



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم

إعداد

د. فائق محمد عبد المنعم عزازي

أستاذ باحث مساعد بالمركز القومي

للبحوث التربوية والتنمية

﴿ المجلد الحادي والثلاثين - العدد الرابع - جزء ثاني - يوليو ٢٠١٥ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

الملخص العربي:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة من ١١١ عضو هيئة تدريس بالجامعات المصرية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الأداء السياقي وإجمالي محاور التنمية المهنية والتي تشمل كل من الدورات التدريبية، وحضور المؤتمرات، والإنتاج العلمي، بينما توجد علاقة طردية قوية بين الأداء السياقي وحضور المؤتمرات، وتوجد علاقة قوية بين الإنتاج العلمي والالتزام الوظيفي، وتوجد علاقة عكسية بين الأداء السياقي وحضور الدورات، وأوصت الدراسة بضرورة تلبية الدورات التدريبية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، والتشجيع على البحث العلمي وحضور المؤتمرات.

الكلمات المفتاحية:

الأداء السياقي - التنمية المهنية - أعضاء هيئة التدريس - الجامعات المصرية

Abstract:

This study aimed to investigate the relationship between the performance of contextual faculty staff at Egyptian universities, and professional development for them, the study used a descriptive approach, and applied to the study on a sample of 111 faculty staff at Egyptian universities, and The results of the study that there is no correlation between the performance of contextual and total development axes professional, which includes all of the training courses, attending conferences, Scientific productivity, while there is a strong positive correlation between the performance of contextual and attend conferences, and there is a strong relationship between Scientific productivity and job commitment, and there is an inverse relationship between the performance of contextual and attend courses, and study recommended the need to meet the needs of the training courses faculty members, and to encourage scientific research and attend conferences.

Key words:

Contextual performance - Professional Development - Egyptian Universities staff.

مقدمة:

إن العلم هو أساس تقدم المجتمعات كلها، فلقد أصبح امتلاك العقول والمعلومات أهم من امتلاك الأموال والثروات، ولعل هذا يبدو جلياً في أكثر الدول المتقدمة، فجميعها ثرواتها الطبيعية محدودة إلا أنها تجيد استقطاب العقول لتمتلك المعلومات التي باتت القوة الأولى في هذا العصر. والحديث عن العلم لا ينفصل عن الحديث عن العلماء، فهم بناء أجيال المستقبل ودعامة العلم، وعلى هذا فلا بد من وجود اهتمام يليق بهذه الفئة التي بدورها تدفع المجتمع بأسره نحو التقدم والرقى.

تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد أي المنظمة، لاسيما الجامعات منها، فهي المحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات. ومع أن المنظمة تشمل عناصر متعددة كالأعمال والنشاطات والموارد المتاحة، إلا أن العنصر الإنساني يعتبر أهم هذه العناصر على الإطلاق. فهو الذي ينظم ويوزع الأعمال ويوفر الموارد ويستخدمها. ومهما بلغت المنظمة من التطور في تصميمها للهيكلة التنظيمي ونظم الرقابة، إلا أن المنظمة قد تفشل بسبب تعيينها لأفراد غير مناسبين أو لعدم قدرتها على حفز موظفيها لتحقيق أهدافها. (أبو تايه، ٢٠١٢، ١٤٦).

فالتنمية الحقيقية تكون بالاستثمار في تطوير الإنسان والذي يقوم بدوره بتنمية مجتمعه، وهذا لا يحدث إلا من خلال التدريب والتعليم وتنمية قدرات الأفراد على الخلق والإبداع والإنتاج وتحسين مستوى معيشتهم وتوفير الحياة الكريمة لهم. (السبيعي، ١، ٢٠١٢)

وتسعى معظم الجامعات إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين فيها وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كل فرد، حيث تعتبر الجامعات أحد النظم الفريدة في أي مجتمع، لالتسامها بخصائص مميزة تجعلها ذات طابع خاص وفريد في أهدافها وأشطتها، ثم في مكوناتها ومخرجاتها، مما يجعل علاقتها بالمجتمع المحلي الذي يحتضنها ذات طبيعة حركية ومؤثرة، ومما يرقى بمكانتها إلى مستوى الريادة والتميز بين مؤسسات المجتمع الأخرى. وتؤدي الجامعات دوراً مهماً وأساسياً في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها، فهي التي تصنع حاضرها، وتخطط معالم مستقبلها، باعتبارها تشكل القاعدة الفكرية والفنية للمجتمعات البشرية. (السعود، وسلطان، ٢٠٠٩، ١٣٩)

والعنصر البشري هو احد العناصر الذي يؤدي التغيير في خصائصه وقدراته ومهاراته وثقافته إلى التأثير على التنظيم بشكل عام، وأهم ما يؤثر في كفاءته وإنتاجيته وفعاليتته هو مدى توافر العديد من العوامل كالحوافز والسياسات الإدارية الجيدة والقيادة الإدارية الفعالة والمناخ التنظيمي القادر على تحقيق صورة سليمة للتنظيم في أذهان العاملين، أضف إلى ذلك مدى توافر الهياكل التنظيمية والعلاقات التنظيمية السليمة. ويؤثر وجود هذه الخصائص على التنظيم بشكل عام. ويعتبر العنصر البشري الأساس في عمليات التطوير؛ لما يقوم به من تخطيط وتنفيذ. حيث يبدأ تطوير العنصر البشري، الذي يشكل المجتمع بأكمله، من السياسات العامة وما تولية لهذا العنصر من برامج وأنفاق على التعليم والصحة والتنمية والرعاية بهدف تحسين أحواله المعيشية، وتوفير حاجاته الأساسية، ومن ثم أعداده إعدادا سليما لدخول التنظيمات الإدارية والقيام بالأعمال من تخطيط وتنفيذ (اللوزي، ٢٠١٠م، ٢٨١-٢٨٢)

ومن هنا جاءت أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وهناك العديد من التعريفات للتنمية المهنية، فلقد عرفها الخليل بأنها "عملية تعلم من أجل خلق بيئات تعليمية يستطيع فيها الطلاب تحقيق مستويات أداء عالية، وهي تركز على الأساليب الإدارية الحديثة في مجال الإدارة المدرسية، وعلى خلق الإدارة المتميزة من خلال محتوى منهج محدد، وعلى ممارسة تعليمية فعالة، وعلى الطرق والاستراتيجيات التي تساعد الطلاب على التعلم والأداء". (خليل، ٢٠٠٩، ٣٨١)، كما عرفها غانم بأنها "عملية مستمرة تبدأ من أول يوم للمعلم في عمله إلى آخر يوم له فيه، فهي عملية طويلة المدى على أن تكون التنمية الذاتية ضمن هذه العملية بل تكون مركزها لتدفع المعلم دائما إلى تجديد معلوماته وتنمية مهاراته والعمل على حل مشكلاته وتحفزه للاستفادة من فرص التنمية المهنية" (غانم، ١٩٩٣، ٣٠٤) في حين عرفها المغربي بأنها "العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني لعضو هيئة التدريس متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية". (مغربي، ٢٠٠٠، ٢٠)

ولقد أدى الاهتمام بالقوة البشرية وتنميتها إلى ظهور قيم جديدة ومعايير حديثة للعمل الإداري، ويعد ذلك من أبرز سمات العالم المعاصر، ويشكل ضغطاً على المنظمات وإدارتها بأن تأخذ شكلاً جديداً، مما يجعل الإدارة التقليدية تفقد بريقها، لأنها لا تتماشى مع سمات العالم المعاصر (ماهر، ٢٠٠٧م، ٢٨)

هذا في الوقت الذي تواجه فيه الكثير من المؤسسات من مشكلات ناتجة عن تمسكها ببعض الأنماط الإدارية التقليدية التي ترسخ الاعتماد على السلطة مثل: الخوف الوظيفي، وعدم إبداء الرأي والقلق غير الصحي، الخوف من ضياع الوظيفة، الجمود في سياسات وخطوات العمل، وقتل الأفكار والإبداع، والسرية المؤلمة، وحكر المعلومات. (عامر، ٢٠٠٣م، ٥٤) الأمر الذي يؤثر بالضرورة على الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات.

ومن المتفق عليه أن الأداء الوظيفي هو بناء متعدد الأبعاد (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, Gasser, & Oswald, 1996) ويعتمد هذا الأداء الوظيفي على أهداف المؤسسة ورسالتها، والمعتقدات السائدة فيها (Motowidlo & Schmit, 1999; Murphy & Shiarella, 1997).

ولعل من أهم أبعاد هذا الأداء الوظيفي الأداء السياقي لأفراد المؤسسة، وهناك الكثير من التعريفات للأداء السياقي منها:

- السلوكيات التي تساهم في ثقافة ومناخ المنظمة، والسياق الذي تنفذ خلاله النشاطات التحويلية ونشاطات الصيانة. (Motowidlo & Schmit, 1999, 64)
- النشاطات التي تساهم بفاعلية المنظمة من خلال طريق عديدة تعمل على تشكيل السياق النفسي والاجتماعي للمنظمة والتي تعتبر كمحفزات لعمليات ونشاطات المهمة (Borman & Motowidlo, 1997, 100)

وينقسم الأداء السياقي إلى محورين رئيسيين هما؛ المواطنة التنظيمية، والالتزام الوظيفي. وتتمثل المواطنة التنظيمية في عنصرين أساسيين هما حماية المنظمة، والمشاركة التنظيمية، أما محور الالتزام الوظيفي فيتمثل في الولاء الوظيفي والمسئولية تجاه العمل والرغبة في الاستمرار بالعمل والإيمان بالمؤسسة، وسوف يتم تفصيل القول في كل محور في الجزء الخاص بالإطار النظري للدراسة. (Riveros, Andrea M. Moscoso and Tsai, Ted) (Shir-Tau, 2011, 324-340) ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هل يؤثر الأداء السياقي على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أم لا؟ ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أشارت العديد من الدراسات (أنظر على سبيل المثال: SECKIN، DEMIREL & Cheng, 2014, 1140 & 340، 2014، شطناوي، العقلة، ٨٥، ٢٠١٣-٩٨ & العبيدي، ٩٤، ٢٠١٢) إلى وجود ضعف في الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس، وطرحت العديد من العوامل التي يرجع إليها هذا الضعف مثل العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، وغيرها من العوامل التي تؤثر في سلوك وأداء عضو هيئة التدريس بجامعته.

