



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة: لبرارة هالة.

بعنوان:

الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين - دراسة ميدانية بجامعة باتنة -

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح	أستاذ محاضراً	د. مزياني الوناس
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح	أستاذ تعليم العالي	أ.د محجر ياسين
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح	أستاذ محاضراً	د. الهادي سراية

السنة الجامعية: 2020-2021



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة: لبرارة هالة.

بعنوان:

الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين
- دراسة ميدانية بجامعة باتنة -

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح	أستاذ محاضر أ	د. مزياني الوناس
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح	أستاذ تعليم العالي	أ.د. محجر ياسين
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح	أستاذ محاضر أ	د. الهادي سراية

السنة الجامعية: 2020-2021

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الذين سهرنا من
أجلي ونعبا لأجل راحتي أبي وأمي العزيزين حفظهما

الله ...

وأهديه إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم ...

شكر وعرهان

بعد الحمد لله رب العالمين على اتمام هذا العمل ...

اتقدم بالشكر الجزيل والعرهان للوالدين الكريمين على تشجيعهما المتواصل
وصبرهما علينا ...

كما أتقدم بالشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور محجر ياسين على معاملته
الطيبة لنا كطالبة وعلى تواضعه وعلى سهره على خدمة الكلية والطلبة
على احسن صورة..

واشكر أساتذة قسم علم النفس عمل وتنظيم على جهوداتهم الدائمة
وكل من ساهم في انجاح العملية التكوينية خلال سنتي الدراسة..

الصفحة	فهرس المحتويات
I	الإهداء
II	الشكر
III	فهرس المحتويات
VII	فهرس الجداول
ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة	
02	مشكلة الدراسة
02	تساؤلات الدراسة
03	فرضيات الدراسة
03	أهمية الدراسة
04	أهداف الدراسة
04	التعريف الاجرائي لمصطلحات الدراسة
05	حدود الدراسة
06	الدراسات السابقة
الفصل الثاني :الدعم التنظيمي	
10	تمهيد الفصل الأول
11	1:تعريف الدعم التنظيمي
11	1-1: تعريف الدعم التنظيمي لغة
12	1-2: تعريف الدعم التنظيمي اصطلاحا
12	2: أنواع الدعم التنظيمي
12	1-2: الدعم الاشرافي
13	2-2: دعم زملاء العمل
14	3:محددات الدعم التنظيمي المدرك
14	1- : العدالة التنظيمية
15	2-: سلوك القادة لمساندة المرؤوسين
16	3-: المشاركة في اتخاذ القرارات
18	3- 4: دعم وتأكيد الذات لدى العاملين
18	4: المقاربات النظرية للدعم التنظيمي

18	1-: نظرية العدالة الاجتماعية
19	2-: نظرية التبادل الاجتماعي
20	5- نواتج الدعم التنظيمي المدرك
22	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي	
23	تمهيد الفصل الثاني
24	1: مفهوم الجامعة
24	1-1 تعريف الجامعة لغة
24	1-2 تعريف الجامعة اصطلاحا
24	3 :وظائف الجامعة
26	4 :تعريف الأستاذ الجامعي
27	5 :أبعاد الأستاذية
28	6 :واجبات الأستاذ الجامعي
28	7 :الأدوار المنوطة بالأستاذ الجامعي
30	8 :الاداء البحثي للأستاذ الجامعي
31	9 :صفات وخصائص الاستاذ الجامعي
32	10: أهداف الاستاذ الجامعي
33	11 :معوقات الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع
33	12 :معوقات الأستاذ الجامعي في مهنة التدريس
38	خلاصة الفصل الثالث
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: تصميم الدراسة الميدانية و اجراءاتها	
40	تمهيد الفصل الرابع
41	ا: تعريف بميدان الدراسة
41	1-1التعريف بجامعة باتنة 1
42	1-2الامكانيات البشرية لجامعة باتنة 1
43	1-3التعريف بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

43	1-4: تعداد الأساتذة المؤطرين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
45	II تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية.
45	1:منهج الدراسة
45	2:أهداف الدراسة الاستطلاعية
45	3:عينة الدراسة الاستطلاعية
46	4:مقياس الدراسة الاستطلاعية
49	5:العينة الاساسية للدراسة
49	6:عينة الدراسة
49	7:لأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الخامس: عرض وتحليل و تفسير و مناقشة نتائج الدراسة	
53	تمهيد
54	1: عرض وتحليل البيانات
54	1: تحليل بيانات متغير الجنس
55	2: تحليل بيانات متغير السن
56	3: تحليل بيانات متغير الرتبة
57	4: تحليل بيانات متغير الخبرة المهنية
58	5: تحليل فقرات محورالعدالة التنظيمية
60	6: تحليل فقرات سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين
61	7: تحليل فقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات
63	8: تحليل فقرات محور دعم وتأكيد الذات لدى العاملين
66	II: إختبار فرضيات الدراسة
66	1: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
66	2: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
67	3: اختبار الفرضية العامة

68	III: كشف نتائج الدراسة
68	1: نتيجة الفرضية الفرعية الاولى
68	2: نتيجة الفرضية الفرعية الثانية
68	3: نتيجة الفرضية العامة
70	4: الاستنتاج العام للدراسة
72	خلاصة عامة
74	المراجع
81	الملاحق
ملخص الدراسة	

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الامكانيات البشرية لجامعة باتنة 1	42
02	تعداد الاساتذة المؤطرين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	44
03	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية	46
04	مستويات ودرجات مقياس الدعم التنظيمي	47
05	نتيجة معامل الصدق التمييزي لمقياس الدعم التنظيمي	48
06	قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس	49
07	توزيع افراد العينة الاساسية	49
08	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس	54
09	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير السن	55
10	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير الرتبة	56
11	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية	57
12	تحليل فقرات محور العدالة التنظيمية	58
13	تحليل فقرات محور سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين	60
14	تحليل فقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات	62
15	تحليل فقرات محورالدعم وتأكيد الذات لدى المرؤوسين	64
16	كيفية اختبار الفرضية الفرعية الاولى	66
17	كيفية اختبار الفرضية الفرعية الثانية	67
18	كيفية اختبار الفرضية العامة	67

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع افراد العينة وفق متغير الجنس	54
02	توزيع افراد العينة وفق متغير السن	55
03	توزيع افراد العينة وفق متغير الرتبة	56
04	توزيع افراد العينة وفق متغير الخبرة المهنية	57

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
81	استبيان قياس الدعم التنظيمي المدرك	01
84	استمارة التحكيم	02
87	قائمة التحكيم	03
88	الهيكل التنظيمي لمديرية الجامعة باتنة 1	04
89	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة باتنة 1 ولاية باتنة	07

مقدمة

على اعتبار ان الجامعة تعد منظومة مهمة قائمة بذاتها فإنها تسعى جاهدة الى تحقيق جودة عالية في مخرجاتها بالاعتماد على الكوادر والنخب من المؤطرين بها في العملية التكوينية، فالموارد البشرية هي الركيزة الأساسية التي يقوم عليها بناء التنظيمات مهما كانت طبيعتها وعليه يتوجب الاهتمام بكل ما يختص بهذه الموارد البشرية، وهذا ما يسلط الضوء على دور الإدارة الفاعلة في الجامعة ودورها في دعم هذه الاطارات من الموارد البشرية ودفعها نحو تقديم خبراتهم ومؤهلاتهم وكفاءاتهم، ويتمثل دور الادارة الجامعية في تقديم الدعم التنظيمي من خلال الحوافز المادية والحوافز المعنوية. ويعد الأستاذ الجامعي هو المورد البشري الثمين الذي يمثل اللبنة الأساسية في هيكل الجامعة وبنائها وذلك لاختصاصه بأهم الوظائف وهي وظيفة التكوين والتأطير للطلبة وعلى اعتبار أهمية هذا الدور تتجلى أهمية الأستاذ الجامعي ومكانته التي يحظى بها محليا وعالميا، وقد قامت العديد من الدراسات، السلوكية والبحوث الميدانية التي اهتمت بطبيعة العلاقة بين الموظفين والادارات التي يعملون بها، وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما باتجاهات الموظفين المرتبطة بإدارة وميدان العمل ومن بين هذه الدراسات دراسات الدعم التنظيمي والذي يعتبر من المفاهيم الحديثة في الادارة حيث فبرزت عدة نظريات في هذا المجال وكان الباحث "ايسنبرغ" أول من اهتم بتوظيف نظرتي التبادل الاجتماعي، ونظرية العدالة التنظيمية في تفسير العلاقات التي تربط الموظف بالإدارة حيث أنهم يتبنون عدة ادراكات عن نوايا المنظمة واتجاهاتهم نحوهم ومدى تقديرهم للجهود والاعمال التي يقومون بها ومن هنا تبرز خلفية الدراسة، فالأستاذ الجامعي يتشكل لديه ادراك حول طبيعة الدعم الذي ستقدمه ادارة الجامعة وتتشكل لديه تصورات وتوقعات عديدة حول ما سيتلقاه مقابل الجهد الذي يبذله خلال فترة تكوينه لمخرجات الجامعة من الطلبة والباحثين في كل المستويات ، وبطبيعة الحال وكأي عملية عقلية تختلف من فرد لآخر تختلف عملية الادراك للدعم التنظيمي من فرد لآخر حسب جنس الموظف وحسب خبرته المهنية ،ومن منظمة الى منظمة اخرى حسب طبيعة النشاط وعدد الموارد البشرية كذلك، فهناك العديد من العوامل التي يبني عليها الأفراد والأساتذة بالخصوص ادراكاتهم تجاه ادارة الجامعة منها العدالة التنظيمية، وسلوك القادة الموجه للمرؤوسين، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ودعم وتأكيد الذات فكل هذه الأبعاد تختص بالدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين واستنادا الى ذلك فان الرد على ما يدركونه من دعم ايجابي مثلا يتمثل في بذل المزيد من الجهد لتحسين الاداء في التدريس والتكوين زيادة الى الشعور بالانتماء للجامعة .

وعليه وانطلاقاً مما سبق جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة باتنة، وعلى هذا الأساس تم اعتماد خطوات منهجية علمية موضوعية في معالجة الموضوع، بتقسيم الدراسة إلى جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي، يحتوي الجانب النظري على فصلين، والجانب التطبيقي على فصلين، كما يلي:

الجانب النظري: تم التطرق في الفصل الأول إلى تقديم موضوع الدراسة ومشكلة وتساؤلات الدراسة، والفرضيات التي تبنى عليها الدراسة، وأهمية الدراسة وأهدافها، والتعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة. وتحديد حدود الدراسة، والدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني: فتناول مفهوم الدعم التنظيمي، وأنواعه ومحددات الدعم التنظيمي، والمقاربات النظرية للدعم التنظيمي، ونواتج الدعم التنظيمي المدرك.

وفي الفصل الثالث: تم التطرق إلى مفهوم الجامعة، ووظائف الجامعة، والجامعة والمجتمع، وتعريف الأستاذ الجامعي، وأبعاد الاستاذية، واجبات الأستاذ الجامعي، أدوار الاستاذ الجامعي، وصفات وخصائص الاستاذ الجامعي، أهداف الأستاذ الجامعي، معوقات الأستاذ الجامعي في مهنة التدريس، ومعوقات الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع.

أما الجانب الميداني: فتم التطرق إلى التعريف العام بميدان الدراسة، وتعريف جامعة باتنة I، والامكانيات البشرية لجامعة باتنة I، والتعريف بكلية العلوم الانسانية، والامكانيات البشرية في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، وكذلك عرض اجراءات الدراسة الميدانية وفيه الدراسة الاستطلاعية، وأهداف الدراسة الاستطلاعية، وأدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية، والخصائص السيكمترية لأدوات جمع البيانات، ثم عرض الدراسة الاساسية ومنهج الدراسة، عينة الدراسة، والادوات المستخدمة في الدراسة، والأساليب الاحصائية المستخدمة لمعالجة معطيات الدراسة، ثم عرض نتائج الدراسة الميدانية، وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها، وأخير الاستنتاج العام للدراسة، وخاتمة الدراسة.

الفصل الأول

الاطار النظري للدراسة

اشكالية الدراسة:

مما لاشك فيه أن الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة I يعد عنصرا هام وفعالا في تسيير العملية التكوينية في مختلف أطوارها وكذا في تطوير وتأطير البحث العلمي مما ينعكس على تنمية المخرجات الأكاديمية وتنمية المجتمع على السواء خصوصا في ظل التغيرات الحالية الحاصلة في نظام التعليم الأكاديمي من جهة والتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية الضاغطة، فالأستاذ الجامعي هو الحلقة الأساسية في سبيل تحسين كفاءة الجامعة ولذلك فأدائه مرتبط بمدى ما يقدمه رؤساء الأقسام والمسؤولين من دعم ومساندة على اختلاف أبعاد هذا الدعم . ولذلك فقد أولى رؤساء الأقسام بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أهمية بالغة لعملية الدعم التنظيمي للأساتذة من خلال الاهتمام بتحفيز الأساتذة وتقدير كفاءاتهم المهنية، وبناء علاقات اجتماعية تقوم على أساس الاحترام والتعاون المهني ، و تبادل المنفعة العلمية ، ووضع نصب الاهتمام إخراج طالب يلم بالمواد التعليمية ويميل ويندفع نحو البحث الأكاديمي وهذا هو الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كل الجامعات الوطنية والعالمية بدون استثناء وهذا ما جعل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تحتل المصاف الأولى في تصنيف المجالات البحثية العلمية بمشاركة أساتذتها وباحثيها في ترقية وتطوير البحوث العلمية وتجديدها دوريا. فرؤساء الأقسام بكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية يتمتعون بروح العمل الجماعي وإشراك الأساتذة في رسم الأهداف التكوينية وكذا معالجة المشكلات الأكاديمية المختلفة للأساتذة من خلال عقد الاجتماعات والمقابلات مع الأساتذة لدراستها وتسويتها بشكل موضوعي .ولعل هذه الأهمية للدعم التنظيمي هي ما دفعت الباحثين إلى الاهتمام بتأثيره على أداء الموظفين ونتائجه الواقعية في ميدان المنظمات الاقتصادية والاجتماعية فقامت عدة دراسات علمية في هذا الموضوع إلا أن معظمها انصب في الميادين الاقتصادية، وجاءت هذه الدراسة على غرار الدراسات السابقة

للاهتمام بالجامعة وبالتحديد بالأستاذ الجامعي نظرا لما تحتله هذه الوظيفة من مكانة شرفية علمية وتكليفية مجتمعية للتعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك المقدم للأساتذة، والوصول إلى الكشف عن أهمية هذه العملية الإدراكية وتسليط الضوء على مدى شعور الأساتذة الجامعيين بدعم ومساندة رؤساءهم في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على اختلاف أقسامها .وبذلك تبرز أهمية وقيمة هذه الدراسة حيث تركز على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة I .

وعلى هذا الأساس نطرح التساؤل الأساسي للدراسة كالتالي :

ما هو مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 ولاية باتنة ؟

والتساؤلات الفرعية للدراسة كالتالي :

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 تعزى إلى الجنس ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 تعزى إلى الأقدمية؟

وكانت الفرضية العامة للدراسة كالتالي:

مستوى الدعم التنظيمي المدرك متوسط لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 .

والفرضيات الفرعية للدراسة كالتالي :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 تعزى إلى الجنس ؟

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 تعزى إلى الأقدمية؟

أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في إبراز دور الدعم التنظيمي الذي تقدمه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 للأساتذة .
- وإبراز أهمية عملية الإدراك العقلي للدعم التنظيمي وتأثيرها على المسيرة المهنية للأساتذة
- إضافة إلى إبراز دور الدعم التنظيمي في تعزيز الشعور بالانتماء لدى الأساتذة الجامعيين
- كما تبرز أهمية الدراسة كون العديد من المؤسسات الأكاديمية رغم توفرها على كفاءات ذات مؤهلات عالية إلا أنها لا تلقى الدعم والمساندة .

- ومن خلال هذه الدراسة يمكن مساعدة مسؤولي الجامعات في التعرف على محددات الدعم التنظيمي والعوامل المؤثرة في العملية الإدراكية للأساتذة الجامعيين وتسهيل الضوء على أهمية الدعم التنظيمي كوسيلة لتحسين نوعية التكوين الجامعي مما ينعكس على نوعية المخرجات الأكاديمية .

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مفهوم الدعم التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 بولاية باتنة .
 - 2- التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة لخضر باتنة 1 بولاية باتنة .
 - 3- التعرف على تأثير العوامل الشخصية (الجنس، الأقدمية) على إدراك الدعم التنظيمي لأساتذة جامعة الحاج لخضر باتنة 1 بولاية باتنة.
- التعرف على واقع الدعم التنظيمي داخل المؤسسات الأكاديمية الجزائرية

التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

الدعم التنظيمي المدرك:

هو اعتقاد الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 بأن مسؤول ادارة الكلية تقدر أفكارهم وكفاءاتهم العلمية وجهودهم ، والدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي في كل من الأبعاد التالية: العدالة التنظيمية، المشاركة في اتخاذ القرارات، مساندة المسؤولين للأساتذة، دعم وتأكيد الذات لدى الأساتذة الجامعي وتعبر عن مستوى إدراكهم للدعم التنظيمي .

