

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

مدرسة الدكتوراه

الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي

وتأثيره على أدائه الوظيفي

دراسة لعينة من أساتذة جامعات الجزائر (1، 2، 3)

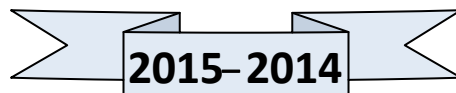
أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنظيم

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة:

أ.د/الهاشمي مقراني

ذهبية سيدعلي



﴿...يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

سورة المجادلة الآية: 11

{ليوم مع أستاذ عظيم خير من اجتهاد
ألف يوم في الدراسة}

مثل ياباني

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر إلى الله عز وجل الذي وهبني من الصبر والتوفيق ما ساعدني وشجعني على إنجاز هذا العمل العلمي المتواضع، فالحمد والشكر له.

كما أتقدم بشكر خاص إلى الأستاذ الدكتور الفاضل "الهاشمي مقرواني" على كل المجهودات المبذولة لإنجاز هذا البحث، وعلى كل ما قدمه من حسن إشراف؛ فهذا العمل ما هو إلا حصيلة لجهد علمي أكاديمي لحسن تأطير وتوجيه وإرشاد أستاذي القدير حفظه الله.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني وشجعني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل، راجية من الله تعالى أن يكون مكسبا علميا.

ذهبية

إهداء

إلى أستاذتي الأولى في الحياة أُمِّي الحنونة رعاها الله وحفظها.
إلى الذي حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أبي الغالي
حفظه الله.

إلى أخواتي وإخوتي.
إلى روح أختي الطاهرة " تيزيري " رحمها الله.
إلى كل صديقات الدراسة والجامعة.
إلى أساتذتي الذين درسوني من قلوبهم أكثر مما درّسوني من كتبهم.
إلى طلبتي الأعزاء ثمرة جهدي.

ذهبية

فهرس المحتويات

الباب الأول: الجانب المنهجي والنظري للبحث

الفصل الأول: الجانب المنهجي والنظري للبحث

06	أولاً - أسباب اختيار موضوع البحث، أهدافه وأهميته
06	1-1 - أسباب اختيار موضوع البحث
07	2-2 - أهمية وأهداف البحث
08	ثانياً - الاقتراب المنهجي والنظري للبحث
08	1-2 - الإشكالية
10	2-2 - الفرضيات
10	3-2 - تحديد المفاهيم
16	2-4 - الاقتراب النظري لدراسة الجامعة
18	ثالثاً - المنهجية والتقنية المستعملة في البحث
18	3-1 - المنهج المتبع
20	3-2 - التقنية المستعملة
21	3-3 - مجال الدراسة

الفصل الثاني: الجامعة في الجزائر

28	أولاً - تعريف الجامعة ونشأتها
28	1-1 - تعريف الجامعة
35	1-2 - نشأة الجامعة الجزائرية
39	ثانياً - التعليم العالي في الجزائر ومراحل تطوره
40	1-2 - مبادئ التعليم العالي في الجزائر
40	2-2 - مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر
45	ثالثاً - إصلاح التعليم العالي في الجزائر ونظام ل.م.د
46	3-1 - تعريف نظام ل.م.د والمفاهيم الخاصة به
50	3-2 - مبادئ نظام ل.م.د، أسباب انتهاجه وأهم العقبات التي مر بها
52	3-3 - الأهداف المستقبلية لتطبيق لنظام ل.م.د في الجزائر والتحديات التي يواجهها إصلاح التعليم العالي

55	3-4- سياسة إنجاح تطبيق ل.م.د
56	رابعا-الجانب التنظيمي للأستاذ الجامعي
57	4-1- القوانين العامة.
58	4-2- القوانين الخاصة
	الفصل الثالث: الوضعية الاقتصادية للأستاذ الجامعي
66	أولا-الأجر والأستاذ الجامعي
66	1-1- مفهوم الأجر وأهداف المؤسسة منه
71	1-2- معايير دفع الأجر وطرق تحديده
77	1-3- نظام الأجور والتعويضات
81	ثانيا-السكن والأستاذ الجامعي
81	2-1- تعريف السكن وأهميته
82	2-2- الأستاذ الجامعي وأزمة السكن
84	2-3- الأستاذ الجامعي والسكن الوظيفي
85	ثالثا-النقل والأستاذ الجامعي
	الفصل الرابع: الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي
87	أولا-الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي
87	1-1- تعريف الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي وأهميتها
87	1-2- الأمراض التي تهدد الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي وكيفية التكيف معها
91	1-3- تكيف الأستاذ الجامعي مع الأمراض التي تصيبه
91	ثانيا-الصحة النفسية للأستاذ الجامعي
92	2-1- تعريف الصحة النفسية للأستاذ الجامعي وعوامل اضطرابها
94	2-2- مظاهر الصحة النفسية وأبعادها
97	2-3- مؤشرات الصحة النفسية ومحدداتها
98	2-4- المهداف الصحة النفسية وأهميتها عند الاستاذ الجامعي
100	2-5- علاقة الصحة الجسمية بالصحة النفسية
101	ثالثا-الأمراض المهددة لصحة الأستاذ الجامعي ومدى تكيفه معها
101	3-1- الأمراض التي تهدد الصحة النفسية للأستاذ الجامعي
106	3-2- تكيف الأستاذ الجامعي مع الأمراض النفسية التي تواجهه

	الفصل الخامس: الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي
109	أولا-الوضعية الاجتماعية للأستاذ الجامعي
109	1-1 - التنشئة الاجتماعية
115	1-2 - مؤسسات التنشئة الاجتماعية
116	ثانيا-الوضعية الثقافية للأستاذ الجامعي
116	1-2-المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي
118	2-2 - الأستاذ الجامعي والقيم
121	2-3 - مؤهلات الأستاذ الجامعي
123	2-4-الأستاذ الجامعي والعلاقات الانسانية
	الفصل السادس: الوضعية الاجتماعية والثقافية للأستاذ الجامعي
129	أولا-بيئة العمل والأستاذ الجامعي
129	1-1 - تعريف بيئة العمل (الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي)
129	1-2-أهمية بيئة العمل للأستاذ الجامعي
130	ثانيا- ظروف العمل للأستاذ الجامعي
130	1-2 - ظروف العمل المادية للأستاذ الجامعي
135	2-2 - ظروف العمل المعنوية للأستاذ الجامعي
141	ثالثا-المناخ العام للعمل في ظروف مهنية ملائمة
143	1-3 - الظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل
143	3-2 - أهمية ظروف العمل الاجتماعية وأهمها
145	3-3 - ظروف متعلقة بمهنة التعليم
148	3-4 - تنظيم ساعات العمل والاتصالات في بيئة العمل
	الفصل السابع: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي
151	أولا-ماهية الأداء الوظيفي
151	1-1-تعريف الأداء
154	1-2 - محددات الأداء الوظيفي وعناصره.
157	1-3-أهمية الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه
158	1-4-تحسين الأداء الوظيفي
159	ثانيا-مقاييس الأداء الوظيفي وخصائصها

159	2-1 - مقاييس الأداء الوظيفي
159	2-2 - خصائص مقاييس الأداء الوظيفي
160	ثالثا - تقييم الأداء الوظيفي
160	3-1 - مفهوم تقييم الأداء الوظيفي وخصائصه
161	3-2 - أهمية تقييم الأداء الوظيفي وأهدافه
163	3-3 - مراحل تقييم الأداء الوظيفي وطرقه
166	3-4 - أخطاء توقيت ومسؤولية تقييم الأداء الوظيفي
169	رابعا - تقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي
170	4-1 - أنواع التقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي
173	4-2 - مؤشرات رفع مستوى الأداء الوظيفي عند الأستاذ الجامعي
الباب الثاني: الجانب الميداني للبحث	
	الفصل الثامن: تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي
178	أولا - خصائص أفراد العينة
182	1-1 - الخصائص الديموغرافية للمبحوثين
187	1-2 - الخصائص الاجتماعية والمهنية
189	ثانيا - تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف
189	2-1 - تأثير السكن على عملية التدريس
201	2-2 - تأثير الدخل على عملية التدريس والإشراف
207	ثالثا - تأثير الاستقرار الاقتصادي على عملية الإنتاج العلمي
207	3-1 - تأثير السكن على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
219	3-2 - تأثير الدخل على عملية الإنتاج العلمي
229	3-3 - تأثير النقل على عملية الإنتاج العلمي
232	استنتاج الفرضية الأولى
	الفصل التاسع: تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي
236	أولا - تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف
236	1-1 - تأثير الصحة الجسمية على عملية التدريس والإشراف
250	1-2 - تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف

261	1-3- مدى تأثير الضغوط النفسية على الإشراف
262	ثانيا -تأثير الصحة الجسمية والنفسية على عملية الإنتاج العلمي
262	2-1- تأثير الصحة الجسمية على عملية الإنتاج العلمي
273	2-2- تأثير الصحة النفسية على عملية الإنتاج العلمي
288	استنتاج الفرضية الثانية
	الفصل العاشر: الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على الأداء الوظيفي
292	أولا - تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف
292	1-1- تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ على عملية التدريس
297	1-2- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس
303	1-3- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على عملية التدريس
311	ثانيا- تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي
311	2-1- تأثير الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ على عملية الإنتاج العلمي
315	2-2- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي
330	2-3- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ في عملية الإنتاج العلمي
343	استنتاج الفرضية الثالثة
	الفصل الحادي عشر: الظروف المهنية للأستاذ الجامعي وتأثيرها على الأداء الوظيفي
347	أولا - تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس
347	1-1- تأثير الظروف الفيزيائية على عملية التدريس
361	1-2- تأثير الظروف المعنوية في مكان عمل الأستاذ الجامعي على عملية التدريس
368	ثانيا - تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي
368	2-1- تأثير الظروف المعنوية على عملية الإنتاج العلمي
379	2-2- تأثير الحجم الساعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي
387	استنتاج الفرضية الرابعة
390	الاستنتاج العام
400	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
42	تطور عدد الطلبة المسجلين بين 1962-1969	01
44	عدد الطلبة المسجلين بين التوقعات السابقة وما سجل بالفعل	02
178	عدد أفراد العينة	03
179	كيفية سحب عينة البحث	04
179	توزيع أفراد العينة حسب الجامعة التي ينتمي إليها المبحوث	05
180	توزيع أفراد العينة حسب اسم الكلية التي ينتمي إليها المبحوث	06
181	توزيع أفراد العينة حسب القسم أو المعهد الذي يدرس فيه الأستاذ الجامعي في الجامعات الثلاث 1،2،3	07
182	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	08
183	توزيع أفراد العينة حسب فئات العمر (السن)	09
184	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	10
185	توزيع أفراد العينة حسب انجاب الابناء	11
185	توزيع أفراد العينة حسب عدد الاطفال	12
186	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء	13
187	توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية	14
188	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية	15
189	علاقة الاستفادة من السكن الوظيفي بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	16
191	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في مدى التجديد في التدريس	17
193	علاقة استفادة الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي بمسايرته للتطور العلمي في تقديم وتحضير الدرس	18
194	علاقة الاستفادة من السكن الوظيفي بناحية مسايرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس	19
196	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في طريقة القاء للدرس	20
197	علاقة ملكية السكن بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	21
199	تأثير ملكية السكن على التجديد في تحضير الدروس	22
201	علاقة الدخل بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	23
202	تأثير الدخل على مدى الاعتماد في تحضير الدرس	24
204	تأثير الدخل على مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس	25
205	علاقة الدخل بناحية مسايرة التطور العلمي	26
207	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على المشاركة في الملتقيات الوطنية	27
208	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	28
210	تأثير ملكية السكن في المشاركة في الملتقيات الدولية	29

211	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في تأليف الكتب والمقالات	30
212	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في عدد الكتب والمقالات للمؤلفة	31
214	تأثير ملكية السكن في عدد الكتب والمقالات للمؤلفة	32
216	تأثير نوع السكن على الرتبة في فرقة البحث	33
217	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على الانخراط في فرقة البحث	34
218	تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في المساهمة العلمية من خلال فرقة البحث	35
219	تأثير الدخل الشهري على المشاركة في الملتقيات الوطنية	36
221	تأثير الدخل على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	37
222	تأثير الدخل على المشاركة في الملتقيات الدولية	38
224	تأثير الدخل على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية	39
225	تأثير الدخل في تأليف الكتب والمقالات	40
227	تأثير الدخل في عدد المقالات والكتب للمؤلفة	41
228	تأثير الدخل الشهري على الانخراط في فرق البحث	42
229	تأثير امتلاك سيارة على المشاركة في الملتقيات الوطنية	43
230	تأثير امتلاك سيارة على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	44
236	علاقة الإصابة بالأمراض العضوية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	45
237	تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على التجديد في التدريس	46
239	علاقة الإصابة بالأمراض العضوية بناحية مسايرة الأستاذ للتطور العلمي في دروسه	47
241	علاقة المرض بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	48
243	تأثير المرض العضوي على مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس	49
244	تأثير المرض العضوي في طريقة إلقاء الدرس	50
246	علاقة مرحلة الإصابة بمرض عضوي بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	51
247	تأثير مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية على مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس	52
248	تأثير مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية في طريقة إلقاء الدرس	53
249	تأثير مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية في الإشراف على المذكرات العلمية	54
250	علاقة المعاناة من الضغوطات النفسية بناحية مسايرة التطور العلمي في التدريس	55
251	علاقة نوع الضغوطات النفسية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	56
253	علاقة نوع الضغوطات النفسية بطريقة إلقاء الدرس	57
255	علاقة نوع الضغوطات النفسية بناحية مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس	58
256	علاقة المعاناة من الضغوطات النفسية بطبيعة المذكرات العلمية المشرف عليها	59
258	علاقة نوع الضغوطات النفسية بالإشراف على المذكرات العلمية	60
259	علاقة نوع الضغوطات النفسية بطبيعة المذكرات العلمية المشرف عليها	61
261	علاقة مدى تأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي بالإشراف على المذكرات العلمية	62

262	تأثير الإصابة بأمراض عضوية على المشاركة في الملتقيات الوطنية	63
263	تأثير مرحلة الإصابة بأمراض عضوية على المشاركة في الملتقيات الدولية	64
264	تأثير مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات الوطنية	65
265	تأثير مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات الوطنية	66
266	تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على المشاركة في الملتقيات الدولية	67
267	تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية	68
268	تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي في تأليف الكتب والمقالات	69
269	تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي في عدد الكتب والمقالات المؤلفة	70
270	علاقة المرض العضوي بالرتبة في فرقة بحث	71
271	علاقة المرض العضوي بالمساهمة العلمية في فرقة بحث	72
272	تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي في الانضمام الأستاذ إلى فرقة بحث	73
273	تأثير نوع الضغوطات النفسية على المشاركة في الملتقيات الوطنية	74
275	تأثير نوع الضغوطات النفسية على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	75
276	تأثير نوع الضغوطات النفسية على المشاركة في الملتقيات الدولية	76
278	تأثير نوع الضغوطات النفسية على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية	77
279	تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية في تأليف الكتب والمقالات	78
280	تأثير نوع الضغوطات النفسية في تأليف الكتب والمقالات	79
281	تأثير نوع الضغوطات النفسية في عدد فئات تأليف الكتب والمقالات	80
283	تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية في الانضمام الى فرقة بحث	81
284	تأثير نوع الضغوطات النفسية على الرتبة في فرقة بحث	82
285	تأثير نوع الضغوطات النفسية في مساهمة الأستاذ العلمية من خلال فرقة بحث	83
286	علاقة مدى تأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي بالانخراط في فرقة بحث	84
292	علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بالاعتماد على الطرق الحديثة للتدريس	85
293	علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بمدى التجديد في الدرس	86
295	تأثير علاقة الأفراد ذوي مستوى تعليمي عال لأسرة الأستاذ في الاعتماد على طرق حديثة في التدريس	87
296	علاقة وجود أفراد ذوي مستوى تعليمي عال بأسرة الأستاذ على طريقة القائه للدرس	88
297	علاقة الانخراط في نقابة بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	89
298	علاقة الانخراط في نقابة بمسيرة التطور العلمي في تحضير الدروس	90
299	علاقة الانخراط في نقابة بناحية مسيرة التطور العلمي في تحضير الدروس	91
300	علاقة الانخراط في جمعية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	92
301	علاقة الانخراط في جمعية بطريقة القاء الدرس	93
302	علاقة ممارسة الأستاذ هواية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	94
303	علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بمسيرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس	95

304	علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بناحية مسايرة التطور العلمي في الدروس	96
305	علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بطريقة لقاء الدرس	97
306	علاقة اللغة المستعملة بمدى اعتماد الأستاذ في تحضير الدروس	98
308	علاقة اللغة المستعملة بناحية مسايرة التطور العلمي في الدروس	99
309	اللغة الأكثر استعمالا وعلاقتها بناحية مسايرة التطور العلمي في الدرس	100
311	علاقة المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	101
312	علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بتأليف الكتب والمقالات	102
313	علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بالرتبة في فرقة بحث	103
314	علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بمساهمته العلمية في فرقة البحث	104
315	علاقة الانخراط في نقابة بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	105
316	علاقة الانخراط في نقابة بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	106
317	علاقة الانخراط في نقابة بالمشاركة في ملتقيات دولية	107
318	علاقة الانخراط في نقابة بعدد المشاركات الدولية	108
319	علاقة انخراط الاستاذ في جمعية بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	109
320	تأثير الانخراط في جمعية على الأداء الوظيفي وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الدولية	110
321	علاقة الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء بعدد الكتب والمقالات المؤلفة	111
322	علاقة الانخراط في نقابة بتأليف الكتب والمقالات	112
323	علاقة الانخراط في نقابة بعدد الكتب والمقالات المؤلفة	113
324	علاقة الانخراط في جمعية بتأليف الكتب والمقالات	114
325	علاقة الانخراط في جمعية بعدد الكتب والمقالات المؤلفة	115
326	علاقة ممارسة هواية بتأليف الكتب والمقالات	116
327	علاقة الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء بالانخراط في فرقة بحث	117
328	علاقة الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء بالمساهمة العلمية من خلال الفرقة	118
329	علاقة ممارسة الهواية بالمساهمة العلمية من خلال فرقة البحث	119
330	علاقة تخصيص ميزانية لشراء كتب في التخصص بالمشاركة في الملتقيات الدولية	120
331	علاقة اللغة الأكثر استعمالا بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	121
332	علاقة اللغة المستعملة بعدد المشاركات في الملتقيات الدولية	122
334	علاقة اللغة الأكثر استعمالا بالمشاركة في الملتقيات الدولية	123
335	علاقة اللغة الأكثر استعمالا بعدد المشاركات في الملتقيات الدولية	124
336	علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بتأليف الكتب والمقالات	125
337	علاقة اللغة المستعملة بتأليف الكتب والمقالات	126
338	علاقة اللغة المستعملة بعدد الكتب والمقالات المؤلفة	127
340	علاقة اللغة الأكثر استعمالا بتأليف الكتب والمقالات	128

129	علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بالانخراط في فرقة بحث	341
130	علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بالرتبة في فرقة بحث	342
131	نوعية الإضاءة في مكان العمل وعلاقتها بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	347
132	نوعية الإضاءة في مكان العمل وعلاقتها بطريقة إلقاء الدرس	348
133	ملائمة الحرارة في مكان العمل وتأثيرها في الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	350
134	ملائمة الحرارة في مكان العمل وعلاقتها بناحية مسايرة التطور العلمي في التدريس	351
135	احتواء الجامعة على الانترنت وعلاقته بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	352
136	احتواء الجامعة على الانترنت وعلاقته بناحية مسايرة التطور العلمي في الدروس	353
137	وفرة الجامعة على النظافة وعلاقتها بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	354
138	علاقة احتواء الجامعة على شروط النظافة بطريقة إلقاء الدرس	355
139	علاقة احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	356
140	علاقة احتواء قاعات التدريس والمدرجات بمكيفات هواء بناحية مسايرة التطور العلمي في التدريس	358
141	تجهيز قاعات التدريس والمدرجات بمكبرات الصوت وعلاقتها بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	359
142	علاقة نوعية النوافذ الموجودة في قاعات التدريس والمدرجات بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس	360
143	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	361
144	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بطريقة إلقاء الدرس	362
145	الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	363
146	الرضا على ظروف العمل وعلاقته بطريقة إلقاء الدرس	364
147	ظروف العمل المحفزة لممارسة النشاط العلمي وتأثيرها في الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس	365
148	علاقة ظروف العمل المحفزة على ممارسة النشاط العلمي بطريقة إلقاء الدرس	366
149	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	368
150	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	369
151	الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	370
152	الرضا على ظروف العمل وعلاقته بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية	371
153	الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الدولية	372
154	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بعدد تأليف الكتب والمقالات	373
155	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بعدد تأليف الكتب والمقالات	374
156	الرضا على العمل وعلاقته بتأليف الكتب والمقالات المؤلفة	375
157	الرضا على ظروف العمل وعلاقته بعدد الكتب والمقالات	376
158	الرضا على ظروف العمل وبالانخراط في فرقة بحث	377
159	ظروف العمل المحفزة على ممارسة النشاط العلمي وعلاقتها بالمساهمة العلمية في فرقة بحث	378
160	تدريس الساعات الإضافية في جامعات أخرى وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات الوطنية	379
161	عمل الأستاذ في الإدارة وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات	380

162	العمل في الإدارة وتأثيره على المشاركة في الملتقيات الدولية	381
163	عدد ساعات العمل في الجامعة الأصلية وعلاقته بتأليف الكتب والمقالات	382
164	عدد ساعات التدريس الرسمية في الجامعة الأصلية وعلاقته بعدد للكتب المقالات المؤلفة	383
165	العمل في الإدارة وعلاقته بتأليف المقالات والكتب	384
166	العمل في الإدارة وعلاقته بعدد الكتب والمقالات المؤلفة	385

فهرس الأشكال

رقم الشكل	الموضوع	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر 1	22
02	الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر 2	24
03	الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر 3	26
04	مراحل التكوين في نظام ل.م.د	48
05	محددات الأداء الوظيفي	156
06	خطوات تقييم الأداء الوظيفي	164
07	الشروط الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي للرفع في مستوى أدائه الوظيفي	173

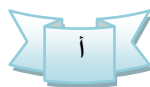
مقدمة

مقدمة:

تهدف المنظمات المعاصرة اليوم في ظل التغيرات السريعة إلى تحقيق مساعيها، ومسايرة العصر؛ وذلك من خلال استغلال إمكانياتها المادية والبشرية التي أصبحت حديث الساعة، ونحن ندخل عتبة الألفية الثالثة، وذلك برد الاعتبار لأهمية المورد البشري في المؤسسة، ومدى انعكاسه على الإنتاج والإنتاجية، ونوعية مردوده من خلال الأداء الذي ينجزه في مساره المهني بحيث تولي اهتماما لرأس المال البشري من حيث كفاءاته باعتباره مصدر الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية، ورغبة في تحقيق الإشباع الاجتماعي من خلال الوصول إلى مرحلة الاستقرار الذي يجعله يقوم بمهامه بارتياح وأخذ بعين الاعتبار الأداء الوظيفي له؛ ويقول في هذا الصدد المفكر الاجتماعي أغست كونت: "الوزير نستطيع أن نستغني عنه أما العالم لا" ومن هذا المنطلق فالعالم في ميدان تخصصه يبقى من خلال إنجازاته وأدائه، نفس الشيء بالنسبة للفاعل الأساسي في الجامعة حيث يبقى مستمرا رغم انتهاء مساره المهني وذلك من خلال أدائه في الجامعة سواء من ناحية انتاجاته العلمية من خلال بروز كفاءته ومركزه في اللقاءات العلمية سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، وكذلك من خلال علاقاته الإنسانية مع كافة أفراد الأسرة العلمية. أضف إلى ذلك تأليف كتب، إنجاز مقالات، المشاركة في الأيام الدراسية، الدراية الواسعة بكيفية تنمية القدرات العلمية فيما يخص التدريس الجامعي والبحث العلمي وحتى كيفية المعاملة مع الطلبة، لأن القضية قضية فضاء علمي إنساني.

فالأستاذ الجامعي يعتبر رأس المال البشري الهام الذي يدفع عجلة التنمية إلى الأمام على كافة الأصعدة، إلا أن عملية التطوير لهذا العنصر الجوهري تتطلب وجود آلية وإستراتيجية في بالغ الأهمية حتى تضمن استقرارا فعالا، من أجل تحضيره للمساهمة في خلق الثروة حالة تواجهه في سوق العمل، وكذلك إبراز مركزه الاجتماعي من خلال تحسين وضعيته الاجتماعية والاقتصادية وكذلك التعايش والتكيف مع البيئة الثقافية المتواجدة في الجامعة التي يمارس فيها نشاطه العلمي من تدريس وبحث وحتى الأعمال البيداغوجية التي يكلف بها أحيانا.

ولتحقيق الأداء الوظيفي الجيد من خلال تحقيق كفاءة وفعالية هذا المورد البشري الذي يعتبر آلة استثمار سعت هذه المؤسسات العمومية والخاصة إلى إدراج استراتيجيات حديثة تأخذ بالحسبان مركز الأستاذ الجامعي في الجامعة والمجتمع، وذلك من خلال تحسين الوضعية الاجتماعية بما فيها الاقتصادية والنفسية والمهنية والثقافية والتأقلم مع المناخ الثقافي المتوفر في الجامعة بصفة أو بأخرى.



بناءً على هذا فإن تحسين الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأستاذ الجامعي لابد أن تستجيب لمتطلبات السوق.

وللاستقرار الاجتماعي دورا مهما في توازن النسق في المجتمع وتكامل الوظائف والأدوار في مختلف المؤسسات الاجتماعية لاسيما المؤسسة الجامعية.

ومن المؤسسات التي تعتبر فضاء علمي للأستاذ الجامعي نجد الجامعة التي تعمل على تحقيق أكبر الانجازات العلمية من خلال الأداء الجيد للأستاذ الجامعي، وجعله أكثر استعدادا للتكيف مع ديناميكية العصر المحركة لكافة المجالات، فالجامعة تشكل الحلقة الأخيرة في المنظومة التكوينية والتعليمية حيث تعتبر مؤسسة اجتماعية وتكوينية، تسعى إلى تغطية احتياجات بلد ما من الإطارات والتقنيين وتؤهل الطلبة للحياة المهنية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي بصفة عامة، كما تضم كل الأجهزة الإدارية والمالية والمخابر العلمية التي تتطلبها العملية التعليمية الجامعية من أجل التكوين العلمي من خلال التدريس والبحث العلمي، وذلك من خلال الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي الذي هو جوهر إنجاح المسار الوظيفي للأفراد والحفاظ على هذه الشرائح الاجتماعية، ونقصد بالأداء الوظيفي بلوغ الأهداف بأقل الموارد المتاحة وفي أقصر وقت ممكن في انجاز المهام.

وهذا ما سنحاول التطرق إليه خلال دراستنا هذه؛ حيث نبين أهمية الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي وذلك من خلال الوضعية الاجتماعية، الاقتصادية، النفسية، المهنية والثقافية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي.

وهذا وفق الخطة التالية:

ففي الفصل الأول نتطرق فيه للإطار المنهجي للدراسة؛ بما فيه تبيان أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، وكذا تحديد الإشكالية، وصياغة الفرضيات مع تحديد المفاهيم وكذلك التطرق إلى الأسس المنهجية للدراسة ثم بعد ذلك نضح المقاربة النظرية التي اعتمدناها في هذا البحث، أما في الفصل الثاني نتناول فيه الجامعة في الجزائر، وفي الفصل الثالث نضح فيها أهمية الوضعية الاقتصادية التي يعيش فيها الأستاذ الجامعي. أما في الفصل الرابع نبين فيه الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي، أما في الفصل الخامس نوضح فيه أهمية الوضعية الاجتماعية والثقافية للأستاذ الجامعي، وفي الفصل السادس نبين فيه أهمية الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي، أما في الفصل السابع نتناول فيه الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي وطرق تحسينه والرفع من مستواه.

أما الجانب الميداني للدراسة نتناول فيها أربعة فصول وهي كالتالي:

ففي الفصل الثامن نعرف بميدان البحث وخصائص أفراد العينة، ونقوم بتحليل جداول الفرضية الأولى، وفي الفصل التاسع نتناول تحليل جداول الفرضية الثانية، وفي الفصل العاشر نتطرق إلى تحليل جداول الفرضية الثالثة. أما في الفصل الحادي عشر فنقوم بتحليل جداول الفرضية الرابعة، ثم نتطرق إلى عرض أهم الاستنتاجات لكل فرضية من فرضيات الدراسة والتي تشكل الاستنتاج العام للدراسة النظرية والميدانية.

الباب الأول: الجانب المنهجي والنظري

للبحث

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للبحث

أولاً-أسباب اختيار موضوع البحث، أهدافه وأهميته

1-1-أسباب اختيار موضوع البحث

1-2-أهداف وأهمية البحث

ثانياً-الاقتراب المنهجي والنظري للبحث

1-2-الإشكالية

2-2-الفرضيات

2-3-تحديد المفاهيم

2-4-الاقتراب النظري لدراسة الجامعة

ثالثاً-المنهجية والتقنية المستعملة في البحث

3-1-المنهج المتبع

3-2-التقنية المستعملة

3-3-مجال الدراسة

أولاً-أسباب اختيار موضوع البحث، أهدافه وأهميته:

1-1-أسباب اختيار الموضوع:

كل باحث لما يختار موضوعاً ما لدراسته يكون من وراء هذا الاختيار أسباباً تدفعه لاختياره، وذلك إما لعلاقة الموضوع باختصاصه أو رغب في التخصص فيه، أو لأهمية هذا الموضوع، ويعود اختيارنا لموضوع الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على الأداء الوظيفي إلى الأسباب التالية:

أ-الأسباب الذاتية:

✓ بحكم تخصصنا في علم اجتماع التنظيم وانتمائنا إلى مدرسة الدكتوراه بقسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، وكون أن المدرسة تطمح من خلال إستراتيجيتها إلى تكوين المكوّنين في التعليم العالي؛ فبودنا معرفة واقع وظروف هذه الشريحة الاجتماعية التي تسند إليها مسؤولية تكوين إطارات المجتمع في شتى المجالات، وطموحنا وميلنا إلى معرفة ودراسة المواضيع المرتبطة بوضعية الفاعل الأساسي في الجامعة ومدى تأثير ذلك على إنجازاته العلمية.

✓ كون أنني من الممكن أن أكون واحدة من هؤلاء الأساتذة في المستقبل وهذا جعلني أهتم بموضوع الأستاذ الجامعي؛ وبالمختص أدائه الوظيفي سواء في التدريس أو في البحث العلمي ممّا دفعني إلى البحث عن أسباب ضعف أداء الأستاذ الجامعي الجزائري ومحاولة ربطه بالاستقرار الاجتماعي.

ب -الأسباب الموضوعية:

✓ افتقار الجامعة إلى الدراسات التي تتناول الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي، وذلك من خلال تسليط الضوء على الوضعية الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية والمهنية سواء في الجامعة أو في المجتمع؛ وذلك من خلال الأسرة وغيرها من المؤسسات الاجتماعية والتي تعتبر مرحلة في غاية الأهمية؛ خاصة وأن الأستاذ الذي يتكوّن في إطار هذه المرحلة سوف يكون مورداً بشرياً أساسياً، وعليه تقع مسؤولية إثراء الفضاء العلمي من مختلف الإنجازات العلمية.

✓ ملاحظتنا لتدني المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي، ومعاناته من عدة مشاكل التي في غالبية الأحيان تكون المسؤولة الوحيدة عن ضعف أدائه.

✓ ملاحظتنا للتراجع المستمر لأداء الأستاذ الجامعي الجزائري.

1-2-أهمية البحث وأهدافه:

1-2-1-أهمية البحث: تكمن أهمية الموضوع الذي سنتناوله بالدراسة في ما يلي:

✓ إن موضوع الاستقرار الاجتماعي أصبح من المواضيع التي شغلت أذهان العديد من الباحثين على مختلف الأصعدة سواء الاقتصادي، الاجتماعي والنفسي؛ حيث يمثل الركيزة الأساسية لضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في مختلف الميادين سواء الاجتماعية أو الاقتصادية والثقافية.

✓ تبدو أهمية هذه الدراسة من خلال حصرها ومعالجتها لأهم شرط نجاح أو فشل الأستاذ الجامعي، وطرق الرفع من مستوى أدائه الوظيفي ألا وهو مدى تحقيقه للاستقرار الاجتماعي.

ولما كانت الجامعة وما تحمله من أهمية قصوى من خلال اعتمادها بالدرجة الأولى على الأستاذ الجامعي، لذلك ما يهمنا هو توفير البيئة الملائمة له سواء من حيث امتلاكه للسكن أو من حيث الأجر أو من حيث البيئة الثقافية والاجتماعية المحيطة به سواء داخل الأسرة أو خارجها أو من خلال تحسين ظروف العمل في المناخ المهني.

1-2-2-أهداف الدراسة: تتمثل الأهداف المنتظر تحقيقها من خلال هذه الدراسة في ما يلي:

✓ إبراز واقع الأستاذ الجامعي الجزائري من خلال التطرق بصفة معمّقة لوضعية الأستاذ الجامعي الاقتصادية والاجتماعية، الصحية والمهنية ومحاولة ربطها بالأداء الوظيفي في ما يخص الفضاء العلمي، مع تبيان أهميته في تحقيق لاستقرار الاجتماعي؛ وذلك من خلال السماح له بالتمتع بالمكانة الاجتماعية من خلال الدور والوظائف التي يقوم بها، وهذا مما يؤثر بصفة أو بأخرى على كفاءته وأدائه الوظيفي، وذلك بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

✓ إن نجاح أيّ جامعة، أيّا كان نوعها سواء خاصة أو عامة، يتوقف على قدرة مواردها البشرية بصفة عامة وأساتذتها بصفة خاصة في مواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة، والتكيف في إطار ما تمنحه من إنجازات علمية معتبرة في الرفع من مستوى البحث العلمي.

✓ اعتقادنا أن ضعف إنتاجية الجامعة الجزائرية راجع إلى عدم الاهتمام بالأستاذ الجامعي؛ من خلال الاستقرار الاجتماعي له وما ينطوي عليه من استقرار اقتصادي واجتماعي، صحي (الصحة الجسمية والنفسية)، مهني والتي تضمنها له الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية والمهنية.

✓ تبيان دور رأس المال البشري الذي لا يقل أهمية عن رأس المال الاقتصادي؛ وذلك في حالة توفيره البيئة الملائمة لرفع مستوى ومردودية الأداء الوظيفي مما يحقق استثمارا فعالا، ويدفع عجلة التنمية إلى الأمام.

✓ إبراز أهمية الوضعية الاجتماعية التي يعيش في ظلها الأستاذ الجامعي الجزائري من خلال توضيح الأهمية البالغة للعامل الاقتصادي (الأجر و السكن)، العامل الصحي (الصحة الجسمية والنفسية)، العامل المهني من خلال التنبيه إلى ما تحظى به من أهمية شروط العمل المهنية.

ثانيا- الاقتراب المنهجي والنظري للبحث:

2-1- الإشكالية:

يسود العالم اليوم جملة من التغيرات على مختلف الأصعدة سواء الاقتصادية، السياسية أو الاجتماعية، والمؤسسة المعاصرة حاليا مهما كان نوعها تسعى لمواكبة هذه التغيرات الحاصلة؛ وذلك من أجل تحقيق ميزة تنافسية على الساحة العالمية اعتمادا على مواردها البشرية؛ حيث أن تطوير المنظمة الحديثة يتطلب ضرورة العمل على الاستثمار في رأس المال البشري؛ باعتباره المحرك الأساسي لدفع عجلة النمو إلى الأمام، وذلك من خلال رفع كفاءته لتحقيق الأداء الجيد وبالتالي تحقيق أهداف وريخ المنظمة من جهة، وأهداف الفرد من جهة أخرى. ولما كان المورد البشري أثمن مورد لنجاح المنظمة؛ فإنها تحاول كيف تستفيد منه باستثمار طاقته، وجعله أكثر تأهيلا وكفاءة وفعالية؛ وذلك من خلال إعداد تخطيط، وإجراءات، وبرامج تكوينية تمكنه من اكتساب مهارات وخبرات ومعارف جديدة، تجعله أكثر فعالية وتحقيقا لانجاز علمي معتبر من خلال أدائه الذي يقف على مستوى نوعية الانجاز العلمي من حيث الجودة.

ومن بين المنظمات الخدمائية التي تولي اهتماما بالغا للمورد البشري نجد الجامعة، وذلك بالاعتماد على عامل الأداء، حيث تعمل على الرفع من مستواه، ودعم كفاءات الأطر المسؤولة، قصد تحسين مستوى المردودية، والارتقاء بجودة التعليم العالي، والتأهيل للعمل من أجل مستقبل أفضل؛ إذ تعمل الجامعة على إعداد الأساتذة الجامعيين على نحو يمنح لهم تكوين إدارات سامية وذلك من خلال أدائهم الوظيفي سواء في البحث العلمي والنشاط التدريسي.

والجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات اهتمت بالاستثمار في المورد البشري خاصة في الآونة الأخيرة، حيث اعتبرت هذا الاستثمار أكثر أنواع الاستثمارات نجاعة وفعالية، باعتبارها تلعب دورا كبيرا في النمو الاقتصادي خاصة وأنها نعايش موجة الانفجار المعرفي الذي تحول فيها الإنتاج العلمي إلى سلع تباع وتشتري؛ حيث ينتجها طرف ويشترى طرف آخر، إضافة إلى أن الجامعة تستمد قوتها من خلال المعارف المنتجة فيها كما يقول المفكر فرانسيس بيكون المعرفة قوة، وتعد معيار يقاس عليه قوة المنظمة أو ضعفها؛ كما أنّ الجامعة الجزائرية، سعت إلى تحسين المستوى المعيشي للأساتذة الجامعيين، وذلك من خلال توفير الظروف الملائمة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي بما فيه تحسين الوضعية الاقتصادية (الأجر والسكن)، والوضعية الصحية (الصحة الجسمية والنفسية) والوضعية المهنية (تحسين شروط العمل)؛ حيث أنّ الأستاذ الجامعي باعتباره الفاعل الأساسي في العملية التعليمية يؤثر ويتأثر بال محيط الاجتماعي السائد داخل وخارج الجامعة، فيؤثر في شخصيات الطلبة من خلال النشاطات العلمية والبحث العلمي والتأليف، ونوعية الخطاب الذي يحمله في التدريس، وطبيعة المعاملة التي يتعامل بها معهم من خلال القيم التي يحملها في طياتها، إضافة إلى ثقافته التنظيمية التي يحملها والتي تمكنه من التأثير في السلوك التنظيمي لهؤلاء الطلبة والإدارة الجامعية التي يعمل بها؛

وهذا ما يشار إليه بأخلاقية مهنة الأستاذية التي تعتبر مهمة صعبة وليست بوظيفة سهلة كما يتصورها البعض. فالوسط الاجتماعي يعمل على تكوين المعالم الشخصية للأستاذ الجامعي؛ حيث يكتسب منه عدّة قيم ومعايير التي تمكنه من اكتساب مكانته الاجتماعية من خلال المركز الاجتماعي الذي يشغله.

كما أن الأستاذ الجامعي مثله مثل الفاعل الاجتماعي الفعال في المجتمع الذي يخضع قراراته لجملة من الاستراتيجيات، من أجل تسيير هدفه في حياته الاجتماعية والجامعية في إطار وسطه الاجتماعي، وبالتالي يقوم بمجموعة من الاختيارات وفق ما يلائمه في الحياة المستقبلية فقد يختار مقر إقامته وفق متطلبات مهنته، كما قد يختار شريكة حياته، ومهما كانت الظروف التي توضع فيها هذه الاختيارات فانه تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على طبيعة المردودية الوظيفية التي ينتجها في المؤسسة الجامعية.

ونظرا لما للأستاذ الجامعي من أهمية في تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع، نجد الجامعة الجزائرية حريصة على تكوينه، وتأهيله لاكتساب معارف، ومهارات، وخبرات، وقيم جديدة تمكّنه من تأدية وظيفته بفعالية، حيث لا يعقل أن تقوم الجامعة بدورها على أحسن صورة ما لم تتوفر لهذه الشريحة المتميزة من الأساتذة ظروف عمل مواتية تعمل على حصوله على الاستقرار الاجتماعي إذ تسعى في ظل التغيرات السريعة، والانفجار المعرفي إلى تحقيق كفاءة الأستاذ الجامعي، وجعله قادرا على التكيف مع هذه التحوّلات المستمرة في كل الميادين، وخاصة في مجال تخصصه، راجية من ذلك نجاح العملية التعليمية، زيادة عن ترقية البحث العلمي، وترقية وضعه الاجتماعي، مع توفير له البيئة الاقتصادية والصحية والمهنية الملائمة لممارسة نشاطه بشكل يضمن له الرضا و الاستقرار الوظيفيين وهذا كله ينصب في تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

كما أن الأستاذ الجامعي في الجزائر في مشواره البحثي أو التدريسي مثله مثل كافة الشرائح الاجتماعية لا يعيش في منعزل عن الواقع الاجتماعي للبلاد، حيث أنه يعيش في وضعية اجتماعية بما فيها الاقتصادية، النفسية والمهنية تؤثر فيه قد تعمل على تشجيعه لمواصلة المشوار المهني بكل روح علمية، كما قد تدفعه إلى التفكير في عدم أخذ الأمور المهنية بجدية، وعدم الحصول على الاستقرار الاجتماعي وأداء وظيفي جيد وتعرقله للحصول على الاستقرار الاجتماعي.

