



Modeling the Structural Relationships between the Quality of the Educational Process and the Organizational Commitment of the Faculty Member and his Institutional Affiliation in the Accredited Colleges at Al-Azhar University

Prof. Dr. Hassan M. Salim

Professor of Management, Planning and Comparative Studies of
Education Faculty - Al-Azhar University, Egypt

Hassan.Mukhtar210@azhar.edu.eg

Dr. Ibrahim A. Ghoneim

Assistant Professor of Fundamentals of Education Faculty of Education -
Al-Azhar, Egypt

IbraheimGhoneim.8@azhar.edu.eg

Received: 5-11-2024 Revised: 8-12-2024 Accepted: 10-12-2024
Published: 28-1-2025

DOI: 10.21608/jsre.2024.331680.1744

Link of paper: https://jsre.journals.ekb.eg/article_406963.html

Abstract

The current research aims to reveal the modeling of the structural relationships between the quality of the educational process and the organizational commitment of the faculty member and his institutional affiliation in the accredited colleges at Al-Azhar University. The researchers relied on the descriptive correlational approach, and used the questionnaire as a study tool; It consisted of three main axes: the first on the quality of the educational process, the second on organizational commitment, and the third on institutional affiliation. It was applied to a random sample of faculty members in accredited colleges consisting of (388) members. The study concluded that the level of quality of the educational process in the dimensions of faculty members' quality, quality of teaching methods and strategy, was high, while it was average in the dimensions of student quality, quality of courses and curricula, quality of means, methods and activities, and quality of assessment. The level of organizational commitment in the dimensions of emotional and moral commitment was high, and in the dimension of continuous commitment it was average. The level of institutional affiliation in the dimensions of faculty member's institutional affiliation and college-related institutional affiliation was high.

Keywords: *Quality of the educational process - Organizational commitment - Institutional affiliation.*

نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر

أ.د. حسن مختار حسين سليم

أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة

كلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية

Hassan Mukhtar210@azher.edu.eg

د. إبراهيم السيد عيسى غنيم

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية

IbraheimGhoneim.8@azhar.edu.eg

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمتا الاستبانة كأداة للبحث؛ وتكونت من ثلاثة محاور رئيسية: الأول عن جودة العملية التعليمية، والثاني عن الالتزام التنظيمي، والثالث عن الانتماء المؤسسي، تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة قوامها (٣٨٨) عضواً، وتوصل البحث إلى أن مستوى جودة العملية التعليمية في بعدي جودة أعضاء هيئة التدريس، جودة طرق التدريس واستراتيجيتها، جاء مرتفعاً، بينما جاء متوسطاً في أبعاد جودة الطلاب وجودة المقررات والمناهج و جودة الوسائل والأساليب والأنشطة، وجودة التقويم، وأن مستوى الالتزام التنظيمي في بعدي الالتزام العاطفي والأخلاقي جاء مرتفعاً، وفي بعد الالتزام المستمر جاء متوسطاً، وأن مستوى الانتماء المؤسسي في بعدي الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس والانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية جاء مرتفعاً، بينما جاء الانتماء المؤسسي بالجامعة متوسطاً، ووجود علاقة ارتباطية طردية ما بين متوسطة إلى قوية بين جودة العملية التعليمية، وكل من الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين الالتزام التنظيمي، والانتماء المؤسسي، ووجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لفاعلية الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما على جودة العملية التعليمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي وعلى البعدين الالتزام الأخلاقي والالتزام المستمر، وعلى البعدين الانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس والانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية لصالح المنتسبين لكليات عملية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية للالتزام العاطفي، وعلى الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي المرتبط بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: جودة العملية التعليمية – الانتماء المؤسسي- الالتزام التنظيمي.

نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر

المقدمة:

يشهد عالم اليوم تطورات هائلة في كافة المجالات بفعل الثورة التكنولوجية والعولمة وتحديات الجودة وثورة المعلومات والاتصالات، كما يشهد مجموعة من التغيرات السريعة والتحويلات الكبيرة على كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية؛ وفي ظل هذه التحويلات تواجه المنظمات أيًا كان نشاطها مشكلة كبيرة تتمثل؛ في كيفية ضمان التعاون الإيجابي والولاء والانتماء من جانب العاملين فيها لتحقيق أهدافها؛ ويتسارع التنافس بين المؤسسات والمنظمات للسعي نحو تقديم خدمات أكثر تميزًا للآخرين، وهذا يتطلب من هذه المؤسسات والمنظمات مواكبة التطورات المتسارعة والاهتمام بأداء العاملين فيها لزيادة الفاعلية والكفاءة؛ وهذا يتحقق من خلال التزامهم الوظيفي وانتمائهم المؤسسي وتفانيهم في العمل داخل المنظمة، وارتباطهم بالمنظمة وبذل جهد وعطاء أكبر في مجال عملهم لتحقيق جودة العملية التعليمية داخل المنظمة التي ينتمون إليها.

وتعتمد المنظمات على الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وزيادة فاعليتها، لهذا لا بد من تدريبها وتطويرها وتحفيزها ماديًا ومعنويًا من أجل تحقيق الرضا مما يؤدي إلى الولاء التنظيمي بين أفرادها. لهذا تعمل المؤسسات باستمرار بتقصي سلوك العاملين فيها في ظل تزايد تعقد العمل فيها وتشابكه والعمل بفاعلية. والجامعات شأنها شأن المؤسسات الأخرى لا بد لها من السعي نحو خلق الولاء التنظيمي من خلال رضا العاملين مما يؤدي إلى حفزهم والحد من الصراع والغياب والدوران الوظيفي وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الكلية والجامعة؛ لأن الولاء التنظيمي انعكاس لاتجاهات الأفراد وأنماطهم السلوكية، إذ إن تدني مستوى الولاء التنظيمي ينعكس على الرضا عن العمل ومن ثم يؤدي إلى تدني إنتاجية العاملين؛ لأن العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة تبادلية، إذ لكل طرف توقعات من الطرف الآخر، حيث يقدم العاملون الجهد ويقبلون أهداف المنظمة ويتوقعون الأجر والحوافز المناسبة (Jara et al, 2017, 8).

وبالنظر إلى أهمية عضو هيئة التدريس؛ وضعت وزارة التعليم العالي المصرية استراتيجية لمشروع تطوير التعليم العالي في عام ٢٠٠٠؛ بغرض خلق مناخ إيجابي لتحسين جودة وكفاءة نظام التعليم العالي من خلال الإصلاح التشريعي، وإعادة الهيكلة المؤسسية، وخلق آليات مستقلة لضمان الجودة واستحداث أنظمة لمراقبة وتقييم الأداء، والتي ترجمت إلى 25 مشروعًا تشمل محاور التطوير، وذلك حتى عام ٢٠١٧ تنفذ على ثلاث مراحل؛ وقد تم تجميع 12 مشروعًا من 25 مشروع في ستة مكونات تعد الأهم في أولويات الوزارة كما جاء في وزارة التعليم العالي المصرية وهي: صندوق مشروع تطوير التعليم العالي HEEPF، ومشروع نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي ICTP، مشروع الكليات التكنولوجية المصرية EHCP، ومشروع توكيد الجودة والاعتماد QAAP، ومشروع تطوير كليات التربية FOEP، ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP، ويمثل عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في عملية التعلم التي تسعى الجودة إلى تحقيقها مع الطلاب، وقد ركز الطلاب أن احد العوامل التي تساعدهم على التعلم وجود احترام متبادل بين الطلاب والأساتذة، وذكر الطلاب أن

الأساتذة الذين كان لهم اثر فاعل كانوا يعاملون الطلاب كراشدين ويشاركونهم في اتخاذ القرارات؛ حيث يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز في جودة المخرجات، إذ تلقى على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها (عيسوي، ٢٠١٩، ٧٨).

ومن هنا يعد العنصر البشري؛ من أهم عناصر المنظمات وركيزتها الرئيسة، كما أن فاعلية هذه المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها يرتبط بمدى كفاءة عناصرها البشرية، ومهارتهم ورغبتهم في الإنجاز، وللأهمية البالغة للعنصر البشري فقد شهدت الدراسات والأبحاث الإدارية اهتماماً متزايداً في دراسة واقع العنصر البشري في منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها وأحجامها، وذلك من أجل تحديد المؤثرات الايجابية والسلبية التي تؤثر في رغبة العنصر البشري في الاستمرار بالعمل ضمن منظمته.

كما تشهد المؤسسات التعليمية ثورة معرفية هائلة في مختلف التخصصات العملية والتقنية، والنظرية، وتعكس هذه الثورة تحديات عديدة تواجهها المؤسسات التعليمية، حيث تنوعت متطلبات سوق العمل، وزادت التنافسية بين الجامعات مما دفع بالمؤسسات التعليمية إلى التفكير بتحسين مخرجاتها وتجويدها، لتتمكن من الاستمرارية والنجاح، واستقطاب الكفاءات العلمية، وهذا يتطلب الاهتمام بالموارد البشرية وتأهيلها بالمعرفة والخبرة والمهارة للقيام بأداء مهامها بفاعلية وكفاءة.

ويعد عضو هيئة التدريس أحد أهم مقومات العملية التعليمية في المرحلة الجامعية، وأحد دعائمها الرئيسية؛ فهو المحرك الأساسي لكل نشاطاتها، ومصدر مهم لفاعليتها؛ لما يتميز به من قدرات ومعارف تتناسب مع طبيعة العمل الذي تقوم به الجامعة، وعليه تحدد مدى كفاءة التعليم ومستواه وفاعليته، وتحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها ووظائفها، ويتأثر بها ويؤثر فيها، وعلى قدر هذا التأثير والتأثر يتشكل سلوك عضو هيئة التدريس (العمرات، ٢٠٢٠، ٢٩٧)؛ ومن هنا فإن عضو هيئة التدريس بجامعته كلما تطابقت أهدافه مع أهدافها، تتولد لديه الرغبة القوية في أداء عمله والمحافظة عليه، وبذل جهد أكبر للبقاء فيه، ويتجلى هذا في أدائه الوظيفي، والتزامه يزيد كلما ارتبط به ويقال من وجود السلوكيات الغير ايجابية مثل التقصير والغياب والإهمال وغيرها من مظاهر عدم الالتزام (بن عصمان، ٢٠١٨، ٦٤٤).

ومن هنا يمكن التأكيد على أن من أهم معوقات تنمية أي نظام تربوي؛ ضعف التزام الكادر البشري بالدوام الرسمي، وضعف الرقابة والتفويض، إضافة إلى ضعف الجانب المالي لموظفي النظام التربوي، اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ وفقاً لحصائص كل عضو، وللعوامل والظروف المختلفة المرتبطة بالبيئة الداخلية والخارجية، ومن خلال الملاحظة لبعض السلوكيات والتصرفات من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس، مثل الحضور متأخراً والانصراف قبل نهاية المحاضرة، وكذا ظاهرة الغياب المتكرر وبدون عذر، والفجوة العاطفية والأخلاقية بين أعضاء هيئة التدريس والكلية، وقلة الرغبة في العمل والاستمرار فيه.

وقد بات مدخل الجودة في العملية التعليمية يلح على الجامعات للأخذ بها بقصد استمرارها، مما يعني أن جودة أداء أعضاء هيئة التدريس أكثر من ضرورة، وتتجلى جودة أدائه من خلال تميز أداء الأستاذ الجامعي عن طريق المثابرة، والاستمرار في نشاطه العلمي، وسعيه الدائم للمشاركة في المؤتمرات، والندوات، وورش العمل العلمية، والمؤتمرات الفكرية، وغيرها من الأنشطة العلمية، وأن يعملوا على نشر

إنتاجهم المتجدد ليستفيد منه الطلبة، وعلى التنوع في طرائق التدريس بعد التأكد من صحة وجدة المعلومات المقدمة في المحاضرات، والأهم أن يتمتعوا بروح الانتماء إلى الجامعة، التي يعملون بها، وذلك بتحليلهم بأخلاقيات المهنة، وقدرتهم على بناء علاقات جيدة مع زملائهم (الدالي، والمرسي، ٢٠٢٣، ٢١٣-٢١٤)؛ ولذلك تعد الجودة من أبلغ الطرق والوسائل التي تعمل على تطوير نوعية التعليم الجامعي، والرفع من مستوى أدائه في الوقت الراهن، كونها الطريق الوحيد لتحقيق فكرة التحسين المستمر للعملية التعليمية ومن ثم تحقيق مستوى أفضل للخدمة التعليمية (إسماعيل، ٢٠١٥، ١٣).

وتكمن أهمية الالتزام التنظيمي في أنه يدفع أعضاء هيئة التدريس إلى إظهار أنماط سلوكية معينة تجاه الجامعة الشعور بالفخر والاعتزاز لكونه يعمل بها والرغبة بالبقاء فيها والدفاع عنها، كما يظهر مستويات عالية من السلوك المتميز الذي ينصب تجاه الأداء المطلوب، كما إنه يؤدي إلى زيادة قوة تماسك أفراد الجامعة، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع معدلات الانتاجية في الأداء، فكلما كانت درجة الاستقرار المنظمي مرتفعة لما انخفضت المشكلات التي تحد بين العاملين والادارة (Alwazrah, 2020, 223).

كما يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الحديثة المستخدمة في العمل الإداري التي حظيت باهتمام الدارسين والباحثين نظرًا؛ لأهميته في نجاح المنظمات وتقدمها بوصفه يعمل على ربط العامل بمنظّمته ويدفعه للعمل بتفاني في عمله، وبذل الجهد والوقت والسعي نحو إنجاح منظّمته وتقديمها نحو الأفضل، كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة على النمو المتواصل والتنافسية، وتعزيز الإبداع من أجل بلوغ الأهداف التنظيمية (الحاج، وآخرون، ٢٠٢٣، ٩٥).

ويرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث إن عضو هيئة التدريس هو حجر الأساس بالجامعة، وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر الجامعة الأخرى، إلا أنه على جانب آخر فإن لكل من أعضاء هيئة التدريس اتجاهاته، وتفكيره، وآراءه الخاصة، وعواطفه، ودوافعه، وطموحاته، التي توجه سلوكه، وتتحكم به، الأمر الذي يوجد صعوبة في التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية له، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية والسلوك التنظيمي تجاه جميع أعضاء هيئة التدريس، إذ إن لكل منهم ما يميزه عن غيره، كما أن كل منهم يتغير من موقف لآخر، ومن وقت لآخر بحسب ما يؤثر فيه، وما يحرك تفكيره (المطيري، رفاعي، ٢٠١٧، ١٢٠).

وتأتي أهمية الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من كونه يزيد ارتباطهم بأعمالهم، ويجعلهم يبذلون جهدًا عاليًا لإنجاحه، ويبدى كل منهم رغبة قوية في البقاء فيه، والاستمرار لفترة أطول، والتميز في الأداء، كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال، والتقصير في العمل، والغياب، أو ترك العمل، أو الشعور بالإحباط، كما يسهم الالتزام التنظيمي في سعى أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة، وجودة عالية، ومن هنا فإن نجاح الجامعة في تحقيق جودة العملية التعليمية بها، ووصولها إلى أهدافها، يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان أعضاء هيئة التدريس بتلك الأهداف، وقناعتهم بها، وسعيهم للوصول إلى تحقيقها، وشعورهم بتطابق تلك الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية، أو على الأقل قريبهم منها (بونقاب، ٢٠٢١، ٤٨٥)؛ ونتيجة لذلك يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس ارتباط بالجامعة

وإخلاصه والعمل على تحقيق أهدافها وشعوره بالفخر والاعتزاز بالانتماء إليها شعورًا عاطفيًا بالارتباط بها يعرف بالانتماء المؤسسي، ذلك الانتماء الذي يولد رغبة شديدة لاستمراره كعضو بالجامعة وأنه جزء لا يتجزأ منها، وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهدافها (السمدوني، عبد الرازق، ٢٠١٩، ٣٤٢).

وترجع أهمية الانتماء المؤسسي إلى تنمية إبداع أفراد المؤسسة، وتميزهم عن طريق مساعدة العاملين على تخلصهم من الاتجاهات غير المرغوب فيها، وإقامة علاقات طيبة فيما بينهم، مع حثهم على العمل باستخدام الحوافز الإيجابية سواء المادية أو المعنوية، بالإضافة إلى معرفتهم لكل ما يجري داخل المؤسسة (الجامعة)، وإشعارهم بقيمة ما يقومون به من أعمال، وتوصيل أفكارهم وآرائهم إلى قيادتها، وتوفير إدارة استراتيجية تهتم بتوضيح الرؤية وتحديد الرسالة وقياس الهدف وتنفيذ الخطة وتقييم السياسات والإجراءات والأنشطة، كما أن المؤسسة تنمي الانتماء المؤسسي لدى أفرادها؛ حيث تعمل على تنمية روح الفريق، وتسعى نحو تنفيذ الخطط والسياسات بفاعلية، وتستخدم الوسائل والأساليب المناسبة للإرتقاء بسمعتها، وتتحمس للعمل مع إيجاد الحافز، وتتخلص من الطرق التقليدية (Van et al, 2020, 377).

كما يعبر الانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس عن الإحساس الذي يوضح مدى قوة اندماجه وارتباطه مع الجامعة التي يعمل فيها، الأمر الذي يدفعه لتبني أهداف الجامعة، وأن يسهم ويشارك في تحقيق هذه الأهداف بكل جد وإخلاص ووفاء، الأمر الذي يترتب عليه أن يسلك عضو هيئة التدريس سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب الجامعة، ورغبته في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح الجامعة، واستمراريتها، كالأستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية (أبو ساكور، ٢٠١٤، ١٢٥).

ونظرًا للمكانة التي تتمتع بها جامعة الأزهر بما تحمله من رسالة عالمية كواحدة من الهيئات العلمية الإسلامية الكبرى التابعة للأزهر الشريف، والتي تقوم على حفظ التراث الإسلامي، ودراسته وتجليته، ونشره، وتحمل أمانة الرسالة الإسلامية إلى كل الشعوب وتعمل على إظهار حقيقة الإسلام، وأثره في تقدم البشر ورقي الحضارة وكفالة الأمن والطمأنينة وراحة النفس لكل الناس في الدنيا والأخرة (قانون تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥م، والقوانين المكملة له، ٢٠١٤م، ٨)؛ ولذلك فهي تسعى إلى تحقيق أهدافها وتطلعاتها وفق التيارات المعاصرة، فهي تحتوي على أعداد لا بأس بها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، يعملون وفق أهدافها قد تتفق أهدافهم مع أهدافها داخل نطاق العمل، ويتضح من خلال التزامهم بالمهام الموكلة إليهم، فالتزام سلوك غير ملموس ناتج عن ذات عضو هيئة التدريس، تلمسه في تصرفاته وأفعاله وينعكس على أدائه الوظيفي (بن عصمان، ٢٠١٨، ٦٤٤).

وتعمل جامعة الأزهر على تزويد العالم الإسلامي بالعلماء العاملين الذين يجمعون إلى جانب الإيمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح واليبين في العقيدة والشريعة، ولغة القرآن الكريم، كفاية علمية وعملية، ومهنية، في كل فروع العلم، : الطب، والهندسة، والزراعة، والتجارة، واللغات الأجنبية، وغيرها، وذلك لتأكيد الصلة بين الدين والحياة، والربط بين العقيدة والسلوك، وتأهيل علماء الدين للمشاركة في الدعوة إلى سبيل الله بالحكمة، والموعظة الحسنة، فإن الأمر يتطلب عن بحث عن مداخل وآليات تساعد على تحقيق

تقدمها وتميزها، وفقاً لما تمثله عليها ظروف البيئة المحلية والعالمية. (قانون تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥م، والقوانين المكملة له، ٢٠١٤م، ٣٠).

وفي هذا الإطار بذلت جامعة الأزهر جهوداً لرفع جودة، وتميز الأداء المؤسسي بها، من خلال جهود تحقيق ضمان جودة واعتماد كليات الجامعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية، وإنشاء وتفعيل مركز ضمان جودة الاعتماد بالجامعة، وأيضاً، الوحدات التابعة لها في كل كلية من كلياتها، سعياً لضمان جودة واعتماد تلك الكليات، ومن أبرز مخرجات هذه الجهود اعتماد (٣٥) كليات من قبل الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وهناك توجه لاعتماد باقي الكليات وتحقيق استمرارية الاعتماد الأكاديمي بجامعة الأزهر منها كلية: كلية الدعوة الإسلامية بالقاهرة، كلية أصول الدين فرع الزقازيق، كلية أصول الدين والدعوة بالمنصورة، كلية اللغة العربية بالمنصورة، كلية القرآن الكريم للقراءات وعلومها بطنطا، كلية اللغة العربية بالمنوفية، كلية طب الأسنان للبنات، كلية الطب بنين بالقاهرة، كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنين بالقاهرة، كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات بني سويف، كلية اللغة العربية فرع أسيوط، كلية الدراسات الإسلامية والعربية بدسوق، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالمنصورة، كلية طب دمياط بنين، كلية العلوم بنين بالقاهرة، وأسيوط، كلية الشريعة والقانون بتقنها الأشراف، كلية أصول الدين بالقاهرة، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، كلية الصيدلة بنين بالقاهرة، كلية اللغة العربية بإيتاي البارود، طب الأسنان بالقاهرة، كلية أصول الدين والدعوة بالمنوفية، كلية الطب بنات بالقاهرة، كلية الشريعة والقانون بطنطا، كلية الصيدلة بنات القاهرة، كلية اللغة العربية بالقاهرة، كلية الدراسات الإسلامية والعربية فرع البنات بالقاهرة، كلية الدعوة الإسلامية بالقاهرة، كلية العلوم بنات (الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ٢٠٢٤).

