



الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء التدريسي لدى  
أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة  
السودان للعلوم والتكنولوجيا

Organizational Commitment and its  
Relation to The Teaching Performance  
of Faculty Members at The Faculty of  
Education, Sudan University of Science  
and Technology

د. بانقا طه الزبير حسين  
أستاذ مساعد بقسم أصول التربية والإدارة التربوية  
كلية التربية/ جامعة الخرطوم

د. أميرة محمد علي أحمد حسن  
أستاذ مشارك بكلية التربية  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
أ.د. مجدي محمد يونس  
كلية التربية/ جامعة المنوفية

مجلة

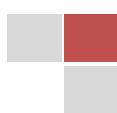
جامعة  
الخرطوم

كلية  
التربية

السنة  
الحادية  
عشر

العدد  
الرابع  
عشر

سبتمبر  
٢٠١٩



## الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

Organizational Commitment and its Relation to The Teaching Performance  
of Faculty Members at The Faculty of Education, Sudan University of  
Science and Technology

د. بانقا طه الزبير حسين

أستاذ مساعد بقسم أصول التربية والإدارة التربوية

كلية التربية/ جامعة الخرطوم

د. أميرة محمد علي أحمد حسن

أستاذ مشارك بكلية التربية

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

أ.د. مجدي محمد يونس

كلية التربية/ جامعة المنوفية

### مستخلص

هدفت الدراسة إلى بيان مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. استخدم الباحثون المنهج الوصفي، ولجمع البيانات استخدم الباحثون أداة الاستبانة، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وكانت أهم النتائج: أن الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي جاء بدرجة عالية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأيضاً توجد علاقة ارتباط موجبة

مرتفعة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي، ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع أو المؤهل العلمي أو مستوى الخبرة بين أعضاء هيئة التدريس، ومن أهم توصيات الدراسة: الاستمرار في توطيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس والكلية، وكذلك الحث على الاستمرار في بذل الجهد من قبل الجامعة لتطوير الأداء والوصول إلى أفضل مستوى من أجل تطوير العملية التعليمية، وضع خطط استراتيجية لتطوير الأداء التدريسي لضمان الكفايات المطلوبة، نشر ثقافة الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس.

### Abstract

The study aimed at showing the level of educational commitment and determining the level of teaching performance of teaching staff at the Faculty of Education, Sudan University of Science and Technology. The researchers used the descriptive approach and questionnaire for collecting data and statistical packages of social and sciences (SPSS) for data analysis. The most important results were: The level of organizational commitment and teaching performance was high among the teaching staff, and also there was high positive correlation between the organizational commitment and teaching performance. There were no significant differences with Statistical nature concerning the gender or academic qualification or level of experience among the teaching staff. The most important recommendations of the study were: Continuing to strengthen the relationship between teaching staff and the faculty. It also urged

continuous efforts by the university to develop performance and reach the best level in order to develop the educational process. Constructing strategic plans to develop teaching performance to ensure the required competencies. Spread the culture of organizational commitment among teaching staff.

#### مقدمة:

يعدُ الالتزام التنظيمي من الأمور المهمة؛ لأهميته في زيادة الإنتاجية من خلال التأثير في أداء دافعية أعضاء هيئة التدريس للعمل ومن ثم من أداء الجامعة ككل وبالخصوص في تحقيق أهدافها، حيث يعتبر الالتزام التنظيمي نوع من الارتباط النفسي الذي يُشعر عضو هيئة التدريس تجاه عمله، وكلما تطابقت أهداف الفرد مع أهداف جامعته وكليته كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله، وبنذر أعلى درجات الإجتهد للبقاء فيه ويظهر ذلك جلياً من أداءه وقيامه بمهام المطلوبة منه، فالالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط هيئة التدريس ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب وضعف الالتزام التنظيمي يؤثر سلباً على سلوكه وعلاقته بزملائه ورؤسائه.

ومن كفایات الأستاذ الجامعي، الأداء التدريسي الذي يقوم به والذي يعدُ من أهم المدخلات، بل يعتبر من المهام الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس، ويعتبر المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين وتحقيق أهداف المجتمع والجامعة وتميز الجامعة ويعد الأداء التدريسي حجر الزاوية في تحقيق الكفاية في التدريس ويقع على كاهل عضو هيئة التدريس في الجامعات المسؤولية الكاملة في تحقيق الأهداف بالإضافة إلى إشراك الطلبة أنفسهم وصقل شخصياتهم من خلال

تحليله بالقيم والخصائص الخاصة بالأستاذ الناجح كالانتماء والولاء للجامعة التي يعمل بها ويؤمن برسالتها والإسهام في تقديمها لذلك لابد من توفر المناخ العلمي المناسب له ومساعدته في التغلب على المشكلات من أجل أداء تدريسي أجود وأفضل.

والالتزام التنظيمي هو أحد الموضوعات التي تناولها الدراسات من جوانب متعددة وبأساليب مختلفة، كما أنّ الأداء التدريسي يتوقع أن ينبع عنه قدرة أكبر لقيام أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم ووظائفهم وبمستوى أعلى من الكفاءة والفاعلية والإبداع. والإلتزام التنظيمي يعدّ أمراً جوهرياً يسهم في الوصول إلى تحقيق التفاعل الإيجابي الذي ينعكس على الأداء التدريسي وبالتالي له تأثيره في أداء ودافعية أعضاء هيئة التدريس للعمل وكثير من الباحثين أكدوا على أهمية الالتزام كمتغير حيوي في فهم سلوكيات العمل التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

أكّدت بعض الدراسات أن النمو الاقتصادي الذي حققه الدول المتقدمة خاصة ألمانيا واليابان إنما يعود إلى الالتزام التنظيمي كما ذكر الطجم (٢٠١٠، ١٠٣). حيث ظهر تميّز بعض المنظمات الإدارية من خلال عمل الموارد البشرية بكل إخلاص وأمانة، ومن هنا يتحقق الانتماء والولاء للجامعة والحرص على بذل الجهد في سبيل استمراريتها وتحقيق أهدافها المرجوة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الجودة ورفع معدلات الإنتاجية (سلامة، ٢٠٠٣، ١١١).

وتأتي هذه الدراسة في محاولة لاستقصاء مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. والتعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي، والأداء التدريسي. إضافة إلى ذلك فإن عمل الباحثون في كليات التربية ولأهمية الالتزام

التنظيمي، والأداء التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس فقد شعر الباحثون بضرورة بحث العلاقة بينهما وفحص مستوى كل منهما لدיהם. وأيضاً هنالك العديد من الدراسات التي أوصت بمزيد من الدراسة في هذا الموضوع ومنها على سبيل المثال لا الحصر دراسة عزيز (٢٠١٢)، ودراسة (Jiang & Wang, 2011). وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

أسئلة الدراسة الفرعية:

- ١/ ما درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟
- ٢/ ما مستوى الأداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟
- ٣/ ما نوع العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان؟
- ٤/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدالة ( $0.05 \geq a$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف النوع؟
- ٥/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدالة ( $0.05 \geq a$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف المؤهل العلمي؟
- ٦/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدالة ( $0.05 \geq a$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء

التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى:

١/ معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٢/ التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٣/ تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان.

٤/ معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدالة ( $0.05 \geq a$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف النوع.

٥/ التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدالة ( $0.05 \geq a$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

٦/ معرفة الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدالة ( $0.05 \geq a$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية: تكمن أهمية الدراسة في أنها تقدم بيانات عن الالتزام التنظيمي وذلك من خلال توفير بيانات للجهات المسؤولة في الجامعة تساعدها على إتخاذ القرار والإجراءات اللازمة للارتقاء بدرجة الالتزام التنظيمي عند أعضاء هيئة

التدريس بوضع خطط استراتيجية لتطوير الأداء التدريسي والإلتزام التنظيمي في ضوء النتائج التي تتوصل إليها الدراسة قلة الدراسات المتعلقة بموضوع الإلتزام التنظيمي على المستوى المحلي في السودان وعدم توفر دراسات خاصة في ظل الاهتمام العالمي في الفترة الأخيرة بهذا الموضوع، ربما توفر هذه الدراسة بعض الإضافة في الأدب التربوي في الإدارة التربوية والجودة وتزويد المكتبة السودانية بموضوعات تعد الدراسات فيها محدودة وتکاد تكون معدومة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية(العملية): يمكن للجامعة من تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كما تظهر الأهمية في الفئة المدروسة المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس التي تعد أساس عمل الجامعة وتوفير معلومات تكون بمثابة تغذية راجعة على مستوى الإلتزام التنظيمي والأداء التدريسي بحيث تساعد في تحسين مستوى التعليم وتجويده لأصحاب القرارات، كما تبرز الأهمية بكونها من الدراسات التي جمعت بين الإلتزام التنظيمي والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وهذا ما يثمن هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية في هذا المجال.