وعن مدى ملائمة البيئة الاجتماعية وعن مدى تأثير الاستقرار الاجتماعي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، عمدنا طرح التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

هل يعمل الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي على الرفع من مستوى أدائه الوظيفي؟

ويتفرع هذا التساؤل العام إلى أربع تساؤلات جزئية:

- 1- هل يساهم الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي في الرفع من مستوى أدائه الوظيفي؟
- 2- هل تؤثر الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على المردودية الوظيفية؟

- 3- هل يؤثر الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الأستاذ الجامعي على مستوى أدائه الوظيفي؟
4 - هل تعمل ظروف العمل المهنية الملائمة للأستاذ الجامعي على الرفع من مستوى أدائه الوظيفي؟

ومن التساؤلات الجزئية نستنبط الفرضيات التالية:

2-2- الفرضيات:

الفرضية العامة:

الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي عامل أساسي ينعكس ايجابيا على مستوى أدائه الوظيفي.

الفرضيات الجزئية:

- 1- الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي يؤدي إلى الرفع من مستوى أدائه الوظيفي.
 - 2 - للصحة الجسمية والنفسية أثر على المردودية الوظيفية للأستاذ الجامعي.
 - 3- للوسط الاجتماعي أثر في تكوين المعالم الشخصية للأستاذ الجامعي ومنه رفع أدائه الوظيفي.
 - 4- ظروف العمل الملائمة للأستاذ الجامعي في بيئته الوظيفية تؤثر على مستوى أدائه الوظيفي.
- وللإجابة على كلّ هذه التساؤلات من خلال الفرضيات يتطلب منا إعداد استمارة كتقنية أساسية في البحث وتوزيعها على الأساتذة الجامعيين الذين يمثلون عينة البحث؛ وهذا ما سنتطرق إليه في الجانب الميداني.

2-3-تحديد المفاهيم والمصطلحات:

2-3-1-تحديد المفاهيم:

أ-الأداء:

لم يكن هناك تعريف متفق عليه للأداء حيث نجد عدة تعريفات تستخدم عند البعض من الباحثين على أنه عبارة عن مدى بلوغ الأهداف، أو عن درجة الاقتصاد في استخدام الموارد المتاحة، كما نجده في الكثير من الأحيان يعبر عن انجاز المهام.

كما يراه آخرون على أنه "الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية، والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج"¹.

في حين يعرفه Chevalier وآخرون على أنه ذلك "الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوفيق بين العديد من العوامل؛ رأس المال، العمل، المعرفة... أما الأداء فينحدر أو ينتج مباشرة عن عنصر العمل، وبالتالي فإن كل عامل سيعطي الأداء الذي يتناسب مع قدراته وطبيعة عمله"². حيث أن المورد البشري باعتباره جزء

¹. جمال خنشور. التقييم الاقتصادي في وحدة ديدوش مراد لإنتاج المشروبات الغازية والعصير المركز خلال عامي 84 و 85، جامعة باتنة، 1987، ص 9.

² -Chevalier et autres. Gestion de ressources humaines, éd debak université, Québec, 1993 ; p333.

من أداء المؤسسة لا يعبر عنها كوحدة دون إدراج أداء الموارد الأخرى مادامت المؤسسة تحقق أهدافها من خلال تفاعل مختلف مواردها، ولذلك يستخدم هذا المفهوم في كثير من الأحيان للتعبير عن مستويات الكفاءة والفعالية التي تحققها المؤسسة.

ويعرفه "أحمد صقر منصور عاشور على أنه عبارة عن "قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يتكوّن منها عمله"¹ وهذا تقريباً هو أبسط تعريفات الأداء ويعرفه أحمد زكي بدوي على أنه "تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة ما للقيام به، فالأداء هو ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة ما لإنجاز عمل معين، وقد يتم من خلاله آلة أو أكثر وفق طريقة محددة."²؛ إذا يمكننا التمييز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن من خلالها قياس أداء الأفراد:

✚ كمية الجهد المبذول: خلال فترة زمنية معينة يبذل الفرد طاقته (الجسمانية والعقلية) للقيام بعمله، وهذا ما نسميه كمية الجهد المبذول "وتعبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة زمنية معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة."³

✚ نوعية الجهد المبذول: يقصد بها مدى الدقة والإتقان ودرجة مطابقة ما بذل من جهد مع المعايير والمواصفات المطلوبة.

✚ نمط الأداء: أي الطريقة أو الأسلوب الذي ينتهجه خلال بذل الجهد في العمل.

إن الأبعاد الثلاثة السابقة يمكن أن تكون المحاور التي تشتق منها معايير ومقاييس فعالية الأداء أي عمل من الأعمال؛ وبالطبع فإنه حسب طبيعة العمل وحسب أبعاد الفعالية.

ونبني سلوك الأداء على محددات نلخصها فيما يلي:⁴

- ✦ الجهد المبذول: يعني درجة حماس الفرد لأداء عمله وهذا يوضح مدى الدافعية لدى العامل.
- ✦ قدرات الفرد وخبراته السابقة: وهي معبر جيد عن درجة فعالية الجيد الذي بذله العامل.
- ✦ إدراك الفرد لدوره في العمل: تعني تصورات الفرد عن الأنشطة التي يتكون منها عمله.

نستخلص من خلال التعريفات السابقة الذكر أن أداء العامل يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعتها سواء كانت خدماتية أو صناعية... ومن خلال طبيعة الموضوع بصدد الدراسة الذي يتمحور حول المؤسسة الجامعية؛ والتي يشكل فيها الأستاذ الجامعي الفاعل الأساسي لعملية أداء الجامعة الذي يركز على القيام بالأنشطة، والمهام التي يمارسها الأستاذ الجامعي في الجامعة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال

¹ أحمد صقر منصور عاشور. إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص 50.

² أحمد زكي بدوي و محمد كمال مصطفى. مرجع سابق، ص 166.

³ أحمد صقر عاشور. مرجع سابق، ص 50.

⁴ . المرجع نفسه، ص 50.

عمله بنجاح لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

يتضح من التعريفات السابقة أن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالمهام المختلفة المتكونة لعمله من خلال بذل جهد ذو نوعية معينة ووفق نمط أداء معين، في ظل بيئة عمل مساعدة على القيام بالجهد على أحسن ما يرام وفي أقصر وقت وأقل تكلفة؛ وهو عبارة عن نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية وهي الدافعية، بيئة العمل، والقدرة، وهو سلوك وظيفي هادف لإنجاز المهام بدقة.

-التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي:

يتمثل الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في مجموعة من النشاطات العلمية التي يمارسها في الجامعة، والنتائج التي يحققها فعلا في الميدان لتحقيق أهداف الجامعة، ومنه أهداف المجتمع بكل فاعلية (كفاءة)، وذلك في حدود الموارد المتاحة، والاستراتيجيات التنظيمية المطبقة، والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

وعليه فإن الأستاذ الجامعي يقوم بوظيفته الموكلة إليه على أحسن صورة مع وعيه الكامل بما يترتب عن ذلك سواء عليه شخصا، أو بالنسبة للطلبة أو للجامعة ككل، أو المجتمع بصفة عامة؛ حيث أن هذا الأداء الوظيفي يحصل على مستوى التدريس أو البحث خدمة الإنسانية، كما أن للأداء بعدا أخلاقيا أي أنه من المرتقب أن يقوم الفرد بالعمل الموكل إليه وأن يقوم بذلك على أحسن وجه.

ب-الاستقرار الاجتماعي:

يشير الاستقرار أو التوازن الاجتماعي إلى نوع من التساند بين مجموعة ظواهر اجتماعية مترابطة، ومثل هذا التساند قد يكون ظاهرا أو كامنا، وقد يكون ديناميكيا متجددا أو ستاتييكيا ثابتا.

حظي هذا المصطلح بالاهتمام في التحليل الاجتماعي بدرجة كبيرة؛ فقد اهتمت النظرية الوظيفية بتحقيق الاستقرار والتوازن داخل المجتمع، وظهر الاتجاه المحافظ في علم الاجتماع الذي يركز على دراسة العوامل التي تساعد أو تدعم الواقع الاجتماعي القائم بمكوناته الثقافية والسياسية بوصفه أن نظم المجتمع المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية والثقافية تشكل البناء الاجتماعي الذي يشبع احتياجات الأفراد، وبقدر ما تكون هذه النظم قادرة على أداء وظائفها من خلال البيئة الاجتماعية التي يسودها التوافق والتساند تكون قدرة المجتمع على البقاء.

ويشير سوروكين في كتاب الديناميات الاجتماعية والثقافية إلى خمسة استخدامات لمصطلح الاستقرار أو التوازن الاجتماعي:

✓ حالة استقرار الظواهر الاجتماعية مثل المحافظة على الأوضاع القائمة في النسق السياسي.

✓ التساند المتبادل بين القوى الاجتماعية.

✓ التوازن المؤقت بين الظواهر الاجتماعية.

✓ حالة التوافق والتكيف والانسجام بين الظواهر الاجتماعية، مثل إشباع الحاجات الشخصية داخل النظام العام.

✓ اتجاه النسق الاجتماعي إلى استعادة حالته السابقة.

وبالنسبة للحالة الرابعة التي تخص التوافق وانسجام بين الظواهر الاجتماعية مثل إشباع الحاجات الشخصية داخل النظام العام، نقصد به التوافق بين المتطلبات الأساسية والضرورية للأستاذ الجامعي من اقتصادية المتمثلة في الأجر الذي يمثل بدوره العامل الأساسي في تحقيق الاستقرار الاجتماعي؛ حيث يمنح جملة من التسهيلات في العيش الكريم وضبط المركز الاجتماعي للأفراد بصفة عامة ولالأستاذ الجامعي بصفة خاصة هذا من جهة، ومن جهة أخرى التوفيق بينها وبين المتطلبات الأخرى منها الاجتماعية؛ والمتمثلة بالدرجة الأولى في السكن الذي يعمل بدوره على استقرار الأستاذ، وتجنبه التنقلات الكثيرة والمكثفة حالة ممارسة نشاطه المهني؛ حيث يمنحه بالدرجة الأساسية إشباع الدفء العائلي؛ وذلك من خلال تناول وجباته في المنزل مع أولاده حالة زواجه، أو مع أفراد أسرته في الحالات الأخرى، وزيادة على ذلك فإنه يساهم في عملية التنشئة الاجتماعية لأفراد أسرته بصفة إيجابية، وكذلك لا ننكر أنه يمارس أيضا نشاطه المهني سواء التدريسي أو البحثي؛ حيث يعمل ذلك على ربحه للوقت، وكذلك يساعده على التخفيف من الضغط النفسي الذي يتعرض إليه من جراء الأعباء العلمية التي تصاحبه.

ج- ظروف العمل المادية والمعنوية:

يشكل اختلاف ظروف العمل المادية والمعنوية من إضاءة، حرارة ورطوبة، وضوضاء، وترتيب مكان العمل، وكذلك العلاقات الإنسانية التي تربطه بأفراد الأسرة العلمية وغيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل وظروفه؛ وهذا ما يؤدي بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسى؛ ومنه فالظروف الملائمة هي تلك التي تعمل على مساعدة الباحث للحصول على الاستقرار الاجتماعي والذي يحفز بدوره إلى الرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

د- البيئة الوظيفية أو المناخ التنظيمي المهني الذي يعيش فيه الأستاذ الجامعي:

نقصد بالبيئة الوظيفية مجموعة من الأنساق الاجتماعية الفرعية التي تتداخل ضمن النسق الاجتماعي الكلي للجامعة، فالأستاذ الجامعي يتأثر بكل من: العلاقات الإنسانية الموجودة في الجامعة، البيئة التنظيمية للجامعة، مستوى وسمعة الجامعة، مدى وفرة الجامعة على ظروف وشروط العمل، وكذلك بالروح المعنوية السائدة، وعليه فإنه هناك تفاعل بينه وبين هذه الأنساق التي تتواجد عليها الجامعة، والتي تساهم بدورها في المحافظة على التوازن في النسق الكلي، وهذا حيث أن هذه العملية المنسجمة بين الأنساق في الجامعة تساهم بدورها في التفاعل مع النسق الكلي للمجتمع، وهذا غن دل على شيء أنما يدل على أن البيئة الوظيفية التي يمارس فيها الأستاذ الجامعي مهنته النبيلة لها علاقة وطيدة بالمجتمع؛ وذلك من خلال الصورة التي تقدمها له

والإضافة التي تضيفها له يشقيها المتمثلين في المساهمة في ترقية المجتمع وتقدمه، أو في السعي إلى الوراثة والعمل على انحطاطه.

هـ-الوسط الاجتماعي:

نقصد بالوسط الاجتماعي؛ تلك البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الأستاذ الجامعي؛ حيث أنه يكتسب شخصيته من الوسط الاجتماعي ومختلف القيم والمعايير، ويقوم من خلالها بخيارات اجتماعية التي يختارها في تسطير نمط معيشته الاجتماعية؛ وذلك من أجل بلوغ أهدافا مختلفة وفق استراتيجيه مخططة وفعالة تسمح له بتحقيق رضاه الشخصي وذلك لبلوغ مرحلة تقدير الذات، فاختيار الزوج لزوجته أو الزوجة لزوجها يؤثر بدرجة كبيرة في أدائه الوظيفي.

و-الاستقرار الاقتصادي:

نقصد بالاستقرار الاقتصادي؛ استقرار الوضعية الاقتصادية وذلك من خلال ملائمة الراتب الذي يتقاضاه والجهد المبذول، وكذلك امتلاكه للسكن الوظيفي اللائق الذي يمنح له تحقيق التوازن الاجتماعي، وكذلك امتلاكه لوسيلة نقل وعدم معاناته من مشكل سير حركة المرور مما يعطيه التكيف مع الواقع المهني والاجتماعي بكل سهولة.

2-3-2-تحديد المصطلحات:

أ - الجامعة:

لم يتفق الباحثون على تعريف محدد لمصطلح الجامعة؛ ولكن ما اتفق عليه هو أن كل مجتمع ينشئ جامعته، ويعين لها أهدافها استنادا إلى اتجاهاته السياسية، والاقتصادية والاجتماعية، وسنحاول عرض بعض التعريفات الواردة على الجامعة في ما يلي:

يعرف buisson Ferdinand على أن الجامعة "مؤسسة اجتماعية تهدف إلى ضمان عملية التواصل بين العائلة والدولة من أجل إعداد الأجيال الجديدة، ودمجها في إطار الحياة الاجتماعية".¹

ويعرفها الدكتور حافظ فورج أحمد على أنها "نظاما تتألف من العناصر المعقدة التي تتفاعل فيما بينها بتبادل مستمر من المدخلات والعمليات والمخرجات، وتعني (المدخلات): كافة الإمكانيات والطاقات البشرية والمادية والمعنوية التي تدخل إلى الجامعة من قبل المجتمع الذي تعمل فيه، أو من العالم الخارجي المحيط بها، وكلما كانت هذه المدخلات تتميز بوفرة الكمية، وجودتها النوعية كلما تهيأت للنظام الذي تدخل فيه فرصا أفضل للأداء والانجاز".²

1 - علي سعيد وطفة و علي حاسم الشهاب. علم الاجتماع، ط 1، المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر والتوزيع، بيروت، 2004، ص 15.

2. حافظ فورج أحمد. التعليم الجامعي، واقعه وقضايا، اتجاهات تطويره، الخدمات الجامعية للطباعة، القاهرة، 1987، ص 15.

كما يرى GUSDORF GEORGES أن الجامعة "أهم مكتسب دائم للإرث الثقافي العالمي... فهي بنية قانونية تنظم التعليم وتنسق المعارف."¹

كما يرى سعيد إسماعيل على "أن الجامعة أصلاً وأساساً هي مجتمع يتميز بالرابطة التي تربط بين أعضائه من الطلاب والأساتذة، والروح الجامعية المميزة لهذا المجتمع تظهر في الرابطة الأخلاقية التي تربط بين الجميع من أجل هدف هو البحث عن المعرفة والإضافة إليها وتجديدها."²

من خلال التعريفات السابقة؛ يتضح لنا أنه لا يوجد تعريفاً جامعاً خاصاً بالجامعة، ولكن كل ما يمكن قوله أن الجامعة تعتبر مؤسسة أكاديمية تعمل على إنتاج المعرفة، والبحث، والتقدم العلمي، كما أنها تمثل مؤسسة تكوينية تعمل على تكوين إطارات وتكسيبهم معارف ومهارات، وخبرات وكفاءة عالية للاستجابة الواعية لمقتضيات العصر، والمتغيرات العلمية والاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية، باعتبارها حاملة القيادة الفكرية للمجتمع، والتي وكلت إليها مسؤولية التغير الاجتماعي، فهي المرجع الأساسي للخبرة والمعرفة والمهارة، إذ تقوم بالتوصيل الممتاز للمعرفة الإنسانية في ميادينها النظرية والتطبيقية، كما تعتبر مؤسسة إنتاجية، باعتبارها تقوم بإنتاج القوى البشرية والمكونة وذلك من خلال إنتاج الكفاءات، والعقول المفكرة، والقيادات التي تحمل على عاتقها مسؤولية المجتمع، كما أنها تشكل عملية استثمار مستمرة للموارد البشرية، التي لا تقل أهمية عن رأس المال المادي، وذلك بتكوينها الثروة البشرية المكونة في مختلف التخصصات من طب، تعليم علوم إنسانية واجتماعية... الخ فالجامعة تعتبر بنكاً للخبرة الذي يتجدد رصيده وينمو باستمرار.

ب- الأستاذ الجامعي:

يعرف الدكتور محمد بشير حداد الأستاذ الجامعي على أنه "أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعلم الجامعي من حملة درجة الدكتوراه من ذوي الرتب الآتية:

- أستاذ.

- أستاذ مشارك.

- أستاذ مساعد"³.

ويرى عمار حامد أن الأستاذ الجامعي: "مركز الدائرة والطاقة المحركة للجامعة بمنهجها واقتداره العلمي، على أنه علم وفن وقيم وموقف."⁴ ويعرف الأستاذ الجامعي على أنه "مركز الدائرة والطاقة المحركة للجامعة بمنهجها واقتداره."⁵

¹ - GEORGES GUSDORF. université en question, Payot études et document, Paris, 1964, p.11.

² . سعيد إسماعيل علي. المدخل في العلوم التربوية، عالم الكتاب، القاهرة، 1982، ص 13.

1. محمد بشير حداد. التربية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ط 1، عالم الكتب للنشر و التوزيع والطباعة، القاهرة، 2004، ص 24.

2. عمار حامد. في للتوظيف المستقبلي التربوي، التربية والتنمية، العدد الثاني، مركز التنمية البشرية والمعلومات القاهرة، 1990، ص 120، 121.

1. حسن شحاتة. التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، ط 1، الإسكندرية، 2001، ص 129.

فبناءً على التعريفات السالفة الذكر يمكننا القول أن:

الأستاذ الجامعي هو ذلك الشخص الذي ينشط في التدريس والبحث، وقد يتولى منصب إداري؛ فهو فاعل أساسي في الجامعة، إذ يشكل القوة المحركة للتطور في مناحها التنظيمي؛ تقاس قوتها بقدرة وكفاءة الأستاذ الجامعي، لذلك فأنه مطالب بأن يكون ذو تأهيل عال، وتخصص متميز، وخبرة عميقة في كل المجالات ولاسيما في تخصصه، خاصة في ظل الانفجار المعرفي الذي حصل في أساليب الحصول على المعرفة، وتخزينها، واسترجاعها، وتحليلها، فهو بحاجة ماسة إلى الارتقاء بمستواه الأكاديمي، المهني، والثقافي، وذلك من خلال تنفيذ برامج توقفه على أحدث النظريات، والبحوث في مجال التخصص، وتدريبه على تجريب الأفكار الجديدة، سواء في التخطيط، أو التدريس، أو في ما يخص استخدام التقنيات أو البحث، مما يساعده على اكتساب القدرة على الشراكة، والعمل الجماعي، إضافة إلى اكتسابه مهارات تمكنه من دمج التكنولوجيا في عمليات التعلم والبحث والتواصل، حيث يمارس مسؤولياته المهنية، وهو على وعي بأنه باحث، مفكر، معلم ومرشد.

2-4-الاقتراب النظري لدراسة الجامعة:

يعتبر تحديد الإطار النظري لأي مشكلة بحث عملية ضرورية بالغة الأهمية، وذلك حتى يتسنى للباحث فهم معطيات واقع الدراسة؛ وفي بحثنا نتناول أهم النظريات التي حللت العملية التعليمية كل منها على اختلاف الجوانب الذي تناولت به عملية التعليم العالي:

2-4-1-نظرية الأنساق الاجتماعية:

ترجع جذور هذه النظرية إلى بداية الخمسينات؛ حيث برزت على يد البيولوجيين تحت تسمية "الأنساق العامة"، ثم امتدت إلى علماء الاجتماع والنفس والتربية؛ إذ اهتم روادها بتحليل المؤسسة التعليمية بما فيها الجامعة، أين أكدوا على عدم استطاعة الجامعة الانفصال عن البيئة الخارجية المحيطة بها، حيث لا يعقل أن تعيش الجامعة كنسق جزئي مفتوح في معزل عن بقية المجتمعات الأخرى في ظل النسق الكلي المحيط بها، وذلك من خلال اعتمادها على نظام المدخلات (Inputs) الذي يشكل محور العملية التعليمية من جهة، ونظام المخرجات (Outputs) الذي يوضح العلاقات المتبادلة مع البيئة الخارجية التي تتواجد فيها؛ وذلك في إطار التأثير المتبادل من جهة أخرى "النسق ليس جامداً، بل هو نسق للتغيرات في المقام الأول، وتحدث التغيرات بفعل الضغوط التي يمارسها عليه المحيط والتي إما يتأثر بها أو يؤثر فيها بدوره".¹ فالخيط يؤثر على النسق، فيحدث تغييرات سيتأثر بها أو يؤثر فيها بدوره؛ حيث يسعى كل نسق إلى إعادة توازنه في إطار هذه العلاقة، غير أن هذا التوازن جديد وليس إعادة للسابق، بل هو توازن ديناميكي، فالتوازن يتغير في حدود معينة إن تجاوزها اعتبر غير مستقراً.

1 جوان بيار كونت و جان بيار موني. من أجل علم اجتماع سياسي، تر: محمد هناد، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 1، 1985، ص 69.

ويرى محمد قاسم القريوتي أن هناك أربعة عناصر مكونة للجامعة وهي كالتالي: ¹

✓ **العنصر الأول:** يتمثل في المدخلات التي تتمحور في العناصر البشرية كالطلبة والباحثين والموظفين من مختلف الفئات، إضافة إلى العناصر المادية المتمثلة في المباني، وقاعات التدريس، والمختبرات، والتسهيلات الأخرى من مطاعم ومكاتب... الخ، زيادة عن المدخلات التكنولوجية المتمثلة في أساليب التدريس المتبعة، والتجهيزات الفنية المساعدة في ذلك، تضاف إليها المدخلات المعنوية والمثلية في القوانين والأنظمة والسياسات، والأدلة التنظيمية التي تحدد الانخراط في الجامعة، والتدريس، وواجبات الطلبة والعاملين بها.

✓ **العنصر الثاني:** يتمثل في الأنشطة الإدارية التي تتم في المؤسسة التعليمية، وذلك من خلال ما تقوم به من تخطيط وتوجيه الرقابة، وإعداد موازنات مالية لتحويل المدخلات إلى مخرجات، وفيها يتم إعداد الطلبة كخريجين؛ حيث يتم تأهيلهم في مختلف التخصصات، كما تتجه الجامعات إلى إعداد الدراسات والبحوث التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس والباحثين ليستفيد منها المجتمع.

✓ **العنصر الثالث:** وهو البيئة الخارجية المتمثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كجهة حكومية معينة بالإشراف العام على الجامعة، ومؤسسات التوظيف المختلفة، ومراكز البحوث.

✓ **العنصر الرابع:** وهو ما يعرف بالتغذية الراجعة أي العكسية، تنحصر في المعلومات التي يتداولها كل من لهم علاقة بالجامعة، ومخرجاتها حول نقاط القوة والضعف، وهي أمور لا بد للجامعة من دراستها والاهتمام بها؛ لاتخاذ الإجراءات اللازمة والكفيلة بتصويب نقاط الضعف إن وجدت وتعزيز نقاط القوة"، وبالتالي وجب الاهتمام بهذه العناصر لتحقيق دورها في المجتمع.

وفي موضوع دراستنا هذه الذي يتركز في الجامعة، سنتطرق من خلاله إلى مدى فاعليتها في استمرار النسق الاجتماعي الذي يتغير عبر الزمن، ويتطلب نوعاً من التكيف في وظائفها ومراجعة أهدافها أثناء عملية الإرث الثقافي للأجيال.

ومن هنا يمكننا أن نستخلص أن النسق هو مجموعة من النظم، والنظام هو مجموعة من الأدوار والوظائف، وهذه الأدوار تحمل مجموعة قيم ومعايير، هدفه الحقيقي هو الحفاظ على التوازن ومقاومة الانحراف، ولهذا فالنسقية تساعدنا في فهم ما يحدث في المؤسسة الجامعية كنسق جزئي مفتوح له مدخلات تتمثل في ضغوطات المحيط، والمتمثلة في بيئة التنظيمات، كما له كذلك بالمقابل مخرجات متمثلة في تفاعل الأساتذة والعمال والطلبة، إضافة إلى أعوان الإدارة، اتجاه المستجدات الحاصلة للحفاظ على التوازن.

¹. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، عمان، الأردن، 2000، ص 48.

2-4-2- الاتجاه الوظيفي:

يرى رواد هذا التيار أن الجامعة نظاما تفرع من النسق الاجتماعي؛ يؤثر ويتأثر بالأنظمة الاجتماعية الأخرى، وأهم منظري هذا الاتجاه نذكر:

✓ إميل دوركايم: (I Durkheim):

يرى دوركايم أن الجامعة تعمل على إكساب الفرد المهارات المتخصصة والضرورية للمهام التي يوظف فيها مستقبلا، كما تقوم بنقل القيم العامة التي تساهم في خلق التجانس والتضامن الاجتماعي (التضامن العضوي) بين الأفراد في إطار تقسيم العمل.

✓ ماكس فيبر (M Weber):

يبدو من تحليلات فيبر للعملية التعليمية من خلال التنظيمات البيروقراطية؛ أن الجامعة تحدد طبيعة المجتمع إن كان تقليدي أم حديث، نظرا لما تقدمه للأفراد من تكوين وتعليم يساهمان في إكسابهم مكانة اجتماعية في المجتمع؛ حيث أولى اهتماما بالغاً للاختبارات التي تعد قبل الحصول على الوظائف المهنية، وذلك بتحديد مدخلات ومخرجات هذه الاختبارات للحصول على الكفاءة الوظيفية إذ اعتبرها عامل أساسي للتقدم البيروقراطي العقلاني.

✓ تالكوت بارسونز (T.Parsons):

لقد حلل بارسونز نظام التعليم العالي في المجتمع الأمريكي والأوروبي تحليلا سوسيولوجيا، يسميه "التنظيم الأم" الذي يمد جميع التنظيمات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم بالكوادر، والمهارات البشرية اللازمة لقوى العمل والإنتاج.¹ لكن ما يعاب على تحليله هذا هو جهله لمكانزمات الصراع، والتنافس التي تحدث تجديدا في المجتمع، زيادة عن إهماله للعامل الثقافي الذي يميز الجامعة، والذي يعيد إنتاج المعرفة وينشرها.

ثالثا- المنهج والتقنية المستعملة في البحث الميداني:

3-1- المنهج المتبع:

إن كل الدراسات العلمية تعتمد على أسس موحدة، وبإتباع إجراءات معينة تبحث في صيرورة الواقع، ونظرا لأن المنهج الوصفي هو الأكثر استعمالا من طرف الباحثين والطلاب في كثير من الأبحاث والدراسات عندنا في العلوم الاجتماعية، وانطلاقا من طبيعة دراستنا، التي تتمحور حول الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على الأداء الوظيفي، فقد اعتمدنا المنهج الوصفي لأن طبيعة الموضوع تفرض علينا ذلك،

1. عبد الله محمد عبد الرحمان. سوسيولوجيا التعليم العالي (دراسة في علم الاجتماع التربوي)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1991،

وعليه يعتبر الأكثر ملائمة لوصف الظاهرة محل الدراسة؛ حيث بدا واضحا ضرورة استخدام هذا المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات، وذلك بغرض تسليط الضوء على مجتمع الدراسة، وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي لها علاقة مباشرة مع موضوع الدراسة فالمنهج الوصفي "يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات ووصفها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة؛ حيث أنه..." ليس سوى خطوات منظمة، يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها إلى أن يصل إلى نتيجة معينة".¹

والمنهج الوصفي المعتمد في المجال العلمي لا يقتصر فقط على الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة فحسب، بل يتطلب الأمر بالإضافة إلى وصف الظاهرة، وجمع البيانات عنها، ووصف الظروف والممارسات المختلفة، تحليل هذه البيانات واستخراج الاستنتاجات، ومقارنة المعطيات، وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها في إطار معين، وبناء عليه فإن "المنهج الوصفي يعني أسلوب أو طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية معينة".²

ويعرفه خاطر أحمد مصطفى على أنه "طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وأثارها، والعلاقات التي تتصل بها وتغيرها، وتكشف الجوانب التي تحكمها".³

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يقوم فيه الباحث بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما وكيفاً".⁴ ويعرفه محمد شفيق على أنه "طريقة لوصف الظاهرة وتصويرها كميًا وكيفيًا؛ وذلك عن طريق جمع المعلومات والنظريات والبيانات الميدانية".⁵

ويعرف محمد علي محمد المنهج الوصفي على أنه "المنهج الذي يساعد على وصف أبسط الوحدات التي تتألف منها الظاهرة المدروسة، ثم تحليل المعطيات كما لتكون النتائج واضحة، وعلى درجة من الدقة ثم فحص العوامل والمحددات المختلفة التي تؤثر في الظاهرة المدروسة".⁶

¹ - مورييس أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2، دار القصبة للنشر، 2006، ص 206.

² - أحسان محمد الحسن. الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، 1982، ص 157.

³ - خاطر أحمد مصطفى. البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 278.

⁴ - بلقاسم سلاطينة و حسان الجليلي. منهجية العلوم الاجتماعية، شركة دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 13.

⁵ - محمد شفيق. البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط 1، المطبعة العصرية، الإسكندرية، 1985، ص 55.

⁶ - محمد علي محمد. علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1984، ص 24.

3-2- التقنية المستعملة: لقد اعتمدنا في هذا البحث على تقنية الاستمارة:

3-2-1- الاستمارة:

الأداة التي استعملناها في جمع بيانات بحثنا هي تقنية الاستمارة؛ والتي تعتبر أداة من أدوات البحث العلمي والتي هي من أهم وسائل الاتصال بين الباحث والمبحوث في أي موضوع؛ حيث يستعين الباحث بأوراق الاستبيان التي تعتبر الدليل والمرشد والموجه للمقابلة من حيث بدايتها إلى نهايتها، والتركيز على قراءة الأسئلة للمبحوث وسماع أجوبته وتدوينها في الاستمارة.

وكما عرفها موريس أنجرس على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية".¹، وقد يرجع اختيارنا لهذه التقنية لكون تناسبها مع طبيعة موضوع الدراسة.

أما عن المحتوى العام للاستمارة فقد تتضمن 78 سؤالاً منها 40 سؤالاً مغلقاً؛ وهذا من أجل الحصول على معطيات دقيقة ومحددة، و20 سؤالاً متعددة الاختيار وهذا لترك الحرية للمبحوثين من أجل التعبير عن آرائهم، ومنها 10 أسئلة مفتوحة لإعطائهم فرصة أو فرص التحدث عن الظاهرة المدروسة، أو بالأحرى السؤال المطروح كما نشير أننا؛ وضعنا ترميز مسبق pré codage لأسئلة الاستمارة لتسهيل عملية تفرغ البيانات في ما بعد.

وفي ما يخص المحاور التي تضمنتها الاستمارة فكانت كالتالي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية: وفيها أسئلة لا تستدعي التفكير عند الإجابة وهذا بقصد معرفة الوضعية الشخصية للأستاذ الجامعي المبحوث.

المحور الثاني: يتضمن بيانات حول الوضعية الاقتصادية للأستاذ الجامعي وفيها طرحنا أسئلة حول السكن وأسئلة أخرى حول تكييف السكن مع الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي، كما طرحنا أسئلة حول الأجر الذي يُمنَح له مقابل مزاوله وظيفته التدريسية والبحثية.

المحور الثالث: يتضمن بيانات حول الوضعية الجسمانية (الفيزيولوجية) والنفسية للأستاذ الجامعي، وفيها طرحنا أسئلة حول الصحة الجسمانية والنفسية للأستاذ الجامعي، ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي.

المحور الرابع: يتضمن بيانات حول الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي، وفيها طرحنا أسئلة عن ظروف العمل التي يمارس فيها الأستاذ مهنته العلمية، وما تسببه من ضغوط وتأثيرها على الأداء الوظيفي له. وعليه فإن اختيارنا لهذه التقنية كان مطابقاً للفوائد التي تتميز بها حيث أنها تتميز بالمرونة عند طرح الأسئلة.

¹. موريس أنجرس. مرجع سابق، ص 204.

3-2-2- العينات:

بعد تحديد التقنيات المستعملة في البحث، وباعتبار أنه من الصعب على الباحث الاتصال بجميع أفراد مجتمع البحث المراد دراسته، أصبح من الضروري الانتقال إلى مرحلة تحديد عينة البحث، والتي لا تقل أهمية عن المراحل السابقة، حيث أن العينة وطريقة اختيارها يتوقف على حجم مجتمع الأم، ويشترط أن تكون ممثلة لهذا الأخير، من أجل إمكانية تعميم النتائج عليه.

ونظرا لتوفر إطار المعاينة أو ما يسمى بالقائمة الإجمالية لأسماء الأساتذة الجامعيين الجزائريين للجامعات الثلاث التي أردنا أن تكون مجتمع البحث والدراسة، والمتمثلة في كل من جامعة الجزائر 1، جامعة الجزائر 2، وجامعة الجزائر 3، فإننا اعتمدنا على العينة الطبقية، كما أنه تم إجراء فرز أفراد العينة بشكل عشوائي للمعاينة.

وقد اعتمدنا هذه العينة الطبقية لأنها الأكثر ملائمة لموضوع بحثنا، والتي تعتبر عينة احتمالية، كما يتم تقدير احتمال اختيار أي فرد فيها، والفرص تكون متساوية لظهورهم في العينة.

خاصة وإننا استهدفنا بالدراسة أساتذة جامعيين؛ حيث اتخذنا ثلاث جامعات وعليه فالعينة تشمل على أساتذة من جامعات الجزائر 1، 2 و 3، وهذا حتى تتضح لنا معالم الدراسة بشكل واضح.

3-3- مجالات الدراسة:

3-3-1- المجال البشري: اقتصرت الدراسة على الأساتذة الجامعيين الذين يزاولون نشاطهم العلمي في جامعة الجزائر 1، 2، 3 بصفة دائمة والذين تتراوح أعمارهم في هذا العمل ثلاث سنوات فما فوق.

3-3-2- المجال المكاني: أجريت الدراسة في ثلاث جامعات وهي: جامعة الجزائر 1، 2 و 3.

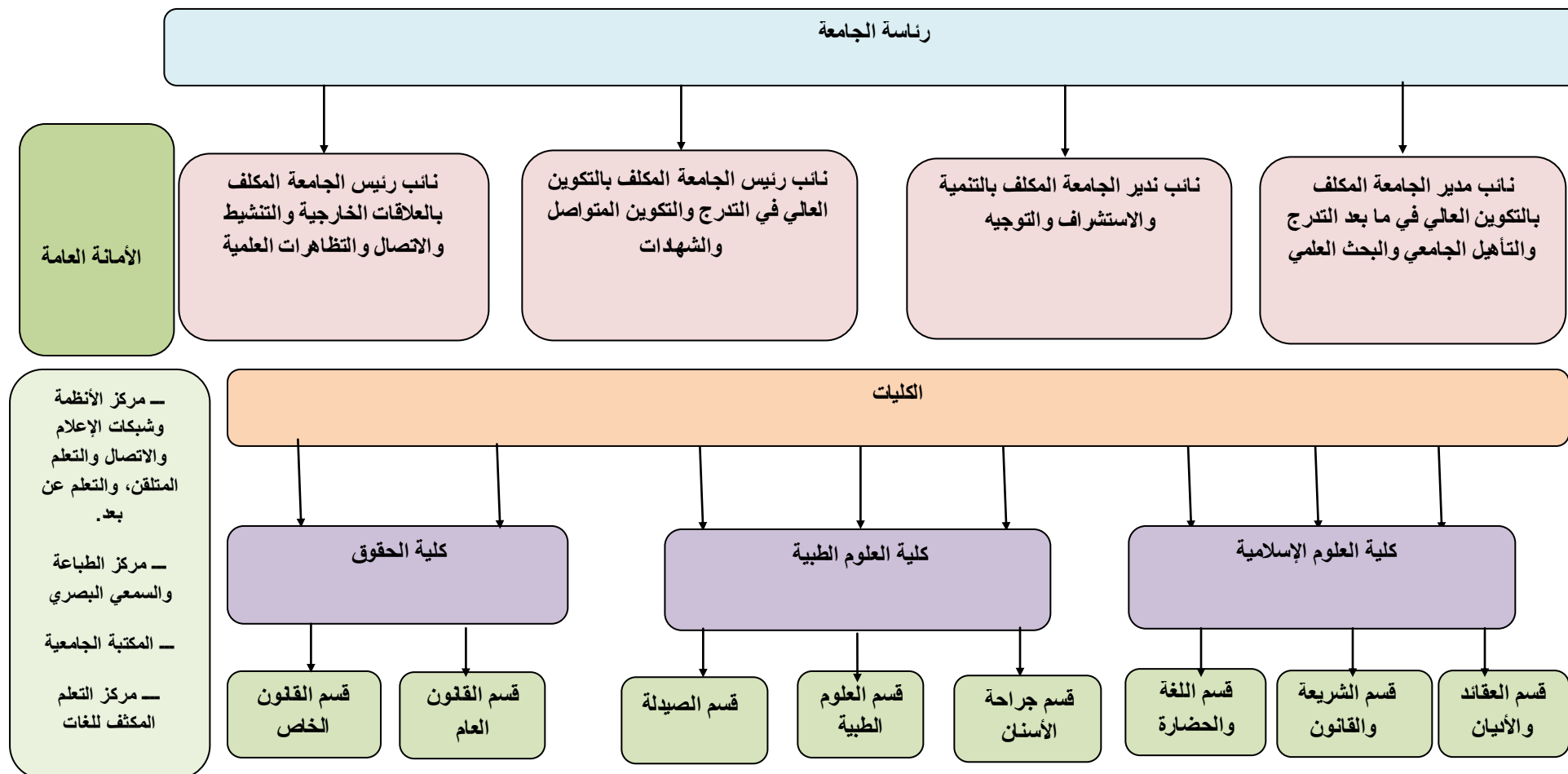
3-3-3- المجال الزمني: أجريت الدراسة الميدانية في عام 2013-2014، وذلك لمدة عشرة أشهر، من سبتمبر إلى جوان من نفس السنة.

و لتوضيح أكثر المجال المكاني والمتمثل في جامعة الجزائر 1، 2، 3 نتطرق إلى لمحة موجزة عن كل منها مع الإشارة إلى الهيكل التنظيمي لها:

❖ جامعة الجزائر 1: لقد تم إنشاء جامعة الجزائر سنة 1909 وتسمى بالجامعة المركزية "جامعة يوسف بن خدة"، والتي مقرها يتمركز في قلب العاصمة، وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-342 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2009، والمتعلق بتنظيم جامعة الجزائر وسيرها يحدد عدد الكليات التي تتكون منها وهي:

- كلية العلوم الطبية.
- كلية الحقوق.
- كلية العلوم الإسلامية.

وفي ما يلي الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر 1:



شكل رقم: 01

✓ لمحة عن جامعة الجزائر 2:

أنشئت جامعة الجزائر-2- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 340/09 المؤرخ في 03 ذي القعدة الموافق لـ 22 أكتوبر 2009، وعدلت تسميتها من جامعة بوزريعة إلى جامعة الجزائر-2- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10/184 المؤرخ في 02 شعبان عام 1411 الموافق لـ 14 جويلية 2010، كما تم إعادة تسميتها باسم الأستاذ الدكتور "أبو القاسم سعد الله" يوم 01 نوفمبر 2014.