كما اعتمدت الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد عدد (٥١) برنامجاً منها؛ برامج علم الحيوان، والحشرات، نبات خاص، وميكروبيولوجي، والرياضيات الخاصة، والرياضيات البحتة وعلوم الحاسب، والكيمياء الخاصة، والكيمياء التطبيقية كلية العلوم بنات بالقاهرة، وبرنامج هندسة التخطيط العمراني، هندسة العمارة، هندسة الإنشاء كلية الهندسة بالقاهرة، وبرنامج إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي، وبرنامجي اللغة الفارسية واللغة التركية، واللغة الألمانية، بكلية اللغات والترجمة بنين بالقاهرة، وبرنامج الإجازة العالية) بكالوريوس العلوم والتربية تخصص المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم كلية التربية بنين بالقاهرة، وبرنامجي الأراضي والمياه، والكيمياء الحيوية الزراعية كلية الزراعة بالقاهرة، وغيرها... (الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ٢٠٢٤).

ويرتبط نجاح الجودة في العملية التعليمية بالجامعة بزيادة إنتاجيتها، وقدرتها على تحقيق أهدافها، وهذا بلا شك يعتمد بشكل كبير على مدى قدرة أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم وقوة أدائهم، وكلما كان أعضاء هيئة التدريس على مستوى عالٍ من الالتزام بعملهم، كلما استطاعت الجامعة القيام بدورها، وتحقيق أهدافها المرجوة (حسن، ٢٠١٩، ١٣٤).

في ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية لنمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر.

مشكلة الدراسة

تسعى جامعة الأزهر إلى تحقيق جودة العملية التعليمية عبر كلياتها، وأقسامها، وبرامجها، على جميع مستوياتها وفي مختلف الأنشطة والخدمات التعليمية والتدريسية، انطلاقاً من أن جودة العملية التعليمية لم تعد خياراً يمكن أن نأخذ به أو نتركه، بل أصبح ضرورة حتمية فرضها سعيها للحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي يمنحها مكانة متقدمة بين نظيرتها وقدرتها على المنافسة، وضمان تشارك المعرفة وتوحيد الجهود، وتوفير الوقت، والمال، إضافة إلى الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا بوجود أعضاء هيئة تدريس يمتلكون قدر من الالتزام التنظيمي، والانتماء المؤسسي، فالالتزام التنظيمي، والانتماء المؤسسي قد يؤثر أحدهما، أو كلاهما في دفع أعضاء هيئة التدريس لتحسين جودة العملية التعليمية.

وتتحدد مشكلة الدراسة من أهمية العلاقة بين الالتزام التنظيمي في الجامعة بصفة عامة والجامعات التي بها كليات معتمدة بصفة خاصة بجودة العملية التعليمية، وهذا ما كشفته نتائج بعض الدراسة كدراسة العمرات (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء عالياً، وجاء مجال الالتزام المعياري بالمستوى الأول، يليه مجال الالتزام العاطفي، وفي المرتبة الأخيرة مجال الالتزام الاستمراري، كما بينت النتائج أن درجة جودة الأداء التدريسي جاءت عالية، وجاء مجال التخطيط للتدريس بالمرتبة الأولى، يليه مجال تنفيذ التدريس، وفي المرتبة الأخيرة مجال تقييم أداء الطلبة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للالتزام التنظيمي في جودة الأداء التدريسي أعضاء هيئة التدريس.

وأكدت دراسة بونقاب (٢٠٢١) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية الكلية والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، كما تؤكد دراسة خزل (٢٠١٩) إلى وجود علاقة بين جودة الخدمة في المؤسسات التعليمية والالتزام التنظيمي لهم، وإلى أن أبعاد جودة الخدمة ترتبط وتؤثر معنوياً بالالتزام التنظيمي. وفي هذا الجانب أيضاً توصلت دراسة حسن (٢٠١٩). إلى أن كلا من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي يلعبان دوراً وسيطاً وإيجابياً بين القيادة الخادمة وجودة الخدمة التعليمية، كما توصلت دراسة الرشيد (٢٠١٩) إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والدعم التنظيمي، ووجود أثر دال إحصائياً لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من (١٠) سنوات فأكثر مقابل أقل من (١٠) سنوات.

وأكدت دراسة مليكة (٢٠١٨) على وجود علاقة بين عدالة التوزيع، والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الجامعي بقسم علم النفس بجامعة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ووجود علاقة بين عدالة الإجراءات والالتزام التنظيمي، وبين عدالة المعاملات، والالتزام التنظيمي، كما توصلت دراسة Katherine (2017) إلى أن درجة الالتزام التنظيمي في بعده الأخلاقي والمستمر جاء مرتفعاً في حين جاء بعد الالتزام العاطفي متوسطاً لدى الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في المنزفة

الثالثة في لوزون بالفلبين. وهذا ما أكدت دراسة مصطفى (٢٠١٦) إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فيصل بالمملكة العربية السعودية جاء مرتفعاً، وأنه توجد علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

وعلى الجانب الآخر أشارت بعض الدراسات إلى الأهمية الكبيرة للانتماء المؤسسي في تحقيق جودة العملية التعليمية، فقد أشارت دراسة عاشوري (٢٠١٧) إلى أن الانتماء المؤسسي يؤدي إلى مجموعة من النتائج المهمة للمؤسسة كإخفاض معدل دوران العمل، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية عالية، بينما ضعف الانتماء يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخير عن العمل وتسرب العمالة من المؤسسة، وتوصلت دراسة البلتاجي (٢٠١٦) إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي والدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس فالانتماء يحقق قوة الإيمان بمشروع جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس ويؤثر فيهم لدفعهم نحو تحقيق أعلى معدلاتها بالجامعة (ولد محمدين، ٢٠١٤، ١٣).

وتوصلت دراسة Malik et al (2010) إلى وجود مجموعة من العوامل يمكن من خلالها التنبؤ بالالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات العامة بباكستان تتمثل في طبيعة العمل والرضا عن الرواتب، وجودة الإشراف، كما توصلت دراسة الرحيلي (٢٠٢٣) إلى ضرورة توظيف واستثمار الجامعة الإسلامية لمؤشرات الانتماء المؤسسي المرتفع لدى طلابها في معايير جودتها واعتمادها، ورفع رتبها عالمياً.

وعلى جانب ثالث توصلت دراسة (Aityan & Gupta, 2012) إلى أن الجامعة التي لديها موظفون وأعضاء هيئة تدريس مخلصون وملتزمون تنظيمياً، تتمتع بميزة تنافسية كبيرة ومعدلات بقاء أعلى بالمقارنة بالمؤسسات ذات الموظفين الأقل ولاء وانتماء للجامعة، فأعضاء هيئة التدريس هم الأصول الحقيقية للجامعة والاحتفاظ بهم هو الداعم الحقيقي لنجاح العملية التعليمية وجودتها، كما أكدت دراسة حسين (٢٠٠٩) إلى ارتفاع مستويات الانتماء المؤسسي بوجه عام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وكان الانتماء المعياري الأعلى من حيث المستوى يليه الانتماء النفعي ثم الانتماء الوجداني، ولم توجد فروق في مستويات الانتماء النفعي بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين، في حين كانت هناك اختلافات لصالح السعوديين في وسط الانتماء الوجداني، وكانت مستويات الانتماء النفعي والمعيارى أعلى لدى الذكور عنها لدى الإناث في حين تشابه الجميع في الانتماء الوجداني، ولم يؤثر متغير الخبرة والدرجة العلمية كثيراً في مستويات الانتماء بأنماطه الثلاثة، وقد أوضحت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين أنماط الانتماء الثلاثة ورغبة عضو هيئة التدريس في الاستمرار والتمسك بالعمل في الجامعة، والانتماء لها.

وقد أشارت إليهذا المعنى دراسة أريباس وجوسي (Arribas, Jose (2004) حيث توصلت إلى ضرورة الاهتمام بمعايير الجودة لتحسين مستوى التعليم حيث أصبح مطلباً أساسياً؛ حيث تتطلب الحياة المعاصرة تعليم بجودة تتناسب مع المرحلة الراهنة؛ لذلك يجب أن تتوافق مواصفات عضو هيئة التدريس المعاصر مع متطلبات الحياة والتعليم المعاصر، والتي تفرض نظام جودة للعملية التعليمية برمتها

بمؤسسات التعليم على مختلف مراحلها، وبجميع المراحل يلعب عضو هيئة التدريس الدور الأساسي في جودة العملية التعليمية.

وتحدثت دراسة كوتش وشارون (Koch, Sharon (2011) عن أهمية الكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس وخاصة أنها تعد مطلبًا أساسيًا لاعتماد الكلية، إن معايير الجودة النوعية في التعليم الجامعي تتعلق بالمعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية وهي مستوى العنصر الأكاديمي والإداريين، ونسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس، وسجل الكادر الأكاديمي في الجامعة مدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وتخصصات الجامعة، ومدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة مدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية مدى مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية والعلمية، والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي.

ونتيجة لما سبق عرضه من دراسات يتضح وجود علاقة بين جودة العملية التعليمية، والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس، وبين جودة العملية التعليمية والانتماء المؤسسي له، إلا أنه في حدود علم الباحثان لا توجد دراسة تجمع بين المتغيرات الثلاثة، هذا فضلاً عن أن الدراسات التي يختص بها قسمي أصول التربية والإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة في معظمها دراسات أصولية، لا تتناول النمذجة البنائية لذا تأتي هذه الدراسة لدراسة نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر، حيث تسعى الدراسة إلى الوقوف على أثر الالتزام التنظيمي، والانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس على جودة العملية التعليمية، بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر، وأثر الانتماء المؤسسي على الالتزام التنظيمي، وأثر الانتماء المؤسسي على جودة العملية التعليمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ما الإطار المفاهيمي للانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؟ وما علاقته بتحقيق جودة العملية التعليمية؟
- ما مستوى جودة العملية التعليمية بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما مستوى (الالتزام التنظيمي- الانتماء المؤسسي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (جودة العملية التعليمية-الالتزام التنظيمي- الانتماء المؤسسي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر تعزى لمتغير الكلية(نظرية- عملية)؟
- هل يمكن التنبؤ بجودة العملية التعليمية من خلال الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة؟
- هل يمكن التوصل إلى نموذج بنائي عام يفسر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين (الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي) كمتغيرات مستقلة و(جودة العملية التعليمية) كمتغير تابع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- (١) الكشف عن مستوى جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي، والانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر.
- (٢) الكشف عما إذا كانت ثمة فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (جودة العملية التعليمية-الالتزام التنظيمي- الانتماء المؤسسي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر ترجع لمتغير الكلية.
- (٣) التنبؤ بجودة العملية التعليمية من خلال الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة.
- (٤) الكشف عن الدور الوسيط للالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في العلاقة بين الانتماء المؤسسي وجودة العملية التعليمية بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر، من خلال الكشف عن مدى التأثير المباشر للانتماء المؤسسي على جودة العملية التعليمية.
- (٥) محاولة التوصل إلى نموذج بنائي عام يفسر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين (الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي) كمتغيرات مستقلة وجودة العملية التعليمية كمتغير تابع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية للدراسة

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية مما يلي:

- (١) إسهامها في تعزيز التراث النظري في العلوم التربوية والاجتماعية؛ كونها تلقي الضوء على موضوع مهم، وهو مستوى (الالتزام التنظيمي- الانتماء المؤسسي-جودة العملية التعليمية) لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر، باعتباره من الموضوعات المهمة في المجال التربوي عامة وفي مجال أصول التربية، والإدارة التربوية بصفة خاصة.
- (٢) أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الارتقاء بجودة العملية التعليمية؛ حيث إنه الركن الأصيل الذي تقوم عليه جودة العملية التعليمية، من خلال الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي لجامعة الأزهر.

ثانياً: الأهمية التطبيقية للدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة تطبيقياً فيما يلي:

- (١) يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة وتوصياتها في لفت نظر القيادات الجامعية بجامعة الأزهر إلى تأثير الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس على جودة الأداء، ومن ثم جودة العملية التعليمية.

٢) يمكن بناءً على نتائج الدراسة أن يبحث عمداء الكليات عن حلول مقترحة إجرائية؛ ليصبحوا أكثر فاعلية في تعزيز الانتماء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس ودعمهم نحو الالتزام التنظيمي داخل الكليات المختلفة.

٣) قد تبرز الدراسة الحالية الحاجة إلى تقديم مزيد من الجهود التربوية والأكاديمية والدورات التدريبية في دعم روح الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة:

١- جودة العملية التعليمية:

تعرف جودة العملية التعليمية بالتعليم الجامعي بأنها: قدرة التعليم علي تحقيق التعلم الرصين، والذي يؤدي بدوره إلى إكساب المتعلم مقومات التفكير الصحيح، وأصول المواطنة الصالحة، والتعايش مع الآخرين بسلام، والتعامل بذكاء مع القضايا العامة والخاصة على السواء، ومواصلة الدراسة بتفوق وتمكن وبشكل إيجابي نشط، محققين من خلاله اكتشافاتهم وإبداعاتهم النابعة من استعداداتهم وقدراتهم الملبيه لحاجاتهم ونموهم في جميع مراحل تعليمهم(عبد العزيز, ٢٠١٩, ١١٩).

وتعرف الجودة في العملية التعليمية إجرائيًا بأنها: كل ما يرتبط بعناصر العملية التعليمية بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر من أعضاء هيئة التدريس، ومقررات ومناهج، وطرق تدريس واستراتيجياتها، ووسائل وأساليب وأنشطة، وتقويم، والتي تسهم في تحقيق التعلم الرصين لطلاب هذه الكليات، وتكسيبهم مقومات التفكير الصحيح وقيم المواطنة والانتماء والتعايش مع الآخرين من أفراد المجتمع المصري بسلام، والتعامل بذكاء مع القضايا العامة والخاصة على السواء ومواصلة الدراسة بتفوق وتمكن.

٢- الالتزام التنظيمي:

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه: نتاج التفاعل بين ثلاثة عوامل؛ التطابق، ويعني: تبني الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها، والانهماك، ويعني: استغراق الفرد لعمله في أنشطة المؤسسة، والولاء ويعني: شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المؤسسة(الأحمدي, ٢٠١٣, ٤٥).

ويعرف إجرائيًا بأنه: التزام أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر باستمرار عاطفيًا، وأخلاقيًا تجاه التنظيم المعمول به داخل تلك الكليات.

٣- الانتماء المؤسسي:

يعرف الانتماء المؤسسي بأنه: شعور أعضاء هيئة التدريس بالارتباط بكلياتهم، وبجامعتهم وبالبيئة التعليمية التي ينتمون لها، من خلال دعم الآخرين لهم (Ahn, 2017: 34)

ويعرف إجرائيًا بأنه: كل شعور يربط أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للكليات المعتمدة بجامعة الأزهر بالقسم، والكلية، والجامعة التي ينتمون إليها، وينعكس ذلك على تطوير العملية التعليمية، والارتقاء بها داخل تلك الكليات.

حدود الدراسة:

١. الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على الكشف عن نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر.
٢. الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤م).
٣. الحدان البشري والمكاني: تم تطبيق الدراسة ميدانياً على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر.

الإطار النظري والميداني للدراسة:

يتشكل الإطار النظري للدراسة من خلال ثلاثة محاور، هي كالتالي:

- المحور الأول: العلاقة ما بين الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ودور ذلك في تحقيق جودة العملية التعليمية.
- المحور الثاني: الدراسة الميدانية.
- المحور الثالث: أهم النتائج والتوصيات والمقترحات.

المحور الأول: العلاقة ما بين الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ودور ذلك في تحقيق جودة العملية التعليمية.

سيطور هذا المحور من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات التي تشير إلى نمذجة العلاقة ما بين الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقة ذلك بتحقيق جودة العملية التعليمية داخل الجامعات والمؤسسات التعليمية.

أولاً: من حيث المفهوم:

يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الحديثة ضمن العلوم الإدارية والسلوكية التي أصبحت تحظى باهتمام العديد من الباحثين؛ وذلك لما له من أهمية في السياسات الإدارية وتأثيره في سلوك الأفراد داخل مختلف المنظمات، لذلك قام الباحثين بوضع تعريفات مختلفة لمصطلح الالتزام التنظيمي منها:

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه: المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجامع نحو الأفراد، والمنظمات، والقيم، والمبادئ، والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد، واستعداده لتقديم النصيحة لزملائه ومنظّمته في العمل (اللوزي، ٢٠٠٣، ١٣٢).

كما يمكن تعريفه بأنه: التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة، وهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها والإخلاص لها، وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها (المصاورة، الخفاجي، ٢٠١٤، ٥٥).

ويمكن تعريفه كذلك بأنه: حالة الارتباط بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتطابق أهدافه مع أهداف هذه المنظمة، والذي ينعكس بدوره على سلوكياته، وتدفعه لبذل قصارى جهده لتحقيق أهدافها، والحفاظ على بقائها، واستمراريتها، وتحقيق رسالتها، وذلك عن طريق الالتزام لتحقيق ذلك (بوقندورة، إبراييم، ٢٠١٩، ٨٠).

كما يمكن تعريفه بأنه: تعهد شفوي أو مكتوب للقيام بشيء معين، ويكون هذا الالتزام بين طرفين تجمع بينهما علاقة معينة تجارية أو علاجية أو غيرها، وقد يكون بين أكثر من طرفين (حديان، ٢٠٢٠، ٨).

وعند التطرق حول مفهوم الانتماء المؤسسي نلاحظ ما يلي:

فيعرف الانتماء المؤسسي بأنه: الميل أو التوجه نحو المؤسسة من خلال التطابق مع قيمها، ومعتقداتها، والتعاون والمشاركة الفعالة، والنية الجادة للبقاء كعضو مستمر ونشط في المؤسسة (Goodarzi, 2012,8997)

كما يمكن تعريفه أنه: شعور يتضمن الحب المتبادل والقبول والتقبل، والارتباط بالجماعة، وإشباع حاجة الفرد إلى الارتباط بالآخرين، وتعاونه معهم ليحظى بالقبول ويشعر بكونه عضوًا في جماعته، وبمن يقيمون في هذا الوطن، ويظهر في تبني مجموعة الأفكار والقيم، والمعايير، التي تميز هذا المجتمع عن غيره (Elegido, 2013,501).

ويمكن تعريفه أنه: ارتباط منسوبي الجامعة أو الكلية بما فيها من أهداف، وقيم تنظيمية، وبذل أكبر جهد لتحقيق هذه الأهداف مع الرغبة القوية في الاستمرار في العمل (الجماصي، ٢٠١٦، ٩٩).

كما يمكن تعريفه بأنه: اعتقاد نفسي داخلي متمثل في التوافق مع المنظمة في الثقافة والقيم والمعتقدات، ويعبر عنه بإبداء سلوكيات إيجابية سواء داخل المنظمة مثل التضحية بالمصالح الشخصية لتحقيق أهداف المنظمة، وبذل مجهود إضافي في أداء المهام الخاصة بهم، والمشاركة بالأراء والأفكار الابتكارية المفيدة، ويتعدى ذلك خارج المنظمة مثل الدفاع عنها أمام الأطراف الخارجية والاعتزاز بالانتماء إليها (الصالح، ٢٠١٦، ١٦٣).

مما سبق من تعريفات يتضح أن معظم التعريفات السابقة ركزت على أن الانتماء المؤسسي يمثل شعورًا أو اتجاهًا إيجابيًا نحو المؤسسة التي يعمل بها الفرد، كما اتفقت على مجموعة من العناصر تتمثل فيما يلي:

- ✓ اتفاق أهداف العاملين بالمؤسسة في الأهداف والقيم والمعتقدات.
- ✓ الميل نحو ازدهار المؤسسة والبقاء للعمل فيها.
- ✓ تقديم المصلحة العامة للمؤسسة على المصلحة الشخصية للفرد.
- ✓ قيام العامل بالدفاع عن المؤسسة التي يعمل بها ونشر سماتها الإيجابية والدفاع عنها.
- ✓ قبول الفرد لبذل المزيد من الوقت والجهد لتحقيق أهداف المؤسسة.

وبالتالي يعد الانتماء المؤسسي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه لأنه جزء من منظمة معينة ملتزم بعضويتها وأهدافها، وقيمتها، ويمتاز الانتماء المؤسسي بمجموعة من المميزات هي:

- ✓ إيمان قوى وقبول أهداف وقيم المؤسسة.
- ✓ رغبة في بذل جهد كبير لصالح المؤسسة.
- ✓ رغبة قوية للاحتفاظ بعضويته في المؤسسة.
- ✓ وأخيراً: تعرف جودة العملية التعليمية بأنها: الجهود المبذولة من قبل العاملين بمجال التعليم (هيئة التدريس، الإدارة، العاملين) لرفع مستوى جودة المنتج التعليمي بما يتناسب مع رغبات المستهلك (رغبة كل وحدة على حدي وأيضاً رغبة المجتمع وأفراده في آن واحد)، هذا من جانب، ومن جانب آخر رفع قدرات، وسمات، وخصائص هذه الوحدة للمنتج التعليمي من جهة أخرى.
- ✓ كما يمكن تعريفها أنها: عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية، والتربوية اللازمة لرفع مستوى جودة وحدة المنتج التعليمي بواسطة كل الأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية، وفي جميع جوانب العمل التعليمي والتربوي بالمؤسسة (الزفتاوي، ٢٠٠٩، ٢٩٠).
- ✓ كما تعرف جودة العملية التعليمية بأنها: أحد أهم الوسائل إلى تجويد التعليم وجعله ملائماً من حيث دوره ومكانته في المجتمع ومهامه التعليمية والبحثية والخدمية والإنتاجية وعلاقته بالدولة والتمويل العام وتفاعله مع مستويات التعليم، انطلاقاً من حاجة الاقتصاديات الحديثة إلى خريجين قادرين على تطوير معارفهم باستمرار والتحلي بصفات الباحثين وأصحاب العمل في سوق تتغير باستمرار (أحمد، ٢٠١١، ٥٢٨٣).
- ✓ وتعرف الجودة في العملية التعليمية بأنها: القدرة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة وفق نظم محددة موثقة تقود إلى تحقيق رسالة المؤسسة التعليمية في بناء الإنسان من خلال تقديم الخدمة التعليمية المميزة وأنشطة بناء الشخصية المتوازنة (زاهر، ٢٠٠٦، ٩).

