

دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الإنتاجية العلمية لدى تدريسي
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد.

**The Role of Perceptible Organization Bolster into improving Scientific
Productivity Among Lecturers of Physical Education College and Sciences of
Sport.**

ثامر حماد رجه.

تدريسي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد. thamer.hammad@cope.uobaghdad.edu.iq

ملخص:	معلومات عن البحث:
تناولت الدراسة ما تقدمه كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد من الدعم التنظيمي المدرك لتدريسها ومدى تأثير علاقتها في الإنتاجية العلمية لديهم، مستخدماً المنهج الوصفي. وتم استخدام الإستبانة كأداة للحصول على نتائج الدراسة، من خلال توزيعها على عينة مكونة من 67 تدريسي تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم معالجة البيانات إحصائياً، وأظهرت النتائج توافر القدر العالي من الدعم التنظيمي المدرك من قبل الكلية ونسبة الإنتاجية العلمية لدى التدريسيين، فضلاً عن قوة العلاقة الارتباطية فيما بينهم، إذ إن تعزيز الدعم التنظيمي المدرك يزيد من انتماء التدريسيين ويحسن إنتاجهم العلمي بشكل مستمر.	تاريخ الاستلام: 2020/01/01 تاريخ القبول: 2020/03/20 تاريخ النشر: 2020/06/01 الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك، لإنتاجية العلمية.
Abstract The study examined what the College of Physical Education and Sports Science offers at Baghdad University in terms of perceived organizational support for its teachers and the impact of its relationship on their scientific productivity, using the descriptive approach to its relevance to the nature of this study. The questionnaire was used as a tool to obtain the results of the study, by distributing it to a sample of 67 teachers who were randomly selected, and the data was statistically processed according to the spss program, as well On the strength of the relational relationship among them, as the enhancement of perceived organizational support increases the affiliation of teachers and continuously improves their scientific production.	الباحث المرسل: ثامر حماد رجه thamer.hammad@cope.uobaghdad.edu.iq
Keywords: Perceptible Organization Bolster, Scientific Productivity .	

1. مقدمة:

عدت التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية وجماعية، كونها الأداة الفاعلة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، لذلك فان الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكراً تمكنت من استثمار مواردها البشرية وتنشيط مؤسساتها الإنتاجية (عبد المجيد، 2005، ص72). لذا سعت المؤسسات العلمية ومنها كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة إلى إيجاد الطرائق الكفيلة للتكيف مع متغيرات العصر المتسارع داخلياً وخارجياً، إذ إن مواجهة التحديات والتعامل معها يعطي فرصة التأقلم والتعايش معها بشكل إيجابي (لحسن و اخرون، 2019، ص2)، فهي مفصل مهم وأداة من أدوات البناء للمجتمع وعامل رئيس لإحداث التغيرات على كافة الأصعدة، فضلاً عن كونها الرافد الحقيقي للتنمية الرياضية، فالرياضة أصبحت تشكل قضايا ومشكلات ذات طليعة اجتماعية في جوهرها.... تتبثق من بين ثنايا الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهذا ما يدعو الحاجة إلى توافر الملاكات التدريسية الرصينة لدعم عملية التعليم وإعطاء جل اهتمامها في سبيل الإسهام الفعال في بناء مجتمع تسوده الثقافة الرياضية. إذ يعد الاهتمام في التدريسي من المهام الرئيسية في تطوير عمل الكلية والركن الأساس الذي يُعتمد عليه في تحقيق الأهداف المرجوة، فهو الحلقة الواصلة بين المنهج والطالب ويقع على عاتقه كافة المهام والواجبات المعرفية والمهارية بوصفه حجر الزاوية في العمل التعليمي، إذ يصفه (طالب 2015) نقلاً عن (أبو النجا 2001) "أحد أهم المدخلات البشرية للعملية التعليمية إن لم يكن أهمها على الإطلاق فهو العنصر الفعال والمؤثر في جميع مدخلات النظام التعليمي وفي تحقيق أهدافه على نحو أفضل وبكفاءة عالية" (طالب واخرون، 2015، ص211) وهذا يفضي إلى الأخذ بنظر الاعتبار كافة الجوانب المادية والمعنوية من قبل إدارة الكلية لتقديم الدعم التنظيمي المدرك (POS) والمقصود به "الإدراك المتبادل في العلاقات الاجتماعية بين