كما أشارت العديد من الدراسات الأخرى إلى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الكثير من الدول متوسطة أو ضعيف (أنظر على سبيل المثال: عبد الرحمن، ٢٠١٣، ٧-١١ & سعيد وعثمان، ٢٠١٣ & نصر وعلي، ٢٠١٢، ٢٠٢-٢١٧ & الزعبي، ٢٠١٢، ٢٤-٣٢ & الهزايمة وبطايينة، ٢٠١٢، ١٧٠-١٨٤ & الهادي، ٢٠٠٨، ٩٣-١٣٩) وأرجعت ذلك أيضا للعديد من الأسباب منها تقويم الأداء، ومنها رئيس القسم ومنها عناصر التحفيز، وغيرها من الأسباب التي يمكن أن تؤثر على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

ولا شك أن التنمية المهنية لأي عضو هيئة تدريس يشكل اللبنة الأساسية الأولى لتشكيل القوة البشرية المؤثرة في المجتمع أولا، ودفع عجلة التنمية من خلال البحث العلمي ثانيا، ومن خلال ما سبق عرضة يمكن صياغة التساؤل الرئيس للدراسة فيما يلي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم؟
ويتفرع عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية هي:

١. ما المقصود بالأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس وما الدواعي الملحة له؟
٢. ما المقصود بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وما التوجهات الجديدة فيها؟
٣. ما واقع الأداء السياقي والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمصر؟
٤. هل توجد هناك علاقة ارتباطية بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم؟
٥. ما أهم التوصيات المقترحة لتطوير الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس من خلال التنمية المهنية لهم؟

منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لرصد واقع الأداء السياقي والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وهل توجد علاقة بينهما أم لا، ونوع هذه العلاقة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين علاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم تمهيدا لوضع مجموعة من التوصيات المقترحة لتطوير الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس من خلال التنمية المهنية لهم وذلك من خلال عدة أهداف فرعية تتمثل في:

١. تعرف المقصود بالأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس والدواعي الملحة له.
٢. تعرف المقصود بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتوجهات الجديدة فيها.
٣. تحديد واقع الأداء السياقي والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمصر.
٤. معرفة طبيعة العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم.
٥. الوصول إلى أهم التوصيات المقترحة لتطوير الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس من خلال التنمية المهنية لهم.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذا الدراسة إلى ما يلي:

- أنها الدراسة الأولى - في حد علم الباحثة - التي تبحث في وجود علاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس والتنمية المهنية لهم.
- أهمية دور الأداء السياقي والتنمية المهنية في النهوض بالجامعات.
- أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في النهوض بمجتمعات التعلم، ودفع حركة البحث العلمي والتنمية.

حدود الدراسة:

سوف تقصر الدراسة على الحدود التالية:

- **الحد المكاني:** تقتصر الدراسة في حدها المكاني على جامعات جمهورية مصر العربية.
- **الحد الزمني:** الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤م.
- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

تحدد مصطلحات البحث فيما يلي:

أولاً: الأداء السياقي: (Contextual Performance)

وسوف تتبنى الدراسة التعريف الإجرائي التالي:.

الأداء السياقي هو سلوك أعضاء هيئة التدريس تجاه جامعتهم، ومعتقداتهم التي تؤثر في المواطنة التنظيمية، والولاء الوظيفي، والرغبة في الاستمرار بالعمل، والإيمان بالمؤسسة.

ثانياً: التنمية المهنية: (Professional Development)

سوف تتبنى الدراسة التعريف الإجرائي التالي: كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من حضور مؤتمرات أو إنتاج علمي أو حضور دورات تدريبية.

الدراسات السابقة:

بعد استقراء العديد من الدراسات السابقة قد تبين أنه لا توجد دراسة واحدة - في حد علم الباحثة- قد تناولت العلاقة بين الأداء السياقي والتنمية المهنية، إلا أن كل متغير على حدة به العديد من الدراسات السابقة، ولذا سوف يتم استعراض الدراسات السابقة على محورين هما؛ الأداء السياقي، التنمية المهنية، وسيتم استعراض دراسات كل محور منهما من الأحدث للأقدم على النحو التالي:

أولاً: الدراسات التي تناولت الأداء السياقي

١. دراسة (٢٠١٤) (SECKIN,2014, DEMIREL)

هدفت إلى توضيح العلاقة بين مستويات إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وسلوك العدائي تجاه المنظمة. تناولت الدراسة تصورات الموظفين للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة. وتكونت عينة الدراسة من ٣٣٤ موظف في شركتين لصناعة السيارات والأثاث في تركيا. أستخدم الباحثين أداة الإستبانة. وتم استخدام المنهج الوصفي. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن تصورات الموظفين تجاه العدالة التنظيمية تؤثر على السلوك الشائع بينهم. فإذا كان تصورات الموظفين عن العدالة ايجابية قد يقلل من الميل إلى العداء تجاه المنظمة. وأوصى الباحث بدعم مشاركة ومساهمة الموظفين في اتخاذ القرارات، واستخدام العدالة التنظيمية كمتغير لمنع سلوك المهاجمة بين الموظفين.

٢. دراسة (Cheng,2014)

هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء الإداري والالتزام التنظيمي في ضوء العدالة التنظيمية. وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) موظف من العاملين في شركات التصنيع التايوانية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الأستبانة. أسفرت نتائج الدراسة عن أنه كلما كانت تصورات الموظف أكثر إيجابية فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية كلما كان مستوى الأداء أفضل والالتزام تنظيمي أكثر، وأوصت الدراسة بضرورة تواصل مديري الموارد البشرية مع الموظف داخل المنظمة لجعل معايير الأداء أكثر شفافية ولإدراك العدالة التنظيمية بين الموظفين.

٣. دراسة شطناوي والعقلة : (شطناوي، العقلة، ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها. تكونت عينة الدراسة من (٤٨١) عضو هيئة تدريس في جامعة اليرموك، و مقابلة (١٢) من القادة الأكاديميين. ولتحقيق أهداف الدراسة وقد تم استخدام أداتين؛ الأولى لقياس مستوى العدالة التنظيمية، والأداء الوظيفي والثانية هي أداة المقابلات والتي تضمنت سؤالاً مفتوحاً حول سبل تحسين مستوى العدالة التنظيمية، وتم التحقق من الصدق والثبات لأدوات الدراسة. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن درجة العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة (متوسطة)، ودرجة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم كانت بدرجة (مرتفعة) ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وبين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس ومتغير الكلية في جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات. أوصت الدراسة بإعادة النظر في الأعباء التدريسية، وشروط منح الإجازات الأعضاء هيئة التدريس وتوزيعها على الرتب بعدالة أكثر، تحسين ظروف وشروط المشاركة في المؤتمرات والندوات الخارجية وتوزيعها بعدالة أكثر، تعديل نظام الترقية والحوافز والرواتب بما يحقق عدالة أكثر بين العاملين.

٤. دراسة (Travis & Michael, 2013)

هدفت إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في ولاية فرجينيا وتأثير ذلك على التحصيل العلمي للطلاب. استخدم الباحث عينة عشوائية طبقت على ٣٤ مدرسة ثانوية في ولاية فرجينيا. واستخدم المنهج الوصفي وأداة الدراسة الاستبانة. وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه توجد علاقة ايجابية قوية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس. وأكدت على وضوح الترابط بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية والآثار المترتبة على تطوير وتعزيز ثقافة العدالة في المدارس. وأن مدير المدرسة له تأثير على نتائج التعلم من خلال تشكيل وتعزيز ثقافة المدرسة التي تشعر بعدم العدالة ويتم ذلك خلال التفاعل مع المعلمين وتطبيق وتنفيذ

السياسات، وان العدالة التنظيمية هي عامل تحفيزي يساعد على تفسير سلوك المواطنة التنظيمية، وأنه لا توجد علاقة مباشرة بين العدالة التنظيمية والتحصيل العلمي للطلاب، ويمكن مراقبة الأداء من جانب معلمي الصفوف في المدارس. وأن العوامل الاجتماعية والاقتصادية تلعب دورًا كبير في التحصيل العلمي للطلاب. أوصت الدراسة بالحرص على العدالة في توزيع المهام، والسماح للمعلمين المشاركة في عمليات صنع القرار، وإعطائهم فرصة للتعبير عن الخلاف مع احترام القرارات.

٥. دراسة العبيدي (٢٠١٢) (العبيدي، ٢٠١٢)

هدفت إلى تعرف العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العلمي والبحث العلمي، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، ومعرفة الأثر بينهما لتحقيق هدف البحث، وقد تم استفتاء عينة من (٦٧) فردا من العاملين في الوزارة منهم مدرءة أقسام ومسؤولين شعب و وحدات، وباستخدام بعض الوسائل الإحصائية. وأسفرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرين، وارتفاع قوة العلاقة بين متغير عدالة التعامل والإيمان بالمنظمة. وأبرز التوصيات تمثلت في التشجيع على تبني بيئة تنظيمية تنمي مستوى الالتزام التنظيمي عن طريق توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة أولا مع مراجعة جميع السياسات والممارسات الخاطئة المبنية على النظرة التقليدية في الإدارة وفقاً لمبدأ مفاده تحقيق العدالة بين الجميع.