وتتوزع هيكلها على خمسة مواقع وهي بوزريعة، بني مسوس، الجزائر وسط، سيدي عبد الله، بن عكنون. وتتألف من كليتين وهما:

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- كلية الآداب واللغات.

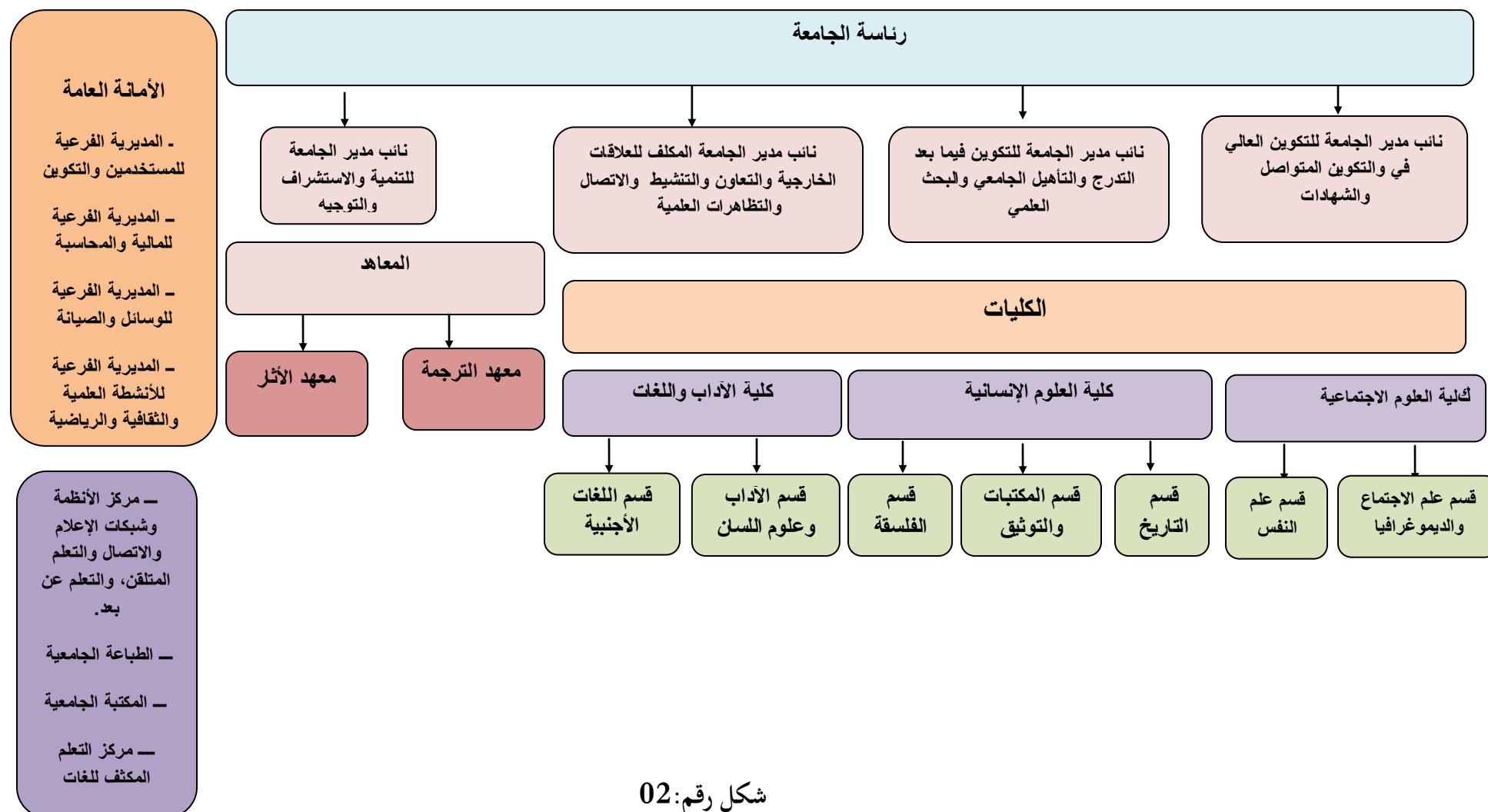
ومعهدين وهما:

- معهد الآثار.

- معهد الترجمة.

بالإضافة إلى مركز التعليم المكثف للغات والكائن مقره بملحقة بني مسوس.

وفي ما يلي الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر 2:



شكل رقم: 02

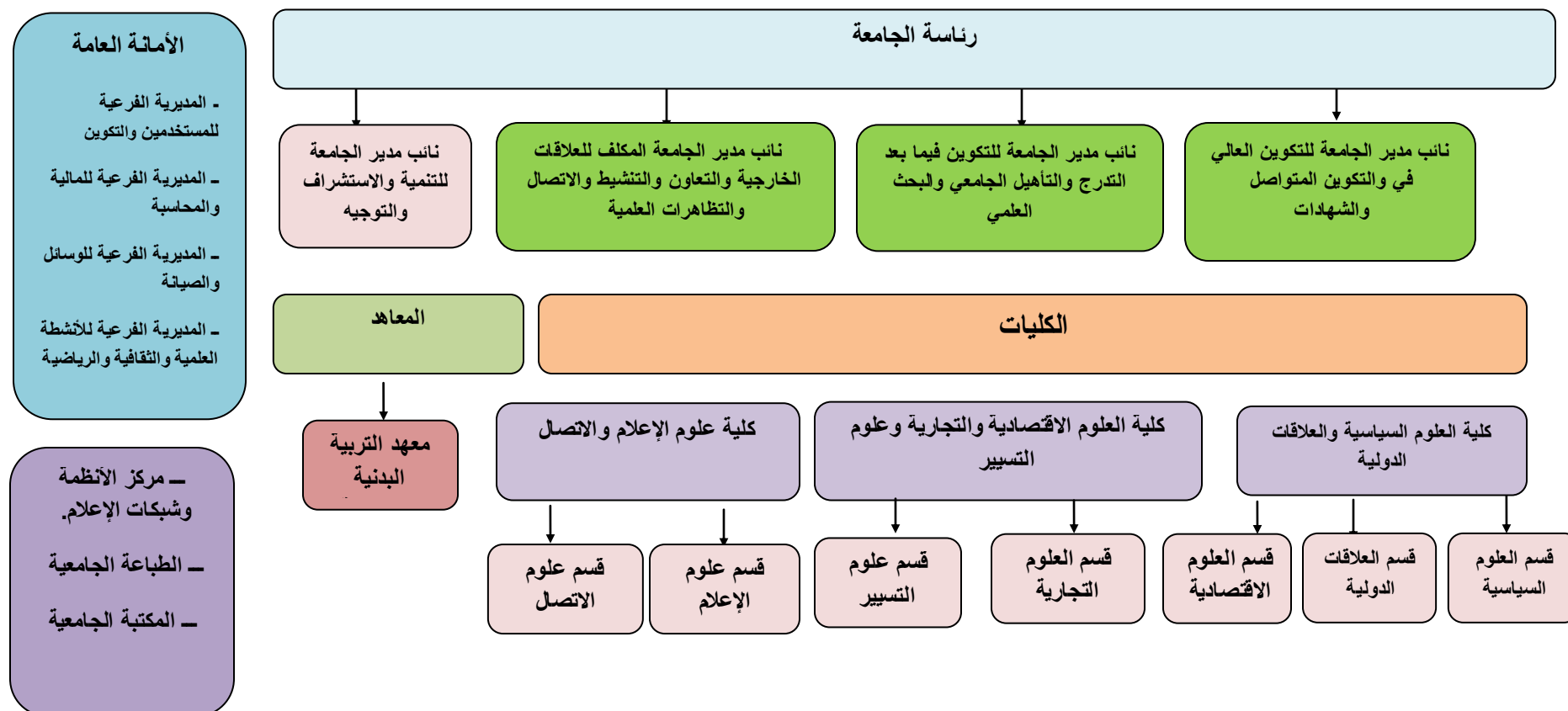
❖ لمحة عن جامعة الجزائر 3:

تم إنشاء جامعة الجزائر 3 في 22 أكتوبر 2009 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-341 بتسمية دالي إبراهيم بجامعة "الجزائر 3" بعد تقسيم جامعة الجزائر إلى 03 جامعات: وهي جامعة الجزائر 1، جامعة الجزائر 2، جامعة الجزائر 3.

وتتكون جامعة الجزائر 3 من ثلاث كليات ومعهد:

- ✓ كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
- ✓ كلية علوم الإعلام والاتصال.
- ✓ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ✓ معهد التربية البدنية والرياضية.

وفي ما يلي الهيكل التنظيمي لجامعة الجزائر2:



شكل رقم: 03

الفصل الثاني: الجامعة في الجزائر

أولا-تعريف الجامعة ونشأتها

1-1-تعريف الجامعة

1-2-نشأة الجامعة الجزائرية

ثانيا-التعليم العالي في الجزائر ومراحل تطوره

1-2-مبادئ التعليم العالي في الجزائر

2-2-مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر

ثالثا-إصلاح التعليم العالي في الجزائر ونظام ل.م.د

1-3-تعريف نظام ل.م.د والمفاهيم الخاصة به

2-3-مبادئ نظام ل.م.د، أسباب انتهاجه وأهم العقبات التي مر بها

2-3-الأهداف المستقبلية لتطبيق لنظام ل.م.د في الجزائر والتحديات التي يواجهها إصلاح التعليم العالي

3-4-سياسة إنجاح تطبيق ل.م.د

رابعا-الجانب التنظيمي للأستاذ الجامعي

1-4-القوانين العامة

2-4-القوانين الخاصة

أولاً-تعريف الجامعة ونشأتها:

1-1-تعريف الجامعة:

1-1-1- مفهوم الجامعة:

لم يتفق الباحثون على تعريف محدد لمفهوم الجامعة؛ ولكن ما اتفق عليه هو أن كل مجتمع ينشئ جامعتَه، ويعين لها أهدافها استناداً إلى اتجاهاته السياسية، الاقتصادية والاجتماعية؛ وسنحاول عرض بعض التعريفات الواردة على الجامعة في ما يلي:

إن أصل كلمة جامعة مشتق من اللفظ اللاتيني UNIVERSITAS، ويقصد منه الاتحاد أو المجتمع الذي يضم ويجمع أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة في المدينة من أجل ممارسة السلطة، واستخدمت هذه التسمية لتدل على تجمع الأساتذة، أو الطلاب، من مختلف البلاد والشعوب، وللعلم فإن لفظ الجامعة بالعربية هو ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية université ويقصد بها التجمع.¹

ويعرفها السيد سلامة الخميسي على أنها "مؤسسة تبني المستويات الرفيعة من الثقافة تحافظ عليها، وتضيف إليها وتقدم من ذلك إلى الطالب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنساناً مثقفاً وشخصاً مهنيًا".²

كما تعتبر الجامعة منظمة "تعمل على إنتاج بحوث العلماء الموظفة لخدمة الإنسان والمجتمع الذين وجهت بحوثهم وابتكاراتهم إلى إحداث تغيير على مستوى الحياة البشرية".³

ويعرف buisson Ferdinand على أن الجامعة "مؤسسة اجتماعية تهدف إلى ضمان عملية التواصل بين العائلة والدولة من أجل إعداد الأجيال الجديدة، ودمجها في إطار الحياة الاجتماعية".⁴

بتبادل مستمر من المدخلات والعمليات والمخرجات، وتعني (المدخلات): كافة الإمكانيات والطاقات البشرية والمادية والمعنوية التي تدخل إلى الجامعة من قبل المجتمع الذي تعمل فيه، أو من العالم الخارجي المحيط بها، وكلما كانت هذه المدخلات تتميز بوفرة الكمية، وجودتها النوعية كلما تهيأت للنظام الذي تدخل فيه فرصاً أفضل للأداء والإنجاز.⁵

¹ . محمد منير مرسي. الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، ط 1، عالم الكتب، 2002، ص 244.

² . سلامة الخميسي السيد. المعلم العربي دراسات وبحوث عن المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، ط 1، دار الوفاء

للدنيا للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص 36.

2 - Dictionnaire Français . ENCARTADICOS, 2009.

³ . علي سعيد وطفة و علي حاسم الشهاب. مرجع سابق، ص 15.

⁵ . حافظ فورج أحمد. مرجع سابق، ص 15.

فالجامعة تمثل "نسقا مركّز أعلى الأفعال وردود الأفعال، مفتوحا على المحيط الاجتماعي الاقتصادي... حيث يتلقى احتياجات تجيب عليها، وهي أيضا نسقا منظما ذاتيا، يستفيد في إطار حدود بنوع من الاستقلالية والتواصل الخاضع لتعريف العناصر المكونة له"¹.

كما يرى سعيد إسماعيل على "أن الجامعة أصلا وأساسا هي مجتمع يتميز بالرابطة التي تربط بين أعضائه من الطلاب والأساتذة: والروح الجامعية المميزة لهذا المجتمع تظهر في الرابطة الأخلاقية التي تربط بين الجميع من أجل هدف وهو البحث عن المعرفة والإضافة إليها وتجديدها."²

أما هيجل Hegel يرى أن الجامعة تزود الطالب بمختلف الأفكار والمعارف؛ لتمكنه من أن يساهم بنفسه في تطوير العلم أن يستقل بذاته"، ونجد فيشت J.H.Fichete يقول: "أن الجامعة هي أعلى درجة من فن العلم الذي يطلب من الذي يريده، أكبر حب له، وأكبر إمكانية ونضج العقل وتوازنه". لهذا يرى بأن "الجامعة بإمكانها أن تستقبل الجميع وأن تعطي الحظ للجميع للتأكد بأن الجميع امتحن لكي لا يبقى في الجامعة إلا الذين لهم استعدادات حقيقية، لتمكنهم بدورهم إعداد الجامعيين الذين سوف تكون لهم صفات متميزة بأكثر وضوح واستعدادا".

ويرى أحمد ظاهر أن الجامعة دولة كبيرة وإن صغرت، ذات علاقة واسعة، تربط القريب بالبعيد وتؤثر فيما حولها أكثر مما تؤثر بهم، وتتبع أهمية الجامعة من ذاتها، ويرتفع شأنها من ذاتها وليس لاعتبارات أخرى.³

إن كلمة "الجامعة" باللغة العربية اسم فاعل من "جمع"؛ ولو نظرنا إلى الجامعة على أنها مؤسسة تربوية معاصرة، فهي تحمل معنى اسمها بكونها تجمع أشخاص وأعمال ووظائف؛ فهي تعني مكان الاجتماع والأعمال الجماعية.

وإذا رجعنا إلى كلمة الجامعة باللغة الفرنسية والانجليزية Université, University نجد أنها تدل على "المجموعة" و"الجماعة" وكل هذه المعاني تعني الاجتماع بين الأشخاص، والتجمع بين التخصصات والأعمال.

وفي نظر سعيد فطام السرحان الجامعة هي عبارة عن "صورة من صور المنظمات المعقدة التي تشمل بدورها الأنماط والأشكال التنظيمية المختلفة للعمل الجماعي المجتمعي؛ وخاصة ما ينطوي عليه ذلك العمل، من البناءات التنظيمية المختلفة الرسمية للمجتمع."⁴

من خلال التعريفات السابقة؛ يتضح لنا أنه لا يوجد تعريفا جامعا خاصا بالجامعة، ولكن كل ما يمكن قوله؛ أن الجامعة تعتبر مؤسسة أكاديمية تعمل على إنتاج المعرفة، والبحث، والتقدم العلمي. كما أنها تمثل

¹ - PAUL WATZ WIK. Une logique de communication, Paris .le seul.1972.p 3.

² . سعيد إسماعيل علي. مرجع سابق، ص 13.

³ . أحمد ظاهر. فكرة الجامعة مجلة المستحيل العربي، العدد 4، 1985، ص 147.

⁴ . محمود سعيد السرحان. الصراع القيمي لدى الشباب العربي، وزارة الثقافة، الأردن، 1984، ص 69.

مؤسسة تكوينية تعمل على تكوين إطارات وتكسيبهم معارف ومهارات، وخبرات وكفاءة عالية للاستجابة الواعية لمقتضيات العصر، والمتغيرات العلمية والاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية، باعتبارها حاملة القيادة الفكرية للمجتمع، والتي وكلت إليها مسؤولية التغير الاجتماعي فهي المرجع الأساسي للخبرة والمعرفة والمهارة، إذ تقوم بالتوصل الممتاز للمعرفة الإنسانية في ميادينها النظرية والتطبيقية، كما تعتبر مؤسسة إنتاجية؛ باعتبارها تنتج القوى البشرية والمكونة، وذلك من خلال إنتاج الكفاءات، والعقول المفكرة، والقيادات التي تحمل على عاتقها مسؤولية المجتمع، كما أنها تشكل عملية استثمار مستمرة للموارد البشرية، التي لا تقل أهمية عن الرأسمال المادي، وذلك بتكوينها الثروة البشرية المكونة في مختلف التخصصات من طب، تعليم علوم إنسانية واجتماعية... الخ، فالجامعة تعتبر بنكا للخبرة الذي يتجدد رصيده وينمو باستمرار.

فالجامعة حاليا تعتبر أداة المعرفة وتشكل إحدى أهم المؤسسات الأخلاقية والاجتماعية، وبكونها مؤسسة تعليمية تقوم بالاستثمار في الموارد البشرية؛ فهي مركز لإشعاع الفكر والمعرفة، وبالتالي أداة للتغير الاجتماعي لذلك الدول تعلق عليها آمالها في تحقيق التقدم والنهوض في جميع الميادين. لكن الجامعات تختلف فيما بينها، وذلك استنادا لعوامل عديدة؛ منها الإطار التاريخي والموقع الجغرافي وكذلك المهمة التي كلفت بها، فمثلا هناك جامعات تقليدية نظرية، جامعات تطبيقية وتخصصية وجامعات متكاملة تجمع بين النظري والتطبيقي وبين الأكاديمي والتخصصي، مثل ما هو الحال في جامعة باب الزوار للعلوم والتكنولوجيا. كما تعتبر الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر في الجو الاجتماعي المحيط بها وتتأثر به؛ حيث أنها ناتجة من قيادته السياسية والفكرية والثقافية... الخ، ولذلك فإن التعليم بصفة عامة وخاصة الجامعي منه يكون دائما متفاعلا مع التوجيهات السياسية، كذلك متأثرا بالبيئة الثقافية للمجتمع؛ إلا أن التأثير مع أنظمة الحكم لا يكون تأثيرا عميقا على التعليم لأنها غير مستقرة، فالتوجيهات تختلف حسب اختلاف أنظمة الحكم، السياسة الحاكمة ما هي إلا توجيهات مرحلية، بينما تأثير العلم على المجتمع يكون أكثر عمقا وكذلك طويل المدى وشاملا وذلك باعتباره يخص كل شرائح المجتمع فهو يشكل ملحمة المجتمع على تعبير إميل دوركايم.

1-1-2-أهداف الجامعة:

تمثل الجامعة مؤسسة الفكر الإنساني في أرقى مستوياته، ومصدر الاستثمار، وتنمية الثروات البشرية، وترسيخ الخصوصيات الحضارية والتاريخية للمجتمع، وفضاء لتقوية العلاقات والروابط الثقافية والعلمية بين المجتمع المحلي والمجتمعات الأخرى، ويمكن حصر أهداف الجامعة في خدمة المجتمع والعمل على تحقيق الارتقاء والازدهار في مجاله الحضري، وتقديم العلم وترقية الفكر وإعداد خبراء ومختصين وفنيين وتطوير البحث، ونشر القيم الرفيعة لبناء المجتمع وخدمة الإنسانية¹. وتكون الجامعة ناجحة عندما تقوم بمهمة أساسية في التجديد

¹ - حسن شحاتة. التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، الدار العربية للكتاب، مصر، 2001، ص 18.

والاتصال في المجتمعات، والتي تقوم بترسيخ خصوصيتها الحضارية في عمق النسيج الاجتماعي، ولقد حدّد حامد عمار عشر أهداف للجامعة لكي تقوم بتأدية رسالتها المنشودة، وهي:¹

❖ جامعة لعناصر التميز في إعداد النخب... واعتبار ذلك مهمة أساسية من مهماتها في المنظومة التعليمية وفي السياق المجتمعي العام.

❖ جامعة لمعارف عامة ومشتركة تمثل قاعدة لمعارف ومهن متخصصة.

❖ جامعة لمختلف المعارف التي يقتصر نموها في امتدادات خطية، وإنما تتلاقى وتتشابك في متكامل معرفي بعضها ببعض، من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة.

❖ وفيها تلتقي الثقافة الوطنية بخصوصيتها مع الثقافات التي تشاركها القيم والمعاني والمصائر الحياتية، ومع الثقافات الإنسانية الأخرى.

❖ وهي جامعة لمختلف منتجات الفكر والتصور والخيال الإنساني؛ فهي ساحة لتعبئة الطاقة المكونة والحركة لوعي المتعلم، وعيا بالنفس، ووعيا بمحوم الحاضر وتحسبا لاحتمالات المستقبل وتغييراته، كما أنها جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها، كما أنها المسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الإيجابي في مسيرته.

❖ وفيها يكتسب المتعلم مجموعة من القدرات العقلية، الإمكانات الاجتماعية والاستطلاعات الذاتية، ومهارات العمل وقيمه وعاداته.

❖ والجامعة كذلك مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية، من حيث توسيع مشاركة الطلبة في تنظيم الحياة الجامعية من خلال التواصل الخصب بين الأساتذة والطلاب، ومن خلال التنظيمات والاتحادات الطلابية، ومن خلال مصادر وقنوات التواصل مع الإدارة الجامعية فيما يتصل بمحومهم ومشاكلهم.

❖ وفيها يلتقي جماعة الأساتذة، معلمين موجهين يمثلون فريقا من فرسان العلم، يتبارزون مع مجالات تخصصهم ومع الحياة بأسلحة معرفية والبحث العلمي، وتتكامل أسلحتهم مع معارك المعرفة وتتآلف مدارسهم الفكرية في خدمة طلابهم تعليما وتعلّما، محاضرة ومناقشة وحوارا، كما تتكامل في خدمة مجتمعهم إنتاجا للمعرفة، ونشرا لها منشورة وعملا لحل مشكلاته.

إن هذه الخصائص هي التي تجعل الجامعة بالفعل منارة للعلم، وقطبها ثقافيا أسسه المجتمع لتحقيق أهدافه، خاصة تلك التي ترمي إلى تغيير أوضاع قائمة أو تحسين المستوى العام للمجتمع ككل، وهناك أهداف أخرى تطمح الجامعة إلى تحقيقها نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

¹ محمد مصطفى الأسعد. التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000، ص 137.

❖ توفير الفرص لإعداد الكفاءات العليا للبلاد التي تقدر على تغيير الأوضاع في إطار تنمية المجتمع، "فالعقول المثقفة تتطلب وسط ملائم لتعيش فيه لأنها كسائر الكائنات الحية تبحث لنفسها عن تربة خصبة تنمو فيها، فإذا لم تجدها ذبلت وماتت¹، فالجامعة عليها تكوين أفراد قادرين على الاندماج في صيرورة المجتمع، والتكيف مع المواقف الجديدة في التفكير والقدرة على الإبداع.

❖ تنمية الأمة حيث أنها تعمل على توسيع الفرص المتوافرة للسكان بصفة عامة، وتحسين المعيشة من حيث نوعيتها وتلبية حاجات الشعب الأكثر إلحاحاً²؛ إذ أن التكوين الذي يحصل عليه الفرد مرتبطاً بدوره الاجتماعي، والذي يتطلب التشبع بالخصائص والأسس التاريخية والدينية والثقافية والاجتماعية المتعلقة بالشخصية، والهوية الجزائرية.

لكن للأسف ما نلاحظه في جامعات البلدان العربية على العموم هو أن الجامعات مهملة لطلابها، ويتضح ذلك من خلال الفجوة بين الطلبة والإدارة والأساتذة، وطريقة التعليم التلقينية التي تجعل الطالب في وضعية مستقبل ولا غير ذلك من المشاركة والإبداع؛ كون أنه مجبراً على التسليم بما يتعلمه ويحفظه دون فهم وانتشار الآفات داخل الجامعة؛ بالخصوص في الإقامة الجامعية والتي نذكر منها الدعارة والمخدرات، وجمود المقررات الدراسية، وحرمان الطلبة من توعيته بالنظم التعليمية.

إن الجامعات على اختلاف مواقعها تشترك في ما بينها في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها والتي تتمحور في كل من التدريس والبحث العلمي، وخدمة البيئة وتنمية المجتمع عامة.

وللجامعة دوراً استراتيجياً على المدى البعيد، والذي يتمحور في مواجهة التحديات المستقبلية؛ حيث تركز على الاستشراف والتنبؤ بالتحديات المستقبلية واتخاذ الإجراءات والقرارات الضرورية لمواجهتها قبل حدوثها، وهذه مهمة مسندة إلى الجامعة العصرية، وهذا ما يجعلها تختلف عن مهمة الجامعة التقليدية التي تنحصر في التصدي للمشكلات حالة وقوعها.

1-1-3- وظائف الجامعة:

تتحمل الجامعة مسؤولية كبيرة اتجاه المجتمع تحمل على عاتقها الوظائف التي تقودها إلى تسيير الحركة العلمية والتنمية للمجتمع، ومن بين وظائف الجامعة التي نذكرها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

أ- الحفاظ على العلوم والمعارف وتطويرها بواسطة الجهود الفكرية والبحوث الأساسية والعمل على نشرها وتلقينها للطلبة، وتعتبر هذه الوظيفة رئيسية ومنها انبثقت وظائف ثانوية لها أهداف وارتباطات بالمجتمع؛

¹ - زكي نجيب محمود. مجتمع جديد أو الكارثة، بيروت، دار الشروق، 1978، ص 30.

² - إستراتيجية تطوير التربية. تقرير لجنة وضع إستراتيجية لتطوير التربية في البلاد العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع، 1979، ص 12.

فالجامعة مجالا لنقل المعارف والقيم الإيديولوجية، وحقلا للصراعات والاستراتيجيات وبالتالي تحرص على التكيف مع مطالب المجتمع الجديدة والانفتاح حول ما يجري في العالم.

ب- إنتاج المعارف ونشرها، ويتم هذا بواسطة بحوث الأساتذة والطلبة المسجلين في دراسات ما بعد التدرج، وكذلك مذكرات نهاية الدراسة التي يحضرها طلبة اللسانس.

ج- كما أنها تقوم بتخريج المفكرين والقائمين على البحث، وتدعيم مراكز البحوث بالباحثين في مختلف مجالات العلوم؛ حيث أن التطور الجامعي لا يكون أبدا مستقلا عن التزامه السياسي سواء إلى جانب الحكم أو إلى جانب القوى التغييرية الاجتماعية" انطلاقا من هذه الوظائف الأساسية والتي تكمن في:

✓ نشر المعرفة: نقل المعرفة وتبسيطها.

✓ تزويد المجتمع باليد العاملة المكونة من الإطارات المختلفة: إعداد إطارات عالية.

✓ تنمية القدرات الاجتماعية: وذلك أن الجامعة باعتبارها مؤسسة تتأسس بالدرجة الأولى في تعليمها على تدعيم الصفة الجماعية؛ حيث تحول الفرد من الصفة الشخصية إلى الصفة الجماعية، لأنها تجعله يهتم بخدمة الجماعة من خلال خدمة شخصه، وبالتالي تعلّمه كيف تكون المصالح الخاصة في خدمة المصلحة العامة، وتجعله عقلانيا، وذلك بتغلبه على مركبات النقص والأنانية ويتعلم كذلك الدقة والتنظيم والانضباط.¹

د- البحث العلمي: إعداد باحثين وعلميين، وتكامل هذه الوظائف في ما بينها.²

كما أن الجامعة لم تقتصر وظيفتها في إعداد الشهادات وهذا بسبب التطور العلمي والتكنولوجي فإنها تتعدى ذلك؛ حيث تعمل على إعداد موارد بشرية إعدادا متوازيا للحياة الاقتصادية؛ إذ تطمح إلى تحقيق تعليمًا متحررا قابلا للتكيف السريع مع مستجدات العصر. فالجامعة تتماشى مع ثقافة المجتمع وتلتزم بها إضافة إلى المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ويحلل في هذا الإطار³ "ألان توران"، وظائف الجامعة بإرجاعها إلى المجتمع، وذلك "كون التعلّم وسيلة تنقل القيم والقوانين والمصالح والفروقات من جيل إلى آخر، فالتعليم في حقيقة الأمر ما هو إلا إيديولوجية لتغيير المجتمع؛ يستوجب تغيير نظام الجامعة، ومضامين التعليم والبحث،" كما يرى أن هذه الوظيفة الخاصة بإعادة الإنتاج (reproduction)، رغم أهميتها فلا يجب الاكتفاء بذلك لأن المجتمعات تخضع للتغيير وهي التي تضمن الاستمرارية فيه.

¹ - زايد مصطفى. التعليم في الجزائر: المؤسسة الرسمية وإعادة تكوين البنية الاجتماعية، مجلة علم الاجتماع رقم 3 خاص بأعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع 1986، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، ص 45، 46.

² - بلحسين حواء. إيديولوجية الجامعة من خلال تقييمات وتصورات المدرسين لها، دراسة حالة جامعة باب الزوار للعلوم التكنولوجية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، 2000-2001، ص 46.

³ -Alain Touraine. Université et société aux US A, éditions du seuil, Paris, 1972, P 282.

كما يرى بأن وظائف الجامعة تعتبر نظرية لكونها نظاما ثقافيا، ولكونها تحدد مجالات العلاقات الاجتماعية وأنها داخلية في هذه العلاقات خاصة في الصراعات الطبقية، وهي تكييفية من جهة (adaptation)، وذلك لأنها تابعة لنظام اجتماعي، أوله التكوين المهني"، ومن جهة أخرى "إيديولوجية؛ وذلك من خلال فرض نظاما للمجتمع كله، والحفاظ عليه بواسطة القمع وطرق التجمعية (Méthode de socialisation)؛ حيث أن الجامعة تقوم بدورين: القمع وتلقين القيم المسيطرة."

1-1-4- أعضاء الجامعة:

تعتبر الجامعة مجتمع يتشكل من مجموعة أعضاء على مختلف المستويات والأدوار والأهداف وهم:

أ - الطلبة: ويعتبرون المستفيدين الأولون من خدمات الجامعة؛ حيث يشكلون الهدف الأساسي الذي أنشئت من أجلهم الجامعة، وتجدر الإشارة إلى أن الطلبة ينتمون إلى مختلف الشرائح والطبقات الاجتماعية التي يتكون منها المجتمع.

ب-العمال: وهم المكلفون بوظائف التنسيق المختلفة، ويتمثلون في أعوان وإداريين وتقنيين.

ج-فئة حاكمة: تتكون من رئيس الجامعة ونوابه ومدراء المعاهد والذين وكلت لهم مهمة تسيير الجامعة.

د-الأساتذة (المدرسين): يشكلون أعمدة الجامعة إذ لا يمكن أن نتكلم عن جامعة بمعزل عن الأستاذ؛ حيث نجد أن هذه الشريحة الاجتماعية الفاعلة هي التي تقوم بتحقيق وظائف التي أنشئت من أجلها الجامعة.

ويتدرج الأساتذة على مستويات وهي:

✓ أستاذ التعليم العالي: ويمثل أعلى سلم المراتب الجامعية.

✓ أستاذ محاضر.

وكلا هاتين الدرجتان تستلزمان نيل شهادة الدكتوراه.

✓ أستاذ مكلف بالدروس: يتحصل عليها الأستاذ الذي عنده الأقدمية في رتبة أستاذ مساعد.

✓ أستاذ مساعد: تستوجب شهادة الماجستير.

✓ رتبة مساعد: "assistant": وللتذكير فإن هذه الرتبة أعطيت سابقا للذين لم يحصلوا بعد على شهادة الماجستير، ومعينين على مستوى شهادة عليا، وهم في نفس الوقت مسجلين لتحضيرها؛ وهذا بسبب النقص الذي تعرفه الجامعات في سلك الأساتذة، وهذا القرار اتخذ في سنة 1989 لترسيم المدرسين المتعاقدين.

ويمثل الأستاذ الجامعي حسب brun مختص يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية، مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية تنفع المستخدمين.

وللأستاذ الجامعي "ثلاثة وظائف وهي البحث والتعليم والتنظيم"¹، وتدخل في هذا الإطار وظائف أخرى وهي: النشر، البحث البيداغوجي، التلقيني، أو الأساسي كل النشاطات المهنية، النشاط الإداري والعلاقات الخارجية والمسؤولية في مؤسسات أخرى²، وتكامل هذه الوظائف في ما بينها.

وما يلفت الانتباه هو أن الأستاذ من الممكن أن يضعف أدائه الوظيفي، وتنقص فعاليته في حالة إذ ما مارس وظيفتي التدريس والبحث معا.

1-2- نشأة الجامعة الجزائرية:

إن الجامعة مؤسسة لإنتاج الفكر والعلم والقيم والتيارات المختلفة، كما أنها تعد المسؤولة الأولى على تنمية الثروة البشرية التي تمتلكها، وهذا ما يحفز قطاع التعليم العالي لكي يكون في مقدمة أمل المجتمعات المتحضرة، وذلك بإمدادها بالإطارات المكفّية؛ حيث يمثل "قمة السلم التعليمي، كما وكيفاً ونوعاً، وهو بهذا مصنع القيادات الفنية والتنظيمية، والإدارية، في المجتمعات الحديثة التي تتميز بظاهرة تقسيم العمل الاجتماعي المتخصص"³؛ كما أن الجامعة تقاس قوتها بارتفاع وانخفاض أداء أساتذتها الذين يشكلون مرآة عاكسة للمجتمع من خلال السمات التي تميزهم على المستويين المهني والأكاديمي، وعلى هذا الأساس فإن الجامعة تحرص على تكوين الأساتذة في هذا المستوى بما يسمح لهم باكتساب الخبرات والمهارات والمعارف الجديدة التي تؤهلهم للعمل في الفضاء العلمي المتجدد والواسع.

فالجامعة تقوم بوظائف رئيسية ثلاث وهي: التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع، وذلك من خلال مجموعة من الكليات التي تقدم برامج دراسية على مستوى التدرج أو على مستوى ما بعد التدرج أو على مستوى التدرج المتخصص، وهي تابعة لوزارة مختصة تسمى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

لقد تم تأسيس الجامعة الجزائرية سنة 1909 وتخرج منها أول طالب سنة 1920 من معهد الحقوق كمحامي، وكان الهدف من إنشائها هو تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر، وتكوين نخبة مزيفة من المثقفين الجزائريين قصد استعمارها في تنفيذ سياستها الاستعمارية.

وبعد الاستقلال كانت الجامعة الجزائرية أمام قاعدة غير سليمة للانطلاق سواء على مستوى الهيئة التدريسية، أو على المستوى الإداري والتسيير الجامعي، واستهدفت الجامعة في بداية الأمر تكوين إطارات لازمة لعملية التنمية.

¹ -A. carpotier. **le mal universitaire**. Diagnostic et traitement ;Robert L affant Paris.1988 ;P173.

² -Zusweller .R. **Gestion des établissements d'enseignement**, édition sirey , Paris.1979.p2,p65.

³ - محي الدين صابر. **الثقافة العربية المعاصرة**، الدار العربية للكتاب، طرابلس، ليبيا، 1983، ص 95.

1-2-1- نشأة الجامعة الجزائرية قبل الاستقلال:

كان إنشاء جامعة الجزائر في العهد الاستعماري على أرض الجزائر؛ حيث بدأت نشاطها في سنة 1833، وكان يشرف على التدريس أساتذة عسكريين، وذلك في مصطفى باشا بالعاصمة، في البداية كان توجه الدروس إلى الطلبة الأوروبيين فقط، ثم قبول الطلبة الأتراك والجزائريين بغض النظر إلى انتمائهم الديني، وذلك بموجب مذكرة لوزير الحرب التي أصدرها بتاريخ 10 جوان 1835¹، إلا أنه كانت بداية الجامعة الجزائرية بموجب قانون 20 ديسمبر 1879²، والذي مهّد للنشأة الرسمية لها التي كانت عام 1909 بموجب قانون 30 ديسمبر، دعمت بإنشاء أربع مدارس كبرى تتمثل في الطب والصيدلة، العلوم، الآداب والحقوق.

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم العالي في هذه المرحلة الاستعمارية كان مرتبطا بالمشروع الاستعماري الذي حاول فرنسته، بمعنى إدراجه في الجامعة الفرنسية إلى درجة أن نقول أنه نسخة طبق للأصل للجامعة الفرنسية.

1-2-2- نشأة الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال:

عرفت جامعة الجزائر منذ الاستقلال جملة من التحولات؛ حيث أنها ابتداء من سنة 1965 إلى يومنا هذا تطورت بشكل سريع سواء من ناحية التنظيم أو من ناحية الهيكلة، خاصة بعد عملية إصلاح التعليم العالي سنة 1971، ويمكن أن نذكر أهم مراحل هذا التطور كالتالي:

أ - المرحلة الأولى: 1962-1971:

لقد كانت تسيير الجامعة في هذه المرحلة على النمط الموروث عن الفترة الاستعمارية بالنسبة للمجال العلمي والأكاديمي تقريبا؛ حيث كانت مشابهة التي كانت موجودة من قبل باستثناء تغيرات طفيفة لا تعتبر أساسية، و"كانت تدرس الجامعة الرئيسية في البلاد التخصصات الأساسية (العلوم الدقيقة والتكنولوجيا، العلوم الطبية، العلوم الاجتماعية والإنسانية)"³.

ب - المرحلة الثانية: 1971-1974:

تم إدخال عملية إصلاح التعليم العالي في هذه الفترة؛ وتمثل غاية هذه الإصلاحات في ما يلي:

- ديمقراطية التعليم.
- جزأة كل القطاعات.
- التعريب كلغة التدريس.
- توسيع مجال التخصصات بشقيها التقني والعلمي.

¹ - <http://ar.wikipedia.org/wiki/>

² - <http://www.Kashada.com>

³ . جامعة الجزائر. دليل جامعة الجزائر للمدرسين والطلاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987-1988، ص 18.

إضافة إلى التعليم الإلزامي للغة العربية الوطنية في كل التخصصات، وبداية التعريب الكامل لبعض الشعب مثل العلوم الاجتماعية والإنسانية، وكانت البداية بتعريب شعبي التاريخ والفلسفة.

ج - المرحلة الثالثة: 1974 - 1978:

أنشئت في هذه المرحلة جامعة العلوم والتكنولوجيا في 25 أبريل 1974 وتم حل كلية العلوم بجامعة الجزائر في 24 سبتمبر 1978.

د - المرحلة الرابعة: 1978-1981:

غلب على جامعة الجزائر في هذه الفترة اختصاص العلوم الاجتماعية والإنسانية، وذلك بعد انفصال كلية العلوم عنها، وإلحاقها بجامعة العلوم والتكنولوجيا في باب الزوار، وتم تجميع المعاهد القديمة للعلوم الطبية وجراحة الأسنان والصيدلة سنة 1984 في المعهد الوطني العالي للعلوم الطبية الذي أصبح مستقلا عن الجامعة.

هـ - المرحلة الخامسة: 1984-1999:

حدد المرسوم رقم 209 / 84 المؤرخ في 18 أوت 1984 والمتعلق بتنظيم وتسيير جامعة الجزائر، المعاهد التي تتكون منها والتي تقدر بـ 18 مؤسسة تكوينية وبحثية وهي كالتالي:¹

- معهد العلوم القانونية والإدارية.
- معهد العلوم الاقتصادية.
- معهد علم الاجتماع.
- معهد التاريخ.
- معهد التربية البدنية والرياضية.
- معهد الفلسفة.
- معهد علوم الإعلام والاتصال.
- معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
- معهد علم النفس وعلوم التربية.
- معهد علم الآثار للغة والأدب العربي.
- معهد الترجمة.

¹. دليل جامعة الجزائر. مرجع سابق، ص 53.

- معهد اللغات الأجنبية.
- معهد علم المكتبات والتوثيق.
- مركز التعليم المكثف للغات.
- مركز المدرسة العليا للأساتذة المتخصصة في الآداب والعلوم الإنسانية.
- معهد العلوم الإسلامية.
- المكتبة الجامعية.
- مركز الحسابات.

و - المرحلة السادسة: 1998-2009:

استحدثت كليات في هذه المرحلة سنة 1998 بموجب مرسوم تنفيذي جديد يحمل رقم 382-98 وتمثل هذه الكليات في:

- ❖ كلية الحقوق.
- ❖ كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- ❖ كلية العلوم السياسية والإعلام،
- ❖ كلية العلوم الإسلامية.
- ❖ كلية الآداب واللغات.
- ❖ كلية العلوم الطبية.
- ❖ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية¹.

¹ - دليل جامعة الجزائر. مرجع سابق، ص 36.

ي - المرحلة السابعة: 2009 إلى يومنا هذا:

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-342 المؤرخ في 22 أكتوبر سنة 2009 المتعلق بتنظيم وتسيير جامعة الجزائر وسيرها، تم تقسيمها إلى ثلاث جامعات وهي:¹

أ. جامعة الجزائر 1: تتضمن ثلاث كليات تتمثل في:

✓ كلية الحقوق.

✓ كلية العلوم الطبية.

✓ كلية العلوم الإسلامية.