تعريف أبعاد الدعم التنظيمي المدرك:

العدالة التنظيمية: وهي شعور الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 بعدالة مسؤول ادارة الكلية بينه وبين باقي الأساتذة في التعامل وما يتلقاه من احترام وتقدير وتحفيز معنوي ومادي .وهو درجة الموافق والموافق بشدة التي يحصل عليها من خلال إجابته على بنود محور بعد العدالة التنظيمية.

دعم وتأکید الذات: وهو اتجاه الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 فيما يتعلق بقدرته على تأكيد ذاته من خلال ممارسته لوظيفته في الجامعة وهو درجة الموافق والموافق بشدة على بنود الاستبيان في محور الدعم وتأکید الذات لدى العاملين.

سلوك القادة المساندة للمرؤوسين: وهو السلوك النابع من مسؤولي ادارة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 الذي تقدمه للأستاذ الجامعي لمساعدته وتشجيعه وتحفيزه لاداء مهامه وهو درجة الموافق والموافق بشدة على بنود محور سلوك القادة لمساندة المرؤوسين.

المشاركة في اتخاذ القرارات: وهو مشاركة الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة 1 الفعلي في اتخاذ القرارات فيما يخص التكوين و التأطير والمشاريع البحثية وحل المشكلات المتعلقة بالتكوين ومعيقاته .وهو درجة الموافق والموافق بشدة على بنود محور المشاركة في اتخاذ القرارات في استبيان قياس الدعم التنظيمي.

الأستاذ الجامعي: وهو الموظف الذي يقوم بمهمة تقديم البرنامج الدراسي للطلبة وفق منهجية محددة وساعات تدريس محددة وحسب المسؤولية الملقاة على عاتقه في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 بمختلف الدرجات (أستاذ تعليم عالي، أستاذ محاضر أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ مساعد ب، معيد)

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفترة الزمنية من 2020 إلى 2021.

الحدود البشرية: أجريت الدراسة على الأساتذة الجامعيين باختيار كلا الجنسين .

الحدود الموضوعية: أجريت الدراسة حول مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة الباحث عبد الله فايز فهد العجارمة سنة 2020 بعنوان الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الاردنية وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين وهي دراسة طبقت على 240 رئيس قسم واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وخلصت الدراسة الى أن مستوى الدعم

التنظيمي المدرك جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 3.62 وان درجة مستوى مخرجات العمل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي 3,55 ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين متوسطات استجابة رؤساء الأقسام لدرجة توفر الدعم التنظيمي المدرك ودرجة توفر مخرجات العمل في الجامعات الاردنية بعمان .

www.alwakeelnews.com/section

الدراسة الثانية : دراسة الاستاذ الدكتور مزيان الوناس و دبي بشيرة، سنة 2018 بعنوان مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى عمال الحماية المدنية بولاية ورقلة، حيث اجريت الدراسة على عاملا وطبق فيه استبيان قياس الدعم التنظيمي المعدل وخلصت النتيجة الى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك مرتفع، وانه ل اتوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك تبعا للمتغيرات: مدة الخدمة طبيعة النشاط الممارس ، والسن.

(الوناس ، 2018،ص 397)

الدراسة الثالثة: دراسة تامر بن عبد الله العبد اللطيف سنة 2018 بعنوان مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة كما يدركه المعلمون ، والتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم والكشف عما اذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية الحكومية ومستوى الاستغراق الوظيفي لديهم ، حي تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي واستخدم مقياس ماضي 2014 بعد تعديله وطبقت الدراسة على عينة 346 معلما وكانت نتائج الدراجة أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية اجمالا وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة متوسطة، كما جاء مستوى استغراق الوظيفي بدرجة متوسطة ايضا كما اظهرت نتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين كمتوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم للدعم التنظيمي تعزى الى الجنس ، والمؤهل العلمي .

(عبد اللطيف،2018،ص: 335).

الدراسة الرابعة: دراسة يوسف كمال سنة 2018 ، تحت عنوان أثر محددات الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الانجاز لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية المسيلة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من 416 مبحوثا من أصل 1074 عامل ، وتوصلت النتيجة الى أن محددات الدعم التنظيمي المدرك تؤثر معنويا في دافعية الانجاز لدى العاملين في وجود ادراك الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي كمتغيرين وسيطين،

(يوسف كمال، 2018،2017)

الدراسة الخامسة: دراسة نوبيات عبد القادر ويوسف كمال سنة 2016، بعنوان الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، حيث هدفت هذه

الدراسة الى اختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي المسيلة وقد توصلت الدراسة الى أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر بما نسبته 80.9% من التباين الحاصل بالالتزام التنظيمي، كما توصلت الى أن الدعم التنظيمي المقدم من قبل المؤسسة العمومية الاستشفائية يسهم بشكل ايجابي في رفع التزام الكادر التنظيمي وزيادة ارتباطهم بالمؤسسة الاستشفائية .

(نوبيات و يوسفى ، ع 16, 2016, ص: 30)

الدراسة السادسة: دراسة خالد عبد دهليز و محمد حسن حمود سنة 2016 ، بعنوان اثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الاداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ، هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والاداء الوظيفي، والتعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الاداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 338 موظفا وموظفة، واطهرت نتائج الدراسة أن شعور الموظفين بارتباطهم الوظيفي مرتفع بدرجة 87%، وأن درجة ادراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه المؤسسة جاء متوسطا بنسبة 61%، وأن الاداء الوظيفي لديهم مرتفع وجاء بنسبة 82% .

(عبد دهليز و حمود ، مجلد24، عدد4، 2016)

الدراسة السابعة : دراسة محمود عبد الرحمن الشنطي سنة 2015 ، بعنوان دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير سيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية بقطاع غزة ، حيث هدفت هذه الدراسة الى التحقق من مستوى الدعم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، باختيار عينة مكونة من 240 من الموظفين العاملين بوزارة الداخلية، وقد خلصت الدراسة الى ان الدعم التنظيمي يتوسط جزئيا العلاقة بين عدالة التوزيعية والعدالة التعاملية وسلوك المواطنة التنظيمية ، ويتوسط كلياً بين العدالة الاجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية،

(الشنطي ، 2015 ، مجلد 23، العدد 2)

التعقيب على الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات المشابهة للدراسة الحالية ، وذلك لقلة الدراسات المتطابقة مع الدراسة الحالية والتي تنفرد بقياس متغير الدعم التنظيمي كمتغير وحيد عدا دراسة واحدة تم ذكرها ،حيث اعتمدت تلك الدراسات على دراسات متغير الدعم التنظيمي وربطه بمتغيرات اخرى ودراسة العلاقات الارتباطية والعلاقات التفاعلية بينه وبين باقي المتغيرات ذات الصلة بالتنظيمات كالاتزام التنظيمي، والثقافة التنظيمية ، والتمكين التنظيمي وهذا ما يبرز اهمية متغير الدراسة الحالية وتأثيره المباشر وعلاقته بسلوكيات الموظفين ومن هنا تستمد هذه الدراسة اهميتها وقيمتها وقوة تأصيلها ،

الفصل الثاني

الدعم التنظيمي

تمهيد

إن الدعم التنظيمي يعتبر من العوامل التي تساعد الموظفين للتقدم في مهامهم وتطوير ذواتهم المهنية مما يؤدي الى مساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها، لذلك فإن الدعم يخلق لدى الموظف شعورا بأن المنظمة مهتمة به وتقدر اسهاماته في نجاحها وإن هذا الاهتمام سوف ينعكس في الأداء العام للمنظمة وسنعرض في هذا الفصل هذه العملية المهمة من خلال التطرق إلى : تعريف الدعم التنظيمي، وأنواع الدعم التنظيمي ،ومحدداته ، والمقاربات النظرية للدعم التنظيمي وكذا النتائج المترتبة على الدعم التنظيمي .

- مفهوم الدعم التنظيمي المدرك:

1-1 تعريف الدعم لغة :

الدعم لغة هو اسناد الشيء بالشيء لمنعه من السقوط ، وقد جاء في المعجم الوسيط دعمه دعماً أسنده بشيء يمنعه من السقوط . ويقال دعم فلانا أعانه وقواه ، قواه وثبته والدعم بالقوة والمال .

(ابراهيم، 2004 ص:258)

وعند ابن منظور الدعم مشتق من الفعل دعم ودعم الشيء يدعمه دعماً ، مال فأقامه، والدعامة ما دعمه به ، كالدعامة والدعم ، أن يميل الشيء فتدعمه بدعام .

(ابن منظور، ص:266)

1-2 تعريف الدعم التنظيمي اصطلاحاً: من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجدنا عدة تعريف للدعم

التنظيمي الا أنها تصب في معنى ومفهوم واحد وسنورد أهم التعاريف فيما يلي:

يعرف " هيزينرغ" الدعم التنظيمي المدرك بأنه: "مدى تقدير المنظمة للعاملين بها، ومساهمتها بالاهتمام برفاهيتهم".

وهو: "ما كونه المرؤوسين من بعض المعتقدات عن الدرجة التي تثمن بها المنظمة مجهوداتهم أو تهتم برفاهيتهم وتقديرها لأفكارهم واسهاماتهم ، مما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلهم سعداء وراضيين بانتمائهم للمنظمة ، كما أشار ماسترو mastro بأن الموظفين الذين يشعرون بالدعم التنظيمي المدرك يكونون أكثر التزاماً وربما أكثر استعداداً للانخراط في دور اضافي".

(عاشر ، 2016،ص:46)

كما يعرف ايسسينبرجر وآخرون الدعم التنظيمي المدرك على أنه "الدرجة التي يدرك عندها الأفراد أن المنظمة تهتم بهم وتتمن مجهوداتهم ومساهماتهم وترعاهم وقد عرفه موسترسون mosterson أنه ادراك الفرد لتغذية الفرد له وبالتالي الفرد يستخدم أحكامه الخاصة بإدراكه الدعم التنظيمي لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده ولذلك كلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المنظمة بالموظفين وتقدر جهودهم كلما بذل العاملين جهدا اكبر لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها "

(نوح، 2013، ص:09)

ويعرفه جورج george على أنه ذلك القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة ، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات

(george.1999.p320)

2- أنواع الدعم التنظيمي المدرك :

هناك نوعان من الدعم التنظيمي المدرك و هما:

1-2 : الدعم الإشرافي :

يشير مصطلح الدعم الاشرافي الى التبادلات الاجتماعية التي تتم بين الفرد والمشرف وتقوم على اساس نظرية التبادل الاجتماعي وقاعدة المعاملة بالمثل، وتوضح هذه النظرية ان الشكل الأساسي للتفاعل بين البشر، انما يحدث اثناء تبادل الموارد بينهم فهي تفترض ان جميع العلاقات بين الافواج والمشرفين تتشكل استنادا الى تحليل التكلفة والعائد من منظور شخصي.

واضافة الى ذلك فان قاعدة المعاملة بالمثل توضح ان الموظفين يشعرون بانهم ملزمون بتقديم معاملة طيبة تتناسب مع مستوى معاملة المشرفين لهم. ومن ناحية اخرى يلعب المشرفون دورا مؤثرا في عملية اعادة التأهيل الاجتماعي للعاملين داخل المنظمة فهم يساعونهم على تحديد اهدافهم الوظيفية ويقدمون لهم أنشطة النصح والمشورة التي تعينهم على تحقيق تلك الاهداف.

(tekleab.2011.p462)

2-2: دعم زملاء العمل :

مما لا شك فيه أن العلاقات السائدة بين زملاء العمل تؤدي مجموعة من الوظائف الأساسية في المنظمة على اعتبارها أنها منظومة تشمل على كل العلاقات الإنسانية كغيرها من المنظومات الاجتماعية، فهي تشكل مصدرا للمساندة النفسية والاجتماعية للعامل فهو ويشكل يومي ودائم خلال مسيرته المهنية يتلقى التأييد والمساعدة ، وكذا التخفيف من ضغوط العمل من طرف باقي الزملاء ، ويرجع ذلك إلى الاعتقاد السائد بأن باقي الزملاء يعيشون نفس ظروفه وبالتالي يتفهمون مشاعره وانشغالاته، وهذا يعد أمرا ايجابيا يعزز ثقته بنفسه ويشكل دافعا قويا له بالبقاء في المنظمة ويحسن من دافعيته للعمل وإقباله المتواصل على التحسين من أداءه.

(rahim.114.p114)

ويؤكد على هذا قيران بقوله أن أفعال وتصرفات وكلاء المنظمة تعبر عن تصرفات المنظمة، ولا يندرج مفهوم الوكالة على المشرفين والرؤساء فقط، بل ويمتد ليشمل زملاء العمل، ضمن وجهة نظر العامل بحيث أنه يرتبط بعلاقات وكالة بطرفين أساسيين بالمنظمة هما : المشرفون، وزملاء العمل، من ناحية أخرى تؤدي العلاقات السائدة بين زملاء العمل مجموعة من الوظائف المهمة في المنظمة ، فغالبا ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من الضغط في العمل من قبل زملائه، ويشكل الزملاء مصدرا للمعلومات التنظيمية المهمة للموظفين بطريقة غير رسمية، كما ويتعلم الزملاء من بعضهم ويمكن أن ينبهوا زملائهم إلى الأخطاء ، مما يجعلهم مصدرا من مصادر التغذية العكسية الهامة في المنظمة .

(قيران، 2014، ص:34)

3- محددات الدعم التنظيمي المدرك:

3-1 العدالة التنظيمية : يعرف أحمد ديب العدالة التنظيمية على أنها الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد

على عدالة الأسلوب الذي يتخذها المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي الانساني.

(ديب، 2014، ص:15)

وعرفها الفهداوي على أنها درجة تحقيق المساوات والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علامة الفرد بالمنظمة .

تمثل العدالة التنظيمية أسلوب تعامل المنظمة مع الأفراد وينقسم مفهوم العدالة التنظيمية إلى نوعين رئيسيين : أحدهما عدالة التوزيع وتشير إلى المخرجات التي يحصل عليها الموظف ، والأخرى عدالة الإجراءات وتمثل إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات ، ويضيف البعض نوعا ثالثا يسمى عدالة التعاملات ولقد تناولت دراسات عديدة موضوع العدالة التنظيمية ، وتوصلت إلى أنه كلما زاد شعور العدالة التنظيمية بجميع أنواعها لدى الموظف كلما زاد شعور بالرضا الوظيفي .وقد أثبتت الدراسات أيضا تأثير إدراك العدالة التنظيمية بشقيها في العديد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية الهامة مثل الاستجابات العاطفية للفرد ، والأداء الفردي والسلوكيات في مكان العمل كما خلصت تلك الدراسات إلى أن المنظمة ستتحمل تكاليف أعلى في سبيل تحقيقها للعدالة التنظيمية إلا أن ذلك يعد إنفاقا استثماريا مردوده مضمون مع زيادة فعالية المنظمة وتحقيق تميزها في الأجل الطويل

إن درجة الادراك للدعم التنظيمي تتأثر باختلاف الدعم التنظيمي من منظمة إلى أخرى ،

ولهذا تتكون لدى الأفراد معتقدات بخصوص مدى اهتمام المنظمة بتحسين ظروف عملهم ومساندتهم والعناية بهم وتأييد تصرفاتهم، إن إيديولوجية إدراك الدعم التنظيمي تؤكد على أن توقع الفرد بأن زيادة جهوده في العمل سيتم مكافأتها وتقديرها ماديا ومعنويا من قبل المنظمة .

(المغربي ،2008، ص:287).

3-2- سلوك القادة المساند المرؤوسين :

تعددت الدراسات التي ناقشت موضوع القيادة الإدارية وأثرها على العديد من

العوامل التنظيمية والشخصية ، ويمثل الدعم القيادي مدى المساندة والتأييد الذي يشعر به الفرد من رئيسته بالمنظمة ، إن الدعم القيادي يمثل قيام الرئيس بدعم مرؤوسيه وتابعيه بالإرشاد والتوجيه ومعاملتهم بحيادية ، وعدالة وتقدير مساهماتهم .

(نوح ،2016،ص 217)

كما تشير نظرية التبادل الاجتماعي إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي يرجع إلى شعور العاملين بوجود دعم قيادي يمكن إدراكه عن طريق اجتهاد القائد في تحديد المسارات للمرؤوسين ، وتقديم العون لهم لإتمام المهام المختلفة، وتقديم الحوافز والتأثير الايجابي، مما ينعكس في صورة التزام لدى المرؤوس فيبادل ذلك بإنفاق الوقت وتكريس الجهد والفكر لانجاز تعليمات القائد وتحقيق أهداف التنظيم.