٦. دراسة أبوتاية (٢٠١٢) (أبو تاية، ٢٠١٢)

هدفت إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. واستخدمت أداة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها وفرضياتها. وتم اختيار (١٢) مركز وزارة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر إيجابي لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى جميع أبعادها، وأن إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية. أوصت الدراسة بتعزيز قيم العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الوزارات الحكومية الأردنية.

٧. دراسة الحجايا والكريمين: (الحجايا، والكريمين، 2012)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق مديري المدارس ومديرتها في محافظتي الطفيلة ومعان في إقليم جنوب الأردن لمعايير الصحة التنظيمية والتمثلة في الوظيفة والعمل وحالة المدرسة الداخلية وقدرتها على النمو والتغيير وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين لديهم، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على العينة (982) معلمًا ومعلمة في محافظتي الطفيلة ومعان، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود معامل ارتباط دال إحصائيا بين أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب مديري المدارس على منظومة التعامل الإنساني مع العاملين لرفع الروح المعنوية لديهم والارتقاء بمستوى الثقة بينهم.

٨. دراسة العوضي، العوضي (2010) (العوضي، العوضي، 2010)

يتمثل هدف البحث الأساسي في الكشف عن مدى تأثير بعض الفروق التنظيمية المتمثلة بالاتصالات والعدالة التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين العاملين في دولة الكويت. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي استخدم الباحثين أداة الاستبانة. تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 345 مفردة من الموظفين الحكوميين العاملين في دولة الكويت. وأسفرت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير معنوي للعدالة التوزيعية كمتغير وسيط بين أبعاد الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي في المنظمات موضع الدراسة. وأن أبعاد الرضا الوظيفي أكثر تأثيرًا في الانتماء التنظيمي بالنسبة إلى العاملين ذوي عبء العمل المرتفع مقارنة بأولئك ذوي عبء العمل المنخفض. ولا يوجد تأثير معنوي للاتصالات كمتغير وسيط بين أبعاد الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.

٩. دراسة (2009, Bakhshi) (2009)

هدفت إلى استكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية المتصورة و الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وتكونت عينة الدراسة من (128) موظف يعملون في كلية الطب. استخدم الباحث أداة الاستبانة والمنهج الوصفي. وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية تلعب دورا هاما في تطوير الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. وأن عدالة التوزيع ترتبط إلى حد كبير بالرضا الوظيفي بينما عدالة الإجراءات أقل تأثير على الرضا الوظيفي وعدالة التوزيع وعدالة الإجراءات ترتبط إلى حد كبير بالالتزام التنظيمي، وأن الموظفين الذين يشعرون بالارتياح في وظائفهم ومزيد من العدالة في منظماتهم يكونون ملتزمين بعملهم.

١٠. دراسة أبوتاية والقطاونة (2009) (أبو تاية، القطاونة، 2009)

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي. زُدت استخدمت الدراسة استبانة طبقت على ٢٨٢ عاملاً وعاملة في مدينة الكرك الصناعية في الأردن. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية له تأثير إيجابي على الولاء التنظيمي، ولعب إحساس العاملين بالعدالة التعاملية الدور الأكبر في بناء الولاء التنظيمي مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، والإجرائية). أوصت الدراسة ببحث إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ضمن متغيرات تنظيمية محددة كتقييم الأداء واختيار الموظفين. وضرورة فحص أثر بعض العوامل كالهيكلة التنظيمي، وأنماط القيادة، ودرجة الشفافية في المنظمة على إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية.

١١. دراسة اللوزي (٢٠٠٩) (اللوزي، ٢٠٠٩)

هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين وثقتهم بقادتهم، وتكونت عينة الدراسة من (٤٨٦) فرداً، تضمنت (١٨) مديراً عاماً و(٥٢) مديراً مختصاً و(١٠٤) رؤساء أقسام و(٣١٢) موظفاً. استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبانة. أبرز نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القادة الإداريين للعدالة التنظيمية كبيرة بشكل عام وفي جميع أبعادها، وكان مستوى الأداء الوظيفي للعاملين مع القادة الإداريين مرتفعاً، وكانت درجة الثقة التنظيمية بين القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم والعاملين معهم مرتفعة.

ثانياً: الدراسات التي تناولت التنمية المهنية:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت التنمية المهنية منها ما يلي:

١. دراسة عبدالرحمن، تادرس (٢٠١٣) (عبد الرحمن، ٢٠١٣)

هدفت الدراسة تعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، وعلاقة هذه الاتجاهات بمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. واستخدمت الدراسة استبانة طبقت على (٢٦٧) عضوًا وعضوه، وأسفرت نتائج الدراسة عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية كانت ذات مستوى عالٍ في جميع مجالاتها. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مجال "الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية" فقط. ووجود فروق بين فئات سنوات الخبرة لصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات). وفي ضوء تلك النتائج وأوصت الدراسة بضرورة استمرارية التنمية المهنية من متطلبات مهنة التدريس الجامعي التي ينبغي التأكيد عليها طوال الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس حفاظاً على مستوى المهنة.

٢. دراسة سعيد و عثمان (٢٠١٣). (سعيد و عثمان، ٢٠١٣)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم عن دور التدريب في التنمية المهنية بكليات التربية السودانية في ضوء ستة من مبادئ العالم الأمريكي إدوارد ديمينج في الجودة، واستخدم الباحثان استبانة طبقت على عينة من (٧٠ فرداً) من أعضاء هيئة التدريس، يمثلون 52,6% من المجتمع الكلي لدراسة، و استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أهمية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تحقيقاً للجودة والانفجار المعرفي، وقلة وجود الخطط الواضحة في تدريب أعضاء هيئة التدريس في التنمية المهنية. وأوصت الدراسة بضرورة التخطيط العلمي لتدريب أعضاء هيئة التدريس لتحقيق التنمية المهنية و توفير الميزانيات المالية لذلك، قيام مؤتمر جامعي بإشراف وزارتي التعليم العالي و التربية والتعليم، وتصميم برامج تدريبية في تقنيات لأعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي و النشر العلمي بالمجلات المحكمة و المشاركة في المؤتمرات العلمية المختلفة داخليا و خارجيا.

٣. دراسة عبد العزيز (عبد العزيز آل سعود ، ٢٠١٢)

هدفت الدراسة الحالية على تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني. واستخدمت الدراسة المنهج

الوصفي، وطبقت استبانة على عينة بلغت ٩٧ عضو هيئة تدريس. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود حاجات تدريبية في مجال الحاسب في محاور محددة، ومجال التدريس في القاعة التدريسية باستخدام التقنيات الحديثة والتدريس عبر الانترنت والتواصل مع الآخرين باستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث باختلاف متغير الجنسية والجنس والقسم والخبرة التعليمية بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستجابات باختلاف متغير الدرجة العلمية، وقدم البحث مفردات مقترحة للدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني.

٤. دراسة نصر، علي (٢٠١٢ م) (نصر وعلي، ٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وأهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء معايير الجودة والاعتماد. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة للكشف عن واقع ومتطلبات التنمية المهنية وقد تم تطبيقها على عينة من أعضاء التدريس بجامعة تبوك بمختلف تخصصاتهم النظرية والعملية وأسفرت نتائج الدراسة عن أن واقع التنمية المهنية متوسط وضعيف وأن إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في التنمية الذاتية والمهنية لهم والمشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية داخل المملكة.

٥. دراسة الزعيبر (٢٠١٢ م) (الزعيبر، ٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى فعالية التنمية المهنية من خلال برنامج قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية وقد تمثلت عينة الدراسة في المجموعة التجريبية في أعضاء التدريس بكلية المجتمع بجامعة المجمعة والمجموعة الضابطة والتي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية وبلغ عددهم (٣٠) وقد استخدم الباحث أداتين في الدراسة هما برنامج التنمية المهنية التي تهدف إلى التدريب على تطبيقات الأيزو في المؤسسات التعليمية ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة المجمعة من إعداد الباحث وقد أظهرت النتائج وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في القياس

البعدي في أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة لصالح أعضاء هيئة التدريس بالمجموعة التجريبية وأوصت الدراسة بضرورة تحسين مستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتفعيل دور برامج التنمية المهنية في مجال تطبيقات الأيزو وانعكاس مردودها على مستوى الأداء.

٦. دراسة الهزايمة، بطاينه (٢٠١٢ م) : (الهزايمة وبطاينة، ٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى بيان واقع التنمية المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كما يراه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية وذلك من خلال معرفة وتقييم واقع التنمية وطبقت استبانة على (٢٠٠) عضو هيئة تدريس موزعة على أربع جامعات وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ايجابية بين تنمية المهارات ومستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البحث والاستكشاف بشكل موضوعي، المشاركة في المشاريع البحث والاستكشاف مع الهيئات العلمية الخارجية وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في التدريس الجامعي.

٧. دراسة سنبل (سنبل، ٢٠١١)

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أهمية التدريب كاستراتيجية تسهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستبانة طبقت على أعضاء هيئة التدريس من جامعة أم القرى. وتوصلت الدراسة إلى أهمية استراتيجيات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة بضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في تخطيط واختيار البرامج التدريبية، وان يلبي التدريب حاجات حقيقية لأعضاء الهيئات التدريسية، واعتماد استراتيجيات واضحة وبرامج تطوير مهني تتصف بالمصداقية ومعترف بها على أنها مناسبة وضرورية لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

٨. دراسة عطية (٢٠١١).

هدفت هذا الدراسة إلى تعرف اتجاهات التنمية المهنية والخبرات العالمية وأهم متطلبات الجودة الشاملة وتعرف واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، و الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة

إلى وجود قصور في تنمية أعضاء هيئة التدريس من حيث مواكبة أحدث الاتجاهات العالمية في هذا المجال، ومن أبرز التوصيات الدراسة ربط أهداف برامج التنمية بحاجات أعضاء هيئة التدريس المهنية، إنشاء جهاز إداري إعلامي لإصدار النشرات التوعوية حول برامج التنمية، العمل على توفير الدعم المالي الكافي لإعداد البحوث و نشرها و حضور المؤتمرات و توفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي من خلال هذه البرامج.

