing the Mechanisms of Organizational Cynicism for Professors of the Higher Education Sector: A Field Study at the University of Mohamed Boudiaf - M'sila, an unpublished PhD thesis in Sociology submitted to the Department of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mohamed Boudiaf M'sila, Algeria

Hao, J.; Wang J.; Liu, L.; & Wu H., 2016, Perceived Organizational Support on the Associations of Work- Family Conflict or Family –Work Conflict with

Depressive Symptoms among Chinese Doctors, International Journal of Environmental research and Public Health, Vol.13, No. 3, PP. 326-339.

Huraem, Hassan, 2004, Organizational Behavior, First Edition, Dar Safa for Publishing and Distribution, Amman, The Hashemite Kingdom of Jordan.

Ishaq, Abdel Shakur Zakaria & Abu Sin, Ahmed Ibrahim, 2022, The Impact of Perceived Organizational Support on the Intent to Leave Work: A Study on a Sample of Sudanese Private Universities in Khartoum State, Journal of Human and Natural Sciences, Volume 3, Issue 8, p. 366-411.

Luengo, J., García, S., & Herrera, F., 2009, A study on the use of statistical tests for experimentation with neural networks: Analysis of parametric test conditions and non-parametric tests. Expert Systems with Applications, 36 (4), ١٢٠ -١٣3.

Maan, A. T.; Abdi, G.; Butt, T. H.; Ashfaq, F.; and Ahmed, S., Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment, Future Business Journal, Vol. 6, No. 1, PP. 1 – 12.

Madi, Ahmad Dabbab Muhammad, 2014, The Impact of Organizational Support on the Development of Job Involvement among Workers in UNRWA's Gaza Regional Office, Unpublished Master's Thesis in Business Administration, submitted to the Islamic University, Gaza, Palestine.

Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., & Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. Journal of safety research, 36(2), PP.171-179.

Moroccan, Abdel Hamid Abdel Fattah. 2003. The Impact of Determinants of Organizational Support Perception on Individuals' Motivation for Achievement, Scientific Journal of Trade and Finance, Tanta, Arab Republic of Egypt, Appendix 2, Issue 2.

Muhammad, Eman Abdel-Ridha. 2019. The Impact of Organizational Commitment on Workers Discipline: An Exploratory Research in the General Company for Transporting Passengers and Delegations, Journal of Administration and Economics, Issue 42, PP. 151-186.

Muthanna, Abdullah Saleh, Halboub, Muhammad Hussein, 2006, Evaluation of Academic and Administrative Performance in the College of Administration and Economics, University of Aden, Journal of Social Studies, Issue 22, July-December.

Noah, Alia Hosni Aladdin., 2013. The impact of perceived organizational support on corporate performance and organizational citizenship behavior, an applied study in industrial companies in Sahab City, Middle East University.

Poropat, A. E., (2011), The Eysenckain Personality Factors And their correlation with academic performance, British journal of Education Psychology, 81, PP. 41-58.

Radi, Mervat Mohamed Mohamed, 2016, The Reality of the Effectiveness of Graduate Studies Programs in Palestinian Universities in the Gaza Strip, The Sixth International Arab Conference to Ensure the Quality of Higher Education, Sudan University of Science and Technology, Sudan, from February 9 to February 11, 2016, PP. 136-149.

Rashid, Mazen, 2004, Perceived organizational support in Jordanian universities in the capital, Amman, and its relationship to work outputs from the point of view of academic department heads, Arab Journal of Administrative Sciences, Kuwait University, Scientific Publication, Volume 11, Number 1, PP. 9-36.

Rhoades, L. and Eisenberger, R., 2022, Perceived Organizational Support: A Review of the literature, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 4, PP. 698–714.

Riggle, R.J. (2007) . The impact of organizational Climate Variables of perceived organizational Support workplace isolation, and ethical climate salesperson Psychological and behavioral Work outcomes, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Marketing, University of South Florida, USA.

Sabot, D., & Hicks, R., 2020, Does Perceived Organizational Support mediate the impact of dysfunctional beliefs on well-being? Heliyon, No. 6, PP. 1-7.

Saeed, Hadeel Kazem & Salman, Zainab Saadi. 2019. The Role of Perceived Organizational Support in Determining the Appropriate Pattern of Change: A Field Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research, Dinars Magazine, Issue 16, PP. 171-196.

Saleh, Amir Omar Hassanein, 2016, The Impact of Total Quality as a Strategy for Developing Academic Performance at Taif University, The Sixth International Arab Conference for Quality Assurance in Higher Education, Sudan University of Science and Technology, Sudan, from February 9 to February 11, 2016, PP. 101-112.

Sarah, Momeni & Zuhair, Zafer. 2018. The Power of Moral Reward in Developing the Creativity of Individuals: A Case Study of the Algerian Foreign Bank, Financial and Business Economics Journal, Sixth Issue, p. 571-591.

Tayseer, Muhammad, 2023, Organizational Commitment: Definition, Benefits, and How to Improve It, Foundation of the Arab Journal for Science and Research Publishing, Volume 12, Issue Seven, PP. 41–68.

Zumrah, A.; Boyle, S. & Fein, E. 2012. The Effect of Perceived Organizational Support on the Transfer of Training Outcomes to the Workplace, World Review of Business Research, Vol. 2., No. 4., July, PP.130 – 147.