(ماضي ، 2014 ، ص 19)

ويشير الدعم القيادي إلى درجة المساندة واحترام والتأييد التي يدركها العامل من رئيسته الحالي في المنظمة ، ويستند هذا المفهوم إلى النظرية والتي ترى أن الدعم القيادي يمد العاملين بالإرشاد والتوجيه ومعاملاتهم بحياد وعدالة ويأخذ في الاعتبار مداخلاتهم ويقدرها .

وقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن السلوك المدعم للقائد يعد من أهم العوامل التي تشعر المرؤوس بالرضا عن العمل وتدفعهم للإنتاجية ، كما أن هناك علاقة موجبة بين العملية التبادلية بين القائد والعضو بما يؤثر على الأداء التنظيمي كما أن هناك عددا من المبررات توضح أهمية وتأثير النمط القيادي الديمقراطي المدعم لمرؤوسيه فيما يلي :

* ظهور القائد القدوة بالنسبة لمرؤوسيه مما يمثل انعكاسا للمساعدة والاهتمام بمشاكل العاملين .

* زيادة الشعور الايجابي للرضا وانتماء العاملين للتنظيم .

* زيادة رغبة العاملين في رد الجميل لرؤسائهم من منطلق نظرية التبادل الاجتماعي

(المغربي ، 2008 ص 289)

وهذا ما أكده عودة بقوله أن النصائح والمعلومات الجيدة والمفيدة وتعليم مهارات حل المشكلات واعطائه معلومات يمكن أن تفيد وتساعد المرؤوسين في عبور موقف صعب أو اتخاذ قرار وقت الخطر.

(عودة، 2010.ص: 53)

3-3- المشاركة في اتخاذ القرارات : يذكر فرانش frenche أن المشاركة تشير الى عملية يتبادل فيها طرفان أو عدة أطراف التأثير كل في الاخر، واتخاذ قرارات وهي مقتصرة على القرارات التي لها تأثيرات اضافية على كافة أولئك الذين يتخذون القرار وعلى من يمثلهم .

(دليو، 2006.ص: 18)

كما يؤكد عبد التواب على أن عملية اتخاذ القرارات اكبر من أن ينفرد بها الرئيس وحده ، حيث تحتاج إلى جهود كثيرة من الأفراد ، فالرئيس لا يعمل في عزلة بل تتأثر قراراته بأراء وأفكار الآخرين المحيطين به وبطبيعة

البيئة التي يعمل بها ، ولهذا يجب على الرئيس أن يعمد إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات كلما كانت الفرصة مهيأة لذلك.

واشتراك الأفراد العاملين في صناعة القرارات لا يؤدي فقط إلى زيادة فعاليتهم ، وإنما أيضا يؤدي إلى زيادة درجات الرضا عن العمل وتأخذ صور المشاركة في اتخاذ القرارات أشكالا متعددة تتراوح في الحرية ، وتستطيع المنظمات أن تحقق استفادة مثلية من مواردها البشرية عن طريق إتباع نظم إدارية تقوم على إتاحة الحرية لعاملها في المشاركة في اتخاذ القرارات ، ولقد توصلت الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدعم التنظيمي .وان الدعم التنظيمي لا يتوقف على ما لدى الفرد من خصائص شخصية مثل الكفاءة الاجتماعية وإنما يتوقف بالدرجة الأولى على متغيرات تنظيمية ، يقع في أعلاها عدالة التوزيع ثم المشاركة في اتخاذ القرارات ويتوقف نجاح المشاركة في اتخاذ القرارات على توافر عاملين جوهريين

- رغبة العاملين في تحمل المسؤولية الخاصة بالمشاركة وتوفير المهارات والقدرات اللازمة للمشاركة الفعالة .

- إيمان الإدارة بأن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات أمر واقعي وحقيقة ملموسة من خلال احترامها وتقبلها لما ينتج عن تلك الجهود المشتركة في القرارات أو السياسات ، حيث أثبتت الدراسات أن اشتراك العاملين في صناعة القرارات لا يؤدي فقط إلى زيادة فعاليتهم، وإنما يؤدي أيضا إلى زيادة درجات الرضا عن العمل .

(التواب ،2002، ص290)

3-4- دعم وتأكيد الذات لدى العاملين

يشير دعم وتأكيد الذات إلى اعتقاد العاملين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الايجابية في ادوار متنوعة ولقد فرق الباحثون بين دعم وتأكيد الذات لدى العاملين ، ذلك أن تأكيد الذات يرتبط بالكيان العام والشامل للفرد طول فترة تواجده داخل المنظمة .

يشير تأكيد الذات المرتبط بمهام محددة الذي ينتهي بمجرد الإنهاء من نشاط أو مهمة معنية أو دور محدد داخل المنظمة. ولقد انتهت الدراسات إلى أن هناك علاقة وثيقة بين تأكيد الذات لدى العاملين وخصائص الوظيفة وبشكل خاص يتعلق بدرجة الاستقلال الوظيفي وكذلك هناك علاقة بين تأكيد الذات لدى العاملين وما يتعلق بالعلاقات بين الزملاء والرؤساء ومستوى الوظيفة والأجر ، حيث اثبت كذلك الدراسات وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات متعددة (تنوع المهارات ، الاستقلالية ، التغذية العكسية ، تحديد المهام ، أهمية الوظيفة ، الهيكل التنظيمي المتكامل)

(المغربي ، 2008 ص 291)

ومن خلال هذا السياق يتضح لنا أيضا تأثير دور المنظمة في طبيعة العلاقات بين الأفراد العاملين هذا بجانب التأكيد على أهمية دور المنظمة في بناء وتأكيد الذات لدى العاملين ، حيث ثبت أن الأفراد يحققون ذاتهم واحتياجاتهم من خلال مواقعهم التنظيمية والمشاركة بأدوار مختلفة ومتنوعة في هذا التنظيم

4- المقاربات النظرية للدعم التنظيمي :

1-4 نظرية العدالة الاجتماعية:

تعود الجذور التاريخية لهذه النظرية الى العالم "أدمز" والتي لقيت اهتماما كبيرا في ذلك الحين واعتبرت من أهم النظريات المفسرة للسلوك الانساني ويمثل جوهر هذه النظرية في أن الأفراد في المنظمات يقارنون بين جهودهم وعوائدهم من جهة وبين الجهود وعوائد الآخرين العاملين في ظروف عمل مشابهة في المنظمة.

(حريم، 2009، ص: 292)

ويقول العلماء أن هذه النظرية انتقت من عملية المقارنات الاجتماعية لأنها تمثلها بشكل كبير فالأفراد في هذه النظرية لا يكتفون ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة لها ، وإنما يحرصون على الشعور بعدالة هذه العوائد ومناسبتها للعطاء الذي قدموه ، فهم يعتقدون مقارنة بينهم وبين أقرانهم أو زملائهم الذين يعملون معهم ، ويشعر الفرد بوجود عدالة عندما يقارن نفسه بالأفراد القريبين منه في ظروف العمل ويحكم على درجة تشابه

المعاملة التي يتلقاها من المنظمة بالمعاملة التي يتلقاها هؤلاء الأفراد فإذا كانت نتيجة هذه المقارنات أنه إذا حضي بمعاملة تشبهها يشعر بالعدالة، وإن كانت النتيجة أنه يعامل معاملة مختلفة يشعر بتوتر يدفعه إلى مجموعة من ردود الأفعال التي يستعيد بها توازنه ويزيل عنه التوتر .

(العميان، 2005.ص:298)

4-2 نظرية التبادل الاجتماعي:

ظهرت هذه النظرية نهاية الخمسينات من القرن العشرين كنظرية تعكس الواقع وتفسر السلوك الإنساني في مستويات مختلفة ، فجاءت محاولتها الأولى في مجموعة من الأفكار الأساسية والتي تتمثل في أن الناس في عملية التفاعل الاجتماعي يتبادلون أنماط السلوك لتعتمد في تفسيرها للسلوك على العوامل السيكولوجية ، ومن أهم مبادئ هذه النظرية اعتبار الفرد هو نقطة البداية لأنه يمثل وحدة التحليل الأساسية التي يتم ملاحظتها للتعرف على طبيعة النظام الاجتماعي ومن أبرز من نادى بهذا الفكر "جورج هوماتز"، "ألفين جوندرا"، "ستريلاو" و"مالينوفسكي" من خلال دراساتهم سعوا إلى فهم طبيعة الجماعات ، وتقوم على أن الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض ، لأن محصلة هذا التفاعل هو المكافآت وهذا ناتج عن علاقاتهم الاجتماعية ، حيث أن تفاعل الأفراد بطريقة عقلانية يساهم في تحقيق أهدافهم لكن لا تفترض على التعامل المادي فقط إنما هناك اعتبارات أخرى مثل المشاعر و الخدمات و إقامة علاقات و حل مشكلات ، وعلى الإدارة إشراك العمال في عمليات القرارات للعمل على زيادة شعور العامل بالانتماء إلى المنظمة فكل ما كان هناك تفاعل كلما أحس العامل بقيمته .

(عادل واخرون، 2011.ص: 6)

5- نواتج الدعم التنظيمي المدرك:

تتمثل نواتج الدعم التنظيمي المدرك في النقاط التالية:

- تحقيق التطوير الذاتي للعاملين : فشعور العاملين وادراكهم بأن المنظمة تساندهم يعمل على زيادة اهتمامهم بتطوير خبراتهم سواء عن طريق التدريب الرسمي أو الغير الرسمي .
- زيادة الجهد المبذول : من قبل الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية .
- تحسين صورة المنظمة : من خلال تعزيز الاتجاهات الايجابية لدى العاملين .
- يزيد الدافعية : نحو زيادة كفاءة الاداء وتحقيق أعلى معدلات عائد متوقعة للإدارات و الأقسام والمنظمة بصفة عامة .

(الحميدي واخرون، 2018.ص:267)

- اهتمام المديرين بدعم وتنمية تابعيهم فالمنظمات التي تبذل جهودها لتنمية مديريها تحقق منافع مزدوجة عن طريق جعل المديرين أكثر التزاما من جهة وأكثر ميلا لتنمية تابعيهم من جهة أخرى .
- الحد من الاثار السلبية : لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة ولقد أثبتت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين الدعم التنظيمي المدرك وظاهرة الغياب.
- تدعيم الاتجاهات الايجابية نحو العمل الابداعي والابتكاري والذي تم التوصل اليه من دراسات ميول الأفراد ذوي المعدلات العالية للدعم التنظيمي المدرك يتمتعون بدرجات عالية من الارتباط العاطفي اتجاه التنظيم الذي ينتمون اليه .

(عبد الصادق، 2016، ص 293-294)

- ويرى صالح محمد و سولاف عز الدين أن هناك أربعة أمور يمكن أن توضح النتائج المرتبطة بالدعم التنظيمي المدرك لكل من الموظفين والمنظمة قمنا بتلخيصها فيما يلي:
- إن الدعم التنظيمي هو محصلة تفاعل ايجابي بين الموظفين والادارة من خلال تبادل المنافع المادية والمعنوية والتي تورث بدورها الالتزام والانضباط في تأدية المهام والواجبات داخل المنظمة.

- كما أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الموظفين يتفاوت من منظمة الى أخرى على اعتبار ان لكل مؤسسة نمط معين من اساليب القيادة والذي يؤثر بصفة مباشرة على مستوى ادراكاتهم.
- بما أن الدعم التنظيمي يشير الى مدى استعداد المنظمة لمكافأة أفرادها فان الموظفين سيسيرون وفق هذا الاعتقاد بأن المنظمة ستكافئهم على كل أداء ايجابي لهم .
- كما أن نتائج الدعم التنظيمي تظهر مدى تلبية المنظمة للاحتياجات الاجتماعية والعاطفية لأفرادها، والتي تتبع من الحاجة للاحترام والمساعدة والاعتراف بوجودهم ، وتقدير حاجاتهم المالية والرعاية الصحية ومحفزاتهم .

(صالح و عز الدين، ع23. ص:129. بتصرف)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول بأن الدعم التنظيمي هو من أهم الدعائم الأساسية التي تقوم عليها المنظمات لتحقيق أهدافها الآنية وأهدافها الاستراتيجية ، والوصول الى الحفاظ على الموارد البشرية وبقائها واستثمارها لتعود المنفعة على كل من المنظمة والموارد البشري على حد سواء.

الفصل الثالث

الأستاذ الجامعي

تمهيد

على اعتبار أن الجامعة تعد مؤسسة كغيرها من المؤسسات التعليمية، فإن الأستاذ الجامعي هو احد أهم مقوماتها والعناصر الفاعلة فيها من خلال مجموعة الوظائف المنوطة به ، فقد كان المشرع الجزائري المصدر الأول في تحديد الأدوار والوظائف الخاصة به بالتفصيل وحتى يتمكن من القيام بهذه الأدوار ينبغي أن يتصف بعدة خصائص تمكنه من اداء مهامه بكفاءة ، وتمكن منها الخصائص الأكاديمية والخصائص الفنية والخصائص العلمية والخصائص الشخصية كما تجدر الإشارة الى أهمية الدعم التنظيمي الذي يعتبر من أهم العوامل الدافعة بالأستاذ الجامعي الى الابداع المهني والتشجيع على التطور والتجديد الأكاديمي مما يتيح فرص انتاج مخرجات اكااديمية ذات كفاءات عالية تقود بالجامعة الجزائرية الى تحقيق الميزة التنافسية العلمية العالمية وسنعرض خلال هذا الفصل الى مفهوم الجامعة ووظائفها، وتعريف الأستاذ الجامعي والأدوار المنوطة به ومواصفاته، وأهدافه وكذا معيقات اداء مهامه التدريسية والاجتماعية

1-تعريف الجامعة:

الجامعة لغة: تعني التجمع، والتجميع، أي التقارب والتواصل.

وتعتبر الكلمة العربية جامعة مأخوذة من كلمة universitas ترجمة دقيقة للكلمة المرادفة لها باللغة الانجليزية university، وتعني الاتحاد الذي يضم ويجمع القوى ذات النفوذ في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة، وقد استخدمت الكلمة لتدل على التجمع العلمي لكل من الأساتذة والطلاب.

(عبده،1998، ص: 30).

الجامعة حسب المشرع الجزائري هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني، تتمتع بالاستقلال المالي.

المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت سنة 2003 ص5.

و تنشأ الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من طرف الوزير المكلف بالتعليم العالي و توضع تحت وصايته.

المادة3 المرسوم التنفيذي رقم 03-279 مرجع السابق

ويعرفها رياض قاسم على أنها : حرم العقل والضمير لأنها تؤمن به وبالحقيقة التي يشيدها، ولأنها لا توقف جهودها على تنميته وبعث قدراته على الانتاج والابداع، وأنها حرم الضمير لأنها تؤمن بأن المعرفة الايجابية مهما عززت تظل ناقصة بل تنقلب فسادا مالم تؤديها مناعة خلقية.

(قاسم، 1995 ص 81)

2-وظائف الجامعة:

تعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط، فهي من صنع المجتمع من ناحية، وأداة في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية من ناحية أخرى ، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها، فالجامعة في العصور السابقة تختلف رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر

الحديث، وهكذا لكل نوع من المجتمعات جامعته التي تتناسبه، فاتصال الجامعات بمجتمعاتها وتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات لهذا المجتمع أصبح أمر ضروري تفرضه المتغيرات المعاصرة، فلم يعد قيام الجامعة بخدمة مجتمعها أمرا اختياريا كما في جامعات دول العالم الثالث، كما أن الأستاذ الجامعي مطالب بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية ويجب أن يراعي ذلك عند اختياره وإعداده وتقويمه، الوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بهذه الأدوار على الوجه الأمثل واقتراح الحلول لتلك المعوقات بهدف تفعيل دوره بالجامعات في مجال خدمة المجتمع .

(إبراهيم، 2011 ص، ص: 202)

وقد اهتم المشرع الجزائري بالجامعة كغيرها من المنظمات وحدد مجموعة من الأدوار الأساسية والفعالة التي يمس جميع جوانب التنمية الوطنية إذ تقوم وفقا للمادتين 05 و06 من المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها بالمهام التالية:

*تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.

*تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث.

*المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.

*المشاركة في التكوين المتواصل.

*المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

*ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.

*المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.

*تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.

*المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.

3- تعريف الاستاذ الجامعي:

ذكر في مجمع اللغة العربية ان الاستاذ هو المعلم والماهر في الصناعة يعلمها لغيره فكلمة استاذ ذات اصل فارسي وتعني الماهر في عمله وحرفته والحرفة موهبة كانت ام مهنة تتطلب اضافة الى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير في انسجام بين الحفاظ على القواعد الاساسية المحددة للمهنة واطافة تحسينات عليها .

ويعرف عبد الفتاح احمد جلال الاساتذة الجامعيين على انهم : مجموعة الاشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب واطراء البحوث العلمية والإشراف عليها.

(عبد العزيز، ص: 76)

والأستاذ معرفة معناها العالم والمعلم والبارع في كل صناعة، جمعها أساتذة.