٩. دراسة عبد المطلب (عبد المطلب، ٢٠١١).

هدف الدراسة إلى تعرف المتطلبات اللازمة لتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الخبرة الاسترالية، من خلال التنمية المهنية وأسفرت نتائج الدراسة عن توفر قدر من الحرية أمام أعضاء هيئة التدريس في اختيار عمليات التدريب و التنمية، وإتاحة فرص المشاركة لأعضاء هيئة التدريس في تنظيم عمليات التنمية المهنية، وتوزيع برامج التنمية المهنية أمام أعضاء هيئة التدريس بحيث تتضمن المبادئ التنظيمية و البنوية و ميدان خدمة المجتمع

١٠. دراسة الهادي (٢٠٠٨م) : (الهادي، ٢٠٠٨)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة التي طبقت على عينة من (٣٧٨) من أعضاء هيئة التدريس، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان تراوح بين الدرجة المتوسطة والضعيفة.

١١. دراسة حسين (٢٠٠٦) : (حسين، ٢٠٠٦)

هدفت هذه الدراسة تعرف واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس و القيادات الأكاديمية بالجامعة، وطبقت في جامعة بنها بمصر، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي و اعتمدت الدراسة على استمارة لجمع معلومات أولية، و مقابلات شخصية، و الاستبيان. و تكونت عينة البحث من (١١٦) عضو من هيئة التدريس و بعض القيادات الأكاديمية.

وأُسفرت نتائج الدراسة عن أن برامج التنمية المهنية تؤثر إيجابياً على منظومة التعليم الجامعي وعلى ثقافة أعضاء هيئة التدريس ومقاومة أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية، بسبب قصور إدارة الكليات في نشر ثقافة التنمية، وإجبارية حضور برامج التنمية المهنية للترقية وإحساسهم بعدم أهميتها وعدم وجود برنامج تدريبي واضح يتلاءم مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس المتجددة و المتطورة في مجال التخصص. وعدم ملاءمة وقت التدريب لبعض أعضاء هيئة التدريس وتعارضها مع جداولهم. وتوصلت إلى أن مشروع تنمية القدرات يؤدي إلى وجود تغيرات في طرق أداء أعضاء هيئة التدريس و القيادات في العمل إلى حد ما، و اكتساب استراتيجيات تعليمية و إدارية جيدة.

١٢.دراسة شرف (٢٠٠٦). (أشرف، ٢٠٠٦)

هدفت الدراسة إلى تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية حول درجة أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لدورهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس، وعلاقة ذلك بإنتاجية الأعضاء الأكاديمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة استبانة على عينة من (٢٥٠) عضو هيئة تدريس بجامعة المنوفية. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن رؤساء الأقسام لا يقومون بدورهم في دفع الأعضاء نحو التنمية، ووجود علاقة موجبة بين قيام رئيس القسم الأكاديمي بدورة في تنمية الأعضاء و إنتاجيتهم الأكاديمية. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في طريقة اختيار رؤساء الأقسام بحيث تكون على أساسين و مقومين، الكفاءة الأكاديمية و الإدارية، أن تتضمن برامج تدريب و تنمية رؤساء الأقسام القضايا الأساسية المتعلقة بدورهم في تنمية الأعضاء.

١٣.دراسة (Pill,2005)

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أوجه القصور في برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس الجدد العاملين بجامعات الولايات المتحدة الأمريكية. و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدمة أسلوب المقابلة الشخصية و تم تطبيق الدراسة في تسعة مؤسسات لتعليم العالي حيث أجرى الباحث مقابلات شخصية مع تسعة مديرين في تلك البرامج. وأظهرت الدراسة أن المعرفة الضمنية لنماذج التنمية المهنية لدى المشتركين تؤثر تأثيراً كبيراً على جودة تلك البرامج، بينما تظهر المعرفة الظاهرة لتلك النماذج نقصان في المهارات واللغة المشتركة بين المشتركين.

١٤.دراسة (Belzer, 2005)

هدفت الدراسة إلى تقييم برامج التنمية المهنية ودورها في التأثير على الفعاليات و الممارسات الأكاديمية و الإدارية للمشاركين، وتأثير برامج التنمية المهنية على النظام الهيكلي العام للتعليم في ولاية بنسلفانيا الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التركيز على بناء و تشكيل الثقافة العامة تجاه التنمية المهنية لكل المشاركين، و حتمية تحقيق التوازن بين مجموعة الموارد التي يتم توفيرها، و الجهد المبذول بغرض تنظيم فعاليات تقييم التنمية المهنية، و حتمية تطوير و تعزيز تأثير التنمية على الممارسات الفردية للمشاركين وعلى الهياكل التدريبية للبرامج، و تعزيز سبل المشاركة في فعاليتها و ضرورة بناء مجتمع مهني يقوم على وضع برامج مستمرة للتنمية المهنية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين ما يلي:

- أكثر هذه الدراسات قد تناولت الأداء السياقي بشكل غير مباشر من خلال أحد مكوناته؛ من خلال الأداء الإداري أو اتجاهات العاملين أو المواطنة التنظيمية أو الالتزام التنظيمي.
- أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وضعف برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وعدم تلبيتها لاحتياجاتهم.

الإطار النظري للدراسة:

تسير محاور الدراسة وفقاً لما يلي:

أولاً: المحور الأول: الأداء السياقي:

يتكون الأداء السياقي من محورين أساسيين هما المواطنة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وسوف يتم تناول كل منهما بالتفصيل على النحو التالي:

أولاً: المواطنة التنظيمية:

وسوف يتم تناولها كما يلي:

مفهوم المواطنة التنظيمية:

يعرف (Chien) سلوك المواطنة التنظيمية على أنه "تصرف الفرد التطوعي والاختياري، والذي لا يندرج ضمن الوصف الوظيفي، أو ضمن التعليمات وعقد العمل، أو تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة، والهادف إلى تحقيق أهداف المنظمة، وزيادة فعاليتها وكفاءتها". كما يعرفه (Smith) بأنه: "تشاط فردي اختياري، يتسم بطابع الطوعية، فهو يتعدى إطار الواجبات الرسمية المحددة، ويتضمن رموز وإشارات تحمل معاني إثارية أو تعاونية، لا يتطلبها التوصيف الوظيفي الرسمي للتنظيم، وبالتالي لا يترتب عليه أي مكافأة أو عقاب. ومع هذا فهو ضروري لأي منظمة؛ لتحقيق النجاح التنظيمي والارتقاء بمستوى الأداء الإجمالي، والمحافظة على التوازن الداخلي للتنظيم، من خلال مساهمته بتشجيع الآلة الاجتماعية للمنظمة، وتوفير المرونة اللازمة للعمل، في إطار المواقف الطارئة والأزمات". (Oscar Buentello, Jr. and Jung, Joo and Sun, Jun, 2008, 78-87)

أهمية المواطنة التنظيمية:

أن سلوك المواطنة التنظيمية، يساعد على تخفيض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة، والمحافظة على وحدة تماسك المنظمة، والاستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة، ويساهم في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل على أداء أعمالهم، عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال، وحل المشاكل، وما إلى ذلك. كما إن أهمية دراسة سلوك المواطنة التنظيمية، تتبع من كونها تساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة؛ مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة. ويرى البعض أن أهمية المواطنة التنظيمية تتمثل في: (Kelly L. Zellars and Bennett J. Tepper and Michelle K. Duffy, 2002, 1068-1076)

- يمد سلوك المواطنة التنظيمية الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة
- تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة..
- يؤدي إلى تخفيف العبء المادي عن المؤسسات، فهو إضافة حقيقية لمواردها.
- يزيد من مستوى الحماس في الأداء، وهذا ما يفقده العمل الروتيني.

- يزيد من مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى شعور الأفراد بالانتماء لمؤسساتهم.
 - يتيح الفرصة للممارسة الديمقراطية، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه، أو التوقيت المناسب له.
 - يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات؛ مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز.
 - يزيد من فاعلية الأداء وكفاءته.
 - يؤدي إلى الالتزام وحل المشكلات. يقلل من مستوى التسرب الوظيفي، ويرفع الروح المعنوية لدى العاملين.
- أبعاد المواطنة التنظيمية:**

هناك بعدين أساسيين للمواطنة التنظيمية وهما:

- **حماية المنظمة:** وتشتمل على الأعمال التطوعية التي تسهم في حماية المنظمة وممتلكاتها من المخاطر وإنقاذ الأرواح مثل قفل الأبواب والإبلاغ عن الأنشطة المشبوهة أو الخطرة. (George & Jones, 1996, p. 155).
- **المشاركة التنظيمية:** وتعرف بأنها الاهتمام بشئون المنظمة وفقاً للمعايير المثالية الموضوعية لها، والتعبير عن ذلك من خلال المشاركة الكاملة والمسئولية في الإدارة، وتشتمل على الطاعة والولاء والمشاركة. (Graham, 1991, p. 255).

ثانياً: الالتزام الوظيفي:

ويشتمل الالتزام الوظيفي على أربعة أبعاد رئيسية هي: (Riveros, Andrea M.)
(Moscato and Tsai, Ted Shir-Tau, 2011, 324-340)

- الولاء الوظيفي.
- المسئولية تجاه العمل.
- الرغبة في الاستمرار في العمل.
- الإيمان بالمؤسسة.