#### حدود الدراسة

أ/ حد الموضوع: اقتصرت الدراسة على موضوع الإلتزام التنظيمي والذي يعد مزيجاً من الاتجاهات والنوايا السلوكية التي تؤكد التزام عضو هيئة التدريس من عدمه وكذلك مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك العلاقة بين الإلتزام التنظيمي ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، بكليات التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ب/ الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة والبالغ عددها (٤٠) عضو هيئة تدريس بنسبة ٥٥٪ من المجتمع الأصلي من أعضاء هيئة التدريس.

ج/ الحد المكاني: كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

د/ الحدود الزمانية: ٢٠١٩ م.

مصطلحات الدراسة:

الالتزام التنظيمي (Organizational commitment): هو الحالة النفسية التي تربط الموظف إلى المؤسسة، وهذا المعنى ينطوي الالتزام على ثلاثة أبعاد رئيسة على أقل تقدير هي: اعتقاد قوي بأهداف المنظمة وقيم المؤسسة وميولها، إرادة قوية لممارسة جهد معقول في المؤسسة، رغبة قوية لمحافظة على عضوية المؤسسة (Annika, 2014, 25).

إجرائياً: يقصد به الباحثون مجموعة سلوكيات يقوم بها عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي توحى بمدى حرصه ورغبته في القيام بواجبه والتقييد بمعايير وقوانين الجامعة المتمثلة في المسؤولية تجاه الجامعة والطلاب والرغبة في الاستمرار والبقاء.

الأداء التدريسي: هو درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية والتعلمية المنطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً (العماير، ٢٠٠٦، ١٠٣).

إجرائياً: يقصد به الباحثون كل أنواع السلوك الصادر عن قيام عضو هيئة التدريس بالواجبات الأكademية الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة والكلية بكفاءة وفاعلية والتي تمكّنه من أداء مهامه ويفقّس بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي لتحقيق مستويات عالية من الجودة.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص الذي يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة الماجستير والدكتوراه في أحد حقول المعرفة، ويشغل أحد الدرجات

الوظيفية(أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### مفهوم الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

قبل الوقوف على تعريفات الباحثين للالتزام التنظيمي لابد من توضيح معنى الالتزام من الناحية اللغوية حيث يعني الالتزام لغويًاً العهد، ويلزم الشيء: لا يفارقه، ولللازم شيء: المداوم عليه(ابن منظور، ٢٠٠٣) أما من الناحية الاصطلاحية فقد تبادرت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرًاً لتبادر رؤى الباحثين إلا أنهم أجمعوا على أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة مثل: الالتزام نحو العمل، والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، والالتزام نحو المنظمة، والالتزام نحو المهنة، والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي(حمادات، ٢٠٠٦، ٢٢). ويرى (Porter, 1979: 37) أنّ الالتزام هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة. وقد عرف المهدى وهيبة(٢٠٠٠، ٢٢١) الالتزام التنظيمي بأنها النتيجة الحتمية للتفاعل التنظيمي، وينشأ كنتيجة للتعقيدات الموجودة داخل المؤسسات التعليمية، وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي:

\* التطابق Identification أي تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.

\* الانهماك Involvement ويعتبر به الاستغرار أو الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.

## \* الولاء Loyalty والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

ولما كانت الثقافة السائدة في المنظمة تلعب دوراً حيوياً في التأثير على الأفراد العاملين بها، فإنها بذلك تخلق ضغوطاً على الأفراد العاملين بالمنظمة للمضي قدماً في التفكير بطريقة تنسجم وتناسب مع الثقافة السائدة. فالثقافة التنظيمية تعمل بإطار مرجعي للحكم على السلوك التنظيمي وتفسر الأنشطة الاجتماعية، ويضيف القريوتي (٣٩، ٢٠٠٩) أنَّ الكثير من المديرين يعطون الأولوية القصوى والاهتمام الكافي للثقافة التنظيمية في منظماتهم لأنَّهم يعتبرون الثقافة من أهم مكونات المنظمة بحيث يجمع العديد من الكتاب على أنها تولد ضغوطاً على العاملين للمضي قدماً في التفكير والتصرف بطريقة تنسجم مع أهداف المنظمة، ومن ثم فإنَّ الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة تمثل الإطار المرجعي الذي يوجه الإلتزام التنظيمي للعاملين داخل المنظمة.

ويرى الزهراني (٤٢٤، ٤) أنَّ الإلتزام التنظيمي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، و يجعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه و يبدي رغبة قوية في البقاء فيه، والاستمرار لفترة أطول، والتميز في الأداء، كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط وبحق الولاء التنظيمي للأفراد تحقق المنظمات التعليمية أهدافها بكفاءة وفعالية. وبذلك يعد الإلتزام التنظيمي انعكاس للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.

### خصائص الإلتزام التنظيمي

من خلال ما تمَّ عرضه عن الإلتزام التنظيمي يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص المميزة له والتي يمكن حصرها في أنَّ الإلتزام التنظيمي يمثل شعوراً داخلياً يدفع الفرد للارتباط بالمنظمة والعمل على تحقيق أهدافها. وكذلك

أن الالتزام التنظيمي يشير إلى رغبة الفرد في التفاعل الاجتماعي داخل المنظمة من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط. وأيضاً يستغرق تحقيق الإلتزام التنظيمي وقتاً طويلاً للانخراط في المنظمة لأنه يمثل حالة من القناعة التامة بقيم المنظمة وأهدافها، كما أن التخلّي عنه لا يتحقق بسبب عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة. ويشير الالتزام التنظيمي إلى استعداد الفرد لبذل المزيد من الجهد لصالح إنجاح المنظمة والبقاء عليها واستمرارها. وأيضاً أن الالتزام التنظيمي يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسة هي البعد العاطفي أو الوجداني الذي يربط الفرد بالمنظمة، والبعد المعياري الذي يشعر الفرد بالإحساس بالواجب تجاه المنظمة، والبعد الاستمراري الذي يتمثل في رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بالمنظمة.

### مراحل الالتزام التنظيمي Stages of Commitment

يترسّخ الالتزام لدى الفرد عبر مراحل يمرّ بها في منظمه وينبغي للمدير الإحاطة بها والتعرّف عليها كي تعيّنه على تطوير مستوى الالتزام للعاملين بالمؤسسة، ولقد قسم (حمادات، ٢٠٠٦: ٦٩) مراحل الالتزام التنظيمي وفقاً للمراحل التالية:

- ١/ مرحلة الطاعة: وتعني قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي وهنا يكون الإذعان للأوامر والتعليمات دون تفكير أو مناقشة.
- ٢/ مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبراء لكونه ينتمي للمنظمة.
- ٣/ مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

### أبعاد الالتزام التنظيمي:

تحتفل صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعة والمتحركة له وتشير الأدبيات إلى أنّ هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدها واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد كما ذكرها نعسانى (٢٠٠١، ١٥) والأحمدى (٢٠٠٤، ١٥) فيما يلي:

١/ **بعد الالتزام العاطفي (الشعوري)** Affective Commitment وهو يشير إلى أن الفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأنّ البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواءً مايتعلق منها بالعمل أو مايخصه، وأصحاب هذا التوجّه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلّبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ماتقدمه لهم منظمتهم. ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة (Allen & Meyer, 1990, 20).

٢/ **بعد الالتزام المعياري** Normative Commitment ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، غالباً مايعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل؛ بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة. ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي. وأصحاب هذا التوجّه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة (Wiener, 1992, 24).

٣/ **بعد الالتزام المستمر** Continuance Commitment: وهو ينبعق من القيمة

الاستثمارية التي من الممكن أن يتحققها الفرد لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ماسيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. أي أنّ هذا ارتباط مصلحيّ يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فمادامت المنظمة التي يعمل فيها تقدّم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدّمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أيّ عوائد أفضل من التي تقدّمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنّه لن يتربّد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانهاريون وأصحاب الطموحات العالية (Allen & Meyer, 1990, 9).

وهذه الأبعاد الثلاثة تمثل في مجموعها اتجاهًا ذا طابع معين يعبر عن موقف واضح للعضو من المنظمة التي يعمل لها.