(فريد، 1979، ص. ص 258)

أما في العصر التركي فقد كانت كلمة "أستاذ" تطلق على رب النعمة ووليها وأطلقت أيضا على الصانع.

يعرف (براون Braun) الأستاذ الجامعي بأنه: مختص يستجيب لطلب اجتماعي ويتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة والمعرفة العملية، وهو عامل حرفي في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق منفعة المستخدمين. كما ينظر توران

للأستاذ الجامعي على أنه " خبير إذا اتجه إلى الخارج وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة"

(زوليخة، طنطاوي، 1993، ص، ص 12)

4- أبعاد الأستاذية:

يرى عمار حامد أن الأستاذية " علم وفن وقيم وموقف " فهي منظومة رباعية الأدوار يمكن تفسير مضمونها فيما يلي :

الأستاذية علم: ويعني ذلك المجال الذي يضع التخصص الدقيق في سياق العلوم والمعارف الأخرى، يغذيها ويتغذى منها من خلال التكامل المعرفي، حتى يؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى علم ينتفع منه المجتمع والإنسانية في الحاضر والمستقبل، ويقوم على منهج يوضح كيفية الوصول إلى معطياته وأساليب التفكير في موضوعاته وتحليلاته.

- الأستاذية فن : من خلال امتلاك قدرة الاتصال مع الغير متعدد الأوجه وليس الأحادي سواء مع الطلاب أو فئات المجتمع المتعلم الأخرى.

- الأستاذية قيم: وذلك يمثل القدوة المتجسدة أمام الطالب والمجتمع فيما يتعلق بالالتزامات والمسؤوليات، وكذلك الأمانة العلمية في أداء العمل، والحرص على حل مشكلات الطلاب العلمية والاجتماعية وتشجيعهم ومشاركتهم في الأنشطة الثقافية والدقة والعدالة في معاملة طلابه وعند عرض آرائه حول شؤون قسمه وإدارته وكتيبته وجامعته.

- الأستاذية موقف: وهي تتكامل مع العلم والفن والقيم، إذ يتمثل الموقف في توجهات المدرسة العلمية التي يدعو لها، وفي الفن التعبيري الذي ينطلق منه للإدلاء بوجهة نظره داخل المؤسسة الجامعية وخارجها ملتزما بأخلاقيات العلم في موضوعيته.

(بن سفر، 2012، ص،ص:18)

فالأستاذ الجامعي هو ذلك الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي الذي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة، ويشترط في هذا الشخص الذي يشغل هذا المنصب في الجامعة أن تكون

لديه مؤهلات تربوية وعلمية من بينها شهادات الدراسات العليا والدراسات المعمقة وشهادات الماستر والماجستير والدكتوراه والتي تخوله القيام بمهام التدريس والإشراف والتأطير والبحث العلمي .

(علي، غربي و سليمة، حفيظي، 2012، ص، ص: 15)

5- واجبات الأستاذ الجامعي:

على أستاذ الجامعة القيام بما يلي:

- انجاز البحوث التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
- تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.
- المشاركة في الندوات العلمية المقامة خارج الجامعة.
- الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- تأليف الكتب في ميدان تخصصه وتكون موجهة للمثقف بصفة عامة.
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان تخصصه من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- إتقان اللغة العربية التي تستطيع أن تفيد بها مجتمعه .

(معمرية، 2001، ص: 6)

6- الأدوار المنوطة بالأستاذ الجامعي:

في خضم مسؤوليات الجامعة يبرز دور الاستاذ الجامعي باعتباره ركيزة من ركائز جامعة وقاعدة من قواعد البناء الجامعي فدوره بالغ الاثر في شخصية طلبته وتكوينهم العلمي وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته كما يمارس دوره في تنقيط هطه

البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها ودرجة انجازه ومستواه ليكون قادرا على تعجيل مسارها ورفع كفاءاتها للوصول الى الأهداف المرسومة.

(sainseule..1988.p14)

كما حدد المشرع الجزائري مهام الأستاذ الجامعي فيما يلي:

يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ وتسع ساعات لصنف ب وأ

المشاركة في أشغال اللجان التربوية ومراقبة الامتحانات

تصحيح نسخ الامتحانات والمشاركة في أشغال المداولات

تحضير الدروس وتحديثها وتأطير رسائل الليسانس والماستر

المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية

تنشيط اشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها 135

وتقسم أدوار الأستاذ الجامعي حسب بعض المراجع الى ثلاث جوانب هي جانب الاداء التدريسي وجانب الاداء البحثي وجانب خدمة المجتمع :

وفيما يخص الاداء التدريسي في الجامعة فعلى اعتبار أن التدريس يعد من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي فهو نشاط يمارسه استاذ الجامعة بهدف السعي الى تحقيق عملية التعليم، ويتم عن طريق نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول واكساب القيم، واكتشاف المواهب ، والاطلاع على كل جديد، وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب، مما يسهم في تطوير القوى البشرية ورفع كفاءاتها...ولكي يمارس الاستاذ وظيفة التدريس يجب أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، وواسع الاطلاع في مجاله لكي يلم بأحدث النظريات والتطبيقات، ويعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقيه في شرحه ويراعي في ذلك الفروق الفردية بين

طلابه، كما يعمل على توفير المناخ الملائم الذي يضمن التوجيه، والارشاد، والعلاقات الانسانية ، واستخدام الوسائل التعليمية المتنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية ويلتزم اسلوب المناقشة والحوار ويتقبل الاراء العلمية المعارضة، ويراعي ظروف الطلبة الاجتماعية والاقتصادية، ويثير حماسهم للدرس والمناقشة بأساليب متنوعة تقوم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الابداعي التحليلي .

(dubar. 1990.P211)

7-الاداء البحثي للأستاذ الجامعي :

فعلى اعتبار أن البحث العلمي يعد الأداة الاساسية لإيجاد المعرفة أو تطويرها، وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، وكونه يعد عنصرا هاما وحيويا في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، فان الأستاذ الجامعي هو محرك هذا البحث وهنا تظهر وظيفته لكونه يمتلك قدرات عالية من التفكير والابتكار، والقدرة على التوظيف واستخدام المعرفة في الواقع .

وفيما يخص اداء الاستاذ الجامعي في خدمة المجتمع: فهو يتضمن اداءه في مجال خدمة المجتمع من الوسط الجامعي من خلال المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الادارية في القسم والكلية، والجامعة وعضوية اللجان على مستويات القسم والكلية، والجامعة والإشراف على الطلبة والأساتذة الآخرين . ومن ناحية أخرى فيتضمن اداءه من خارج الجامعة وذلك بالقيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بالإضافة الى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص، والمشاركات في التطورات والمحاضرات العامة، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين.

(عبد الناصر،ص66)

8- صفات وخصائص الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي أحد أهم مقومات العملية التعليمية بالجامعة، حيث تتحدد كفاءة هذه العملية وفعاليتها بحسب الامكانيات والكفاءات المتنوعة التي يمتلكها هذا الاستاذ لقيامه بأدواره الوظيفية على أكمل وجه، لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية والتجهيزات والمختبرات ، ونوعية الطلبة الذين يقبلون على ذلك بالجامعة، إذ لا يمكن لهذه العناصر ان تحقق أهدافها واحداث التغيير المطلوب من خلال هذه المناهج والتجهيزات مالم يتوفر الاستاذ الكفاء في التدريس والبحث فالأستاذ ذو الكفاءات العالية يمكنه أن يعوض النقص أو التقصير في الامكانيات المادية والفنية في الجامعة.

(صالح،2010،ص:319)

لهذا فقد ركزت العديد من الدراسات على أهم السمات والخصائص التي يجب أن يتمتع بها الأستاذ الجامعي منها دراسة الشخبي سنة 1991 حيث حددها فيما يلي: قوة الشخصية، الالتزام بمواعيد العمل، الاقتداء بالقيم الدينية في السلوك، الثراء في المادة العلمية، التواضع في المعاملة، العدالة، توفير الجو الديمقراطي، الاتزان الانفعالي، حسن المظهر.

(الشخبي، 1991.ص)

وفيما يلي تصنيف الخصائص :

الخصائص الأكاديمية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل افكاره والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه .

الخصائص المهنية: هي مجموعة الخصائص التي تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها، والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه .

الخصائص الشخصية: هي مجموعة الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي جذاب، والجدية والاخلاص في اداء عمله، وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة .

الخصائص الاجتماعية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة، والقدرة على اقامة علاقات اجتماعية وانسانية مع طلابه وزملاءه والادارة.

(الغامدي، 2003. ص55)

9- أهداف الاستاذ الجامعي

الأهداف الاجتماعية للأستاذ الجامعي: يعمل الأستاذ الجامعي على تحقيق جملة من الأهداف الاجتماعية تتمثل فيما يلي:

- تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن.
- تدريب الطلبة على ممارسة الأنشطة الاجتماعية مثل مكافحة الأمية، الإدمان، نشر الوعي الصحي وغيرها .
- تكوين العقلية الواعية لمشاكل المجتمع عامة والبيئة المحلية خاصة. • ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة .
- الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي.

• تفسير نتائج الأبحاث ونشرها للاستفادة منها في المجتمع.

• إجراء الأبحاث البيئية الشاملة التي تعالج بعض المشكلات المتداخلة

(عيسوي، 1997، ص: 1)

10- معوقات الأستاذ في خدمة مجتمعه:

تلعب المكانة الاجتماعية دورا هاما لدى الأستاذ الجامعي، فلقد أصبحت الجامعة اليوم تعرف بالحرم الجامعي وهذا دليل على المكانة المتميزة والمرموقة الذي قدمها أفراد المجتمع لهذه المؤسسة والأستاذ الجامعي هو المحرك الرئيسي لهذه المؤسسة وبالتالي سيحظى بالدرجة الأولى إلى الاحترام والتقدير والإجلال لدوره المقدس في مسيرة المجتمع من خلال رفع مكانته في المجتمع. إلا أن الأوضاع الثقافية والعلمية المتدنية التي تعيشها الجزائر وتدهور القيم في المجتمع وسيطرة القيم المادية وانقلاب الأوضاع والمعايير الاجتماعية، فقد تدنى الأستاذ الجامعي في دوره الريادي ومكانته في المجتمع وانخفض التقدير الأدبي له .

(إجلال، 1992 ، ص:174)

فالمكانة الاجتماعية مهمة للأستاذ الجامعي في المجتمع، فعن طريقها يحس بقيمته ودوره في هذا المجتمع، وتحفزه ليصبح عنصرا فعالا في خدمة هذا المجتمع. لذا وجب استرجاع المكانة الاجتماعية الحقيقية للأستاذ الجامعي من خلال تغيير المفاهيم والقيم السائدة في المجتمع ، خاصة منها القيم المادية التي طغت على كل شيء فالمكانة المعترفة بما للأستاذة في المجتمع من الأهمية التي تعطى لعملهم تتوقف على الوضع الاقتصادي المحدد لهم، كتوفير الأجور العادلة لهم التي تيسر عملية إتقان عملهم .

(تركي، 1995، ص، ص: 146)

11- معوقات الأستاذ في عملية التدريس:

من بين أهم معوقات الاستاذ في عملية التدريس مايلي:

نقص الإعداد الجيد للأستاذ الجامعي، ويقصد به التكوين الأولي للأستاذ الجامعي كي يمارس مهنة التعليم مبدئياً، أو هو صناعة أولية للأستاذ كي يزاول مهنة التعليم ،

(غنيمة، 1998، ص، ص: 53)

وعادة ما يتم هذا النوع من الإعداد في السنة الأولى ماجستير، وهي مدة غير كافية ولا تسمح للأستاذ للاطلاع على كل تقنيات وأساليب التدريس الناجحة. ولتحقيق دور فاعل وفعال لأستاذ الجامعة، فإن ذلك يتطلب تكوينه وإعداده إعداداً مهنياً جيداً في أساليب التدريس الجامعي، وسيكولوجية تعليم المواد الجامعية وتعلمها عايش.

(زينون، 1995، ص، ص: 19)

غياب التكوين المستمر للأستاذ الجامعي، فمباشرة الأستاذ الجامعي لعملية التعلم في الجامعة الجزائرية دون تكوين مسبق يعتبر خطأ كبيراً، فالتكوين عملية يتلقاها الأستاذ قبل وأثناء الخدمة بهدف إعداده وفق متطلبات عمله بشكل مستمر، فالأستاذ لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة، وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته من جميع الجوانب لئلا يصبح في حالة ركود ذهني له آثاره الخطيرة على أدائه التربوي وقيامه بما تتطلبه مهنته، إذ ليست هناك مهنة يكون الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التدريس، إذ أن كفاءة التدريس تتطلب جهود خاصة متواصلة.

(غنيمة، مرجع سابق، ص 53)

نقص الوسائل التعليمية، حيث تعرف الوسائل التعليمية بأنها جميع الوسائل المستخدمة من قبل المحاضر والطلبة، وفي حالات أخرى تشير إلى جميع الوسائل المطبوعة حصراً أو هي جميع الأدوات والمواد التي تستخدم في عمليات التعليم والتعلم.

(ما تيريو وآخرون، 2002. ص، ص: 38)

بيروقراطية الإدارة : إن المنتبع اليوم لجامعاتنا يلحظ أن العمل البحثي والبيداغوجي قد تلاشى أمام العمل الإداري الجامعي الذي أصبح من أولويات تطوير التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه، فلن ينجح طالب أو أستاذ أو

أي نشاط علمي، ما لم يكن لدى الإدارة الجامعية إدارة علمية متطورة، خبيرة وقادرة ومستقرة بداية من رئيس الجامعة ومرورا بنوابه وعمداء الكليات ، ووكلائها ووصولاً إلى رؤساء الأقسام وما يتبع كل هؤلاء من أجهزة مساعدة ومنفذة .

(عبود، 2001، ص:29)

فالإدارة هي مصدر للنجاح إن صلحت وهي خطر إن سارت نحو التسيير البيروقراطي الذي يبعد المسافة بين الأستاذ وزميله وبينه وبين الطالب ازدادت مشكلات التنسيق بين الأجهزة المعقدة حدة واختلطت المراكز والأدوار .

(ولد خليفة، 1989، ص:187)

فالإدارة الجامعية بسوء تسييرها تصبح عائقاً أمام الأستاذ سواء ما تعلق منها بالدورات التدريبية التجديدية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي والتي تخضع في معظمها لمحاباة بعض الأساتذة على حساب البعض الآخر، وعدم إيجاد التسهيلات المختلفة لحضور الملتقيات والمؤتمرات داخليا وخارجيا، أو ما تعلق منها بالترقية من درجة لأخرى والتي تستغرق وقتاً طويلاً نتيجة الإجراءات الورقية المملة والمتراكمة و التي تطول مدتها والتي تؤدي إلى هدر وقت الأستاذ في تعامله مع هذه الإدارة، لأن وحدة الزمن التي يتعامل وفقها الإداري في الجامعات الجزائرية والعربية عامة، تتسع لتكون هي " الموسم " في الوقت الذي تسعى فيه المجتمعات المتقدمة لتصبح في بعض الأحيان جزءاً من الثانية .

(علي، 1972، ص: 114)

ولأسف الشديد نجد اليوم الإدارة الجامعية الجزائرية تستقطب الأستاذ الجامعي نحوها لينهمك في الأعمال الإدارية والتي في الغالب لا تتسجم مع خلفيته العلمية ومهاراته الإدارية ومن هنا يتقاعس الأستاذ الجامعي في قيامه بمهامه التدريسية والبحثية بكل فعالية .

عراقيل الترقية: تعتبر الترقية عنصر هام لكل عامل في أي قطاع عام كان أو خاص بهدف التدرج بين الوظائف من الحسن إلى الأحسن، والترقية مكسب معنوي أكثر منه مادي، فقد تكون من منصب إلى منصب أعلى أو من درجة إلى درجة أعلى منها، وبما أن الأستاذ الجامعي موظف كغيره من الموظفين يطمح للترقية، كزيادة الأجر واكتساب مكانة داخل الجامعة وخارجها، إذ تشكل الترقية حافزا للأستاذ تدفعه للعمل أكثر وفائدة للجامعة في وقت واحد، وعن طريق الترقية يتحقق ما يلي:

- ضمان ارتقاء وتدرج الأفراد الأكفاء ذوي الخبرات في كل الفروع والأقسام.
- تجعل الأستاذ الجامعي راضي عن عمله ووظائفه، لأن العاملين يتوقون دائما إلى الصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسساتهم.

(فهيم، 1972، ص: 137)

ورغم ذلك فالأستاذ الجامعي قد يقضي مدة طويلة في خدمة الجامعة حتى يرتقي من درجة إلى درجة أعلى منها، مقابل علاوة بسيطة تضاف له بعد كل ثلاث سنوات شأنه شأن أي موظف في قطاع الوظيفة العمومية، مقارنة مع الأستاذ الجامعي الآخر الذي قد يتدرج في الترقية الإدارية فيصبح في ظرف مدة قصيرة يتقاضى أجرا أكثر كما أنه يحمل درجة ترقية أكبر من الأستاذ الباحث، وهو ما أسماه " ماسلو " بتحقيق الذات .