الفرد والمؤسسة التي ينتمي إليها وتقديرها له عبر إسهامه الفعال والنتائج المترتبة على الجهود المبذولة ومدى اهتمامها بمتطلباته ورفاهيته وأرائهم بولاء المؤسسة اتجاههم" (Rhoades، 2002، ص10)، لبيّن مدى إحساسهم بأهميتهم في هذا المجال وتمكينهم من الشعور المتبادل في تقديم الأفضل بشكل مستمر، فالعلاقة بين الكلية والتدريسي تعد ركن النجاح في بناء طلبة التربية الرياضية. إذ تشير الأدبيات السابقة على إن الدعم التنظيمي المدرك (pos) أحد المتغيرات المؤثرة على أدراك وسلوكيات الأساتذة من الالتزام والمواطنة والانغماس بالعمل والرضا عن الإدارة العليا، لذا عد هذا المتغير من العوامل الرئيسة للتأثير على مواقفهم اتجاه عملهم، أي ما يعكس التبادل الاجتماعي لإدارة المؤسسة التعليمية وأسأتذتها (Sekaran & Bougie، 2015، p. 883). فيكمن تركيز الدعم التنظيمي المدرك على مدى شعور الأفراد باهتمام المؤسسة وتقديرها لجهودهم وإسهاماتهم ورفاهيتهم من خلال التزام هذه المؤسسة بالإيفاء لكافة متطلباتهم ورغباتهم وتقييم العلاقة المنسجمة مع سياسة المؤسسة والمشاركة بنجاحها. (RHoades & Eisenberger، pp. 703-704) ما يعني كلما التزمت المؤسسة التعليمية بالتدريسيين واثنت على ما يقدمه من أجل الإسهام في تطويرها، من خلال توزيع المكافآت وتمييز بالجهود بعدالة، كمدلول واضح في اهتمامها الحقيقي بقدراتهم ومتطلباتهم واحترام رغباتهم. وهذا ما يؤكد (محمود نقلاً عن الشعلان 2014) إلى درجة اعتقاد العاملين في المنظمة أو المؤسسات الخدمية مدى التركيز على دوافعهم واهتماماتهم التي تجعلهم يبذلون قصارى جهدهم للعطاء المثمر مقابل معاملتهم الجيدة من قبل هذه المنظمات والمؤسسات الخدمية لكسب ولائهم لها. (شاكر، 2016، ص45) لذا عدت الإدارة الناجحة هي الداعم الرئيس لمصالح هذه الملاكات وخير من يرعى قدرتها العلمية وتسيير عملها في تطوير عمل الكلية وإظهار الاهتمام المتزايد لها من خلال المناخ المناسب لعملهم، إذ إن التوازن بين

الطرفين (الكلية - التدريسي) للمنفعة المتبادلة يخلق الأجواء الحقيقية للبناء والتطور والإحساس بالمسؤولية ودعم التعليم وتقديم الأفضل دائماً. لذا فإن جودة الإنتاج للتدريسيين وولائهم وانتمائهم وأداء واجباتهم المهنية نحو مجتمعهم يتوقف على مدى انسجامهم الصحيح بعملهم والشعور بالراحة والاستقرار داخل الكلية ما يدفعهم إلى التحسين كما ونوعاً للإنتاجية العلمية، والتي تعبر عن كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية والتأثير التراكمي في بناء الفكر والمنهج وحجم الإنتاج المقدم في الإبداع والجودة والانتماء إلى بيئة العمل (حسن، 2004، ص82)، لرفد الساحة الرياضية بمستويات علمية ومتجددة. فقد بدأ الاهتمام بالإنتاجية العلمية في أوروبا والاتحاد السوفييتي ومن ثم إلى الشرق الأوسط والأدنى، إذ كان استخدامه بكلمات مرادفة مثل الكفاءة وتقويم البرامج والفعالية وتحليل المدخلات والمخرجات والمعايير ومستويات العمل (الفيومي، 2004، ص123) إذ تمثل الإنتاجية العلمية للتدريسيين مدخلاً مهماً لتحقيق ما ينتظرون من المؤسسة التعليمية بوصفها المقياس الرئيسي لإسهامهم في تنمية بيئتها من خلال إتقان التدريسيين لمهامهم البحثية والتدريسية (الحديثي، 2007، ص54). وقد أكد الإعلان العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الصادر عن اليونسكو عام (1998) على اتخاذ التدابير اللازمة لتمكين التدريسيين في الجامعات من تحسين المهارات التدريسية وتطوير البحث العلمي، مما يلقي على عاتقهم مسؤولية تحديد المعوقات المؤثرة في إنتاجهم العلمي، كونها المعيار الحقيقي في التمكين الأكاديمي_ (عبد الحميد، 2015، ص ص 10-11) من ذلك يمكن أن تعرف الإنتاجية العلمية "على إنها المخرجات التي تقدمها الكلية للمجتمع من خلال عدد الخريجين والبحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس" (الهالي، 2007، ص125) وترى (نريمان نقلاً عن محمد عبد الوهاب 2004) "على إن الإنتاجية العلمية تعبر عن الجهود المضنية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث

العلمي، فضلاً عن خدمة المجتمع كلا حسب حجم كفاءته ومساهماته من نشاط لأخر، من خلال تكاملها يظهر مدى فاعليته بالإنتاج لخدمة المجتمع" (عبد الحميد، 2015، ص12). ومن ذلك نستنتج الإنتاجية العلمية تتأثر بعدة حالات منها الشخصية والاتصالات العامة والعوامل الأكاديمية ومناخ العمل والعوامل المجتمعية، إذ إن الضعف لأي حالة يعد معوقاً يؤثر على عملية الإنتاجية العلمية للتدريسيين.

ومن خلال ما تقدم يتبين هناك اهتمام كبير في متغيرات البحث الحالي، إذ تناولت العديد من الدراسات ذلك مع ارتباطها بمتغيرات أخرى، ومنها دراسة (بو طالب ونجمي) التي هدفت إلى معرفة مستوى الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي لعينة من تدريسي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، إذ اعتمدت الإستبانة في كشف مستوى متغيرات الدراسة لعينة بلغ عددها (40) تدريسي تم اختيارها بالعشوائية الطبقية، وظهر نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالي من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثيراً إيجابياً على الرضا الوظيفي بحسب المدلولات الإحصائية (بو طالب و نجم، 2019، ص ص 538-600). ودراسة (مختار وآخرون 2019) إذ هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الدعم التنظيمي بالشركة المغربية للميكانيكا الدقيقة والصيانة الصناعية بولاية جيجل ومدى مستوى الالتزام التنظيم للعاملين فيها، وتم استخدام الإستبانة لجمع البيانات بطريقة العمدية على (30) عامل دائم، ومن خلال المعالجات الإحصائية لنتائج الدراسة توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الدعم التنظيمي والولاء التنظيمي، فضلاً عن الأثر الإيجابي في الولاء التنظيمي من جانب العدالة التنظيمية، أما من جانب التمكين وصنع القرار وتأكيد الذات لم يكن ذات تأثير فيها، وقد أوصت الدراسة إشراك العاملين في صنع القرار، ونقل المعارف والمعلومات إلى كافة الأطراف للإفادة منها، والابتعاد عن التشدد والمغالاة، وتعزيز العلاقات الإيجابية ومنح المكافآت المادية (حديد و اخرون،