#### أهمية الالتزام التنظيمي في مؤسسات التعليم الجامعي

يمثل الالتزام بالنسبة للعمل الجامعيّ أهمية كبرى لعدة أسباب كما يراها نعسانى (٢٠٠١، ٩)، وعبدالباقي (٢٠٠٥، ٥) منها: أنه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد الملزمون أطول بقاءً في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها. وأنه يمثل عنصراً مهماً في الربط بين الجامعة والأفراد العاملين فيها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع الجامعة أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق مستويات عالية من الأداء. وكذلك يعتبر التزام أعضاء هيئة التدريس تجاه الجامعة مؤشراً قوياً على الرضا المهني لاستمرارهم وبقائهم في أماكن عملهم، وإنّ التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة يعدّ عملاً مهماً في التنبؤ بفعالية الجامعة، وأيضاً إنّ التزام أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة يسهم في تقليل الصراع بينهم مما يساعد في تحقيق أهداف الجامعة بسهولة ويسر.

ثانياً: مفهوم الأداء التدريسي (Teaching Performance)

يشير مصطلح الأداء التدريسي الجامعي إلى مجموعة الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الأساتذة الجامعيون والتي تتعلق بالعمليات التدريسية والتغيير في التحصيل التعليمي الذي يظهر على سلوك الطلبة كنتاج لعملية التدريس، وقد عرّفه الجفري (٢٠٠٢، ١١٢) بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة، وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل القاعة الدراسية وخارجها، أما السيد (٢٠٠٥، ٣٣) فقد عرّفته بأنه الطريقة التي يتحدد من خلالها كيفية تحقيق نشاط من قبل عضو هيئة التدريس بهدف إثراء المعرفة ونقلها ورعاية الطالب وتنمية المجتمع. في حين عرّفه العمايرة (٢٠٠٦، ١٠٣) بأنه درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية/ التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيرًا سلوكياً، وبشير (٢٠٩٨: ٣٧٠) إلى مصطلح الأداء على أنه كل سلوك يصدر من الفرد لإتمام عمل ما، وأن التدريس هو كل موقف أو نشاط تعليمي يجمع بين عضو هيئة التدريس وطلابه، وأن تقويم الأداء التدريسي يتم عن طريق وجهات النظر والمدركات الحسية التي يحملها الطالب والأقران والرؤساء والخريجون وغيرهم ممن شهدوا بالفعل أداء أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن للباحثين أن يعرّفوا الأداء التدريسي الجامعي بأنه كل أنواع السلوك الصادر عن عضو هيئة التدريس والمتعلق بأنشطة وممارسات تتعلق بأداء مهامه التعليمية والتدريسية والتربوية سواءً داخل قاعة الدرس أم خارجها بما يحقق أهداف التدريس الجامعي.

كما يعدُّ الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة التدريسية، كما ينظر إلى وظيفة التدريس الجامعي على أنها من أهم الوظائف، لأنها الوظيفة الرئيسية في غالبية الجامعات في العالم، إذ تركز بشكل

رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك (الثبيتي، وحريري، ٢٠٠٤، ٧٤) وهذا يؤكد على أن عملية التدريس الجامعي لا يمكن إثبات فاعليتها دون عمليات فحص وتقديم للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، إذ تعد عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته، وفي تطوير المادة العلمية ومحفوتها ومضمونها (Valdosta state University, 2009).

وهو الوسيلة الوحيدة للتحقق من أن الأداء يتم على النحو المحقق لغرضه، ويمكن لكل القائمين به والمطبق عليهم من الوقف على مواطن القوة ليتم تعزيزها، ومواطن الضعف ليتم معالجتها.

أهمية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

ويرى الثبيتي، وحريري(٢٠٠٤، ٧٤) أن تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي في معرفة مدى الوصول لمستوى جيد من التدريس أو الإخفاق في تحقيقه. وبعد تقويم الأداء التدريسي أمر ضروري لتعزيز مواقف أعضاء هيئة التدريس المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى ، كذلك تسهم عملية التقويم في الكشف عن انجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم وتشجيعهم في تطوير كفاءتهم وكفاياتهم التدريسية وفي استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس فضلاً عن استخدام وسائل مختلفة في تقويم طلابهم.

أهداف عملية تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي

ويرى الثبيتي، وحريري(٢٠٠٤، ٧٤) أن الهدف من عمليات تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس هي مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي

لابد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن أن تتحقق عملية التقويم ما يلي:

- ١/ تحديد مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في أدائه.
- ٢/ تعطي فكرة عن الكفاءات المتاحة من أعضاء هيئة التدريس مما يسهم في تحقيق الاستفادة من هذه الطاقات لتوجيه جهودها في تحقيق مهام وأهداف الجامعة.
- ٣/ توفير قاعدة بيانات عن مستوى الأداء التدريسي قد تفيد في تزويد صانعي القرار بتغذية راجعة تساهم في ترشيد القرارات الجامعية.
- ٤/ عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- ٥/ الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتجاوزها ووضع الحلول للارتقاء بها.

عناصر تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي

تناولت الدراسات والبحوث أهم عناصر ومقومات الأداء التدريسي التي يمكن في ضوئها الحكم على مستوى جودة أو كفاءة عضو هيئة التدريس ومن ثم تحديد مستوى أدائه ولعل من بين أهم هذه العناصر ما يلي:

- أ) الاستعداد والتخطيط للتدريس: يتوقف نجاح عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي على مدى استعداده لعملية التدريس، إذ ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون متمكّناً من مادة تخصصه بفروعها المختلفة، ملماً بالطرق والأساليب التدريسية بكافة أنواعها حتى يمكنه اختيار المناسب منها لطبيعة المادة التي يقوم بتدريسها والأهداف المراد تحقيقها، وملماً بطبيعة وخصائص

طلابه. وأن يكون على وعي بأحدث وسائل تكنولوجيا التعليم ولديه مقدرة كبيرة على استخدامها، وذلك لتوافقها مع النمو السريع والمتسارع للأعداد الطلاب، وقدرتها على خفض الوقت اللازم للتدرس، هذا فضلاً عن ضرورة قيامه بالإعداد الجيد لمحاضراته، والتزامه بوقتها، واستثمارها فيما يفيد طلابه (نصار، ٢٠٠١، ٩٠).

ب) تهيئة الطلاب لتلقي الدرس: تعتبر تهيئة الطلاب لدراسة المقرر من المقومات الأساسية للدرس الفعال، فتهيئة الطلاب لدراسة المقرر يجعلهم أكثر اهتماماً بالمادة الدراسية، وأكثر استمتاعاً بدراستها. وذلك من خلال تبصّرهم بأهداف المقرر الذي يدرسوه وربط أجزاءه بعضها ببعض ليكون مقرراً كاملاً من المعرفة، وتوضيح علاقاته بالمقررات الأخرى التي يدرسها الطلاب، وكيف يمكن مذاكرته وما الذي ينبغي حفظه أو فهمه ولماذا؟، وما سبل تطبيق ما يدرسوه في الحياة العملية (الناقة، ١٩٩٩: ٤٥).

ج) الكفاءة التدريسية: يعتبر التمكّن من مادة التخصص مقوماً أساسياً من مقومات الأداء التدريسيّ ومهمة رئيسة من مهام عضو هيئة التدريس ويتضمن الكفاءة التدريسية اتساع المعرفة، والتمكّن العلمي، والعرض المنطقي للمادة، وسهولة توصيل المعلومة، والقدرة على إدارة وضبط قاعة الدرس. ويمكن إجمال أهم تلك الكفاءات التدريسية في: التمكّن المعرفي في المادة العلمية، والقدرة على توصيل المعلومة للطلاب بأقصر طريق، والتنوع في استخدام طرق التدريس المناسبة لعرض المادة، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، والربط بين موضوعات المقرر وواقع الحياة، وهذا يتطلّب قدرته على تنوع طرق وأساليب التدريس، واستخدام وسائل ومصادر تعليمية متقدمة ومتعددة، ومناقشة الطلاب في أحد المستجدات العلمية، وتقديم النظريات والمصطلحات وتفسيرها بشكل

واضح وبسيط، هذا فضلاً عن ضرورة بذله جهد كبير في عملية التدريس، فعضو هيئة التدريس المتميّز لا يسمح لنشاطه وحماسه وانتباهه بالفتور في العمل، حتى يظل تدريسه دائمًا شائعاً وجذاباً لطلابه فثمة ارتباط قوى بين حماس عضو هيئة التدريس في أدائه التدريسي ومستوى تحصيل وتعلم الطلاب (Meng & Liu, 2003, 619).