(قاضي، 1984، ص: 152)

ضعف الأجر: ونقصد به المبلغ الشهري الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي مقابل جهوده البحثية والتربوية وخدمة المجتمع، فالأجر لدى الأستاذ الجامعي منخفض ولا يعبر عن الجهد الحقيقي الذي يبذله الأستاذ في قيامه بمهامه.

متطلبات الحصول على السكن: السكن عنصر ضروري في حياة الأستاذ الجامعي لأنه المكان الوحيد الذي يرتب فيه الأستاذ أفكاره ، والمنطلق الأول الذي يتوجه منه إلى تحقيق أهداف الجامعة البيداغوجية والبحثية

وتتمية المجتمع، وهو المكان الذي يستقر فيه ويبني فيه أسرته وينغمس من خلاله في مجتمعه، وهو شرط ضروري للإنسان من أجل تحديد نشاطه ، وبالتالي القدرة على تخطي محاكمة أعباء الحياة .

(مزهود، 1995، ص:5)

فنقص العائد المادي ومشكل السكن يؤثران كثيرا على الحياة الأسرية التي يعيشها الأستاذ، على اعتبار أن الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولية، والأهم والتي تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار والتوازن للأفراد .

(عسوس، 1996، ص :7)

معوقات أخرى تتعلق بالجانب الإداري والمالي بالإضافة إلى المعوقات السابقة في هذا الصدد يمكن تسجيل مجموعة معوقات من شأنها إعاقة عمل الأستاذ الجامعي في جانبي الإدارة والمال والتي نوجزها في : كثرة اللجان والاجتماعات، الشعور بعدم تكافؤ الفرص لشغل المناصب الإدارية في التنظيم الأكاديمي، وكذا وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع لمواجهة متطلبات الحياة.

(بن سفر، 2012، ص،ص:38،39 مرجع سابق)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول بان وظيفة الاستاذ الجامعي هي من الوظائف الرافقية في المجتمعات واكتست اهميتها من اهمية العلم ومكانته وطبيعة الدور المنوط به كونه المسؤول عن تأطير الكوادر المستقبلية المتمثلة في فئة الطلبة كونهم في مرحلة الشباب فهي مرحلة هامة تتسم بالحيوية والاقبال والاندفاعية وحب المجازفة فان ما وجدت هذه الفئات كوادر متخصصة ابدعت في تأطيرها فإنها ولاشك ستكون مصدرا للتغيير والتجديد العلمي في المجتمع والنهوض به الى مصاف المراتب الاولى لتحقيق الميزة التنافسية العلمية .

الفصل الرابع

تصميم الدراسة الميدانية و إجراءاتها

تمهيد الفصل

ان الدراسة العلمية لأي موضوع علمي لابد من احتواءه على الجانب ميداني الذي يمثل اسقاط للظاهرة قيد الدراسة وفي هذه الدراسة تم التطرق في الجنب الميداني الى التعريف بميدان الدراسة، وتصميم الدراسة الميدانية ، وكذا خطواتها واجراءاتها

1. التعريف بميدان الدراسة:

1-تعريف عام بميدان الدراسة جامعة باتنة 1

سيتم تخصيص هذا المبحث قصد التعريف و بشكل عام لجامعة باتنة 1 باعتبارها ميدانا أجريت فيه هذه الدراسة ، و ذلك من خلال التطرق إلى نشأتها، هيكلتها، مهامها و كذا إمكانياتها البشرية.

2-التعريف بجامعة باتنة 1 والتعريف بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة باتنة 1 : أجريت هذه الدراسة بجامعة باتنة 1 و التي هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي .

(المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23/08/2003 ، المادة 2، العدد 51)

و يعود تاريخ نشأة جامعة الحاج لخضر بباتنة إلى شهر سبتمبر من سنة 1977م حيث تأسست بموجب المرسوم رقم 77-91 المؤرخ في 03 رجب 1397 هـ الموافق لـ 20 جوان 1977م المتضمن إحداث المركز الجامعي بباتنة، ويضم قسمين أحدهما للعلوم القانونية والثاني للغة والأدب العربي، وعملا على التسيير الأمثل للمركز الجامعي بأقسامه وتخصصاته المختلفة أعيدت هيكلته سنة 1984 ليضم ستة معاهد وطنية تتمتع بالاستقلالية المالية و الإدارية و هي : معهد وطني للتعليم العالي في اللغة والآداب العربية، معهد وطني للتعليم العالي في الزراعة، معهد وطني للتعليم العالي في العلوم الاقتصادية، معهد وطني للتعليم العالي في الميكانيك، معهد وطني للتعليم العالي في العلوم القانونية و معهد وطني للتعليم العالي في الري.

وفي سنة 1989 تم إلغاء نظام المعاهد الوطنية، وتم تأسيس جامعة باتنة ، وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 89/136 المؤرخ في 01 أغسطس 1989 والذي بمقتضاه تشكلت جامعة باتنة لتضم سبعة معاهدو هي : معهد العلوم الطبية، معهد العلوم القانونية، معهد العلوم الاقتصادية، معهد اللغات والأدب العربي، معهد الزراعة، معهد الميكانيك و معهد الري.

وبعد صدور القانون المتضمن اعتماد نظام الكليات شرعت جامعة باتنة في التكيف مع هذا النظام الجديد لتتشكل من سبع كليات ومعهد وفق المرسوم التنفيذي رقم 247/04 المؤرخ في 29 أغسطس 2004 وهي كالتالي: كلية العلوم، كلية علوم المهندس، كلية الطب، كلية الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية الآداب والعلوم الانسانية، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية و معهد النظافة والأمن الصناعي.

وبتاريخ 11 أبريل 2010 صدر المرسوم التنفيذي رقم 10-109 الذي يهيكل جامعة باتنة إلى:

07 كليات: كلية العلوم، كلية التكنولوجيا، كلية الطب، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، كلية الآداب واللغات.

04 معاهد: معهد النظافة والأمن الصناعي، معهد الهندسة المدنية والري والهندسة المعمارية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، معهد علوم البيطرة والعلوم الفلاحية.

و في سنة 2015 صدر المرسوم التنفيذي رقم 15-181 المؤرخ في 2015/07/11، الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 1989/08/01 والمتضمن إنشاء جامعة باتنة والذي تم بموجبه تعويض تسمية جامعة باتنة المذكورة في المرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 1989/08/01 بتسمية جامعة باتنة 1.

و تضم جامعة باتنة 1 حاليا ستة كليات و معهدين و هي كالتالي:

06 كليات: كلية علوم المادة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإسلامية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية اللغة والأدب العربي والفنون.

معهدين: معهد الهندسة المعمارية وال عمران، معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية.
(المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين بجامعة باتنة 1)

3-الإمكانيات البشرية لجامعة باتنة 1

و فيما يتعلق بالإمكانيات البشرية لجامعة باتنة 1 فهي موضحة وفقا للجدول التالي :

جدول (1): تعداد الاساتذة بجامعة باتنة 1 بعنوان سنة 2021

الرقم	الرتبة	العدد
1	أستاذ	278
2	استاذ محاضر قسم"ا"	278
3	استاذ محاضر قسم"ب"	302
4	استاذ مساعد قسم"ا"	250
5	استاذ مساعد قسم"ا"	36
6	معيد	6
---	مجموع الاساتذة	1150

4-التعريف بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية :

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية من الكليات التي تم إنشاؤها ضمن تقسيم جامعة باتنة ، إلى جامعتين حيث انبثق من التقسيم الجديد جامعة باتنة1 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89_136 الصادر بتاريخ 11 /07/ 2015.

و تضم الكلية 05 أقسام :

قسم التاريخ والآثار

قسم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

قسم الفلسفة

5- تعداد الأساتذة المؤطرين الدائمين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية باتنة 1 ولاية

باتنة خلال السنة الجامعية 2021/2020:

بلغ تعداد الأساتذة المؤطرين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة بولاية باتنة 220 أستاذا خلال السنة الجامعية خلال السنة الجامعية 2021-2020، على اختلاف الرتب : رتبة أستاذ بلغ التعداد 52 أستاذا، ورتبة أستاذ محاضر قسم "أ" بلغ 75 أستاذا محاضرا، ورتبة أستاذ محاضر قسم "ب" بلغ التعداد 48 أستاذا ، ورتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بلغ تعدادهم 38 استاذا ، ورتبة أستاذ مساعد قسم "ب" بلغ التعداد 06 أستاذا، ورتبة معيد تكاد تكون منعدمة وآيلة للزوال وبلغت 01 أستاذا معيدا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

(مصلحة الاساتذة، مديرية الجامعة باتنة 1، 2021)

جدول (2):تعداد الأساتذة المؤطرين الدائمين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية باتنة 1 ولاية باتنة خلال السنة الجامعية 2021/2020:

الرتبة	الأقسام					
	تاريخ واثار	علم المكتبات	علم الاجتماع والديموغرافيا	علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا	الفلسفة	المجموع
أستاذ	9	3	17	18	5	52
أستاذ محاضر "أ"	10	19	21	22	3	75
أستاذ محاضر "ب"	16	11	6	9	6	48
أستاذ مساعد "أ"	11	10	8	6	3	38
أستاذ مساعد "ب"	2	1	1	2	0	6
معيد	0	0	1	0	0	1
المجموع	48	44	54	57	17	220

المصدر: مصلحة الأساتذة مديرية الجامعة، باتنة 1

II. تصميم الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية

1- منهج الدراسة:

يعرف محمد بدوي المنهج على أنه: مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول الى الحقيقة العلمية، أو أنه الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة.

محمد بدوي. المنهجية في البحوث والدراسات الادبية، تونس، دار الطباعة والنشر، د.ت.ن ، ص:9

ولتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف على أنه محاولة الوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول الى فهم أدق أو وضع السياسات والاجراءات الخاصة بها. (محمد سرحان علي المحمودي ، مناهج البحث العلمي . ط 3 ، 2019، ص:46)

2- أهداف الدراسة الإستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية في الأساس إلى التحضير للدراسة الميدانية الأساسية للبحث، فهي مرحلة مهمة لإنجاز البحث وسلامة معطياته، حيث تسمح لنا بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية ومصداقية أدوات جمع البيانات، وبناء على ذلك فقد قمنا بإجراء دراسة استطلاعية بهدف تحقيق ما يلي:

- التعرف وتحديد خصائص مجتمع الدراسة الأصلي.
- تطبيق مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين.
- تحديد الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة، حتى يتسنى لنا استخدام مقياس للدراسة يتسم بقدر كافي من الصدق والثبات.

3- عينة الدراسة الإستطلاعية:

لقد أجريت الدراسة الإستطلاعية على عينة قدرها 30 أستاذا جامعيًا، وقد تم إختيارهم بطريقة عرضية، كما يمكن توضيح توزيع أفراد العينة الإستطلاعية كما يلي:

جدول رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة الإستطلاعية

النسب المؤوية	التكرارات	الجنس
50	15	ذكور
50	15	إناث
100	30	المجموع

4-مقياس الدراسة:

تم تطبيق مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين في هذه الدراسة، والذي يتكون من 04 محاور رئيسية هي:

1. المحور الأول: يتعلق بمحور العدالة التنظيمية ويتكون هذا المحور من 06 فقرات وفق مقياس خماسي يتكون من الإستجابات الموزونة التالية:

البديل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

2. المحور الثاني: يتعلق بمحور سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين ويتكون هذا المحور من 05 فقرات وفق مقياس خماسي يتكون من الإستجابات الموزونة التالية:

البديل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

3. المحور الثالث: يتعلق بمحور المشاركة في اتخاذ القرارات ويتكون هذا المحور من 05 فقرات وفق مقياس خماسي يتكون من الإستجابات الموزونة التالية:

البديل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

4. المحور الرابع: يتعلق بمحور الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين ويتكون هذا المحور من 05 فقرات وفق مقياس خماسي يتكون من الإستجابات الموزونة التالية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	البديل
1	2	3	4	5	الدرجة

جدول رقم (4): يبين مستويات ودرجات المقياس

105 – 77	77 – 49	49 – 21	درجات المقياس
دعم تنظيمي مرتفع	دعم تنظيمي متوسط	دعم تنظيمي منخفض	مستويات المقياس

5- صدق المقياس:

ويقصد به أن يقيس الإختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه، وقد تم حساب معامل صدق الأداة من خلال معاملي الصدق التمييزي والصدق الذاتي للمقياس كما يلي:

الصدق الخارجي ويقصد به صدق المحكمين والخبراء في المجال، وقد تم عرض استبيان قياس ادعم التنظيمي على ثلاث أساتذة محكمين سيأتي ذكرهم في الملاحق، تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان من خلال عرضه على ثلاث 03 محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة للاستفادة من آراءهم ومعرفة مدى ملائمة عناصر وأفكار الفقرات للمحاور المتعلقة بالدراسة ، فأكثر اراء المحكمين كانت بقبول العبارات إلا أنه تم التعديل في الصياغة اللغوية لبعض البنود وعدل الاستبيان في صورته النهائية وتم توزيعه على العينة.

(أ) - الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية): الذي يهدف إلى قياس طرفي الدرجات، حيث تم أخذ ما نسبته 33 % من درجات أفراد العينة الإستطلاعية، بعد ترتيبها بشكل تصاعدي من أكبر درجة إلى أقل درجة وأخذ الدرجات الدنيا والدرجات العليا وإجراء المقارنة بينهما من خلال إستخدام إختبار T لعينتين مستقلتين كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (5): يبين نتيجة معامل الصدق التمييزي للمقياس

الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	مستوى الدلالة	درجة الحرية	إتخاذ القرار
الدنيا	58.30	6.72	-8.88	0.000	0.05	18	دال إحصائيا
العليا	83.60	6					

- يتبين لنا من خلال الجدول أن قيمة إختبار T دالة عند مستوى 0.05 لأن قيمة Sig أقل منها، ما يؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بن درجات المبحوثين الدنيا والعليا ما يثبت أن مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين صادق لما أعد له.

(ب)- الصدق الذاتي: الصدق الذاتي للمقياس يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وقد قدر بـ 0.94 عند استخدام معامل ألفا كرونباخ، ما يعني أن المقياس صادق لما أعد له.

6- ثبات المقياس:

ثبات المقياس يعني أن يعطي نفس النتائج في حالة ما إذا تم إعادة تطبيق المقياس مرات ومرات مختلفة، هذا وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وأسلوب التجزئة النصفية لحساب معامل الثبات للمقياس كما يلي:

(أ)- ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا كرونباخ من خلال استخدام برنامج SPSS فوجدناه يساوي:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	21

قيمة معامل ألفا كرونباخ يساوي 0.882 وهو يدل على أن معامل ثبات المقياس مرتفع جدا.

(ب)- التجزئة النصفية: يتم حساب معامل الثبات وفق طريقة التجزئة النصفية وذلك من خلال تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، نصف يحتوي على الفقرات التي تحمل الترتيب الفردي، والنصف الثاني يحتوي على

الفقرات التي تحمل الترتيم الزوجي، ثم بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وتصحيحه بمعامل سبيرمان - براون كما يلي:

جدول رقم (6): يبين قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس

معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان - براون	
0.924	0.961	قيمة معامل الثبات

يتبين من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.961 وهي قيمة مرتفعة ما يبين أن معامل ثبات المقياس مرتفع جدا.

7- العينة الأساسية:

تمثل العينة الأساسية للدراسة هي جميع المفردات التي تم تطبيق أداة الدراسة عليها والمتمثل في مقياس الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين الذي يحتوي على 21 فقرة موزعة عبر 4 أبعاد تحتوي على 5 بدائل (إستجابات)، هذا وتمثل العينة الأساسية للدراسة المقدر عددها بـ 66 فردا كما يلي:

جدول رقم (7): يبين توزيع أفراد العينة الأساسية

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	31	47
إناث	35	53
المجموع	66	100

8- الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الاختبارات التالية في الدراسة واختبار فرضياتها من أجل تأكيدها أو نفيها وتحت شروط كل اختبار وكذا نوعية المعطيات المتحصل عليها من عينة الدراسة:

1. إختبار (T Test): تم استخدام هذا الاختبار من أجل دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة، وتدعيم تلك الفروق بأنها ذات دلالة إحصائية أم أنها ترجع إلى الصدفة، وذلك بنوعيه إختبار T لعينة واحدة واختبار T لعينتين مستقلتين.

2. إختبار (One Way ANOVA): تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه من أجل دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة، فهذا الاختبار يعتبر امتدادا لاختبار (T Test) ذلك أن هذا الأخير يقوم بدراسة دلالة الفروق بين متوسطين فقط، بينما اختبار (One Way ANOVA) يقوم بدراسة دلالة الفروق بين مجموعة من المتوسطات.