ثانياً: أهمية الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس:

إن الالتزام التنظيمي من المفاهيم والظواهر السلوكية التي سلطت عليها الأضواء ونالت اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الكتاب والباحثين، نتيجة الدور الكبير الذي يلعبه في نجاح المنظمة وديمومة استمراريتها، وفي عالم اليوم الذي يسوده التنافس في بيئة الأعمال والتنافسية الشديدة بين الجامعات لا توجد جامعة قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب منها إن لم يكن الأفراد جميعهم ملتزمين بأهداف المنظمة ويعملون كفريق واحد من أجل تحقيق تلك الأهداف (Stall worth, 2003 : 504)، وأن الأفراد الذين تتوفر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي يمتازون بالأداء الوظيفي المتميز، الذي يؤدي إلى ارتفاع إنتاجيتهم وحبهم لعملهم ومنظماتهم، والأفراد الذين يعملون مع منظماتهم لمدة طويلة من الزمن ويشعرون أنها تشبع حاجاتهم فهم الأكثر احتمالية من امتلاكهم روابط منظميه قوية وليس لهم رغبة في ترك أعماله، وسيزداد التزامهم تجاه المنظمة، وبقل دوران العمل والغياب (Choong & Wong & Lau, 2011, 91)، تأسيساً على ما سبق، يمكن أن تتمثل أهمية بناء الالتزام التنظيمي بين الأفراد والاهتمام المتزايد بهذا المفهوم بالنتائج الآتية (Joo & Smith, 2010, 430):

- أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فالأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.
- زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار المنظمي.
- زيادة معدلات الأداء الإنتاجية.
- كلما زاد معدل التوافق بالقيم والأهداف بين الأفراد والمنظمة أدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية للأفراد.
- انخفاض المشكلات التي تحدث بين العاملين والإدارة.

وبالنسبة لأهمية الانتماء المؤسسي: يؤكد البعض أنه يرتبط بالتوجهات الاجتماعية والنفسية والأكاديمية الإيجابية لدى الأفراد داخل المؤسسات، وأشار إلى ذلك عديد من الدراسات التي بحثت العلاقة بين تلك المتغيرات وبين الانتماء المؤسسي إما كمؤشر دال عليها أو متغير تابع لها، وسواء كان ذلك على المدى البعيد أو بشكل فوري ومباشر؛ والتي أكدت على أن المستويات المرتفعة من الانتماء المؤسسي تعد عاملاً جيداً للتكيف لأنها ترفع من مستويات التفاؤل لدى الأفراد وتقلل من مستويات الاكتئاب، ولعل في هذا إشارة واضحة إلى النفع العائد على كل من المؤسسة والأفراد إذا ما كان هناك مستويات مرتفعة من الانتماء؛ وبالتالي فإن الحاجة إلى الانتماء ليست مطلباً يورق الأفراد فقط، بل مطلباً للقائمين على إدارة المؤسسات أيضاً (Block & Peter, 2008, 2).

ويعد الانتماء حاجة إنسانية حاسمة تثير الدافع للعمل في البيئات الاجتماعية، وهو أحد المتطلبات الأساسية إلى تتضمن الأداء الأكاديمي الإيجابي لعضو هيئة التدريس والطلاب معاً، حيث يفسر الانتماء مجموعة واسعة من التنوع في السلوكيات البشرية داخل المؤسسة، حيث يشعرون فيها أن له قيمة وأنه جزء مهم من المجتمع، على العكس من هؤلاء الذين يشعرون بعدم الانتماء فإنهم يعانون من العديد من المشاعر السلبية تجاه المؤسسة التعليمية؛ وأن شعورهم بالانتماء المؤسسي يسهم في أن يجعله يحب الجامعة ويشارك فيها عن طريق المواظبة على الحضور وإكمال المهام إلى توكل إليه، وحضور الأنشطة والمشاركة في الألعاب الرياضية خارج المنهج، على العكس من الذين يشعرون بعدم الانتماء فإنهم ينفرون من الجامعة، وينسحبون منها ومن الأنشطة الجامعية تدريجياً ويظهرون اتجاهات سلبية تجاه زملائهم وأساتذتهم (Korpershoek et al, 2020, 642).

كما يساعد الانتماء المؤسسي على حل المشكلات التي تواجه أفراد المؤسسة، وتحسن علاقاتهم مع الزملاء، مما يجعلهم يتعاونون في تحقيق أهداف المؤسسة إلى يعملون بها، ويلتزمون بالقيم إلى تفرها الجامعة، ويشركون في الأنشطة التطوعية إلى تقيمها الجامعة، ويعملون مع أقرانهم بروح الفريق الواحد؛ حيث أشارت دراسة (Bouchard & Berg, 2017, 109) إلى الأثر الكبير الذي يحدثه الانتماء في شخصية الأفراد وتغير سلوكياتهم بشكل أكثر إيجابية نحو المؤسسة إلى يعملون بها وتفعيل دور الرقابة الذاتية من خال الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة للدراسة، والجدية في أداء مهامهم لاسيما إذا صاحبه شعور بالأمن والدعم من جانب الإدارة. ويعد الانتماء المؤسسي من أهم الموضوعات التي تشغل الباحثين والقائمين على المؤسسات الإنسانية عموماً والتربوية منها على وجه الخصوص، ويرجع السبب في ذلك إلى وجود علاقة إيجابية بين استمرار الأفراد في العمل وتفاؤهم فيه وبين مستوى ولائهم للمؤسسة أو

التنظيم؛ ويعد الانتماء حاجة نفسية أساسية ودافعاً إنسانياً جوهرياً، حيث ينمي هذا الشعور أو تلك الحاجة مجموعة من النتائج الإيجابية داخل الفرد، ومع إحباطها يعاني الأفراد مجموعة من النتائج السلبية مثل الضغط الانفعالي والنفسي والحزن، مما ينعكس على المخرجات الأكاديمية كالأداء الأكاديمي، بينما يزيد الشعور بالانتماء وخاصة داخل المؤسسات التعليمية من التكيف النفسي والاجتماعي، من خلال تقديم الدعم اللازم للطلاب وتفاعلهم الإيجابي مع أقرانهم، ووجود علاقة قوية بين النجاح الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وانتمائهم للجامعة.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس:

هناك مجموعة من العوامل تؤثر في الالتزام التنظيمي هي (شاهين, ٢٠١٦, ٣٢٥-٣٢٦):

١. **عوامل شخصية:** تتعلق بالشخص نفسه، مثل: شخصية الفرد، وقدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة التي يعمل بها، أو عوامل تتعلق باختياره للعمل.
٢. **عوامل تنظيمية:** وهي العوامل ذات العلاقة بالخبرة العملية، أو متطلبات العمل نفسه كالتحدي، والتغذية العكسية، والاستقلالية، والإشراف المباشر، وتماسك جماعة العمل بأهداف المؤسسة، ودرجة مشاركة العاملين في عملية صنع القرار، وتحدد العوامل التنظيمية مسؤوليات وواجبات أعضاء هيئة التدريس تجاه المهام المطلوبة منهم، ومن أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر في الالتزام التنظيمي الرسمية، اللامركزية، المركزية، البيروقراطية، والتكامل بين الأقسام.
٣. **عوامل غير تنظيمية:** وهي العوامل التي تعتمد على مقدار توفر فرص بديلة للفرد، وذلك بعد اختياره الالتحاق بمنظمة ما، حيث إن مستوى الالتزام لدى الفرد يكون مرتفعاً عندما يكون الأجر المتوفر في الفرص البديلة أقل مما يتحصل عليه في منظمته.
٤. **عوامل متطلبات العمل:** وتشمل متطلبات العمل المعين من مهارات وقدرات وأساليب وإجراءات ودرجة استقلالية مناسبة بحيث تعطي العاملين القدرة على التعامل مع متطلبات هذه الوظيفة.
٥. **عوامل البيئة الخارجية:** وتمثل مجموعة القوى والعناصر في البيئة الخارجية.

بينما في المقابل أوردت العديد من الدراسات المتخصصة في علوم الإدارة والاجتماع وكذلك علم النفس التي اهتمت بالانتماء عمومًا والانتماء المؤسسي على وجه الخصوص عددًا من العوامل التي تؤثر على مستويات انتماء الأفراد داخل المنظمات والمؤسسات سواء التعليمية منها أو غير التعليمية، ولعل من أهم تلك العوامل ما يأتي (حسين، ٢٠٠٩، ٨٠-٨١):

■ أسلوب الإدارة الغالب:

فإدارة المنظمة أو المؤسسة سواء كانت ربحية (صناعية)، أو خدمية (تعليمية)؛ لها دور مهم في التأثير على مستويات الانتماء لدى العاملين فيها والمنتسبين لها، فالقائد الدكتاتوري الذي يدير مؤسسته دون استشارة من المرؤوسين، والذي يصدر أوامر واجبة التنفيذ دون نقاش من جانب الأفراد؛ يتطلب وجود تنظيمات بها أناس ينظرون إلى القائد أو المدير باعتباره العاقل والمرشد، وهذا ما لا يمكن قبوله في الجامعات باعتبارها موطن الأدمغة والعلماء والباحثين؛ ومن ثم فإن تبين هذا النمط من القيادة لا يتوقع

أن يحقق مستويات عليا من الانتماء لدى العاملين فيها، وإنما يتطلب ذلك مشاركتهم في الإدارة والأخذ بأرائهم واستشاراتهم في العملية الإدارية وصياغة القرارات واللوائح المنظمة للعمل.

■ المدة الزمنية والخبرة التي يقضيها عضو هيئة التدريس في الجامعة.

بالرغم من قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين مستوى انتماء أعضاء هيئة التدريس والمدة الزمنية التي يقضونها في الجامعة؛ إلا أن المتوقع وجود علاقة بينهما باعتبار أنه كلما استمر الفرد في العمل في مكان ما كلما زادت علاقاته فيه واكتسب العديد من الخبرات التي قد تزيد من ارتباطه بالمكان، وتدفعه إلى الإخلاص له والاستمرار فيه؛ لاسيما إذا صاحب ذلك ظروف جيدة للعمل وإمكانات متوفرة للبحث العلمي والتدريس باعتبار أن تلك التسهيلات من شأنها أن تقدم خبرة إيجابية وجيدة لعضو هيئة التدريس وجعله يرتبط بالمكان وبالعمل فيه.

■ مستوى الخدمات المادية والمعنوية التي تقدمها الجامعة.

يلتحق الأفراد بالمؤسسات بهدف تحقيق مطالب يرغبون في الحصول عليها؛ وقد تتعدد تلك المطالب أو الخدمات بتعدد الأفراد، فالبعض يرغب في تحقيق الذات والبعض يسعى للحصول على التقدير والدعم المعنوي، وآخرون يعتبرون العمل بديلا عن الفراغ إلا أن الجميع يتفقون على أهمية الدعم المادي سواء ما يتعلق بالرواتب أو المكافآت باعتبارها السبيل إلى تحقيق حياة معيشية لائقة تتفق مع مكانة الفرد عموماً والأستاذ الجامعي على وجه الخصوص، كذلك يعتبر الراتب المرتفع والمكافآت الجيدة وسيلة الجامعة لاستقطاب أكفأ الأساتذة وأفضل الباحثين، ومن ثم تسعى أغلب الجامعات في معظم مناطق العالم لاستثمار مواردها المادية في جذب أفضل العناصر البشرية، وتحقيق ما يطلبون من رواتب في سبيل إتقان العمل وضمان الإخلاص والولاء للمؤسسة، أيضاً من الأشياء المهمة التي قد تدفع عضو هيئة التدريس إلى التمسك بالجامعة والإخلاص بها ما يناله من فرص الترقى الوظيفي باعتبار أن ذلك يحقق طموحاته، ويرفع من مكانته داخل التنظيم الجامعي.

■ العلاقات الإنسانية السائدة.

فالعلاقات الإنسانية لها دور مهم في التأثير علي انتماء الأفراد داخل المؤسسات أو التنظيمات؛ بل يذهب البعض إلى القول بأن قوة الانتماء المؤسسي أو ضعفه يرجع في جانب كبير منها إلى مستوى الدعم الذي يشعر به الأفراد سواء من زملائهم أو من إدارة المؤسسة؛ والجامعة كمؤسسة خدمية - مسئوليتها التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع-، تقوم على شبكة مترابطة من العلاقات سواء بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم، أو بينهم وبين الطلاب، أو بينهم وبين الإدارة، وتمثل تلك العلاقات أسبابا قوية لحب الجامعة والحرص على الانتماء إليها أو بغضها وتركها، بل إن العلاقات الإنسانية مثل الوفاء أو المحرك الذي يدفع الأفراد للعمل، ومن ثم تسهم إلى حد كبير في رصيد الفرد ومقدار عطائه للمؤسسة، لاسيما وأنه في حاجة دائمة إلى الشعور بالحب والانتماء وأن يشاركه الآخرون في أحاسيسه.

وبما أن الانتماء المؤسسي عملية متعددة الخصائص وذات تأثيرات متداخلة وهناك العديد من العوامل التي تساعد على تشكيل الانتماء المؤسسي وتؤثر في مستويات انتماء الأفراد داخل التنظيمات والمؤسسات سواء التعليمية منها أو الغير تعليمية ولعل من أهم العوامل ما يأتي (الرحيلي, ٢٠٢٣, ١٩٦):

١- **العلاقات الإنسانية:** تمثل العلاقات الإنسانية الروابط التي تنشأ بين الأفراد نتيجة لعملهم وتتضمن بناء علاقات مع الآخرين على أساس من التعاون, والمحبة, والتعامل بشكل فعال, كما أن العلاقات الإنسانية لا تتضمن استغلال الآخرين وظلمهم والتلاعب بهم, وتعمل العلاقات الإنسانية على زيادة العاملين وتحفيزهم على بذل جهود تفوق الجهود المطلوبة لتحقيق العمل وستكون محصلة هذه الجهود كبيرة؛ لأنها ستنجح عن العمل الجماعي الذي نتج عن الظروف الإيجابية التي كونتها العلاقات الإنسانية, كما تعمل العلاقات الإنسانية الإيجابية على تنمية الشعور بالانتماء للمؤسسة, بسبب ما تكونه العلاقات الإنسانية في بيئة العمل من الألفة, والمحبة, والتعاون, والصدق, والأمانة, حيث تعد من العوامل التي تؤدي إلى اشباع الرغبات الثانوية للعاملين مثل توفير فرص التعبير عن الذات الإنسانية لديهم أو النجاح في الأداء أو الإحساس بالأمن والاطمئنان والمكانة الاجتماعية, وهذا سيؤدي بدوره إلى تحقيق الرغبات الأولية عندهم وتقوم العلاقات الإنسانية الجيدة في المؤسسات التعليمية على عدة مقومات أهمها (Gordon & Whitchurch , 2007,3-4):

- **تقدير الأفراد:** يعد تقدير الأفراد من أهم مقومات العلاقات الإنسانية في المجتمع الأكاديمي ويركز على احترام أفراد المؤسسة- الجامعة- فيما بينهم سواء أساتذة أو طلاب أو عمال.
- **القيادة الرشيدة:** والتي تتمثل في تقديم الدعم اللازم لأعضاء المؤسسة وتراعي الفروق الفردية الموجودة بين أفراد المجتمع الأكاديمي، ووضعها في عين الاعتبار عند التعامل معهم وعند توجيههم وحل مشاكلهم.
- ٢- **البيئة التفاعلية:** وتعني وجود علاقات تبادلية بين أعضاء المجتمع الأكاديمي التي تجعل الفرد يميل للتعامل والتفاعل مع زملائه من أجل تحقيق أهداف الجامعة.
- أ- **الخدمات المادية والمعنوية:** تقدم الجامعة مجموعة من الخدمات المادية, والمعنوية؛ حيث يلتحق الأفراد بالمؤسسات بهدف تحقيق مطالب يرغبون في الحصول عليها, وقد تتعدد تلك المطالب أو الخدمات بتعدد الأفراد, فالبعض يرغب في تحقيق الذات, والبعض يسعى للحصول على التقدير والدعم المعنوي, إلا أن الجميع يتفقون على أهمية الدعم المادي سواء ما يتعلق بالرواتب أو المكافأة باعتبارها السبيل إلى تحقيق حياة معيشية لائقة, ومن ثم تسعى أغلب الجامعات في معظم مناطق العالم لاستثمار مواردها المادية في جذب أفضل العناصر البشرية وبذل ما يطلبون من رواتب في سبيل إتقان العمل وضمان الإخلاص والولاء للمؤسسة, ومن الأشياء المهمة أيضاً التي قد تدفع أفراد المجتمع الأكاديمي إلى التمسك بالجماعة والإخلاص لها ما ينالونه من فرص الترقى الوظيفي باعتبار أن ذلك يحقق طموحاتهم ويرفع من مكانتهم داخل التنظيم الجامعي, لذلك فإن هناك علاقات إيجابية بين الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس, وشعورهم بالرضا والانتماء للجامعة, من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس, وتحقيق احتياجاتهم لضمان انتمائهم للجامعة, وعدم شعورهم بالإحباط أو الكراهية لأقرانهم, وبذلك تسود روح العدالة بينهم (Emmanuel, 2017: 107)

ب- **سياسة الجامعة:** تعبر سياسة الجامعة عن الإطار العام الذي تسير على نهجه حتى تحقق الأهداف المنوطة بها، ولهذه السياسة إجراءات توضح البنود والخطوات والاجراءات والبرنامج الزمني اللازم لإنجاح كل خطوة، مع تخصيص الموارد اللازمة لذلك سواء كانت موارد بشرية، أو موارد مادية، معنى ذلك أنه لا يمكن اعتبار سياستها بمثابة خطة طويلة الأجل تتصافر خلالها كل الجهود من أجل الحفاظ على كينونتها، واستمرارها مع محاوله الارتقاء بها ويمكن أن تكون الجامعة داعمة لسياسة الانتماء المؤسسي متى تحققت فيها الأسس التالية (عبد الفتاح, ٢٠١١, ١٥٤-١٥٥):

- **الشمولية:** وتعني سياسة الجامعة تشمل كل مجالات العمل الموضوعية، وتعني توخي الدقة مع عدم التحيز لأي فرد داخل الجامعة على حساب آخر.
- **العقلانية:** وتعني استخدام المنهج العلمي في رصد الأطر العامة لسياستها بعيدة عن التخبط الأعمى أو العشوائية.
- **الاعتمادية:** وتعني الاعتماد على الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة في تنفيذ سياستها.
- **التساندية:** وتعني استخدام المؤسسات الجامعية فرق العمل التعاونية والمتكاملة عند تدشين سياستها، على أن يساند كل فريق الفريق الآخر تحت شعار المصلحة العامة أبقى وأهم من المصلحة الفردية أو الشخصية.
- **روح الجماعة:** يعد المجتمع الجامعي من أهم دعائم شعور الطلاب بالانتماء، وكلما كان هناك تفاعل إيجابي بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع الأكاديمي من حوله سواء الطلاب أو الأساتذة أدى ذلك لشعور عضو هيئة التدريس بالأمان والحب لجامعته ودفعه للعمل بروح الجامعة والتعاون مع من أجل أن يضيف إلى الآخر (Ribera et al., 2017, 18).

رابعاً: المتطلبات اللازمة لتعزيز الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي:

من أهم المتطلبات اللازمة لتحقيق الانتماء المؤسسي: هناك مجموعة من المتطلبات التي يجب توافرها لتحقيق الانتماء المؤسسي هي (Neville et al., 2014: 420-421):

- أن تكون الثقافة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس محققة لحاجاته ومن ثم يجد راحة نفسية عندما يندمج معها في المعايير والقيم وتقبله الجامعة بالقبول والاستحسان.
- أن يكون لدى أعضاء هيئة التدريس الاستعداد للقيام بأدوارهم كأعضاء فاعلين بالجامعة، ويتضمن ذلك أنواع معينة من السلوك، كما يتضمن استجابات معينة من الآخرين، مما يشعر أعضاء هيئة التدريس بالثقة والتكامل والتناسق مع الجامعة.
- أن تشتمل رؤية الجماعة على تقدير أعضاء هيئة التدريس كونهم جزء منها يعملون على نجاح رسالتها ومهمتها.

يتبين مما سبق أن من أهم أسس نجاح الجامعة في شعور أعضاء هيئة التدريس بالانتماء إلى أن يكون عضو هيئة التدريس محور اهتمام الجامعة، ويشعر بقبول الآخرين له، وتحقيق الدعم اللازم له من

قبل القيادات الجامعية؛ حيث إن للقيادات الجامعية دور كبير في تحقيق ذلك من خلال فهم حاجات أعضاء هيئة التدريس وتوفير احتياجاتهم اللازمة، وتعزيز العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة.