د. التفاعل مع الطلاب: تمثل القدرة على التفاعل مع الطلاب خطوة رئيسة في زيادة فاعلية تحصيل الطلاب، فعضو هيئة التدريس الجيد يجب أن يكون قادرًا على حفز طلابه للمشاركة الفاعلة في الدرس إلى جانب دفعهم للتعلم الذاتي وتوجيههم للتمكن منه. كما يجب أن يعودهم الاعتماد على أنفسهم، ويتبعهم ويهتم بمشاعرهم ومشكلاتهم وتقديمهم العلمي، ويحرص على تنمية القيم العلمية لديهم، كالموضوعية والأمانة العلمية والتفتح الذهني وحب المعرفة والسعى في طلبها والتروي في إصدار الأحكام ويمكن التأكيد على أنه إذا اتسمت العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم بالقوة، فإن ذلك يؤدي إلى جودة الأداء التدريسي وتطويره، وتحقيقه لأهدافه بسهولة. وقد أكد الدھشان والسيسي (٢٠٠٤، ٢٥) على أهمية العلاقة بين الأستاذ الجامعي والطالب، وتأثير ذلك على الأداء التدريسي، وتوصلت إلى أن استجابات الطلاب كانت أعلى بالنسبة للأساتذة الذين كانوا يتمتعون بالعاطفة ورقة الإحساس أكثر من غيرهم. كما أكد (Sheer & Fung, 2007: 303) على ضرورة اعتبار التفاعلات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم أساساً في تقويم الأداء التدريسي.

هـ . الاختبارات وتقويم الطلاب: يعد تقويم تحصيل الطلاب أحد أهم خصائص الأداء التدريسي وأهم مقوماته، فالنحو يمثل الأساس في عملية التحصيل التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف

التدريس قد تحققت أم لا. و تتطلب جودة التقويم ضرورة استخدام أعضاء هيئة التدريس طرق وأساليب تقويم متنوعة و ملائمة و عادلة، تراعي الفروق الفردية بين الطالب، و تناسب الوقت المخصص لها، وأن ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمقرر أو بما تم توجيه الطالب إليه لتحصيله من الكتب والمصادر، و يدخل في ذلك تقييم التكليفات البحثية و الأنشطة العلمية التي يكلف بها طلابه. واستخدام نتائج التقويم لوضع الخطط الالزمة للقيام بالتجديف المرتدة (أبو الرب، وقدادة ٢٠٠٨: ٩١)، ومن ثم فإن تقويم الطلاب يعتبر بعداً مهماً في تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وقد أكد (Da Silva, 2004, 260) على أهمية اعتبار تقويم الطلاب مؤشراً صادقاً لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة و يدخل في ذلك إعلام الطلاب قبل مواعيد الاختبارات الفصلية بوقت كافٍ، تنوع أسئلة الاختبارات بين المقالية والموضوعية، مراعاة الفروق الفردية في طرح الأسئلة، قياس الاختبارات لفهم الطلاب واستيعابهم للمقرر، والموازنة بين الأسئلة و وقت الاختبار، والتزام الموضوعية في التصحيح، وتقديم الأجوبة الصحيحة للطلاب بعد الاختبارات.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

لقد أجريت بعض الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ومن بينها دراسة عزيز (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وتوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تسجيل ضعف واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة في المجالات كافة باستثناء بعض الفقرات التي سجلت لصالح التدريسيين إذ تبيّن من خلال البحث أن هنالك ضعفاً في مجال أداء المحاضرة كما أن مجال الإعداد والتحضير جاء متوسطاً وجاء مجال الإعداد لامتحانات بمستوى

متوسط في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة مما انعكس سلباً على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. وأما دراسة الخشروم (٢٠١١) والتي هدفت إلى تعرف مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، وأثر بعض المتغيرات الشخصية في ذلك، وتحديد أثر متغير مناخ الخدمة في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين. وقد توصل الباحث إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين كان بدرجة مرتفعة، وأن هناك فروقاً معنويةً في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة، وأن متغير النوع لم يكتشف له أية فروق معنوية مع الالتزام التنظيمي، وأن هناك أثراً معنويةً لمتغير مناخ الخدمة كما يدركه العاملون في مستوى الالتزام التنظيمي لديهم. كما استهدفت دراسة عاصي، وحسين (٢٠٠٨) تحديد درجة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في هيئة التعليم التقني في بعض الجامعات العراقية. وقد خلصت الدراسة إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين كانت مرتفعة، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل وظروف بيئه العمل في الهيئة التي كان لها دور مهم في ذلك كعوامل الإشراف ومحظى العمل والأجور والترقيات ونظم الاتصالات، كما بيّنت الدراسة أنه مع ارتفاع درجة الرضا الوظيفي عن العمل لدى العاملين في هيئة التعليم التقني إلا أن تأثير العوامل التنظيمية السابقة في الرضا عن العمل كان ضعيفاً جداً، وأن هناك أثراً للالتزام التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني. أما دراسة (الراجحي وكعكي، ٢٠٠٦) فقد سعى إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاباته للوقوف على مستوى أدائهم التدريسي في محاور: تمكّن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية، والتعامل مع طلاباته، وإدارة الوقت واستثماره، ودللت النتائج على أن استجابات طلاباته جاءت لتشير إلى مستوى عالي من الأداء لأعضاء هيئة التدريس على المحور

الأول، ومتوسط على المحور الثاني، وضعيف على المحور الثالث.

أما دراسة العوفي (٢٠٠٥) فقد هدفت إلى التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية، والتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب وقوى بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي. وأن قيم العدل والكفاءة وفرق العمل تؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل عام. وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية. وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي. أما دراسة سلامه (٢٠٠٣) فقد قامت بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وال العلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. وقد بينت الدراسة وجود التزام ورضا وظيفي كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، كذلك بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأن متغير الجنس لا يؤثر في درجة الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، في حين كان للمتغيرات الأخرى أثر في درجة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. في حين قدمت الخليلة (٢٠٠٠) دراسة استهدفت تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي، والمهارات التدريسية المثالبة التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من وجهة نظر طلابه. واتخذت الدراسة مجتمعاً من طالبات جامعة الملك سعود وكان من أهم نتائج الدراسة أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، وكذلك الحاجة إلى تطوير الأساليب التدريسية المهنية التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء التدريسي.

## التعقيب على الدراسات السابقة

ولعل هذه الدراسات قد تناولت مصطلح الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والضغوط الوظيفية، والثقافة التنظيمية، والقيادة التحويلية وغيرها من المتغيرات دون أن تطرق منها للبحث في العلاقة بين الالتزام التنظيمي، والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، بالرغم من أن الالتزام التنظيمي يعد واحداً من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير في مجال التنمية البشرية في العقود الأخيرة، لما له من علاقة بالثقافة المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها؛ إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو الجامعة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها ويشير الالتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، كما يعد الأفراد الملزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعده في بقائهما ومنافستها للجامعات الأخرى. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التالي:

- ١/ كتابة الإطار النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالية.
- ٢/ الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في إعداد الاستبيان الخاصة بالدراسة الحالية.
- ٣/ الاستفادة من توصيات واقتراحات بعض الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.

### إجراءات الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها، والمعتمد على المراجع والدراسات بهدف إثراء الإطار النظري والدراسات السابقة، أما على صعيد المنهج المسمى فتم جمع البيانات من خلال أداة الدراسة (الاستبيان) التي تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وتحليلها إحصائياً لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة المستهدف من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا والبالغ عددهم (٨٠) عضواً حيث تم حصر أعدادهم من خلال الرجوع إلى إدارة الموارد البشرية بكلية التربية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع ٤٠ استبانة عليهم، العدد يمثل ٥٠٪. وصف أفراد عينة الدراسة

الجدول (١) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المجموع	النسبة المئوية	العدد	الفئة
الجنس	ذكر	65.0	26	
	أنثى	35.0	14	
	المجموع	100.0	40	
المؤهل العلمي	ماجستير	35.0	14	
	دكتوراة	65.0	26	
	المجموع	100.0	40	
سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	10.0	4	
	٦-١٠ سنة	25.0	10	
	١١-١٥ سنة	40.0	16	
	١٦ سنة فأكثر	25.0	10	
	المجموع	100.0	40	

أداة الدراسة: اعتمد الباحثون على استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة. حيث قاموا بإعداد وصياغة بنود الاستبانة في صورتها الأولى وعرضتها على عدد (٦) من المحكمين لتقديم آرائهم وإجراء التعديل المطلوب في الفقرات. أجريت التعديلات المطلوبة بحسب الملاحظات التي أبدتها المحكمون، كما قام الباحثون بإعداد الخطاب للمفحوصين بالجزء المتعلق بالمتغيرات والتعليمات المتعلقة بالإجابة عن فقرات الاستبانة تم عرض الاستبانة مرة ثانية على المحكمين بعد إجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وإبداء ملاحظاتهم أو أي اقتراحات يرونها، وقد أجمع المحكمون على أن الاستبانة أصبحت جاهزة للتطبيق.