3- معامل ألفا كرونباخ: حيث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ في حساب معامل ثبات المقياس.

4. معامل الارتباط سبيرمان - براون: تم استخدام هذا المعامل في اختبار ثبات المقياس.

5- المقاييس الوصفية: مثل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المطلقة والنسب المئوية.

6- إستخدام برنامج SPSS: تم تطبيق جميع الأساليب الإحصائية في هاته المذكرة من خلال الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية التي يرمز له اختصارا بـ SPSS إصدار رقم 25.

خلاصة

تم التعرض خلال هذا الفصل الى الخطوات الاجرائية الأساسية التي بنيت عليها الدراسة ، بدءا بالمنهج المستخدم وعينة الدراسة وتفصيل مواصفاتها، كما تم التعرض الى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات الاستطلاعية والاساسية وخصائص الصدق والثبات بها ومختلف الاساليب الاحصائية المعتمد لمعالجتها.

الفصل الخامس

عرض وتحليل و تفسير و

مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد الفصل:

سيتم في هذا الفصل التعرض الى عرض البيانات وتفصيلها وفق متغيرات: الجنس والسن، والخبرة المهنية وتمثيلها بيانيا وجدولتها بالتفصيل، وكذا عرض مفصل لتحليل بنود فقرات محاور الدعم التنظيمي المدرك على الترتيب، وعرض التحليل الكمي لها على الترتيب كما سيذكر تفصيلا

و ككل دراسة علمية يجب اختبار فرضياتها احصائيا واخضاعها لمختلف المعالجات البيانية قمنا باجراء اختبارات تناسب فرضيات الدراسة ، وسنعرض خلال هذا الفصل هذه الأساليب المعتمدة في كل من الفرضية العامة والفرضيتين الفرعيتين على التوالي وبالتفصيل ، ثم يلي ذلك الكشف عن نتائج الدراسة التي توصلنا اليها من خلال المعالجة الاحصائية لها

1. عرض وتحليل البيانات:

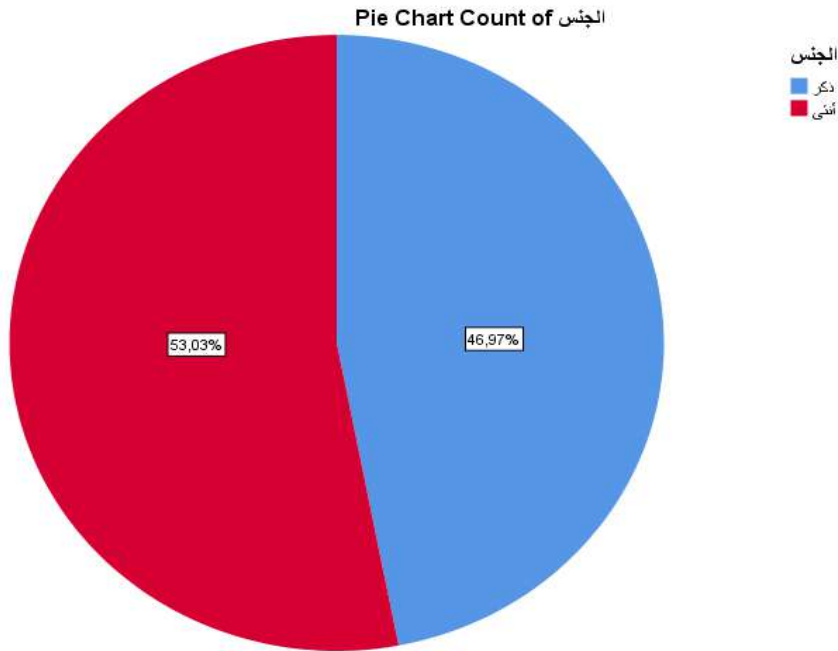
يتم تحليل بيانات متغيرات الدراسة كما يلي:

1- متغير الجنس:

جدول رقم (8): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	31	47,0	47,0	47,0
	أنثى	35	53,0	53,0	100,0
Total		66	100,0	100,0	

شكل رقم (1): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس



يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن الفئة الغالبة في عينة الدراسة هي فئة الإناث وذلك بنسبة

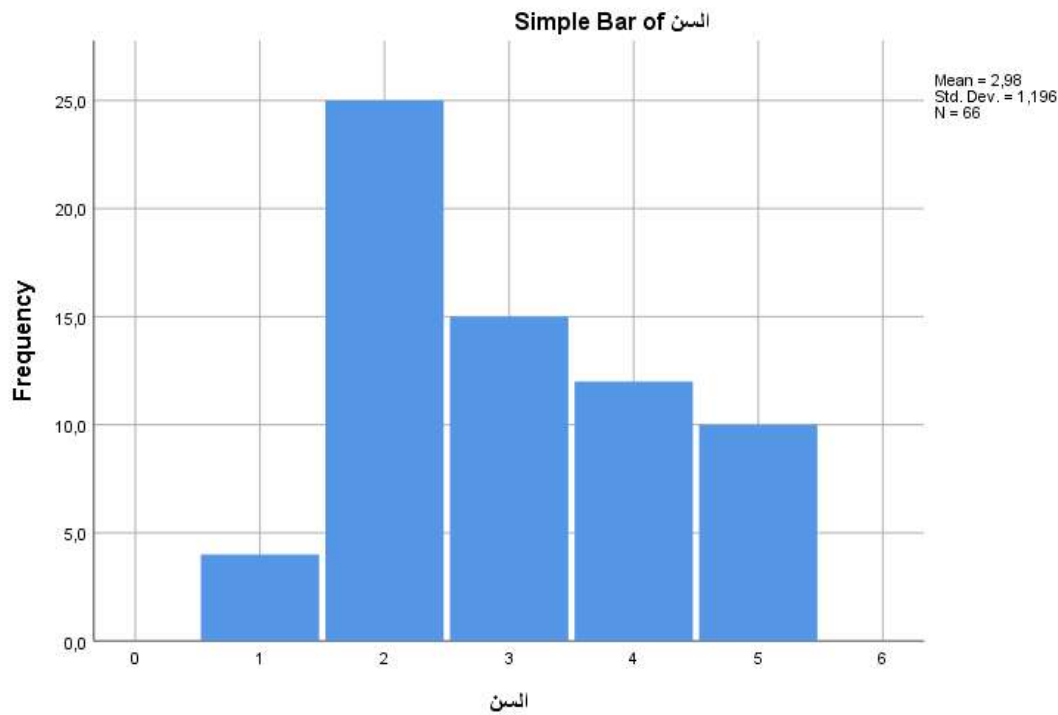
53 % وتليها فئة الذكور بنسبة 47 %

2- متغير السن:

جدول رقم (9): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	30 من أقل	4	6,1	6,1	6,1
	30 إلى 39 من	25	37,9	37,9	43,9
	40 إلى 50 من	15	22,7	22,7	66,7
	50 إلى 60 من	12	18,2	18,2	84,8
	60 فما فوق	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

شكل رقم (2): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن



يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن الفئة العمرية الغالبة في عينة الدراسة هي فئة من 30 إلى 39 سنة وذلك بنسبة 37.90 % ثم تليها فئة من 40 إلى 50 سنة وذلك بنسبة 22.70 % ثم تليها فئة من 50 إلى 60 سنة وذلك بنسبة 18.20 % ثم تليها فئة من 60 فما فوق وذلك بنسبة 15.20 % ثم تليها فئة أقل من 30 سنة وذلك بنسبة 6.10 %

3- متغير الرتبة:

جدول رقم (10): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الرتبة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معيد	17	25,8	25,8	25,8
	ب مساعد	20	30,3	30,3	56,1
	أ مساعد	9	13,6	13,6	69,7
	ب محاضر	19	28,8	28,8	98,5
	أ محاضر	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

شكل رقم (3): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الرتبة



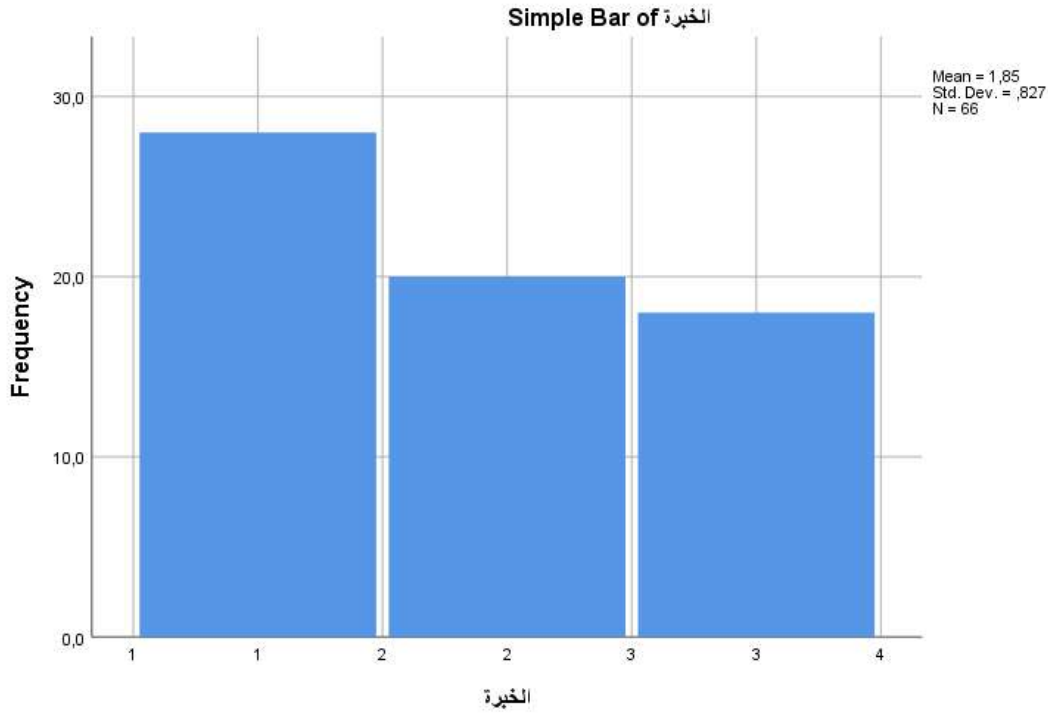
يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن الرتبة العلمية الغالبة في عينة الدراسة هي رتبة مساعد ب وذلك بنسبة 30.30 % ثم تليها رتبة محاضر ب وذلك بنسبة 28.80 % ثم تليها رتبة معيد وذلك بنسبة 25.80 % ثم تليها رتبة مساعد أ وذلك بنسبة 13.60 % ثم تليها رتبة محاضر أ وذلك بنسبة 1.50 %

4- متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (11): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية

		الخبرة			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنوات 10 إلى 01 من	28	42,4	42,4	42,4
	سنة 20 إلى 10 من	20	30,3	30,3	72,7
	سنة 30 إلى 20 من	18	27,3	27,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

شكل رقم (4): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية



يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن الخبرة المهنية الغالبة في عينة الدراسة هي فئة من 01 إلى 10 سنوات وذلك بنسبة 42.40 % ثم تليها فئة من 10 إلى 20 سنة وذلك بنسبة 30.30 % ثم تليها فئة من 20 إلى 30 سنة وذلك بنسبة 27.30 %

5- تحليل فقرات محور العدالة التنظيمية: نقوم بتحليل كل فقرة من فقرات المحور كما يلي:

جدول (12): تحليل فقرات محاور الدراسة

رقم الفقرة	التكرارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	إختبار T	إتجاه العينة	رتبة الفقرة	
1	Ni	11	45	02	07	01	3.88	0.87	77.6	*8.22	موافق	01	
	Fi%	16.7	68.2	03	10.6	1.5							
2	Ni	07	32	09	15	03	3.38	1.092	67.6	2.818*	محايد	06	
	Fi%	10	48.5	13.6	22.7	4.5							
3	Ni	11	25	14	16	00	3.47	1.041	69.4	3.666*	موافق	03	
	Fi%	16.7	37.9	21.2	24.2	00							
4	Ni	15	21	13	17	00	3.52	1.113	70.4	3.761*	موافق	02	
	Fi%	22.7	31.8	19.7	25.8	00							
5	Ni	10	22	19	14	01	3.39	1.036	67.8	3.089*	محايد	05	
	Fi%	15.2	33.3	28.8	21.2	1.5							
6	Ni	08	27	19	10	02	3.44	0.994	68.8	*3.59	موافق	04	
	Fi%	12.1	40.9	28.8	15.2	03							
/	المحور ككل						21.08	4.17	70.2	7	5.99*	7	موافق

(*) دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

(**) غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

التحليل الكيفي:

1- الفقرة رقم (01) والتي تمثل (تناسب ساعات عملي مع ظروف الخاصة) تحصلت على المرتبة 01 بمتوسط حسابي قدره 3.88 وانحراف معياري يساوي 0.87 حيث نرى بأن نسبة 77.60 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **موافقون** على أن ساعات عملهم تتناسب مع ظروفهم الخاصة.

2- الفقرة رقم (04) والتي تمثل (يحق للأساتذة الاعتراض على القرارات التي يصدرها رئيس القسم) تحصلت على المرتبة 02 بمتوسط حسابي قدره 3.52 وانحراف معياري يساوي 1.113 حيث نرى

بأن نسبة **70.40 %** من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **موافقون** على أنه يحق للأساتذة الاعتراض على القرارات التي يصدرها رئيس القسم.

3- الفقرة رقم (03) والتي تمثل (يستخدم رئيس القسم القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز) تحصلت على المرتبة 03 بمتوسط حسابي قدره 3.47 وإنحراف معياري يساوي 1.041 حيث نرى بأن نسبة **69.40 %** من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **موافقون** على أن رئيس القسم يستخدم القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز.

4- الفقرة رقم (06) والتي تمثل (عندما يتخذ رئيس القسم قرارا متعلقا بوظيفتي فإنه يتعامل معي باحترام) تحصلت على المرتبة 04 بمتوسط حسابي قدره 3.44 وإنحراف معياري يساوي 0.994 حيث نرى بأن نسبة **68.80 %** من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **موافقون** على أنه عندما يتخذ رئيس القسم قرارا متعلقا بوظيفتهم فإنه يتعامل معهم باحترام.

5- الفقرة رقم (05) والتي تمثل (أشعر بنزاهة في حل الخلافات بين الأساتذة) تحصلت على المرتبة 05 بمتوسط حسابي قدره 3.39 وإنحراف معياري يساوي 1.036 حيث نرى بأن نسبة **67.80 %** من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **محايدون** حيال شعورهم بنزاهة في حل الخلافات بين الأساتذة.

6- الفقرة رقم (02) والتي تمثل (يحصل كل أستاذ على الخدمات التي تقدمها الجامعة بشكل عادل) تحصلت على المرتبة 06 بمتوسط حسابي قدره 3.38 وإنحراف معياري يساوي 1.092 حيث نرى بأن نسبة **67.60 %** من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **محايدون** حول أن يحصل كل أستاذ على الخدمات التي تقدمها الجامعة بشكل عادل.

7- وعند تحليل المحور ككل تبين لنا أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **موافقون** العدالة التنظيمية مطبقة في الكلية التي ينتمون إليها وذلك بنسبة **70.27 %** وبمتوسط حسابي قدره 21.08 وإنحراف معياري يساوي 4.17

6- تحليل فقرات محور سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين: نقوم بتحليل كل فقرة من فقرات المحور كما

يلي:

جدول(13): تحليل فقرات محور سلوك القيادة

رقم الفقرة	التكرارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	إختبار T	إتجاه العينة	رتبة الفقرة
1	ni	03	34	18	09	02	3.41	0.894	68.2	3.717*	موافق	01
	Fi%	4.5	51.5	27.3	13.6	03						
2	ni	06	29	14	12	05	3.29	1.106	65.8	2.114*	محايد	02
	Fi%	9.1	43.9	21.2	18.2	7.6						
3	ni	08	27	08	17	06	3.21	1.222	64.2	1.41*	محايد	04
	Fi%	12.1	40.9	12.1	25.8	9.1						
4	ni	08	20	11	25	02	3.11	1.139	62.2	0.757**	محايد	05
	Fi%	12.1	30.3	16.7	37.9	03						
5	ni	08	26	13	15	04	3.29	1.134	65.8	2.063*	محايد	03
	Fi%	12.1	39.4	19.7	22.7	6.1						
المحور ككل												
/							16.3	4.15	65.2	2.55*	محايد	

(*) دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

(**) غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

التحليل الكيفي:

1- الفقرة رقم (01) والتي تمثل (يشجع رئيس القسم روح المبادرة بين الأساتذة) تحصلت على المرتبة 01 بمتوسط حسابي قدره 3.41 وانحراف معياري يساوي 0.894 حيث نرى بأن نسبة 68.20 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم **موافقون** على أن رئيس القسم يشجع روح المبادرة بين الأساتذة.