ب. جامعة الجزائر 2 (بوزريعة): تتضمن كليتين ومعهد:

✓ كلية الآداب واللغات.

✓ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

✓ معهد الآثار.

ج - جامعة الجزائر 3 (دالي إبراهيم): تتضمن كم من:

✓ كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير والتجارة.

✓ كلية العلوم السياسية والاتصال.

✓ معهد علوم الرياضة والبدنية.

ثانيا-التعليم العالي في الجزائر ومراحل تطوره:

يعتبر التعليم العالي أعلى مراكز تكوين وتعليم الأفراد؛ حيث يعدهم معرفيا وفكريا وشخصيا، إذ يمنح فرصة لتلاقي الثقافات والمعايير وتقاليده الحياة الاجتماعية، وكما سبقنا بالذكر تطرقنا إلى الجامعة الجزائرية، ومراحل نشأتها عبر الحقب الزمنية إلا أنه ككل الأنظمة تخضع إلى التغيير وتتطلع إلى التكيف معه، وهذا من أجل مواكبة التطور الحاصل على مختلف الأصعدة وتساير الركب الحضاري؛ حتى لا تجد نفسها منعزلة عن الدول الأخرى، وعليه فالتعليم العالي في الجزائر خضع إلى عدة إصلاحات تهدف من خلالها الجزائر وارتكز على أربعة مبادئ أساسية تتمثل في: ديمقراطية التعليم، الجودة، التعريب، الاتجاه العلمي والتقني.

¹ - contact@univ - alger /dz

2-1- مبادئ التعليم العالي في الجزائر:

2-1-1- ديمقراطية التعليم:

ويقصد بها كل حامل لشهادة البكالوريا يتمتع بحق الدخول إلى الجامعة وذلك "بإتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أمهوا بنجاح دراستهم الثانوية، كل حسب كفاءته العقلية، بغض النظر عن مكانته الاجتماعية¹.

2-1-2- الجزأة:

ويقصد بها التخلص من العنصر الأجنبي في مؤسسات الدولة، وتعويضه بالعنصر الوطني؛ إذ يتوقف عليها تشكيل الجامعة الجزائرية، وفي نفس الوقت تتحرر البلاد من التبعية الثقافية والتكنولوجية².

2-1-3- التعريب:

ويقصد به التخلي عن اللغة الفرنسية التي ميزت الفترة الاستعمارية وإحلال محلها اللغة العربية وهذا غداة الاستقلال؛ لأن اللغة العربية تعتبر من المقومات الشخصية للدولة الجزائرية فما عليها إلا الحفاظ عليها، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على وجوب الحفاظ على الإرث التاريخي للبلاد.

2-1-4- الاتجاه العلمي والتقني في التعليم الجامعي:

ويقصد بذلك السير في اتجاه العلم والتكنولوجيا بحيث يهدف إلى المساهمة في التقدم العلمي والتكنولوجي وامتلاك الميراث العلمي الحديث واكتساب قيم جديدة هي قيم الاتجاه العلمي والتقني.

2-2- مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر:

تعتبر جامعة الجزائر من أقدم الجامعات الجزائرية حيث تم إنشائها عام 1877 وأعيد تنظيمها عام 1909، وتمثل الجامعة الوحيدة التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار الفرنسي بعد الاستقلال وكانت تضم الكليات التالية:

- العلوم والفيزياء.
- الطب والصيدلة.
- الآداب والعلوم الإنسانية.
- الحقوق والعلوم الاقتصادية.

¹ - تركي رابح. أصول التربية والتعليم، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 73.

² - نفس المرجع، ص 159.

ولقد مر التعليم العالي في الجزائر بالمراحل التالية:

2-2-1- مرحلة التسيير التلقائي: 1962-1969:

إن الجزائر اعترضتها مشكلة عويصة بعد الاستقلال مباشرة تتمثل في ارتفاع نسبة الأمية والتي قدرت بـ 90%، وهذا جاء كنتيجة سلبية خلفتها سياسة التجهيل التي مارستها فرنسا على الجزائريين¹، وما عسى الجزائر في هذه المرحلة إلا أن حاولت أن تبني طرقاً للنهوض بالتطور، فأعطت الفرصة إلى كل من له شهادة البكالوريا أن يتصل بالجامعة، وكذلك كل من نجح في الامتحان الخاص بالكلية وكان هناك 03 فروع وهي:

- الكلية: والتي أسندت إليها مهمة إعداد الإطارات العليا والباحثين.

- المدرسة العليا والمعاهد الجامعية: والتي تمنح دبلوم في التكوين العالي.

- مدرسة النورمال العليا: والتي تهتم بتكوين أساتذة التعليم الثانوي

وقد تم تقسيم الكليات إلى عدد من الدوائر التي كلفت بتدريس التخصصات المختلفة أما الشهادات وفترات الدراسة فكانت كما يلي:²

✓ مرحلة الليسانس تدوم ثلاث سنوات في أغلب التخصصات، وهي عبارة عن نظام سنوي للشهادات المستقلة التي تكون في مجموعها شهادة اللسانس.

✓ مرحلة الدراسات المعمقة: تدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة تقدم لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.

✓ شهادة الدكتوراه من الدرجة الثانية: تدوم سنتين.

✓ شهادة دكتوراه دولة: تحضر لمدة 3 سنوات.

وما يلاحظ على هذه المرحلة الزمنية ضعف نسبة نجاح الطلبة الملتحقين بالجامعة والتي قدرت بنسبة 20%، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة النظام الاستعماري الموروث.

¹ تركي رايح. مرجع سابق، ص 64.

² عبد الكريم زرمان. نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2003-2004، ص 49.

وتجدر الإشارة إلى أنه في هذه المرحلة لوحظ تطورا في عدد الطلبة وهذا ما خلق عجزا في الهياكل، والجدول التالي يوضح تطور عدد الطلبة المسجلين بين 1962 و1969:

جدول رقم (01): يبين تطور عدد الطلبة المسجلين بين 1962 و1969:

عدد الطلبة السنة	عدد الإناث	عدد الذكور	المجموع
1963-1962	338	1838	2176
1964-1963	344	2592	2966
1965-1964	717	3725	4442
1966-1965	1089	5113	6202
1967-1966	1293	6084	7377
1968-1967	1743	6371	8114
1969-1968	1985	7431	9416

2-2-2- مرحلة الإصلاحات:

أ-سنوات السبعينات: لقد اتخذت الدولة الجزائرية عدة إجراءات، وذلك بالاعتماد على المخطط الرباعي الأول (1970-1973)، والثاني (1974-1977) الذين استهدفا إصلاح التعليم العالي، وإضفاء الخصوصيات الجزائرية عليه، بما فيه الاقتصادية والاجتماعية وقد كانت أهم أسباب هذا الإصلاح ما يلي:¹

✚ ارتفاع عدد الطلبة الناتج عن توسيع التعليم الثانوي؛ حيث ارتفع عدد الطلبة من 2809 في السنة الجامعية 1962-1963 إلى 2013 السنة الجامعية 1970-1971.

✚ بعض الشهادات لم تجد لها مكانا في سوق العمل.

✚ الطرق البيداغوجية لم تواكب التغيرات السوسيو - ثقافية المحدثة من طرف المحيط الثقافي.

✚ غياب الاستمرارية بين التعليم الثانوي والعالي.

¹. مراد بن آشنهو. تر: عائدة أديب: نحو الجامعة الجزائرية تأملات، حول مخطط ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 3.

وتتميز الإصلاحات في ما يلي:

✚ زيادة السنوات الدراسية في بعض التخصصات العليا.

✚ إلغاء نظام التعليم السنوي وتعويضه بنظام المعاهد وذلك بهدف إعطاء كل فرع الأهمية الحقيقية له.

وكانت الجامعة في هذه المرحلة تمنح مجموعة من الشهادات تتمثل في:

✚ شهادة اللسانس في مرحلة التدرج: وتمنح بعد استكمال الطالب تكوينه الجامعي الذي يدوم أربع سنوات، وفق الوحدات الدراسية المتماثلة.

✚ شهادة الماجستير في مرحلة ما بعد التدرج الأولى: والتي تمنح بعد استكمال الطالب تكوينه المتخصص، والذي يدوم سنتين على الأقل؛ ويحتوي على جزأين: الجزء الأول وهو عبارة عن مجموعة من المقاييس النظرية (انجاز بحث يقوم على شكل أطروحة).

✚ شهادة الدكتوراه في مرحلة ما بعد التدرج الثانية: وتمنح بعد استكمال الطالب تكوينه المتخصص والمتعمق؛ والذي يدوم خمس سنوات من البحث العلمي أو أكثر.

وما يميز هذه المرحلة غياب الإطارات التي تنهض بالسياسة التنموية للبلاد، ولكن رغم ذلك إلا أنها سعت من جهة أخرى إلى تحقيق أهداف أساسية نذكر منها:¹

✚ اعتبار اللغة العربية عنصرا أساسيا للهوية الجزائرية؛ لذا عمدت الجامعة على توحيد التكوين باللغة العربية، وجعله هدفا أساسيا في جميع المواد والمراحل لنظام التربية والتكوين؛ وقد كانت البداية من خلال تعريب العلوم الاجتماعية.

✚ ديمقراطية التعليم: فكل مواطن حاصل على شهادة البكالوريا له الحق في الالتحاق بالجامعة.

✚ الجزائر: وهي استخلاف الأساتذة الأجانب بأساتذة جزائريين.

✚ التوجه التقني والعلمي في التعليم.

وكل ما يقال عن هذه الإصلاحات أنها لم تحقق مساعيها، وهذا راجع لارتفاع عدد الطلبة ورغم الهياكل القاعدية التي وفرتها الجزائر والتي وصلت إلى 09 جامعات زيادة على المراكز الجامعية.

¹ - الركيبي عبد الله. التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، الديوان الوطني للطباعة الجامعية، العدد الأول، 1986، ص 155.

وفي ما يلي جدول يوضح عدد الطلبة المسجلين بين 1969-1978:¹

جدول رقم (02): يوضح عدد الطلبة المسجلين بين التوقعات السابقة وما سجل بالفعل:

الطلبة	السنة	التوقع	المسجلين	إناث	الفارق
	1970-1969	10800	13836	2683	3036+
	1971-1970	12800	1931	4154	6511+
	1974-1973	247000	30675	6864	3675+
	1975-1974	40000	36939	8422	3061+
	1978-1977	56000	52250	12133	3750+

وما يلاحظ على إصلاحات هذه المرحلة أنها باءت بالفشل وهذا راجع إلى عدة أسباب منها:

✚ قرار الإصلاح قرارا سياسيا أكثر منه اقتصاديا.

✚ عدم تهيئة الطلبة والأساتذة لهذا التغيير.

✚ عدم استشارة أهل التخصص.

✚ عدم تحديد الوسائل التقنية والبيداغوجية التي تساعد على تحقيق هذا الإصلاح.

ب - سنوات الثمانينات: 1978-1989: تتميز هذه المرحلة 1984 بظهور الخريطة الجامعية وتمثل أهم أسباب إنشائها في ما يلي:²

✚ التزايد المكثف لعدد الطلبة منذ سنة 1971؛ حيث قدر عددهم في هذه السنة بـ 23143 طالب.

✚ ارتفاع الطلب الاجتماعي على التعليم باعتباره حقا دستوريا.

✚ ضخامة الوسائل المتاحة لوزارة التعليم العالي من طرف قطاع الاقتصاد الوطني، وعدم حصول هذا

الأخير على الإطارات اللازمة والمؤهلة.

✚ عملية التصنيع السريعة والتي عجزت عن خلق توازن بين تكوين الإطارات وحاجات الاقتصاد الوطني؛

بحيث تميزت هذه الأخيرة بالتطور السريع والاستهلاك المتزايد للتكنولوجيا، وهذا رغبة من المخطط في إنشاء قاعدة صناعية في أقرب الآجال.

¹ - مهدي كلو. الخروج من البطالة إلى وضعيات مختلفة، دراسة حالة حاملي الشهادات العليا، تخصص الاقتصاد السياسي، مذكرة الماجستير، قسم

العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 155.

² . نفس المرجع، ص 124.

وما يلاحظ على هذه المرحلة أنه تم اتخاذ إجراءات تنظيم الجامعة وفقا للمبادئ التالية:¹

✚ تحديد الطاقة الاستيعابية للجامعة من 6 إلى 8 آلاف طالب جديد سنويا ولا تتعدى 10 آلاف كحد أقصى.

✚ الاستمرار في مشاريع التكيف والتوسع.

✚ إيجاد ما يسمى بالجامعة القطاعية ذات التخصص البيئي من ناحية الهياكل والتأطير.

لكن ما يلاحظ على هذه الإصلاحات أنها فشلت نتيجة لارتفاع عدد الطلبة الذي انتقل من 5000 طالب إلى 10000 في سنة 1984/1985 إلى 20000 خلال 1990/1991، وهذا راجع إلى ما عانته الجزائر خلال هذه الفترة الأزمة الاقتصادية وما خلفته من ظاهرة هروب الإطارات التي أرسلت إلى الخارج من أجل مواصلة التعليم في مرحلة ما بعد التدرج.²

ثالثا- إصلاح التعليم العالي في الجزائر ونظام ل.م.د:

يشكل موضوع الإصلاح في الجامعة الجزائرية أمرا لا بد منه؛ وذلك بهدف إخراج الجامعة الجزائرية من الأزمة التي تعيشها، وإحاقها بالجامعات التابعة للدول المتطورة؛ إضافة إلى محاولة تكييفها مع مستجدات العصر العالمية قصد تحقيق قفزة نوعية تنموية، ومع الثورة التكنولوجية والعولمة التي فرضت تحديات في العالم الغربي دفع التعليم العالي للبحث في محاولة إيجاد مجالا للتعاون ومراجعة محتوى المناهج، المراجع ومقتضيات التنظيم.

فالدولة الجزائرية كانت تبحث دائما في السبل الناجعة لإعداد وتكوين إطارات المستقبل لمواكبة التطور السريع على مختلف الأصعدة سواء الاقتصادية، الاجتماعية أو الثقافية... الخ، ومن بين هذه السبل نجد إصلاح المنظومة التعليمية الجامعية الذي يحمل في طياته نظام ل. م. د. وقد طبق هذا النظام لبعض الجامعات الجزائرية في السنة الجامعية 2004-2005، وهذا يدخل في نطاق التجربة الأولى لهذا النظام في الجزائر وهو في طريق التعميم في كل الجامعات الجزائرية.

فالنظام الكلاسيكي الذي اعتمدته الجامعة الجزائرية بآء للجميع أنه لا يتلاءم مع التغيرات الحالية والمستقبلية، وهذا خاصة في ظل العولمة للمعلوماتية؛ وذلك لما يعانيه من عدة اختلالات متراكمة على مر السنين الماضية؛ حيث أنه لم يستجيب للتطورات السريعة في مختلف العلوم والاقتصاد... وهذا ما خلف أزمات وعدم تلبية للاحتياجات البيئية الاجتماعية والاقتصادية، والجامعة الجزائرية يسعى علمائها والواقفين عليها على تطويرها من خلال الاستجابة إلى مطالب الحياة العلمية التي أصبحت من الضرورة مواكبة العولمة فإنها تحاول دائما أن تستفيد من تجارب الدول المتقدمة، وهذا بالاعتماد على إصلاحات في التعليم وتحقيق النوعية والجودة

¹ - التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص ص 13، 14.

² - M, Ghelamallah . **l'université en Algérie ; genèse des contraintes structurelles , condition pour une mise à niveau**, « Revue du cread », les cahier du cerad, Algérie N°77/2006 , P 44.

الشاملة، وتطوير البحث العلمي ولقد جاء في هذا الإطار إصلاح التعليم الجامعي، وذلك من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الذي يركز بالدرجة الأولى على نظام ل. م. د (ليسانس، ماستر، دكتوراه).

ولقد واجه هذا النظام (ل. م. د) عدة عراقيل في الجزائر (التشكيك في مصداقيته)، وبالرغم من هذا إلا أنه مازال الضرورة العلمية الذي استلزمته لكي يكون إحدى الأنظمة التي يعتمد عليها في تحقيق الانسجام في المسار الجامعي، وجعل الشهادات وطلبات التكوين أكثر وضوحا.

ولقد عرف التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة في الجزائر كباقي الدول الأخرى تغييرات فرضتها التطورات التكنولوجية المعاصرة، والجامعة الجزائرية تحول دائما التطلع إلى الأحسن فأصبح لها إتباع نظام ل. م. د كحل لا بد منه لإخراج التعليم العالي من الأزمة التي كان يتخبط فيها، وهذا تحقيقا للنوعية الجيدة سواء على مستوى المناهج أو البرامج، وبالتالي إعداد نخبة مؤهلة قادرة على تحدي هذا التغيير الحاصل.

يمثل التعليم أهم وسيلة استثمارية لكل بلد؛ وذلك باعتماد أنظمة منهجية تستجيب لسد الاحتياجات البشرية والعلمية؛ حيث توفر لها قوى عاملة ذات كفاءة ومؤهلات التي يتطلبها سوق العمل؛ وهذا من أجل تحقيق تنمية مستدامة على مختلف المجالات.

3-1-تعريف نظام ل.م.د والمفاهيم الخاصة به:

3-1-1-تعريف نظام ل.م.د:

وجدت الجزائر كغيرها من البلدان الأخرى نفسها أمام تحدي فرضته حركة عولمة نظام التكوين الجامعي الذي فضل ل. م. د في الجزائر عليها لاستجابة لهذه الحركة العلمية وذلك بإنعاش وتحديد التعليم؛ إضافة إلى توسيع مجال الفرص والانفتاح على العالمية، فاختيارها لهذا النظام كان بصفة حتمية. فنظام ل. م. د هو أداة تعليمية جديدة في الجامعة الجزائرية مستوردة من أوروبا أخضع لنظام اقتصاد السوق، ولنظام العولمة، وبدأ في تطبيق السياسة الجديدة في التعليم الجامعي منذ 2004 في بعض المعاهد والأقسام كخطوة تجريبية أولى حالها حال المنظومة التربوية، وكانت أول خطوة من جامعة باب الزوار، وجامعة بجاية، دون التهيئة الأرضية المفهومية لهذا النظام، وبمشاريع مستوحاة من واقع تقليد جامعات غربية، ومن بعدها جامعات جزائرية، فعوض التحفيز على واقع تكويني لأصحاب المشاريع أولا ثم الأساتذة المؤطرين ثانيا، كان فيه واقع إجباري إذ وجد الأستاذ نفسه بعد عطلة صيفية يطبق نظاما لا يعرف عنه إلا ما اطلع عليه في القوانين الإلزامية المملوءة بالفراغات القانونية، وآخر حاول فهم النظام عن المسؤولين فوجد نفسه في دوامة مبهمة فالذي أفهمه ليس بفاهم.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام ل. م. د نشأ ضمن التكوين المعرفي الفرونكوفوني، وبالنسبة للجزائر فهو نسخة طبق الأصل للنظام الفرنسي؛ وما قيل عن نظام التعليم العالي الجديد، يقال أيضا عن نظام المحاسبة في الجزائر، وعن جزء من الأحوال الشخصية؛ وكذا عن الإدارة في جل القطاعات وعن تسيير نظام التقاعد، وعن الكثير

من السياسات القطاعية التي تعتمد في منهجيتها على المراجعة الفرنسية ليس عيباً أن يقتبس شعب من التجارب الناجحة لشعوب أخرى، ولكن من الخطورة فعلاً أن تقتبس التجارب ذات المحتوى الاجتماعي والثقافي، وربما السياسي أيضاً، فما بالك إذا كانت هناك عوامل فنية تميز هذه التجربة عن تلك...¹

وبالنسبة للجزائر: فبعد التقرير الذي قدمته اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في مخططاتها الخاص بإصلاح التعليم العالي والذي تبنته مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002 تم تحديد إستراتيجية على المدى القصير، المتوسط، والطويل لتحسين القطاع ابتداء من سنة 2003/2004؛ حيث خصت وضع برنامج تطوير عام للتعليم العالي وذلك بتحديد البرامج والنظام البيداغوجي؛ حيث تبين أن النظام الكلاسيكي أصبح غير ملائم للتحويلات الحالية والمستقبلية، وهذا ما دفع الجزائر إلى اختيار نظام ل. م. د كنظام بديل للنظام الكلاسيكي، وتطبيقه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 - 371 المؤرخ في 08 شوال عام 1415 الموافق لـ 21 نوفمبر 2004 الذي يتضمن فيه إحداث شهادة الليسانس "نظام جديد"²، حيث أن هذا النظام يتأسس للتكوين في الأطوار الثلاث المتمثلة في: ليسانس، ماستر، دكتوراه واستوحي هذا النظام من السياسات التعليمية للدول الأنجلو - ساكسونية تمنح 03 شهادات وهي: شهادة ليسانس، شهادة ماستر، شهادة دكتوراه وتعتمده حالياً مجموعة من الدول كالولايات المتحدة الأمريكية، كندا، إنجلترا، فرنسا، بلجيكا، روسيا، ألمانيا، الصين، اليابان، تركيا، تونس، المغرب وعدد معتبر من الدول الأخرى...³ الخ، حيث أن نظام ل. م. د هو نظام دراسة مدعو إلى تلبية تطلعات المجتمع الجزائري في الحقبة الحالية في ميدان التكوين، ومن ضمنها تحسين نسبة الالتحاق بالتعليم العالي، زيادة المنافذ المهنية المرتبطة بكل مستوى من مستويات المنظومة، مع التركيز أكثر على البعد المهني والإرساء الإقليمي وتطوير حوض نشاطات الإنتاج والخدمات.⁴

ونظام ل. م. د في الجزائر مثله مثل الذي طبق في الدول الأخرى؛ حيث اعتمد نفس الشهادات التي تعطيها هذه الدول في إطار هذا النظام الجديد وهي:

❖ شهادة الليسانس: وهي شهادة تحضر لمدة ثلاث سنوات وتنفرع إلى قسمين:

أ - شهادة الليسانس مهنية: يتم فيها إعداد الطالب إعداداً يؤهله لمباشرة الحياة المهنية؛ حيث تكون فيها 70% من البرامج المشتركة وطني و 30% تخضع لاحتياجات قطاع الشغل في البيئة الاقتصادية التي تقع فيها الجامعة.

ب - شهادة ليسانس علمية أكاديمية: يتابع خلالها الطالب الدراسة لنيل شهادة الماستر.

¹ - بشير مصطفى. جامعة تغرق في فطرة اسمها "نظام الألمي"، موقع الشروق أونلاين، (www.Echouroukinline.com) بتاريخ :

09 مارس 2011 م.

² - الجريدة الرسمية. العدد: 75، الصادر يوم الأربعاء 11 شوال 1425 هـ الموافق 24 نوفمبر، 2004.

³ - شبايكي سعدان. لماذا اختارت الجزائر نظام ل م د، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد: 4، أكتوبر 2010.

⁴ - كمال بداري وعبد الكريم حرز الله. التحكم في مؤشرات التكوين ل م د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 10.

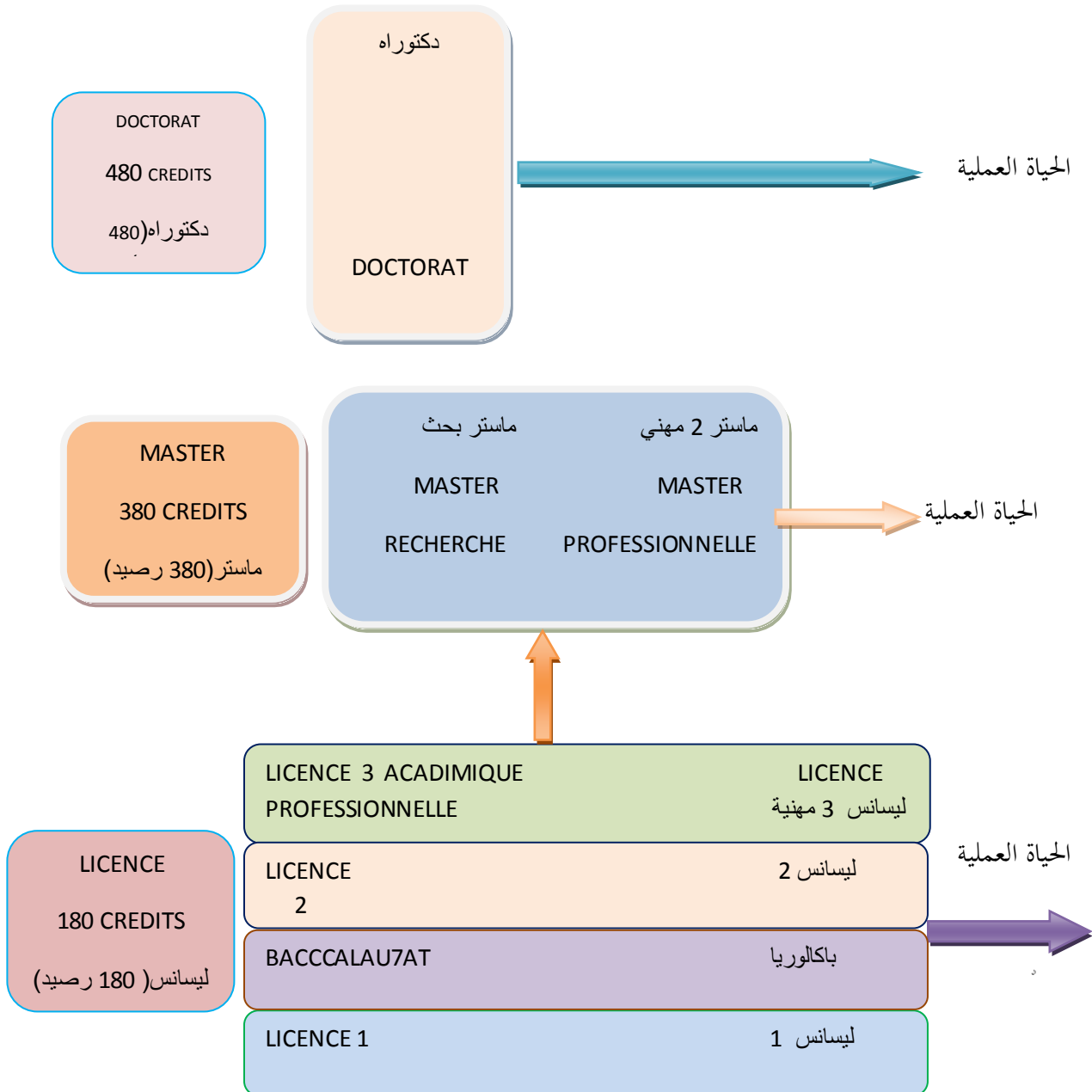
❖ **شهادة الماستر:** تحضر هذه الشهادة لمدة سنتين بعد نيل شهادة الليسانس وتنقسم بدورها إلى فرعين:

أ - ماستر مهنية: يستفيد منها الطالب الذي يتحصل عليها في مباشرة الحياة العملية.

ب - شهادة ماستر البحث (أكاديمية): تسمح لحاملها إمكانية مواصلة الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه.

❖ **شهادة الدكتوراه:** تحضر في 03 (ثلاث) سنوات بعد الحصول على شهادة الماستر.

وللتوضيح مستويات نظام ل. م. د إلينا هذا المخطط التالي:



شكل رقم (04): يوضح مراحل التكوين في نظام ل. م. د.

3-1-2- المفاهيم الخاصة بنظام الألمي: يستعمل هذا النظام بعض المفاهيم الخاصة به نذكر منها:

أ - الوصاية: مفهوم ومضمون: Tutorat

تمثل الوصاية أحدث مستجدات نظام ل.م.د، والهدف منها هو تحسين نوعية تكوين الطالب بإعلامه وتوجيهه للرفع من قدرته، وإمكانية مشاركته في بناء مساره التكويني من خلال تعظيم حجم العمل الشخصي، وبالتالي تعتبر الوصاية فضاء حوار بين الطلبة والأستاذ الوصي تقدم فيه إجابات مناسبة عن كل التساؤلات التي يمكن أن تواجههم في مسارهم التعليمي أو التكويني، وتنصب اهتمامات الوصاية في:

✓ التعريف بطريقة التوجيه في نظام ل.م.د، وفي هذه الحالة على الأستاذ الوصي الاستماع بكل اهتمام لانشغالات ومشاكل الطلبة، والسعي لحلها وذلك عن طريق تعريفهم بمختلف الوسائل التقنية المساعدة على التعليم والبحث على تشجيعهم على استعمالها.

✓ إعلام الطلبة بحقوقهم من خلال الاطلاع على أوراق الامتحانات، ومراقبتها والحصول على الإجابة النموذجية، وتحضير الطلبة لتلقي نتائج الامتحانات وتقبلها.

✓ إعطاء توضيحات على مختلف التخصصات المفتوحة على مستوى الكلية ومن خلال هذا المحور على الأستاذ الوصي أن يؤكد على أهمية اكتساب الطلبة المنهجية السليمة في العمل الشخصي، وحثهم على تعلم اللغات الأجنبية وتزويدهم بأنجع الأساليب لاكتسابها في أسرع وقت وبصفة سليمة.

ب - التكوين: ويوجد نوعين من التكوين وهما كالتالي:

✓ الأكاديمي: هو خيار يخص الدراسات من نوع أساسي أو أكاديمي والتي تمكن من تحضير متابعة التكوين الجامعي في الماستر أو الدكتوراه.

✓ التكوين المهني: هو خيار تكوين بالمهارات موجه للاندماج في عالم الشغل.

ج - المرافقة: تسمح للطالب بتوضيح المعالم حول توجيهه الحسن وانسجامه البيداغوجي لمساره.

د - المراقبة المستمرة: ويقصد بها كيفية تقييم معرفة الطالب وذلك من خلال إنجاز مجموعة من النشاطات التعليمية كالبحوث و الفروض الشفهية أو المكتوبة، العروض على طول السداسي إضافة إلى الامتحان النهائي الذي ينظم عند نهاية كل سداسي.

هـ - الاستدراك: يعتبر فرصة ثانية للطالب الذي لم يتحصل على معدل أكبر أو يساوي 20/10 في سداسي رغم التعويض.

و - وحدات الدراسة في نظام ل م د:

يقصد بالوحدة الدراسية مجموعة المواد المختارة بناء على انسجامها وتناسقها تتكون من: دروس، أعمال موجهة، أعمال تطبيقية، محاضرات، ملتقيات، مشاريع وتربصات،... الخ¹ ويمكن تصنيفها كما يلي:²

✓ وحدات التعليم الأساسية: التي تجمع المواد الأساسية لتخصص معين، ويجب على كل الطلبة متابعتها واكتساب التصديق عليها.

✓ وحدات التعليم المنهجية: ويمكن الطالب من اكتساب الذاتية في العمل.

✓ وحدات التعليم الاستكشافية: التي تساعد الطالب على اكتشاف مواد تعليمية في تخصصات أخرى، وتساهم في توسيع ثقافته الجامعية، التعمق والتوجيه.

✓ وحدات التعليم العرضية: التي تجمع مواد في اللغات الحية والإعلام الآلي والتكنولوجيات الجديدة في الإعلام والاتصال... الخ، وهي تساعد بدورها الطالب على اكتساب ثقافته عامة وتقنيات منهجية.

3-2-مبادئ نظام ل.م.د، أسباب انتهاجه وأهم العقبات التي مر بها:

3-2-1-مبادئ نظام ل.م.د: يعتمد هذا النظام على ثلاث مبادئ جوهرية وهي:

أ. الرسمية: Capitalisation

ب. الحركة: Mobilité

ج. الوضوحية: Lisibilité

أ - الرسمية: يقصد بالرسمية أن الوحدات الدراسية المكتسبة من طرف الطالب لا مجال لإعادتها، وتمكنه من تحويل رصيده عندما يغادر المؤسسة الجامعية الأصلية اتجاه المؤسسة الجامعية أخرى.

ب - الحركة: بمعنى كل طالب له الحق في تحويل ملفه البيداغوجي، وتسجيل لنفسه في أي مؤسسة جامعية في الجزائر أو خارجها.

ج - الوضوحية: أي تمكن سوق العمل من المقارنة بين الشهادات (ل.م.د) في إطار التشغيل بسهولة.

3-2-2-أسباب انتهاج الجزائر نظام ل.م.د: هناك عدة أسباب دفعه الجزائر إلى اتباع نظام ل.م.د وهي

كالآتي:

أ - تخبط الجامعة الجزائرية في مشاكل عديدة كالرسوب، البقاء في الجامعة لمدة طويلة، صعوبة نظام التقويم والانتقال ونوعية وكفاءة التأطير.

¹ - قرار رقم 137 مؤرخ في 26 جمادى الثانية 1430 هـ الموافق لـ 20 جوان 2009، المتضمن كفايات التقييم والانتقال والتوجه في طوري الليسانس و الماستر.

² - الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د. ديوان المطبوعات الجامعية، جوان، 2011.

- ب- توفير نوعية التكوين لمسايرة العصر، وهذا اعتمادا على استقلالية المؤسسات الجامعية.
- ج- جعل التعليم العالي قادرا على الاستجابة وبنجاعة التحديات التي فرضها التطور غير المسبوق للتكنولوجيات، وظاهرة عولمة الاقتصاد والاتصال مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:¹
- ✓ العلاقات الدولية إلى فرضت وجود قواسم مشتركة اقتصادية وثقافية بين أمم العالم.
 - ✓ التجارب الناجحة التي أثبتت نجاعة اعتماد إصلاحات عميقة في منظومة التعليم والتكوين الهادفة إلى ضمان الجودة وتطوير الاهتمام بالبحث العلمي.

3-2-3- أهم العقبات التي واجهت تطبيق نظام ل.م.د. في الجزائر:

- إن المتمعن في نظام ل.م.د يلاحظ أن هذا النظام يمنح للطلاب تكوينا جامعيًا يتسم بالحيوية والحداثة، ويلبي احتياجات البيئة الاقتصادية والاجتماعية؛ لكن الجدير بالذكر أن نجاح أي نظام تعليمي، وفي أي بلد كان مرهون بمدى استعداد ذلك البلد لهذا النظام، وذلك بتوفير كل الوسائل المادية والبشرية لإنجاحه، وهذا ما يعاب على تجربة الجزائر في اعتمادها لنظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية. وتتلخص أهم العقبات التي واجهتها التجربة الجزائرية في تطبيقها لنظام ل.م.د في ما يلي:
- ✓ نقص المرافق البيداغوجية، المخابر، قاعات المطالعة، المكتبات المتخصصة، والكتب العلمية المسيرة للتطور الحاصل في مجال التعليم مما يجعل الطالب لا يستعمل الوقت الممنوح له بشكل عقلائي في هذا الإطار.
 - ✓ قلة التأطير مع انعدام شبه كلي لدور الأستاذ الوصي؛ مما يجعل هذا النظام غير قادر على تحقيق الطموحات المرجوة منه وخاصة التكوين النوعي.
 - ✓ انعدام العقود مع الشريك الاقتصادي والاجتماعي وغياب المبحوث والخرجات العلمية ذات المستوى العالي، والتربصات الميدانية التي تؤهل الطالب لتقلد المناصب الموافقة فعلا للشهادة التي تحصل عليها.
 - ✓ قلة المؤسسات الاقتصادية في الجزائر قلل من فرص إيجاد مناصب شغل بالنسبة لخريجي هذا النظام؛ خاصة أن غالبية الشهادات التي يحملها المتخرجون لا تعكس فعلا مستواهم العلمي والمهني.
 - ✓ قلة الإعلام في الأوساط الطلابية جعل الطلبة المسجلين في نظام ل.م.د. لا يعرفون شيئا عنه، وعن مستقبلهم التعليمي مما دفع بهم إلى النفور منه.
 - ✓ قلة الاهتمام إن لم نقول انعدامها لدى الطلبة؛ وهذا ما جعلهم لا يحسنوا استعمال تقنية الإعلام الآلي والانترنت؛ حيث يقومون بالنسخ المباشر للمعلومات دون فهمها وتحليلها.
 - ✓ انعدام القوانين الخاصة بهذا النظام خلف ضبابية لدى الوظيف العمومي مما خلق عدة مشاكل في قبول الشهادات الخاصة به مقارنة بشهادات النظام القديم.

¹ - شبايكي سعدان. الآثار الاقتصادية والاجتماعية لنظام التعليم العالي (ل م د)، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد: 05، جويلية، 2011.

✓ إن التكوين وفقا لهذا النظام تنتج عنه شهادات مهنية متخصصة على أساس المحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي تتواجد به الجامعة؛ مما يخلف نوعا من عدم تكافؤ الشهادات على المستوى الوطني.

إن تطبيق ل.م.د يفرض تحديات كبيرة عجزت الأسرة الجامعية من رؤساء الجامعات والأساتذة على استيعابها؛ خاصة في ما يتعلق بكمية ونوعية الإمكانات المادية والبشرية التي يتطلبها، ولقد استعملت الوزارة كل الطرق لتطبيق هذا النظام وتعتمد على الجامعات الجزائرية متناسية طريق الحوار مع كل الشركاء لإيجاد التقنية الملائمة لتطبيقه في الجامعة الجزائرية.

3-3-الأهداف المستقبلية لتطبيق لنظام ل.م.د في الجزائر والتحديات التي يواجهها إصلاح التعليم العالي:¹

3-3-1-الأهداف المستقبلية لنظام ل.م.د في الجزائر:

تسعى الجزائر إلى تحقيق مجموعة من الأهداف في المستقبل من خلال انتهاجها لهذا النظام نذكرها على سبيل المثال لا الحصر في ما يلي:

- ✓ رفع مستوى التعليم الجامعي، وتنظيمه وجعله متلائما مع التعليم العالي في كل أنحاء العالم، وتسهيل المبادلات التي باتت ضرورية بالنسبة للجامعة، وكذا تسهيل الحركة والتعاون والاعتراف المتبادل للشهادات.
- ✓ تشجيع انفتاح الجامعة الجزائرية على عالم التنمية الاقتصادية والاجتماعية بواسطة تحسين البرامج وتحسين المردود العلمي والمهني، ومنح التعليم العالي نوعا من المرونة اللازمة وقدرة أكبر على التكيف.
- ✓ تهيئة العمل الشخصي للطلبة، وتقوية نظام المراقبة المستمرة للمعارف بغية تحقيق تكوين نوعي.
- ✓ إن تقليص مدة التكوين العالي التي يفرضها هذا النظام، ستجعل منه تكوينا مستمرا ومرنا لذلك ينبغي تعزيز وتقوية استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في مجال التعليم العالي.
- ✓ إن هذا النظام يسمح باكتساب الخبرات وكذا تجاوزا لصعوبات الناجمة عن تعريف المسارات المتوجهة بالشهادة وضبطها.²

¹. أسماء هارون. "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام ل م د"، (رسالة ماجستير،

جامعة الجزائر، 2010)، ص 122.

². نفس المرجع، ص 122.

3-3-2-تحديات إصلاح التعليم العالي ونظام ل.م.د في الجزائر:

انتهجت الجزائر نظام الأملدي في ظل تحديات للواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي:

أ-تحديات الواقع الاجتماعي والاقتصادي وسوق العمل:

ظهر النظام التعليمي الجديد بقصد تكييف مخرجات التعليم والمحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا ما لوحظ في البلدان التي أنشأته والتي "عملت على تعزيز المناهج التعليمية من خلال ربطها بالواقع المؤسساتي على خلاف الدول العربية، وعلى رأسها الجزائر هناك شرح كبير بين المناهج التعليمية والطرق الأكاديمية المدرسة في الجامعات والواقع المؤسساتي، وهذا بالطبع يؤدي إلى أضعاف مصداقية المناهج والطرق التعليمية المتبعة لأنه من المفروض أن الجامعات مولد للمورد البشري الذي يستغل مباشرة من طرف مختلف المؤسسات على مستوى البلد، ويحمل "نظام الأملدي" في التعليم العالي حكمة اقتصادية وهي تقرب التكوين الأساسي من سوق الشغل، وهو نظام نشأ ضمن التكوين المعرفي الفرنكفوني... وبالفعل تحتزن التجربة الفرنسية في مجال التعليم العالي صورة التكوين النوعي للإجابة عن سؤال السوق الذي يستهدف التشغيل في فرص عمل ذات طابع مهني.

أما الجزائر فلا شأن لها بذلك كله، وسوق العمل فيها ليس مرنا بل ضيقا، وهي دولة لا تصدر الثروة ولا قدم لها في سوق المنافسة ورؤيتها في مجال السياسات الاقتصادية ضيقة، وهي دولة تخرج في ظل النظام الكلاسيكي سنويا 150 ألف جامعي أغلبهم باحثون عن الشغل، أما في النظام الجديد ومع بقاء سوق العمل على حاله، أو بافتراض تطوره المحدود على سلم المرونة في المدى القريب فإن نظام الأملدي سيرفع من نسبة الخريجين بسبب قصر مدة الليسانس إلى 3 سنوات وقيود الانتقال إلى "الماستر" وضع يغذي مفردات "الثروة" وسط الجامعيين بدون عمل.