الثبات: طبق الباحثون معامل الفاکرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لحساب ثبات الاستبانة وهي وبالتالي ليست بحاجة للتطبيق أكثر من مرة أو تقسيم الاستبانة إلى نصفين، إنما يقسم الاستبانة إلى عدد كبير من الأجزاء، بحيث يتكون كل جزء من عبارة واحدة من عبارات الاستبيان، كلما زاد الاتساق الداخلي بين هذه العبارات زاد ثبات الاستبيان ككل.

الجدول (٢): معامل الثبات للاستبانة

المحور	المجموع	المحور	المجموع
الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية يظهر من خلال	١	الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية يظهر من خلال	١
يظهر الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من خلال تمكنه	٢	يظهر الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من خلال تمكنه	٢
المجموع		المجموع	
١	٢	١	٢
٢	٣	٢	٣
٣	٤	٣	٤
٤	٥	٤	٥
٥	٦	٥	٦
٦	٧	٦	٧
٧	٨	٧	٨
٨	٩	٨	٩
٩	١٠	٩	١٠
١٠	١١	١٠	١١
١١	١٢	١١	١٢
١٢	١٣	١٢	١٣
١٣	١٤	١٣	١٤
١٤	١٥	١٤	١٥
١٥	١٦	١٥	١٦
١٦	١٧	١٦	١٧
١٧	١٨	١٧	١٨
١٨	١٩	١٨	١٩
١٩	٢٠	١٩	٢٠
٢٠	٢١	٢٠	٢١
٢١	٢٢	٢١	٢٢
٢٢	٢٣	٢٢	٢٣
٢٣	٢٤	٢٣	٢٤
٢٤	٢٥	٢٤	٢٥
٢٥	٢٦	٢٥	٢٦
٢٦	٢٧	٢٦	٢٧
٢٧	٢٨	٢٧	٢٨
٢٨	٢٩	٢٨	٢٩
٢٩	٣٠	٢٩	٣٠
٣٠	٣١	٣٠	٣١
٣١	٣٢	٣١	٣٢
٣٢	٣٣	٣٢	٣٣
٣٣	٣٤	٣٣	٣٤
٣٤	٣٥	٣٤	٣٥
٣٥	٣٦	٣٤	٣٦
٣٦	٣٧	٣٤	٣٧
٣٧	٣٨	٣٤	٣٨
٣٨	٣٩	٣٤	٣٩
٣٩	٤٠	٣٤	٤٠
٤٠	٤١	٣٤	٤١
٤١	٤٢	٣٤	٤٢
٤٢	٤٣	٣٤	٤٣
٤٣	٤٤	٣٤	٤٤
٤٤	٤٥	٣٤	٤٥
٤٥	٤٦	٣٤	٤٦
٤٦	٤٧	٣٤	٤٧
٤٧	٤٨	٣٤	٤٨
٤٨	٤٩	٣٤	٤٩
٤٩	٥٠	٣٤	٥٠
٥٠	٥١	٣٤	٥١
٥١	٥٢	٣٤	٥٢
٥٢	٥٣	٣٤	٥٣
٥٣	٥٤	٣٤	٥٤
٥٤	٥٥	٣٤	٥٥
٥٥	٥٦	٣٤	٥٦
٥٦	٥٧	٣٤	٥٧
٥٧	٥٨	٣٤	٥٨
٥٨	٥٩	٣٤	٥٩
٥٩	٦٠	٣٤	٦٠
٦٠	٦١	٣٤	٦١
٦١	٦٢	٣٤	٦٢
٦٢	٦٣	٣٤	٦٣
٦٣	٦٤	٣٤	٦٤
٦٤	٦٥	٣٤	٦٥
٦٥	٦٦	٣٤	٦٦
٦٦	٦٧	٣٤	٦٧
٦٧	٦٨	٣٤	٦٨
٦٨	٦٩	٣٤	٦٩
٦٩	٧٠	٣٤	٧٠
٧٠	٧١	٣٤	٧١
٧١	٧٢	٣٤	٧٢
٧٢	٧٣	٣٤	٧٣
٧٣	٧٤	٣٤	٧٤
٧٤	٧٥	٣٤	٧٥
٧٥	٧٦	٣٤	٧٦
٧٦	٧٧	٣٤	٧٧
٧٧	٧٨	٣٤	٧٨
٧٨	٧٩	٣٤	٧٩
٧٩	٨٠	٣٤	٨٠
٨٠	٨١	٣٤	٨١
٨١	٨٢	٣٤	٨٢
٨٢	٨٣	٣٤	٨٣
٨٣	٨٤	٣٤	٨٤
٨٤	٨٥	٣٤	٨٥
٨٥	٨٦	٣٤	٨٦
٨٦	٨٧	٣٤	٨٧
٨٧	٨٨	٣٤	٨٨
٨٨	٨٩	٣٤	٨٩
٨٩	٩٠	٣٤	٩٠
٩٠	٩١	٣٤	٩١
٩١	٩٢	٣٤	٩٢
٩٢	٩٣	٣٤	٩٣
٩٣	٩٤	٣٤	٩٤
٩٤	٩٥	٣٤	٩٥
٩٥	٩٦	٣٤	٩٦
٩٦	٩٧	٣٤	٩٧
٩٧	٩٨	٣٤	٩٨
٩٨	٩٩	٣٤	٩٩
٩٩	١٠٠	٣٤	١٠٠
١٠٠	١٠١	٣٤	١٠١
١٠١	١٠٢	٣٤	١٠٢
١٠٢	١٠٣	٣٤	١٠٣
١٠٣	١٠٤	٣٤	١٠٤
١٠٤	١٠٥	٣٤	١٠٥
١٠٥	١٠٦	٣٤	١٠٦
١٠٦	١٠٧	٣٤	١٠٧
١٠٧	١٠٨	٣٤	١٠٨
١٠٨	١٠٩	٣٤	١٠٩
١٠٩	١١٠	٣٤	١١٠
١١٠	١١١	٣٤	١١١
١١١	١١٢	٣٤	١١٢
١١٢	١١٣	٣٤	١١٣
١١٣	١١٤	٣٤	١١٤
١١٤	١١٥	٣٤	١١٥
١١٥	١١٦	٣٤	١١٦
١١٦	١١٧	٣٤	١١٧
١١٧	١١٨	٣٤	١١٨
١١٨	١١٩	٣٤	١١٩
١١٩	١٢٠	٣٤	١٢٠