2- الفقرة رقم (02) والتي تمثل (يشعر الأساتذة بأن رئيس القسم صديقهم حيث يتطلع لراحتهم) تحصلت على المرتبة 02 بمتوسط حسابي قدره 3.29 وانحراف معياري يساوي 1.106 حيث نرى بأن نسبة

65.80 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال شعورهم الأساتذة بأن رئيس القسم صديقهم حيث يتطلع لراحتهم.

3- الفقرة رقم (05) والتي تمثل (لرئيس القسم القدرة على اقناع الأساتذة بآرائه) تحصلت على المرتبة 03 بمتوسط حسابي قدره 3.29 و انحراف معياري يساوي 1.134 حيث نرى بأن نسبة 65.80 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن لرئيس القسم القدرة على اقناع الأساتذة بآرائه.

4- الفقرة رقم (03) والتي تمثل (يترك رئيس القسم الأساتذة يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل) تحصلت على المرتبة 04 بمتوسط حسابي قدره 3.21 و انحراف معياري يساوي 1.222 حيث نرى بأن نسبة 64.20 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن يترك رئيس القسم الأساتذة يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل.

5- الفقرة رقم (04) والتي تمثل (يضع رئيس القسم اقتراحات الأساتذة موضع التنفيذ ويهتم بها) تحصلت على المرتبة 05 بمتوسط حسابي قدره 3.11 و انحراف معياري يساوي 1.139 حيث نرى بأن نسبة 62.20 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن يضع رئيس القسم اقتراحات الأساتذة موضع التنفيذ ويهتم بها.

6- وعند تحليل المحور ككل تبين لنا أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين بنسبة 65.20 % وبمتوسط حسابي قدره 16.30 وإنحراف معياري يساوي 4.15

7- تحليل فقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات: نقوم بتحليل كل فقرة من فقرات المحور كما يلي:

جدول(14): تحليل فقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات

رقم الفقرة	التكرارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	إختبار T	إتجاه العينة	رتبة الفقرة
1	ni	04	37	12	12	01	3.47	0.915	69.4	*4.17	موافق	01
	Fi%	6.1	56.1	18.2	18.2	1.5						
2	ni	02	28	13	22	01	3.12	0.969	62.4	1.016	محايد	05
	Fi%	03	42.4	19.7	33.3	1.5			**			
3	ni	03	27	15	20	01	3.17	0.97	63.4	1.396	محايد	04
	Fi%	4.5	40.9	22.7	30.3	1.5			**			
4	ni	07	23	16	18	02	3.23	1.064	64.6	1.735	محايد	02
	Fi%	10.6	34.8	24.2	27.3	03				**		
5	ni	10	19	16	18	03	3.23	1.148	64.6	1.609	محايد	03
	Fi%	15.2	28.8	24.2	27.3	4.5				**		
/	المحور ككل						16.21	3.38	64.8	2.91	محايد	/
									4	*6		

(*) دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

(**) غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

التحليل الكيفي:

1- الفقرة رقم (01) والتي تمثل (رئيس القسم يأخذ أغلب القرارات من خلال التشاور) تحصلت على المرتبة 01 بمتوسط حسابي قدره 3.47 و انحراف معياري يساوي 0.915 حيث نرى بأن نسبة 69.40% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقون على أن رئيس القسم يأخذ أغلب القرارات من خلال التشاور.

2- الفقرة رقم (04) والتي تمثل (نسبة مشاركتنا كأساتذة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية عالية) تحصلت على المرتبة 02 بمتوسط حسابي قدره 3.23 و انحراف معياري يساوي 1.064 حيث نرى بأن نسبة 64.60% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال نسبة مشاركتهم كأساتذة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية عالية.

3- الفقرة رقم (05) والتي تمثل (أرى أن رؤساء الأقسام يهتمون بدوافع واحتياجات الأساتذة عند اتخاذ القرار) تحصلت على المرتبة 03 بمتوسط حسابي قدره 3.23 وانحراف معياري يساوي 1.148 حيث نرى بأن نسبة 64.60 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن رؤساء الأقسام يهتمون بدوافع واحتياجات الأساتذة عند اتخاذ القرار.

4- الفقرة رقم (03) والتي تمثل (يفوض رئيس القسم جزء من صلاحياته للأساتذة) تحصلت على المرتبة 04 بمتوسط حسابي قدره 3.17 وانحراف معياري يساوي 0.97 حيث نرى بأن نسبة 63.40 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال تفويض رئيس القسم جزء من صلاحياته للأساتذة.

5- الفقرة رقم (02) والتي تمثل (اتخذ معظم القرارات بعد الرجوع الى الأساتذة) تحصلت على المرتبة 05 بمتوسط حسابي قدره 3.12 وانحراف معياري يساوي 0.969 حيث نرى بأن نسبة 62.40 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن معظم القرارات تتخذ بعد الرجوع الى الأساتذة.

6- وعند تحليل المحور ككل تبين لنا أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون على عملية المشاركة في اتخاذ القرارات وذلك بنسبة 64.84 % وبمتوسط حسابي قدره 16.21 وانحراف معياري يساوي 3.38

7- تحليل فقرات محور الدعم وتأکید الذات لدى العاملين: نقوم بتحليل كل فقرة من فقرات المحور كما يلي:

جدول(15): تحليل فقرات محور الدعم وتأكيده الذات لدى العاملين

رقم الفقرة	التكرارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	إختبار T	إتجاه العينة	رتبة الفقرة
1	ni	08	32	08	15	03	3.41	1.109	68.2	2.997 *	موافق	02
	Fi%	12.1	48.5	12.1	22.7	4.5						
2	ni	08	32	08	17	01	3.44	1.054	68.8	3.386 *	موافق	01
	Fi%	12.1	45.5	12.1	25.8	1.5						
3	ni	03	27	14	21	01	3.15	0.98	63	1.255 **	محايد	05
	Fi%	4.5	40.9	21.2	31.8	1.5						
4	ni	07	23	16	17	03	3.21	1.089	64.2	1.583 **	محايد	04
	Fi%	10.6	34.8	24.2	25.8	4.5						
5	ni	08	27	14	16	01	3.38	1.034	67.6	2.975 *	محايد	03
	Fi%	12.1	40.9	21.2	24.2	1.5						
/	المحور ككل						16.59	3.58	66.3 6	3.61 *3	محايد	/

(*) دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

(**) غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

التحليل الكيفي:

1- الفقرة رقم (02) والتي تمثل (مهام وظيفتي محددة بدقة) تحصلت على المرتبة 01 بمتوسط حسابي قدره 3.44 وانحراف معياري يساوي 1.054 حيث نرى بأن نسبة 68.80 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقون على أن مهام وظيفتهم محددة بدقة.

2- الفقرة رقم (01) والتي تمثل (تقدر الجامعة المجهودات الإضافية التي ابذلها لأداء عملي بكفاءة) تحصلت على المرتبة 02 بمتوسط حسابي قدره 3.41 وانحراف معياري يساوي 1.109 حيث نرى بأن نسبة 68.20 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقون على أن الجامعة تقدر المجهودات الإضافية التي يبذلونها لأداء عملهم بكفاءة.

3- الفقرة رقم (05) والتي تمثل (أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال) تحصلت على المرتبة 03 بمتوسط حسابي قدره 3.38 وانحراف معياري يساوي 1.034 حيث نرى بأن نسبة 67.60 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال شعورهم بأهمية وظيفتهم من خلال ما ينجزونه من أعمال.

4- الفقرة رقم (04) والتي تمثل (تتسم وظيفتي بنوع من التحدي الذي ارغب فيه في العمل) تحصلت على المرتبة 04 بمتوسط حسابي قدره 3.21 وانحراف معياري يساوي 1.089 حيث نرى بأن نسبة 64.20 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن تتسم وظيفتهم بنوع من التحدي الذي يرغبون فيه في العمل.

5- الفقرة رقم (03) والتي تمثل (تتميز وظيفتي بنوع من التحدي الذي يشبع طموحي في العمل) تحصلت على المرتبة 05 بمتوسط حسابي قدره 3.15 وانحراف معياري يساوي 0.98 حيث نرى بأن نسبة 63 % من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال أن تتميز وظيفتهم بنوع من التحدي الذي يشبع طموحهم في العمل.

6- وعند تحليل المحور ككل تبين لنا أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم محايدون حيال الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين وذلك بنسبة 66.36 % وبمتوسط حسابي قدره 16.59 وانحراف معياري يساوي 3.58

II. اختبار فرضيات الدراسة:

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05

الفرضية البديلة (H1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05

جدول رقم (16) يبين كيفية اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الجنس	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى المعنوية Sig	مستوى الدلالة	درجة الحرية	إتخاذ القرار
ذكر	31	72.97	11.39	1.734	0.088	0.05	64	غير دال
أنثى	35	67.71	13.01					

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لإختبار T لعينتين مستقلتين تساوي 0.088 أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الجنس.

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الأقدمية (الخبرة المهنية) عند مستوى دلالة 0.05

الفرضية البديلة (H1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الأقدمية (الخبرة المهنية) عند مستوى دلالة 0.05

جدول رقم (17) يبين كيفية إختبار الفرضية الفرعية الثانية

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	458,412	2	229,206	1,497	,232
Within Groups	9647,406	63	153,133		
Total	10105,818	65			

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لإختبار تحليل التباين الأحادي الإتجاه تساوي 0.232 أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الأقدمية (الخبرة المهنية).

3. إختبار الفرضية العامة:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 عند مستوى دلالة 0.05

الفرضية البديلة (H1): مستوى الدعم التنظيمي المدرك متوسط لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 عند مستوى دلالة 0.05

جدول رقم (18) يبين كيفية إختبار الفرضية العامة

T	مستوى المعنوية Sig	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	حجم العينة
4.679	0.000	0.05	70.18	12.47	65	66

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) لاختبار T لعينة واحدة تساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 = α فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج بأن مستوى الدعم التنظيمي المدرك متوسط لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1.

III. كشف نتائج الدراسة:

1- نتيجة الفرضية الفرعية الأولى: من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الجنس، ذلك أن الذكور أو الإناث لا يوجد فرق بينهم في مستوى الدعم التنظيمي المدرك، مما نستنتج بأن متغير الجنس لا يؤثر على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة.

2- نتيجة الفرضية الفرعية الثانية: من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الأقدمية (الخبرة المهنية)، ذلك أن الأساتذة سواء الموظفين حديثا حيث لا يملكون خبرة مهنية ولا الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية وأقدمية في مجال التدريس إلا أن هذا الأمر لم يؤثر على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لهم.

3- نتيجة الفرضية العامة: من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا بأن مستوى الدعم التنظيمي المدرك متوسط لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة 1 وذلك بسبب الروح المعنوية المرتفعة لديهم وكذلك مجال عملهم الذي يتسم بالتعاون والتضامن فيما بين الأساتذة والإداريين، ما جعل الدعم التنظيمي متوسط لدى الأساتذة.

IV. تفسير ومناقشة النتائج:

1- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى: من خلال ما توصلت إليه نتائج دراستنا تبين لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الجنس، وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة الأستاذ الدكتور مزياني الوناس، سنة 2018 بعنوان مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى عمال الحماية المدنية بولاية ورقلة حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 129 عاملا وتم تطبيق استبيان قياس الدعم التنظيمي بعد تعديله توصلت الدراسة الى انه اتوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك الدعم التنظيمي بين العمال تعزى الى مدة الخدمة، والسن، وطبيعة النشاط.

2- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية: من خلال ما توصلت إليه نتائج دراستنا تبين لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة تعزى إلى متغير الأقدمية (الخبرة المهنية)، وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة الباحث عبد الله فايز فهد العجارمة سنة 2020، بعنوان الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر الأستاذ الاقسام الأكاديميين وطبقت الدراسة على 240 رئيس قسم وخلصت الدراسة الى ان مستوى الدعم التنظيمي المدرك جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 3.62 وأن درجة مستوى مخرجات العمل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي 3.55 ووجود علاقة ارتباطية بين متوسطات استجابة رؤساء الاقسام لدرجة توفر الدعم التنظيمي المدرك ودرجة توفر مخرجات العمل في الجامعات الاردنية.

3- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية العامة: من خلال ما توصلت إليه نتائج دراستنا تبين لنا بأن مستوى الدعم التنظيمي المدرك متوسط لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الحاج لخضر باتنة I بدرجة متوسطة وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة تامر بن عبد الله بن اللطيف سنة 2018، بعنوان مستوى الدعم التنظيمي المدرك لأساتذة الثانوية، حيث طبقت على عينة مكونة من 346 معلما وباستخدام مقياس ماضي 2014 بعد تعديله، وكانت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بين متوسطات استجابة المعلمين حول تقديرهم للدعم التنظيمي تعزى الى: الجنس، والمؤهل العلمي.

الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال ما تم التوصل إليه في نتائج الدراسة يتضح لنا مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية متوسطة وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى اهتمام رؤساء الأقسام بتقديم المساندة والدعم الايجابي لأساتذة الكلية ذكورا وإناثا بدون استثناء ومهما كانت سنوات الأقدمية بدون تحيز وتمييز و بذلك نقول انه تم تأكيد فرضيات الدراسة كاملة.

خلاصة عامة

من خلال ما تم عرضه والتوصل اليه في هذه الدراسة تتضح اهمية عملية الدعم التنظيمي في الجامعات وتتضح اهمية العملية الادراكية التي تحصل على مستوى الأفراد ، وهذا مالا يجب الاستهانة به أو تجاهله من طرف رؤساء المكاتب في الادارات الجامعية على اعتبار ان الوسط الاداري هو ميدان تفاعل بين الاساتذة والمسؤولين فالعملية الادراكية لسلوكيات المسؤولين تجاه الأساتذة تلعب دورا مهما فيما في تحديد ردود الافعال لديهم ، لذا كان لزاما على المسؤولين الاهتمام بالدعم والتحفيز المادي، والمعنوي المتواصل لهذه الفئة المهمة من كفاءات المجتمع وشبابها، لتعزيز قطاع التعليم العالي بالنبذة من الطلبة والباحثين للتمكن من الوصول الى مراتب عالية في نوعية التكوين وجودة المخرجات الاكاديمية .

المراجع

المعاجم والقواميس

1. أنيس ابراهيم وآخرون (2004): الوسيط، مجمع اللغة العربية، ط 4 .
2. ابن منظور الافريقي محمد(2003): لسان العرب. بيروت ، لبنان ، دارصدر

الكتب

3. العميان محمود سلمان(2005): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط4، دار وائل، عمان
4. الرشيدى عادل وآخرون(2011): نظرية التبادل الاجتماعي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الصادق مزهود، (1995): أزمة السكن في ضوء المجال الحضري، ب ط، دار النور الهادف، الجزائر.
5. بربارا ما تيرو وآخرون(2002): الأساليب الابداعية في التدريس الجامعي. دار الشروق، الأردن،. تركي رابح، 1995 أصول التربية والتعليم. ، ديوان المطبوعات الجامعية.
6. حمودي ليث إبراهيم (2011): مدى ممارسة الاستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة. العراق، العدد 33،.
7. دليو فضيل (2006): مشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة. الجزائر،.
8. دليو فضي وآخرون، (2006): الاتصال: مفاهيمه ونظرياته وسائله. دار الفجر القاهرة .
9. زيتون عايش محمود،(1995): أساليب التدريس الجامعي. دار الشروق، الأردن،.
10. سعيد إسماعيل علي (1972): شجون الجامعة. عالم الكتب، مصر
11. صالح عبد العزيز، ب ت ، التربية وطرق التدريس. دار المعارض ج3 مصر.

12. عبد الغني، عبود(2001): الإدارة الجامعية في الوطن العربي. دار الفكر العربي، مصر،.
13. عبد المجيد عبد الفتاح المغربي (2008) : المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر، ط1.
14. عيسوي عبد الرحمان(1997) : تطوير التعليم الجامعي العربي. منشأة المعارف، مصر ،.
15. عسوس عمر(1996): دور الاسرة المدرسة في الوقاية من الجريمة، مجلة التواصل، جامعة عنابة، الجزائر، العدد1.
16. عمير بن سفر(2012): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. السعودية.
17. غنيمة محمد متولي، 1998، سياسات برامج اعداد المعلم العربي. الدار المصرية اللبنانية، ط2، .
18. فهمي مصطفى (1972): ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية. دار الشعب، مصر،.
19. قاسم محمد (1995): السلوك التنظيمي دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات الادارية. دار المستقبل للنشر والتوزيع عمان
20. قاضي صبحي، عبد الحفيظ (1984): قضايا جامعة. دار الاصلاح للطبع.
21. لحوات علي(1999): التعليم العالي في الوطن العربي. دار الفكر العربي، لبنان،
22. محمد بدوي المنهجية في البحوث والدراسات الادبية، تونس ، دار الطباعة والنشر، د.ت.ن
23. محمد سرحان علي المحمودي (2019): مناهج البحث العلمي. ط 3 ،
24. وجدي، محمد فريد، (1979)، دائرة معارف القرن العشرين. دار الفكر لبنان ، ج 1.
25. ولد خليفة محمد العربي(1989) : المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

26. dubar.(1990) :C:La **Socialisation, Constucction de identities sociales et professionneless**, edition,armand,paris
27. George jenefer.99: organizational behavior.Addition vesley publishing company.
28. Rahim Z. **service quality in malaysian public sector** : the role of transfer of training. 5th asia conference in tourism procedia–social behavioral science. Vol 144.2014
29. sainseule.R. I **identite travail**.press de la fondation national des sciences politiques. Paris.1988.p14
30. tekleab.AG and chiaburu DS **social exchange empirical examination of form and focus** , journal of business research,vol 64,N05,2011.