2015، ص ص 131-148). أما من ناحية الإنتاجية العلمية فقد كانت دراسة (نرمان 2015) والتي تهدف إلى التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، إذ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة والبالغ عددهم (1015) تدريسي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، وحدد (146) تدريسي كعينة للعمل، من خلال استخدام استبانته في قياس أهداف الدراسة وقد توصلت إلى وجود إنتاجية علمية عالية وأوصت إلى تعزيز الاهتمام بجوانب البحث العلمي وتدويله عبر المؤتمرات، فضلاً عن تحديد الميزانيات الكافية للإيفاء بمتطلبات البحث للتدريسيين (عبد الحميد، 2015، ص5). ودراسة (الحويطي 2017) وهدفت التعرف معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر التدريسيين فيها، إذ تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملائمته وأهدافه، وذلك من خلال استبانته معدة بشكل منظم تحتوي على (30) عبارة ترتبط بمتغير البحث، وطبقت على عينة تكونت من (200) تدريسي بشكل عشوائي، وقد أظهرت النتائج درجة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك عبر المجالات الرئيسية، إذ كانت بدرجة متوسطة، بينما جاءت المعوقات المرتبطة بالأنظمة والتعليمات، ومناخ الجامعة بدرجة عالية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة 0.05 في درجة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس متغيرات (الرتبة الأكاديمية، والنوع الاجتماعي، والتخصص)، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تنمية الأداء البحث العلمي للتدريسيين، والاهتمام بالبنى التحتية، والأدوات والأجهزة العلمية، والحوافز المادية والمعنوية (الحويطي، 2017، ص410). ومن هنا تبرز المشكلة في تساؤل - ما مدى الدعم التنظيمي المدرك المقدم لأعضاء هيئة التدريس من قبل الكلية

ومستوى قناعتهم بذلك ومدى العلاقة الارتباطية، لدوره في تحسين الإنتاجية العلمية لديهم؟.

II. الطريقة والأدوات:

1- العينة وطريقة اختيارها :

تمثل المجتمع بأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد للعام الدراسي (2019-2018) والبالغ عددهم (176) تدريسي. وقد حددت النسبة (86.93) للعينة من مجتمع البحث بواقع (153) تدريسي، بعد استبعاد كل تدريسي يشغل منصب إداري في الكلية، بوصفهم الجهات القائمة على تقييم التدريسيين والبالغ عددهم (23) تدريسي. وبناءً على متطلبات العمل قُسمت بشكل عشوائي وفق أسس علمية تلائم المشكلة وطبيعة البحث كما مبين في جدول (1).

جدول (1) يبين خاصية توزيع العينة البحث.

النسبة %	تجربة الرئيسية	النسبة %	معاملات العلمية	النسبة %	استطلاعية	النسبة %	عينة العمل	النسبة %	المستبعدين	المجتمع الكلي
43.79	67	49.01	75	6.53	10	86.93	153	13.06	23	176

2- إجراءات الدراسة :

2-1 المنهج المتبع: أستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة البحث من خلال العلاقة بين المتغيرات في إي حالة تمارسها أفراد العينة. إذ يعتمد هذا المنهج على "دراسة الظاهرة ووضعها الحالي والاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً بشكل نوعي لبيان خصائصها، فضلاً عن القياس الكمي لمعرفة حجمها.

3- الأدوات والأداة :

3-1 وسائل وأدوات البحث : تم استخدام المصادر العربية والأجنبية للاطلاع على متغيرات موضوعة البحث، للإفادة منها في إعداد المقياسين، فضلا عن الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص للاستفسار وتأكيد المشكلة.

3-2 أداة البحث :

استبانته: يعتبر من بين وسائل الاستقصاء لجمع المعلومات الأكثر فعالية لخدمة البحث وهو أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم ودوافعهم (مداني وطاهر، 2019، ص292). إذ تم إعداد مقياسي البحث من قبل الباحث وفق الشروط العلمية وما ارتئ في تحديد المتغيرات والمجالات والعبارات لها.

3-3 خطوات إعداد الإستبانة :

تم اعتماد الأبعاد الأساسية لمتغير (الدعم التنظيمي المدرك) كمجالات رئيسة للعمل والمكونة من (العدالة التنظيمية، وسلوك القادة لمساندة المرؤوسين، الشراكة في اتخاذ القرارات، تأكيد الذات المرؤوسين) وحدد لها (36) عبارة، ومقياس (الإنتاجية العلمية) وحدد له (20) عبارة، ووضع البدائل الملائمة للمقياسين للتعبير عنها ومدى وملاءمتها للإجابة عن عباراتها، من خلال التقدير الخماسي المستخدم (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً)، باتجاه ايجابي لمفتاح التصحيح.