١٢٠	١٢١	٣٤	١٢١
١٢١	١٢٢	٣٤	١٢٢
١٢٢	١٢٣	٣٤	١٢٣
١٢٣	١٢٤	٣٤	١٢٤
١٢٤	١٢٥	٣٤	١٢٥
١٢٥	١٢٦	٣٤	١٢٦
١٢٦	١٢٧	٣٤	١٢٧
١٢٧	١٢٨	٣٤	١٢٨
١٢٨	١٢٩	٣٤	١٢٩
١٢٩	١٣٠	٣٤	١٣٠
١٣٠	١٣١	٣٤	١٣١
١٣١	١٣٢	٣٤	١٣٢
١٣٢	١٣٣	٣٤	١٣٣
١٣٣	١٣٤	٣٤	١٣٤
١٣٤	١٣٥	٣٤	١٣٥
١٣٥	١٣٦	٣٤	١٣٦
١٣٦	١٣٧	٣٤	١٣٧
١٣٧	١٣٨	٣٤	١٣٨
١٣٨	١٣٩	٣٤	١٣٩
١٣٩	١٤٠	٣٤	١٤٠
١٤٠	١٤١	٣٤	١٤١
١٤١	١٤٢	٣٤	١٤٢
١٤٢	١٤٣	٣٤	١٤٣
١٤٣	١٤٤	٣٤	١٤٤
١٤٤	١٤٥	٣٤	١٤٥
١٤٥	١٤٦	٣٤	١٤٦
١٤٦	١٤٧	٣٤	١٤٧
١٤٧	١٤٨	٣٤	١٤٨
١٤٨	١٤٩	٣٤	١٤٩
١٤٩	١٥٠	٣٤	١٥٠
١٥٠	١٥١	٣٤	١٥١
١٥١	١٥٢	٣٤	١٥٢
١٥٢	١٥٣	٣٤	١٥٣
١٥٣	١٥٤	٣٤	١٥٤
١٥٤	١٥٥	٣٤	١٥٥
١٥٥	١٥٦	٣٤	١٥٦
١٥٦	١٥٧	٣٤	١٥٧
١٥٧	١٥٨	٣٤	١٥٨
١٥٨	١٥٩	٣٤	١٥٩
١٥٩	١٦٠	٣٤	١٦٠
١٦٠	١٦١	٣٤	١٦١
١٦١	١٦٢	٣٤	١٦٢
١٦٢	١٦٣	٣٤	١٦٣
١٦٣	١٦٤	٣٤	١٦٤
١٦٤	١٦٥	٣٤	١٦٥
١٦٥	١٦٦	٣٤	١٦٦
١٦٦	١٦٧	٣٤	١٦٧
١٦٧	١٦٨	٣٤	١٦٨
١٦٨	١٦٩	٣٤	١٦٩
١٦٩	١٧٠	٣٤	١٧٠
١٧٠	١٧١	٣٤	١٧١
١٧١	١٧٢	٣٤	١٧٢
١٧٢	١٧٣	٣٤	١٧٣
١٧٣	١٧٤	٣٤	١٧٤
١٧٤	١٧٥	٣٤	١٧٥
١٧٥	١٧٦	٣٤	١٧٦
١٧٦	١٧٧	٣٤	١٧٧
١٧٧	١٧٨	٣٤	١٧٨
١٧٨	١٧٩	٣٤	١٧٩
١٧٩	١٨٠	٣٤	١٨٠
١٨٠	١٨١	٣٤	١٨١
١٨١	١٨٢	٣٤	١٨٢
١٨٢	١٨٣	٣٤	١٨٣
١٨٣	١٨٤	٣٤	١٨٤
١٨٤	١٨٥	٣٤	١٨٥
١٨٥	١٨٦	٣٤	١٨٦
١٨٦	١٨٧	٣٤	١٨٧
١٨٧	١٨٨	٣٤	١٨٨
١٨٨	١٨٩	٣٤	١٨٩
١٨٩	١٩٠	٣٤	١٩٠
١٩٠	١٩١	٣٤	١٩١
١٩١	١٩٢	٣٤	١٩٢
١٩٢	١٩٣	٣٤	١٩٣
١٩٣	١٩٤	٣٤	١٩٤
١٩٤	١٩٥	٣٤	١٩٥
١٩٥	١٩٦	٣٤	١٩٦
١٩٦	١٩٧	٣٤	١٩٧
١٩٧	١٩٨	٣٤	١٩٨
١٩٨	١٩٩	٣٤	١٩٩
١٩٩	٢٠٠	٣٤	٢٠٠
٢٠٠	٢٠١	٣٤	٢٠١
٢٠١	٢٠٢	٣٤	٢٠٢
٢٠٢	٢٠٣	٣٤	٢٠٣
٢٠٣	٢٠٤	٣٤	٢٠٤
٢٠٤	٢٠٥	٣٤	٢٠٥
٢٠٥	٢٠٦	٣٤	٢٠٦
٢٠٦	٢٠٧	٣٤	٢٠٧
٢٠٧	٢٠٨	٣٤	٢٠٨
٢٠٨	٢٠٩	٣٤	٢٠٩
٢٠٩	٢١٠	٣٤	٢١٠
٢١٠	٢١١	٣٤	٢١١
٢١١	٢١٢	٣٤	٢١٢
٢١٢	٢١٣	٣٤	٢١٣
٢١٣	٢١٤	٣٤	٢١٤
٢١٤	٢١٥	٣٤	٢١٥
٢١٥	٢١٦	٣٤	٢١٦
٢١٦	٢١٧	٣٤	٢١٧
٢١٧	٢١٨	٣٤	٢١٨
٢١٨	٢١٩	٣٤	٢١٩
٢١٩	٢٢٠	٣٤	٢٢٠
٢٢٠	٢٢١	٣٤	٢٢١
٢٢١	٢٢٢	٣٤	٢٢٢
٢٢٢	٢٢٣	٣٤	٢٢٣
٢٢٣	٢٢٤	٣٤	٢٢٤
٢٢٤	٢٢٥	٣٤	٢٢٥
٢٢٥	٢٢٦	٣٤	٢٢٦
٢٢٦	٢٢٧	٣٤	٢٢٧
٢٢٧	٢٢٨	٣٤	٢٢٨
٢٢٨	٢٢٩	٣٤	٢٢٩
٢٢٩	٢٢١٠	٣٤	٢٢١٠
٢٢١٠	٢٢١١	٣٤	٢٢١١
٢٢١١	٢٢١٢	٣٤	٢٢١٢
٢٢١٢	٢٢١٣	٣٤	٢٢١٣
٢٢١٣	٢٢١٤	٣٤	٢٢١٤
٢٢١٤	٢٢١٥	٣٤	٢٢١٥
٢٢١٥	٢٢١٦	٣٤	٢٢١٦
٢٢١٦	٢٢١٧	٣٤	٢٢١٧
٢٢١٧	٢٢١٨	٣٤	٢٢١٨
٢٢١٨	٢٢١٩	٣٤	٢٢١٩
٢٢١٩	٢٢٢٠	٣٤	٢٢٢٠
٢٢٢٠	٢٢٢١	٣٤	٢٢٢١
٢٢٢١	٢٢٢٢	٣٤	٢٢٢٢
٢٢٢٢	٢٢٢٣	٣٤	٢٢٢٣
٢٢٢٣	٢٢٢٤	٣٤	٢٢٢٤
٢٢٢٤	٢٢٢٥	٣٤	٢٢٢٥
٢٢٢٥	٢٢٢٦	٣٤	٢٢٢٦
٢٢٢٦	٢٢٢٧	٣٤	٢٢٢٧
٢٢٢٧	٢٢٢٨	٣٤	٢٢٢٨
٢٢٢٨	٢٢٢٩	٣٤	٢٢٢٩
٢٢٢٩	٢٢٢١٠	٣٤	٢٢٢١٠
٢٢٢١٠	٢٢٢١١	٣٤	٢٢٢١١
٢٢٢١١	٢٢٢١٢	٣٤	٢٢٢١٢
٢٢٢١٢	٢٢٢١٣	٣٤	٢٢٢١٣
٢٢٢١٣	٢٢٢١٤	٣٤	٢٢٢١٤
٢٢٢١٤	٢٢٢١٥	٣٤	٢٢٢١٥
٢٢٢١٥	٢٢٢١٦	٣٤	٢٢٢١٦
٢٢٢١٦	٢٢٢١٧	٣٤	٢٢٢١٧
٢٢٢١٧	٢٢٢١٨	٣٤	٢٢٢١٨
٢٢٢١٨</			