ونظرًا لأن الانتماء يعبر عن الإخلاص والرغبة الشديدة في خدمة الجامعة والتمسك بالعمل فيها وبذل أقصى جهد ممكن في تنفيذ المهام المطلوبة، ولتنمية الانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس فإن هناك مجموعه من المتطلبات الواجب توافرها في الجامعة والتي من أهمها ما يلي (Terrasse, 2019, 3-4):

- **علاقات الزملاء:** يجب أن تكون العلاقات القائمة بين أعضاء هيئة التدريس قائمة على التعاون والإيجابية والرغبة في الإنجاز، كما أن العلاقات القائمة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والإداريين بالجامعة، والطلاب يجب أن يسودها الاحترام والتقدير والمودة.
- **البيئة الجامعية:** لكي تنجح الجامعة في إكساب أعضاء هيئة التدريس معايير الانتماء المؤسسي؛ يجب أن توفر بيئة مناسبة للمشاركة بينهم، بحيث تكون جاذبة لهم وتساعدهم على البقاء في الجامعة وترغبهم في المحافظة عليها.
- **الأساتذة:** يقع على الأساتذة دور كبير في تنمية الانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد من خلال تقديم النصح والإرشاد والمساعدة في أداء التكاليفات والمهام وتكون علاقات إيجابية بينهم.
- **التنوع في الأنشطة:** يجب أن تعمل الجامعة على تنمية الأنشطة المختلفة لأعضاء هيئة التدريس كأنشطة البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتدريس، وترك حرية اختيار الأنشطة التي تناسبهم بدلا من أن تفرض عليهم حتى يحب أعضاء هيئة التدريس العمل الذي يقومون به مما يؤثر في علاقتهم بالجامعة.
- **أوقات الدراسة:** يجب أن تتناسب أوقات الدراسة معظم أعضاء هيئة التدريس، وأن يختاروا أوقات المحاضرات التي تناسبهم؛ فإذا تم تحقيق ذلك أسهم ذلك في رغبة أعضاء هيئة التدريس في خدمة الجامعة في كافة الأنشطة، وعلى كافة الأصعدة.
- **المشاركة الفعالة:** يجب أن تتضمن أهداف الجامعة إشراك جميع أعضائها في جميع المجالات الأكاديمية والأنشطة التدريسية ولا يقتصر دور أعضاء هيئة التدريس على تدريس المعلومات فقط بل يجب أن يقوم كلاً منهم بالوظائف الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع، باعتباره عضو فعال في الجامعة.

ويمكن حصر متطلبات تنميه الانتماء بصفه عامة والانتماء المؤسسي بصفه خاصه في (الرحيلي, ٢٠٢٣, ١٩٩-٢٠٠)

- **متطلبات اجتماعيه:** بأن تعمل الجامعة على تبني معايير وعادات اجتماعيه يجب على أعضاء هيئة التدريس الالتزام بها، وتمثلها في سلوكياتهم.
- **متطلبات قانونية:** بأن تضع الجامعة القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وأن تحمي الأفراد المنتسبين إليها، سواء أعضاء هيئة التدريس، أو طلاب، أو عاملين.

- **متطلبات صحية:** بأن تهتم الجامعة بتوفير الرعاية الصحية، والنفسية لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الاستشارات الطبية لهم، وتوفير بيئة عمل صحية مناسبة للعمل.
- **متطلبات تكنولوجية:** بمعنى أن تتبنى الجامعة الوسائل التكنولوجية الحديثة وتوظفها في العمل الجامعي وتقدم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وجميع منسوبي الجامعة، لكيفية التعامل مع التقنيات الحديثة واستخدامها في المقررات الجماعية، حتى تستطيع أن تواكب العصر وتضمن البقاء في عالم المنافسة.
- **متطلبات تنظيمية:** بأن يتوفر في الجامعة مناخ تنظيمي، يشجع أعضاء هيئة التدريس على الجد والعمل، وزيادة الإنتاجية ويفهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس، والطلاب ويعمل على توفيرها.
- **متطلبات إنسانية:** من خلال توطيد الجامعة للعلاقات الإنسانية بين الأفراد المنتسبين إليها، مما يحقق مبدأ احترام الإنسان وأن توجد أنشطته وعلاقات قائمة على التعاون والمحبة بينهم.
- **متطلبات تعليمية:** ويعني أن الجماعة تأخذ بمبادرات التعلم الذاتي والتعلم بالبحث مع إيجاد المكان والمناخ المناسب لذلك.

وعلى مستوى الالتزام التنظيمي هناك العديد من الأساليب التي تساهم في تعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي يجب أن تأخذها الجامعة بعين الاعتبار هي (أبو جياب، ٢٠١٤، ٢٣-٢٤):

- استخدام أساليب مبتكرة للتعريف بقيم وأهداف وإنجازات الجامعة بحيث تجعل العاملين يشعرون بالفخر لانتمائهم لها.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع أهداف المنظمة وإيضاحهم لها.
- التزام الجامعة نحو أعضاء هيئة التدريس والاستمرار بدعمهم.
- يتوجب على الإدارة أن تدرك أن الالتزام عملية ذات اتجاهين؛ بمعنى أنه يجب على الجامعة أن تعترف بإسهامات ومصالح أعضاء هيئة التدريس بها من أجل ضمان التزامهم.
- إيجاد مناخ يتمتع بالثقة من خلال شعور أعضاء هيئة التدريس بعدالة المعاملة وإحساسهم بالمصداقية، والإيفاء بالوعد من قبل الجامعة، وإبداء الاستعداد لسماع الملاحظات والاقتراحات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وجميع العاملين بالجامعة من خلال الأخذ برأيهم ومشاركاتهم.
- أخذ مصالح أعضاء هيئة التدريس وجميع العاملين بالجامعة بعين الاعتبار من قبل الجامعة، وتغليب أسلوب التعاون والمشاركة على أسلوب التحمل والضغط، وعدم إهمال حقوق العاملين في التعلم وتطوير أنفسهم والتقدم في السلم الوظيفي.
- خلق الشعور بوحدة المصير لدى أعضاء هيئة التدريس مع جميع زملاءه في العمل، والتخلص من ثقافة نحن، وهم.
- العمل على دمج أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من خلال المكافآت المتعلقة بالأداء، ومشاركته بالأرباح، أو الملكية.
- تطوير أساليب ارتباط واندماج أعضاء هيئة التدريس بالعمل خلال عملية تصميم العمل، وتحقيق الإثراء الوظيفي.

خامساً: أهم أبعاد وأنماط الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي:

١- الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي بنية متعددة الأبعاد؛ كونه حالة نفسية تدفع الفرد للارتباط بالمنظمة، التي يعمل فيها، ويتكون الالتزام التنظيمي من نموذج ثلاثي الأبعاد تجسدت أبعاده في (فراج، بوثلجة، ٢٠١٧، ١٥٨):

١- **الالتزام العاطفي (الوجداني):** هو الإحساس العاطفي اتجاه المنظمة والرغبة الإيجابية للعمل فيها وهو يعكس الالتصاق النفسي للفرد بالمنظمة، ويعبر عن الارتباط الوجداني بالجامعة، ويتميز بمدى امتلاك عضو هيئة التدريس للخصائص المميزة لعمله، من استقلالية، واكتساب المهارات، وعلاقته بالمشرفين على العمل، ودرجة إحساس الفرد بالبيئة التنظيمية التي يعمل فيها بالسماح له بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل، أو العاملين، ودرجة اندماج عضو هيئة التدريس بالكلية والجامعة، ودرجة ارتباطه بعلاقات اجتماعية تظهر التضامن الاجتماعي في المؤسسة.

٢- **الالتزام المعياري (الأخلاقي):** يعكس سلوك الفرد بإلزامية مواصلة واستمرارية عمله في المنظمة وحمية الوفاء لها من جانب أخلاقي وأدبي، ويعبر عن إحساس أعضاء هيئة التدريس بالالتزام الأدبي للبقاء في الجامعة، وغالباً ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابغاً من القيم التي اكتسبها عضو هيئة التدريس قبل التحاقه بالجامعة، سواء من الأسرة، أو المدرسة، أو المجتمع، أو بعد التحاقه بالمؤسسة، وبالتالي يعد سلوك عضو هيئة التدريس صورة لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي، ويعكس مدى تواجد هذا النوع من الالتزام درجة ميل عضو هيئة التدريس للاستمرار في المؤسسة، وذلك لأسباب متفاوتة منها: شعوره بالخسائر التي يتحملها عضو هيئة التدريس، نتيجة تركه المؤسسة، أو لعدم توافر بدائل وظيفية مناسبة، أو بسبب الارتباط العاطفي لعضو هيئة التدريس، وتوفيقه مع المؤسسة التي يعمل بها، أو بسبب تعهد عضو هيئة التدريس الأدبي بالبقاء بالمؤسسة والنتائج عن القيم التي يعتنقها قبل وبعد التحاقه بها (حسن، ٢٠١٩، ١٣٤).

٣- **الالتزام الاستمراري (البقائي):** هو إدراك الفرد لقيمة الاستثمارات المقترنة بتواجده بالمنظمة والتي لا يستطيع الاستغناء عنها دافعة إياها للبقاء بالمنظمة، ويلتزم هذا النوع من الالتزام التنظيمي إلى افتراض أنه يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل الترقيات، ومكافأة نهاية الخدمة، بين عضو هيئة التدريس والجامعة أكثر من كونها عملية عاطفية، أو أخلاقية، وتحدد درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستثمارية، التي يمكن أن يحققها أعضاء هيئة التدريس، لو بقي في الجامعة، وتتأثر هذه القيمة بعامل الخبرة الوظيفية، والتقدم في العمر (جودة، وسعيد، ٢٠١٦، ٥٩٨-٥٩٩).

مما سبق يتضح أن الأنواع الثلاثة السابقة تمثل في مجملها الالتزام التنظيمي والذي يمثل ولاء عضو هيئة التدريس للجامعة التي يعمل فيها، سواء كان هذا الالتزام من خلال الأنظمة والقوانين والتشريعات التي تلزم عضو هيئة التدريس بأداء المهام المطلوبة منه، أو من خلال الالتزام الشخصي والذي يحتم عليه الالتزام بالمهام والواجبات لشغل هذه الوظيفة، وهذا الالتزام نوع من الرقابة الذاتية الذي يبديها أعضاء

هيئة التدريس تجاه الجامعة التي يعمل فيها، بحيث أن الأعمال التي يقوم بها تتوافق مع الأهداف العامة لعضو هيئة التدريس، والجامعة، ويمثل الالتزام المعياري بتحقيق ساعات العمل المطلوبة منه في بقاءه ضمن حدود الجامعة، ويلاحظ أن الالتزام بفروع الالتزام التنظيمي الثلاثة تعد التزامًا ما بين الشخصي والرسمي، والوازع الديني، والذي يمثل في مجمله الالتزام التام من قبل أعضاء هيئة التدريس تجاه الجامعة.

ثانيًا: أنماط الانتماء المؤسسي:

على الرغم من الجدل حول مفهوم الانتماء ومدى ارتباطه بالمشاعر والأحاسيس الوجدانية للأفراد تجاه المؤسسات والتنظيمات، إلا أن ثمة تأكيدات على تفاوت الدوافع التي تحرك ولاءات الأفراد وانتماءاتهم لتلك التنظيمات والمؤسسات، وربما يختلف مسمى الانتماء باختلاف الباعث عليه، فنجد من يميل بوجدانه تجاه جماعة أو مؤسسة معينة دونما اهتمام بالمكاسب المادية التي يجنيها من وراء ذلك، وهناك من يزيد انتماءه بزيادة العائد المادي الذي يجنيه من انتسابه للمؤسسة ويزيد تمسكه بها كلما زادت الحوافز والمكافآت فيها، ولعله لا لوم في ذلك ما دامت المؤسسة تعلن هذا وتسعى إلى تأكيده باستقطاب أفضل العاملين بأعلى الأجور، بينما قد نجد طرفًا آخر يفضل الانتماء والتمسك بالعمل في المؤسسات التي تتفق مع من يتمسك به من توجهات وما يؤمن به من معايير أخلاقية، ومن هذا المنطلق تشير الأدبيات إلى وجود ثلاثة أنماط من الانتماء تتمثل في (حسين، ٢٠٠٩، ٧٧-٧٨):

١- الانتماء الوجداني Emotional belongingness: يرتبط بالجوانب الوجدانية والمشاعر العاطفية والألفة التي قد تربط الفرد بالمؤسسة وتجعله يشعر بالانتماء الشديد لها وللأفراد العاملين فيها. وهذا ما يعرف أحيانًا بالانتماء الشخصي Personalized belonging باعتبار أن الفرد قد يرتبط وجدانياً بالمكان عندما يشعر بالحب والألفة تجاه الأفراد المصاحبين له فيه، ويؤدي الانتماء الوجداني إلى التماسك الاجتماعي Community Cohesion حيث يمكن تعريفه مشاعر مشتركة بالانتماء ووحدة الهدف بين أفراد المجموعة وإن أتوا من مرجعيات أو خلفيات متفاوتة، وأن الأفراد قد يتصرفون داخل الجماعات والتنظيمات التي ينتمون لها بناء على دوافع داخلية تغلب عليها المصلحة العامة أكثر من التوقعات الفردية، وهم بذلك يقدمون المصلحة العامة على المكاسب الفردية نتيجة توحدهم مع الجماعة أو المؤسسة وشدة ولائهم لها واندماجهم فيها.

٢- الانتماء المعياري Normative Belongingness: ويرتبط بالتوجهات العقلانية الرشيدة ذات العلاقة الوثيقة بالمكون المعياري لسلوكيات الفرد مثل الدين والخلق القويم، فالأفراد الذين يرتفع لديهم البعد المعياري ويتمسكون بالجوانب المعيارية في حياتهم بحيث تصبح ضمن خصائصهم الفردية يكون تحقيق القناعة أو الرضا الذاتي لديهم أكثر أهمية من تكوين علاقات انتماء مع الآخرين. فنجد أن الفرد ربما يسعى للانتماء إلى جماعة أو مؤسسة معينة لأنه يؤمن بما تتبناه من آراء أو ما تركز عليه من أحكام حتى لو خالف في ذلك الآخرين من عشيرته وبني جنسه أو القريبيين من (النوري، وخلف، ٢٠١٣، ١١١-١١٢).

٣- الانتماء النفعي Pragmatic belongingness: ويرتبط بحسابات الفرد حول مقدار الاستفادة والمنفعة التي يمكن أن تعود عليه من وجوده في المؤسسة واتخاذ القرار بالولاء لها والبقاء، ويعرف أيضاً بالعلاقة التبادلية القائمة على تبادل مجموعة من الموارد (أبو ساكور، ٢٠١٤، ١٣٣).

نستنتج من ذلك أن أبعاد الانتماء تشكل موجهاً لشعور عضو هيئة التدريس بالانتماء كأحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه، لما له من آثار إيجابية على الطالب والجامعة في الوقت ذاته، مما يساعد على استقرار البيئة التعليمية، بالإضافة إلى تنمية الدوافع الإيجابية لديهم وزيادة رضاهم، وإنجازهم؛ وينعكس ذلك على تقبلهم لجامعتهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل لتحقيق أهدافها، كما تتعلق أبعاد الانتماء المؤسسي بالجزء النفسي والاجتماعي لشخصية عضو هيئة التدريس، حيث تمثل الجامعة بالنسبة له هويته ومكانه الأكاديمي يقضي فيه معظم أوقاته، في جماعة تحقق له إمكاناته وشخصيته وسط أقرانه، مما يدفعه للعمل بروح الفريق من خلال جو ديمقراطي يشجع على التعبير عن آرائهم بحرية.

سادساً: أهم أبعاد جودة العملية التعليمية من خلال الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس:

١- أهم أبعاد جودة العملية التعليمية:

لجودة العملية التعليمية مجموعة من الأبعاد هي (حسن، ٢٠١٩، ١٣٢-١٣٣):

البعد الأول: الجوانب الأكاديمية: وهي المسؤوليات الأكاديمية التي تقدم من خلال الهيئة الأكاديمية (هيئة التدريس) إلى الطلاب، من حيث تقديم الاستشارات الكافية، والقدرة على توصيل المعلومات، والقدرة على تحقيق التواصل المستمر مع الطلاب، فضلاً عن مهارة الاتصال الجيد والمواقف الإيجابية مع الطلاب داخل وخارج قاعات الدرس.

البعد الثاني: الجوانب غير الأكاديمية: وتشمل العناصر المهمة لتمكين الطلاب، لإنجاز التزاماتهم الدراسية، والمتعلقة بالواجبات التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس، وهي تتعلق بدرجة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في تقديم الأعمال المنوطة بهم، ودرجة الاستجابة للشكاوى المقدمة، والسرعة في تقديم الخدمة، ومدى تواجد الموظفين، ودرجة الاستعداد لمساعدة الطلاب والتعاون معهم.

البعد الثالث السمة أو الصيت: أي أهمية عمل الجامعة على تطوير صورة ذهنية براقية عن الجامعة، وتشمل الصورة الذهنية لدى المجتمع عن الجامعة، أو الكلية، وجميع أقسامها، وشعبها، ومدى اندماجها في المجتمع، وقدرة الجامعة أو الكلية على تحقيق رسالتها تجاه الطلبة والمجتمع.

البعد الرابع: إمكانية الوصول: وتتضمن القضايا المرتبطة بإمكانية الوصول للقائمين على الخدمة بالإضافة إلى سهولة الوصول لمكان تواجد الخدمة التعليمية، ومدى قرب الجامعة أو الكلية من وسائل المواصلات بشكل ييسر الوصول إلى المؤسسة، ودرجة الاستجابة لتلقي الطلبات من خلال الإنترنت والهاتف.

البعد الخامس قضايا البرامج: وتشمل أهمية تقديم تشكيلة كبيرة وذات سمعة جيدة من البرامج والتخصصات الأكاديمية المختلفة.

٢- المبادئ التي تقوم عليها جودة العملية التعليمية:

تقوم جودة العملية التعليمية على مجموعة من المبادئ هي (عمرة، ٢٠٢٢، ٩٢):

- التركيز على رضا وسعادة عضو هيئة التدريس من خلال تلبية توقعاته الحالية والمستقبلية كما هي، وكما يجب أن تكون من الناحية الإجرائية والإنسانية.
- دعم كامل من قيادات المؤسسة التعليمية لقيم وثقافات وآليات الجودة الشاملة لجميع عناصر العملية التعليمية.
- تشجيع وتبني الأفكار المبدعة والمبدعين.
- شمولية الجودة بحيث تشمل جميع عناصر العملية التعليمية.
- تكامل السياسات لتحقيق الجودة والتميز في سلسلة عمليات الجودة، ومن ثم مخرجاتها، وهي تقديم خدمة تعليمية متميزة بكل جوانبها.

٣- إلى ات تحقيق وضمان جودة العملية التعليمية في الجامعة من جانب أعضاء هيئة التدريس:

لمواجهة التحديات ولرهانات التي تواجه التعليم الجامعي لابد من إتباع الخطوات التالي :

❖ جودة أعضاء هيئة التدريس

ليس هناك خلاف حول الدور المهم الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في انجاز العملية التعليمية، وتحقيق أهداف الكلية التي يعمل بها، ويقصد بجودة عضو هيئة التدريس، تأهيله العلمي، الأمر الذي يسهم حقا في إثراء العملية التعليمية وفق الفلسفة التربوية التي يرسمها المجتمع، ويحتل عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطور في الخدمات التربوية والتعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم يجب توافر عدد من السمات لدى عضو هيئة التدريس منها(بوهنه, ٢٠١٥, ١٤٢-١٤٣):

- السمات الشخصية: وذلك بأن يكون لديه مرونة في التفكير وثقة في النفس، ويتفهم الآخرين ويتقبلهم، ويتأني في إصدار الأحكام، بحيث لا يعتمد على الأحكام المسبقة أو غير المبنية على أسس علمية صحيحة، ويجب أن يمتلك مهارات الاتصال الفعال والقدرة على الشرح والتوضيح.
- الكفاءة المهنية: بأن يكون مع الطلبة، يدافع عنهم ويحذرهم من المخاطرة، ويقدم المساعدة لهم في انجاز مهماتهم ويشجع على التعاون الاجتماعي ويدرك مشاعر الآخرين، وأن يشرك الطلبة بمواقف مثيرة للتفكير، ويتقبل اقتراحاتهم المختلفة ويستمع لهم بشكل جيد.
- الخبرات الموقفية: ويتم ذلك عن طريق معرفة المدرس المتعلقة في مجال تخصصه وقدراته على تقبل الغرابة والأصالة والتنوع في استجابات الطلبة والقدرة على إدخال المهارات الفعلية في العملية التعليمية وقدرته على استخدام مهارات الاستماع للطلبة بشكل جيد بالإضافة إلى قدرته على تقييم العمل اليومي والأسبوعي وتقييم الوحدات التعليمية وفعاليتها.
- الكفاءة العلمية: وهي إلمام المدرس بالمعلومات والخبرات التي يحتاجها الطلبة ويقدم لهم تلك المعلومات بالشكل السليم والصحيح.
- الكفاءة التربوية: أي معرفة المدرس بالطرق التربوية المناسبة في التعامل مع الطالب وكيفية تقديم المعلومات للطالب.

- الكفاءة الاتصالية: أي قدرة المدرس على استخدام الطرق المناسبة لتوصيل المعلومات للطلبة بالشكل الصحيح والقدرة على الاتصال بكل أفراد العملية التربوية بما فيهم المجتمع المحلي.
- الرغبة في التعليم: حيث تعد هذه الخاصية من أهم الخصائص لأن المدرس إذا لم يملك الدافعية في التعليم، فلن ينجح في أداء ونجاح العملية التعليمية.

❖ جودة الطالب:

يعد الطالب الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية؛ فهو حجر الزاوية في العملية التي من أجله أنشئت الجامعة، ويقصد بجودة الطالب: مدى تأهيله في مراحل ما قبل المؤسسة التعليمية علميا وصحيا وثقافيا ونفسيا، يتمكن من استيعاب المعرفة، وتكتمل متطلبات تأهيله، وبذلك تضمن أن هؤلاء الطلبة هم صفوة الخريجين القادرين على الابتكار والخلق وتفهم وسائل العلم وأدواته، ويعد الطالب محور العملية التربوية والغاية التي يتطلبها عملية التعلم والتعليم، وجودة الطالب لا بد من الأخذ بعدد من المبادئ الواجب توافرها فيه لكي يصبح قادرا على التفاعل مع بقية عناصر العملية التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة من النظام التربوي، وهذه المبادئ هي (ولا، ٢٠٢٠، ١٥٦):

- التركيز والانتباه والإصغاء من أجل تقبل المثيرات من قبل المدرس ومجموعة الطلبة أثناء الحوار.
 - الاستجابة: حيث تكون الاستجابة وفقا لاستيعاب المعلومات، بحيث لا تخرج عنه إلا إذا كانت متعلقة بجوانب جزئية خاصة به.
 - التفاعل الصفي وذلك من خلال تقبل المعلومات التي تطرح أثناء الحصة الصفية والاستجابة لها.
 - التقويم والتقويم الذاتي: ويتم من خلال المراجعة الذاتية للمعلومات والسلوكيات الفردية للطالب.
 - الالتزام بالنظام المدرسي الأكاديمي.
 - شمولية عملية التقويم والتقويم للطالب، بحيث يؤخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب الشخصية للطالب والقدرات العقلية المتنوعة دون الاقتصار على الجانب المعرفي فقط.
- وهناك عدد من المؤشرات يجب توافرها في جودة الطالب، منها (بوهنه، ٢٠١٥، ١٤٥):

- مناسبة عدد الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الفرقة الواحدة.