3-4 صلاحية فقرات المقاييس:

تم عرض الاستبانتين على السادة الخبراء والبالغ عددهم (21) خبير، لبيان صلاحية المجالات والتعريفات لها ومدى ملائمة العبارات ظاهرياً، باعتماد نسبة معامل (كا²) لبيان الاتفاق والحذف للعبارات. وفي ضوء الخطوات المشار إليها تم حذف (8) عبارات من استبانته (الدعم التنظيمي المدرك)، لتصبح عددها (26) عبارة موزعة بشكل غير متساوي على مجالات الإستبانة. ومقياس (الإنتاجية العلمية) الذي

تم حذف (1) عبارة، لتصبح عددها (19) عبارة. فضلاً عن تعديل البعض منها لتكرارها أو تقارب مفاهيمها من أجل الوصول إلى الصياغة السليمة للاستبانيتين.

4- التجربة الاستطلاعية :

يذكر (بحاج مزيان وعليلي 2018) نقلاً عن (مروان 2000) إن التجربة الاستطلاعية هي "عملية استطلاعية على الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي" (مزيان و مولود، 2015، صفحة 341)، إذ تم إجرائها بتاريخ 3 / 10 / 2018، على عينة قوامها (10) تدريسيين تم اختيارهم عشوائياً خارج عينة التجربة الرئيسية، للوقوف على إجراءات العمل وطبيعة العينة ومدى استجابتها.

5 - الشروط العلمية :

5-1 صدق الإستبانة: تم توزيعها على عينة المعاملات العلمية وقوامها (75) تدريسي خارج العينة الرئيسية. ومن ثم إيجاد الخصائص الوصفية لدرجات استجابات العينة وبيان توزيعها الطبيعي للمقاييس وكما في جدول (2).

جدول (2) يبين الخصائص الوصفية لعينة المعاملات العلمية.

الخصائص	الوسط	الوسيط	المنوال	انحراف معياري	الالتواء	اقل درجة	أعلى درجة
الدعم التنظيمي المدرك	101.093	100.000	98.00	4.946	0.447	88.00	112.00
الإنتاجية العلمية	71.280	72.000	73.00	2.221	0.236	66.00	75.00

5-1-1 الاتساق الداخلي: تم اعتماد ارتباط العبارة بالأداة ككل لبيان صدقها وتجانسها، باستخراج معامل الارتباط البسيط لبيرسون على عينة قوامها (75) تدريسي خارج العينة الرئيسية عشوائياً. وقد بينت النتائج معنوية الفترات ومدى تمتعها بالصدق، وتم حذف (3) عبارات من مقياس (الدعم التنظيمي المدرك)، و(2) عبارة من مقياس (الإنتاجية العلمية)، كون قيمتها كانت أعلى من (0.05) ضمن درجة (sig).

5-2 الثبات لأداتي الدراسة:

تم حساب الثبات من نتائج عينة المعاملات العلمية والبالغة (75) تدريسي، وفق معادلة الفاكرونباخ، كونها تعبر عن الارتباطات بين العبارات وتزدنا بتقديرات جيدة للثبات، وبينت الأداتين ذات قيمة عالية من الثبات، وكما في جدول (3)

جدول (3) يبين قيم معامل الثبات.

ت	أداتي الدراسة	الفاكرونباخ
1	الدعم التنظيمي المدرك	0.873
2	الإنتاجية العلمية	0.854

5-3 الموضوعية: تم التأكد منها عبر توزيع الأداتين على الخبراء، إذ تبين إنها ذات إجابات واضحة ومفهومة ومغلقة غير قابلة للتأويل ولا تقبل إجابات مغايرة عن مضمونها وبدون أي تحيز في الصياغة والإجابات.

5-4 الأعداد النهائي لأداتي الدراسة: تم تحديد أداتي البحث بشكلها النهائي وفق الأصول العلمية، إذ احتوى مقياس (الدعم التنظيمي المدرك) على (23) عبارة، ومقياس (الإنتاجية العلمية) على (17) عبارة، كما موضح في ملحق (1، 2)، وتم إجراء توزيعها على العينة والبالغ عددها (67) تدريسي بشكل عشوائي، وجمعها وترتيبها للحصول على النتائج.

6- المعالجات الإحصائية: تم استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) للوصول إلى البيانات المطلوبة، من خلال مربع (كا²)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الفاكرونباخ، والوسط الفرضي، والوسط الحسابي، والوسيط، والمنوال، والانحراف المعياري والالتواء.

III. النتائج:

تم استخراج الوصف الإحصائي لبيانات العينة لمقاييس (الدعم التنظيمي المدرك) و (الإنتاجية العلمية)، ومدى المعنوية لها، وكما في الجدول رقم (4).

جدول (4) يبين الخصائص الوصفية للعينة الرئيسة.

الخصائص	الوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	انحراف معياري	الالتواء	أقل درجة	أعلى درجة
الدعم التنظيمي المدرك	88.120	87.000	85.000	5.034	0.432	75.00	99.00
الإنتاجية العلمية	62.853	63.000	62.000	1.835	0.258	57.00	66.00

تم استخراج وعرض النتائج الكلية لمقاييس (الدعم التنظيمي المدرك) و (الإنتاجية العلمية) لبيان نوع الفروق وفق القيم الإحصائية وكما في جدول (5).