بالنظر لمعاملات الثبات الداخلية تراوحت بين (0.75-0.81) والثبات الكلي للاستبانة (0.91) وجميعها معاملات ثبات عالية (أكبر من 0.75) ويمكن استخدامها للبحث العلمي.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن الأسئلة المطروحة في الدراسة تم استخدام: النسب المئوية، الوسط، اختبارات للعينة الواحدة (One Sample T-Test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova Test).

عرض وتحليل البيانات:

لغايات هذه الدراسة فقد تمّ اعتماد المعيار التالي لتحديد مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء التدريسي في ضوء تقديرات مجتمع الدراسة. حيث قام الباحثون بحساب المدى لمستويات المقياس وهو (المستوى الأعلى- المستوى الأدنى/ عدد المستويات) =  $(1-5)/5 = 0.80$  وهو يمثل طول الفئة، وبذلك أصبحت معايير مفتاح التصحيح للمقياس على النحو التالي:

- من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة لا أوفق بشدة.
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة لا أافق.
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة متوسطة.
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة أافق.
- من 4.20 إلى 5 تمثل درجة أافق بشدة.

ومن ثم تمّ عرض وترتيب النتائج الخاصة بأسئلة الدراسة وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

السؤال الأول الذي ينصُّ على: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟  
 الجدول(٣): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

العبارة	م	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العبارة
الشعور بالولاء وبذل الإمكانيات والوقت من أجل الكلية	١	4.72	.4610	أوافق بشدة
ال усили وراء تحقيق أهداف الكلية	٢	4.73	.4520	أوافق بشدة
الاهتمام بسمعة الكلية ومستقبلها	٣	4.65	.5797	أوافق بشدة
استثارة العمل لكل قدراتي وإمكانياتي في الكلية	٤	4.50	.5914	أوافق بشدة
الفخر بالانتماب إلى مهنة التدريس	٥	4.85	.4267	أوافق بشدة
تقديم إدارة الكلية كل ما يساعد على تطوير الأداء.	٦	3.83	.9576	أوافق
ال усили إلى تنفيذ سياسات الكلية.	٧	4.35	.6982	أوافق
عدم التحول إلى وظيفة أخرى بسبب الأجر	٨	3.08	1.0714	متوسطة
أداء العمل عن طوعية دون الخضوع للقوانين واللوائح.	٩	4.00	1.0127	أوافق
التفاني في سبيل المصلحة العامة للكلية بكل إخلاص	١٠	4.50	.6401	أوافق بشدة
يتيح العمل في الكلية بناء علاقات اجتماعية داخلها وخارجها	١١	4.23	.9192	أوافق

أوافق بشدة	.8142	4.45	القبول بأي تكليف من منطلق الالتزام بالواجب	١ ٢
أوافق بشدة	.4935	4.75	النجاح في الكلية جزء من نجاحي المأني	١ ٣
متوسطة	1.1764	٣.٣٧	العمل في مكان آخر لا يجعلني أترك وظيفتي في الكلية	١ ٤

يتبيّن من الجدول(٣) أن جميع العبارات انحصرت بين متوسط حسابي (٤.٧٥-٣.٠٨) وانحراف معياري (١.١٧-٠.٤٥). ويمكن القول: أن الالتزام التنظيمي عالٍ لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مما يزيد من ارتباط هيئة التدريس بكلية والجامعة، لأنه كلما تطابقت أهداف الفرد مع أهداف جامعته وكليته تولدت لديه الرغبة القوية في بذل أعلى درجات الاجتهد ويقلل من السلوك السلبي، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن الالتزام التنظيمي يعبر عن إتجاه عضو هيئة التدريس نحو جامعته وتحديداً كليته كما يشمل الرغبة القوية في البقاء فيها، ويظهر ذلك من خلال بذل جهود إضافية في العمل وبالتالي أصبحوا مصدر قوة تساعد في البقاء والمنافسة للجامعات الأخرى، كما إن الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة بصفة عامة والكلية بصفة خاصة تمثل الإطار المرجعي الذي يوجه الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، كما إن الالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط عضو هيئة التدريس بعمله والاستمرار لفترة أطول من خلال إبداء الرغبة القوية في البقاء كما يقلل من السلوك السلبي مثل التقصير والغياب. واتفقـت هذه النتيـجة مع النـتيـجة دراسـة الخـشـروم (٢٠١١) التي توصلـت إلى أن مـستـوى الـلـازـامـ التنـظـيمـيـ كانـ بـدرـجـةـ مـرـتفـعـةـ لـلـعـامـلـينـ فيـ المـعـاـمـلـ التـقـنـيـةـ التـابـعـةـ لـجـامـعـةـ حـلـبـ وكـذـلـكـ درـاسـةـ عـاصـيـ وـحـيدـ(٢٠٠٨)ـ التيـ أـظـهـرـتـ اـرـفـاعـ مـسـتـوىـ الـلـازـامـ التنـظـيمـيـ وـأـيـضاـ درـاسـةـ سـلامـةـ (٢٠٠٣)ـ التيـ بـيـنـتـ

وجود التزام تنظيمي ورضى وظيفي كبير لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية.

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

الجدول(٤): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العبارة
١	القدوة الحسنة للطلاب داخل الجامعة.	4.75	.588	أوافق بشدة
٢	إعداد تصورات حول معالجة بعض القصور	4.30	.853	أوافق
٣	امتلاك مهارات تخطيط مواقف التعليم والتعلم المختلفة	4.57	.594	أوافق بشدة
٤	الاهتمام بالخطيط الجيد للمحاضرات قبل أدائها	4.80	.514	أوافق بشدة
٥	الالتزام بالتنظيم والمهام والواجبات التدريسية	4.70	.516	أوافق بشدة
٦	السعى لضمان نوعية وجودة الأداء في التدريس	4.75	.493	أوافق بشدة

٧	الالتزام بتنفيذ المحاضرات في وقتها	4.55	..594	أوافق بشدة
٨	الانتهاء من أداء المحاضرات في الوقت المحدد.	4.37	..952	أوافق
٩	إنجاز الأعمال وفق جودة معايير التدريس الجيد.	4.70	..648	أوافق بشدة
١٠	المساهمة في استخدام التقنيات الحديثة في التدريس بشكل مستمر	4.40	..844	أوافق بشدة
١١	الرغبة في التطور الأكاديمي والمهني	4.85	..426	أوافق بشدة
١٢	الإلمام بالمعلومات الكافية عن العمل	4.67	..693	أوافق بشدة
١٣	القدرة على معالجة القصور في الأداء التدريسي	4.60	..636	أوافق بشدة

يتبيّن من الجدول(٤) أن جميع العبارات انحصرت بين متوسط حسابي (٤.٣٠ - ٤.٨٥) وانحراف معياري (٠.٩٥٢ - ٠.٤٢٦). ويمكن القول: بأنّ مستوى الأداء التدريسي عالٍ لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، لأنّ الأداء التدريسي من المهام الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس ويعتبر المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين وصقل شخصياتهم وتحقيق أهداف المجتمع والجامعة وتميز الجامعة، ويعزو الباحثون

هذه النتيجة إلى أن وظيفة التدريس الجامعي تُعدُّ من أهم الوظائف وأكثرها فاعلية وأنّ قصور عضو هيئة التدريس عن أداء مهامه يعود إلى عدة عوامل يأتي في مقدمتها الافتقار إلى الإعداد الجيد للمحاضرات والضعف في أساليب التدريس وعدم استخدام التقنية الحديثة وتقديم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس له أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة الفاعلية من خلال تنمية المهارات المختلفة كما أنّ توفر كل من الاستعداد والتخطيط والكفاءة من المقومات الأساسية للأداء التدريسي واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الراجحي وكعكي (٢٠٠٦) التي أظهرت إنّ مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى عالي واختلفت هذه النتيجة مع دراسة عزيز (٢٠١٢) والتي أوضحت الضعف في مجال الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس كما إختلفت أيضاً مع دراسة الخليلة (٢٠٠٠)، التي توصلت إلى أنّ المهارات التدريسية المثلالية التي ينبغي أن يمارسها أعضاء هيئة التدريس لا تصل إلى درجة الكفاية المتوقعة.

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: ما نوع العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس؟ استخدم معامل بيرسون للارتباط.

الجدول(٥): معامل بيرسون للارتباط بين مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء التدريسي.

		الالتزام التنظيمي	الأداء التدريسي
الدرجة الكلية	Pearson correlation	..873 **	..892 **
	Sig. (2-tailed)	..000	..000
	N	40	40

يتضح من بيانات الجدول(٥) أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي للأعضاء هيئة التدريس مرتفعة موجبة.

السؤال الرابع الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدلالة ( $a \geq 0.05$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف النوع؟

الجدول(٦): قيم اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير النوع.

المتغير	المجموعات	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيم ف	الدلالة الاحصائية
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	3.264	3.264	1	..٩٤	٠.٧٦٠
	داخل المجموعات	34.619	1315.511	38	١.٩٧٠	٠.١٦٩
	المجموع		1318.775	39		
الأداء التدريسي	بين المجموعات	76.010	76.010	1	١.٩٧٠	٠.٣٣١
	داخل المجموعات	38.576	1465.890	38		
	المجموع		1541.900	39		
الاستبابة	بين المجموعات	110.776	110.776	1	..٩٦٩	٠.٣٣١
	داخل المجموعات	114.279	4342.599	38		
كل						

		39	4453.375	3.264	المجموع	
--	--	----	----------	-------	---------	--

لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير النوع. يبين الجدول(٦) إن القيم الفائية غير دلالة إحصائياً مما يعني أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير النوع، واتفقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها العوفي(٢٠٠٥) في دراسته حيث أشار إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي، ومن بين هذه الخصائص النوع.

السؤال الخامس الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف المؤهل العلمي؟

الجدول(٧): قيم اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المجموعات	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيم ف	الدلالة الإحصائية
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	12.231	12.231	1	.356	0.554
	داخل المجموعات	34.383	1306.5	38		
	المجموع		1318.7	39		
الأداء التدريسي	بين المجموعات	12.581	12.580	1	.313	.579
	داخل	40.245	1529.3	38		

.517	.428				المجموعات	الاستبيانة كل المجموعات
		39	1541.9		المجموع	
		1	49.62	49.622	بين المجموعات	
		38	4403.7	115.888	داخل المجموعات	
		39	4453.3	12.231	المجموع	

لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \geq 0.05$ ) في تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. يبيّن الجدول(٧) أنّ القيم الفائية غير دالة إحصائيًا مما يعني أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها العوفي(٢٠٠٥) في دراسته حيث أشار إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي، ومن بين هذه الخصائص المؤهل العلمي.