ثانياً: المحور الثاني: التنمية المهنية:

تعتمد المجتمعات البشرية على مواردها البشرية في تقدمها ورقبها وتحقيق نموها على الصعيدين الوطني والعالمي، وفي ظل الاتجاهات العلمية الحديثة وما استتبعها من ثورات معلوماتية، وانفجار معرفي، أضحت هناك ضرورة ملحة مفادها أن التنمية البشرية المستدامة هي الركيزة الأساسية التي يعول عليها المجتمع الرقي بأبنائه. فنجد الولايات المتحدة الأمريكية، تولي التدريب اهتماماً كبيراً، لدرجة أن ما ينفق عليه من أموال يفوق بدرجة كبيرة ما تنفقه أي دولة أخرى، كما أنها تقدم حوافز كبيرة للمعلمين الذين ينخرطون في دورات تدريبية أو هؤلاء الذين يواصلون الدراسة في الجامعات أثناء الخدمة للحصول علي درجات علمية أعلى، كالمجستير، والدكتوراه كما أنشأت أكاديمية خاصة لتدريب المعلمين، كذلك الهيئات الدولية تهتم بهذه القضية، فنجد أن البنك الدولي مثلاً قد حدد نسبة ٩% من ميزانية المشروعات التعليمية من أجل تدريب المعلمين. (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٢، ١٣٤).

وتكمن أهمية التنمية المهنية فيما يلي:

- تساعد على التطوير في هياكل وإدارة، ووسائل، وأساليب المجال التربوي، والحقل التعليمي حتى تتمكن من تحقيق الأهداف المرسومة. (الطعاني، ٢٠٠٤، ١٤)
- تساعد في تجديد وتنمية القدرات، والمهارات، والمفاهيم في حقل التربية والتعليم بهدف تحقيق الأهداف التعليمية، والتربوية التي تنبثق من الفلسفة العامة للمجتمع وصولاً إلى التنمية المتكاملة والشاملة لمنظومة المجتمع في جميع مناحيه ومجالاته. (كاشف وآخرون، ٢٠٠١، ١٠٠).
- تعتبر مدخلاً رئيسياً لتنمية القوي العاملة، وبالتالي التنمية الإدارية. (هلال، ١٩٩٨، ٣٤)

ولكي تحقق التنمية المهنية انطلاقة سليمة للمنظمة، وللعاملين فيها يتعين على مسئولو الإدارة الإلمام بأبعاد العمل التدريبي والمبادئ والأسس المنظمة للتدريب في جميع

مراحلته تخطيطاً، وتنفيذاً، ومتابعة، وتقييماً، وتطويراً، بالإضافة إلى رصد أبعاد العمل التدريبي (العبد، ١٩٩٨، ١٣)

وهناك الكثير من الدواعي التي تدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية، منها على سبيل المثال تحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة الذي بات من أهم مبادئ التعلم فالمجتمع الذي نعيش فيه الآن يتصف بتسارع كبير في المعلومات، وتطور مذهل في التكنولوجيات، الأمر الذي يؤدي إلى سرعة تقادم المعلومات والمهارات معا (World Bank, 2002, 38)، مما يتطلب ضرورة التعلم والتدريب المستمر، وإعادة التدريب لملاحقة هذه المعلومات، ومواكبة تلك التكنولوجيات الحديثة (Madhu Singh, 2002, 133)

إذا كنا بصدد الحديث عن التطورات التكنولوجية المتسارعة، وسرعة تقادم المعلومات، وضرورة التعليم مدى الحياة، وضرورة إعادة التدريب فلا بد من الحديث عن مبدأ التعلم الذاتي، فطبيعة العصر الذي نعيشه الآن يفرض علينا إقرار مبدأ التعلم الذاتي؛ نظراً لعدم إتاحة الفرصة لدى الجميع للالتحاق بالدورات التدريبية النظامية التابعة للمؤسسات في كل ما يستجد من تطورات معرفية وتكنولوجية وعلمية، فإن أتيححت الفرصة للالتحاق بوحدة لمرّة فقد لا تتاح في مرات أخرى وفي مجالات أخرى، كما أن الالتحاق بسوق العمل يقتضي سرعة مواكبة هذه التطورات برغم ضيق الوقت لحضور مثل هذه الدورات التدريبية، الأمر الذي يفرض على الجميع ضرورة التعلم الذاتي. (Tams, 2006, 1-37)

وأهم المبادئ والخصائص التي تقوم عليها التنمية أن التنمية ليست طريق واحد محدد وإنما تتعدد وتتنوع طرقها بتنوع الإمكانيات الكامنة (الخميسي، ٢٠٠٥م). وأن التنمية وعي ثقافي واجتماعي بالدرجة الأولى وإحساس ومواطنه ومشاركة في تنمية المجتمع بالدرجة الثانية (الشعبي، ١٤١٣هـ)، كما أن التنمية ليست قضية علم فحسب، لكنها قضية علم وخيار أيديولوجي أو عقائدي، وقيمي وأخلاقي، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال البعد التربوي (الخميسي، ٢٠٠٥م).

رابعاً: الدراسة الميدانية:

الدراسة الميدانية:

تمثلت الدراسة الميدانية فيما يلي:

❖ أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى معرفة ما يلي:

- ١- واقع الأداء السياقي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- ٢- واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- ٣- معرفة دلالة الفروق بين متغيري الأداء السياقي والتنمية المهنية وبين المتغيرات الدخيلة للدراسة.
- ٤- طبيعة العلاقة بين الأداء السياقي وبين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

❖ عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وقد بلغت عينة الدراسة (١١١) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث من الجامعات المصرية بجميع الدرجات العلمية والجدول رقم (١) يوضح وصف لعينة الدراسة.

جدول (١)

وصف عينة الدراسة

الإجمالي	النسبة	العدد	المتغير	
١١١	٤٨.٦	٥٤	ذكر	النوع
	٥١.٤	٥٧	أنثى	
١١١	٤٥.٩	٥١	علوم طبيعية	التخصص
	٥٤.١	٦٠	علوم إنسانية	
١١١	١٤.٤	١٦	أقل من خمس سنوات	الخبرة
	٢٨.٨	٣٢	من ٥ إلى ١٠	
	٥٣.٢	٥٩	من ١١ إلى ٢٠	
	٣.٦	٤	أكثر من عشرين عام	
١١١	٢٧	٣٠	أقل من ٣٠	العمر

المتغير	العدد	النسبة	الإجمالي
	من ٣٠ إلى ٤٠	٢٢	١٩.٨
	من ٤١ إلى ٦٠	٥٥	٤٩.٨
	أكثر من ٦٠	٤	٣.٦
الدرجة العلمية	معيد	٤	٣.٦
	مدرس مساعد	٨	٧.٢
	مدرس	٧٩	٧١.٢
	أستاذ مساعد	٩	٨.١
	أستاذ دكتور	١١	٩.٩

❖ متغيرات الدراسة:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي:

- المتغير المستقل: ويتمثل في التنمية المهنية
- المتغير التابع: ويتمثل في الأداء السياقي
- المتغيرات الدخيلة: وتشمل الكلية، والمنصب القيادي، النوع، والدرجة العلمية.

❖ تساؤلات الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما واقع الأداء السياقي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٢- ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري الأداء السياقي والتنمية المهنية وبين المتغيرات الدخيلة؟
- ٤- هل توجد علاقة ارتباطية بين الأداء السياقي وبين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟ وما نوع هذه العلاقة أن وجدت؟

❖ فروض الدراسة:

تتمثل الفروض الإحصائية للدراسة فيما يلي:

• أولاً: بالنسبة للمتغيرات الدخيلة:

○ الفرض الصفري:

- لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الدخيلة وبين المتغير التابع.
- لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الدخيلة وبين المتغير المستقل.

○ الفرض البديل:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الدخيلة والمتغير التابع.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الدخيلة والمتغير المستقل.

❖ ثانياً: بالنسبة للعلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع:

○ الفرض الصفري: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء السياقي والتنمية المهنية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

○ الفرض البديل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء السياقي والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

• ثالثاً: بالنسبة للمتغير التابع:

○ الفرض الصفري: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء السياقي واستجابات عينة الدراسة.

○ الفرض البديل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء السياقي واستجابات عينة الدراسة.

• رابعا: بالنسبة للمتغير المستقل:

- **الفرض الصفري:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية واستجابات عينة الدراسة.
- **الفرض البديل:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التنمية المهنية واستجابات عينة الدراسة.

❖ أدوات الدراسة الميدانية وخطوات إعدادها:

استخدمت الباحثة استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس تحقيقا لأهداف الدراسة.

أ- إعداد الصورة المبدئية للاستبانة:

وقد تمت هذه المرحلة على عدة مراحل هي:

- الاستعانة بالأدبيات السابقة والمقاييس في المستخدمة في الدراسات السابقة.
- رصد أهم النقاط الأساسية في كل من الأداء السياقي والتنمية المهنية من واقع الإطار النظري والدراسات السابقة في المجال.
- صياغة الاستبانة وتنظيم محاورها لتتناسب مع عينة الدراسة.

ب- صدق الأدوات:

تم استخدام الصدق الداخلي من خلال عرض الأدوات على السادة المحكمين وذلك بهدف التعرف على ما إذا كانت تلك الأدوات تقيس ما وضعت لقياسه أم لا، وقد أسفر التحكيم عن عدم وجود تعديلات داخل عبارات الاستبانة.

ج- حساب ثبات الأدوات:

تم حساب ثبات الاستبانة، وذلك عن طريق برنامج (SPSS) الإصدار العشرين بطريقة التجزئة النصفية ونموذج ألفا (Cronbach's Alpha)، وقد حصلت الاستبانة على نفس درجة الثبات في الطريقتين وهي (٠.٦٤) الأمر الذي يؤكد أن هناك اتساقا داخليا مقبولا داخل الاستبانة.

د- الصياغة النهائية لأدوات البحث.

بعد الانتهاء من المراحل السابقة تم صياغة الاستبانة بصورة نهائية، حيث اشتملت على عدة محاور تشتمل على (٤٦) عبارة، وتمثلت محاور الاستبانة فيما يلي:
أولاً: الأداء السياقي، ويشمل ٣١ عبارة تحوي المحاور التالية:

- المواطنة التنظيمية.
- الالتزام الوظيفي، ويشتمل على ما يلي:
 - الولاء الوظيفي.
 - المسؤولية تجاه العمل.
 - الرغبة في الاستمرار بالعمل.
 - الإيمان بالمؤسسة.