الجدول (5) يبين عرض النتائج الكلية للمقياسين من خلال قيم الوسط الحسابي

والانحراف المعياري وقيمة (T) والوسط الفرضي للمقياسين

عدد العينة	المقياس	الوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T	المستوى	الدلالة
67	الدعم التنظيمي المدرك	88.120	5.034	69	32.887	0.000	معنوي
	الإنتاجية العلمية	62.853	1.835	51	55.918	0.000	معنوي

• معنوي > من (0,05) درجة حرية (66).

تم استخراج وعرض النتائج الكلية لمقياس (الدعم التنظيمي المدرك) لبيان نوع الفروق وفق القيم الإحصائية وكما في جدول (6).

جدول (6) يبين عرض النتائج الكلية مجالات الدعم التنظيمي المدرك الوسط

الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة والدلالة ونوع

الفرق لكل مجال.

نوع الفرق	المستوى	قيمة t	الوسط الفرضي	انحراف معياري	الوسط الحسابي	المقياس	الدعم التنظيمي المدرك
معنوي	0.000	25.091	21	2.113	27.477	العدالة التنظيمية	
معنوي	0.000	20.741	18	2.202	23.582	سلوك القادة مساعدة المرؤوسين	
معنوي	0.000	20.242	15	1.828	19.522	المشاركة في اتخاذ القرار	
معنوي	0.000	22.259	15	0.987	17.686	دعم الذات للعاملين	

تم استخراج وعرض النتائج الكلية لمقياس (الإنتاجية العلمية) لبيان نوع الفروق وفق القيم الإحصائية وكما فيد جدول (7).

جدول (7) يبين عرض نتائج مقياس الإنتاجية العلمية الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة والدلالة ونوع الفرق للمقياس

المقياس	الوسط الحسابي	انحراف معياري	وسط الفرضي	قيمة t	المستوى	نوع الفرق
الإنتاجية العلمية	26.853	1.835	51	55.918	0.000	معنوي

تم استخراج وعرض نتائج للعلاقة بين مقياسي (الدعم التنظيمي المدرك) و(الإنتاجية العلمية) لبيان نوع العلاقة وفق القيم الإحصائية وكما فيد جدول (7).

جدول (8) يبين نتائج الارتباط بين المقياسين ومستوى العلاقة بينهم

نوع الفرق	المستوى	الإنتاجية العلمية	الدعم التنظيمي المدرك	المقاييس
معنوي	0.000	0.579**		الدعم التنظيمي المدرك
	0.000		0.579**	الإنتاجية العلمية

IV. المناقشة:

- ومن تلك الدرجات في جدول (5) والمقارنة بين الأوساط للمقاييس يتبين إن هناك فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي. إذ يشير ذلك إلى إن كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد، لديها مستوى جيد من الدعم التنظيمي المدرك وقدرتهم على دعم الإنتاجية العلمية، إذ إن الاهتمام من قبل الكلية في بذل الجهود المضنية لتوفير الخدمات والإمكانات المادية لتحسين عمل التدريسي وتسهيل الأمور الإدارية والابتعاد عن الروتين والإداري وحسن المعاملة والأخذ بنظر الاعتبار المكانة العلمية والمجتمعية للملاك التدريسي عامل رئيس في تحسن قدراتهم على مواجهة الصعوبات وتذليلها واغتناء العمل الأكاديمي بأكبر قدر ممكن للمشاركة في بناء المجتمع من خلال تقديم كل ما هو جديد لتحسن الإنتاج العلمي، فضلاً عن الفناعة التامة بأن

تتمين جهوده ومساهماته من قبل الإدارة العليا وتوفير الأجواء المناسبة والمشاركة في العلاقات المتبادلة للعمل بروح الفريق تعطي انطباع مميز في الاهتمام الحقيقي لتدريسي الكلية. إذ يؤكد (الشنطي 2015) عن قناعة أعضاء الهيئة التدريسية بأن الكلية تتفاعل وتتأثر بمدى تقديرها لإسهاماته العلمية ضمن التعامل الشخصي والإجراءات الخدمية والمادية والمعنوية التي تمنحها له ما ينعكس بدوره على المثابرة في تحقيق الأهداف المنشودة (الشنطي، 2015، ص3).

أما من الناحية الأخرى لمتغير البحث والمتمثل في الإنتاجية العلمية التي ترتبط ارتباط وثيق في عملية التدريس والنتائج البحثية لخدمة المجتمع، من خلال قدراته العلمية التي يقدمها إلى الطلبة والجهات المستفيدة والتفاني في بذل الجهود الحثيثة في خدمة العملية التعليمية وتقديم كل ما هو جديد لتحسين مستوى الطلبة، إذ إن المستلزمات والإمكانات المتوافرة تتناسب مع متطلبات التدريس الجيد كونها من الكليات ذات المواصفات التي تتصف بالجودة نوع ما من خلال مساحتها الواسعة وكبر قاعاتها الدراسية ومطابقة الدروس مع ما توفره الكلية من الإمكانيات مادية وملاعب من الناحية العملية ما يعطي الدعم الكامل على تحسين وزيادة الجهود في تقديم الأفضل ومواكبة التطور العالمي عبر توفير شبكات التواصل الاجتماعي والدوائر الإلكترونية المفتوحة والمشاركة في المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية. وهذا ما تؤكد (ابنسام 2007) بأن المعوقات التعليمية والصعوبات المتراكمة تعرقل الإنتاجية العلمية وتغير من قدرات التدريسي في التحفيز والإنتاج بما يخدم الطلبة، فضلاً عن الروتين الإداري الذي يفرضه على الواقع الدراسي ويصبح عبئاً على كاهل التدريس ويثبط قدراته العلمية، فالاشتراك المستمر في المؤتمرات والندوات العلمية يفتح الأفاق نحو الجديد ويغني البحث العلمي لتحسين القدرات النظرية والعملية لبناء قاعدة رصينة في المجال الرياضي والعلوم المرتبطة بها (راشد، 2007، ص130).