ويؤكد الباحث الخضر شريط مسالة عدم تطابق بين الجانب النظري الوارد في سياسة التعليم العالي، والواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ويلاحظ بأنه "لا تزال الجامعة إلى يومنا الحالي تعاني من مشاكلها برغم من أنها في هذه المرحلة بدأت بمحاولتها بتطبيق مشروع الإصلاح الجامعي الجديد الذي نراه في النظام الجديد (ل.م.د)."¹

فعلى الجامعات الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي "ولن يتم ذلك إلا عن طريق إقامة شراكة بينها، وبين المؤسسات الاقتصادية على مختلف أنواعها من المؤسسات الصناعية والزراعية وكذا المؤسسات التجارية، هذه الشراكة تقوم بدورين: من جهة فهي تقدم لطرفها -الشريك- (وهو هنا المؤسسة الاقتصادية) "المادة العلمية" لتقوم هي الأخرى بتطبيقها في الميدان، وهو ما يطلق عليه بالتكنولوجيا (أي تطبيقات العلم)

¹ - الأخضر شريط. "تأملات في الدراسات العليا"، مجلة الجندول، العدد 22، 2005.

وبالمقابل تقوم المؤسسة بتزويد مراكز البحث بالطاقة مما يجعلها مؤسسات استثمارية؛ وبالتالي تحافظ على "المنتج العلمي"... وفي كلتا الحالتين لابد من أن تفتح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي... وهذا غير موجود في جامعاتنا اليوم للأسف الشديد.

ب - تحديات الواقع الثقافي الجزائري:

يعتبر نظام ل. م. د نظام غربي فصل على مقاس أصحابه والهدف من إنشائه هو معالجة المشاكل والتي يواجهها التعليم العالي على مستواهم في منتصف العشرية التاسعة من القرن ال 20، ثم تبنته بعد ذلك عدة بلدان ومنها الجزائر ابتداء من السنة الجامعية 2004/2005¹، ولعله من الأمر الخطير جدا استيراد المناهج والنظم التعليمية الأجنبية المعدة أساسا لبيئة مختلفة من الناحية الثقافية، الاجتماعية والاقتصادية، والسياسية عن بيئتنا الجزائرية، وعليه فتبني أنظمة تابعة لبلدان أخرى مختلفة عنا لغة، ديناً، تاريخياً، وثقافة قد أثر سلباً على جامعاتنا وطلابنا ومجتمعاتنا وحول الجزائر إلى حقل للتجارب، "بالفعل تحولت البلاد خلال العشرين عاما الأخيرة إلى ساحة للتجارب فيما له علاقة بإدارة الاستثمار وتسيير التعليم... وأخيراً قطاع التعليم العالي، وتطبيقات نظام الأملدي..، وتبدو المشكلة هنا في استيراد مناهج ذات محتوى ثقافي واجتماعي وسياسي من غير تكييفها مع الواقع الجديد المختلف عنه من الناحية الثقافية.

ومن أهم الانتقادات التي وجهت إلى قطاع التعليم العالي في الجزائر "أنه جعل أجيالا متعاقبة منذ استقلال البلاد عام 1962 رهن التجارب لنماذج مختلفة قيل أنها إصلاحية ثم لا تلبث أن تستبدل بأخرى، وهذا التغيير، المستمر يعكس بشكل أو بآخر حدة الصراع الإيديولوجي بين تيارات وقوى حزبية تريد توجيهاته الأساسية في الحياة بمعنى أن ثمة استغلالا سياسيا لقضايا التربية في تحقيق أهداف حزبية..."²

فاستيراد أنظمة أجنبية غير مهيأة لبيئتنا الجزائرية يشكل خطورة على الهوية التعليمية الجزائرية؛ حيث "يرجع الكثير من الخبراء ضعف التعليم العالي في الدول العربية؛ وعلى رأسهم الجزائر إلى ضعف الطرق والمناهج التعليمية المتبعة من طرف هذه الدول، وهذا يعود إلى عدة أسباب منها... المناهج المستوردة من الدول المتطورة الأخرى وعدم توافقيها مع البيئة التعليمية الجزائرية... وفي الأصل هو ل. م. د تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية الأوروبية، هذه التجربة التي يتنبأ لها الكثير من الخبراء الجزائريين بالفشل نظرا لعدم توافقيها مع البيئة الجزائرية، فالجزائر حاولت تبني مجموعة من الإصلاحات التي في الأصل تجارب ناجحة لدول أخرى والتي توافقت بيئة هذه الدول، والتي يمكن تطبيقها في الجزائر، نظرا لطبيعة البيئة

¹ - سوسن شاكر مجيد. أهداف نظام بولونيا للتعليم العالي، مؤسسة الحوار المتمدن، ع 3732 عن موقع: www.achewar.org، بتاريخ 19 - 05-2012.

² - صبحة بغورة. "التعليم في الجزائر، تراكمات الماضي... صراعات الحاضر"، مجلة المعرفة، الجزائر، 2007.

الجزائرية، النقل الحرفي للمقررات وبرامج المواد من مقررات بعض الدول المتطورة مثل فرنسا، وهذا في عدة مقاييس على رأسها مقاييس العلوم الاقتصادية، والتي لا تتوافق مع مستوى الطالب الجزائري في البيئة الحالية¹.

فاعتماد الأنظمة المستوردة الأجنبية يمس هوية الأجيال وثقافتهم وسياسة البلد واقتصاده، ومستوى الطلاب وتحصيلهم، حيث أن تكييف نظام لبيئة مغايرة وليست مهيأة له ومختلفة اختلافا جذريا عن بيئته الأصلية يشبه الدواء الذي يتناوله المريض، بناء على وصفة قدمت لمريض آخر، معتبرا في ذلك أنهما يعانيان نفس المرض، دون أخذ في الحسبان الفروقات في السن، الجنس والحالات الخاصة المحتملة.

3-4- سياسة إنجاح تطبيق ل.م.د:

يتطلب لتطوير جامعاتنا وتأهيلها وتهيئة البيئة الملائمة لإنجاح الإصلاح في التعليم العالي؛ حيث يقترح الخبراء أن "تبدأ عملية التطوير هذه، تتجاوز الأفكار التقليدية التي تجعل من الجامعات مرافق تعليمية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من خريجي المدارس الثانوية التي تتوفر فيهم الشروط المتوارثة منذ عقود لدخول هذه الجامعات إلى الرؤية الحديثة والفلسفة التجديدية للتعليم العالي؛ والتي تنطلق من اعتبار الجامعة مجمعا للنخبة من الشباب الذي اجتاز التعليم الثانوي بتفوق ملحوظ بحيث يلتقي في رحاب الجامعة ذو الاستعدادات الفطرية الراقية، والمؤهلات العلمية العالية للترقي في مجال التفوق وللوصول إلى مستوى الإبداع العقلي في مجال التخصص، ويقتضي هذا المقام الأول العدول عن السياسة القائمة على الاستجابة لحاجات المجتمع من دون تفكير في النتائج التي ستترتب على ذلك."²

لكن لا ننكر ما يتنبأ به الكثير من الخبراء الجزائريين وهو فشل نظام ل.م.د نظرا لعدم توافقه مع البيئة الجزائرية ويرون وجوب ترك النظام الجديد فورا والعودة إلى النظام الكلاسيكي، فالجزائر حاولت تبني مجموعة من الإصلاحات التي في الأصل تجارب ناجحة لدول أخرى والتي تتوافق مع بيئة هذه الدول؛ والتي قد لا يمكن تطبيقها في الجزائر نظرا لطبيعة البيئة الجزائرية..."³

واستنادا إلى الدراسة التي قامت بها الأستاذة فتيحة كركوش فإننا نجد أنها قد تضمنت استبانتها سؤالا حول مستقبل نظام ل.م.د في توقعات الأستاذ بخصوصه وقد أجابت نسبة 58.75% بأنه سيفشل لأنه لا يتلاءم مع واقع التعليم والمحيط الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر إلى جانب نقص التحضير وضيق الوقت، ونقص الإمكانيات لهذا النظام فضلا عن نقص الإعلام حوله، والعدد الهائل من الطلبة"⁴.

¹ - فورين حاج قويدر. "واقع ومتطلبات اصلاح مناهج التعليم الجامعي في الجزائر مع الإشارة إلى حالة ماليزيا ومقومات نجاحها"، مجلة علوم إنسانية، العدد 6، 2008.

² - جامعات المستقبل وتحديات الحاضر، مجلة اتحاد الجامعات الإسلامية، ع 08 الافتتاحية عن موقع <http://www.fuiw.org/ar/publication.fumi>

³ - فورين حاج قويدر. مرجع سابق، ص 18.

⁴ - فتيحة كركوش. اتجاهات الأستاذة نحو نظام ل.م.د، دراسة ميدانية، بجامعة البليدة، ص 130.

وفي الملتقى الذي احتضنته جامعة فرحات عباس بسطيف بتاريخ 11-12-2012 حول: "وعود وتحديات الجامعة الجزائرية بعد 05 سنوات من اعتماد نظام ل. م. د لـ لاحظ أن المشاركين قد أجمعوا على أن الحكم على هذا النظام بالنجاح أو بالفشل بعد ما كان سابقا لأوانه، وركز الأساتذة على صعوبة التغيير من النظام القديم الكلاسيكي إلى النظام الجديد "ل.م.د" والتي هي أهم التحديات والعقبات لأن الخروج عن المؤلف أمرا مستهجنا مهما كان نافعا وأن النظام القديم مازال مرسخا في أذهان الطلبة والأساتذة ما يعيق فعلا تجسيد ل.م.د".

ومن أهم التوصيات التي أوصى بها المتدخلون في الملتقى المذكور أعلاه هو:

- ✓ ضرورة إخضاع هذا النظام لإستراتيجية اتصال فعالة واضحة يرافقها ضرورة تغيير في ذهنية الأستاذ وطريقته.
- ✓ ضرورة تنويع وتكثيف وسائل التعليم مع الحرص على إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، اعتماد طرائق بيداغوجية تتمحور على دور المتعلم، بحيث يكون الطالب عنصرا فاعلا في العملية التعليمية.
- ✓ تفعيل نظام المرافقة البيداغوجية.

وأكد المتدخلون بأن نجاح هذا النظام مرهون بجزء كبير بذهنية الأستاذ والطالب والوعي بإيجابياته ومصدقيته...؛ حيث أن الأستاذ الجامعي يمثل الحلقة الأساسية في نظام التعليم العالي في الجامعة، إذ أنه لا المرافق ولا المقاعد البيداغوجية ولا الإدارة كفيلة بتطبيق النظام ما لم يتوفر أستاذ مستوعب للمفاهيم الأساسية لهذا النظام ل.م.د.

رابعا-الجانب التنظيمي للأستاذ الجامعي:

نقصد بالجانب التنظيمي للأستاذ الجامعي القوانين الخاصة به والتي تنظم الأعمال التي يقوم بها، إذ أن الجامعة لا تستطيع مباشرة وظيفتها في معزل عن نظام قانوني يوضح مختلف المهام الموجودة فيها، أيا كانت طبيعتها إدارية علمية أو تربوية، وكذا التوجيه العاملين بها، بما فيهم الأساتذة الجامعيون؛ حيث أن مهنة الأستاذ في الجامعة تخضع لمستويات التدرج الخاصة بالرتب الوظيفية والدرجات العلمية، وعليه فإن قيام الأستاذ لعمله بالجامعة تسيره عدة قوانين؛ والتي تعتبره عامل مثل بقية العاملين، كما أنه يخضع إلى جملة من القوانين الخاصة التي تميزه عن العمال المنتجين؛ حيث أن الأستاذ الجامعي يحدد مهمته صنفين من القوانين وهي قوانين عامة وقوانين خاصة.

1-4-القوانين العامة:

يمثل مجموعة من القوانين المتعلقة بالعمال بصفة عامة والأستاذ بصفة خاصة يعتبر من بينهم وهي:

- القانون الأساسي العام للعمال.
- القانون الأساسي النموذجي للجامعة.
- القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

1-1-4-القانون الأساسي العام للعمال:

يتمثل هذا القانون في القانون رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978، والذي يمثل الإطار القانوني العام لكل العمال في القطاعين العام والخاص ويعم كل التراب الوطني؛ حيث تم فيه تحديد حقوق وواجبات كل العمال دون تمييز بين القطاعات التي ينتمون إليها، وذلك باعتبار أن العمل شرط أساسي للتنمية بكل أشكالها سواء الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية للبلاد، وهو مصدر رزق العامل الذي يؤمن به وسائل عيشه.¹ ويتضح من خلال هذا القانون أنه لا يوجد فرق بين العمال على الرغم من طبيعة العمل الذي يقومون به والذي يختلف من عامل إلى آخر.

1-2-4-القانون الأساسي النموذجي للجامعة:

صدر المرسوم التنفيذي رقم 83-544 المؤرخ في 24/09/1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، ويعتبر الجامعة على أنها "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد ولقد حدد هذا القانون 03 أجهزة مركزية للجامعة وهي:

- ❖ مجلس التوجيه بالجامعة.
- ❖ المجلس العلمي للجامعة.
- ❖ إدارة الجامعة.

تسير الجامعة من خلال مجالسها التي تحتوي على مجموعة من أساتذة جامعيين يكونون عموما من ذوي المراتب العلمية العليا، وهذا النوع من التسيير يدخل في نطاق المهام الإضافية التي توكل للأساتذة زيادة عن مهامهم الأكاديمية والمتمثلة في التدريس والبحث؛ وعليه هذا القانون يتعلق بالأستاذ بصفة غير مباشرة وذلك استنادا إلى المهام الموكلة إليه في تسيير الجامعة دون التطرق لمختلف العراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بالمهام المسندة إليه.

¹ - الاتحاد العام للعمال الجزائريين. القانون الأساسي العام للعمال، قانون رقم 78-12 المؤرخ في الخامس من أوت 1978، ص 96.

4-1-3- القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

لقد بقي الأساتذة الجامعيون يعاملون مثل العمال المنتجين بواسطة الجهد العضلي طبقا للقانون الأساسي العام للعمل، وحتى أن النصوص التي تبعتها لم تمس العاملين في التدريس حتى سنة 1985 عندما ظهر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي بدأ العمل به طبقا للمرسوم التنفيذي 58-60 المؤرخ في 23 مارس 1985؛ حيث تم طبقا لهذا القانون إلغاء مختلف المراسيم السابقة وقد تم من خلال هذا القانون تحديد كفاءات والشروط التي يتم بها توظيف عمال المؤسسات والإدارات العمومية، ويحدد حقوقهم وواجباتهم؛ وهي نفس الحقوق والواجبات التي نص عليها القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل.¹

وتجدر الإشارة إلى أن هذا القانون كمل ما كان ناقصا في القانون 78-12 الخاص بالعامل لكن المشكل كان دائما مطروحا، وذلك نظرا لأن طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي مختلفة عن طبيعة العمال الإداريين؛ حيث أن هذا القانون يتصف بالعمومية إلى درجة كبيرة، وهو متعلق بعمال غير منتمين إلى سلك العاملين بالتدريس، وعليه فالأستاذ الجامعي بقي في حاجة إلى إطار قانوني يوضح مهامه وطبيعة عمله.

4-2- القوانين الخاصة:

لقد كان الأستاذ الجامعي بعد الاستقلال خاضعا لمجموعة من القوانين وتمثل هذه القوانين في:

🇩🇿 القانون الخاص بأساتذة التعليم العالي الاختصاصي الصادر بمقتضى المرسوم 68-333 والمؤرخ في 30 ماي 1968.

🇩🇿 القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المحاضرين الصادر بمقتضى المرسوم 68-294 الصادر بتاريخ 30 ماي 1968.

🇩🇿 القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المساعدين الصادر بمقتضى المرسوم رقم 68-295 الصادر بتاريخ 30 ماي 1968، وقد كان حيث كان تطبيق هذه القوانين مستمرا إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 77-114 المؤرخ في أوت 1977؛ إذ تضمن شروط ممارسة مهام التعليم ومهام المؤسسات التابعة للتعليم العالي، وتمثل هذه المهام في ممارسة التعليم والبحث العلمي، وكل المهام التي توكل إليها الجامعات والمؤسسات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وفي الهيئات الوطنية للبحث العلمي وهيكلها الخاصة.

كما تجدر الإشارة إلى أنه لا يسمح لفئة الأساتذة الصادرة في هذا القانون لممارسة أي نشاط مريح بصفة شخصية أو مؤقتة خارج إطار الهيئات المذكورة سالفا.

¹ - الجريدة الرسمية. مرسوم رقم 85-60 المؤرخ في الثالث والعشرون مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

وقد حدد هذا القانون الحجم الساعي للأساتذة المساعدين بعشر ساعات (10) أسبوعية يقومون بها خلالها بالأعمال التوجيهية والتطبيقية، ويمكن تكليفهم بالتدريس العالي (ما بعد التدرج). كما حدد الحجم الساعي للأساتذة والأساتذة المحاضرين بتسع (9) ساعات أسبوعية؛ حيث تسند إليهم المهام التالية:

✓ التدريس وتولي الإشراف على الملتقيات، والأبحاث بالتعاون مع الأساتذة المساعدين والإشراف على الأطروحات والمذكرات.

✓ إعداد الدروس التي يكلفون بها و الأعمال التوجيهية والتطبيقية.

✓ المشاركة في الامتحانات وتصحيحها ووضع العلامات لها، وإعداد نتيجة عمل الطلاب، وإحالتها على مسؤول الوحدة البيداغوجية.

✓ تخصيص 04 ساعات خارج نطاق مهامهم البيداغوجية العادية لاستقبال الطلبة أسبوعيا لتوجيههم وتزويدهم بالنصائح والإرشادات.

✓ حضور جلسات اللجان التربوية والقيام بالأعمال الإدارية.

وبقي الأستاذ الجامعي مفتقرا إلى قانون أساسي يوضح له الصور النموذجية لمهامه والحقوق التي يستحقها بالمقابل حتى سنة 1989، حيث تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 122/89 المؤرخ في سنة 1409 هـ الموافق لـ 18 يوليو سنة 1989 والذي يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين.¹، ويحتوي هذا القانون على (50) خمسين مادة تتعلق بسلك الأساتذة المدرسين في التعليم العالي، وقد حدد مهام والتزامات وحقوق أساتذة التعليم، وكما تم في ظل هذا القانون تقنين الرتب الوظيفية والمهام الموكلة لكل أستاذ جامعي على مختلف أسلاكهم.

وتجدر الإشارة إلى أن الأستاذ الجامعي بدأت تتضح معالم حقوقه، ومهامه والقوانين المنظمة لمساره في ظل القانون الأساسي للأستاذ الباحث؛ والذي تم إصداره في ضمن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 23 الصادرة بتاريخ 28 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ مايو سنة 2008.

وتنص المادة الرابعة (04) من هذا القانون على أن الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص يخضعون للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين، وتحديد المدونة المرتبطة بها وكذا شروط الالتحاق بالرتب، ومناصب الشغل المطابقة لها، حيث أن هذا الأمر 06-03 حدد ضمانات وحقوق الموظف وواجباته؛ وذلك من المادة 26 إلى المادة 54، حيث تبين المواد من

¹ - الجريدة الرسمية. مرسوم رقم 89 - 122 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين.

26 إلى 29 ضمانات الأستاذ أما المواد من 30 إلى 39 فإنها توضح حقوق الأستاذ، في حين تبين المواد من 40 إلى 54 واجبات الأستاذ الباحث.

وتتمثل الضمانات والحقوق التي نص عليها هذا الأمر في ما يلي:

4-2-1- ضمانات الأستاذ الجامعي: وتتمثل في ما يلي:

- ✓ ضمان حرية الرأي للأستاذ في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.
- ✓ عدم جواز التمييز بين الموظفين بسبب أدائهم، أو جنسهم أو أصلهم، أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.
- ✓ عدم تأثر الحياة المهنية للموظف عند انتماء الأستاذ إلى تنظيم نقابي أو أي جمعية، أو أي انتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليهما في التشريع المعمول به.
- ✓ عدم تأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

4-2-2- حقوق الأستاذ الجامعي: وتتمثل في ما يلي:

- ✓ حق الأستاذ في الحماية من أي تهديد، أو إهانة، أو شتم، أو قذف، أو اعتداء مهما كانت طبيعته، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، وتملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء من خلال التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.
- ✓ حماية الأستاذ من العقوبات المدنية التي تسلط عليه جراء قيامه بخطأ في الخدمة والتي تعرضه لمتابعة قضائية من الغير، ويستثنى من هذه الحماية الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الأستاذ وهو في وضع منفصل عن المهام الموكلة له.

- ✓ حق الأستاذ في الراتب بعد أداء الخدمة.
- ✓ حق الأستاذ في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.
- ✓ حق الأستاذ في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.
- ✓ حق الأستاذ في ممارسة الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.
- ✓ حق الأستاذ في ممارسة الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به.
- ✓ حق الأستاذ في ممارسة مهامه في ظرف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.
- ✓ حق الأستاذ في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.
- ✓ حق الأستاذ في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

4-2-3- واجبات الأستاذ الجامعي:

- ❖ وجوب احترام الأستاذ سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها؛ وذلك في إطار تأدية مهامه.
- ❖ وجوب ممارسة الأستاذ مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.
- ❖ وجوب تجنب الأستاذ كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة؛ حيث أنه مطالب دائما بالالتصاف بسلوك متحضر ومحترم.
- ❖ تخصيص الأستاذ كل نشاطاته المهنية للمهام التي أسندت إليه ولا يمكنه ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، وللتنويه فإنه يرخص له بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، كما يمكنه أيضا إنتاج الأعمال العلمية، أو الأدبية والفنية.
- ❖ وجوب المحافظة على ممتلكات الجامعة في إطار ممارسة مهامه.
- ❖ وجوب التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.
- ❖ وجوب التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة ودون ممانعة.
- ❖ يمنع على الأستاذ تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط، أو استلام هدايا أو هبات، أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة، أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

4-2-4- تقييم الأستاذ الجامعي:

لقد تناول القانون الأساسي للباحث موضوع تقييم الأستاذ في مجموعة من المواد، وحصرها من المادة 97 إلى المادة 103 منه، إذ يخضع الأستاذ الجامعي كبقية الموظفين أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة، ويهدف هذا النوع من التقييم إلى ما يلي:

- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة.
- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.
- منح الأوسمة التشريعية والمكافآت.
- كما يتأسس تقييم الأستاذ على معايير موضوعية والغاية منها هي:
- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
- الكفاءة المهنية.
- الفعالية والمردودية.
- كفاءة الخدمة.

وتعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة، ويتم التقييم بصفة دورية، وينتج عنه تقييم منقط ومرفق بملاحظة عامة، كما تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأها تظلمًا إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها، وتحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف.

4-2-5- تكوين الأستاذ الجامعي:

لقد تناول القانون الأساسي للباحث موضوع تكوين الأستاذ في المواد 104 و105؛ حيث نصت على أن الإدارة يتعين عليها تنظيم دورات التكوين، وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة، وتحديد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف، وحقوقه المترتبة على ذلك عن طريق التنظيم.

وتجدر الإشارة إلى أن الوزن العلمي والمركز الاجتماعي لأي جامعة وسمعتها ترتبط ارتباطًا وثيقًا بمستوى أساتذتها ومكانتهم، وعليه فإن الجامعة المتقدمة والناجحة هي تلك التي تولي اهتمامًا لتأهيل الأساتذة الجامعيين على مختلف المستويات، وتخضع اختيار شخصياتهم لمقاييس خاصة.

فالتكوين يعد وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته، وتنمية مهاراته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن بين الأهداف التكوينية من جهة، والنتائج المحققة من جهة أخرى في حين يراه آخرون أنه عملية إكساب المعارف والملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية.¹، حيث أن التكوين يعتبر تنمية منظمة من المعرفة والمهارات والاتجاهات لشخص ما بغاية تأدية واجبه العمل مكلف به على شكل صحيح، وهو غالبًا ما يتكامل بزيادة واستمرارية التعليم أي أنه إعادة صياغة تفكير الفرد والجماعة للخروج من نطاق التخصص الضيق حتى يتضح له، رؤية المواقف في أوسع أبعادها.²

كما أن التكوين المستمر للأستاذ يجعله دائم الاتصال فيما يجري في العالم في إطار مواكبة التطورات العلمية على مختلف الأصعدة التي تهمه، وتعينه في تطوير نفسه في الحقل الذي يعمل فيه، حيث أن الشهادة العلمية العالية ليست دليلًا على التدريس الجيد، فهناك الكثير ممن يشهد لهم بالكفاءة في البحث والتأليف، ولكنهم يبدون عجزًا واضحًا في مجالات التدريس قد يصل إلى درجة الفشل.³

¹ - برعي محمد جمال. فن التدريس الحديث في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1991، ص 111.

² - التعماني أحمد السيد. المجلة العربية لتدريب المركز العربي للدراسات، المجلد الأول، العدد الأول، الرياض، 1987، ص 81.

³ - تركي رابح. دور التربية في التنمية الوطنية، تجربة الجزائر في التكوين للمنظومة التربوية، مجلة الفيصل، العدد 118، ديسمبر، 1986، ص 57.

4-2-6- ترقية الأستاذ الجامعي في الدرجات وفي الرتب:

يخضع كل أستاذ خلال مساره المهني إلى التقييم الدوري والمستمر الذي يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفي مناهج ثلاثة الترقية في الدرجة، والدرجة في الرتبة ومنح امتيازات خاصة بالمردودية، وتحسين الأداء كذلك منح الأوسمة الشرفية و المكافآت.

وتعتبر الترقية من الضمانات الأساسية للأستاذ أين يكون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في ذلك خاصة فيما يخص تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم مع طبيعة نشاطات المصالح المعنية بحيث لا يجب أن تقل خبرة الموظف على سنتين وبعدها يبدأ الحساب بالنقاط؛ حيث أن الترقية تشكلها قرارات إدارية ينتظرها الأستاذ بفائق الاهتمام إذ تعني الوصول إلى وظيفة أكبر وأهم ودرجة مالية أعلى فترداد سلطتهم الأدبية والإشرافية.

ويفهم من الترقية بعبارة أخرى نقل الموظفين من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى في السلم الإداري، وتمثل حق من حقوق الموظف الذي يخضع لشروط معينة، وتمكنه هذا الحق من تحقيق أهدافهم، حيث تحفزهم على الإجابة في العمل لحصول الإدارة على موظفين ذوي كفاءة، وتهدف الترقية إلى ما يلي:

❖ الرفع من مستوى الروح المعنوية لدى الأساتذة.

❖ تحفيز الأساتذة الأكفاء لزيادة جهودهم.

ولقد تناول القانون الأساسي للأستاذ الجامعي ترقية الأستاذ في الدرجات، وفي الرتب وذلك في المواد 106 إلى 111، ويقصد من الترقية في الدرجات الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم، وتتمثل الترقية في الرتب في تقديم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة أعلى مباشرة في السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

❖ على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

❖ بعد تكوين متخصص.

❖ عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

❖ على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

❖ لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

كما أنه يخضع تسيير المسار المهني للأستاذ لسياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية، والتي تكرس من خلالها المخططات السنوية للتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى. وتجدر الإشارة إلى أن هناك نوعين من الترقية، وهما الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة:

أ- الترقية في الرتبة: عندما ينجح المترشح في مسابقة التوظيف تعطي له رتبة أستاذ مساعد صنف "ب" مهما كانت شهادته (ماجستير، دكتوراه)، وبعد أن يثبت الأستاذ في منصبه هناك ثلاث حالات:

- ❖ إذا كانت لديه ماجستير وتسجيلين في الدكتوراه على الأقل تبقى رتبته أستاذ مساعد صنف "ب".
- ❖ إذا كان لديه ماجستير وثلاث تسجيلات في الدكتوراه على الأقل يرقى إلى رتبة أستاذ صنف "أ".
- ❖ إذا كان لديه دكتوراه يرقى إلى رتبة أستاذ محاضر صنف "ب".

الأساتذة المثبتين في مناصبهم فإن الترقية في الرتبة تكون كما يلي:

- ❖ ترقية أستاذ مساعد قسم "ب" إلى أستاذ مساعد صنف "أ" بعد التسجيل الثالث في الدكتوراه.
- ❖ ترقية أستاذ مساعد قسم "ب" إلى أستاذ محاضر قسم "أ" بعد مناقشة رسالة دكتوراه علوم.
- ❖ ترقية أستاذ محاضر قسم "ب" إلى أستاذ محاضر قسم "أ".
- ❖ ترقية أستاذ محاضر قسم "أ" إلى أستاذ التعليم العالي.

ب - الترقية في الدرجة: تنظم هذا النوع من الترقية مجموعة من القوانين؛ حيث أنه تكون الترقية من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة كل 03 سنوات في المتوسط، وذلك في حدود 12 درجة كحد أقصى كما أن الأستاذ يبدأ حياته المهنية وهي في الدرجة 0.

الفصل الثالث:

الوضع الاقتصادية للأستاذ الجامعي

أولا-الأجر والأستاذ الجامعي

1-1-المفهوم الأجر وأهداف المؤسسة منه

1-2-معايير دفع الأجر وطرق تحديده

1-3-نظام الأجور والتعويضات

ثانيا-السكن والأستاذ الجامعي

2-1-تعريف السكن وأهميته

2-2-الأستاذ الجامعي وأزمة السكن

2-3-الأستاذ الجامعي والسكن الوظيفي

ثالثا-النقل والأستاذ الجامعي

أولاً-الأجر والأستاذ الجامعي:

يعتبر الأستاذ الجامعي قائد السفينة العلمية وهو من يقود ويدير ويسخر ويوجه كل الإمكانيات المتاحة لخدمة العملية التعليمية والطالب بصفة خاصة وعليه فإن الأستاذ الجامعي بحاجة ماسة إلى إعطاء أهمية لوضعيته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحيط به، وخاصة الوضعية المادية منها؛ حيث أصبح الشغل الشاغل له تحسين وضعه المادي ليتفرغ لجامعته وطلبته وأبحاثه، ومن العوامل التي تشكل الوضعية المادية نذكر الأجر، السكن والنقل، وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل.

1-1-الأجر: مفهوم الأجر وأهداف المؤسسة منه:

1-1-1- مفهوم الأجر: سنتناول في هذا العنصر أهم التعريفات الواردة عن الأجر والمكونات التي يتكون منها:

أ-تعريف الأجر: يعتبر ذو أهمية بالغة خاصة في وقتنا الحالي؛ لقد تنوعت تعريفات الأجر وتسمياته نذكر البعض منها على التالي:

✓ **التعريف الأول:** يعرف الأجر على أنه المبلغ المالي الذي يتقاضاه الفرد عند بداية تعيينه في المؤسسة، وينص عليه في قرار تعيينه في الوظيفة المحددة له، كأن نقول راتب الموظف الأساسي مبلغ كذا من الوحدات النقدية في الشهر أو أن الأجر الأساسي للعامل في ساعة من الزمن، أو أجر القطعة الأساسي هو كذا وحدة نقدية.¹

✓ **التعريف الثاني:** المشرع الجزائري ذكر الأجر في المادة 80 من قانون العمل ونصها: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل".

✓ **التعريف الثالث:** وعرفته المادة 134 من القانون الأساسي العام للعامل كما يلي:

الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه، وتطبيقاً لمبدأ لكل حسب عمله لا يمكن أن يتقاضى العامل مقابل أجراً من المؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها، ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب.²

وما تحدر الإشارة إليه هو أن له علاقة بمضمونه وهي ما نوضحها في ما ما يلي:

❖ من حيث المضمون: يعتبران تعويضاً نقدياً مباشراً يتقاضاه الفرد من المؤسسة مقابل مجهوداته التي يبذلها والتي تتمثل في كمية العمل.

¹ - عمر وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2005، ص 506.

² - أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 214.

❖ من حيث الشكل: فالأجر يطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال المصنعية والإنتاجية؛ والذي يطلق عليهم مصطلحا أجنبيا ترجمته أصحاب اللياقة الزرقاء ونسميهم بالعمال؛ حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن أو الاثنين معا في بعض الحالات.¹

❖ الراتب: فهو في اللغة من يرتب ويستقر، وهو رزق ثابت دائم، وفي الاصطلاح فهي المقابل المادي الذي يدفع عن فترات زمنية محددة، بغض النظر عن ساعات العمل المؤداة وهو لذوي اللياقات البيضاء كناية عن الموظفين داخل المكاتب (يرتدون القمصان البيضاء وأربطة العنق).²

وللإشارة فإن المشرع الجزائري لم يفرق بين المصطلحين، فتارة يستعمل مصطلح أجر ويقصد به الراتب وتارة أخرى العكس، والدليل على ذلك مثلا المادة 8 من قانون العمل؛ حيث استعمل مصطلح أجر، دخل وكان مقصده كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها.³

ب- أهمية الأجر:

يولي الفرد والمؤسسة والمجتمع أهمية معتبرة للأجور، وهذا بسبب ما توفره لهم من خدمة وتلبية الحاجات ويمكن أن نخصرها في ما يلي:

✓ أهمية الأجور بالنسبة للفرد⁴: وتتمثل في ما يلي:

- تعتبر الأجور مصدرا هاما لمعيشة الفرد، وخدماته ورفاهيته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته.
- تعتبر الأجور الوسيلة المناسبة للفرد للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها، أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه.⁵
- إمكانية حصول الفرد على أجور عالية قد تشجعه على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية، ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور.

✓ أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسة: وتتمثل في ما يلي:⁶

- الأجر هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- الأجر هو وسيلة الشركة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة بها.
- الأجر هو المقابل العادل للعمل، وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.

¹ - عمر وصفي عقيلي. مرجع سابق، ص 506.

² - محمد حجازي. إدارة الموارد البشرية، دار الطباعة والنشر، مصر، 2005، ص 171.

³ - أهمية سليمان. مرجع السابق، ص 214.

⁴ - نفس المرجع، ص 405.

⁵ - أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، سنة 2004، ص 187.

⁶ - أحمد ماهر. مرجع سابق، ص 187.

✓ أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

تؤثر الأجور على المنظمات المختلفة في المجتمع فمن جهة نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعاملين كما أنها تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع.

1-1-2-مكونات الأجر، أهداف المؤسسة منه:

1-1-2-1-مكونات الأجر: يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما الأجر الثابت والأجر المتغير:

أ-الأجر الثابت: يتشكل هذا الجزء من الأجر من ثلاثة عناصر وهي:

✓ الأجر الأدنى الوطني المضمون¹:

يشكل هذا الأجر أقل قيمة تمكن أن يصل إليها الأجر، وهذا في كل القطاعات والنشاطات دون استثناء، وتتكفل الحكومة بتحديد هذه بمقتضى نصوص تنظيمية، وهذا بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية؛ لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد وتطور مستوى المعيشة؛ حيث تحتكر الدولة في هذا المنوال سلطة إصدار القوانين والنظم الخاصة بتطور الحد الأدنى الوطني المضمون، ونلتمس هذا في المادة 87 من قانون علاقات العمل ونصها: يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية والأكثر تمثيلا.

وهناك المادة 49 من القانون العام للعامل والمتضمنة ما يلي: "منع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان يرضي العامل".

ويؤجر نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يتم تحديده من طرف الاتفاقيات الجماعية للعمل، والذي يتحدد نطاق تطبيق هذه الاتفاقيات الصلاحية في تحديد الأجور المعتمدة في المؤسسة، والتي يجب أن لا تقل عن الأجر المضمون، ولقد عرف الأجر الأدنى المضمون جملة من تغيرات بسبب التغير الذي طرأ على زيادة أسعار السلع خاصة الأكثر استهلاكية، وارتباطها ارتباطا وثيقا بالقدرة المالية للدولة، وتظهر هذه التغيرات التي عرفها الأجر الأدنى الوطني المضمون في ما يلي:

إذ بلغت قيمته في جويلية 1990: 1650 دج وهذا بعد إجماع الحكومة والنقابة وارتفع إلى 2100 دج في نوفمبر من نفس السنة، ليرتفع ولأول مرة في الجزائر إلى 3000 دج ابتداء من جانفي 1992، وهذا بعد اجتماع الحكومة والنقابة وأرباب العمل من 18 إلى 22 نوفمبر 1991 بقصر الحكومة، واستمر في الارتفاع من سنة إلى أخرى وبأرقام مختلفة.

وآخر الإحصائيات التي نتجت عن اجتماع الثلاثية في أكتوبر 2006 تمثلت في رفع الأجر الأدنى المضمون من 10000 دج إلى 12000 دج، وتم إدخاله حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح جانفي 2007¹.

✓ الأجر الأساسي:

يحدد الأجر الأساسي عند تصنيف مناصب العمل، ونقصد بتصنيف مناصب العمل ترتيبه من خلال جدول خاص بالأجور، حيث يمنح لكل منصب عمل جملة من النقاط الاستدلالية التي يحددها عناصر وعوامل المنصب وتختلف من منصب لآخر، وتتجسد في كل من درجة التأهيل والمسؤولية، والجهد المطلوب في ذلت المنصب، إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوطات ومتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

وللإشارة فإن لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، ومنه فالأجر لكل نقطة استدلالية مالية معينة، ومنه فالأجر الأساسي هو حاصر ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية، وهذا ما يقصده المشرع الجزائري في المادة 81 من القانون العام للعامل والتي تنص على ما يلي: "يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة"².

وتجدر الإشارة إلى مجموعة من التعويضات في الجانب الثابت من الأجر والتي نحصرها في ما يلي:

✚ تعويض الأقدمية أو الخبرة.

✚ تعويض المنطقة.

✚ المنح العائلية.

✚ تعويض الضرر أو المخاطر.

هذه أهم العناصر الثابتة والدائمة الملحققة بالأجر الأساسي والتي تكون الجزء الثابت من الأجر ويطلق عليه أحيانا بأجر المنصب والذي يتم تصنيفها على أساس الديمومة والاستقرار وليس على أساس الثبات في المبلغ الذي قد يتغير من مرحلة لأخرى، ومن عامل لآخر حسب اختلاف العوامل والأسباب والمقاييس التي تدخل في حسابها، وتجدر الإشارة إلى أن المبلغ النقدي المدفوع كأجر أساسي يظل ثابتا طول مدة خدمة العامل، لكنه يظل ثابتا لفترة تصل عادة إلى سنة ولكن بتوافر جملة من الظروف كخبرة العامل يستدعي بالضرورة هذا التعديل.

¹. الجريدة الرسمية لسنة 2007.

². أهمية سليمان. مرجع سابق، ص ص 232، 233.

ب-الأجر المتغير¹:

هناك مجموعة من العناصر المتغيرة سواء كما أو قيمة مالية، ليست دائمة ومنظمة لكونها تخضع لعدة شروط لا تتحقق بصفة دائمة بسبب قدرة العامل ومهارته أو بسبب تنظيم العمل، ولكن كلما وجدت هذه العناصر أصبحت قانونية وتتمتع بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة، وتتمثل في كل من: تعويض العمل الإضافي، تعويض العمل الليلي، تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل.

ولا نستطيع أن نتكلم عن الأجر دون الكلام عن تاريخ الاستحقاق فالأجر يدفع عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، وهذا حسب نظام الدفع الذي تخضع له المؤسسة؛ وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه العامل، فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملاً مؤقتاً ثم تنتهي علاقتهم بالمؤسسة، تدفع لهم مستحقاتهم يومياً أو في نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمين فعادة ما يدفع لهم الأجر في نهاية كل شهر.

وما نستخلصه من خلال هذا العنصر هو أن مكونات الأجر، والمتمثلة في التعويضات والمكافآت تتعدد والبعض منها حق للعامل بقوة القانون أما البعض الآخر، فالجبال في تحديده تتحكم فيه إدارة المؤسسة وبالتحديد إدارة الموارد البشرية، وهذا بعد تقييم العمال ومراقبة كفاءتهم وإنتاجيتهم.

1-1-2-2-أهداف المؤسسة من الأجر:

تعتمد أغلبية المؤسسات اليوم بنظام التعويضات المباشرة، وتسعى على تصميم أنظمة دفع تتميز بالكفاءة والفاعلية، إذ يقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد نظام أجور صحيح ودقيق؛ حيث تولي أهمية بالغة للدراسات التي تحدد الوظائف، وتقييمها حسب الأهمية من أجل تحقيق أهداف مستقبلية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- ❖ دفع العاملين الموجودين في المؤسسة إلى تحسين أدائهم وزيادة مستوى إنتاجيتهم وهذا بالربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور هذا ما يخلق في نفسية العامل حب الإتقان والتفاني في العمل.²
- ❖ الرقابة على تكاليف الأداء، من خلال تحديد مستويات الأجور وفقاً للمستويات التنظيمية وبدايات ونهايات مستوى الأجر في المستوى الوظيفي.
- ❖ الاحتفاظ بالتنوع الجيدة من الموارد البشرية المتوافرة في المؤسسة.
- ❖ المساهمة في توفير الرضا الوظيفي لدى العامل.³

¹ أهمية سليمان. مرجع سابق، ص 234، 241.

² محمد حافظ حجازي. مرجع سابق، ص 172.

³ الهبيتي خالد عبد الرحمان. إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر، 2003-2004، ص 403.

2-1-2-1- معايير دفع الأجر وطرق تحديده:

1-2-1-1- معايير دفع الأجر:

تختلف النظريات في تحديد المعيار المعتمد في دفع الأجر فهناك منظمات تعتمد على معيار الأجر، وهناك منظمات توفق بين المعيارين.