ثانياً: التنمية المهنية وتشمل ١٥ عبارة تحوي المحاور التالية:

- الدورات التدريبية.
- حضور المؤتمرات.
- الإنتاج العلمي.

❖ الأسلوب الإحصائي المستخدم:

تمت الاستعانة ببرنامح الحزم الإحصائية الـ (SPSS) الإصدار السادس عشر، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية (للمزيد أبو حطب وصادق، ١٩٩٦)

- أ- التكرارات والنسب المئوية.
- ب- حساب معامل الارتباط بيرسون بين الأداء السياقي والتنمية المهنية.
- ج- ٢٤ لمعرفة دلالة الفروق بين المتغيرات الأساسية للدراسة (النوع، والتخصص، والخبرة، العمر، والدرجة العلمية) وبين محوري التنمية المهنية والأداء السياقي.
- د- حساب المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان النسبية لمعرفة درجة الأداء السياقي في كل محور على حدة، وكذلك لمعرفة واقع التنمية المهنية.

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عما يلي:

أولاً: فيما يتعلق بإجابة السؤال الأول:

ما واقع الأداء السياقي لدى الجامعات المصرية؟ وللإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والانحراف المعياري، والجدول رقم (٢) يبين ذلك.

جدول (٢)

استجابات عينة الدراسة على متغير الأداء السياقي

العبارة	موافق جدا	موافق	إلى حد ما	لا أوافق مطلقا	لا أوافق	الوزن النسبي
المحور الأول: الأداء السياقي:						
أولاً: المواطنة التنظيمية:						
١- احرص على مساعدة زملائي في العمل.	٥٤	٤١	١٢	٣	١	83.82
٢- أقوم بعمل زملائي أثناء غيابهم.	٨	١٨	٥٧	٢٢	٦	47.24
٣- أشترك زملائي في القرارات التي تخصهم.	٦	٦	٦٣	٢٥	١١	41.00

المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط

الوزن النسبي	لا أوافق مطلقا	لا أوافق	إلى حد ما	موافق	موافق جدا	العبارة
74.58	٤	١٠	١٥	٥١	٣١	٤- أفكر مع زملائي في حلول للمشكلات التي تواجهنا
80.54	٠	٠	١٥	٦٣	٣٣	٥- أحرص على وقت العمل وأقضيه في واجباتي الوظيفية واتجنب مضيعات الوقت.
79.10	٠	٠	١٩	٥٩	٣٣	٦- أحرص على الالتزام بمواعيد العمل.
٦٧.٧١						متوسط محور المواطنة التنظيمية
						ثانيا: الالتزام الوظيفي:
						أ. الولاء الوظيفي:
81.62	٠	٠	٢٣	٣٣	٥٥	٧- اعتر بانتمائي لجامعتي.
50.39	٦	٤٧	٣٥	٢٢	٢٣	٨- أدافع عن جامعتي وأعمل لصالحها.
75.68	٠	٣	٢٨	٣٩	٤١	٩- أشعر أن الكثيرين يتمنون الانتماء لجامعتي.
72.18	١	٥	٣٣	٣٤	٣٨	١٠- ليس لدي أي رغبة في الانتقال من جامعتي إلى جامعة أخرى.
64.04	٢	١٢	٤٣	١٩	٣٥	١١- تستحق جامعتي الإخلاص والولاء من قبل العاملين فيها.
	١٢	١٨	٣٤	٢٩	١٨	١٢- تقني بأغلب العاملين في الجامعة كبيرة.
58.99						١٣-
63.46	٧	١٥	٢٩	٤٣	١٧	١٤- كان قرار ارتباطي بهذه الجامعة صائبا.
٦٦.٦٢						متوسط الولاء الوظيفي
						ب: المسؤولية تجاه العمل:
85.05	٠	٠	٧	٦٢	٤٢	١٥- أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف جامعتي.
75.86	٠	٠	٣٣	٣٥	٤٣	١٦- أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين

العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات د/ فاتن محمد عبد المنعم

العبارة	موافق جدا	موافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق مطلقا	الوزن النسبي
الخاصة بالجامعة.						
١٧- أحافظ على الممتلكات الخاصة بالجامعة وكأنها ممتلكاته.	٤٩	٤٦	١٦	٠	٠	83.06
١٨- أقوم بواجباتي الوظيفية دون رقابة من زملائي.	٥٥	٣٨	١٨	٠	٠	83.42
١٩- أحافظ على سمعة جامعتي بالمجتمع.	٣١	٥٠	٣٠	٠	٠	74.77
٢٠- أشعر أن نجاح الجامعة من واجباتي.	٣٧	٣٠	٣٦	٧	١	69.82
٢١- أعرف جيدا ما علي وما لي من حقوق وواجبات.	٥١	٤٤	١٦	٠	٠	83.42
متوسط المسئولية تجاه العمل						٧٩.٣٤
ج- الرغبة في الاستمرار بالعمل:						
٢٢- أتطلع للتقدم الوظيفي بجامعتي.	٧٦	٣٠	٤	١	٠	91.71
٢٣- أتطلع للمشاركة في أي عمل لصالح الجامعة.	٣٠	٢٧	٤٥	٦	٣	65.56
٢٤- أحرص على استمرارتي بالعمل بجامعتي.	٨٣	١٦	١٢	٠	٠	90.63
٢٥- أحرص على العلاقات الطيبة بيني وبين زملائي.	٨٩	١٣	٩	٠	٠	92.79
٢٦- أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة.	٣٨	١٤	٤٤	٧	٨	66.21
متوسط الرغبة في الاستمرار بالعمل						٨١.٣٨
د. الإيمان بالمؤسسة:						
٢٧- أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن جامعتي.	٣٤	٤٤	٢٢	١١	٠	72.25
٢٨- هناك توافقاً بين قيمي وقيم الجامعة التي اعمل بها.	٤٦	١٦	٣٦	٧	٦	71.05
٢٩- أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن رأيي أمام رؤسائي بالعمل	٢٨	٥٠	١٣	١٧	٣	70.93

العبارة	موافق جدا	موافق	إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق مطلقا	الوزن النسبي
٣٠- يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	٥٦	٣٦	٨	٦	٥	84.15
٣١- أنا مهتم جدًا بوضع ومستقبل الجامعة التي اعمل بها.	٦٠	٣٥	١٦	٠	٠	85.05
٣٢- مناخ العمل في الجامعة التي اعمل بها مريح ومستقر .	٢١	٣٨	٤٧	٣	٢	64.95
متوسط الإيمان بالمؤسسة						٧٤.٧٣
متوسط محور الالتزام الوظيفي						٧٥.٥٢
متوسط إجمالي محور الأداء السياقي						٧١.٦٢

بقراءة الجدول رقم (٢) يتبين وجود قدر متوسط من الأداء السياقي بلغ متوسط الوزن النسبي له (٧١.٦٢) موزع على محورين هما المواطننة التنظيمية التي بلغ متوسط الوزن النسبي لها (٦٧.٧١)، والالتزام الوظيفي الذي بلغ متوسط الوزن النسبي له (٧٥.٥٢)، ولقد تصدرت الرغبة في الاستمرار بالعمل المركز الأول حيث بلغ متوسط الوزن النسبي لها (٨١.٣٨) ثم تلاها المسئولية تجه العمل بمتوسط وزن نسبي (٧٩.٣٤) ثم الإيمان بالمؤسسة والتي بلغ الوزن النسبي لها (٧٤.٧٣) وأخيرا جاء الولاء لوظيفي بمتوسط وزن نسبي (٦٦.٦٣).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من العبيدي (العبيدي، ٢٠١٢، ٩٤)، وترافس وميشيل (Travis & Michael, 2013,12) واللوزي (اللوزي، ٢٠٠٩) و البشاشة (البشاشة، ٢٠٠٨، ٤٢٧-٤٦١)، ودراسة بندر كريم أبو تايه (أبو تايه، ٢٠١٢، ١٤٥-١٨٦)، ودراسة أبو جاسر (أبو جاسر، ٢٠١٠)

ثانيا: فيما يتعلق بالإجابة على السؤال الثاني:

واقع التنمية المهنية في الجامعات المصرية؟ ولإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري والوزن النسبي، والجدول رقم (٣) يبين ذلك.