- ويتبن من جدول (6) لنتائج العينة في مجالات المقياس توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح عينة التطبيق، ويعزى ذلك إلى إن تمتع الإدارة العليا بإمكانية الترتيب والتنظيم تؤدي إلى تكوين الدعم التنظيمي والاستمرار فيه وبذل الجهود المتفانية والرغبة القوية بتحقيق أعلى درجة من مقبولية التعامل في الكلية، ما ينعكس إيجاباً على التحسين والتطوير لعمل الكلية. وهذا ما يطابق ما جاء في دراسة (عواد 2017). فضلاً عن وجهة نظر (نعيمة وخالد 2017) يعتبر نجاح وفشل المؤسسة منوط مباشرة بنجاح إدارتها في تحقيق الوظائف الإدارية أو عجزها على تحقيقها وعلى هذا فإن النمط القيادي الذي يمارسه المديرين الذين يقفون على قمة الهرم الإداري للمؤسسة يلعب دوراً هاماً في تحقيق ذلك الوظائف (نعيمة وخالد، 2017، ص343). إذ يؤكد (Neeru and Avinandan 2004) على إن اعتماد المؤسسة التعليمية على العنصر البشري في تطوير أدائها يأتي من خلال تحقيق فاعلية التنظيم في تقديم الخدمات والامتيازات لرفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة ثقة العاملين فيها... كون السياسة المتبعة تعد الدافع الرئيس في تحقيق عدالة العمل ووضوح خطة المؤسسة والابتعاد عن التحيز اندماج الإدارة مع التدريسيين في خدمة العملية التعليمية (Neeru و Avinandan، 2004، ص342).

- أما عن جدول (7) لنتائج العينة في مجالات المقياس توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح عينة التطبيق، ويعزى ذلك إلى إن الكلية تعتمد بشكل كبير على أعضاء الهيئة التدريسية وما توافره في تسيير عمل البحث العلمي والتدريس والخدمات المجتمعية، يعطي الطابع الجيد في دفع التدريسي نحو البناء والتطور وتقديم كل ما هو جديد، وبيان مدى فاعليته جراء ما تقدمه الكلية من تسهيلات بحثية وخدمية له، وفق نظم الترقيّة أو والألقاب العلمية والرواتب والامتيازات المرتبطة بمهنته. وهذا يطابق ما في دراسة (نرمان 2015). وقد أكد (داود 2012) على اعتبار الارتقاء

بالهيئة التعليمية أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم العالي وتحديد أدائها وتميزها، بحيث أن يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية في التعليم العالي على ديمومة التطور وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا التعليم على اعتبار إن شهرة مؤسسات التعليم العالي وقوة سمعتها إنما تستمد من رفعة شأن أعضاء الهيئة التدريسي ومن أدائهم لمهامهم على نحو فعال (داود، 2012، ص61).

- ويتبن من جدول (8) لنتائج العينة في مجالات المقياسين توجد علاقة ارتباطيه، ويعزى ذلك إلى إن الكلية تسعى دائماً إلى كل ما يحقق نجاح التدريسي والعملية التعليمية وتقديم التسهيلات البحثية ومحاولة توفير الإمكانيات المادية لتغطية عمل التدريس وانجذاب الطلبة نحو المادة العلمية، إذ تُعد الكلية منطلقاً للبحث العلمي والنشر لثقافة العلوم الرياضية، فضلاً عن مخرجاتها من الملاكات التدريسية والتدريبية والتي تقع عاتق التدريسي والكلية على حدٍ سواء، ما يتطلب الدعم الكامل من متطلبات وإمكانيات لتوائم الإنتاجية العلمية المتوخاة منها والمناخ المنظم والمهياً للتعبير عن طاقاتهم للوصول إلى تقديم كل ما هو جديد ومختلف كإبداع وابتكار في الجانب العلمي، فإنه من اللازم توافر لهذه الكفاءات الأجواء الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية ومعدلات الأداء والإنتاجية العلمية ما يسهم في إضفاء الفاعلية والجودة وانجاز أهدافها المنشودة. إذ تشير (ابتسام 2007) إن الكلية يجب أن تولي اهتماماً متزايد في رفع الإنتاجية العلمية من خلال عناصر لها صلة موثوقة بذلك عبر الأجواء الملائمة والتحفيز المادي والمعنوي والمؤتمرات والندوات التي تحاكي التطورات العلمية والاندماج مع الثقافات الأخرى والابتعاد عن الروتين والإداري المعقد، وتقديم الأجواء المناسبة في خدمة العمل الأكاديمي (ابتسام، 2007، ص133). ويؤكد (احمد 2006). فالأستاذ الواعي هو الذي يربط أهداف التعليم بحاجات الطلبة

وتطلعاتهم وقدراتهم وميولهم واتجاهاتهم وظروفهم وهذا ما يساعد على التنوع في النشاطات لتناسب الجميع (رشيد و علي الحاج، 2011، ص158).