- توافر الخدمات التي تقدم للطالب.

- تعزيز دافعية الطلبة واستعدادهم للتعلم.

- تعزيز صلة الطالب بالمكتبة.

❖ جودة طرق التدريس

في ظل الاتجاه نحو تحقيق الجودة في التعليم تعتبر طرق التدريس التقليدية إحدى المعوقات التي تقف حائلاً دون قيام المعلم بأدواره المستجدة بسبب التغيرات العالمية المتسارعة والتي جعلت من المعلم مرشداً، وموجهاً، ومدرّباً، وبالتالي فإن جودة طرق التدريس تعني تكامل المفاهيم والممارسات النظرية، والأكاديمية، مع العملية التطبيقية، وربط ما يدرس بالقضايا والمشكلات والممارسات الشائعة في البيئة التعليمية، وينتأى ذلك باستخدام الأمثلة المتعددة والمواقف والحالات العملية، ويمكن تحديد بعض المعايير الخاصة بطرق التدريس كما يلي (الورثان، ٢٠١٤، ٦٢٣-٦٢٤):

- تركيز طرق التدريس على تحقيق الأهداف التعليمية للمؤسسة.
- تطوير التدريس الذي يتطلب من الطلاب أن يستخدموا المعرفة والمهارات وعمليات التطوير.
- خلق واستخدام خبرات تعلم مناسبة للمتعلمين.
- ترتيب حجرة الدراسة كي تدعم أنماط التعليم والتعلم التي تحدث داخلياً.
- إدراج الاستخدام المبكر والملائم للتقنيات (مثل المعدات السعوية، المرئية، الحواسيب الإلبي، معدات المعامل) من أجل تحسين تعلم الطالب.
- تطوير وتنفيذ عمليات التقييم لطرق التدريس

❖ جودة المناهج والبرامج التعليمية:

يتم تطوير المنهاج من خلال مجموعة من الخطوات، منها(بوهنة, ٢٠١٥, ١٤٦) :

- **تحديد إستراتيجية التعليم:** وذلك بوضع إطار لسياسات يستهدف المحافظة عليها في تكامل وتوقيت ملائمين وتوجيهها الوجهة الصحيحة وينبغي مراعاة خاصيتين عند تحديد استراتيجية التعليم هما:
 - أ - وجوب التركيز على العلاقات بين الأشياء: وذلك بإيجاد سلسلة كاملة من العلاقات الداخلية في النظام التعليمي الموجودة بين مستوياته المختلفة. بين النظام التعليمي ككل والبيئة التي يتواجد فيها.
 - ب- وجوب التركيز على التجديد: بحيث يكون شاملاً لجميع جوانب العملية التعليمية بهدف إحداث التوافقات التي يحتاج إليها النظام.
 - **دراسة الواقع الحالي في ضوء الإستراتيجية المرسومة:** حيث تتضمن هذه الدراسة: طرق التدريس ووسائله وأساليب التقييم، وإعداد المعلم وتدريبه بالإضافة إلى الإدارة المدرسية.
 - **التخطيط:** عبارة عن عملية تتضمن اتخاذ مجموعة من القرارات للوصول إلى أهداف محددة وعلى مراحل معينة، وخلال فترة زمنية معينة مستعينا بالإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة والهدف من ذلك أنها تسهل عملية التنفيذ والتمويل والتغيير في العملية التعليمية.
- وبالتالي فإن جودة البرامج التعليمية يقصد بها؛ شمولها وعمقها، ومرونتها واستيعابها لمختلف التحديات العالمية والثورة المعرفية، ومدى تطويعها بما يتناسب مع المتغيرات العامة، وإسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة، الأمر الذي من شأنه أن يجعل طرق تدريسها بعيدة تماماً عن التلقين ومثيرة لأفكار وعقول الطلبة من خلال الممارسات التطبيقية لتلك البرامج وطرق تدريسها.

المحور الثاني: الإطار الميداني للدراسة:

منهج الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها، وبعد اطلاع الباحثان على مناهج البحث، فإن المنهج المناسب للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لارتباط متغيرات الدراسة بعضها ببعض، ووفقاً للأسئلة الرئيسة للدراسة.

مجتمع الدراسة:

يحدد مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر بفروعها الثلاثة والبالغ عددهم (٢٨٨٥) فرداً، مقسمين إلى (٥٦١) أستاذاً و (٦٦٧) أستاذاً مساعداً و(١٦٥٧) مدرساً، مقسمين جميعهم على (٩٨٤) كلية نظرية، (١٩٠١) كلية عملية.

عينة الدراسة

قد قام الباحثان بسحب عينة عشوائية طبقية، وقام الباحثان بتصميم الاستبانة على Google Drive وتوزيع الرابط على جروبات الفئات المستهدفة للتطبيق، وقد استقبل الباحثان (٤٠٢) رداً حيث يمثل هذا العدد العينة النهائية، وتم استبعاد (١٤) رداً نظراً لعدم اكتمال البيانات الأولية لتصبح العينة النهائية (٣٨٨) رداً. ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة من الفئتين، كما بالجدول التالي:

جدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الكلية والدرجة

المتغير	العدد	النسبة
الكلية	نظرية	٥٢,١
	عملية تطبيقية	٤٧,٩
المجموع	٣٨٨	١٠٠,٠
الدرجة العلمية	أستاذ	٧٣
	أستاذ مساعد	٩٢
	مدرس	٢٢٣
المجموع	٣٨٨	١٠٠,٠

يتضح من الجدول (١):

أن نسبة أفراد العينة من المنتسبين إلى كليات نظرية أكبر من نسبة أفراد العينة من المنتسبين إلى كليات عملية، حيث بلغت النسب على الترتيب، (٥٢,١%)، (٤٧,٩%).

كما أن نسبة أفراد العينة من درجة مدرس أكبر من درجة أستاذ مساعد ، و درجة أستاذ ، حيث بلغت النسب على الترتيب، (٥٧,٥%)، (٢٣,٧%)، (١٨,٨%).

أداة الدراسة الميدانية

استخدمت الدراسة الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم إعداد هذه الأداة في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات العلمية المتخصصة في مجالات الدراسة مثل دراسة (الحاج، والشتاء، وعطاء، وأوسيم محمد، ٢٠٢٣؛ عيسوي، ٢٠١٩؛ حسين، ٢٠٠٩؛ الورتان، ٢٠١٤؛ المطيري، ورفاعي، ٢٠١٧؛ مصطفى، ٢٠١٦؛ Alwazrah, 2020)، وبعد الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة قام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من ثلاثة محاور رئيسية، الأول منها هو: جودة العملية

التعليمية، ويتكون من ستة أبعاد، هي (جودة أعضاء هيئة التدريس- جودة الطلاب- جودة المقررات والمناهج -جودة طرق التدريس واستراتيجيتها- جودة الوسائل والأساليب والأنشطة- جودة التقويم) وبلغ مجموع عبارات هذه الأبعاد، ٦٥ عبارة، أما المحور الثاني فهو: الانتماء المؤسسي ويشمل ثلاثة أبعاد هي (الانتماء المؤسسي المرتبط بعضو هيئة التدريس -الانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية التي ينتسب لها عضو هيئة التدريس- الانتماء المؤسسي بالجامعة التي ينتمي لها عضو هيئة التدريس) وبلغ مجموع عبارات هذه الأبعاد، ٤٦ عبارة، أما المحور الثالث والأخير فهو: الالتزام التنظيمي ويشمل ثلاثة أبعاد هي الالتزام (العاطفي- الأخلاقي- المستمر) وبلغ مجموع عبارات هذه الأبعاد، ٣٥ عبارة.

صدق أداة الدراسة

أ- الصدق الظاهري

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على (١٢) من المحكمين من تخصصي أصول التربية والإدارة والتربية المقارنة، وعلم النفس؛ وذلك للقيام بتحكيما بعد أن يطلع هؤلاء المحكمين على عنوان الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها، فيبدي المحكمين آرائهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة من حيث مدى ملائمة العبارات لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل عبارة بالمحور الذي تندرج تحته، ومدى وضوح العبارة، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف والإبقاء، أو التعديل للعبارات، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملائمتها، وغير ذلك مما يراه مناسباً. وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض العبارات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض العبارات بحيث أصبحت صالحة للتطبيق في الصورة النهائية، حيث بلغ المحور الأول ٦٣ عبارة، والمحور الثاني بلغت عباراته ٤٢، والمحور الثالث بلغت عباراته ٣٢.

ب- الاتساق الداخلي:

بعد تحكيم الاستبانة والالتزام بتعديلات السادة المحكمين تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (١٠٠) عضواً من هيئة تدريس من غير العينة الأساسية، وبعد الانتهاء من التطبيق، تم حساب الاتساق الداخلي باستخدام حساب معامل (ارتباط بيرسون) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور التابع له وكانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (٢) معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور التابع له (ن=١٠٠)

المحور الأول (جودة العملية التعليمية)		المحور الثاني (الانتماء المؤسسي)		المحور الثالث (الالتزام التنظيمي)	
البعد	قيمة (ر)	البعد	قيمة (ر)	البعد	قيمة (ر)
جودة أعضاء هيئة التدريس	**٠,٨٠٥	الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس	**٠,٧٧٨	الالتزام العاطفي	**٠,٨٢٩
جودة الوسائل	**٠,٥١٤	الانتماء	**٠,٦٤٣	الالتزام	**٠,٦١٨

نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر

المحور الأول (جودة العملية التعليمية)		المحور الثاني (الانتماء المؤسسي)		المحور الثالث (الالتزام التنظيمي)	
البعد	قيمة (ر)	البعد	قيمة (ر)	البعد	قيمة (ر)
الطلاب		المؤسسي المرتبط بالكلية		الأخلاقي	
جودة المقررات والمناهج	**٠,٦٢٦	الانتماء المؤسسي بالجامعة	**٠,٥٨٩	الالتزام المستمر	**٠,٧٤٥

** قيمة (ر) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

- وجود ارتباط دال إحصائيًا بين أبعاد المحور الأول والدرجة الكلية للمحور التابع له، حيث تتراوح قيم الارتباط ما بين (٠,٥١٤) إلى (٠,٨٠٥)، كما جاءت قيم (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق المحور.
- وجود ارتباط دال إحصائيًا بين أبعاد المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور التابع له، حيث تتراوح قيم الارتباط ما بين (٠,٥٨٩) إلى (٠,٧٧٨)، كما جاءت قيم (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق المحور.
- وجود ارتباط دال إحصائيًا بين أبعاد المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور التابع له، حيث تتراوح قيم الارتباط ما بين (٠,٦١٨) إلى (٠,٨٢٩)، كما جاءت قيم (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق عبارات المحور.

٢- الثبات:

قام الباحثان بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل أوميغا (McDonald's Omega)، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٣) معامل الثبات لمحاور الاستبانة (ن=١٠٠)

المحور	عدد العبارات	معامل أوميغا
الأول	٦٣	٠,٩٣١
الثاني	٤٢	٠,٩٠٩
الثالث	٣٢	٠,٨٩٠
الدرجة الكلية للاستبانة	١٣٧	٠,٩٤٢

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معامل أوميغا (الثبات) في محاور الاستبانة كبيرة حيث تراوحت قيمة معامل الثبات على محاور الاستبانة (٠,٨٩٠ - ٠,٩٣١)، كما بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة مجمل (٠,٩٤٢)، مما يشير إلى ثبات تلك الاستبانة، ويمكن أن يفيد ذلك في تأكيد صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشرًا جيدًا لتعميم نتائجها.

أساليب المعالجة الإحصائية :

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، ومن خلال برنامج (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرين. وقد استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الارتباط الجزئي، والمتوسطات الحسابية الموزونة (الوزن النسبي) والانحرافات المعيارية واختبارات لعينة واحدة، واختبارات لعينتين مستقلتين، وتحليل الانحدار المتعدد، كما استخدم الباحثان برنامج أموس حتى يتوصلا لنموذج بنائي بين متغيرات الدراسة.

تصحيح الاستبانة:

وفق لنظام ليكرت الخماسي تعطى الاستجابة (موافق بشدة=٥، موافق=٤، محايد=٣، غير موافق=٢، غير موافق بشدة=١) في حالة العبارات الموجبة أما في حالة العبارات السالبة تعكس هذه التقديرات.

نتائج الدراسة

نتائج السؤال الثاني:

ينص التساؤل الثاني على ما يلي: ما مستوى جودة العملية التعليمية بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة (ت) للمجموعة الواحدة (One Sample T-Test) على المقياس، والجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤)

الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي للدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية وأبعادها من وجهة نظر عينة الدراسة.

المقياس	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت
جودة أعضاء هيئة التدريس	٥٥,٣٥	١٣,٧٣	٤٨	*١٠,٥٥
جودة الطلاب	٣٣,٠٨	٦,٧٥	٣٣	٠,٢٣٣
جودة المقررات والمناهج	٢٩,٧٨	٥,٥٦	٣٠	٠,٧٧٦-
جودة طرق التدريس واستراتيجيتها	٣٠,٨٥	٧,٠٢	٣٠	*٢,٣٨
جودة الوسائل والأساليب والأنشطة	٢٣,٩٦	٥,٦٢	٢٤	١٢٦.-
جودة التقييم	٢٣,٦٨	٦,٥٧	٢٤	٠,٩٥-
الدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية	١٩٦,٧١	٣٦,٠٣	١٨٩	**٤,٢١

** دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) * دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على البعدين؛ جودة أعضاء هيئة التدريس، جودة طرق التدريس واستراتيجيتها، والدرجة الكلية للاستبانة، والمتوسط الفرضي لهذين البعدين والدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في اتجاه المتوسط الفعلي، وبذلك يكون مستوى الدرجة الكلية والبعدين مرتفعاً، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة

بين المتوسطين الفعلي والفرضي على الأبعاد: جودة الطلاب وجودة المقررات والمناهج و جودة الوسائل والأساليب والأنشطة، و جودة التقويم، وبذلك يكون مستوى هذه الأبعاد متوسطاً.

يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء الجهود الكبيرة التي تبذلها جامعة الأزهر لرفع جودة أعضاء هيئة التدريس، والمتمثلة في إنشاء مركز جامعة الأزهر للتميز الدولي، حيث تم تخصيص جزء من ميزانية الجامعة لدعم إجراءات التميز المؤسسي كوسيلة فعالة لتحقيق سياستها في تحسين جودة مخرجاتها التعليمية، والتي ستصبح نواة أعضاء هيئة التدريس في المستقبل، بالإضافة إلى جهود جامعة الأزهر في تحقيق جودة واعتماد الكليات، وذلك بإنشاء وتفعيل مركز ضمان الجودة والتدريب بالجامعة، والذي يعمل بكل طاقة من أجل وضع برامج تدريبية، وخطط تدريبية دورية للارتقاء بأعضاء هيئة التدريس، في كافة المجالات: سمات شخصية، الكفاءة المهنية، الخبرات الموقفية، الكفاءة العلمية، الكفاءة التربوية، الكفاءة الاتصالية، ودفعة إلى مزيد من الرغبة في التعلم، والهيئة المعاونة، وتدريبهم على طرق التدريس الحديثة، واستراتيجيات التدريس الحديثة التي تفيد الطالب، وترتقي بأدائه، فضلاً عن كونها تساعد أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ تعلم نشط يدور حول المتعلم، ويدعمه تعليمياً، هذا فضلاً عن أن طرق التدريس والاستراتيجيات الحديثة تركز على تحقيق الأهداف التعليمية للمؤسسة، وتدفع الطلاب إلى أن يستخدموا المعرفة والمهارات وعمليات التطوير، فضلاً عن أنها تعتمد على وسائل تكنولوجية حديثة تسهم في تحقيق أهدافها.

كما تعزى ذات النتيجة إلى أن وجود تباين بين كليات الجامعة في تأهيل الطالب علمياً وصحياً وثقافياً ونفسياً، بالإضافة إلى تباين الكليات في تمكينها للطلاب من استيعاب المعرفة، بالإضافة إلى أنه على الرغم من ارتفاع كفاءة كثير من أعضاء هيئة التدريس إلا أن هناك كثير من العوامل الأخرى التي تحكم رفع مستوى الطالب وهذه العوامل متداخلة متباينة التحقيق منها التركيز والانتباه والإصغاء من أجل تقبل المثيرات من قبل أعضاء هيئة التدريس ومجموعة الطلبة أثناء الحوار، واستجابة الطالب؛ حيث تكون الاستجابة وفقاً لاستيعاب المعلومات، بحيث لا تخرج عنه إلا إذا كانت متعلقة بجوانب جزئية خاصة به، التفاعل الصفي وذلك من خلال تقبل المعلومات التي تطرح أثناء المحاضرة والاستجابة لها. التقييم والتقويم الذاتي: ويتم من خلال المراجعة الذاتية للمعلومات والسلوكيات الفردية للطلاب، الالتزام بالنظام الأكاديمي، شمولية عملية التقييم والتقويم للطلاب، بحيث يؤخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب الشخصية للطلاب والقدرات العقلية المتنوعة دون الاقتصار على الجانب المعرفي فقط.

كما تعزى ذات النتيجة إلى أن جودة البرامج التعليمية ترتبط بشمولية المناهج وعمقها، ومرونتها واستيعابها لمختلف التحديات العالمية والثورة المعرفية، ومدى تطويعها بما يتناسب مع المتغيرات العامة، وإسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة، وبالرغم من التطور الكبير في المناهج التعليمية بالجامعة؛ إلا أنها لا زالت تفتقد إلى بعض من تلك المبادئ التي تدعم تطورها لتواكب كل جديد، هذا فضلاً عن وجود تباين في استخدام الوسائل والأساليب والأنشطة التي تدعم المناهج المتطورة، نظراً لضعف الميزانية المالية المخصصة لتوفير تلك الوسائل، فضلاً عن اعتماد كثير من أعضاء هيئة تدريس على بعض طرق التدريس التي تدعم الحفظ، والتلقين، بالإضافة إلى القصور الكبير في المناهج والمقررات والتي لا تكون داعمة للابتكار، كما أن كثير من عمليات التقويم على اختلافها، إلا أنها تعتمد في مجملها على أنماط تقويم تقليدية لعدم وجود خطة واضحة لتطوير عمليات التقويم لتتواكب مع التغيرات التي تحدث بالمناهج

والمقررات, واستراتيجيات, ووسائل التدريس, وأنشطته, والمحتوى التعليمي الذي يدرس للطلاب, والذي يحتاج إلى نمط من التقويم شامل لكل ما يتعلمه الطالبة داخل الجامعة؛ وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة (العمرات ٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن درجة جودة الأداء التدريسي جاءت عالية.

نتائج السؤال الثالث:

– ينص التساؤل الثالث على ما يلي: ما مستوى (الالتزام التنظيمي- الانتماء المؤسسي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم؟

والجدولين (٥)،(٦) التاليين يوضحا الإجابة عن هذا التساؤل:

جدول (٥)

الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي للالتزام التنظيمي وأبعاده لدى عينة البحث.

المقياس	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت
الالتزام العاطفي	٤٧,٦٢	٥,٨٣	٣٦	**٣٩,٢٣
الالتزام الأخلاقي	٣٨,٣١	٥,٠٣	٣٠	**٣٢,٥٧
الالتزام المستمر	٢٩,٤	٦,٧٨	٣٠	١,٧٤٥-
الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي	١١٥,٣٤	١٤,٨١	٩٦	**٢٥,٧١

** دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على بعدي الالتزام العاطفي والأخلاقي والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي، والمتوسط الفرضي لهذين البعدين والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (٠,٠١) في اتجاه المتوسط الفعلي، وبذلك يكون مستوى الدرجة الكلية والبعدين مرتفعاً، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة على بعد الالتزام المستمر مما يعني أن مستوى الاستجابة على هذا البعد جاءت متوسطة.

ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء الاتساق النفسي لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وبالكلية التي يعمل بها، فضلاً عن ارتباطه الوجداني بها، كونها الأساس الذي عمل على بنائه أكاديمياً، وأخلاقياً، وسلوكياً، ووجدانياً، منذ أن كان طالباً بها، حتى أصبح عضو هيئة تدريس بها، هذا بالإضافة إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية داخل العمل، وأنه يعمل في ظل بيئة تنظيمية تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق بالعمل، أو العاملين، كما أن بيئة العمل داخل الجامعة تسمح له بالاندماج مع أعضاء هيئة التدريس الآخرين في النهوض بالجامعة، وكذا تكوين علاقات اجتماعية إيجابية بينهم، تظهر التضامن الجيد فيما بينهم لرفع شأن الجامعة.

كما يمكن تفسير ذات النتيجة في ضوء أن جامعة الأزهر باعتبارها أعرق جامعات العالم، والتي تلزم جميع العاملين بها من أعضاء هيئة التدريس باتباع سلوك أخلاقي قويم يعكس أخلاق وسماحة الإسلام، هذا فضلاً عن أن السلوك الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس يجب أن يعبر عن إحساس أعضاء هيئة التدريس بالالتزام الأدبي للبقاء في الجامعة، ودفعها نحو التميز والاتقاء بين الجامعة الأخرى لتصبح أولى الجامعات على المستوى العالمي. علاوة على أن بعض أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى مهنة

التدريس بمقدار النفع المالي والاستثمار الذي يأتي من ورائها، وعن مقدار المصلحة التي تأتي من وراء الجامعة، ويرون في أن القيمة النفعية التي تأتي من وراء التدريس بالجامعة لا تأتي الثمار المرجوة منها، لذا يرون في فرص أخرى للسفر، والاستثمار البشري في أنفسهم خارج نطاق الجامعة أمر أكثر إيجابية كقيمة نفعية لهم.

وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة العمرات (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي جاء عاليًا، وجاء مجال الالتزام المعياري بالمستوى الأول، يليه مجال الالتزام العاطفي، وفي المرتبة الأخيرة مجال الالتزام الاستمراري، كما تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة Katherine (2017) التي توصلت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي في البعد الأخلاقي جاء مرتفعًا، كما تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة مصطفى (٢٠١٦) إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فيصل بالمملكة العربية السعودية جاء مرتفعًا، وأنه توجد علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

بينما تختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة بونقاب (٢٠٢١) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية جاء بدرجة متوسطة، كما تختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة Katherine (2017) التي توصلت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي في بعده الأخلاقي والمستمر جاء مرتفعًا في حين جاء بعد الالتزام العاطفي متوسطًا لدى الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في المنطقة الثلاثة في لوزون بالفلبين.

جدول (٦)

الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي للدرجة الكلية للانتماء المؤسسي وأبعاده لدى عينة البحث.

الأبعاد	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت
الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس	٥٦,٢٥	١٢,٥٦	٤٨	**١٢,٨٤
الانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية	٥٤,٧٦	١٢,٤٦	٤٨	**١٠,٦٨
الانتماء المؤسسي بالجامعة	٣٥,٣٣	٨,٠٣	٣٦	١,٦٤٩-
الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي	١٤٦,٣٣	٣٠,٧٢	١٢٩	**٩,١٩

** دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على بعدي الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس والانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية والدرجة الكلية للمقياس، والمتوسط الفرضي لهذين البعدين والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠١) في اتجاه المتوسط الفعلي، وبذلك يكون مستوى الدرجة الكلية والبعدين مرتفعًا، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة بين المتوسطين الفعلي والفرضي على الانتماء المؤسسي بالجامعة وبذلك يكون مستوى هذا البعد متوسطًا. وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة حسين (٢٠٠٩) إلى ارتفاع مستويات الانتماء المؤسسي بوجه عام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وكان الانتماء المعياري الأعلى من حيث المستوى يليه الانتماء النفعي ثم الانتماء الوجداني.

ويمكن تفسير ذلك من خلال ارتباط عضو هيئة التدريس تجاه الكلية بمجموعة من المعايير والعادات الاجتماعية التي تتبناها الكلية وتكون حبل وثيق يربط أعضاء هيئة التدريس بها، فضلاً عن وجود لوائح وقوانين تحكم طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية، كما أن معظم الكليات الحاصلة على الجودة توفر مناخ تنظيمي، يشجع أعضاء هيئة التدريس على الجد والعمل، وزيادة الإنتاجية ويفهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس، والطلاب ويعمل على توفيرها، كما أنها توفر مجموعة من الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على العمل، وتدفعهم نحو مزيد من الإنجاز في العمل، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية تربطهم علاقات إنسانية مما يحقق مبدأ احترام الإنسان، بالإضافة إلى وجود أنشطة وعلاقات قائمه على التعاون والمحبة بينهم، الأمر الذي يولد لديهم مزيد من الانتماء، والذي يكون أقل ارتباطاً بالجامعة بحكم الارتباط الوثيق بالجامعة التي يعمل بها، وقربه منها، وإحساسه بالاندماج مع بيئتها، وذلك على العكس من الجامعة التي تكون قراراتها موزعة على أكثر من كلية وقسم، وبحكم الطبيعة البشرية فإن الإنسان يكون أكثر انتماءً إلى التنظيم الأقرب إليه، والأكثر تعاضداً معه.

نتائج السؤال الرابع:

ينص التساؤل الرابع على ما يلي: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (جودة العملية التعليمية- الالتزام التنظيمي- الانتماء المؤسسي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر ترجع لمغيار الكلية (نظرية- عملية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحثان اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في الجداول الثلاثة التالية:

جدول (٧)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، عملي) في جودة العملية التعليمية

المقياس	الكلية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة أعضاء هيئة التدريس	نظرية	٢٠٢	٥٣,٥٧	١٣,٢٥	٢,٦٧٨-	٣٨٦	٠,٠٠٨ دالة
	عملية	١٨٦	٥٧,٢٨	١٤,٠١			
جودة الطلاب	نظرية	٢٠٢	٣١,٧٢	٦,٥٠	٤,٢٣٢-	٣٨٦	٠,٠٠١ دالة
	عملية	١٨٦	٣٤,٥٦	٦,٧٣			
جودة المقررات والمناهج	نظرية	٢٠٢	٢٨,٩٣	٥,١٨	٣,١٧٥-	٣٨٦	٠,٠٠٢ دالة
	عملية	١٨٦	٣٠,٧٠	٥,٨٢			
جودة طرق التدريس واستراتيجيتها	نظرية	٢٠٢	٣٠,٠١	٦,٥٨	٢,٤٥٢-	٣٨٦	٠,٠١٥ دالة
	عملية	١٨٦	٣١,٧٥	٧,٣٨			
جودة الوسائل والأساليب والأنشطة	نظرية	٢٠٢	٢٣,٣٥	٥,٠٩	٢,٢٦٦-	٣٨٦	٠,٠٢٤ دالة
	عملية	١٨٦	٢٤,٦٣	٦,٠٩			
جودة التقويم	نظرية	٢٠٢	٢٣,٠٣	٦,١٣	٢,٠٤٨-	٣٨٦	٠,٠٤١ دالة
	عملية	١٨٦	٢٤,٣٩	٦,٩٧			
جودة العملية التعليمية	نظرية	٢٠٢	١٩٠,٦١	٣٢,٩٢	٣,٥٢٢-	٣٨٦	٠,٠٠١ دالة
	عملية	١٨٦	٢٠٣,٣٢	٣٨,١٢			

يتضح من جدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية وعلى الأبعاد الستة، لصالح المنتسبين لكليات عملية، حيث تراوحت قيمة "ت" ما بين (-٢,٠٤٨) و (٤,٢٣٢)، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية يكن أكثر ارتباطاً بتحقيق معايير جودة التعليم، كون تلك المعايير تكون أكثر إيجابية في تكوين نواة لمنتج تعليمي على درجة عالية من الكفاءة، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية يشعرون بقيمة وأهمية جودة العملية التعليمية، ومدى انعكاسها على المنتج التعليمي، المتمثل في الطلبة، بالإضافة إلى أن الكليات العملية يكون لجودة العملية التعليمية بها تأثير كبير على المنتج التعليمي الطالب حيث تنعكس جودة العملية التعليمية على أداء أعضاء هيئة التدريس، وعلى طرق توصيل المعلومات، والوسائل المستخدمة في عملية التدريس، وممارسة طرق تدريس، واستراتيجيات تدريسية حديثة، كما ينعكس على الأنشطة الجامعية، ويزيد من كفاءة عملية التقييم، وذلك على العكس من الكليات النظرية، تختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة خزعل (٢٠١٩).

جدول (٨)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، عملي) في الالتزام التنظيمي

المقياس	الكلية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الالتزام العاطفي	نظرية	٢٠٢	٤٧,١٢	٥,٣٣	١,٧٧٢-	٣٨٦	٠,٠٧٧ غير دالة
	عملية	١٨٦	٤٨,١٧	٦,٣١			
الالتزام الأخلاقي	نظرية	٢٠٢	٣٧,٦٣	٤,٨٣	٢,٨٠٤-	٣٨٦	٠,٠٠٥ دالة
	عملية	١٨٦	٣٩,٠٥	٥,١٥			
الالتزام المستمر	نظرية	٢٠٢	٢٨,٥٤	٦,٢٥	٢,٦٠٩-	٣٨٦	٠,٠٠٩ دالة
	عملية	١٨٦	٣٠,٣٣	٧,٢١			
الالتزام التنظيمي	نظرية	٢٠٢	١١٣,٣٠	١٣,٢٥	٢,٨٥٠-	٣٨٦	٠,٠٠٥ دالة
	عملية	١٨٦	١١٧,٥٥	١٦,٠٩			

يتضح من جدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي وعلى البعدين الالتزام الأخلاقي والالتزام المستمر، لصالح المنتسبين لكليات عملية، حيث بلغت قيمة "ت" (-٢,٨٥٠)، (-٢,٨٠٤)، (-٢,٦٠٩)، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن الالتزام التنظيمي والأخلاقي جزء من تكوين أعضاء هيئة التدريس، كما أن الطابع العملي لأعضاء هيئة التدريس ينعكس على سلوكهم التنظيمي، والأخلاقي، فيكونون أكثر أطرًا تنظيميًا من أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، كما أنهم يكونون أكثر تقييدًا بالإطار الأخلاقي العام، الذي يؤصل لانتمائهم المؤسسي للهيكل التنظيمي، والأخلاقي لهم بالجامعة، تختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة حسن (٢٠١٩).

بينما يتضح من جدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية للالتزام العاطفي، حيث بلغت قيمة "ت" (-١,٧٧٢)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن كثير من أعضاء هيئة التدريس من المجموعتين (نظري، وعملي) ينظرون إلى مهنة التدريس بمقدار النفع المالي والاستثمار الذي يأتي من ورائها، وعن مقدار المصلحة التي تأتي من وراء عملية التدريس، ويرون في أن القيمة

النفعية التي تأتي من وراء التدريس بالجامعة لا تأتي الثمار المرجوة منها، لذا يرون في فرص أخرى للسفر، والاستثمار البشري في أنفسهم خارج نطاق الجامعة أمر أكثر إيجابية كقيمة نفعية لهم، وهذا الأمر يتساوى فيه أعضاء هيئة التدريس من الكليات النظرية، والعملية، تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة حسن (٢٠١٩).

جدول (٩)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، عملي) في الانتماء المؤسسي

المقياس	الكلية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس	نظرية	٢٠٢	٥٤,٧٨	١١,٨١	٢,٣٩١-	٣٨٦	٠,٠١٧ دالة
	عملية	١٨٦	٥٧,٨٤	١٣,٣٦			
الانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية	نظرية	٢٠٢	٥٢,٩٩	١١,٣٨	٢,٩٤٦-	٣٨٦	٠,٠٠٣ دالة
	عملية	١٨٦	٥٦,٦٨	١٣,٣٠			
الانتماء المؤسسي بالجامعة	نظرية	٢٠٢	٣٤,٦١	٧,٤٩	١,٨٤١-	٣٨٦	٠,٠٦٦ غير دالة
	عملية	١٨٦	٣٦,١١	٨,٥٤			
الانتماء المؤسسي	نظرية	٢٠٢	١٤٢,٣٨	٢٨,١٧	٢,٦٦٢-	٣٨٦	٠,٠٠٨ دالة
	عملية	١٨٦	١٥٠,٦٢	٣٢,٨١			

يتضح من جدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي وعلى البعدين الانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس والانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية، لصالح المنتسبين لكليات عملية، حيث بلغت قيمة "ت" (-٢,٦٦٢)، (-٢,٣٩١)، (-٢,٩٤٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن كثير من أعضاء هيئة التدريس من الكليات العملية تربطهم مجموعة من المبادئ والمعايير والروابط الإنسانية، والولاء للكلية التي يعملون فيها، الأمر الذي ينعكس على شعورهم، فيرون في كليتهم النموذج والمثل الذي يجب أن يرتقي، ويسعون بكل قوة لتحقيق التميز المؤسسي بالكلية. وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة حسين (٢٠٠٩). بينما يتضح من جدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي (نظري، وعملي) على الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي المرتبط بالجامعة، حيث بلغت قيمة "ت" (-١,٨٤١)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن الانتماء والولاء المؤسسي للجامعة ينبع من كون الجامعة الإطار العام الذي يجمع كل الكليات والأقسام العلمية تحته، فالجامعة هي الفخر الكبير كل منتسب لها من أعضاء هيئة التدريس على اختلاف انتماءهم (علمي - نظري) لذا فالجميع بلا استثناء يشعرون بالفخر لانتمائهم لجامعة الأزهر، كونها أحد أعرق جامعات العالم. تتفق تلك النتيجة مع دراسة حسين (٢٠٠٩).

نتائج السؤال الخامس:

ينص السؤال الخامس على "هل يمكن التنبؤ بجودة العملية التعليمية من خلال الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ استخدم الباحثان تحليل الانحدار المتعدد الهرمي Hierarchical multiple regression analysis، وذلك بعد التأكد من شروط الانحدار كما يلي:

أولاً: الخطية (linearity):

من المهم قبل إجراء تحليل الانحدار التأكد من وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل، والمتغير التابع، فلا يمكن تنبؤ أحد المتغيرات بالآخر ما لم يكن ثمة ارتباط بينهما، فعدم وجود الارتباط دليل على عدم إمكانية التنبؤ، وقد تم التأكد من هذا الشرط بحساب معامل ارتباط بيرسون، بين جودة العملية التعليمية (الدرجة الكلية والأبعاد) وكل من الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠) دراسة العلاقة بين جودة العملية التعليمية (الدرجة الكلية والأبعاد) وكل من الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى عينة الدراسة.

الثاني: الانتماء المؤسسي				الأول: الالتزام التنظيمي				الارتباط بين
الدرجة الكلية	الانتماء المؤسسي بالجامعة	الانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية	الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس	الدرجة الكلية	الالتزام المستمر	الالتزام الأخلاقي	الالتزام العاطفي	
٠,٨٦٧	*٠,٥٧٥*	*٠,٨٦٨*	**٠,٨٨٤**	٠,٧٨٥**	*٠,٦٢٧*	*٠,٧٢٥*	*٠,٦٤٠*	جودة أعضاء هيئة التدريس
٠,٥٤٨	*٠,٣٥٩*	*٠,٥٦٠*	**٠,٥٥٢**	٠,٥٣٨**	*٠,٤٥٢*	*٠,٤٥٥*	*٠,٤٤٨*	جودة الطلاب
٠,٤٧٦	*٠,٣٩١*	*٠,٤٩٠*	**٠,٤٨٨**	٠,٤٧١**	*٠,٣٩٧*	*٠,٤٢٣*	*٠,٣٧١*	جودة المقررات والمناهج
٠,٥٢٨	*٠,٤٣٨*	*٠,٥٣٧*	**٠,٥٣٩**	٠,٥٢٢**	*٠,٣٩٥*	*٠,٤٦٨*	*٠,٤٦٤*	جودة طرق التدريس واستراتيجيتها
٠,٦٤٠	*٠,٤٣٨*	*٠,٦٤٢*	**٠,٦٤٣**	٠,٦٣٢**	*٠,٥٣٧*	*٠,٥٧٧*	*٠,٤٨٣*	جودة الوسائل والأساليب والأنشطة
٠,٦٤٨	*٠,٥٣٠*	*٠,٦١٩*	**٠,٦٢٨**	٠,٦٣٠**	*٠,٥١٢*	*٠,٥٥٩*	*٠,٥٢٣*	جودة التقويم
٠,٨٢٧	*٠,٥٦٢*	*٠,٨٢٩*	**٠,٨٣٥**	٠,٧٨٨**	*٠,٦٣٩*	*٠,٧١٠*	*٠,٦٤٦*	جودة العملية التعليمية
				٠,٨٦٤**	*٠,٦٩٣*	*٠,٧٩٧*	*٠,٧٠١*	الانتماء المؤسسي لعضو هيئة تدريس
				٠,٨٥٧**	*٠,٦٩٠*	*٠,٧٩٠*	*٠,٦٩٣*	الانتماء المؤسسي المرتبط بالكلية
				٠,٦٥٢**	*٠,٥٧٧*	*٠,٥٦٩*	*٠,٤٩٦*	الانتماء المؤسسي بالجامعة
				٠,٨٧٤**	*٠,٧١٦*	*٠,٧٩٧*	*٠,٧٠٠*	الدرجة الكلية

(**) دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٠):

- وجود علاقة ارتباطية طردية ما بين متوسطة إلى قوية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة في الدرجة الكلية لمقياس جودة العملية التعليمية وأبعاده وبين الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي وأبعاده، حيث تراوحت قيم الارتباط ما بين (٠,٣٧١) و (٠,٧٧٨). يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن جودة العملية التعليمية تشجع أعضاء هيئة التدريس على الالتزام؛ حيث إن أعضاء هيئة التدريس عندما يجدون توفراً تاماً للوسائل والأدوات التي تمكنهم من النهوض بعملية التدريس، ويجدون مناهج ومقررات تلبى متطلبات سوق العمل، ويجدون لأنفسهم دور فعال في بيئة تعليمية، ومناخ تعليمي جيد، يساعدهم على إخراج منتج جيد هو الطالب كل هذا يساعدهم على الالتزام التنظيمي داخل الكلية التي يعملون بها، ويزيد من قابليتهم للالتزام بالأدوار والمهام الموكلة عليهم في إطار العمل المنظومين، وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة خزعل (٢٠١٩) إلى وجود علاقة بين جودة الخدمة في المؤسسات التعليمية والالتزام التنظيمي لهم، وإلى أن أبعاد جودة الخدمة ترتبط وتؤثر معنوياً بالالتزام التنظيمي، كما تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة مصطفى (٢٠١٦) إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فيصل بالمملكة العربية السعودية جاء مرتفعاً، وأنه توجد علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

- وجود علاقة ارتباطية طردية تراوحت ما بين متوسطة إلى قوية، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة في الدرجة الكلية لمقياس جودة العملية التعليمية وأبعاده وبين الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي وأبعاده، حيث تراوحت قيم الارتباط ما بين (٠,٣٥٩) و (٠,٨٨٤). يمكن تفسير تلك النتيجة إلى أن جودة العملية التعليمية تسهل كثير من مهام أعضاء هيئة التدريس، وتجعل كثير منهم يتوحد مع أهداف الكلية التي يعمل بها، لإحساسه، وقناعاته بالدور الحيوي الذي يقوم به داخلها من حيث مساهمته في الاتقاء بالعملية التعليمية، الأمر الذي يزيد من شعوره بالولاء والانتماء للجامعة، وإحساسه بالفخر باعتباره جزء مهم من تحقيق أهدافها، والارتقاء بالمنتج الطالب عبر بيئة عمل تعليمية تربوية داعمة للتفوق والنجاح، وتلبي متطلبات المجتمع، وسوق العمل، تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة عاشوري (٢٠١٧) إلى أن الانتماء المؤسسي يؤدي إلى مجموعة من النتائج المهمة للمؤسسة كإخفاض معدل دوران العمل، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية عالية، بينما ضعف الانتماء يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخير عن العمل وتسرب العمالة من المؤسسة، وتوصلت دراسة البلتاجي (٢٠١٦) إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي والدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس فالانتماء يحقق قوة الإيمان بمشروع جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس ويؤثر فيهم لدفعهم نحو تحقيق أعلى معدلاتها بالجامعة. - وجود علاقة ارتباطية طردية تراوحت ما بين متوسطة إلى قوية، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة في الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده وبين الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي وأبعاده، حيث تراوحت قيم الارتباط ما بين (٠,٤٩٦) و (٠,٨٧٤). تعزى تلك النتيجة إلى أن الالتزام التنظيمي يساعد على الالتصاق النفسي، والارتباط الوجداني بالكلية والجامعة التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس، هذا بالإضافة إلى أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية

داخل العمل، وأنه يعمل في ظل بيئة تنظيمية تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق بالعمل، أو العاملين يسهم بدرجة كبيرة في زيادة الولاء والانتماء المؤسسي لعضو هيئة التدريس لقناعاته بأنه عنصر فاعل داخل بيئة العمل بالكلية أو الجامعة. تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة (Malik et al (2010) إلى وجود مجموعة من العوامل يمكن من خلالها التنبؤ بالالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات العامة بباكستان تتمثل في طبيعة العمل والرضا عن الرواتب، وجودة الإشراف، كما تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة (Aityan, Gupta (2012 التي توصلت إلى أن الجامعة التي لديها موظفون وأعضاء هيئة تدريس مخلصون وملتزمون تنظيمياً، تتمتع بميزة تنافسية كبيرة ومعدلات بقاء أعلى بالمقارنة بالمؤسسات ذات الموظفين الأقل ولاء وانتماء للجامعة، فأعضاء هيئة التدريس هم الأصول الحقيقية للجامعة والاحتفاظ بهم هو الداعم الحقيقي لنجاح العملية التعليمية وجودتها، كما تتفق تلك النتيجة مع دراسة حسين (٢٠٠٩) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين أنماط الانتماء الثلاثة ورغبة عضو هيئة التدريس في الاستمرار والتمسك بالعمل في الجامعة، والانتماء لها.

- ثم قام الباحثان بعزل الالتزام التنظيمي في تعديل العلاقة بين جودة العملية التعليمية والانتماء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر وذلك عن طريق معامل الارتباط الجزئي (Partial correlation)، والجدول (١١) التالي يوضح ذلك:

جدول (١١) دراسة العلاقة بين جودة العملية التعليمية والانتماء المؤسسي عينة الدراسة.

الارتباط بين	الدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية
الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي	٠,٤٦٢**

(**) دالة عند مستوى (٠,٠١)

- يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر عينة الدراسة في الدرجة الكلية الدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية، والدرجة الكلية للانتماء المؤسسي، حيث بلغت قيمة الارتباط (٠,٤٦٢)، وهي قيمة أقل من قيمة الارتباط بينهما في وجود متغير وسيط هو الالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة الارتباط في وجود الدور الوسيط (٠,٨٢٧).

- يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن جودة العملية التعليمية تشعر أعضاء هيئة التدريس بمدى فاعليتهم، وتعطيهم فرصة أكبر للنجاح، وتقلل من حجم التعب والإرهاق المبذول داخل بيئة العمل التعليمية، بالإضافة إلى أن جودة العملية التعليمية تزيد من فرص نجاح أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهدافهم، وأهداف الكلية التي يعملون بها، هذا فضلاً عن أن تلك الكليات التي بها جودة في العملية التعليمية توفر مناخ تنظيمي، يشجع أعضاء هيئة التدريس على الجد والعمل، وزيادة الإنتاجية ويتفهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس، والطلاب ويعمل على توفيرها، كما أنها توفر مجموعة من الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على العمل، وتدفعهم نحو مزيد من الإنجاز في العمل، الأمر الذي يولد بداخل أعضاء هيئة التدريس مزيد من الانتماء، والذي يكون أقل ارتباطاً بالجامعة، ويزداد هذا الانتماء في وجود إطار تنظيمي فاعل أخلاقي، ووجداني، ومستمر يهيئ بيئة تعليمية آمنة، تلبى متطلبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وتساهم في تحقيق أهدافهم،

وتزيد من فرص الارتقاء المادي لهم، الأمر الذي يسهم بدرجة أكبر في انتمائهم إلى الكلية باعتبارهم أعضاء فاعلين في تحقيق أهدافها، والعمل على تحقيق رؤيتها، ورسالتها، وتتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة البلتاجي (٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين الدرجة الكلية للانتماء المؤسسي والدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس فالانتماء يحقق قوة الإيمان بمشروع جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس ويؤثر فيهم لدفعهم نحو تحقيق أعلى معدلاتها بالجامعة.

ثانياً: الخطية المتعددة (Multicollinearity):

يفترض تحليل الانحدار المتعدد عدم وجود ارتباطات كبيرة بين المتغيرات المستقلة وقد تم التحقق من هذا الافتراض من خلال اختبار معامل تضخم التباين (VIF) والذي في حال قلت قيمته عن ١٠ كان ذلك دليل على عدم وجود ارتباطات كبيرة بين المتغيرات المستقلة، ويوضح الجدول قيم معامل تضخم التباين والتباين المسموح للمتغيرات المستقلة.

جدول (١٢) قيم معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح للمتغيرات المستقلة.

المتغيرات المستقلة	Tolerance	VIF
الانتماء المؤسسي	١	١
الانتماء المؤسسي	٠,٢٣٦	٤,٢٣
الالتزام التنظيمي	٠,٢٣٦	٤,٢٣

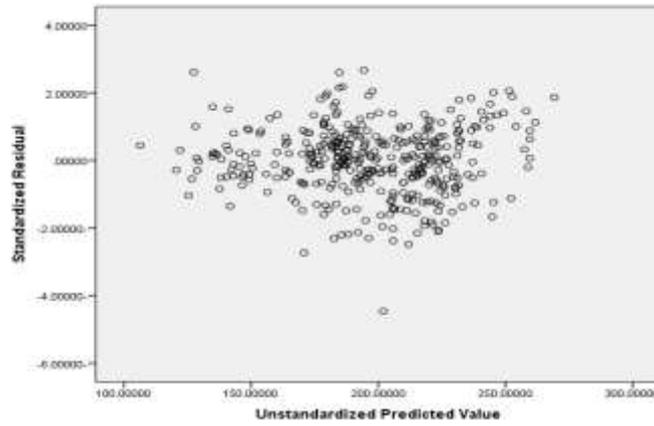
يتضح من الجدول (١٢) أن جميع قيم معامل تضخم التباين (VIF) كانت أقل من ١٠ بشكل كبير، وأما قيم معامل التباين المسموح كانت أكبر من ١,٠ مما يفيد بتحقق هذا الافتراض، حيث إنه لا يوجد ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة.

ثالثاً- استقلالية البواقي (Independence of residuals):

وقد تم التحقق من الافتراض باستخدام اختبار دوربين واتسون (Durbin-watson) حيث بلغت قيمته ١,٥٥ وهي قيمة محصورة بين (١,٥-٢,٥) وهي الفترة التي تعبر عن عدم وجود ارتباطات داخلية بين البواقي، وبالتالي تحقق هذا الافتراض.

رابعاً: تجانس التباين (Homoscedasticity):

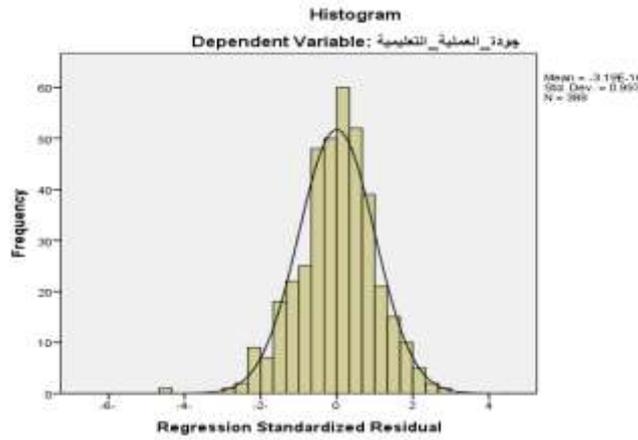
يفترض تحليل الانحدار تجانس التباين حول خطه المطابقه (الصفر) أي أن النقاط لشكل الانتشار تتوزع عشوائياً حول خط الصفر ولا تأخذ شكلاً منتظماً، ويوضح الشكل (١) شكل الانتشار.



شكل (١): انتشار البواقي حول خط الصفر لجودة العملية التعليمية

خامسا: التوزيع الطبيعي:

وقد تم التحقق من هذا الافتراض من خلال التمثيل البياني لقيم البواقي المعيارية للانحدار، والتي يفترض أن تتوزع طبيعياً، ويبين الشكل (٢) توزيع البواقي المعيارية.



شكل (٢) التوزيع الطبيعي البواقي

جدول (١٣)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي للتنبؤ بجودة العملية التعليمية من خلال الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي

النموذج	المتغير المتنبئ به	المتغيرات المنبئة	"ر" المتعدد	"ر" المتعدد	"ر" النموذج	"ف" ودالاتها	قيمة الثابت	B	Beta	"ت" ودالاتها
١	جودة العملية التعليمية	الانتماء المؤسسي	٠,٨٢٧	٠,٦٨٤	٠,٦٨٣	**٨٣٦,٥٧	٥٤,٧٥	٠,٩٧	٠,٨٢٧	**٢٨,٩٢
٢	جودة العملية التعليمية	الانتماء المؤسسي	٠,٨٣٨	٠,٧٠٢	٠,٧٠١	**٤٥٣,٧٧	١٨,٨٦	٠,٦٨٨	٠,٥٨٧	**١٠,٢٦
		الالتزام التنظيمي	٠,٨٣٨	٠,٧٠٢	٠,٧٠١	**٤٥٣,٧٧				
								٠,٦٦٩	٠,٢٧٥	**٤,٨١

** تعني أن مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٣) الخاص بنتائج تحليل الانحدار المتعدد الهرمي أنه يمكن التنبؤ بجودة العملية التعليمية من خلال الانتماء المؤسسي في وجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، حيث جاءت قيمة "ف" لدلالة التنبؤ في النموذجين الأول والثاني دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما يشير اختبار (ت) إلى أن معاملات الانحدار المقدره جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ويلاحظ أن معامل التحديد في وجود الالتزام التنظيمي يزداد عن قيمته عند عزل الالتزام التنظيمي، ويتضح أن هذين المتغيرين يسهمان بنسبة (٧٠,٢%) في تباين الدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (٢ = ٠,٧٠٢)، أيضاً يلاحظ أن الانتماء المؤسسي يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على جودة العملية التعليمية في عدم وجود الالتزام التنظيمي، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

$$\text{الدرجة الكلية لجودة العملية التعليمية} = ٠,٦٨٨ \times \text{الانتماء المؤسسي} + ٠,٦٦٩ \times \text{الالتزام التنظيمي} + ١٨,٨٦$$

تعني هذه العلاقة أنه بزيادة الانتماء المؤسسي بمقدار درجة واحدة فإن جودة العملية التعليمية يزداد بمقدار (٠,٦٨٨) درجة عند ثبوت باقي المتغيرات، كما أنه بزيادة الالتزام التنظيمي بمقدار درجة واحدة فإن جودة العملية التعليمية يزداد بمقدار (٠,٦٦٩) درجة عند ثبوت باقي المتغيرات. يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن زيادة انتماء أعضاء هيئة التدريس للكلية يدفعهم للعمل بكل طاقتهم لتحقيق أهداف الكلية والارتقاء بها والعمل على تهيئة بيئة تعليمية تربوية تحقق أهداف الكلية، وتسهم في تهيئة بيئة تساهم في رفع جودة العملية التعليمية، وتحقيق أهداف التعلم، بتخريج منتج - طالب- على درجة عالية من الكفاءة ويسهم برقي المجتمع، ويضع الكلية في مقدمة الصفوف بين الكليات المقارنة الأخرى، كما أن الالتزام التنظيمي؛ المتمثل في التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاق المهنة، وأدابها، وسلوكياتها، والاطار التنظيمي للجامعة ينعكس على بيئة التعلم فيجعلها أكثر جودة، ومن ثم فإن الالتزام التنظيمي يسهم في الرقي ببيئة التعلم، ويجعلها أكثر جودة بما يحقق أهداف الكلية، تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة العمرات (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للالتزام التنظيمي في جودة الأداء التدريسي أعضاء هيئة التدريس، كما تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة البلتاجي (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن الانتماء المؤسسي يحقق قوة الإيمان بمشروع جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس ويؤثر فيهم لدفعهم نحو تحقيق أعلى معدلاتها بالجامعة.

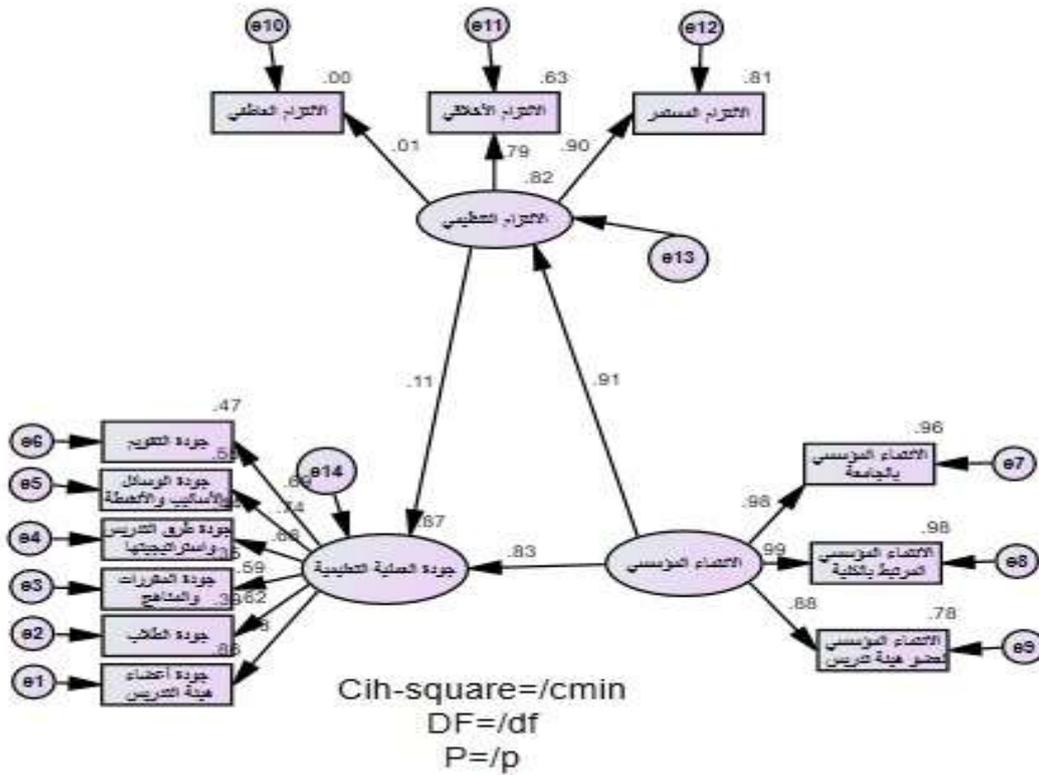
نتائج السؤال السادس:

ينص السؤال السادس على " هل يمكن التوصل إلى نموذج بنائي عام يفسر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين (الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي) كمتغيرات مستقلة و(جودة العملية التعليمية) كمتغير تابع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ استخدم الباحثان نمذجة المعادلة البنائية للتعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي في جودة العملية التعليمية، حيث استخدم الباحثان برنامج أموس (AMOS. V.23) في رسم النموذج واستخراج قيم الانحدار المعيارية واللامعيارية والقيمة الحرجة ومؤشرات حسن المطابقة كما يلي:

حيث تم افتراض أن الالتزام التنظيمي تتوسط تأثير الانتماء المؤسسي في جودة العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة، ويتمثل الهدف من هذا التساؤل في التعرف على التأثيرات المتداخلة بين الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي مع بعضها البعض، وكذلك التعرف على تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على جودة العملية التعليمية لدى عينة الدراسة الحالي، وهو ما يساعد في التوصل إلى نموذج عام يوضح أهم أبعاد الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي المؤثرة في جودة العملية التعليمية.

أ- بناء نموذج المعادلة البنائية باستخدام برنامج أموس: حيث يوضح شكل (٣) نموذج المعادلة البنائية المستخرج من بيانات العينة الأساسية:



شكل (٣) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي في جودة العملية التعليمية.

يتضح من الشكل السابق طبيعة النموذج النهائي الذي يؤكد أن أبعاد الانتماء المؤسسي يمكن اعتبارها صاحب التأثيرات المباشرة الرئيسة في الالتزام التنظيمي، كما يتضح أيضا من النموذج أن بعض أبعاد الالتزام التنظيمي يمكن اعتبارها صاحب التأثيرات المباشرة الرئيسة في جودة العملية التعليمية، كما يتضح أن أبعاد الانتماء المؤسسي لها تأثير مباشر في جودة العملية التعليمية، ومن ثم يمكن اعتبار أن الالتزام التنظيمي متغير وسيط في تأثير أبعاد الانتماء المؤسسي في جودة العملية التعليمية بالكليات المعتمدة بجامعة الأزهر.

ب- حساب معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية والخطأ المعياري والقيمة الحرجة ودالاتها الإحصائية، كما في جدول (١٤) التالي :

جدول (١٤) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية والقيمة الحرجة ودالاتها الإحصائية للنموذج المستخرج.

نمذجة العلاقات البنائية بين جودة العملية التعليمية والالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس وانتمائه المؤسسي بالكليات المعتمدة في جامعة الأزهر

القيمة الحرجة ودلالاتها	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية (B)	معاملات الانحدار المعيارية (β)	التأثيرات واتجاه التأثير	
				من	إلى
***٢٦,٨٤	٠,٠١٢	٠,٣٣	٠,٩١	الالتزام التنظيمي F3	الانتماء المؤسسي F2
***٨,٤٩	٠,٠٣٣	٠,٢٨	٠,٨٣	جودة العملية التعليمية F1	الانتماء المؤسسي F2
١,٢٥٥	٠,٠٠٨	٠,١	٠,١١	جودة العملية التعليمية F1	الالتزام التنظيمي F3

** دالة عند (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٤) مايلي:

- وجود تأثير موجب دال إحصائياً للانتماء المؤسسي في الالتزام التنظيمي، حيث بلغت القيمة الحرجة له (٢٦,٨٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠١).
- وجود تأثير موجب دال إحصائياً للانتماء المؤسسي في جودة العملية التعليمية، حيث بلغت القيمة الحرجة له (٨,٤٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠١).
- وجود تأثير موجب غير دال إحصائياً للالتزام التنظيمي في جودة العملية التعليمية، حيث بلغت القيمة الحرجة له (١,٢٥٥) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ج- حساب قيم مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح، وذلك للحكم على مطابقة البيانات للنموذج المقترح، كما في جدول (١٥) التالي :

جدول (١٥) مؤشرات مطابقة النموذج المقترح.

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
١	مربع كاي X^2	١٣٢,٦	—	مقبول
٢	درجات الحرية df	٥١	—	مقبول
٣	مربع كاي/ درجات الحرية (X^2/df)	٢,٦	صفر إلى ٣	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٣٥	صفر إلى ١	مقبول
٥	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٩١٦	صفر إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٤٥	صفر إلى ١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٩١٨	صفر إلى ١	مقبول
٨	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٩٥٦	صفر إلى ١	مقبول
٩	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠,٩٤٣	صفر إلى ١	مقبول
١٠	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٥٥	صفر إلى ١	مقبول
١١	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٧٩	٠,٠٨ فأقل	مقبول

يتضح من جدول (١٥) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول مما يدل على مطابقة البيانات لنموذج المعادلة البنائية.

ويتضح مما سبق وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لفاعلية الانتماء المؤسسي والالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما على جودة العملية التعليمية، يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن الانتماء المؤسسي يزيد من ولاء وانتماء أعضاء هيئة التدريس للكلية، الأمر الذي يدفعهم إلى مزيد من العمل للرفي بالكلية والعمل بكل قوة على تحقيق أهدافها والارتقاء بها والعمل على تهيئة بيئة تعليمية تربوية تحقق أهداف الكلية، الأمر الذي يسهم في رفع جودة العملية التعليمية، كما أن الالتزام التنظيمي؛ المتمثل في التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاق المهنة، وأدبها، وسلوكياتها، والإطار التنظيمي للكلية ينعكس على بيئة التعلم؛ فيجعل أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنهم جزء من الكيان المؤسسي، وأن آراءهم، وأفكارهم، محل تقدير، وأنهم جزء من هذا الكيان، الأمر الذي يدفعهم إلى الارتقاء بجودة العملية التعليمية لتحقيق أهدافها. تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة العمرات (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للالتزام التنظيمي في جودة الأداء التدريسي أعضاء هيئة التدريس، كما تتفق تلك النتيجة مع نتيجة دراسة البلتاجي (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن الانتماء المؤسسي يحقق قوة الإيمان بمشروع جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس ويؤثر فيهم لدفعهم نحو تحقيق أعلى معدلاتها بالجامعة.

المحور الثالث: التوصيات والمقترحات:

أولاً: التوصيات

توصي الدراسة بالآتي:

١. ضرورة انتهاج القيادات الجامعية سياسة أكثر ديمقراطية، ومشاركة في اتخاذ القرار، والعمل على بناء علاقات طيبة مع أعضاء هيئة التدريس لتعزيز بيئة عمل آمنة، وصحية يسودها الاحترام المتبادل بين الجميع.
٢. ضرورة دعم أبعاد العدالة التنظيمية من خلال عدالة السياسات الإجرائية والتعاملية بالجامعة، وتوزيع الأعباء والمسؤوليات، وتوزيع المكافأة العادلة لإدراك أعضاء هيئة التدريس بعدالة القرارات المتخذة.
٣. عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس تهدف إلى تعميق الجانب المعرفي لديهم بأهمية الدعم التنظيمي والانتماء المؤسسي في تحقيق جودة العملية التعليمية بالجامعة، وارتفاع مستوى أدائهم التدريسي، وزيادة الإحساس بأهميتهم عليهم، وعلى جميع العاملين بالجامعة.
٤. ضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع السياسات التي تتعلق بتطوير بيئة التعليم وتحقيق جودتها، وآليات تنظيم الأداء داخل الكلية.
٥. وضع خطة دورية ببرامج تدريبية من قبل هيئة الجودة والتدريب بالجامعة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات ووسائل دعم العملية التعليمية والرفي بها لتحقيق أهدافها.
٦. تطوير المقررات والمناهج الجامعية بالتناسب مع متغيرات العصر.
٧. توفير ميزانية ضخمة لتجهيز الكليات بأحدث الوسائل التعليمية التي تساعد على الارتقاء في جودة العملية التعليمية.
٨. ضرورة وضع خطة للأنشطة الجامعية توائم التطور الكبير في المناهج وتخدم بيئة التعلم الجامعي.
٩. دعم أعضاء هيئة التدريس مادياً وتوفير احتياجاتهم المختلفة.

١٠. تطوير الإطار التنظيمي العام بحيث يضمن لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس دوره في هذا الإطار.
١١. العمل على تعزيز الثقة لدى أعضاء هيئة التدريس بما يحقق الالتزام التنظيمي، وهذا يأتي من خلال العمل على تعزيز القيم السلوكية والأخلاقية، وإشاعة ثقافة الثقة والالتزام بينهم.
١٢. العمل على بناء ثقافة تنظيمية قائمة على منطق العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس لخدم أهداف الجامعة، وتحقيق أهدافها ورسالتها.
١٣. ضرورة تنمية مبدأ الرقابة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.
١٤. ضرورة العمل على بناء ثقافة حب العمل والولاء والانتماء لأعضاء هيئة التدريس للجامعة، وتعديل نظرهم إليها بأنها مصدر رزقهم، ونجاحها يعد نجاحاً لهم.

ثانياً: المقترحات

تقترح الدراسة إجراء الدراسات الآتية:

- ١- متطلبات تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات جامعة الأزهر المعتمدة.
- ٢- تصور مقترح لتعزيز الشعور بالانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر.
- ٣- معوقات الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أبو جياب، محمد مصطفى (٢٠١٤). مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو ساكور تيسير عبد الحميد (٢٠١٤). دور العلاقات الإنسانية في تنمية الدافعية والانتماء والولاء المؤسسي لدى موظفي جامعة القدس المفتوحة في محافظة الخليل من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١(١٦١)، ١١٢-١٥٥.
- أحمد، حنان عبد الفتاح السيد (٢٠١٠). الأساليب التقييمية لتحسين جودة العملية التعليمية دراسة مطبقة على كلية العلوم والآداب بالرس - الأقسام الأدبية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١١(٣١)، ٥٢٧٣-٥٣٤١.
- الأحمدي، طلال عايد (٢٠١٣). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة، المجلة العربية للإدارة، ٢٤(١)، ٤٤-١٠.
- إسماعيل، نجلاء عباس (٢٠١٥). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على تحسين جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، ٦(٤)، ٣٣-١.
- البلتاجي، سلسبيل تيسير نصر (٢٠١٢). الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

بن عصمان، خيرية محمد (٢٠١٨). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بنها.