جدول (٣)

استجابات عينة الدراسة على متغير التنمية المهنية

الوزن النسبي	لا أوافق مطلقا	لا أوافق	إلى حد ما	موافق	موافق جدا	العبارة
						ثانيا: محور التنمية المهنية:
						أولا: الدورات التدريبية:
80.54	٩	٠	١٠	٥٢	٤٠	١. حضرت دورة تدريبية أو أكثر هذا العام.
50.81	٢٨	٢٨	٣١	١٥	٩	٢. أشعر بأهمية حضور الدورات التدريبية.
43.60	٤	٨	٣٣	٢٥	٤١	٣. أحضر الدورات التدريبية للحصول على الترقية فقط ولا اشعر بأي جدوى لها.
46.13	٤١	٢٤	٢١	٢١	٤	٤. تقابل الدورات التدريبية احتياجات التدريبية الفعلية.
38.02	٤١	٤٥	٢٠	٥	٠	٥. شعرت بتغير في أدائي الأكاديمي بعد حضوري للدورات التدريبية.
51.82						متوسط محور الدورات التدريبية
						ثانيا: حضور المؤتمرات والندوات:
87.57	٠	١	٢٠	٢٦	٦٤	٦. أحرص على حضور المؤتمرات في مجال تخصصي بشكل دوري.
87.75	٠	٠	٢١	٢٦	٦٤	٧. حضرت مؤتمر أو أكثر محلي هذا العام.
74.23	١٠	٤	٣١	٢٩	٣٧	٨. حضرت مؤتمر أو أكثر دولي هذا العام.
86.85	٠	٠	٣٠	١٣	٦٨	٩. أشعر أن حضوري للمؤتمرات يحدث ثراء فكري ومهني لي.
84.10						متوسط حضور المؤتمرات والندوات
						ثالثا: الإنتاج العلمي:

المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط

الوزن النسبي	لا أوافق مطلقا	لا أوافق	إلى حد ما	موافق	موافق جدا	العبارة
74.77	٠	٧	٣٣	٥٣	١٨	١٠. قمت بنشر بحث أو أكثر هذا العام.
69.37	٥	١٨	٣٢	٣٢	٢٤	١١. أعمل الآن في بحث لنشره.
90.09	٠	٠	٤	٤٧	٦٠	١٢. أشعر أن الأبحاث العلمية تحدث ثراء فكريا ومهنية لي.
67.57	١١	١١	٤٤	١٥	٣٠	١٣. قمت بنشر كتاب أو أكثر في مجال تخصصي العلمي.
83.42	٠	٠	١٩	٥٤	٣٨	١٤. أحرص على القراءة المستمرة لتنمية نفسي مهنيا.
55.86	٥	١٠	٦٦	١٧	١٣	١٥. أشعر أن الأعمال التدريسية والإدارية لا تتيح لي الوقت الكافي للبحث العلمي أو القراءة.
73.51						متوسط محور الإنتاج العلمي
69.81						متوسط إجمالي محاور التنمية المهنية

بقراءة الجدول رقم (٣) يتبين أن ما يلي:

- أن المتوسط العام للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس متوسطة (٦٩.٨١).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من عبد الرحمن (عبد الرحمن، ٢٠١٣، ٧-١١)، ودراسة الهادي (الهادي، ٢٠٠٨، ٩٣-١٣٩) ودراسة حسين (حسين، ٢٠٠٦، ١٣٦)، ودراسة بل (Pill, 2005, 175-188)، ودراسة بلزر (Belzer, 2005, 33-55)

- تصدر حضور المؤتمرات المركز الأول في التنمية المهنية بوزن نسبي بلغ (٨٤.١٠) وتلى ذلك الإنتاج العلمي بوزن نسبي (٧٣.٥١).

- جاء في المركز الأخير حضور المؤتمرات بوزن نسبي بلغ (٥١.٨٢) حيث أشارت (٧٦.٤٠) من عينة الدراسة أن حضورها للمؤتمرات من أجل الترقية فقط، وأشارت (٥٣.٨٧) من عينة الدراسة أنها لا تلبى احتياجاتهم التدريبية الفعلية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة حسين (حسين، ١٣٦، ٢٠٠٦) التي أشارت إلى مقاومة أعضاء هيئة التدريس بمصر لحضور الدورات التدريبية نظرا لإجبارهم عليها للحصول على الترقية.

ثالثا: فيما يتعلق بإجابة السؤال الثالث

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري الأداء السياقي والتنمية المهنية وبين المتغيرات الدخيلة للدراسة"
وللإجابة على هذين السؤالين استخدمت الباحثة اختبار كا^٢ لقياس دلالة الفروق بين المتغيرات والجدول رقم (٤) يبين ذلك:

جدول رقم (٤)

دلالة الفروق كا^٢ بين متغيري الأداء السياقي والتنمية المهنية وبين المتغيرات الدخيلة للدراسة

الدرجة العلمية	العمر	الخبرة	التخصص	النوع	
٤١٤.١٤	٣١٧.١٩	٣١١.٨٩٤	٩٨.٢٥٠	١٠٠.٣٢٦	الأداء السياقي
**٣٩٠.٣٥	**٢٤١.٦١	**٢٣١.٧٥٣	٥٩.٧٣	٣٥.٠١	التنمية المهنية

** دال عند مستوى .٠١ .٠

* دال عند مستوى .٠٥ .٠

تبين قراءة الجدول رقم (٤) ما يلي:

• وبقراءة الجدول رقم (٤) يتبين ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الأداء السياقي ومتغيرات (النوع، التخصص، الخبرة، العمر، الدرجة العلمية) وبناء عليه فقد تم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري النوع والتخصص ومتغير التنمية المهنية، وبناء عليه فقد تم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية قوية بين متغير التنمية المهنية ومتغيرات الخبرة والعمر والدرجة العلمية، ذلك لصالح الأكثر خبرة وعمر ودرجة

علمية في محور الإنتاج العلمي وحضور المؤتمرات، والعكس في محور الدورات التدريبية، وبناء عليه فقد تم قبل الفرض البديل ورفض الفرض الصفري.

ويفسر ذلك في إطار ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من أن حضور تلك الدورات هدفه الترقى فقط على الأغلب وأنها لا تلبي الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، وحث إن الأساتذة الأكثر عمرا وخبرة قد وصلوا إلى أعلى الدرجات العلمية فهم ليسوا بحاجة لحضور مثل هذه الدورات، والعكس صحيح فيما يتعلق بالإنتاج العلمي؛ حيث إن المعيدين والمدرسين المساعدين يقتصر إنتاجهم العلمي على العمل في رسائلهم فقط بعكس الأساتذة.

رابعا: فيما يتعلق بالإجابة على السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء السياقي والتنمية المهنية وللإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون والجدول رقم (٥) يبين ذلك:

جدول رقم (٥)

اختبار معامل الارتباط بيرسون بين إجمالي متوسط الأداء السياقي وإجمالي متوسط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

إجمالي محور التنمية المهنية					محور الأداء السياقي
إجمالي التنمية المهنية	الإنتاج العلمي	حضور المؤتمرات	حضور الدورات	المواطنة التنظيمية	
*٠.٢٤٤-	٠.١٣٩-	*٠.٢٠١-	٠.١٧٩-	الولاء الوظيفي	الالتزام الوظيفي:
٠.٠٨٥-	٠.٠٧٦-	٠.٠٢٣	*٠.٢١٣-	المسئولية	
٠.١٣٦	*٠.٢٢٩	*٠.١٩١	**٠.٢٩٩-	الرغبة في الاستمرار	
٠.١٧٨	٠.٠٣٢	*٠.٢٢٦	٠.٠٧٥	الإيمان	
**٠.٦٩١	**٠.٥٩٥	**٠.٨١٩	**٠.٣١٩-		

إجمالي محور التنمية المهنية				
إجمالي التنمية المهنية	الإنتاج العلمي	حضور المؤتمرات	حضور الدورات	
				بالمؤسسة
**٠.٣٥٨	**٠.٣٣٣	**٠.٤٩٧	**٠.٣٥٤-	إجمالي الالتزام الوظيفي
٠.١٥٠	٠.١٨٦	**٠.٢٨١	**٠.٣٧٢-	إجمالي محور الأداء السياقي

تبيين قراءة الجدول رقم (٥) ما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الأداء السياقي ومتغير التنمية المهنية بشكل عام. الأمر الذي يترتب عليه قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية موجبة عند مستوى (٠.٠١) بين الأداء السياقي وحضر المؤتمرات، الأمر الذي يترتب عليه قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية سالبة عند مستوى (٠.٠١) بين الأداء السياقي وحضور الدورات التدريبية، مما يترتب عليه قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري، الأمر الذي يمكن تفسيره بأن النظام المتبع بمصر يجبر أعضاء هيئة التدريس على حضور الدورات التدريبية للترقي، علما بأنهم قد أعبوا - كما أظهرت النتائج- أن تلك الدورات لا تلبي احتياجاتهم الفعلية، فأصبح أكثر المقبلين على تلك الدورات من لم تتم ترقيتهم، أما الأساتذة فلا يحضرون تلك الدورات التدريبية، علما بأنهم أكثر أعضاء هيئة التدريس التزاما - كما أظهرت نتائج الدراسة- مما يفسر العلاقة السالبة التي أسفرت عنها عينة الدراسة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ضعيفة سالبة عند مستوى (0.05) بين متغير المواطنة التنظيمية ومتغير الأداء السياقي، الأمر الذي يترتب عليه قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري. وذلك نظرا لأن أكثر أعضاء هيئة التدريس التزاما - كما أظهرت النتائج - هم الأساتذة وهم الأقل في نسبة حضور الدورات التدريبية الأمر الذي انعكس على علاقة عكسية بين كلاهما.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الولاء الوظيفي والمسئولية تجاه العمل والرغبة في الاستمرار في العمل وبين متغير التنمية المهنية، الأمر الذي يترتب عليه قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية موجبة عند مستوى (0.01) بين الإيمان بالمؤسسة والتنمية المهنية. الأمر الذي يترتب عليه قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري.

ملخص نتائج الدراسة الميدانية:

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود قدر متوسط من الأداء السياقي لدى عينة الدراسة بلغ متوسط الوزن النسبي له (71.62).
- وجود قدر متوسط من التنمية المهنية بلغ متوسط الوزن النسبي له (79.81).
- لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي محاور الأداء السياقي وإجمالي محاور التنمية المهنية.

- توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين التنمية المهنية وحضور المؤتمرات.
- توجد علاقة ارتباطية قوية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين التنمية المهنية وحضور الدورات التدريبية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع المتغيرات الدخيلة (النوع، والتخصص، والخبرة، والعمر، والدرجة العلمية) وبين متغير الأداء السياقي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات النوع (ذكر/أنثى) والتخصص (علمي/إنساني) وبين متغير التنمية المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية قوية عند مستوى (٠.٠١) بين متغيرات (الخبرة، والعمر، والدرجة العلمية) وبين متغير التنمية المهنية.

توصيات الدراسة:

- بعد الاطلاع على الخبرات العالمية ونتائج الدراسة الميدانية والأدبيات المختلفة في المجال فإن الدراسة الحالية توصي بما يلي:
- نشر ثقافة العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس.
 - إشراك أعضاء هيئة التدريس في القرارات الخاصة بهم.
 - زيادة رعاية الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بها لتدعيم انتمائهم إليها.