٧. خاتمة:

لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى معرفة الدعم التنظيمي المدرك المقدم من قبل الكلية والإنتاجية العلمية لتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد، ولمسنا هناك درجة عالية من مستوى الدعم التنظيمي المدرك والإنتاجية العلمية، فضلاً عن قوة العلاقة الارتباطية فيما بينهم من خلال عدة استنتاجات تبينت لنا إن العلاقات المترابطة في أروقة العمل الجامعي تفرض أنماطاً جديدة تغير من طبيعة التعامل وكيفية استيعابها في تبادل المنفعة الإدارية والعملية فيما بينهم، إذ إن نظرة إدارة الكلية إلى العلاقة الأحادية الجانب بوصفها محور القرار في هذه العلاقات، يحتم عليها واجباً أن تقوم هذه العلاقات وفق النظرة التكاملية بين الأطراف المشاركة في منظومة عمل الكلية ما قد يسرع من زيادة الإنتاج والارتباط الوثيق بها، والالتزام بمواصفات الجودة لتحقيق الرفاهية في العمل.

ومن هذا المنطلق يمكن أن ندرج بعض المقترحات التي نوصي بها وهي:

- 1 تعزيز الدعم التنظيمي المدرك والإنتاجية العلمية وفق إستراتيجية تطوير العمل الإداري الفعال.
- 2 اعتماد معايير رصينة في تقييم البنى التحتية ومواصفات استيعاب الكلية.
- 3 اعتماد معايير رصينة عالمية في كتابة البحوث العلمية للنشر الداخلي والخارجي.
- 4 تعزيز المشاركة في دورات التطوير العلمي ومواكبة العالم في التسارع المعرفي.
- 5 السعي لتوفير الأموال اللازمة لدعم البحوث والاختبارات العلمية لتحقيق الإنتاجية العلمية برصانة.

5 تعزيز فرص تطوير العلاقات الاجتماعية وإشراكهم باتخاذ القرارات وخطط التحسين
6 زيادة الاهتمام بالتدريسيين وإشباع حاجاتهم عبر التحفيز المادي والمعنوي لتطوير
الإنتاجية العلمية وتحقيق الدعم التنظيمي ما يزيد في ارتباطهم بكليتهم والانتماء لها.

VI. الإحالات والمراجع:

1. neeru, M., & avinandan, M. (2004). The relative in Fluence of Organization Commitment and job satisfaction on Service quality of customer.
2. RHaodes, L. (2002). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology.
3. RHaodes, R., & eisenberger, R. (n.d.). Perceived organizational support. *A review of the literature*, 4.
4. Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Research Methods For Business A Skill - Building Approach*. John Wiley and Sons, Inc.
5. الحديثي, ا. ا. (2007). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية بنات للمملكة العربية السعودية. القاهرة, مصر: جامعة عين شمس.
6. الحويطي, ع. ح. (2017). معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. *مجلة كلية التربية والآداب جامعة الأزهر*, 2, .
7. الشنطي, م. ع. (2015). دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. 3, 1, *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية*.
8. الفيومي, م. (2004). تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر. القاهرة, مصر: جامعة عين شمس .
9. الهاللي, ا. (2007). *لتعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين*. الاسكندرية, مصر: دار الجامعة الجديدة.
10. بو طالب, ج. & .,نجيم, ع. (2019). اثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس، *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. (12) 2, .

11. حديد م & , اخرون . (2015). اثر الدعم التنظيمي في الولاء التنظيمي للعاملين بالشركة المغربية للميكانيكا الدقيقة والصيانة الصناعية في ولاية جيجل -الجزائر .مجلة نماء للاقتصاد والتجارة . 3 ,
12. حسن م . ا . (2004). الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات .الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات والمعلومات 21 , (12).
13. داود ب . (2012). مستوى التنمية المهنية عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية في ظل جودة التعليم .المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية . (9) 9 ,
14. راشد ا . ب . (2007). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقييمية .رسالة ماجستير . اصول التربية السعودية ، كلية التربية للبنات .
15. رشيد غ & , علي الحاج ب . ق . (2011). تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام معاهد التربية البدنية والرياضية من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم . المجلة العلمية لعلوم التكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية . (11) 11 ,
16. شاكرا م . ع . (2016). لدعم التنظيمي المدرك متغيراً وسيطاً بين إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي .مجلة الاقتصادي الخليجي . (30) 5 ,
17. طالب ع & , اخرون و . (2015). كفاءة استاذ التربية البدنية و الرياضية و اثره على الجودة العلمية التعليمية في المرحلة الثانوية .المجلة العلمية لعلوم التكنولوجية للنشاطات البدنية و الرياضية . 12 ,
18. عبد الحميد بن ح . (2015). الانتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي .غزة ,كلية التربية ,جامعة الازهر :رسالة ماجستير .