السؤال السادس الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متosteات استجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى الدلالة ( $a \geq 0.05$ ) في درجة الالتزام الوظيفي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف سنوات الخدمة؟

الجدول(٨): قيم اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخدمة.

المتغير	المجموعات	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيم ف	الدلالة الإحصائية
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	45.813	137.438	3	1.396	.260
	داخل	32.815	1181.37	36		

				المجموعات		التدريسي
		39	1318.75	المجموع		
.275	1.344	3	155.300	51.767	بين المجموعات	الأداء
		36	1386.60	38.517	داخل المجموعات	
		39	1541.90		المجموع	
.441	.920	3	317.038	105.67	بين المجموعات	الاستبانة
		36	4136.38	114.88	داخل المجموعات	
		39	4453.35	45.813	المجموع	

لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الخدمة. وبين الجدول(٨) إنَّ القيم الفائية غير دالة إحصائياً مما يعني أنه لا توجد دلالة لمتغير الخبرة. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى التقارب في مستويات أعضاء هيئة التدريس، واتفقتو هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها سلامه (٢٠٠٣) في دراسته حيث أشار إلى أنه لا توجد علاقة إرتباطية موجبة ودلالة إحصائية بين الرضا والإلتزام التنظيمي وأنَّ متغير النوع لا يؤثر في الإلتزام التنظيمي، في حين اختلفت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها عيسى(٢٠٠٤) في دراسته حيث أشار إلى أن بعض الخصائص الشخصية والوظيفية(النوع، مستوى التعليم، التخصص الوظيفي) تؤثر تأثيراً جوهرياً في الإلتزام التنظيمي، ربما يرجع ذلك إلى

طبيعة البيئة التي طبّقت فيها الدراسة.

أهم نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

١/ إنّ الالتزام التنظيمي عالٍ لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مما يزيد من ارتباط هيئة التدريس بكلية والجامعة، لأنّه كلما تطابقت أهداف الفرد مع أهداف جامعته وكليته تولدت لديه الرغبة القوية في بذل أعلى درجات الاجتهد ويقلل من السلوك السلبي.

٢/ إنّ مستوى الأداء التدريسي عالٍ لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، لأنّ الأداء التدريسي من المهام الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس ويعتبر المؤثر الأقوى في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين وصقل شخصياتهم وتحقيق أهداف المجتمع والجامعة وتميز الجامعة.

٣/ هناك علاقة موجبة مرتفعة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٤/ ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع أو المؤهل العلمي أو مستوى سنوات الخدمة بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وهذا يعني التقارب في مستويات أعضاء هيئة التدريس، بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

توصيات الدراسة:

وفي ضوء هذه النتائج يوصي الباحثون بالآتي:

١/ الإستمرار في توطيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس والكلية لما من لها أثر كبير في زيادة الالتزام التنظيمي.

٢/ الحث على الإستمرار في بذل الجهود من قبل الجامعة لتطوير الأداء والوصول

إلى أفضل مستوى من أجل تطوير العملية التعليمية.

٣/ العمل على تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وتأثيره على مستوى الأداء التدريسي من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية وورش العمل التي تيسّر لأعضاء هيئة التدريس إتقان العمل التدريسي بما يمكنهم من رفع مستوى التزامهم التنظيمي.

٤/ توفير الضمانات لعضو هيئة التدريس لتوفير الأنظمة التي تكفل له ضماناً وظيفياً.

٥/ ضرورة ربط مفهوم الالتزام التنظيمي بمعايير وممارسات العدالة والمنافسة والكفاءة والإنجاز الفعال للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

٦/ العمل على زيادة التفاعل بين عضو هيئة التدريس وطلابه وللتغلب على الكثافة الطلابية المرتفعة التي تقلل من مستوى هذا التفاعل. توصي الدراسة بأن يخصص كل عضو هيئة تدريس لنفسه موقعاً على شبكة الانترنت يتضمن المحاضرات التي يلقيها وأهم البحوث والدراسات التي يجريها ويفتح قنوات للتواصل والتفاعل الإلكتروني بينه وبين طلابه مما يساعد على رفع مستوى الأداء التدريسي في هذا الجانب.

#### قائمة المراجع

- ابن منظور، جمال الدين أبي الفضل.(٢٠٠٣).إسان العرب. القاهرة : دار الكتب الجامعية.
- أبو الرب، عماد، وقدادة، عيسى.(٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، مج(١)، ع(٨).

- الأحمدي، طلال بن عايد.(٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية للممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، مج (٢٤)، ع (١)، (٢٣٩ - ٢١٠).
- الثبيتي، جوير، وحريري، هاشم بكر.(٢٠٠٤). إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
- الجفري، ابتسام حسين.(٢٠٠٢). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، ع (٦٤)، الكويت.
- حمادات، محمد.(٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان: دار الحامد.
- الخشروم، محمد مصطفى.(٢٠١١). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج (٢٧)، ع (٣).
- الدهشان، جمال علي، والسيسي، جمال أحمد.(٢٠٠٤). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، مج (١٩)، ع (٣).
- الزهراوي، عبد الواحد.(١٤٢٤). الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- سلامة، عادل.(٢٠٠٣). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس. مجلة كلية التربية، ع (٢٣)، الجزء (١) (١١١ - ١٤٣).

- السيد، ناديه علي.(٢٠٠٥).تقييم أداء الاستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، دراسات في التعليم العالي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- الطجم، عبدالله.(١٩٩٦). قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية. مج (٤). ع (١). (١٢٥-١٠٣).
- عاصي، نايف علي، حسين، هدى مجید.(٢٠٠٨). الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج (١٠)، ع (٣).
- عبد الباقى، صلاح الدين.(٢٠٠٥).مبادئ السلوك التنظيمى. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عزيز، حاتم جاسم.(٢٠١٢) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية في جامعة ديالى، مجلة الفتح. مج (١٠)، ع (٥٠)، (١٤٥-١٧٨).
- العمairy، محمد حسن.(٢٠٠٦). تقدیر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، كلية التربية، مج (٧)، ع (٣)، (٢٥٠-٢٨٩).
- العوفي، محمد بن غالب.(٢٠٠٥).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- القربي، محمد قاسم.(٢٠٠٩).السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، طه، عمان: دار الشروق.

- الناقة، محمود كامل.(١٩٩٩). *التدريس الجامعي - العمود الفقري للتنمية المهنية* لأستاذ الجامعة. المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية. كلية التربية. جامعة عين شمس. (٢٣ - ٢٤) نوفمبر.
- نصار، على عبد الرؤوف.(٢٠٠١). *معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية*، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- نعسانى، عبد المحسن.(٢٠٠١). *أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى*، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- وهيبة، حسام والمهدى، سوزان.(٢٠٠٠). *استراتيجية مقترحة لإدارة الصراع التنظيمي في المؤسسات التعليمية*.مجلة كلية التربية وعلم النفس، جامعة عين شمس، مج(٤) ع (٤) ٦٨ - ١٠.

#### المراجع الأجنبية:

- Allen, N. & Meyer (1990) the measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63, pp. 1-18.
- Annika. David Olusegun (2014). The Impact of Reward Management and Job Enrichment on Job Satisfaction among Employees in the Ogun State Polytechnics. *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801Xwww.ijbmi.org Volume 3 Issue 3||

March. 2014|| PP.19-26.

- Hiltner, A &Loyland, M. (1998) The Effectiveness of Annual of Faculty Evaluation. Accounting Faculty Perceptions, *Journal of Education for Business*, Vol. 73, Issue. 6, Jul- Aug.
- Jiang, L., Wang, W. (2011) *Reflections on performance assessment* of Chinese university faculty, Machine Learning and Cybernetics (ICMLC) International Conference on, vol.2, no., pp.617,620, 10-13 July.
- Porter, L. W., Steers, R. M. and Boulian, P.V. (1979) Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603 -609.
- Valdosta state University college of Education (2009) Faculty Evaluation Process, from: <http://education.Valdosta.edu.coeii>.
- Wiener, Yoshi (1992) *Commitment in Organizations: A normative View*, Academy of Management Review, No. 7, pp. 418-428.

-