الأطروحات والمذكرات

31. احمد ديب محمد ماضي : (2014) الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في

مكتب غزة الاقليمي التابع للأونروا، مذكرة ماجستير تخصص ادارة أعمال، كلية التجارة، جامعة

الاسلامية، غزة.

32. سناسي عبد الناصر(2011_2012): الصعوبات التي يواجهها الاستاذ المبتدئ في السنوات

الاخيرة في مسيرته المهنية، رسالة تخرج شهادة الدكتوراه في علم النفس العيادي، دراسة ميدانية بكلية

الاداب والعلوم الانسانية، جامعة باجي مختار، عنابة.

33. علياء حسين، علاء الدين نوح (2016): أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك

المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، مذكرة ماجستير، قسم

ادارة الاعمال، كلية ادارة الاعمال، جامعة الشرق الاوسط.

34. يوسف كمال (2017.2018): أثر محددات الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الانجاز -

دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية العمومية في الجزائر - أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه،

جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم التسيير،

المجلات العلمية

35. بشير معمريّة، (2001): مجالات وأساليب تكوين الاستاذ الجامعي والوضعية المهنية لاساتذة

الجامعة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، منشورات الحبر .

36. حمدان أحمد الغامدي (2003): خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكلية

المعلمين في المملكة العربية السعودية. مجلة كليات المعلمين، المجلد 03، العدد 02، سبتمبر.

37. خالد عبد دهليز و محمد حسن حمود (2016): مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية

والادارية، مجلد 24، عدد 4،

38. صالح برشك و سولاف عز الدين، دور التوصيف الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك في تحقيق الاداء

الوظيفي المتميز دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الاقسام جامعة السليمانية، مجلة العلوم

الاقتصادية، ع1 ، مجلد 23

39. عامر قيران، مسدح الشمالي العنزي (2014): دور الدعم التنظيمي المدرك في تقليل التهكم

التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من المدرسين بكلية الرافدين ، جامعة بغداد، بغداد .

40. محمد كلري عبد العليم (2000): دو منظمات في دعم وتاكيد الذات لدى العاملين دراسة تطبيقية

المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ع4

41. محمود شاكرعاشر، الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين ادارة الاحتواء العالي لموارد البشرية

والالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة نفط الجنوب. مجلة الاقتصاد

الخليجي، العدد 30

42. محمود عبد الرحمن الشنطي(2015): دور الدعك التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين

العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية بقطاع غزة،

مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد 23، العدد 2،.

43. نجم الحميدي واخرون(2018): اثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند

مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب. مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والمؤسسات ع43،

مجلد 1

44. نوح هوزان (2013): الثقة التنظيمية دي مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بسلوك المواطنة

التنظيمية للمعلمات بمدينة مكة. جامعة أم القرى، السعودية.

45. نوار محمد عبد الصادق(2016): تأثير الدعم التنظيمي المدرك في سلوكيات عمل الملاك الصحي.

مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والادارية، ع4،

46. نوبيات عبد القادر و عبد القادر يوسف (2016): مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم

التجارية، ع 16.

47. المجلة العلمية لكلية التربية، اصدار 34 . عدد 4 . 2018،

الأوراق العلمية والندوات

48. اجال محمد سري، مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية. المؤتمر

الثامن لعلم النفس، مصر،

49. علي السيد الشخبي(1991): الصورة المفضلة والواقعية للاستاذ الجامعي، ورقة مقدمة للمؤتمر

العلمي للكلية التربية، البحرين،.

50. يوسف محمد صالح، تنمية اداء الاستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي.

ورقة علمية لأبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم بالعالم الاسلامي، من 20-22 ديسمبر 2010

المطبوعات

51. فاروق عبده، أستاذ الجامعة الدور والممارسات بين الواقع والمأمول. ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 1998.

المراسيم والقوانين

52. المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23/08/2003 المحدد لمهام الجامعة و القواعد الخاصة

بتنظيمها و سيرها، المادة 2، الجريدة الرسمية العدد 51، الصادرة بتاريخ 23/08/2003.

53. المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت سنة 2003، جريدة رسمية رقم 51

المواقع الالكترونية

54. www.alwakeelnews.com/section

الادارات

55. المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة باتنة 1

الملاحق

ملحق رقم (01)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان

أستاذي الفاضل ... أستاذتي الفاضلة... تحية طيبة وبعد
 في إطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي علم النفس تخصص العمل
 والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان: الدعم التنظيمي المدرك لدى الأساتذة
 الجامعيين نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والمكون من عدة فقرات فالرجاء منكم الإجابة
 عليه بدقة بعد قرائتكم للفقرات. وذلك بوضع علامة (X) في الإجابة المناسبة، فنرجو منكم
 ملئ المعلومات الشخصية بدقة مع العلم أن المعلومات سرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث
 العلمي وشكرا لحسن تعاونكم .

المعلومات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى

الفئة العمرية: أقل من 30 من 30 الى 39 من 40 الى 50

من 50 الى 60 60 فما فوق

الرتبة: أستاذ محاضراً محاضراً مساعداً مساعداً

معيد

سنوات الخبرة / الأقدمية : من 1 الى 10 سنوات

من 10 الى 20 سنة من 20 الى 30 سنة

الملاحق

محور الدعم التنظيمي :

أولا : العدالة التنظيمية:

الرقم	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تناسب ساعات عملي مع ظروف الخاصة					
2	يحصل كل أستاذ على الخدمات التي تقدمها الجامعة بشكل عادل					
3	يستخدم رئيس القسم القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز					
4	يحق للأساتذة الاعتراض على القرارات التي يصدرها رئيس القسم					
5	اشعر بنزاهة في حل الخلافات بين الأساتذة					
6	عندما يتخذ رئيس القسم قرارا متعلقا بوظيفتي فانه يتعامل معي باحترام					

ثانيا: سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين:

الرقم	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يشجع رئيس القسم روح المبادرة بين الأساتذة					
2	يشعر الأساتذة بأن رئيس القسم صديقهم حيث يتطلع لراحتهم					
3	يتترك رئيس القسم الأساتذة يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل					
4	يضع رئيس القسم اقتراحات الأساتذة موضع التنفيذ ويهتم بها					
5	لرئيس القسم القدرة على اقناع الأساتذة بأراءه					

الملاحق

ثالثا: المشاركة في اتخاذ القرارات:

الرقم	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	رئيس القسم يأخذ أغلب القرارات من خلال التشاور					
2	اتخذ معظم القرارات بعد الرجوع الى الاساتذة					
3	يفوض رئيس القسم جزء من صلاحياته للأساتذة					
4	نسبة مشاركتنا كأساتذة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية عالية					
5	أرى أن رؤساء الأقسام يهتمون بدوافع واحتياجات الأساتذة عند اتخاذ القرار					

رابعا: الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين:

الرقم	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تقدر الجامعة المجهودات الإضافية التي ابذلها لأداء عملي بكفاءة					
2	مهام وظيفتي محددة بدقة					
3	تتميز وظيفتي بنوع من التحدي الذي يشبع طموحي في العمل					
4	تتسم وظيفتي بنوع من التحدي الذي ارغب فيه في العمل					
5	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال					

ملحق رقم (02)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة صدق المحكمين

التخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

المستوى ماستر 2

الموضوع: طلب تحكيم

الاستاذ الفاضل بعد التحية والتقدير:

نحن بصدد اعداد مذكرة تخرج تحت عنوان : مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الاساتذة الجامعيين

نطلب من سيادتكم تحكيم أداة الدراسة وهي الاستبيان

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية في هذا المجال نود الاستفادة من آراءكم القيمة حول كل فقرة

من الفقرات التي امامكم من حيث انها تقيس او لاتقيس محاور الاستبيان.ولكم فائق الشكر والامتنان .

اسم ولقب الاستاد:

الاختصاص:

مرحلة الشهادة المتحصل عليها:

أسئلة الاستبيان:

أولا : العدالة التنظيمية:

الرقم	البند	تقيس	لا تقيس
1	تتناسب ساعات عملي مع ظروفى الخاصة		
2	يحصل كل أستاذ على الخدمات التى تقدمها الجامعة بشكل عادل		
3	يستخدم رئيس القسم القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز		
4	يحق للأساتذة الاعتراض على القرارات التى يصدرها رئيس القسم		
5	اشعر بنزاهة فى حل الخلافات بين الأساتذة		
6	عندما يتخذ رئيس القسم قرارا متعلقا بوظيفتى فانه يتعامل معى باحترام		

ثانيا: سلوك القيادة لمساندة المرؤوسين:

الرقم	البند	تقيس	لا تقيس
1	يشجع رئيس القسم روح المبادرة بين الاساتذة ويناقشهم أفكارهم		
2	يشعر الاساتذة بأن رئيس القسم صديقهم حيث يتطلع لراحتهم واسعادهم		
3	يتترك رئيس القسم الاساتذة يؤدون أعمالهم بالطريقة التى يرون أنها الأفضل		
4	يضع رئيس القسم اقتراحات الأساتذة موضع التنفيذ ويهتم بها		
5	عندما يتحدث رئيس القسم يشعر الأساتذة ان لديهم اقتناع داخلى بما يقول		

ثالثا: المشاركة فى اتخاذ القرارات:

الرقم	البند	تقيس	لا تقيس
1	رئيس القسم يأخذ أغلب القرارات من خلال		

		التشاور	
2		اتخذ معظم القرارات بعد الرجوع الى الأساتذة	
3		يفوض رئيس القسم جزء من صلاحياته للأساتذة	
4		نسبة مشاركتنا كأساتذة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية عالية	
5		أرى أن رؤساء الأقسام يهتمون بدوافع واحتياجات الأساتذة عند اتخاذ القرار	

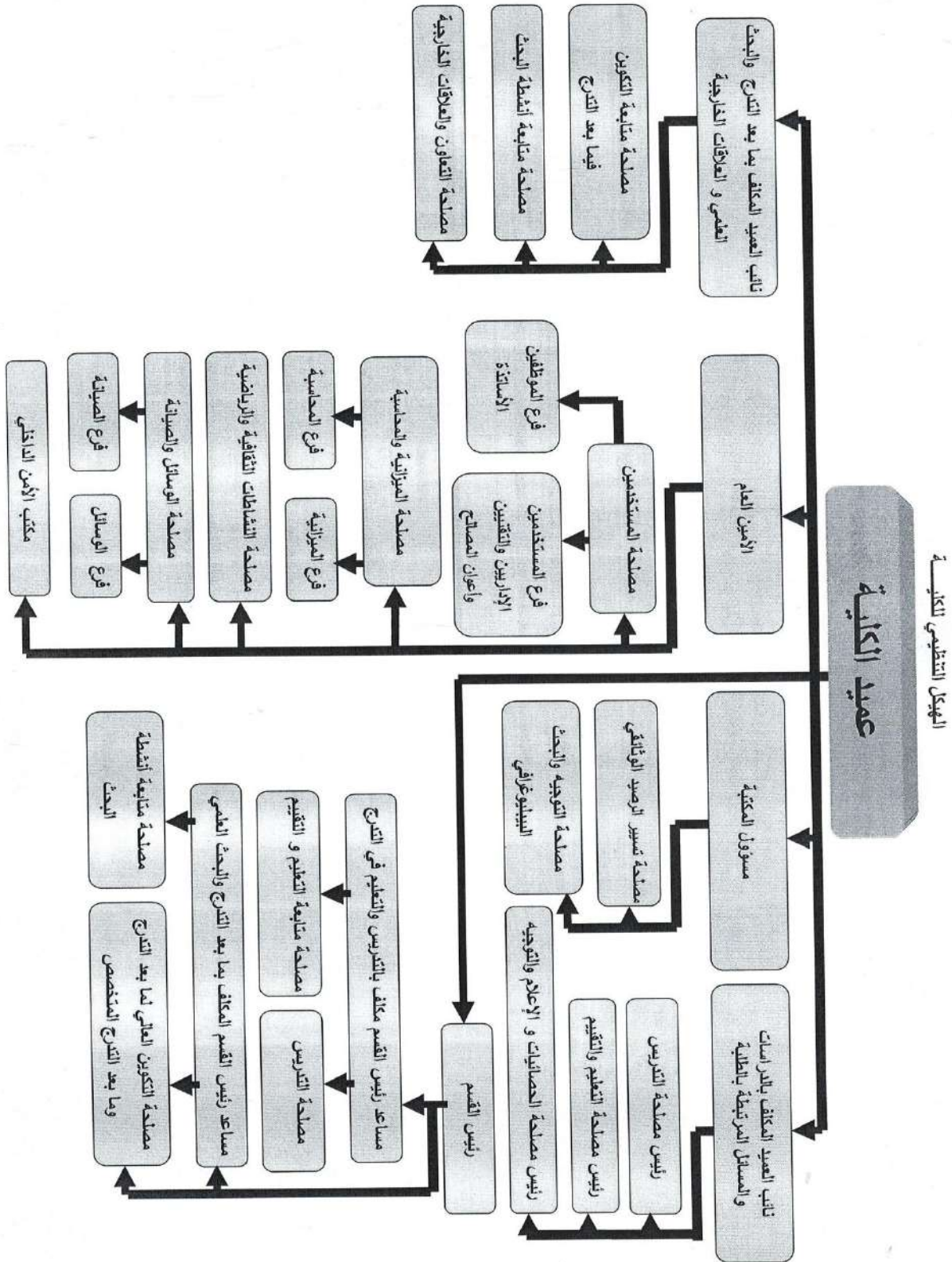
رابعا: الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين:

الرقم	البند	تقيس	لا تقيس
1	تقدر الجامعة المجهودات الاضافية التي ابذلها لأداء عملي بكفاءة		
2	مهام وظيفتي محددة بدقة		
3	تتميز وظيفتي بنوع من التحدي الذي تشبع طموحي في العمل		
4	تنتم وظيفتي بنوع من التحدي الذي ارغب فيه في العمل		
5	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال		

ملحق رقم (03): جدول الاساتذة المحكمين للاستبيان:

الاسم واللقب	الرتبة والدرجة	الجامعة
نورالدين تاويريت	أستاذ	محمد خيضر بسكرة
رابحي اسماعيل	استاذ محاضر أ	محمد خيضر بسكرة
مرابطي عادل	أستاذ محاضر ب	محمد خيضر بسكرة

ملحق 05: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة باتنة 1 ولاية باتنة



ملخص

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الاساتذة الجامعيين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة باتنة1، وكذا الكشف عن الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستويات الادراك بين الاساتذة تعزى لمتغير الجنس، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الادراك بين الاساتذة تعزى الى الأقدمية في العمل .

وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المناسب للدراسة الحالية، والاعتماد على مقياس ماضي لقياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده الأربعة: العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبعد دعم وتأكيد الذات لدى العاملين، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية العرضية، من مجتمع البحث الأصلي المكون من 220 استاذا واستاذاة من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والممثلين بنسبة 30% ، وكان من أبرز نتائج الدراسة

مستوى الدعم التنظيمي المدرك بدرجة متوسطة لدى الاساتذة الجامعيين بجامعة باتنة1 وقد بلغ 70.18 وهي الدرجة المتوسطة .

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الاساتذة بجامعة باتنة1 تعزى الى الجنس .

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى الاساتذة بجامعة باتنة1 تعزى الى الاقدمية في العمل .

Summary

The current study aimed to identify the level of perceived organizational support among university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Batna1, as well as to reveal statistically significant differences in the levels of cognition among professors due to the gender variable, and to reveal statistically significant differences in the level of cognition among professors due to seniority at work .

The appropriate descriptive analytical approach was adopted for the current study, and reliance on a past scale to measure the perceived level of organizational support in its four dimensions: organizational justice, behavior of leaders to support subordinates, participation in decision-making, and after support and self-affirmation among workers.

The original research, consisting of 220 male and female professors from the College of Humanities and Social Sciences, represented by 30%, was one of the most prominent results of the study

The perceived average level of organizational support among university professors at the University of Batna 1 was 70.18, which is the average degree.

There are no statistically significant differences in the level of perceived organizational support among professors at the University of Batna 1 due to gender.

There are no statistically significant differences in the perceived level of organizational support among professors at the University of Batna 1 due to seniority at work.