1-2-1-2-1- معيار الزمن:

تعتمد المنظمة في دفع أجر العامل على أساس المدة التي يقضيها بالمنظمة، وفي هذه الحالة فإن أجر العامل لا يتغير بتغير مردوديته بمعنى يبقى أجر العمال متساويا بين كل العمال الذين يشغلون مناصب متماثلة رغم تغير مردوديته من شخص إلى آخر ينصح بتطبيق هذا المعيار في الحالات التي يصعب فيها تحديد الإنتاج بالوحدات، وعدم إمكانية تحديد مدى مساهمة الفرد في العمل الإنتاجي.¹

أ- مزايا نظام الأجر الزمني: من إيجابيات دفع الأجر على أساس الزمن نذكر:²

- ❖ سهل التطبيق إذ لا يتطلب استعماله عمليات حساسية كثيرة.
- ❖ معاملة كل العمال معاملة كل العمال معاملة واحدة على أساس الزمن، فهذا لا يزرع روح الغيرة في نفوسهم.
- ❖ ضمان دخل ثابت لكل العاملين بدون تغيير إنتاجيتهم وهذا يؤدي إلى شعورهم بالراحة والاطمئنان النفسي.

ب- عيوب نظام الأجر الزمني: وتتمثل في ما يلي:

- ❖ عدم تحفيز العامل، وهذا نتيجة المساواة بين العامل السريع والعامل البطيء؛ حيث كلاهما يتقاضى أجرا واحدا في نهاية المدة المخصصة للعمل.
- ❖ عدم تشجيع روح الابتكار في العمل لدى العاملين الموهوبين نتيجة لمساواتهم بالعاملين العاديين.
- ❖ عدم تقدير التكلفة الحقيقية للعمل؛ فالإنتاج قد يختلف بدرجة ملحوظة، أما الراتب والأجر المدفوع لا يتغير.

2-1-2-1-2- معيار المردودية (الأجر التشجيعي):

يربط بين الأجر والإنتاج وهذا ينتج عنه استقرار الأجر من الناحية الكمية؛ حيث يتغير بتغير مستوى الإنتاج المحقق من طرف العامل، ويدفع عادة للعاملين ذو الإنتاجية المموسة وخاصة الصناعية، يعتمد على هذا النوع في حالة إمكانية تحديد كمية الإنتاج وإمكانية تحديد مدى مساهمة الفرد في الإنتاج، كذلك إذا

¹. عمرو وصفي عقيلي. مرجع سابق، ص 507، 508.

². مصطفى نجيب شاوش. إدارة الموارد البشرية، الشروق للنشر والتوزيع، سنة 2005، ص 183.

كانت كمية الإنتاج أهم من الجودة أو عندما يصعب وضع نظام دقيق لضبط ومراقبة الإنتاج، كما يمكن استعماله كذلك في حالة عدم وجود في العمل عطلات.

أ- مزايا نظام الأجر حسب المردودية:¹ وتتمثل في ما يلي:

- ❖ توفير حافز مباشر للعاملين على زيادة الإنتاج حيث كلما زاد النتاج العامل زاد الأجر الذي يتقاضاه، كما يؤدي كذلك إلى تخفيض تكلفة الوحدة.
- ❖ خلف روح المبادرة والابتكار في نفوس العاملين، ودفعهم إلى تحسين أسلوب عملهم وذلك لزيادة إنتاجهم وبالتالي زيادة الأجر الذي يتقاضونه.
- ❖ يساعد المؤسسة في ضمان النتاج الكبير، لأن جميع العاملين يسعون إلى رفع إنتاجيتهم لأقصى حد يهدف رفع أجورهم.
- ❖ تسهيل للمؤسسة تحديد تكلفة العمل بدقة.
- ❖ العدل في الأجور، إذ يتقاضى كل فرد عائدا حسب عمله وجهده.
- ❖ تخفيض حصة كل وحدة منتجة من التكاليف الثابتة، وذلك بتقسيم رقم التكاليف الثابتة على عدد كبير من الوحدات المنتجة.

ب- عيوب نظام الأجر حسب المردودية: لنظام الأجر حسب المردودية عيوب كثيرة نذكر منها في ما يلي:

- ❖ صعوبة إيجاد مقاييس يقاس بها إنتاج كل الأعمال، وخاصة الإدارية التي يتطلب أدائها طاقة ذهنية يصعب قياسها.
- ❖ خفض جودة السلعة لأن الرغبة في إنتاج أكبر عدد ممكن يؤدي إلى خفض الجودة.
- ❖ إجهاد العاملين لأنهم يرغبون في رفع أجورهم، ولأن هذا المعيار لا يهتم بأقدمية العامل وسلوكه الوظيفي.²

1-2-1-3-المعيار المزدوج:

تعتمد التشريعات الحديثة على الأخذ بالمعيارين السابقين معا، وذلك بواسطة تحديد الأجر الأساسي، وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة على أساس المعيار الأول أي معيار الزمن، وهذا لضمان حصانة قانونية ومعنوية للعامل؛ حيث تنص المادة 139 من القانون الأساسي العام للعامل القاضي أنه: "بالإضافة إلى أجر المنصب، يمكن أن يستفيد العامل من بعض المكافآت الأخرى مثل تعويض المنطقة، إلى جانب مكافآت المردود الفردي والجماعي...". ويفهم من هذا المعيار أن المشرع الجزائري أراد حماية العامل من جهة، وهذا بضمان أجر محدد سواء للعامل المجدد أو غير المجدد، وإضافة جزء متغير للأجر يتغير بتغير إنتاجية العامل، ومن

¹ - مصطفى نجيب شاوش. مرجع سابق، ص 184، 185.

² - نفس المرجع. ص ص 184، 185.

جهة أخرى منح أرباب العمل وسيلة دقيقة لتحديد تكلفة العمل أي تجنبه منح مكافآت وعلاوات وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاجي¹.

1-2-2- طرق تحديد الأجور:

1-2-2-1- أدوات تحديد الأجور: يعتمد التشريع الجزائري في تحديد الأجور على ثلاث أدوات وهي كالتالي:

أ - تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل:

يتم بمقتضى هذه الأداة اتفاق كل من العامل وصاحب العمل وبكل حرية على تحديد الأجر الأساسي أو جر المنصب، ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له، وهذا باحترام الأحكام التي حددتها الدولة مثل الأجر الأدنى الوطني المضمون ومختلف الامتيازات الأخرى التي يقررها قانون العمل، وكذلك تلك التي تقررها الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ب - تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية:²

يمثل الأجر صلاحية من صلاحيات الاتفاقيات الجماعية؛ حيث تعالج مكونات الأجر وتحدد العناصر الثابتة فيه والمتغيرة والعوامل المرتبطة بها كالمردودية، ولقد حدد المشرع الجزائري في القانون الجديد لعلاقات العمل بعدة صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجور؛ حيث تضمنت المادة 120 من قانون علاقات العمل 05 فقرات من 14 فقرة التي تحويها تتعلق بموضوع الأجر، والتعويضات والمكافآت إذ يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنظم:

- ✓ تحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة وهذا بداية من الحد الأدنى المضمون والمحدد من طرف الدولة.
- ✓ التعويضات المتعلقة بالأقدمية وساعات العمل الإضافية وظروف العمل.
- ✓ كفاءات مكافأة العمال المعيّنين على المردود.
- ✓ تحديد النفقات المصرفية وهي تلك التي يقوم بها العامل بمناسبة أدائه بعمله إما في مهمة داخلية أو خارجية.
- ✓ تحديد الأجر بمقتضى قرارات السلطة العامة:³

تؤخذ بعين الاعتبار هذه الأداة في البلدان المتحكمة في وضع مختلف القوانين الخاصة بعلاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية أي الحكومة وتعتبر قراراتها إلزامية في هذا الإطار.

¹ - أهمية سليمان. مرجع سابق، ص 217.

² - أهمية سليمان. مرجع سابق، ص 219، 220.

³ - نفس المرجع، ص 220.

لكن تطبيق هذه الأداة مجالها ضيق جدا، وإن الدول التي أخذت بهذه الأداة نذكر الاتحاد السوفياتي، والبلدان التي سارت على النهج الاشتراكي كالجائر 1990 أين أخذت بالمبدأ المركزي للأجور بداية من 1974؛ والدليل على ذلك نذكر المادة 28 من قانون المالية الأمر 73-64 المؤرخ في 28 ديسمبر 1973: "إن المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري، والمؤسسات الأخرى...تجمد عند حدودها الحالية، وأن أي زيادة في الأجور والمرتبات ومختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بمقتضى مرسوم"¹.

يعاب على هذه الأداة صعوبة التطبيق هذا ما دفع الدول إلى عدم الأخذ بها ومن بينها الجزائر إلى التخلي عن هذه الأداة، وإعطاء المؤسسات المستخدمة من جهة، وممثلي العمال من جهة أخرى الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور مع احتفاظ الدولة بحق الرقابة، ونلمس هذا التغيير في رقم 88-01 المؤرخ في 12-01-1988 المتعلق بقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية والقوانين الملحقه به.²

1-2-2-2-أهم الطرق المعتمدة في تحديد الأجور: هناك عدة أساليب تعتمد عليها المؤسسة في تحديد قيمة الأجر المقدم للعامل وأهمها:

أ-طريقة فريدريك تايلور:

تقوم هذه الطريقة بتحديد مستوى قياسي للإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت، وقبل الوصول إلى هذا المستوى يمنح العامل أجرا معيناً عن كل وحدة منتجة، وفي حالة ما وصل إلى المستوى القياسي أو تجاوزه زاد أجر الوحدة المنتجة الذي يحسب على أساسه الأجر اليومي ومثال ذلك:

تم تحديد المستوى القياسي للإنتاج في إحدى المؤسسات بـ 50 وحدة إنتاجية، وأجر الوحدة المنتجة بـ 30 وحدة نقدية لمن يبلغ هذا المعيار، في حين يكون أجر الوحدة المنتجة 20 وحدة نقدية لمن يخفق في بلوغه.

حقق العامل أ 30 وحدة إنتاجية أما العامل ب فحقق 51 وحدة إنتاجية فيكون أجر كل منهما كما يلي:

العامل أ: 30 وحدة إنتاجية $\times$ 20 و. نقدية = 600 و. نقدية.

العامل ب: 51 وحدة نقدية إنتاجية $\times$ 30 و. نقدية = 1530 و. نقدية.

وما يلاحظ على هذه الطريقة أنها تعمل على جذب العمال فقط والذين هم قادرين على تحقيق المستويات القياسية أو تجاؤها.³

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 253.

² - نفس المرجع، ص 225.

³ - مصطفى نجيب شاوش. مرجع سابق، ص 187، 188.

ب- **طريقة هالسي:** تقوم هذه الطريقة على تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين، ويتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل، مضافا إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره، وبناءا على هذه الطريقة يتم حساب أجر العامل كالتالي:¹

الأجر المستحق للعامل = أجر الساعة × (الوقت المستنفذ + نسبة مئوية من الوقت المقتصد) وهذه النسبة المئوية تختلف حسب مدى تأكد الإدارة من دقة المعايير القياسية المحددة، ومثال ذلك:

حدد الزمن المعياري لعمل معين لـ 8 ساعات، وقد تمكن العامل من إنجاز العمل خلال 6 ساعات، مع العلم أن أجر العامل في الساعة الواحدة 50 وحدة نقدية، وكانت النسبة المئوية للوقت المقتصد هي 50% فيكون الأجر الذي يستحقه هذا العامل كالتالي:

أجر الوقت الذي استغرقه في العمل = 50 و. نقدية × 06 ساعات = 300 و. المكافأة = 50 و. نقدية × (8 - 6) = 100 و. نقدية.

الأجر المستحق للعامل = 300 و. نقدية + 50 و. نقدية = 350 و. نقدية.

تجدر الإشارة الى أن هذه الطريقة تجمع بين معيار الزمن ومعياري المردودية، إذ تحفز العامل على الاقتصاد في الوقت، وهذا لرفع قيمة أجره، كما أنها تضمن للعامل حدا أدنى من الأجر، وهو أجر الوقت الذي قضاه فعلا في العمل.²

ج - طريقة روان:

تعتمد الطريقة هذه على تحديد زمن معياري لإنهاء العمل، فإذا لم ينجز العامل العمل الموكل إليه خلال هذا الزمن المعياري لم يستنفذ من أي زيادة، أما إذا بلغه في وقت أقل من الوقت المعياري، فإنه يستحق علاوة إضافية لمثل جزء من أجر الوقت المقتصد به، بالإضافة إلى أجر الوقت المستنفذ في العمل، ويحسب أجر العامل على أساس المعادلة التالية:³

$$\text{الأجر المستحق} = \text{أجر الساعة} \times \text{الوقت المستنفذ} + \text{الوقت} + \frac{\text{الوقت المحدد} - \text{الوقت المستغرق}}{\text{الوقت المحدد}} \times \text{أجر الوقت المستحق}$$

الوقت المعياري لانجاز عمله خلال 06 ساعات، فما هو الأجر الذي يستحقه؟

$$\text{الأجر المستحق} = (6 \times 50) \times \frac{6-8}{8} + (6 \times 50)$$

$$= 300 + 300 \times \frac{2}{8} = 375 \text{ و. نقدية}$$

¹ - خالد عبد الرحمن الهيتي. مرجع سابق، ص 87.

² - مصطفى نجيب شاوش. مرجع سابق، ص 189، 190.

³ - خالد عبد الرحمن الهيتي. مرجع سابق، ص 163.

ومن مزايا هذه الطريقة هي أنها تعطي للعامل فرصة الاستفادة من الوقت المقتصد كما تضمن له، أيضا حدا للأجر إلا أنه يعاب عليها نفس عيوب طريقة هالسي إلى تعقيدها وصعوبة فهم العمال لها.

د - طريقة ميرك: تقوم على تحديد مستويين للإنتاج ومن منه مستويين للأجور وهما:

❖ **المستوى الأول:** يمثل 100% للإنتاج ومنه العامل الذي يحقق يستحق علاوتين علاوة مستوى الإنتاج القياسي، وعلاوة المستوى الثاني للإنتاج.

❖ **المستوى الثاني:** يمثل نسبة 83% من المستوى القياسي، والفرد الذي يحقق هذا المستوى من الإنتاج يستحق علاوة محددة¹.

هـ - طريقة جانب:

"في هذه الطريقة يتم تحديد زمن قياسي لإنتاج حجم معين من الوحدات فإذا نجح العامل في بلوغ هذه المستويات القياسية منح أجره المعتاد عن الوقت المستنفذ في العمل، إضافة إلى علاوة إذا حقق المستوى المعياري أو تجاوزه، أما في حالة إخفاق العامل في بلوغ المعايير القياسية فإنه يستحق أجره المعتاد عن الوقت الذي قضاها في العمل، ولتوضيح هذه الطريقة نستعين بالمثال التالي:²

حدد في أحد الشركات الوقت القياسي لإنتاج 20 وحدة إنتاجية قدره 8 ساعات في اليوم، قام أحد العمال بإنتاج هذا العدد خلال 6 ساعات فاستحق لذلك علاوة تقدر بـ 36% من الأجر المستحق، وكان أجر الساعة هو 50 و. نقدية، فما هو الأجر المستحق لهذا العامل؟

الأجر المستحق = الأجر المعتاد + علاوة الوقت المستنفذ

و منه فأجر العامل هو:

✚ أجر الساعة: $50 + 36\% \times 50 = 65$ و. نقدية.

✚ أجر اليوم: $65 \times 8 = 520$ و. نقدية وهو الأجر الذي يستحقه العامل، وما يعاب على هذه

الطريقة هو عدم أخذها لنسب مئوية متدرجة في منح العلاوة.

و - طريقة إمرسون:

تشبه هذه الطريقة طريقة جانب إلى حد كبير إلا أن نقطة الاختلاف تكمن في طريقة حساب العلاوة فإذا كان العامل ذا كفاية كاملة مائة بالمائة، منح علاوة إضافية بنسبة مئوية معينة، أما في حال ما إذا استغرق العامل وقتا أطول من الوقت القياسي المحدد، فإنه يستحق علاوة إضافية أقل طبقا لمقياس العلاوات التدريجي،

¹ - مصطفى نجيب شلوش. مرجع سابق، ص ص 189، 190.

² - نفسه المرجع، ص 192.

أما إذا استغرق العامل وقتا إضافيا لإنجاز عمله يزيد عن 50% من الوقت القياسي، فلا تدفع له علاوة إضافية، وإنما يستحق أجره اليومي فقط¹.

$$\text{نسبة العلاوة} = \frac{\text{الساعات المعيارية المقدرة} \times 100}{\text{الساعات التي استغرقها العامل}}$$

و مثال على ذلك:

حدد نسبة العلاوة التي يتحصل عليها العامل إذا علمت أن الساعات المعيارية لأداء العمل حددت بـ 8 سا.

والعامل أنجز عمله خلال 10 سا.

$$\text{نسبة العلاوة} = \frac{9}{10} \times 100 = 80\%$$

خلاصة القول هو أنه أهم معيار تعتمد عليه المؤسسة في دفع الأجور هو المعيار المزدوج نظرا لاعتباره أكثر واقعية، حيث تضمن للعامل البطيء تعويض ثابت والذي تتحدد قيمته على أساس مدة العمل، بالإضافة إلى تعويض متغير تزيد قيمته أو تنقص حسب إنتاجية العامل.

1-3- نظام الأجور والتعويضات:

يمثل التعويض الذي تخصصه المؤسسات للعامل من المسائل البالغة الأهمية، حيث تعاني من عدم الاستقرار إذ يعتبر نقطة صراع بين المؤسسة وعمالها، كذلك حتى تستطيع المؤسسة إرضاء عمالها لا بد من وضع نظاما عادلا للأجور مؤسسا على معايير موضوعية.

1-3-1- الأجور كنظام ومبادئ تصميمه:

أ- نظام الأجور:

يقصد بنظام الأجور جملة من الأجزاء المتفاعلة فيما بينها والمتكاملة مع بعضها البعض ومع بيئتها لتحقيق أهداف معينة².

وهذا يعني أنه عبارة عن قواعد العمل، ومنه إذا أردنا إعداد أي نظام كان علينا أن نؤسسه على سياسات تكون هي القاعدة الأساسية التي يتأسس عليها النظام وبالتالي فنظام الأجور يحتاج إلى سياسات معينة يقوم عليها.

¹ - مصطفى نجيب شاوش. مرجع سابق، ص ص 189، 190.

² - إبراهيم سلطان. نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص 17.

ويمكن للمؤسسة أن تعتمد على أكثر من نظامين مثلاً نظام خاص بالدائمين ونظام خاص بالمؤقتين.

ب- مبادئ تصميم نظام الأجور:¹

❖ **الوضوح:** بمعنى أن يكون النظام واضحاً حيث يفهمه كل فرد إذ يمكنه معرفة ما إذا أجر المحدد لوظيفته يكافئ مع استحقاقه، ومع الأجر المحدد للوظائف الأخرى وذلك لا بد من وضع تعليمات واضحة.

❖ **الشفافية:** يعني عدم سرية النظام؛ حيث على المؤسسة أن لا تقوم بالتحيز الفاضح في رفع الأجور بين الوظائف حيث كلما كان النظام سري اعتبر أنه غير شفاف.

❖ **العدالة:** بما فيها الداخلية والخارجية والذاتية فالعدالة الخارجية على المؤسسة أن تقوم بتحديد أجر متقارب مع الأجور التي تقدمها مؤسسات أخرى لعمالها، وأما بالنسبة للعدالة الداخلية فنقصد بما على المؤسسة أن تمنح أجر متقارب بين الوظائف التي تتطلب نفس الجهد الفكري والعضلي رغم اختلافها، وأما في ما يخص العدالة الذاتية أو ما يعبر عنه بالقيمة المكافئة والتي تميز بين العنصر البشري بما فيه الرجالي والنسوي فإنه أحياناً نجد وظائف تشغلها النساء والأجور فيها قليلة إذا ما قارناه مع وظائف أخرى يشغلها رجال وهذا بالرغم من نفس سنوات الخبرة والتأهيل.

❖ **الاستقرار والثبات:** بمعنى ثبات الأجر الذي يتقاضاه العامل وعدم تغير إلا في حالة توفر شروط موضوعية تستدعي ذلك.

❖ **ارتباط الأجر والمكافآت بالأداء الفعلي للفرد:** يهتم هذا المبدأ لما يمنح للعامل كمقابل والأداء الفعلي المرتبط به، لكن للأسف هناك الكثير من المؤسسات التي فشلت في تحقيق هذا المبدأ، وذلك لأنه الزيادات في الرواتب تدفع على أساس الأقدمية هذا الذي لا يقصد منه بالضرورة الرفع من مستوى أداء الموظف.²

ج- مستلزمات تصميم نظام الأجور: على المؤسسة أن تراعي مجموعة من الجوانب لإعداد نظام الأجور:

❖ **السياسات الإدارية:** إن أية مؤسسة كانت في إدارة الموارد البشرية التي تحتويها قبل إعداد نظام الأجور يجب عليها معرفة سياسات المؤسسة حول مستوى الأجور عموماً والعلاوات التي توفرها للعمال وهل تعتمد التحيز لصالح فئة معينة.

❖ **سياسة المؤسسة حول مستوى الأجور مقارنة مع المنافسين:** تتنوع مستويات الأجور من مؤسسة لأخرى وهذا حسب الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه، فإذا أرادت المؤسسة أن تكون الرائدة في قطاعها، يستوجب عليها اجتذاب العاملين الأفضل والذين يميزهم تأهيل وهما يتطلب انتهاز سياسة مناسبة لها؛ وهي أن تكون هي الرائدة في مستوى الأجور أما إذا كان هدف المؤسسة هو التميز على المنافس بالأسعار بمعنى أن

¹ - سعاد نايف بنوطي. إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2001، ص ص 264، 265.

² - صلاح الدين محمد الباقي. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص 218.

البيع بأسعار تقل عن أسعارهم وهذا ما يتطلب أن يكون مستوى الأجور ضعيف لأن الأجور تساهم بنسبة كبيرة في تكاليف الإنتاج.¹

❖ **سياسات وقرارات المؤسسة حول المزايا والخدمات المقدمة:** تخصص كل مؤسسة لعمالها جملة من المزايا والخدمات قد تختلف من مؤسسة لأخرى، وهذا سواء في قيمتها أو طبيعتها، وهي تمثل تكاليف تضاف إلى الأجر فقد تقرر مؤسسة ما أن تقدم سكن أو نقل أو وجبات غذاء، أو تأمين صحي أو رواتب سنوي إضافي... الخ. كما يدخل ضمن النوايا التعويض على ساعات العمل الإضافية، العطلات والإجازات المستحقة، تعويض نهاية الخدمة...، إلى غير ذلك من المزايا التي يستفيد منها الفرد.²

❖ **سياسة المؤسسة حول التمييز والتحيز المعتمد:** تعتمد المؤسسة نظاما التحيز المقبول والمعقول وبمس هذا:

✓ فئة وظيفية: وهذا منتشر في الجامعات التي تمنح رواتب أعلى للأكاديميين على من الإداريين، وهذا بسبب المكانة التي يحتلها هذه الوظائف في المؤسسة.

✓ درجات وظيفية معينة: تعتمد المؤسسة على منح أجور ضعيفة في الدرجات الدنيا وأجور مرتفعة في الدرجات العليا، حيث تؤدي هذه السياسة إلى بدء الموظفين الجدد بمستوى أجور واطئه ثم منح أجور متصاعدة للسنوات والدرجات الوظيفية المتتالية وهذا بهدف استقطاب عاملين مستعدين للبقاء فيها لسنوات طويلة.

✓ وظائف محددة: يكون التحيز هنا بسبب ندرة الموظفين المؤهلين لوظائف معينة وهذا بغرض إغراء هؤلاء على البقاء في المؤسسة.

د - العوامل المؤثرة على مستوى الأجور: هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على مستوى الأجور نذكر منها ما يلي:

❖ **القوانين والتشريعات السائدة:** على المؤسسة عند تنظيم الأجور أن تعود إلى تطبيق القوانين التي سنت وألزمت المؤسسات بتطبيقها، وتتضمن القوانين الحدود الدنيا للأجر والضمانات والتعويضات المستحقة، ساعات العمل والعطلات... الخ وعليه فيجب على نظام الأجر أن يراعي هذه الحدود التي نصت عليها مختلف التشريعات عند تحديد أجور العمال.³

¹ - سعد نايف برنوطي. مرجع سابق، ص ص 269، 271.

² - سعد نايف برنوطي. مرجع سابق، ص ص 271، 272.

³ - نفس المرجع، ص 275.

❖ **المساومة الجماعية:** "...أن الزيادات المستمرة في زيادة مستويات الأجور المدفوعة للعاملين، والتوسع في برنامج الخدمات الإضافية قد يكون أيضا نتيجة ضغوط مساومات النقابات، والاتحادات العمالية كذلك تعتبر هذه النقابات السبب في إصدار تشريعات تتناول الأجور وساعات العمل والمزايا الوظيفية¹... الخ.

❖ **القيمة النسبية للعمل:** ترتبط الأجور التي تمنحها المؤسسة لكل عامل بدرجة كبيرة بالطلب على وظيفته وكذلك الأجور الممنوحة للعاملين في الوظائف الأخرى بالمؤسسة فإنه يجب على هذه الأخيرة أن تحدد الأهمية النسبية لكل وظيفته داخل هيكل الأجور بها، ومنه يكون لديها أساس موضوعي تبني عليه فروق الأجور بين الوظائف بما يعكس الأهمية النسبية لهذه الوظائف.²

❖ **تكلفة المعيشة:** على المؤسسة أن تراعي المستوى المعيشي للملائم لعمالها، تقديمها الأجور لهم، وهذا من أجل تفادي تحول العاملين للعمل في أماكن أخرى لرفع أجورهم، أو عن طريق الجمع بين وظيفتين لتوفير الدخل الكافي، كما أن الأجور غير المناسبة أيضا قد تدفع العاملين للسرقة والاختلاس من أصول المؤسسة أو المساهمة بأقل جهد في وظائفهم.³

❖ **عوامل غير عقلانية:** إن إعداد نظام الأجور في الدول النامية لا يخضع كليا للعوامل بل هناك عوامل غير عقلانية تؤثر فيه، والتي تشمل التحيز الذي يحصل بدون وعي وتعمد، كذلك التقليد واستمرار ممارسات قديمة والخضوع لقوى الضغط المختلفة.

1-3-3- أجر الأستاذ الجامعي:

احتلت المادة (المال) مركز الصدارة في المجتمع (قيادة الحياة العصرية)، حيث تحظى بأهمية بالغة في تحقيق الحاجات المعيشية، حيث أصبح للمال قيمة في عالمنا المعاصر حيث أنه هناك علاقة طردية بين نمو وتقديم حضارة المجتمع البشري، ومطالبه الحضارية ومطامح الأفراد في الحياة؛ حيث أنه كلما نمت وتطورت حضارة المجتمع البشري كلما زادت مطالبه الحضارية وزادت آمال ومطامح الأفراد في الحياة.

وللأجر كلمة تعبر عن المادة ويقصد بالأجر ذلك "المقابل الذي يدفع للمجهود الذي يبذل في إنتاج السلع والخدمات ومن ثم يعد ثمن العمل".⁴

ويمثل الأجر من المواضيع البالغة الأهمية التي تشغل بال العاملين على اختلاف مناصبهم، وأدوارهم والقطاعات التي يعملون بها، وهو أول باعث على العمل والنشاط، وزيادة المبدول من الطاقة الكامنة لدى الأفراد وهو يمثل دخلا للعامل يهيمه المحافظة عليه بل الزيادة فيه أملا منه في رفع مستوى معيشته، وإشباع

¹ - جمال الدين محمد مرسى. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص 505، 506.

² - سعد نايف برنوطي. مرجع سابق، ص ص 274، 275.

³ - نفس المرجع، ص 273.

⁴ - نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين. معجم العلوم الاجتماعية، مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975، ص 14.

حاجاته وحاجات أسرته، وتصدر الإشارة إلى أن إقبال الأفراد على العمل يتوقف على قيمة المبلغ المادي الذي يحصلون عليه، والذي يمثل متطلبات الحاجة الواجب إشباعها لدى الفرد والأسرة.

ولكي تستجيب السياسات الخاصة بالأجور للحاجات المادية يتم تنظيم دفع الأجور؛ بحيث تضمن في صيغتها العامة الحد الأدنى الذي يستجيب أو يتوافق مع أداء وجهد العامل؛ حيث قد يكون شخصان يشغلان وظيفة واحدة. كما أن الأجر الأساسي لكل منهما موحد، ولكن علاوة الأجر تختلف إما في شكل زيادة في الأجر أو مكافآت وأجور إضافية تختلف على أساس معيار فارق الجهد أو الخبرة، ولعل هذا الأجراء ينطبق على الأستاذ الجامعي الذي يتحصل مقابل أدائه لعمله على أجر قاعدي بالإضافة إلى أجر في شكل علاوات، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بالحاح في هذه النقطة هو: هل الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي، والعلاوات التي يتحصل عليها تتوافق مع ما يبذله من جهد، ومع دوره الريادي وهل يغطي هذا الأجر مختلف احتياجاته؟

ثانيا-السكن والأستاذ الجامعي:

فالسكن يعتبر من الضروريات التي يجب يتوفر عليها كل فرد بوجه عام، والأستاذ بوجه خاص حتى أنه لا يتكلم عن السكن فقط هكذا؛ وإنما على نوعية السكن فقط، وإنما على نوعيته ومكان تواجده، إذ تؤثر نوعية السكن بدرجة كبيرة على الحالة النفسية والصحية للأستاذ الجامعي؛ هذا ما ينعكس سلبا على أدائه الوظيفي، فمراعاة نوعية السكن من حيث مادة البناء ومقوماتها شروط المناخية والتوجيه الجغرافي السليم، وكذلك مدى استجابتها للحاجة إلى الرفاه الاجتماعي؛ حيث أنه يجب أن تتوفر المسكن على أدنى المرافق والخدمات في أحيائها من مدرسة، مركز صحي، سوق...، روضة الأطفال).

2-1-تعريف السكن وأهميته:

2-1-1-تعريف السكن:

ويعرف السكن على أنه المرآة الحقيقية لواقع الأسرة الاقتصادية والسياسي، خاصة وأن الحياة العائلية تركز داخل البيوت، فالناس يعانون من حالات سكنية صعبة، وبالعكس فإن الأفراد الذين يعيشون حالات اضطراب نفسي تنعكس على مساكنهم وعلى توزيعها وتقسيمها خارجيا وداخليا، ومما لاشك فيه أن السكن المريح لابد أن ينعكس على ذات الساكن ومشاعره أي على حالته النفسية.¹

كما عرف كذلك على أنه المنزل والبيت مكان السكن، وجمعها مساكن، أن تسكن منزلا، يعني أن تقييم فيه وتتوطن.²

¹ - نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصص. مرجع سابق، ص 20.

² - الشيخ أحمد رضا. معجم فن اللغة، المجلد الثالث، مكتبة الحياة بيروت، 1959.

2-1-2- أهمية السكن للأستاذ الجامعي:

للسكن أهمية كبرى للإنسان بصفة عامة وللأستاذ الجامعي بصفة خاصة، حيث يعتبر السكن المكان الوحيد الذي يستطيع فيه الأستاذ أن يشعر بسكينة وراحة؛ حيث أن السكن لا يأوي فقط الأستاذ الجامعي، ويحميه من أي خطر خارجي وإنما يعتبر عامل ضروري وأساسي يكفيه سمعته، وكرامته الإنسانية أولاً ثم كرامته الاجتماعية والاقتصادية.

وقصدنا من السكن في هذا المقام السكن الملائم للأستاذ الجامعي الذي يسمح له بتوفير الراحة النفسية والمعنويات المرتفعة، ويسمح له بالتفرغ للبحث وهذا ما يؤدي إلى الرفع من مستوى أدائه الوظيفي، وما ينبغي أن نبرزه هنا هو أن مهنة الأستاذ الجامعي ليست وظيفة تجارية أي أن الأستاذ الجامعي يختلف اختلافا كبيرا عن التاجر الذي يقدم عملا ومقابل قوة عمله يتقاضى عليه أجرا وهو مقدار رأس المال بل أكثر من ذلك فإن الأستاذ الجامعي مهنته لها قيمة معنوية ورمزية يجني أثارها مدى الحياة.

فمهنة الأستاذ الجامعي ليست تجارية وإنما مهنة تتعدى أسوار الجامعة والعمل الكبير الذي يقوم به يكون في سكنه، إنما تمتد من الجامعة إلى السكن الذي يقيم فيه، وبالتالي كي ينشغل هذا الأستاذ الجامعي بالبحث والتدريس الجيد، والذي يكون فعالا ويفكر في الرفع من مستوى أدائه، أو حتى يحاول تكوين نفسه ذاتيا بصفة مستمرة يجب أن لا يشغل باله مشاكل اجتماعية واقتصادية من هذا النوع من البحث أن يكون متوفرا على وسائل وإمكانيات داخل الحيز السكني بل ونتكلم عن الحي السكني؛ حيث يؤثر الوضع البيئي-المحيط السكني - على أداء الأستاذ فإن كان هذا الأستاذ يقطن في سكن ثم أن هذا الفضاء البيئي الذي يحيط به مفعم بالمشاكل بين الجيران.

فالواقع المعاش عند الدول الراقية التفكير تتحدث فيها عن مدينة الأساتذة وتتوفر عن سكنات جاهزة، حداائق، بيئة نظيفة، ورودا وأزهارا، فنظافة المحيط له دور كبير في رد اعتبار للأستاذ الجامعي.

2-2- الأستاذ الجامعي وأزمة السكن:

يعتبر توفير السكن اللائق أعلى درجة في درجات الأولويات في أي مجتمع، حيث أنه لا يقل أهمية عن حاجة الإنسان إلى الطعام والشراب، كما أنه ضروري لتحقيق الاستقرار الاجتماعي الذي يمكنه من خلاله تحقيق مركزه الاجتماعي يساعده على أداء عمله على أكمل وجه، دون أن يشغل باله بالجري والركض وراء الحصول على سكن ملائم؛ وبالتالي فإن السكن الملائم يعتبر من الحقوق الأساسية للأستاذ الجامعي؛ حيث أن السكن يحفظ كرامة الشخص بصفة عامة والأستاذ الجامعي بصفة خاصة.

والأستاذ الجامعي يسعى إلى البحث عن سكن مستقل به، وما ساعد على ظهور هذه الظاهرة الاجتماعية

اتساع الهوة الثقافية بين جيل للآباء وأبنائهم المتزوجين، فالآباء عادة ما تكون السكن ملكا لهم، ولا يكن ما لوحظ رغبتهم في بسط سلطتهم بما يقلق أبنائهم وزوجاتهم خاصة مع التفاوت في مستوى التعليم أو الفهم العام للحياة واتجاهاتها الحديثة، وهذا يجعل الأبناء وزوجاتهم بين موقفين أما أن يخضعوا للسلطة أو أن يبحثوا عن الاستقلال وتغيير السكن، وعليه فإنه لم يبق هناك عائلة كبيرة يتحرك فيها والآباء والأبناء، والأحفاد، وإن وجدت فإن المشكل في تنفيذ الرغبة في الاستقلال مادي بالدرجة الأولى وهذا ما ساهم في خلق أزمة السكن، حيث أنها تعتبر مشكلا عويضا يعاني منه المجتمع الجزائري على وجه العموم، والأستاذ الجامعي على وجه الخصوص؛ وهذا يرجع للظروف التي تعيشها الجزائر على مختلف المستويات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، حيث أن الأستاذ الجامعي لا يستطيع أن يوفر لنفسه مسكنا لائقا به باعتبار دخله المحدود وغلاء المعيشة؛ فالأستاذ الجامعي يفتقر إلى مسكن مجهز بالوسائل الحديثة الذي يضمن له استقرارا نفسيا واجتماعيا؛ والذي تسهل عليه أداء مهمته بالصورة المطلوبة منه لرفع مستوى أدائه، وعلى المجتمع إذ يمثل السكن "المقر الذي يلجأ إليه الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه لينعم بالسكينة والاستقرار باعتبارها شروط ضرورية للإنسان من أجل تحديد نشاطه، وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة"¹.

وكذلك أنه يجب أن يكون المسكن واسعا يستجيب لحجم الأسرة؛ حيث أنه لا يعقل أن تسكن أسرة فيها 06 أفراد على غرفتين فضيق المسكن يعود بالحالة الغير المرغوب فيها؛ إذ أن سوء الحالة الاجتماعية والنفسية والصحية التي تسببها أزمة السكن تدفع بالأستاذ إلى ضعف أدائه؛ حيث لا يجد مكان يقوم به أعماله العلمية أو حتى يحضر دروسه، ويصحح أوراق الطلبة في مكان هادئ بعيد عن ضجيج الأسرة، أو الحي، وهنا نرى الأستاذ الجامعي يجري هنا وهناك وراء البحث عن وظيفة ثانية لرفع العائد المادي له؛ حيث لا يسمح له الدخل المحدود على توفير مسكن مريح يساعده على البحث، ويعينه على الاستقرار ونشير في هذا المقام أن السكن يمتص جزءا كبيرا من دخل أغلبية الأساتذة الجامعيين.

فنرى الأستاذ الجامعي يتاجر (يشترى ويبيع) يتقمص مهنة التاجر، وحتى أنه أحيانا يحترف بعض المهن تعاب عليه خاصة إذا رجعنا إلى السمعة العلمية والاجتماعية التي تحملها في طياته مهنته المقدسة عبر الأزمنة، لأنه من المفروض مهنة الأستاذ الجامعي ليست مثل المهن الأخرى: أي ليست وظيفة، حتى أنها إنسانية أكثر منها مادية، فهو يحمل في طياته رسالة يوجهها للمجتمع كي يتغير وفق متطلبات ومستوجبات الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية نحو التغير المطلوب، والسير في اتجاه التقدم في المجال العلمي والتنموي، إذ أن الأستاذ الجامعي مهنته لا تقف عند أسوار الجامعة بل تتعداها؛ حيث أنه من الضروري جدا أخذ في الحسبان وضعية الأستاذ في مسكنه ومحيطه ومقر عمله، إذ أنه من العيب الكبير أن نجد الأستاذ الجامعي له وظيفة مزدوجة، أو مهام مزدوجة إذا أردنا تفعيل طاقة التفكير إلى مستوى راقى؛ فكيف أن يقود الأستاذ الجامعي المجتمع نحو التغيير الإيجابي والسليم الذي تستوجبه مسار الحياة في غياب دخل يمكنه من

¹ - الصادق مزهود. أزمة السكن في ضوء المجال الحضري الجزائري، دار النور الهادف، 1995، ص 05.

توفير الأمور الضرورية كالمسكن وامتلاك وسيلة نقل...؟ الخ، وعليه فإن أغلبية الأساتذة الجامعيين يعجزون على تأمين أهم الحاجات المعيشية لأسرهم ومن بينها السكن الخاص والمستقل بهم، فالوضعية المزرية أحدثت انكسارا معنويا في شخصية الأستاذ الجامعي، وبالتالي انعدام الحوافز المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي تفسر ضعف أدائه الوظيفي سواء من الناحية التدريسية أو بحثية.

2-3- الأستاذ الجامعي والسكن الوظيفي:

يقصد بالسكن الوظيفي، السكن الذي يستفيد منه الفرد بمجرد اشتغاله بوظيفة ما وهذا النوع من السكن تقوم بتوفيره الدولة؛ فالسكن الوظيفي له علاقة بالوظيفة التي يشغلها المستفيد بها، والأستاذ الجامعي يستفيد من السكن الوظيفي استنادا إلى ممارسته وظيفة الأستاذية حيث أنه يخضع إلى إجراءات الاستفادة من خلال عملية التنقيط والتي يتم حسابها كالتالي:

❖ 10 نقاط لأستاذ التعليم العالي (محاضر).

❖ 08 نقاط لأستاذ التعليم العالي محاضر صنف "أ".

❖ 07 نقاط لأستاذ التعليم العالي محاضر صنف "ب".

❖ 04 نقاط لأستاذ مساعد قسم "أ".

❖ 03 نقاط لأستاذ مساعد قسم "ب".

أما في ما يخص معيار الحياة العائلية:

❖ يستفيد الأستاذ المتزوج من دون أولاد من أربع (04) نقاط.

❖ الأستاذ الذي له أولاد تضاف له 05 نقاط عن كل ولد، على أن يتجاوز عددهم 04 أولاد.

❖ أما الأستاذ الأعزب الذي تتجاوز سنة 45 سنة فتمنح له 04 نقاط بينما يستفيد الأستاذ الأعزب

الأقل سنا من 02 نقطتين.

ثالثا-النقل والأستاذ الجامعي:

إن الأستاذ الجامعي تعترضه في حياته مشاكل متداخلة فيما بينها؛ حيث إن محدودية دخله يؤثر سلبا على الحياة الاجتماعية له على مختلف الأصعدة سواء داخل أو خارج الجامعة؛ إذ أنه لا يستطيع توفير مسكن مناسب له، وحتى أن وفره فليس قريب من مقر عمله، أضف إلى ذلك عدم قدرته على امتلاك وسيلة نقل خاصة به، وهذا نتيجة لتدني مستوى دخله، وهذا بشكل بصفة واضحة على أدائه الوظيفي.