19. عبد الحميد بن ح. (2015). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تمويل البحث العلمي. رسالة ماجستير. غزة، كلية التربية جامعة الأزهر.
20. عبد الحميد بن ح. (2015). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تمويل البحث العلمي. غزة، فلسطين: جامعة الأزهر.
21. عبد المجيد بش. (2005). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بأدائهم. *المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية*. 5،
22. لحسن، ب. ص. & ، آخرون، و. (2019). واقع الاتجاهات نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي الترويحي تحت تأثير العوامل النفسية الاجتماعية و المتغيرات الثقافية. *المجلة العلمية لعلوم و التكنولوجية للنشاطات البدنية و الرياضية*. 16،
23. مداني، ب. & ، طاهر، ب. ط. (2019). درجة امتلاك أساتذة التربية البدنية والرياضية للكفايات الحاسوبية في ضوء متغير المؤهل العلمي والخبرة التدريسية. *المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية*. 16،
24. مزيان، ب. & ، مولود، ع. (2015). دور التخطيط في التدريب الرياضي وأهميته العلمية في إعداد فريق متكامل لدى مدربي كرة اليد. *مجلة العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية*، عدد خاص بالملتقى الدولي الثامن. 15،
25. نعيمة، ح. & ، خالد، ج. (2017). درجة وأهمية الكفايات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية لولاية الميله. *المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية*. (1) 14،

ملحق رقم (1) يبين الصيغة النهائية لمقياس (الدعم التنظيمي المدرك).

ت	الدعم التنظيمي المدرك	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
1	تناسب ساعات العمل مع الظروف الخاصة بعمل كـتدريسي.					
2	يحصل كل التدريسيين على الخدمات التي تقدمها الكلية بشكل متساوي.					
3	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً لتخصصي الدقيق					
4	تشجع إدارة الكلية روح المبادرة والتعاون ومناقشة أفكار التدريسيين وتبنيها.					
5	تعطي إدارة الكلية الحرية في اختيار طرائق العمل التي تناسب قدراتهم المهنية.					
6	تشارك التدريسي في وضع ملامح العمل المستقبلي لتحسين واقع مخرجات الكلية					
7	يشعر التدريسيين بالازدحام في حل المشكلات وتذليل المعوقات.					
8	تشجع إدارة الكلية روح المبادرة بين التدريسيين ويناقش أفكارهم.					

ثامر حماد رجه

9	يشعر التدريسي بأن إدارة الكلية داعمة له وتتطلع لراحته والإيفاء باحتياجاته				
10	تضع إدارة الكلية مقترحات وأفكار التدريسيين محضاً الاهتمام والتنفيذ .				
11	تفوض إدارة الكلية جزء من صلاحياتها للتدريسيين.				
12	عندما يتحدث المسؤول يشعر التدريسيين أن لديه اقتناع داخلي بما يقول.				
13	يستخدم إدارة الكلية القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز.				
14	عندما تتخذ الكلية قرار متعلقاً بالتدريسيين تأخذ في الاعتبار مصالحهم الشخصية				
15	يحق للتدريسيين الاعتراض على القرارات التي تصدرها الكلية بما يناقض عملهم				
16	عندما تتخذ إدارة الكلية قراراً متعلقاً بمهنتي تتعامل معي بكل احترام				
17	تتخذ الكلية قراراتها عبر المشورة والمقترحات النابعة من أفكار التدريسيين.				
18	تسمح الكلية للتدريسيين معارضة قراراتها ومناقشتها بشكل ديمقراطي				
19	تقدر إدارة الكلية الجهود الإضافية التي يبذلها التدريسي لأداء عمل بكفاءة				
20	تتميز مهنتي كتدريسي بالاستقلالية التي تشجع طموحي في العمل				
21	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال				
22	تقدم الكلية المساعدة المطلوبة لي عندما أواجه مشكلة معينة				
23	يشعر المروسين بأن المدير صديقهم حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم.				

ملحق رقم (2) يبين الصيغة النهائية لمقياس (الإنتاجية العلمية).

ت	الإنتاجية العلمية	دائم أ	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
1	يحصل التدريسي على مكاسب مادية من الترقية العلمية					
2	تغطي الكلية فرصة التفرغ العملي لزيادة التحصيل المعرفي في مجال التخصص					
3	تعمل الكلية على تشكيل لجان علمية لكل تخصص لدعم الإنتاج العلمي والمواد الدراسية					
4	توفر الكلية مكتبة غنية بالكتب الحديثة عن التخصصات الرياضية					
5	توضع الانتاجات العلمية تحت التقييم السنوي من قبل فروع الكلية					
6	تعمل الكلية على تسويق الإنتاج العلمي إلى الجهات المستفيدة لتحسين مستوى الأداء					
7	تحت الكلية على ربط موضوعات البحث العلمي بحاجات سوق العمل					
8	توفر الكلية الأجواء المناسبة للتشجيع على تقديم أفضل ما يمكن من العلوم الرياضية					
9	تغطي الكلية يوم للتفرغ العلمي من اجل متابعة البحوث من قبل التدريسيين					
10	تعمل الكلية على إجراء ورش عمل وندوات علمية لزيادة الوعي الثقافي والعلمي لتدريسي					
11	تعمل إدارة الكلية على موائمة ساعات العمل في التدريس لإتاحة المجال نحو البحث العلمي					
12	تعمل الفروع العلمية على تكليف التدريسي بتدريس المواد حسب التخصص الدقيق					
13	تعد عملية الإنتاج العلمي من أولويات التدريسي في عمله داخل الكلية					
14	تهتم خطة البحث العلمي للكلية في إشراك اكبر عدد من التدريسيين بنتائج علمية حديثة					
15	تعمل الكلية في استقطاب الجهات المستفيدة في تمويل المشاريع البحثية للتدريسيين					
16	تشارك الكلية جهات داعمة لعمل مؤتمرات علمية للاطلاع والتزود بكل ما هو جيد					
17	توفر الكلية أجهزة لابتوب وخطوط انترنت داخل أروقتها للإفادة منها داخل أوقات دوام					