بوقندورة، يمينة، إبريغم، سامية (٢٠١٩). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مخبر المالي، المحاسبة، الجباية والتأمين، ٦(١)، ٨٤-١٠٤.

بونقاب، مختار (٢٠٢١). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، جامعة حنسية بن بوعلى بالشلف، مخبر العولمة واقتصاديات شمال أفريقيا، ١٧(٢٦)، ٤٧٩-٤٩٦.

بوهنه، كلثوم (٢٠١٥). السبل المثلى لضمان جودة مخرجات العملية التعليمية في الجامعة الجزائرية، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة نوز الحكمة للنشر والتوزيع، (٣٢)، ١٣٩-١٥٨.

الجماصي، محمد (٢٠١٦). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.

جمهورية مصر العربية، قانون تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥م، والقوانين المكمل له، مادة (٢)، إعداد ومراجعة أسامه أنور، ٢٠١٤م، دار الفكر العربي.

جودة، عبد المحسن عبد المحسن حسن، سعيد، شيروان، نور (٢٠١٦). دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في محافظة داهوك بإقليم كردستان العراق، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، ٤٠(١)، ٥٩٧-٦١٨.

جودة، محفوظ أحمد (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

حديدان، صبرينة (٢٠٢٠). اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بميناء جن جن جيجل، الجزائر، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، ١٢(٢)، ١-٣٥.

حسن، حسام عيد حامد (٢٠١٩). دور الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في العلاقة بين القيادة الخادمة وجودة الخدمة التعليمية في الجامعات الحكومية المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ١٠(٣)، ١٢٥-١٤٩.

حسين، محمد فتحي عبد الفتاح (٢٠٠٩). أنماط الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بعدد من المتغيرات: دراسة ميدانية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢(١٤٣)، ٦٧-١١١.

خزل، بصير خلف (٢٠١٩). واقع تطبيق أبعاد جودة خدمة التعليم العالي وأثرها في تنمية الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لعينة من تدريسي جامعة كركوك، مجلة اقتصاديات المال

- والأعمال، المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، (٩)، ٢٠٥-٢٣٦.
- الدالي، شيماء عبد العزيز عبد الباسط، المرسي، ابتسام مرسي محمد (٢٠٢٣). دور الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل، كلية الدراسات الإنسانية جامعة الأزهر نموذجًا، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢(٢٩)، ٢٠٩-٢٨١.
- الرحيلي، محمد بن سليم الله بن رجاء الله (٢٠٢٣). مؤشرات الانتماء المؤسسي ومدى توافرها لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة حائل، (١٨)، ١٩١-٢٢١.
- الرشيدي، على بن ضبيان بن شلال (٢٠١٩). الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الأطباء العاليين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣٩(٣)، ٢٣٧-٢٤٤.
- زاهر، ضياء الدين (٢٠٠٦). إدارة النظم التعليمية للجودة الشاملة، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الزفتاوي، حنان نبيه (٢٠٠٧). دراسة المشكلات التي تواجه جودة العملية التعليمية للتشكيل على المانيكان، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، (١٠)، ٢٨٦-٣١٦.
- السمدوني، إبراهيم بن عبد الرافع مصطفى، عبد الرازق، حمدي حسن أيوب (٢٠١٩). الانتماء المؤسسي لدى معلمي المعاهد الأزهرية وعلاقته ببعض المتغيرات دراسة ميدانية، المؤتمر الدولي الخامس التعليم قبل الجامعي الأزهرى والعام وتحديات القرن الواحد والعشرين، الواقع والمأمول، كلية التربية للبنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، (١)، ٣٣٥-٣٨٧.
- شاهين، على (٢٠١٦): الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفق طرطوس، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة تشرين، ٣٨(٢)، ٣٤٧-٣٦٤.
- الصالح، عامر (٢٠١٦). مفهوم الانتماء المدرسي لدى طلاب وطالبات المدارس الحكومية في الكويت، حوليات آداب عين شمس، جامعة عين شمس، (٤٤)، ١٥٣-١٨٠.
- عاشوري، ابتسام (٢٠١٧). الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، جامعة زيان عاشور بالحلفة، الجزائر، (٦)، ٣٣-٩٩.
- عبد العزيز، سلوى رمضان عبد الحليم (٢٠١٩). التزام أعضاء هيئة التدريس بمتطلبات الجودة في ضوء تطبيق الجامعات مفاهيم إدارة التغيير: دراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب - أقسام الطالبات - جامعة الملك فيصل - السعودية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٣(٦٢)، ١٠٩-١٦٢.
- عبد الفتاح، منال (٢٠١١). أساليب تنمية الولاء المؤسسي لدى قيادات الجهاز الإداري بجامعة قناة السويس دراسة ميدانية، مجلة رابطة التربية الحديثة، رابطة التربية الحديثة، (١١)، ١١٣-٢٠٢.

- العمرات، محمد سالم (٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي وأثره في جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة التقنية، *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، ٢٨(٣)، ٢٩٣-٣٣٢.
- فراج، العربي، بوثلجة، جمال عبد الناصر (٢٠١٧). العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي، *مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، وعلوم التيسير*، ٣(٤)، ١٥٥-١٧٠.
- المصاورة، على محمد أحمد، الخفاجي، نعمة عباس (٢٠١٤). *إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي*، دار الأيما للنشر والتوزيع، عمان.
- مصطفى، أحمد محمد (٢٠١٦). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل بالملكة العربية السعودية أماباك، *الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*، ٧(٢٠)، ١٦١-٢٠٤.
- المطيري، فواز متعب خالد، رفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد (٢٠١٧). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة الحكومية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي بدولة الكويت، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس*، (٣)، ١١٩-١٥٠.
- مليكة، بطة (٢٠١٨). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي*، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- النوري، مرتضى، خلف، مديحة (٢٠١٣). أثر مستويات التوتر في الولاء التنظيمي بحث ميداني، *مجلة الإدارة والاقتصاد بالعراق*، ٣٦(٩٦)، ١٠٨-١٢٥.
- الورثان، عدنان بن أحمد بن راشد (٢٠١٤). مستوى جودة العملية التعليمية بجامعة شقراء في ضوء متطلبات الاعتماد الأكاديمي دراسة تقييمية، *مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس*، ٤(١٥)، ٦٢١-٦٥٩.
- ولاء، السيد عبد الله (٢٠٢٠). القيادة الودودة لتفعيل القيادة الصفية بالمداس الثانوية العامة بجمهورية مصر العربية، *مجلة الإدارة والتربية*، (٢٦)، ٩٩-٢٥٥.
- ولد محمد، محمد عبد الله (٢٠١٤). المواطنة والانتماء في المجتمع الإسلامي، دراسة تأصيلية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية (١٩)، ٢٢-٨٠.
- الحاج، بشير أحمد، والشتاء، صفاء عبده، وعطاء، أوسيم محمد. (٢٠٢٣). مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية صبر للعلوم والتربية بجامعة لحج من وجهة نظرهم، *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*، ٢(١٩)، ٩٤-١١١.
- عيسوي، أزهار محمد. (٢٠١٩). مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٤٧(١)، ٧٥-١٠١.

حسين، محمد فتحي عبد الفتاح (٢٠٠٩). أنماط الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك و علاقتها بعدد من المتغيرات "دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ١٤٣ (٢)، ٦٧-١١١.

English References:

- Ahn, M. Y. (2017). *Sense of belonging as an indicator for social capital: a mixed methods analysis of students' sense of belonging to university*. Bangor University (United Kingdom).
- Alwazrah, A. M. (2020). Organizational commitment among faculty members in the College of Social Sciences according to Imam Muhammad bin Saud Islamic Sciences from their point of view, *Journal of Educational Sciences according to Imam Muhammad bin Saud Islamic Sciences*, without volume (1), link: <https://imamjournals.org/index.php/atmosphere/article/display/300>
- Arribas, E& Jose, M.,(2004). *Academic failure and education quality. Function and efficiency of schools: Education as a way of personal fulfilment and social transformation Universidad de Valladolid* (Spain), ProQuest Dissertations Publishing.
- Block, Peter (2008). *Community the Structure of Belonging*, USA,
- Bouchard, K. L., & Berg, D. H. (2017). Students' School Belonging: Juxtaposing the Perspectives of Teachers and Students in the Late Elementary School Years (Grades 48-). *School Community Journal*, 27(1), 107 -136.
- Choong, Y., Wong, K., & Lau. T. (2011) intrinsic motivation and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: *an empirical study International Refereed Research Journal*. – ii (4). 91-100.-
- Elegido, J., (2013). Does It Make Sense to Be a Loyal Employee, *Journal of Business Ethics*, 116, 495–511.
- Emmanuel, F. R. (2017). *A Study of the Relationship Between Distance Learners' Perception of the Value of Student Support Services and a Sense of Belonging in the University's Learning Community*. Gwynedd Mercy University.
- Goodarzi A. (2012). Organizational Loyalty Management of The Strategic Approach of Human Resources, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 8995-8998.
- Gordon, G. & Whitchurch, C. (2007). Managing first year: The role of high-impact practices, *Journal of College Student Development*, 58(4), 545563-
- Gutiérrez, N. P. J., & Díaz-López, M. M. (2017). Policies for the assessment of the performance of university professors: A myth or a reality. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 31(2), 1-15.
- Intentions to Leave public Accounting, *Managerial Auditing Journal*, 18(5).495-520.

- ityan, S.& Gupta, T. (2012). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America, *Business and Economics Journal*, Vol. 2012 BEJ-55, <http://astonjournals.com/bej>. P.1
- Joo, B.-K. Shim, J.H, (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture, *Human Resource Development International*. 13 (4) . 425– 441
- Katherine, B. Parangat, Domingo, C(2017). Organizational Commitment of Administrator and Faculty of State Universities in Region III. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 8(8), 921-935
- Koch, S. J. (2011). *A case study of community college professors of English: Self-efficacy concerning teaching basic writing to underprepared students*. University of Hartford.
- Korpershoek, H., Canrinus, E. T., Fokkens-Bruinsma, M., & De Boer, H. (2020). The relationships between school belonging and students' motivational, social-emotional, behavioural, and academic outcomes in secondary education: A meta-analytic review. *Research papers in education*, 35(6), 641-680.
- Malik, M E., Samina, N., Naeem,B, & Danish, R Q .(2010).Job sat is faction and organizational commitment of university teacher in public sector of Pakistan , *International Journal of Business and Management*,5(6), 16-27.
- Neville, H. A., Oyama, K. E., Odunewu, L. O &Huggins, J. G. (2014). Dimensions of belonging as an aspect of racial ethnic-cultural identity: An exploration of indigenous Australians, *Journal of counseling psychology*, 61(3), 414-426.-
- Ribera, A. K., Miller, A. L., & Dumford, A. D. (2017). Sense of peer belonging and institutional acceptance in the first year: The role of high-impact practices. *Journal of College Student Development*, 58(4), 545–563. <https://doi.org/10.1353/csd.2017.0042>
- Stallworth, H.L., (2003). *Mentoring Organizational Commitment and Berrett-Koehler Publishers, Inc.*
- Terrasse, M. (2019). Dimensions of belonging relationships between police identity checks and national identity in France, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1 .22-
- van Gijn-Grosvenor, E. L., & Huisman, P. (2020). A sense of belonging among Australian university students. *Higher Education Research & Development*, 39(2), 376-389.

Translation of Arabic References:

- Abu Jiyab, Muhammad Mustafa (2014). *Approaches to developing organizational commitment among Palestinian police officers in the Gaza Strip*, [unpublished master's thesis], Islamic University, Gaza, Palestine.
- Abu Sakour Tayseer Abdul Hamid (2014). The role of human relations in developing motivation, belonging and institutional loyalty among employees of Al-Quds Open

- University in Hebron Governorate from their point of view in light of some variables, *Journal of Education*, Faculty of Education, Al-Azhar University, 1(161), 112-155.
- Ahmed, Hanan Abdel Fattah Al-Sayed (2010). Evaluative methods to improve the quality of the educational process, an applied study on the Faculty of Arts and Sciences in Al-Rass - Literary Departments, *Journal of Studies in Social Service and Human Sciences*, Faculty of Social Service, Helwan University, 11(31), 5273-5341.
- Al-Ahmadi, Talal Ayed (2013). Organizational loyalty and its relationship to personal characteristics and the desire to leave the organization and profession, *Arab Journal of Management*, 24(1), 1-44.
- Ismail, Naglaa Abbas (2015). The impact of applying total quality management on improving the quality of educational services in higher education institutions in the Arab Republic of Egypt, *Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, Suez Canal University, 6(4), 1-33.
- Al-Beltagy, Salsabil Tayseer Nasr (2012). *Belonging and its relationship to the motivation to achieve among Gaza employees working in the Ministry of Interior*, Master's thesis, Faculty of Education, Islamic University of Gaza.
- Ben Othman, Khairiya Muhammad (2018). *The role of organizational commitment in improving job performance in Libyan universities*, PhD thesis, Faculty of Education, Benha University.
- Bouqandoura, Yamina, Ibriam, Samia (2019). The reality of organizational commitment of individuals within the institution, *Journal of Financial, Accounting and Administrative Studies*, University of Arab Ben M'hidi Oum El Bouaghi, Laboratory of Finance, Accounting, Taxation and Insurance, 6(1), 84-104.
- Bounqab, Mokhtar (2021). Organizational justice and its relationship to organizational commitment, a field study on temporary professors in Algerian universities, *Journal of North African Economics*, Hansiba Ben Bouali University in Chlef, Laboratory of Globalization and North African Economics, 17(26), 479-496.
- Bouhenna, Kalthoum (2015). The best ways to ensure the quality of the outcomes of the educational process in the Algerian university, *Al-Hikma Journal of Educational and Psychological Studies*, Noz Al-Hikma Foundation for Publishing and Distribution, (32), 139-158.
- Al-Jamasi, Muhammad (2016). *The Relationship between Organizational Commitment and Job Performance among Military Medical Services Workers in the Gaza Strip*, Master's Thesis, Academy of Management and Politics for Graduate Studies, Al-Aqsa University, Palestine.
- Arab Republic of Egypt, Law Regulating Al-Azhar and the Bodies It Includes No. 103 of 1961 and its Executive Regulations Issued by Presidential Decree No. 250 of 1975, and

- Supplementary Laws, Article (2), Prepared and Reviewed by Osama Anwar, 2014, Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Joda, Abdul Mohsen Abdul Mohsen Hassan, Saeed, Shirwan, Nour (2016). The Role of Organizational Commitment in Achieving Competitive Advantage: An Applied Study on Private Sector Companies in Dahuk Governorate in the Kurdistan Region of Iraq, *Egyptian Journal of Commercial Studies*, Faculty of Commerce, Mansoura University, Egypt, 40(1), 597-618.
- Joda, Mahfouz Ahmed (2010). *Human Resources Management*, Wael Publishing and Distribution House, Amman.
- Hadidan, Sabrina (2020). Employees' attitudes towards organizational commitment, a field study in the port of Jen Jen Jijel, Algeria, *Umm Al-Qura University Journal for Social Sciences*, Umm Al-Qura University, 12(2), 1-35.
- Hassan, Hossam Eid Hamed (2019). The role of organizational culture and organizational commitment in the relationship between servant leadership and the quality of educational service in Egyptian public universities, *Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, Faculty of Commerce, Ismailia, Suez Canal University, 10(3), 125-149.
- Hussein, Mohamed Fathy Abdel Fattah (2009). Patterns of institutional affiliation among faculty members at Tabuk University and their relationship to a number of variables: a field study, *Journal of Education, Faculty of Education*, Al-Azhar University, 2(143), 67-111.
- Khazal, Basir Khalaf (2019). The reality of applying the dimensions of higher education service quality and its impact on developing organizational commitment: A survey study of a sample of Kirkuk University lecturers, *Journal of Economics of Finance and Business*, Abdelhafiz Boussouf University Center, Mila - Institute of Economics, Commerce and Management Sciences, (9), 205-236.
- Al-Dali, Shaimaa Abdel Aziz Abdel Basset, Al-Mursi, Ibtisam Morsi Muhammad (2023). The role of comprehensive quality of higher education institutions in meeting the needs of the labor market, Faculty of Humanities, Al-Azhar University as a model, *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University*, 2(29), 209-281.
- Al-Rahili, Muhammad bin Salim Allah bin Raja Allah (2023). Indicators of institutional affiliation and the extent of their availability among students of the Islamic University of Madinah and their relationship to some demographic variables, *Journal of Humanities, Hail University*, (18), 191-221.
- Al-Rashidi, Ali bin Dhabyan bin Shalal (2019). Organizational support and its relationship to organizational justice and organizational commitment, an applied study on senior doctors in some government hospitals in Riyadh, *Arab Journal of Management*, Arab Organization for Administrative Development, 39(3), 237-244.

- Zaher, Diaan El-Din (2006). *Managing educational systems for total quality*, Dar Al-Sahab for Publishing and Distribution, Cairo.
- Al-Zaftawi, Hanan Nabeel (2007). A study of the problems facing the quality of the educational process for shaping on the mannequin, *Journal of Qualitative Education Research, Mansoura University*, (10), 286-316.
- Al-Samdoni, Ibrahim bin Abdul Rafeh Mustafa, Abdul Razek, Hamdi Hassan Ayoub (2019). Institutional affiliation among teachers of Al-Azhar institutes and its relationship to some variables, a field study, *the fifth international conference on Al-Azhar and general pre-university education and the challenges of the twenty-first century*, reality and hope, Faculty of Education for Boys in Cairo, Al-Azhar University, (1), 335-387.
- Shaheen, Ali (2016). Organizational commitment and its relationship to job performance, a field study on the General Company for Tartous Facility, *Tishreen University Journal for Scientific Research and Studies*, Economic and Legal Sciences Series, Tishreen University, 38(2), 347-364.
- Al-Saleh, Amer (2016). The concept of school affiliation among male and female students of public schools in Kuwait, *Annals of Arts*, Ain Shams University, (44), 153-180.
- Ashouri, Ibtisam (2017). Organizational Commitment in the Algerian Institution, *Journal of History of Science*, Ziane Ashour University in Djelfa, Algeria, (6), 33-99.
- Abdel Aziz, Salwa Ramadan Abdel Halim (2019). Faculty members' commitment to quality requirements in light of universities' application of change management concepts: A study from the perspective of faculty members at the Faculty of Arts - Female Students' Sections - King Faisal University - Saudi Arabia, *Social Service Journal*, Egyptian Association of Social Workers, 3(62), 109-162.
- Abdel Fattah, Manal (2011). Methods of developing institutional loyalty among the leaders of the administrative apparatus at Suez Canal University, a field study, *Journal of the Modern Education Association*, Modern Education Association, 4(11), 113-202.
- Al-Amrat, Muhammad Salem (2020). Organizational commitment and its impact on the quality of teaching performance among faculty members at Tafila Technical University, *Journal of Educational Sciences*, Faculty of Graduate Studies for Education, Cairo University, 28(3), 293-332.
- Faraj, Al-Arabi, Bouthelja, Gamal Abdel Nasser (2017). The relationship between professional pressures and organizational commitment, *Al-Bishara Economic Journal*, Taheri Mohammed Bashar University, College of Economics, Business and Facilitation Sciences, 3(4), 155-170.
- Al-Masawra, Ali Mohammed Ahmed, Al-Khafaji, Ne'mah Abbas (2014). *Diversity Management: Organizational Commitment Perspective*, Dar Al-Imam for Publishing and Distribution, Amman.

- Mustafa, Ahmed Mohammed (2016). The Impact of Organizational Commitment on the Relationship between Work Pressures and Teaching Performance of Faculty Members at King Faisal University in the Kingdom of Saudi Arabia, *Amarbak, The American Arab Academy for Science and Technology*, 7(20), 161-204.
- Al-Mutairi, Fawaz Mutab Khaled, Rafai, Mamdouh Abdul Aziz Mohammed (2017). The Role of Organizational Commitment in Improving the Quality of Government Service: An Applied Study on the Ministry of Education and Higher Education in the State of Kuwait, *Scientific Journal of Economics and Commerce*, Faculty of Commerce, Ain Shams University, (3), 119-150.
- Malika, Batta (2018). *Organizational Justice and Its Relationship to Organizational Commitment*, [Unpublished PhD Thesis], Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mohamed Boudiaf in M'Sila, Algeria.
- Al-Nouri, Murtada, Khalaf, Madiha (2013). The Impact of Stress Levels on Organizational Loyalty, Field Research, *Journal of Administration and Economics in Iraq*, 36(96), 108-125.
- Al-Warthan, Adnan bin Ahmed bin Rashid (2014). The Level of Quality of the Educational Process at Shaqra University in Light of Academic Accreditation Requirements, An Evaluative Study, *Journal of Scientific Research in Education, Girls' College of Arts, Sciences and Education*, Ain Shams University, 4(15), 621-659.
- Walaa, Sayed Abdullah (2020). Friendly leadership to activate classroom leadership in secondary schools in the Arab Republic of Egypt, *Journal of Administration and Education*, (26), 99-255.
- Ould Mohameden, Mohamed Abdullah (2014). Citizenship and belonging in the Islamic community, an authentic study, *Al-Basira Center for Research, Consulting and Educational Services* (19), 22-80.
- Al-Hajj, Bashir Ahmed, Al-Shitaa, Safaa Abdo, and Ataa, Awsim Mohamed. (2023). The level of organizational commitment among faculty members and their assistants at Sabr College of Science and Education at Lahj University from their point of view, *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Human Research*, 2 (19), 94-111.
- Issawi, Azhar Mohamed. (2019). The scale of professional performance of faculty members within the framework of education quality standards. *Journal of Studies in Social Service and Human Sciences*, 47 (1), 75- 101.
- Hussein, Mohamed Fathi Abdel Fattah (2009). Patterns of institutional affiliation among faculty members at Tabuk University and their relationship to a number of variables. A field study, *Journal of Education, Al-Azhar University*, Faculty of Education, 143 (2), 67-111.