وما تجدر الإشارة إليه أن افتقار الأستاذ الجامعي لوسيلة نقل خاصة به تؤثر سلبا على مكانته في المجتمع فمن المستهزا جدا أن نرى أساتذة جامعيين يتزاحمون على وسائل النقل، وهذا إذا ما أخذنا بالحسبان الرسالة التي يتحملها، فعوض أن يضيق الأستاذ وقته وجهده في الانتقال من وسيلة نقل إلى أخرى يشغل وقته في البحث العلمي، أو مناقشة زملائه وطلبته (القضاء العلمي).

وعليه فإن وسيلة النقل تعتبر ضرورية في الحياة الاجتماعية المتحضرة، وذلك قصد ربح الوقت والجهد كما أن ضرورة الدخل الكافي للأستاذ الجامعي ليس بالأمر الهين إذ أن الدخل الجيد للأستاذ تسهل عليه امتلاك مسكن قريب من مقر عمله، أو توفير وسيلة نقل تمكنه من الانتقال بها في حالة بعد هذا الأستاذ من مقر السكن، أو إيجاد وسائل نقل خاصة بالأساتذة تكون في خدمتهم طول مدة عملهم وعلى مدار الأسبوع.

الفصل الرابع:

الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي

أولا-الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي

- 1-1-تعريف الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي وأهميتها
- 1-2-الأمراض التي تهدد الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي وكيفية التكيف معها
- 1-3-تكيف الأستاذ الجامعي مع الأمراض التي تصيبه

ثانيا-الصحة النفسية للأستاذ الجامعي

- 1-2-تعريف الصحة النفسية للأستاذ الجامعي وعوامل اضطرابها
- 2-2-مظاهر الصحة النفسية وأبعادها
- 2-3-مؤشرات الصحة النفسية ومحدداتها
- 2-4-المهداف الصحة النفسية وأهميتها عند الاستاذ الجامعي
- 2-5-علاقة الصحة الجسمية بالصحة النفسية

ثالثا-الأمراض المهددة لصحة الأستاذ الجامعي ومدى تكيفه معها

- 1-3-الأمراض التي تهدد الصحة النفسية للأستاذ الجامعي
- 2-3-تكيف الأستاذ الجامعي مع الأمراض النفسية التي تواجهه

أولاً-الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي:

للوضعية الصحية أهمية بالغة للإنسان لكي يكون قادراً على القيام بنشاط معين، وهذا بصفة عامة وبما أن الأستاذ الجامعي يعتبر على وجه الخصوص شريحة اجتماعية يحتاجها المجتمع لكي يحقق تقدماً في مختلف المجالات سواء الاجتماعية، الأخلاقية الثقافية، الاقتصادية و السياسية لذلك لا يستطيع الأستاذ الجامعي أن يقوم بمهنته التدريسية والبحثية أن هو مفتقراً إلى صحة جيدة بشقيها الجسمية والنفسية والتي تعينه على العطاء والمثابرة والاجتهاد، والتضحية في سبيل توجيه رسالته العلمية الشريفة إلى المجتمع بصيغة سليمة.

1-1-تعريف الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي وأهميتها:

1-1-1-تعريف الصحة الجسمية:

نقصد بالصحة الجسمية للأستاذ الجامعي أن يكون الأستاذ متمتعاً بجسم دفاعي مقاوم للأمراض، وذلك بالمحافظة عليه سواء بالتغذية الجيدة والرياضة والترفيه عن النفس، وذلك بأخذ بعين الاعتبار الطبيعة الهادئة والتي تتوفر على الأكسجين النقي إضافة إلى تنظيم رحلات ترفيهية تسمح بتغيير الجو وذلك بالسفر إلى مناطق أخرى.

1-1-2-أهمية الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي:

إن اختلال الصحة الجسمية للأفراد بصفة عامة والأستاذ الجامعي بصفة خاصة نتائج وخيمة على حياته المهنية والشخصية وعلى حياة المجتمع ككل؛ بحيث بعدما أن يكون هذا الأستاذ عبارة عن طاقة منتجة يتحول إلى عالة على أسرته وعلى المجتمع الذي ينتظر منه الكثير من النشاط والحيوية، إذ يقف المرض موقف الحاجز عن مواصلته للعمل والإنتاج والإبداع، وهذا يشكل خطورة على المجتمع وعليه فإن الصحة الجسمية مهمة جداً للأستاذ الجامعي سواء في ما يخص التركيز الجيد عند ممارسته لمهنته، وهذا دون أن ننكر ما للصحة الجسمية من آثار بالغة على تحديد الصحة النفسية والعقلية له.

1-2-الأمراض التي تهدد الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي وكيفية التكيف معها:

1-2-1-الأمراض التي تهدد الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي:

إن صحة الأستاذ الجامعي تهددها عدة أمراض عضوية تؤثر على صحته الجسمية؛ وتتمثل هذه الأمراض في مرض القولون، مرض السكري، آلام المفاصل والحساسية؛ والتي سوف نشير إليها كالتالي:

1-2-1-1-مرض القولون:

القولون عبارة عن تقرحات تصيب في الغشاء المبطن للقولون وتبرز أعراضه على وجه العموم في الإرهاق والتعب من أقل مجهود وعدم الشهية للطعام وأحياناً ارتفاع في درجة الحرارة، كما أنه وهناك أعراض خاصة بالمرض نفسه مثل الإسهال والنزيف الشرجي، وآلام البطن وهي تظهر أكثر في تقرحات القولون.

أ - أسباب ظهور القولون:

السبب الرئيسي الذي لمرض القولون لم يعرف بعد لكن وجد أن العامل الوراثي والعوامل البيئية المحيطة بالأستاذ الجامعي لها دورا مهما، ومن هذه العوامل الإصابة ببعض الفيروسات أو البكتيريا، أيضا طريقة التغذية واستعمال المواد الحافظة، كلها عوامل تساعد على إضعاف الجهاز المناعي للجسم فتظهر الأعراض. كما تجدر الإشارة إلى ما للعامل النفسي من دور مؤثر في نشاط المرض أو تكرار نشاطه وشدة هذا النشاط، وما ينبغي أن يعرفه الأستاذ المريض أن لهذا المرض مضاعفات؛ ومن أهمها نقص الفيتامينات والمعادن أو العناصر الغذائية المهمة نتيجة عدم امتصاصها من الجهاز الهضمي فتظهر الأنيميا، نقص المناعة وتأخر النمو، سقوط الشعر، وقلة الإنجاب، كما له مضاعفات شديدة منها النزيف الشرجي والانسداد المعوي.

وما يجب أن يكون الأستاذ المريض على علم به هو أن مرض القولون مرض مزمن يلزمه طوال حياته كالمريض السكري مثلا، أو الضغط وأن سير المرض لا يمكن التنبؤ به لأنه يختلف من مريض لآخر، وأن العلاج يأخذ وقتا طويلا، وما عليه إلا التعايش مع أعراضه الجانبية من صداع، فقدان الشهية وتساقط الشعر، ومن أهم طرق العلاج نجد: الأدوية والجراحة، التغذية والعلاج المكمل.

ب - علاج مرض القولون:

من بين الأهداف الأولية للعلاج ينبغي على الأستاذ أن يحاول تحسن أعراض المرض مثل الإسهال والنزيف، أو آلام البطن، وعند ما يحقق ذلك فانه ينبغي عليه أن يحاول منع حدوثها وهذا لن يتحقق إلا باختيار الأدوية المناسبة لذلك. وما تجدر الإشارة إليه هو أنه من ناحية التغذية فإنه ليس هناك غذاء معين للمرض لكن ينبغي على الأستاذ المريض الابتعاد عن البصل، الكرنب، القرنبيط والمسبكات، ويحدد الأغذية التي تناسبه ويتحملها، ولقد تم في الخارج اللجوء لوجبة تسمى وجبة رائد الفضاء في الحالات الشديدة، وهي وجبة غذائية تمتص بالكامل في منطقة الأمعاء؛ بحيث لا توجد فضلات تمر بالقولون، ويمكن أيضا استخدام المحاليل بدلا من التغذية عن طريق الفم لراحة الجهاز الهضمي تماما، كما ينبغي مراعاة نقص العناصر الغذائية التي تلازم المريض ومحاولة تعويضها مثل الفيتامينات، الأملاح، المعادن، والبروتينات؛ ومن أهمها الزنك والكالسيوم والبوتاسيوم والحديد.

كما بودنا الإشارة إلى أهمية الناحية النفسية في مساعدة الأستاذ المريض على تعايشه مع المرض ومع من حوله وذلك بالمتابعة النفسية التي تعينه على تقبل مرضه.

1-2-1-2-مرض السكري:

يعتبر مرض السكري من أكبر التحديات الصحية في العالم للقرن الواحد والعشرين؛ حيث أنه أصبح وباء يهدد الدول النامية والمتطورة وجمد سواء؛ فمن المضاعفات الناتجة عنه نذكر أمراض القلب والأوعية الدموية، والاعتلال العصبي، السكري وبتتر الأعضاء والفشل الكلوي، والعمى وانخفاض متوسط العمر المتوقع، وعليه

يتميز اضطراب في عملية التمثيل الغذائي، وارتفاع في نسبة تركيز الجلوكوز في الدم والمسئول عن ذلك الارتفاع هو النقص المطلق أو النسبي للأنسولين؛ حيث يعجز الجسم عن تصنيع، أو استخدام الأنسولين بشكل مناسب، وعلى اعتبار أن الأنسولين هو الهرمون الذي يفرزه البنكرياس والذي يتحكم في تحويل السكر، والكربوهيدرات إلى طاقة فإنه عندما يحدث اضطراب وظيفي للأنسولين يزداد الجلوكوز بالدم ويظهر بالبول. فمرض السكري معروف منذ القدم وكان يعتبر من الأمراض القاتلة؛ حيث أن مريض السكري لا يعيش من أكثر من سنتين بعد ظهور المرض؛ وخصوصاً عند صغار السن حيث أنه كان يعالج بطرق بدائية، ولكن المعرفة الحقيقية لأسباب المرض وطرق علاجه بدأت في النصف الأول من القرن العشرين منذ اكتشاف الأنسولين سنة 1921 م والعلاج بالأقراص المخفضة لسكر الدم.¹

يطلق على مرض السكر ديابيتس ميليتس وهي تسمية لاتينية ترجع إلى ما قبل الميلاد؛ حيث أطلقها الرومان لوصف هذا المرض لأول مرة تعني كلمة ديابيتس الماء الجاري إشارة إلى كثرة التبول بكميات كبيرة، ومعنى كلمة ميليتس العسل إشارة إلى مرور السكر مع البول.²، فمرض السكري هو الاسم المعطى لمجموعة من الحالات المختلفة التي يوجد فيها الكثير من الجلوكوز في الدم، وإما أن البنكرياس لا يمكنه إنتاج الأنسولين، أو الأنسولين الذي ينتجه ليس كافياً ولا يمكن أن يعمل بشكل صحيح ودون قيام الأنسولين بعمله يتراكم الجلوكوز في الدم مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الجلوكوز في الدم الذي يسبب المشكلات الصحية المرتبطة بمرض السكري.

إن الجسم بحاجة إلى سكر خاص يسمى الجلوكوز كمصدره الرئيسي للوقود والطاقة، وينتج الجسم الجلوكوز من الأطعمة التي تحتوي على الكربوهيدرات مثل الخبز، حبوب الإفطار، الأرز، المعكرونة، البطاطا، الحليب، اللبن والفاكهة. ويتم نقل الجلوكوز في جميع أنحاء الجسم عن طريق الدم، ولا ينبغي أن يكون عالياً جداً أو منخفضاً جداً، وعندما يرتفع الجلوكوز فوق مستوى معين؛ فإن البعض منه يجب أن يخرج من الدم إلى داخل أنسجة الجسم لتوفير الطاقة التي تحتاج إليها الخلايا على عمل الجسم بشكل صحيح، كما يجري تخزين بعض الجلوكوز في الكبد وكان الشخص يقوم بتخزين المواد الغذائية في المطبخ؛ بحيث يمكن استعماله في وقت لاحق إذا تطلب الأمر ذلك عندما ينخفض مستوى السكر في الدم للغاية يتم الإفراج عن بعض من الجلوكوز المخزن في الكبد إلى الدم لرفع المستوى مرة أخرى.

أما الأنسولين فهو هرمون يفرزه البنكرياس، وهي الغدة التي تقع بالضبط أسفل المعدة، وهو بمثابة المفتاح الذي يفتح أبواب خلايا الجسم -قنوات الجلوكوز- ويسمح لنقل الجلوكوز من الدم إلى الخلايا؛ حيث يمكن استخدامه للحصول على الطاقة وهذه العملية تسمى أيضاً الجلوكوز... في مرض السكري البنكرياس؛ إما لا

¹ - وزارة الصحة. المرجع الوطني لتثقيف داء السكري، المملكة العربية السعودية؛ الوكالة المساعدة للطب الوقائي، الإصدار الأول، 2011، ص 15.

² - نفس المرجع، ص 15.

يمكنه إنتاج الأنسولين، أو الأنسولين الذي ينتجه لا يمكن أن يعمل بشكل صحيح، دون قيام الأنسولين بعمله تغلق قنوات الجلوكوز يتراكم الجلوكوز في الدم مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات السكر في الدم الذي يسبب المشكلات الصحية المرتبطة بمرض السكري، وفي عام 1922م تم علاج أول مريض بالأنسولين واسمه ليونار، وكان في الثانية عشر من عمره وعاش بعدها سنوات طويلة.

ووفقاً للإحصائيات الاتحاد الدولي للسكري لعام 2010 فإن 285 مليون شخص في العالم؛ والذين تتراوح أعمارهم بين 20-79 عاما مصابين بمرض السكري؛ أي ما يقارب 6.6% من مجموع سكان العالم؛ والذي يبلغ حوالي 7 مليارات نسمة، وأن يزداد هذا العدد بحلول عام 2030 م ليصبح ما يقارب 438 مليون شخص لنفس الفئات العمرية؛ أي بنسبة 7.8% من مجموع السكان المتوقع أن يكون حوالي 8.4 مليار نسمة. وحسب دراسات منظمة الصحة العالمية فإن حوالي 80% من وفيات السكري تحدث في البلدان ذات الدخل المنخفض، ونصفها يحدث قبل سن السبعين عاما، ومن الجدير بالذكر أن إتباع نظام غذائي صحي، وممارسة النشاط البدني بانتظام، والمحافظة على وزن طبيعي للجسم، والامتناع عن التدخين؛ يمكن أن يساعد على منع أو تأخير ظهور مرض السكري.

ولقد كان لتطور العلاج وأدوية، وتنوع التحاليل الطبية والفحوصات التشخيصية أثرها في الحفاظ على الحالة الصحية لمرضى السكري، و عليه فإن الثقافة الطبية حول المرض المزمن مطلوبة للتعرف على المرض، وكيفية التعامل معه، لأن للمريض دوره الأساسي والفعال في علاجه، وتفادي مضاعفاته حيث أنه يذكر أن 20% من المصابين بهذا المرض، أو معرضون للإصابة به فلقد أصبح مرض السكر وباء عالميا على الخريطة الصحية لمنظمة الصحة العالمية حيث يصيب شخصا من بين كل 6 أشخاص.¹

وما تجدر الإشارة إليه إلى أن هذه الأمراض التي ذكرناها قد يكون سببها حالة نفسية متدهورة، وبالتالي تبدو على شكل أمراض عضوية (جسمية)، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أهمية الصحة النفسية لضمان الصحة الجسمية؛ خاصة ونحن نعيش في ما يسمى بـ "أزمة الإنسان المعاصر"؛ والتي تتمثل في أن تقدم الإنسان الروحي والخلقي للإنسان لم يواكبه وبنفس الدرجة تقدمه المادي والتقني.²، إذ ما نراه في الواقع المعاش أنه في حالة ما إذا نظرنا إلى ما وصل إليه الإنسان من تقدم علمي من خلال الثورة التكنولوجية يبعث في الإنسان الانشراح والرضا، لكن من جهة أخرى يبدو أنه هناك اغتراب عن النفس وعن المجتمع؛ وذلك من جراء الخوف والقلق، والتمزق الذي يعيش فيه يهدد حياته العلمية والعملية والاقتصادية والاجتماعية.

¹ - أحمد محمد بدح، أيمن سليمان مزاهرة و زين حسن بدران. الثقافة الصحية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط 1، 2009، ص ص 91، 92.

² - علاء الدين كفاني. الصحة النفسية، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 4، 1997، ص 9.

1-3-تكيف الأستاذ الجامعي مع الأمراض التي تصيبه:

إن الإنسان بصفة عامة والأستاذ الجامعي بصفة خاصة لما يكون مصابا بأمراض جسمية يحاول كيف يتعايش معها مهما كانت الظروف، فينبغي عليه أن يكون على دراية بكل ما تتطلبه الثقافة الصحية؛ والتي من شأنها أن تترجم الحقائق الصحية المعروفة إلى أنماط سلوكه الصحي، وذلك بهدف سير الاتجاهات والعادات الصحية علة طريقتها الصحيحة، وعليه أن يكون على وعي صحي يساعده على الإلمام بالمعلومات والحقائق الصحية، وإحساسه بالمسؤولية نحو صحته وصحة غيره؛ من خلال الممارسة الصحية بقصد الفهم والإقناع لتحويل تلك الممارسات إلى عادات تمارس بلا شعور أو تفكير.

وكما ينبغي على الأستاذ أن يتكيف ويتعايش مع وضعيته الصحية؛ حيث أنه عليه إتباع الاستشارات الطبية، إضافة إلى محاولة كيفية الوقاية من الأمراض المختلفة التي تهدد الصحة الجسمية له، وناهيك عن ما يصاحبها من أمراض نفسية وعصبية أخرى تحول دون تحقيق حالة صحية سوية.

ثانيا-الصحة النفسية للأستاذ الجامعي:

نظرا لتعقد الحياة المعاصرة وتعدد مجالات الضغوط ومصادرها، كما أن ارتفاع مستوى النمو الفكري والحضاري جعل المنشغلين بالدراسة النفسية يدركون أن المتعة في الحياة لا تتوقف على صحتهم الجسمية فحسب بل تتعداها إلى صحتهم النفسية، حيث أنه زاد الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد خاصة بعد أن أصبح الفرد يعاني من شدة وطأة العصر الحديث بسبب تعقد الحياة وشدة الكفاح من أجل العيش.

إن مشكلة الصحة النفسية في المجتمع المعاصر معقدة وتغلغلت بجذوره في شتى مجالات حياة الإنسان، وفي نشاطاته المتعددة، وفي علاقاته الاجتماعية وفي العمل والإنتاج في كافة الجماعات والتنظيمات الاجتماعية، وما لكل هذا من دلالات هامة؛ بل وخطيرة على حاضر المجتمع ومستقبله، ولهذا يعتبر الاهتمام بالصحة النفسية للفرد والمجتمع على السواء من القضايا المهمة جدا، والتي تفرض نفسها على المجتمع الإنساني ككل.

وتعتبر الصحة النفسية وليدة القرن العشرين في الزمن الذي يحويه القلق النفسي، وبدا فيه أن الراحة النفسية والطمأنينة والاستقرار أمرا صعب المنال، ولذا فالاهتمام بالصحة النفسية يعتبر ضرورة ملحة لكفالة وصحة المجتمع، وقد اهتمت بها المنظمات الدولية حيث اختارتها منظمة الصحة العالمية سنة 1992 أن تكون إحدى المشكلات الصحية ذات الأولوية وقررت منذ ذلك الوقت الاحتفال سنويا باليوم العالمي للصحة النفسية في العاشر من شهر أكتوبر من كل سنة.

2-1-تعريف الصحة النفسية للأستاذ الجامعي وعوامل اضطرابها:

2-1-1-تعريف الصحة النفسية للأستاذ الجامعي:

لقد وردت عدة تعريفات عن الصحة النفسية، ولم يكن هناك اتفاق على تعريف شامل وذلك نظرا لاختلاف المدرسة العلمية التي ينتمي إليها صاحب التعريف، ولهذا سوف نستعرض البعض منها وهي كالآتي:

أ- الصحة النفسية عند منظمة الصحة العالمية:

تعرف منظمة الصحة العالمية الصحة على أنها "توافق الأفراد مع أنفسهم، ومع العالم عموما مع حد أقصى من النجاح والرضا والانسراح والسلوك الاجتماعي السليم، والقدرة على مواجهة حقائق الحياة وقبولها"¹.

ب- الصحة النفسية عند بلوم:

يعرف بلوم الصحة النفسية على أنها عبارة عن مزيج متشابك جسدي ونفسي، ويرى أنه من أهم المقومات الأساسية للصحة النفسية هي:²

- ❖ الرعاية الصحية.
- ❖ علم الوراثة.
- ❖ البيئة.
- ❖ السلوك.
- ❖ أسلوب الحياة.

ج-تعريف ماسلو:

إن الصحة النفسية للفرد لا تتحقق بصورة كاملة ما لم تتوافر للفرد شروط تسمح للطبيعة الإنسانية أن تأخذ مداها، وأن الصحة النفسية لدى الفرد إذا حقق الحاجات الواردة في هرمه المعروف.³

د-تعريف علاء الدين الكفاي:

يعرف الصحة النفسية على أنها حالة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد، تؤدي إلى أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته ويقبله المجتمع؛ حيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية.⁴

¹ - علاء الدين كفاي. مرجع سابق، ص 46.

² - Blum, H.L **planning for health.** Humen science press, 2ed. Edition. 1981.

³ - Belkin . G ;et ness ,s . **psychology of ajustement,Masschusets** : Allmand Bacon,INC , 1984.

⁴ - علاء الدين كفاي. مرجع سابق، ص 81.

هـ -تعريف محمد خالد الطحان:

يقصد بالصحة النفسية "تحقيق القدرة على التكيف وامتلاك القيم، والأخلاقيات المقبولة ويعرفها في المجتمع"¹.

2-1-2-عوامل اضطراب الصحة النفسية عند للأستاذ الجامعي:

يعتبر الإصابة بالمرض حدث يتعرض له كل فرد بصورة عاجلة أم آجلة، وعليه فإنه خطر يصيب كل الأفراد بصفة عامة والأستاذ الجامعي بصفة؛ خاصة بدون استثناء منذ الولادة حتى الوفاة وذلك نتيجة لبعض العوامل الطبيعية والنفسية والاجتماعية عموماً، وترجع الإصابة بالأمراض و الاضطرابات إلى أسباب مختلفة، وهناك العديد منها ذات أسباب غير محددة كلية، وغالبيتها ترجع إلى أسباب مركبة ومعقدة.²، ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى اضطراب الصحة النفسية للأستاذ الجامعي نذكر ما يلي:

أ-الأسباب النفسية: وتتمثل في الإحباط والصراعات، والقلق والخبرات السيئة.

ب-العوامل الثقافية والاجتماعية: وتتمثل في العادات والتقاليد والقيم السائدة، الظروف الاجتماعية والاقتصادية كظروف السكن، العمل والتغيرات الاجتماعية، إضافة إلى التعقيد الثقافي، وعدم توافق الفرد مع مجتمعه وثقافته المتنوعة ويتمثل ذلك في التأثير على نوعية شخصية الفرد وغطها.³

ج-الأسباب الحيوية والسوسولوجية: بمعنى انتقال الصفات الوراثية إلى الأحفاد، والأبناء من الآباء والأجداد عن طريق الجينات.

وعليه فإنه هناك أسباب متعددة للإصابة بالأمراض وبهذا المفهوم لا يعتبر المستوى الصحي للفرد في حالة ثابتة بل في حالة ديناميكية، وذلك لأنه نتيجة لتفاعل عدة عوامل يعمل كل فيها في اتجاه قد يكون إيجابياً أو سلبياً فيما يتعلق باكتساب الصحة أو فقدانها، ويصرح في هذا السياق محمد قاسم عبد الله: "أننا في الواقع نبنى الاتجاه المتعدد العوامل لفهم الأمراض وإيجاد اتجاه بيولوجي، نفسي واجتماعي؛ حيث يكون السلوك المرضي ومتلازمة الأعراض محصلة لتفاعل تلك العوامل مع التأكيد على التأثير النسبي لكل منها، فقد يكون قويا في اضطراب ما وضعيفا في آخر.⁴

¹ - محمد خالد الطحان. مبادئ الصحة النفسية، دار القلم، الإمارات العربية المتحدة، دبي، 1990، ص 23.

² - La rousse, **Grand Dictionnaire de la psychologie**, mise à jour ; paris, 1999, p256 .

³ - عبد الله قاسم عبد الله محمد. دراسات في الصحة النفسية، ط 1، دار الرشاد، مصر، 2001، ص 183.

⁴ - عبد الله قاسم عبد الله محمد. مرجع سابق، ص 190.

2-2-2- مظاهر الصحة النفسية وأبعادها:

2-2-1- مظاهر الصحة النفسية: تبرز الصحة النفسية في عدة مؤشرات نذكرها كالآتي:

أ- الاتزان الانفعالي:

يتمثل في حالة الاستقرار النفسي؛ حيث يرون أن الفرد مزود بالقدرة على الاستجابة للمثيرات المختلفة، وهذه القدرة هي صفة الحياة؛ حيث أن الفرد عندما يتعرض لمنبه معين يتحول إلى حالة من التوتر أي يكون في حالة استثارة، أو عدم الاتزان الانفعالي، وهذا يؤدي به إلى القيام بنشاط معين من التوتر، والوصول إلى حالة الاتزان.

فالإنسان عبارة عن طاقة يحاول قدر إمكانه أن يقلل من مستوى الاستثارة، أو على الأقل يبقى هذا المستوى ثابتا وذلك عن طريق تفريغ الطاقة التي نشأت عن هذه الاستثارة ورغبته في المحافظة على هذا الاتزان أو على المستوى الثابت من الطاقة؛ ومن هنا أطلق عليه بمبدأ الثبات.

ويدل الاتزان الانفعالي على حالة نفسية تكمن وراء شعور الإنسان بالطمأنينة، والأمن النفسي، والاكتفاء الذاتي، وهذا يتحقق بما يستطيع القيام به من أوجه النشاط المختلفة بغية تحقيق حاجاته وأهدافه في الحياة.

ب- الدافعية:

الدافع هو ما يدفع الفرد إلى القيام بنشاط معين، وأن المدلول الحر في كلمة دافع يتضمن معنى التحريك أو الدفع، والدافع حالة نفسية تستثير نشاط الإنسان وتوجهه؛ حيث أن الدافع هو القوة المحركة والموجهة لنشاط الفرد نحو تحقيق أهدافه، وتمثل القيم والميول محركات تدفع الفرد لأن يسلك سلوكا يتناسب مع ما يحمله من قيم وما يمتلكه من ميول، وتعد القيم بنوعيتها الشخصية والاجتماعية أكثر الدوافع بعد من التكوين العضوي للفرد.

ج- التفوق العقلي:

تعد الطاقة العقلية للفرد مظهرا من مظاهر صحته النفسية، تلك الطاقة التي تساعد على تحقيق الذات وإشباع حاجاته، وتنمي قدرته على التفكير المنظم للأحداث، الموضوعات والأشخاص؛ وحتى الأزمات التي يتعرض لها استجابة تكاملية تعبر عن خصائص شخصيته السوية.¹

د. الشعور بالسعادة:

ويقصد به اعتدال المزاج والتعبير عن الرضا عن الحياة، والتعبير عن الشعور بالسعادة مقترنا بالصحة النفسية، ويزداد بوجود علاقات اجتماعية معينة، ويقل بفقدان هذه العلاقات وزيادة أحداث الحياة.

¹ - الخالدي أديب. المرجع في الصحة النفسية، ط 2، المكتبة الجامعية غريان، الدار العربية للنشر والتوزيع، 2000، ص 123.

هـ - تحقيق الذات:

يرى ماسلو 1967: أن حاجات النمو تجعل الأفراد كائنات بشرية بصورة واضحة، ومركزا في فكرة أن الفرد طبيعة عالية تسمو على الوجود المادي؛ حيث أن مضمون نظريته من تحقيق الذات يكمن في فكرة، إن جهد الإنسان وسلوكه، ونشاطه مركز حول تنظيم هرمي للدوافع بحيث تحتل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم، بينما تحتل قمة الهرم الحاجة إلى تحقيق الذات، يتضح من مفهوم تحقيق الذات وارتباطه بشخصية الفرد وصحته النفسية بل واعتباره مظهرا من المظاهر الرئيسية للصحة النفسية.

لقد قدم ماسلو بحثا معمقا شاملا عن مجموعة من الأفراد الأصحاء نفسيا ممن نجحوا في تحقيق ذواتهم، ودرسهم للكشف عن ما يميزهم عن خصائص؛ حيث اختار عينة من بين أصدقائه ومن الشخصيات المعروفة، إضافة إلى 12 (اثني عشر) طالبا من طلاب الجامعة، وتوصلت نتائجه إلى أن هناك مجموعة خصائص تميز من يحقق ذاته من الأفراد، تتمثل في القدرة على إدراك الواقع، أي القدرة على إدراك حقائق الأمور وعلى استثارة ما لديه من قدرات وإمكانات، والحكم على الناس بدقة، والتنبؤ في ضوء ما لديه من معلومات، ثم تقبل أوجه القصور والضعف لديه وشعوره بالرضا عن قدراته وإمكاناته، وإضافة إلى التلقائية والبساطة، أي تكون تعبيرات الفرد عن أفكاره، مشاعره، دوافعه وسلوكه متصفا بالتلقائية، وعدم التكيف والتركيز على المشكلة؛ سواء كانت هذه المشكلة خاصة به أو بمجتمعه، إضافة إلى الاستقلالية وامتلاكه الاستقلال النسبي عن الآخرين؛ بحيث يكون عمل الفرد المحقق لذاته منصبا على تقديم المساعدة الآخرين، وعمل ما يعود عليهم بالخير والنفع، وعليه فهو يمثل تكوين صداقات معهم، وكذلك الترحيب بخدمة الغير.

2-2-2-أبعاد الصحة النفسية:¹

تتجلى أبعاد الصحة النفسية في كل من التكيف النفسي، التكيف الاجتماعي، حل المشكلات والخلو من الأمراض وهذا ما سنتطرق إليه في ما يلي:

أ -الشعور بالارتياح مع الذات (التكيف النفسي):

ويقصد به قدرة الفرد على التوافق بين دوافعه المتعارضة، ونوازعه المختلفة بما فيها اتزان الفرد مع نفسه، وتناغمه مع ذاته، ومن ثم انسجامه مع ظروف بيئته المادية والاجتماعية عموما بما فيها أشخاص آخرين، وعلاقات، عناصر، مجالات، موضوعات، أحداث ومشكلات وتتضمن:

➤ قدرة الفرد على التكيف مع الواقع و مواجهة الأزمات وتحمل الفشل (الصبر والتماسك بهدف الوصول للأهداف).

¹. أبو العيش، هيا سليمان. القدرة التنبؤية للتغيرات السايكومترية و ديموغرافية بالصحة النفسية لدى عينة من معلمات لواء الرمثا، رسالة ماجستير

غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن، 2001، ص 65.

- النظرة الواقعية للذات من حيث القدرات والإمكانات وتقريب الفجوة بين الطموحات والقدرات وتجنب المبالغة أو التقليل من أهمية القدرات (معرفة الذات وتقبل الذات).
- تقبل النقد والتقييم.
- الثقة بالنفس واحترام الذات، وهذا يعني تجنب الشعور بالنقص والغرور.
- الشعور بالمتعة بشكل عام في جوانب الحياة المختلفة وشعور الفرد بأهمية وجوده.
- القدرة على ضبط الذات من حيث الأفكار، المشاعر والتصرفات.
- الاتزان الانفعالي، وتجنب الإفراط والتفريط في التعبير عن الانفعالات، الخوف، الغضب، الحب والحزن.
- تحقيق التوازن بين جميع جوانب الشخصية، الجسمية، الفكرية، الروحية، النفسية والاجتماعية.

ب-الشعور بالارتياح مع الآخرين (التكيف الاجتماعي): ويتضمن هذا الجانب من جوانب الصحة النفسية ما يلي:

- التفاعل الاجتماعي وذلك بتجنب العزلة، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار.
- القدرة على تقبل الآخرين واحترامهم، وتقبل الاختلاف معهم.
- الشعور المتبادل مع الآخرين بالثقة والحب والانتماء.
- الحس بالمسؤولية تجاه أفراد المجتمع وتجاه الإنسانية بشكل عام.
- القدرة على التعايش مع قيم ومعايير الجماعة، وتقبلها بشكل دائم أو مؤقت.

ج - القدرة على مواجهة مطالب الحياة (حل المشكلات):

تميز الشخصية المتزنة بالنظرة الثابتة والموضوعية لمتطلبات الحياة اليومية ومواجهة هذه المتطلبات، والقدرة على حل المشكلات وذلك من خلال:

- المبادرة في إيجاد الحلول المناسبة عند ظهور مشكلة أو ظرف طارئ.
- القدرة على تحمل المسؤولية والواجبات والالتزام بها.
- العمل بشكل فاعل مستمر للتأثير والتغيير في البيئة التي يعيشون فيها، والتكيف مع الواقع الصعب إذا لزم الأمر.
- التخطيط للمستقبل وتجنب العشوائية.
- القدرة على تجربة الأفكار والخبرات الجديدة.
- القدرة على المبادرة واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب وهذا يعني الاستقلالية والاعتمادية، وتجنب الاتكالية والسلبية.

د - السلامة النفسية (الخلو من الأمراض):

يركز هذا الجانب على خلو الفرد من أعراض المرض النفسي أو العقلي كاضطرابات القلق، الاكتئاب الوسواس القهري، المخوف المرضية وغيرها من الاضطرابات النفسية التي تؤثر سلباً في فاعليته وتمتعته بالقيام بدوره في الحياة وتحقيق رسالته فيها.

2-3- مؤشرات الصحة النفسية ومحدداتها:

2-3-1- مؤشرات الصحة النفسية:

لقد أجريت عدة دراسات لمعرفة وتحديد مؤشرات الصحة النفسية، ورغم الاختلاف في ذلك إلا أنه تم التركيز على نقاط الاتفاق المتعددة؛ والتي تشكل القاسم المشترك بين هذه الدراسات، والتي اعتبرها الأخصائيون في حقل الصحة النفسية، سمات عامة تتوفر في الأشخاص الأصحاء نفسياً، ومن أهم هذه المؤشرات ما يلي:¹

- ❖ السوية: وهي التمتع بالسلوك العادي، المقبول والقالب على حياة الناس في المجتمع.
- ❖ التوافق: الرضا عن النفس والتوافق الاجتماعي والأسري وغيره.
- ❖ السعادة: الشعور بالسعادة مع النفس ومع الآخرين، والتكامل الاجتماعي والصدقات بأنواعها.
- ❖ التكامل: التكامل النفسي الذي يكفله تكامل الشخصية وظيفياً وديناميكياً، وتكامل الدوافع النفسية.
- ❖ تحقيق الذات: أي فهم الذات ومعرفة الذات، وتقدير الذات وتقبلها، ووضع أهداف ومستويات تتطلع، وفلسفة حياة يمكن تحقيقها بثقة.
- ❖ مواجهة مطالب الحياة: أي مواجهة الواقع، ومواقف الحياة اليومية والمشكلات وحلها، وتحمل المسؤولية الاجتماعية في مجال الأسرة، والعمل والعلاقات الاجتماعية.
- ❖ الفاعلية: أي السلوك الموجه نحو حل المشكلات، وتخفيف الضغوط عن طريق المواجهة المباشرة لمصدر هذه المشكلات وتلك الضغوط.
- ❖ الكفاءة: أي استخدام الطاقة في وقتها من غير تبديد الجهود الفرد، وهو من الواقعية بدرجة تمكنه من تخطي العقبات وبلوغ الأهداف.
- ❖ الملائمة: وتعني ملائمة الأفكار والمشاعر، والتصرفات في المواقف المختلفة.
- ❖ المرونة: وتتضمن القدرة على التوافق والتعديل لمواجهة الصراع والإحباط، وذلك لحل المشكلات بدلاً من تحميدها على النظم القديمة، والرغبة في التعلم والتغيير والتجريب.

¹ - سري احلال. علم النفس العلاجي، ط 2، علم الكتب القاهرة، 2000، ص 67.

2-3-2- محددات الصحة النفسية:

يمكن حصر محددات الصحة النفسية في العوامل البيئية والاجتماعية، السلوك وهذا ما سنعرضه في ما يلي:

أ -العوامل البيئية والاجتماعية:

تحدد الصحة النفسية والاعتلال النفسي مجموعة من العوامل التي تتداخل في ما بينها اجتماعيا، وبيولوجيا، ونفسانيا؛ كصحة أو كاعتلال بصفة عامة، إن الدليل الواضح لهذه العلاقة بصفة مختصرة للاعتلال النفسي في العالم المتقدم، والعالم النامي هو مؤشرات الفقر التي تتضمن المستويات المنخفضة للتربية والتعليم، والدراسات مع الإسكان السيئ، والدخل المنخفض، وكما نفسر في بعض الأحيان أن سرعة التأثير الكبيرة بالاعتلال النفسي نجدها عند المحرومين في كل مجتمع يمثل هذه العوامل؛ مثل المعاناة من فقدان الأمن واليأس واعتلال الصحة الجسدية.

ب- العوامل السلوكية: تؤثر العوامل السلوكية على صحة الإنسان كالعنف، والمشاكل الصحية مثل مرض القلب والاكتئاب والقلق؛ وهي أكثر تفشيا والتي يصعب مكافحتها في ظل الدخل المحدود، والظروف للعمل المتعبة، ونمط الحياة غير الصحي.

2-4-2-أهداف الصحة النفسية وأهميتها عند الأستاذ الجامعي:

2-4-2-1-أهداف الصحة النفسية:

للصحة النفسية أهداف بالغة الأهمية؛ حيث يتم من خلالها بناء الشخصية المتكاملة، وإعداد الإنسان الصحيح سويا في أي مجال من مجالات المجتمع بحيث يكون قادرا على تحمل المسؤولية والاجتماعية، ويعطي المجتمع بقدر ما يأخذ أو أكثر مشغلا طاقاته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ولتحقيق ذلك يجب تحقيق مطالب النمو الاجتماعي للفرد مثل النمو الاجتماعي المتوافق، وإشباع الحاجات النفسية والمشاركة الاجتماعية.

كما تهتم الصحة النفسية بدراسة وعلاج المشكلات مثل الضعف العقلي والتأخر الدراسي، والانحرافات السلوكية، وكذلك تساهم الصحة النفسية في ضبط سلوك الفرد على وجه العموم والأستاذ الجامعي على وجه الخصوص، وتوجيهه وتقويمه في الحاضر بهدف تحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق النفسي، وحتى تكون المجتمعات متوافقة وتحقق الصحة النفسية ينبغي تهيئة البيئة الاجتماعية الآمنة التي تسودها العلاقات الاجتماعية السليمة، وإقامة العدالة الاجتماعية وإقامة حياة ديمقراطية سليمة تسودها الحرية الشخصية والاجتماعية بهدف تغيير المجتمع إلى الأفضل، وتشعره بالأمن النفسي مما يحقق له صحة نفسية؛ وهذا لا بد من رد الاعتبار الوسط الجامعي والاهتمام بالصحة النفسية للأستاذ الجامعي.

كما ينبغي رفع الوعي النفسي بين الأساتذة الجامعيين للتخلص من كافة الضغوط التي يتعرضون لها في حياتهم الشخصية والمهنية وما قد يتعرضون له في مستقبلهم حتى يؤمنون نفسياً ويعيشون في أمان واستقرار.¹

2-4-2- أهمية الصحة النفسية:

يمثل ميدان الصحة النفسية من أهم ميادين علم النفس التي حظي باهتمام الناس، وذلك لما لها من أهمية في حياة الفرد ومدى انتفاعه بهذه الحياة، ومشاركة الآخرين له في هذه السعادة، وأهمية الصحة النفسية تظهر في علاقة الإنسان مع نفسه وكذلك مجتمعه.

أ - أهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد:

تتجلى أهمية الصحة النفسية بالنسبة للفرد، كونها تساعد على التوافق الصحيح مع المجتمع، وكذلك تساعد على تهدئة التوترات والصراعات المستمرة، حيث نجده متوافقاً مع نفسه ولا تسيطر عليه الصراعات من داخله، وطاقته النفسية كما تجعله أثر قدرة على الثبات والصمود، واتجاه الشدائد والأزمات ومحاولة التغلب عليها دون التهرب منها، وذلك أن الصحة النفسية تساعد الفرد على الاختيار، وسرعة اتخاذ القرارات دون جهد زائد، أو حيلة شديدة وكما تساعد الفرد على فهم نفسه والآخرين، وجعل الفرد قادراً على التحكم في عواطفه وانفعالاته ورغباته ما يجعله يتجنب السلوك الخاطئ.²

ب - أهمية الصحة النفسية بالنسبة للمجتمع:

تحتل الصحة النفسية بأهمية بالغة للمجتمع على مختلف مؤسساته ذلك أنها تهتم بعلاج المشكلات الاجتماعية التي تؤثر على نمو شخصية الأفراد. وتبرز أهمية الدراسة العلمية للصحة النفسية في المجتمع المعاصر في حماية المجتمع الإنساني من تزايد معدلات الأمراض النفسية، والعقلية وانحرافات السلوك، وفي الحد من تفاقم هذه الظاهرة، فالإحصاءات الحديثة تنبه المجتمع الإنساني وتحذره من الخطر المتزايد بظاهرة الاضطرابات الشخصية بصفة عامة. ويقدر بعض خبراء منظمة الصحة العالمية أنه من بين الأسباب الجوهرية لهذه الظاهرة طبيعة التغيرات العادية السريعة، والعوامل الاقتصادية، وضعف الكيان الأسري، وسوء التربية، ونقص البناء القيمي والأخلاقي في الإنسان، وما للقيم الدينية في هذا الشأن من دور فعال في تنمية حياة إنسانية مستحقة.