- الاهتمام بفئة المعيدين والمدرسين المساعدين وإشراكهم في صنع القرارات التي تخصهم حتى يشعرون بالانتماء لجامعة.
- جعل الدورات التدريبية متناسبة مع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس التي يحتاجون إليها في كل ترقية يحصلون عليها أو خطوة بحثية يقدمون عليها أو منصب إداري مرشحون لتوليها.
- استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس في الدورات العامة التي يرغبون بها وتلبية احتياجاتهم بها.
- استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس في الدورات النوعية التي يرغبون بها وتلبية احتياجاتهم بها.
- قياس أثر التدريب بعد انتهاء الدورات التدريبية التي تلقاها أعضاء هيئة التدريس لمعرفة مقدار تأثيرها عليهم.
- الإكثار من عقد المؤتمرات العلمية التي يقبل عليها أعضاء هيئة التدريس لإحداث الإثراء العلمي لهم في مجال التخصص.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الإنتاج العلمي، ورصد مكافآت للإنتاج العلمي المتميز منه.
- عمل مكافآت تشجيعية لأعضاء أعضاء هيئة التدريس نشاطا في الإنتاج العلمي.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية:

١. أبو تاية؛ بندر كريم (٢٠١٢). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٠(٢)، غزة.
٢. أبو تاية؛ بندر كريم، القطاونة، منار إبراهيم (٢٠٠٩). العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية والولاء التنظيمي في مدينة الكرك الصناعية في الأردن، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١(١٤٠) القاهرة.
٣. أبو حطب؛ فؤاد & و صادق، أمال(١٩٩٦م)، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، ط٢، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
٤. آل سعود ؛ أحمد بن زيد بن عبد العزيز(٢٠١٢). الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م ٢٤.
٥. الحجايا؛ سليمان سالم والكريمين؛ هاني أحمد (2012). مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن، المجلة التربوية، ٢٦(104) ، الكويت.
٦. حسين؛ سلامة عبد العظيم (٢٠٠٦ م). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة : دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها. الجزء الثاني، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس)، لمركز تطوير التعليم الجامعي، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين " الواقع والرؤى " ، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦م، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.

٧. خليل؛ سعد نبيل (٢٠٠٩). الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر.
٨. الخميسي؛ السيد سلامه (٢٠٠٥). محاضرات التربية والتنمية، جامعة الملك سعود ، التربية.
٩. الزعبي؛ إبراهيم بن عبد الله عبد الرحمن (٢٠١٢). فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الازو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، الشرقية ، ع ٧٦، يوليو ٢٠١٢.
١٠. السبيعي؛ سعيد فايز (٢٠١٢). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى القادة التربويين بمكاتب التربية والتعليم بمدينة مكة من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير، غير منشورة، مقدمة لقسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، مكة.
١١. السعود؛ راتب & سلطان؛ سوزان (٢٠٠٩). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، مجلة جامعة دمشق، ٢٥ (١،٢).
١٢. سعيد؛ فيصل محمد عبد الوهاب & عثمان؛ إبراهيم عثمان حسن (٢٠١٤). احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في كليات التربية بجامعات السودان في ضوء معايير " إدوارد ديمنج " للجودة : دراسة حالة في كلية التربية بجامعة الخرطوم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٧ (١٥)، ٢٠١٤.
١٣. سنبل؛ فائقة عباس (٢٠١١). استراتيجية تدريب مقترحة لتطوير اداء عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى، مجلة العلوم التربوية، ١٩ (١).

١٤. شطناوي؛ نواف موسى & والعقلة؛ ريما محمود (٢٠١٣). العدالة التنظيمية في جامعة اليرموك وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها وسبل تحسينها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(١٤)، جامعة البحرين.
١٥. الشعبي؛ علي عيسى (١٩٩٣). التعليم ومتطلبات التنمية، التوثيق التربوي، وزارة المعارف، الرياض، (٣٣، ٣٤) ١٩٩٣.
١٦. الطعاني؛ حسن أحمد، (٢٠٠٤)، التدريب مفهومه وفعالياته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها، القاهرة، دار الشروق.
١٧. عبد الرحمن؛ إيمان جميل & وتادرس؛ إبراهيم حربي (٢٠١٣). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٠(١)، ٢٠١٣.
١٨. عبد الرحمن؛ إيمان جميل (٢٠١٣). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية أردنية نحو برامج التنمية المهنية دراسات، العلوم التربوية، الأردن، ٤٠(١).
١٩. عبد المطلب؛ أمل عبد المطلب سعد (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الاسترالية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١(٧٥).
٢٠. العبد؛ جعفر عبد المجيد (١٩٩٨). تنظيم وإدارة التدريب في الدول النامية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ٢(١).
٢١. العبيدي؛ نماء جواد (٢٠١٢). اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٨(٢٤).
٢٢. عطية؛ عماد محمد محمد (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعات الصعيد المصري في ضوء متطلبات الجودة، المجلة العربية لتربية، تونس، مج ٣١.

٢٣. العوضي؛ فايذة خير الله & العوضي؛ عادل خير الله (٢٠١٠). أثر العدالة التوزيعية والاتصالات التنظيمية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة في علاقة الرضا الوظيفي بالانتماء التنظيمي، مجلة مستقبل التربية العربية، ١٧ (٦٦).

٢٤. العيدروس؛ أغادير بنت سالم. (٢٠١٠). "تصور مقترح لتطوير نظام أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة". رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

٢٥. غانم؛ أحمد محمد (١٩٩٣). تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا، مؤتمر كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية في الفترة من ٢٣-٢٤ يناير ١٩٩٣.

٢٦. اللوزي؛ فالح سلامة (٢٠٠٩). درجة ممارسة القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين وثقتهم بقادتهم، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.

٢٧. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٢)، تجارب رائدة في مجال التعليم قبل الجامعي في مصر، القاهرة، قطاع الكتب، وزارة التربية والتعليم.

٢٨. مغربي؛ علي أحمد (٢٠٠٠). النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المينا، ١٤(٢)، ٢٠٠٠.

٢٩. نصر؛ محمد يوسف مرسي & علي؛ محمد مسلم حسين (٢٠١٢). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة و

الاعتماد، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢٥، مايو، ٢٠١٢.

٣٠. الهادي؛ بدرية راشد (٢٠٠٨). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاصول والإدارة التربوية، كلية التربية جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ٢٠٠٨.

٣١. الهزايمة، أحمد صالح (٢٠١٢). واقع التنمية المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية إقليم الشمال دراسة ميدانية، مجلة الاقتصادي، كلية الاقتصاد بجامعة عدن، اليمن، (٥)٥.

٣٢. الهزايمة؛ أحمد صالح، و بطاينة؛ محمد تركي (٢٠١٢). واقع التنمية المهنية و أثرها على الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية إقليم الشمال، مجلة الاقتصادي، (٥)٥، يونيو - ديسمبر ٢٠١٢.

٣٣. هلال؛ إيمان عبد الغني أحمد (١٩٩٨). تطوير اختيار وتدريب القيادات التعليمية العليا بالتعليم قبل الجامعي في جمهورية مصر العربية في ضوء اتجاهات الإدارة التربوية الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

ثانيا: المراجع الأجنبية :

34- Bakhshi; Arti (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization

Commitment, International Journal of Business and Management, 4(9).

- 35- Belzer; A (2005). Improving Professional Development Systems Recommendations From The Pennsylvania Adult Basic And Literacy Education Professional Development System Evaluation ,Adult Basi Education ,15(1).
- 36- Borman; W. C. ,& Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71-98). San Francisco: JosseyBass.
- 37- Buentello; Oscar Jr Joo Jung & Sun ; Jun, (2008). "Exploring the Causal Relationship between Organizational Citizenship Behaviors, Total Quality Management and Performance", British Journal of Management.
- 38- Burns; W. R. Travis & ipaola ; Michael F(2013). A study of Organizational Justice, Organizational citizenship Behavior, and student Achievement in High Schools ,American Secondary Education, 42(1).

- 39- Campbell; J. P.& Gasser; M. B. ،& Oswald; F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K. R. Murphy (Ed.), Individual differences and behavior in organizations (pp. 258-299). San Francisco: Jossey-Bass.
- 40- Cheng; shih Yu (2014). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment, The International Journal of Human Resource Management ، National Cheng Kung University, Taiwan, 25(8).
- 41- George; J. M., & Jones; G. R. (1996). Understanding and Managing Organizational Behavior. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 42- Murphy; K. R. & Shiarella; A. H. (1997). Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: Multivariate frameworks for studying test validity. Personnel Psychology, 50.
- 43- Pill; A. (2005). Models of professional development in the education and practice of new teachers in higher education ،Teaching in Higher Education ،10(2).

- 44- Riveros ; Andrea M. Moscoso & Tsai , Ted Shir-Tau (2011) define career commitment as the strength of one's motivation to work in a chosen career role. INTERNATIONAL CONFERENCE ON MANAGEMENT (ICM 2011) PROCEEDING, 1(3).
- 45- SECKIN; ZELIHA & DEMIREL; YAVUZ (2014). The Relationship between the Employees Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior ،GOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL،18(1).
- 46- Singh ; Madhu (ed.) (2002). Institutionalising Lifelong Learning Creating conducive environments for adult learning in the Asian context, Hamburg, UNESCO Institute for Education, 2002.
- 47- Tams ; Svenja (2006). Self-directed Social Learning: The Role of Individual Differences, UK, Claverton Down: School of Management.
- 48- World Bank Report: Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries, Washington, World Bank, 2002.
- 49- Zellars; Kelly L.& Tepper; Bennett J.& Duffy; Michelle K.(2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. Journal of Applied Psychology, 87(6), Dec 2002.