كما أن بيئة الفرد بما فيها الجامعة تشترك في التأثير على مستقبل الفرد بما له من أهمية قصوى، فإن كل هذه المؤثرات لا تستطيع وحدها أن تكون ذات أثر فعال له قيمته دون أن تعيشها قدرات الفرد الفطرية الخاصة.

¹ - صبرة محمد علي. الصحة النفسية والتوافق، دار المعرفة الجامعة، مصر، 2004، ص 80.

² - جاسم محمد محمد. علم النفس التربوي وتطبيقاته، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2004، ص 42.

فالصحة النفسية مهمة للمجتمع بمؤسساته المختلفة مثل: الأسرة، المدرسة، ومكان العمل، نظراً لاهتمامها بمعالجة المشكلات الاجتماعية المؤثرة على نمو شخصية الفرد؛ حيث أن الصحة النفسية ضرورة حتمية لكل الأفراد ويمكن تلخيص هذه الأهمية في ما يلي:

❖ الأسرة: الصحة النفسية للأبوين تؤدي إلى تماسك الأسرة مما يساعد على خلق جو ملائم لنمو شخصية الطفل المنسجمة، كما أن العلاقات السوية بين مختلف أفراد الأسرة تؤدي إلى نمو نفسي سليم.

❖ مجال المدرسة: تعتبر الصحة النفسية ضرورية للمدرسة، لذلك فالعلاقات السوية بين الإدارة والمدرسين أنفسهم تؤدي إلى نموهم النفسي السليم، كذلك فإن العلاقات الاجتماعية في المدرسة بشكل عام تؤثر على التلميذ وصحته النفسية، والعلاقات الجيدة بين المدرس والتلميذ تؤدي إلى النمو التربوي والنفسي السليم له، وكذلك العلاقة الجيدة بين المدرسة والبيت تساعد على النمو النفسي للطفل.¹

وعليه فإن الصحة النفسية مهمة للمجتمع باعتبارها تهتم بدراسة المشكلات الاجتماعية المؤثرة في شخصية الفرد وعلى المجتمع الذي يعيش فيه.

2-5- علاقة الصحة الجسمية بالصحة النفسية:

ترتبط الصحة الجسمية بالصحة النفسية ارتباطاً وثيقاً حيث أن (العقل السليم في الجسم السليم)، وهناك العديد من الاضطرابات النفسية تنعكس على الجسم مثل العمى، المستيري وفقدان الحساسية، أو زيادة في بعض الأطراف الجسمية وفقدان الشهية، أو زيادتها في العديد من الاضطرابات النفسية الأخرى. وعليه فإن زيادة الاهتمام بنشر الوعي الصحي وفي الوقت الراهن يقود في نهاية الأمر إلى تمتع الفرد بالعديد من خصائص الصحة الجسمية، والتي تؤدي إلى المحافظة على لياقة الفرد النفسية.²، كما ظهرت مجموعة من البرامج التي تهدف إلى تحسين الصحة النفسية من خلال مساعدة الناس على زيادة تحكمهم في صحتهم، وتحسينها ويقصد بذلك ممارسة السلوك الصحي الجيد مثل تناول الأغذية المتوازنة، وممارسة أساليب الوقاية الصحية وتجنب السلوكيات التي تقود إلى دمار صحة الفرد.³، وأن هذه البرامج بمختلف منطلقاتها الفكرية تهدف إلى:

❖ توفير المعلومات الصحية.

❖ تعديل الاتجاهات المتعلقة بالصحة لتؤدي إلى السلامة الصحية.

❖ تعديل السلوك المتعلق بالصحة بطرق تؤدي بشكل أفضل لتحسين الصحة.

¹ - عبد الخالق أحمد. الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين ضمن بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس في مصر، مصر، 1993، ص 35.

² - روبرت ايلمان. مقدمة في علم نفس الصحة في: س-ل، لينلزاي، وبول (مرزان) مرجع في علم النفس الإكلينيكي للراشدين، ترجمة صفوت

فرج، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 2000، ص 571.

³ - روبرت ايلمان. مرجع سابق، ص 572.

و عليه فإنه لا يمكن للصحة النفسية أو الصحة الجسدية أن توجد بمعزل عن بعضهما -العقل السليم في الجسم السليم- والعكس صحيح؛ حيث أنه يمكن أن تعتمد الوظائف الاجتماعية والجسدية والنفسية على بعضها.

فالصحة النفسية لها علاقة وطيدة بالصحة البدنية حيث هناك ارتباط بين الاكتئاب والأمراض القلبية، ولقد ترسخت الآن أهمية الصحة النفسية في الحفاظ على الصحة البدنية الجيدة وتوطيدها وفي الشفاء من الاعتلال البدني.

كما أن الصحة النفسية جزء لا يتجزأ من الصحة العامة في وظائف المجتمع، ولها تأثير على الإنتاجية الإجمالية للمجتمع، ويتولد هذا النوع من الصحة في حياتنا اليومية في المنازل، المدارس، أماكن العمل، والنشاطات في وقت الفراغ، وتعتمد على السلوك السوي، وأن الخصائص المرغوب فيها لها تعكس الأداء الوظيفي الفعال وهو عبارة عن سلوكيات تعبر عن تماسك الشخصية وتكاملها، واتزانها في مواجهة مختلف الضغوط الحياتية، وتحمل المسؤوليات الاجتماعية، والسيطرة على الظروف البيئية قدر الاستطاعة والتكيف معها.

ثالثاً- الأمراض المهددة لصحة الأستاذ الجامعي ومدى تكيفه معها:

هناك عدة أمراض نفسية تواجه شخصية الفرد بصفة عامة، والأستاذ الجامعي بصفة خاصة، ويمكن لنا الإشارة إلى أهم هذه الأمراض في ما يلي:

3-1- الأمراض التي تهدد الصحة النفسية للأستاذ الجامعي:

3-1-1- القلق:

يتميز هذا العصر بانتشار الضغط والقلق على الإنسان، فبالرغم مما أحرزه إنسان هذا العصر من تقدم علمي وتقني، ومما توصل إليه من اكتشافات ومنجزات، ورغم ما أحرزه في سباق الفضاء إلا أن هذا التقدم المادي لم يحقق زيادة سعادة الإنسان، وتمتعه بالصحة النفسية والعقلية والجسمية الجيدة، أو شعوره بالرضا والأمان والاطمئنان والاستقرار، وراحة البال وهدوء الأحوال.

فما هو ملاحظ من تعقد الحضارة والذي صاحبه تعقد الأعمال والصناعات وكثرة الزحام والتلوث، وارتفاع شدة المنافسات والصراعات في العمل، وفي غيره من مجالات الحياة، جعلت الإنسان أكثر معاناة من القلق إلى الحد الذي أصبح عصرنا كله يوصف بأنه "عصر القلق" فالإنسان يواجه ألواناً شتى من الضغوط في الأسرة في مكان العمل، الجامعة، المدرسة، وبين الزملاء، وفي البيئة الخارجية التي يغمرها التلوث البيئي، ومن الانفعالات المؤلمة التي يتعرض لها الإنسان انفعال القلق.

أ - تعريف القلق:

يقصد بالقلق إشارة إنذار بكارثة توشك أن تقع، وإحساس بالضيق في موقف شديد الدافعية مع عدم القدرة على التركيز، والعجز عن الوصول إلى حل مثمر، أضف إلى ذلك ما يصاحبه من مظاهر الاضطراب البدني، ومن الممكن إضافة إلى أنه حالة نفسية تحدث حين شعور الفرد بخطر يهدده.¹

ب - أنواع القلق: هناك أربعة أنواع للقلق وهي كالآتي:

- ❖ القلق العادي الموضوعي: يكون مصدره واضحا مثلاً؛ في موضوع الامتحان أو التقدم إلى وظيفة.
- ❖ القلق العصبي: وهو في حالة توتر شامل، ومستمر وذلك نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو رمزي، ويصطحبه خوف غامض وأعراض نفسية وجسمية إذا هو داخلي المصدر لا شعوري مكبوت وغير مبرر.
- ❖ القلق الثانوي: هو عرض من أعراض الاضطرابات النفسية أو اضطرابات فسيولوجية.
- ❖ القلق الخلقي: وهو ذلك القلق النابع عن صراع بين كل من الهو والأنا الأعلى والأنا.

ج - أعراض القلق: يظهر القلق في شكل أعراض مختلفة وهو كالآتي:

- ❖ الأعراض الجسمية الفسيولوجية: وتتمثل هذه الأعراض في الضعف العام، نقص الطاقة والحيوية، توتر العضلات، اختلاج الفم، مص الأصبع وقضم الأظافر، اضطراب النوم، تصبب العرق، اضطراب الغدد، وعلى سبيل المثال تفرز الغدة الكظرية الأدرينالية مزيداً من الإفرازات في حالة القلق لتنبه الجهاز العصبي كي يستطيع مواجهة الخطر، ولتمد الجسم بمزيد من الطاقة التي تصرف في الحركات المصاحبة للقلق.
- ❖ الأعراض النفسية: وتتمثل في الإحساس بالضغط، العزلة، العداوة، التشاؤم، التوتر والحساسية الزائدة والفرع، يشكل القلق نوع من الأمراض النفسية ويتضمن الخوف المرتبط بانفعال شعوري مؤلم؛ حيث يتوقع المصاب خطراً محتملاً والقلق العصبي يكمن مصدره داخل الفرد، إذ أن أسبابه غير شعورية، وغالبا ما يقع المريض تحت وطأة مخاوف غير مبررة.²، ومن أعراض القلق نذكر الشعور بالتوتر العام، توقع الأذى والمصائب، ضعف القدرة على التركيز، الأرق واضطراب النوم.³، كما أنه ينظر إلى القلق أحيانا أنه مرض نفسي، وغالبا ما يكون هذا المرض وظيفيا؛ أي أنه لا يرجع إلى أسباب عضوية أو جسمية، وإنما إلى أسباب نفسية، وأزمات اجتماعية.

¹ - أحمد محمد بدح وآخرون. مرجع سابق، ص 106.

² - محمد حسن غانم وآخرون. أسس الصحة النفسية، حوارم العلمية للنشر والتوزيع، ط 1، جدة، 2011، ص 143.

³ - نفس المرجع، ص 132.

3-1-2- الإحباط:

يشكل الإحباط عملية تتضمن إدراك الفرد لمشكل ما يعوق إشباع حاجة معينة له، أو توقع حدوث هذا العائق مستقبلاً، مع تعرض الفرد من جراء ذلك لنوع ما من أنواع التهديد، وقد يكون الإحباط ضمن الأنواع التالية، وهي في صورتها العامة عبارة عن عوائق خارجية وهي كالتالي:¹

- ❖ اقتصادي: كفقْدان الدخل أو عدم وجود دخل كاف يسمح بشراء ما هو مرغوب فيه.
- ❖ مادي: مثل البعد الجغرافي.
- ❖ ثقافة مجتمعية: كالقواعد والقوانين والحواسر الاجتماعية، واتجاهات التحيز، والتعصب لدى الأفراد.
- ❖ مهنية: كظروف العمل، لوازم الإنتاج، العلاقات ما بين الأفراد.

أما العوائق الداخلية فإنها يكون مصدر الإحباط داخلي، وذلك من خلال فكرة تقف في وجه الحاجة التي تتطلب الإشباع أو قيمة أخلاقية أو خبرة سابقة.

3-1-3- الاكتئاب:

يعد الاكتئاب مرض العصر، نظراً لانتشاره الواسع على مختلف أرجاء العالم على مختلف الأجناس والأعمار، وباختراق الحدود الجغرافية لذلك يسمى هذا العصر بـ "عصر الاكتئاب" وهو مرض يهدد الصحة النفسية للفرد بصفة عامة والأستاذ الجامعي بصفة خاصة.

أ - تعريف الاكتئاب:

ويقصد بالاكتئاب حالة مزاجية يصاحبها الشعور بعدم القيمة، وفقدان الشعور بالأمل والنظرة التشاؤمية لحياة الإنسان ومستقبله، والعبوس أو الكآبة وانكسار النفس، وانخفاض الروح المعنوية والشعور بالهم والغم، والحزن والألم، ويؤدي إلى العجز والتكيف، والشعور بالضيق يسبب له خمود الهمة، وضعف في العزيمة فيوجه المريض عدوانه نحو ذاته فتجده وكأنه يتوق إلى عقاب نفسه.

وتسبب في ظهور هذا المرض عدة أسباب نذكر منها: الحرمان العاطفي والنفسي في مرحلة الطفولة، عدم الحصول على تقدير الآخرين، اضطراب الشخصية والكبت الشديد للمشاعر.² ويمكن ذكر أسباب الاكتئاب في ما يلي:

✓ العوامل البيئية.

¹ - أحمد محمد بدع وآخرون. مرجع سابق، ص 103.

² - أحمد عكاشة. الطب النفسي المعاصر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص 43.

✓ الخبرات والأزمات وما يتعرض له من صدمات انفعالية تسبب الاكتئاب، أضف إلى ذلك إصابة علاقته الاجتماعية من اضطراب.

✓ ضعف البناء النفسي للفرد؛ وعليه فإن الضغوط النفسية والاجتماعية تجد في مثل هذا الشخص تربة صالحة و مهيأة للمرض النفسي.

✓ خبرات الفشل والحرمان والإهمال؛ حيث أن ظروف الحضارة الحديثة تساهم في معاناته الفرد، فإن إنسان العصر يمتاز بارتفاع مستوى طموحه، فهو يحدد أهداف تفوق مستوى قدراته، وتميز الحياة الحديثة بالتعقيد، وعدم البساطة وإنشاء التخصصات الدقيقة التي تلقي بأعباء ثقيلة عن ذهن الفرد.¹

ب- أعراض الاكتئاب:

تظهر أعراض الاكتئاب في الضيق، الكآبة، الحزن، فقدان الاهتمام بنفسه، فرط التهيج، فرط النشاط، عدم الاستقرار، فقدان الصبر، الغضب، صعوبات في الكلام، الملل، الخمول، التعب والإرهاك، ضعف التركيز، تشويش ذهني، عدم القدرة على اتخاذ القرارات، الجمود، مراقبة الذات، التنبه المستمر لاستجابات الآخرين، الأداء السيئ.

وكذلك نجد من أعراض الاكتئاب التعب الذي هو حالة فسيولوجية نفسية تنشأ من الاستمرار لفترة طويلة في العمل، مهما كان الفرد يميل إليه ولديه دافع قوي لمزاويلته، وهو نقص في القدرة على العمل الجسدي أو الذهني نتيجة عمل سابق أو حديث.

3-1-4- التعب:

يعرف جيمس التعب على أنه؛ انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بدل طاقة سابقة في إنجاز العمل؛ هذا من جهة العمل ومن جهة أخرى من ناحية الفرد فهو الأحاسيس والمشاعر المعقدة، والصعوبة المتزايدة التي يغيرها الفرد بعد استمراره في العمل لفترة طويلة، وإن التعب يمكن أن يكون:

✓ **عقلياً:** حيث أن علامات التعب العقلي سببها الجهد المتواصل أي الجهد الفكري، أو التتبع بدقة لسير العمل خاصة في الأعمال التي تتطلب التفكير، والانتباه من التحكم في جهاز فيه إشارات متعددة، ولون كل إشارة يعني رمزا يتطلب فهمه في أسرع وقت.

✓ **نفسياً:** إن مصطلح التعب النفسي يستخدم لكي يتضمن أنواع العوامل التي تؤدي إلى الهبوط بالعمل، فمن الأرجح التعرض لهذه الأنواع من العوامل حتى نتعرف على حقيقة هذا النوع من التعب الذي هو عامل أساسي، وهام بالنسبة إلى المصانع والمؤسسات.

¹ - عبد الرحمن محمد العيسوي. الجديد في الصحة النفسية، منشأة المعارف بالإسكندرية، جلال حزي وشركاه، مصر، 2001، ص 134.

ويجب الإحاطة بالعوامل العضلية، الحسية، الهرمونية، النفسية والفيزيولوجية، والنتائج المختلفة أيضا هي عضوية ونفسجسمية، وإشكالية التعب تطورت حيث يتعلق الأمر بمدى مزاجية العامل والآلة، ويتابع مسار وحركة المواد بمجموعة من الحركات المعادة والسريعة لمدة طويلة وبظروف قاسية؛ حيث يبدو أن التعب مصدره عضوي، فيزيولوجي يسبب التعب النفسي.

✓ **عضليا:** أي يمكن أن يكون التعب العضلي شديدا، ولكنه غير خطير إذ يذهب هذا التعب كليا في غالب فترات الراحة، إن قوة الإنسان تساوي 1/8 لذا يجب مراعاة طاقة الإنسان المحدودة عندما يقدم على أداء عمل آلي أي بواسطة الآلة.

وحتى تتم حركة أو انتقال الشيء المراد تحريكه يجب أن تكون القوة العضلية أعلى من القوة الخارجية، والقوة المحركة تنتج عن طاقة تنبثق عن العضلية؛ حيث تسمى بآلية التزويد والأخذ حيث تتلقى العضلات الأكسجين المحمول إليها بواسطة الشرايين، وبعد ذلك تحرق مواد الطعام المخزونة نتيجة الالتحام بالأكسجين، والتقلص العضلي على مواجهة المواقف المختلفة.

3-1-5- الملل:

أ -تعريف الملل:

يعرف " أنجلس " أنه حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدافع ومنه الاستمرار في موقف يميل إليه الفرد، وتتميز في هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف. فالملل هو حالة نفسية كما سبق الذكر تنشأ عن مزاوله الفرد لعمل لا يميل إليه، وليس لديه دافع قوي لمزاوته وبالتالي يحس الفرد بالملل في استمراره في هذا العمل مهما كانت فترة الاستمرار قصيرة. كما أن التعب يؤدي إلى الملل المؤقت للعمل، والرغبة في الانصراف عنه، فظروف العمل الصعبة كضيق مكان العمل، والضجيج المستمر الذي تسببه الآلات؛ حيث أنها تؤثر على الفرد نفسيا فتسبب له بعض الحالات الانفعالية مما يؤدي إلى الملل الدائم، وعدم قدرته على مواصلة العمل.

ب -مقاومة الملل وعلاجه:

إن مقاومة الملل وعلاجه يكمنان أساسا في وضع العامل في العمل الذي يلاءم استعداداته وميوله، وهكذا إذا نجحنا في تحقيق هذا الهدف فقد قمنا بالقضاء على قدر كبير من الملل، ولمقاومته بصفة عامة نجد أن الترياق الجوهرى للملل هو التوزيع والتغيير في شكل العمل كلما كان ذلك ممكنا، ففي كثير من الأعمال الصناعية مثلا يتعين على العمال إعادة السلع التي تم إنجازها إلى مستودعها وإحضار مواد خام أو غيرها، فقد وجد أن هذه الرحلات القصيرة ذات تأثير فعال من حيث ما تحدثه من تغيير.

3-2- تكيف الأستاذ الجامعي مع الأمراض النفسية التي تواجهه:

تتطلب ديناميكية الحياة ضرورة مواجهة الضغوط والمشاكل في مراحل حياة الفرد باستمرار بصفة عامة، والأستاذ الجامعي بصفة خاصة، وأثار تلك الضغوط ترجع إلى قوة الضغط والقدرة على التحكم فيه، ودرجة عدم مرغوبيته لدى الفرد، بمعنى ضرورة امتلاك الأستاذ الجامعي القدرة على التركيز على المشكلات الحياتية التي تمثل ضغوط عليه ومواجهتها بهدوء وتروي وعدم تسرع؛ حيث يعمل جاهدا على تحقيق أهداف واضحة ومحددة التركيز عند قيامه بأي عمل، وكل هذا يعطي للأستاذ القدرة على مواجهة الضغوط ويكون أكثر توافقا مع البيئة المحيطة به يقصد بالتوافق النفسي "عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية)، بالتغير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة¹، وللتكيف مع الأمراض النفسية يتطلب وفرة الأستاذ الجامعي على عاملين أساسيين هما:

أ- امتلاك الخبرة المعرفية:

إذ أن الأستاذ المتوافق نفسيا يسعى في كل الأحوال إلى اكتساب معلومات جديدة باستمرار قصد تطوير خبراته بصورة مستمرة، وهذا يجعل مشاركته مع الآخرين أكثر نفعا وفاعلية وإيجابية؛ بحيث يكون عضو نافع وفعال في المجتمع الذي يعيش فيه، ومنه يدفعه هذا إلى مزيد من المعلومات، والمعرفة والتطلع إلى كل ما هو جديد، فالشراء الفكري للأستاذ يؤدي إلى مزيد من التوافق الذاتي للفرد، وكذلك التوافق الاجتماعي مع الآخرين.

ب- تكامل الشخصية:

ونقصد بها انسجام بين جوانب الشخصية ككل بجميع جوانب الشخصية سواء الجانب الاجتماعي والجسدي والمعرفي والانفعالي؛ بحيث يكون هناك علاقة تفاعلية ديناميكية بين جوانب الشخصية ككل، لذا من مميزات الأستاذ المتوافق نفسيا أن يكون لديه توازن بين مختلف جوانب الشخصية دون سيطرة جانب على نشاط آخر؛ بمعنى الاهتمام في التنشئة في حياة الأستاذ يجمع جوانب النمو النفسي، الجسدي، المعرفي والاجتماعي، ويبدأ منذ الطفولة المبكرة.

ولقد تطرقنا إلى المؤشرات العامة للصحة النفسية؛ والتي تركز في إطارها العام على قدرة الفرد على التكيف مع ذاته من جهة، ومع مجتمعه من جهة أخرى؛ نرى الارتباط الكبير الذي قد يصل إلى إشراف بين التكيف، والصحة النفسية ويعود السبب في ذلك إلى أن الشخص الذي يتكيف جيدا لمواقف البيئة، والعلاقات الشخصية، يعد دليلا لامتلاكه وتمتعه بصحة نفسية جيدة.

¹ - حامد عبد السلام زهران. الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة، ط 3، عالم الكتب، القاهرة، 2001، ص 27.

وما تجدر الإشارة إليه هو أنه من الضرورة الملحة على السلطات المعنية أن تقوم بالاعتماد على إستراتيجية التخطيط للصحة النفسية في الجامعة، وذلك من خلال تهيئة المناخ الملائم وتوفير الأمن، والذي يسوده الاحترام والاتصال الوظيفي بين كل أفراد الأسرة العلمية من أساتذة في ما بينهم، وبين الأساتذة والطلبة، بين الأساتذة وأعاون الإدارة وباعتبار الأستاذ الجامعي ليس ملقنا للمعارف بل يشكل المثل الأعلى في التربية والتوجيه والإرشاد وعليه ينبغي أخذ بالحسبان توفير ما يلي لضمان الاستقرار النفسي له وهي كما يلي:

تحقيق الأمن النفسي والاستقرار والتوافق في الوسط الجامعي.

الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين كل من الأساتذة والطلبة وأعاون الإدارة، بما يضمن الاحترام والثقة المتبادلة.

حماية القيم الأخلاقية من الانهيار وإحياء الطاقة الروحية التي يستمدّها الأستاذ الجامعي من دينه، وتراثه الحضاري بما يخدم صحته النفسية؛ وهذا سعيًا لتحقيق التميز بإرادة قوية وقلوب سليمة، وأخلاق حميدة، وهذا كله يبعث فيهم إلى العيش في جو بعيد عن القلق والخوف والتوتر.

الاهتمام بنشر الوعي الصحي في الجامعة، وتدعيم سبل التكيف مع الضغوطات النفسية التي تواجه الأستاذ الجامعي.

الفصل الخامس:

الوضعية الاجتماعية والثقافية للأستاذ الجامعي

أولا-الوضعية الاجتماعية للأستاذ الجامعي

1-1-التنشئة الاجتماعية

1-3-مؤسسات التنشئة الاجتماعية

ثانيا-الوضعية الثقافية للأستاذ الجامعي

2-1-المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي

2-2-الأستاذ الجامعي والقيم

2-3-مؤهلات الأستاذ الجامعي

2-4-الأستاذ والعلاقات الانسانية

أولاً-الوضعية الاجتماعية للأستاذ الجامعي:

يعيش الفرد في بيئته يتأثر بها ويؤثر فيها، يتفاعل معها مما يساعده على اكتساب استعدادات ودوافع، وعن طريقة التعليم يصل الفرد إلى التوافق مع بيئته، وبذلك تنمو قدراته على التذوق والتمييز والاختيار والضبط ويتحكم في البيئة أو المجتمع ككل أسس ومعايير اجتماعيه ثقافية، سياسية، اقتصادية ودينية خاصة به، إلا أن طريقة اكتساب وتعلم واستيعاب بعض العناصر والمعايير المشتركة (اللغة، العادات، الدين، النظام...)، ونقلها تختلف من أسرة إلى أخرى، فبين الناشئ في أسرة حضرية غنية وبين الناشئ في أسرة ريفية فقيرة تختلف طريقة التعامل مع الأشياء والأفراد؛ الأمر الذي يؤدي إلى اختلاف في قيم ومبادئ ودوافع واتجاهات كليهما، وهذا وفقاً للانتماء البيئي لكلا منهما ومدى تأثيره عليهما.

وأبرزت الدراسات المختلفة في ميدان علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي على إثبات أن انتماء الأفراد إلى طبقات اجتماعية يؤثر في تركيبهم وشخصياتهم، وبالتالي في أدوارهم ومراكزهم الاجتماعية؛ أي هناك علاقة قوية بين التركيب الاجتماعي من جهة ونماذج الشخصية من جهة أخرى.. وبالنسبة إلى الانتماء الطبقي تنفرد كل أسرة بأسلوبها الخاص لنقل ثقافتها، بحيث لكل أسرة ثقافة بمعاييرها، وآدابها الشعبية، ونوعية الثوب والجزء الذي يستحقه إلا أن الأسرة تنقل إلى أفرادها ثقافة الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها.¹، وهذا ما يبيّنه بورديو استناداً إلى أبحاثه، بمعنى أن الميول الثقافية ميولاً مكتسبة وليست فطرية؛ حيث أنها على صلة بالموقع الطبقي الحامل لهذه الميول.

1-1-التنشئة الاجتماعية:

للتنشئة الاجتماعية أهمية بالغة سواء في حياة الفرد أو المجتمع؛ حيث أنها تمثل الحجر الأساسي في بناء الشخصية الإنسانية، إذ تشكل عملية مستمرة؛ وذلك من خلال الأدوار الخاصة بوضع اجتماعي معين لا تكتسب عادة دفعة واحدة بمجرد اكتساب الفرد لهذا الوضع، ولكنها تتعلم مرة ومرة على امتداد فترة شغل الإنسان لهذا الوضع فالأب لا يحيط بكل جوانب دوره الجديد بمجرد ميلاد طفل له، ولكنه يعرف جانباً منه، وابنه رضيع، ثم وابنه في مرحلة ما قبل المدرسة، ثم يتعدّل هذا الدور وتستعين إضافة معلومات وخبرات إليه عند التحاق هذا الابن بالتعليم، ثم يدخل هذا الدور في مرحلة جديدة باستقلال الابن بعد العمل أو الزواج.

فاكتساب الدور وتعلّمه يتم بشكل متصل، حيث تعمل التنشئة الاجتماعية على تدريب الأفراد لممارسة أدوارهم المستقبلية ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع، وتلقنهم القيم الاجتماعية، العادات والتقاليد، والعرف السائد في المجتمع من أجل تحقيق التوافق بين الأفراد وبين المعايير والقوانين والاجتماعية، وهذا مما يؤدي إلى

¹ - محمد الهادي عفيفي. التربية والتغيير الثقافي، مكتبة الأنجلومصرية، 1964، ص 76.

خلق التضامن والتماسك في المجتمع، وهذا ما يهتم به علماء الاجتماع، حيث أنهم يركزون على النظم الاجتماعية والتي من خلالها يتحوّل الإنسان من تلك المادة العضوية إلى فرد اجتماعي قادر على التفاعل والاندماج بطريقة سهلة مع أفراد المجتمع، ويعتبر إميل دوركايم التنشئة الاجتماعية بأنها عملية استبدال الجانب البيولوجي بأبعاد اجتماعية وثقافية تصبح هي الموجهات الأساسية لسلوك الفرد في المجتمع.

1-1-1- تعريف التنشئة الاجتماعية وخصائصها:

أ- تعريف التنشئة الاجتماعية:

ولقد وردت عدة تعريفات للتنشئة الاجتماعية نذكر البعض منها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر وهي كالتالي:

❖ تعريف "مادلين كرافيتز":

تعرف مادلين كرافيتز "Madeline Grawitz" أن التنشئة الاجتماعية على أنها "العملية التي تتيح للأفراد استبطان ثقافة مجتمعهم، وتمثيلها عبر سلسلة من الفعاليات التربوية التي تمارسها مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأُسرة والمدرسة والوسط الاجتماعي¹؛ وهذا إن دلّ على شيء إنما يدل على أن التربية تعتبر من أهم العوامل في التنشئة الاجتماعية، والتي هي من وظائف مؤسساتها؛ حيث أنها تقوم بترسيخ ثقافة المجتمع لدى الأفراد، ليعيدوا إنتاج تلك الثقافة من جديد، وبالتالي لا تنقرض الثقافة الأصلية من المجتمع، لأنها تمثل طريقاً إلى التقدم والتنمية، خاصة في مجتمعاتنا العربية التي عليها أن تلقن أبنائها ثقافتها الأصلية، وعلى أساسها تقوم بعملية التنمية؛ لأن التجربة أظهرت لنا أن المجتمعات لا تتقدّم بثقافات غيرها، لكن إهمالها لثقافتها الأصلية يكرّس تبعيتها للمجتمعات صاحبة الثقافات الدخيلة عليها، وكلّ تطور تحرزه سوف يكون في خدمة تلك المجتمعات، وليس لصالحها.

❖ تعريف تالكوت بارسونز:

يعرف تالكوت بارسونز التنشئة الاجتماعية؛ بأنها عملية غرس البعد الثقافي والاجتماعي في بناء الشخصية الإنسانية؛ حيث تقوم الأسرة ومؤسسات المجتمع بتلقين الطفل قيم المجتمع وثقافته؛ بحيث يصبح لديه في النهاية مكوّنات ثقافية وقيمية داخل بناء الشخصية ويوجّه إلى طبيعة السلوكيات التي ينبغي إنجازها في السياق

¹ Madeline Grawitz، نقلاً عن علي أسعد وطفة. علم الاجتماع التربوي، مطبعة الاتحاد، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1992،

الاجتماعي، ويؤكد تالكوت بارسونز على ضرورة أن تتطابق القيم التي استوعبها الفرد مع قيم المجتمع الذي يعيش فيه.¹

❖ تعريف غي روشي:

يقصد غي روشي Guy Rocher من التنشئة الاجتماعية أنها "منظومة الأولويات التي تمكن الفرد على مدى حياته من تعلم استبطان القيم الاجتماعية الثقافية السائدة في وسطه الاجتماعي"²، ويفهم من هذا القول أن التنشئة الاجتماعية تتكون بواسطة آلية التعلم الذي يخزن القيم الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه، فالتنشئة الاجتماعية إذن تعتبر وسيلة لنقل القيم والثقافة من جيل إلى جيل آخر، وهي بمثابة التربية الاجتماعية والثقافية للأفراد داخل المجتمع.

وإذا تعمقنا النظر في التنشئة الاجتماعية؛ نجد أنها المسؤولة بالدرجة الكبيرة على تكوين السلوك الاجتماعي للأفراد بداية من مرحلة الشباب والكهولة والشيخوخة، فهي التي تنقل إليه السمات الثقافية والاجتماعية، وتلقنه قدرات التي تسمح له أن يتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها، وتجعل منه إنسانا يقوم بتخزين القيم الأخلاقية والاجتماعية والثقافية السائدة في مجتمعه. وهنا لا بد لنا الإشارة إلى دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية خاصة في مرحلة الطفولة؛ حيث أن الطفل يستنبط منها القواعد الأساسية لسلوكاته، والتي توجهه في المستقبل فالتنشئة الاجتماعية عملية مستمرة تقوم بتشكيل الفرد من مولده وتعدّه للحياة الاجتماعية المقبلة والتي سيتفاعل فيها مع الآخرين وفي أسرته.

ب- خصائص التنشئة الاجتماعية: تتميز التنشئة الاجتماعية بمجموعة من الخصائص نذكر أهمها فيما يلي:

❖ عملية إنسانية واجتماعية: وذلك لأنها تتعلق بالإنسان والمجتمع، حيث يكتسب من خلالها الفرد طبيعته الإنسانية التي يولد بها، وتنمو من خلال الاتجاهات التي يشارك بها الآخرين تجارب الحياة في المجتمع.

❖ عملية تفاعل: وهذا يعني أن التنشئة الاجتماعية يحدث من خلالها تفاعل متبادل بينها وبين مكونات البناء الاجتماعي.

❖ عملية نسبية: وذلك باعتبارها تختلف باختلاف الزمان والمكان، وباختلاف الطبقات الاجتماعية داخل المجتمع الواحد، وذلك استنادا للثقافة الفرعية التي تتبناها كل طبقة، وتباين من بناء اجتماعي إلى آخر ومن تكوين اقتصادي واجتماعي إلى آخر.

¹ - علي ليلة. الطفل والمجتمع، التنشئة الاجتماعية وأبعاد الانتماء الاجتماعي، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص ص 194,193.

² -Guy Rocher, L'action sociale (introduction à la sociologie générale, Edition HMH Paris

❖ عملية تكوين مستمرة: أي أن الأفراد يشاركون بشكل مستمر وديناميكي في مواقف جديدة تتطلب تنشئة اجتماعية مستمرة يقوم عن طريقها الأفراد بأنفسهم ولأنفسهم حتى يتمكنوا من تغطية المتطلبات الجديدة للتفاعل وعملياته التي لا تنفذ، وهذا يعني أن عملية التنشئة الاجتماعية لا تكتمل على الإطلاق، وأن الشخصية لا تكن ثابتة على الدوام.¹

1-1-2- أبعاد التنشئة الاجتماعية، أهدافها والعوامل المؤثرة عليها:

أ- أبعاد التنشئة الاجتماعية: للتنشئة الاجتماعية أبعاد بيولوجية، ثقافية واجتماعية والتي نتطرق إليها بقليل من التفصيل في ما يلي:

❖ **البعد البيولوجي:** على التنشئة الاجتماعية أن تسعى إلى إشباع الحاجات الأساسية ذات العلاقة بالنمو البيولوجي للطفل، كما أنها تستهدف الارتقاء ببعض الجوانب البيولوجية، حتى تصبح إشباعها متاحا اجتماعيا، ويقول إميل دوركايم في هذا الصدد أن الإنسان يمتلك أو يرث استعدادات بيولوجية عامة يطورها المجتمع في أي اتجاه؛ حيث أن التنشئة الاجتماعية تعمل على كبت وقهر بعض الجوانب البيولوجية، وتعيد تعديل جوانب أخرى وتدفعها باتجاه الإشباع الاجتماعي الملائم.

❖ **البعد الاجتماعي:** تقوم التنشئة الاجتماعية بعدة مهام حيث أنها تقوم على تدريب الأفراد على الأدوار الاجتماعية التي يلعبونها في المجتمع؛ وذلك باعتبار الفرد اجتماعي بطبعه بحاجة إلى تبادل نتائج الأدوار بينه وبين الآخرين.

❖ **البعد الثقافي:** تؤدي التنشئة الاجتماعية وظيفة بالغة الأهمية، إذ أنه إلى جانب كوننا نتعلم من خلالها قيم المجتمع ومثله ومعاييره؛ فهي تغرس بداخلنا نسقا من الاهتمامات التي يتضمن بعض الحاجات الاجتماعية والثقافية التي تفرضها الثقافة العامة للمجتمع تبيينها من قبل الأفراد بل وإنجازها... كالحاجة إلى النجاح، التفوق، الشهرة، وشغل المراكز الفعالة في المجتمع، حيث أن الإنسان لا يولد ولديه شوق بيولوجي لشغل المراكز الكبيرة والمؤثرة، ولكنه يستوعبها من الثقافة العامة للمجتمع، وتصبح لهذه الاهتمامات معنى منذ الطفولة يسعى طيلة حياته جاهدا لتحقيقها، وحينما تتوقف اهتماماته فإنه يواجه الموت الاجتماعي الشبيه بالموت البيولوجي إلى حد كبير.

إذن التنشئة الاجتماعية تعتبر عملية ذات أهمية بالغة تربط بصورة عفوية بين الفرد والمجتمع، فهناك من الكائنات البشرية من يولد ولادة بيولوجية، وهناك من يولد ولادة اجتماعية، فالولادة الاجتماعية تكون بنجاح التنشئة الاجتماعية.

¹ - إقبال محمد بشير وأخريات. ديناميكية العلاقات الأسرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية (ب ت)، ص 65.

إن محتوى التنشئة الاجتماعية يحدّد طبيعة التنشئة التي يخضع لها الطفل، ويقصد بهذا المحتوى تراثا ينتقل من أجيال الماضي إلى أجيال الحاضر وهو مختلف باختلاف طبيعة المجتمع، حيث أنه إذا كان المجتمع تقليديا فهو يحافظ على المضمون التقليدي للتنشئة؛ وفي هذه الحالة يلعب الضبط الاجتماعي دورا في نقل هذا المحتوى كما هو إلزام الآخرين به، وفي هذا النمط من المجتمع الماضي هو الذي يسير الحاضر والأموات هم الذين ينظمون التفاعلات المعاصرة للأحياء من البشر، أما في حالة كون المجتمع متطورا وحضرنا وتسوده اتجاهات التحديث والتقدم؛ فإنه في الحالة هذه مضمون التنشئة الاجتماعية يكون مرنا ومتنوعا إلى حد كبير هنا لا يكون الماضي وحده أن يكون مصدرا للتنشئة الاجتماعية ولكن يشترك معه الحاضر.

وتعتبر وسائط التنشئة الاجتماعية متغيرا هاما لإنجاح عمليتها، وتمثل هذه الوسائط في الوسائل التي يوافق عليها المجتمع باعتبارها آليات تتولّى عملية التأهيل الاجتماعي للطفل؛ بحيث تتدخل الأسرة والأقارب والجيران، وكذا بعض المؤسسات الاجتماعية كدور الحضانة، المدرسة، مدارس إعادة التربية والاندماج الاجتماعي؛ حيث تعمل هذه الوسائط الاجتماعية على نقل المحيط الخارجي (المجتمع) للطفل، وتقوى فاعلية الأسرة والقرابة كوسائط للتنشئة الاجتماعية التقليدية، وتضعف في المجتمعات الحضرية أين تظهر وسائل أخرى كدور الحضانة، التعليم والإعلام، جماعة الأصدقاء... الخ¹.

ب- أهداف التنشئة الاجتماعية: تسعى التنشئة الاجتماعية لتحقيق أهداف متعددة وهي كالآتي:

❖ **توفير الجو الاجتماعي السليم:** واللازم لعملية التنشئة الاجتماعية حيث يتوفر الجو الاجتماعي للطفل من خلال وجوده في أسرة مكتملة؛ تضم الأب والأم والإخوة ويلعب كل منهما دورا في حياة الطفل.

❖ **غرس عوامل ضبط داخلية للسلوك:** وذلك التي يحتويها الضمير وتصبح جزءا أساسيا؛ حيث أن مكونات الضمير إذا كانت من الأنواع الإيجابية فإنه في هذه الحالة يوصف بأنه حيا، وأفضل أسلوب لإقامة نسق الضمير في ذات الطفل هو أن يكون الأبوين قدوة لأبنائهما بحيث ينبغي ألا يأتي إحداها أو كلاهما بنمط سلوكي مخالف للقيم الدينية والآداب الاجتماعية.

❖ **تحقيق النضج النفسي:** وهذا يتم بما يلي:

- تفهم الوالدين وإدراكهما الحقيقي في معاملة الطفل، وإدراك وعيهما بحاجات الطفل السيكولوجية والعاطفية المرتبطة بنموه، وتطور نمو فكرته عن نفسه، وعن علاقته بغيره من الناس وكذا إدراكه لرغبات الطفل ودوافعه التي تكون وراء سلوكه وقد يعجز عن التعبير عنها.

- تعليم الطفل مجموعة من المهارات التي تساعد على الاندماج في المجتمع، وذلك بتعاونه مع أعضائه والاشتراك في نواحي النشاط المختلفة، وكيفية التنسيق بينهما وبين سلوكاته في مختلف المواقف، وتعليمه كيف يكون فاعلا نافعا في المجتمع.

¹ - علي ليلة. مرجع سابق، ص 195.

❖ تحقيق النضج الاجتماعي: وذلك عن طريق تحقيق الضبط الداخلي للتصرفات التي تصدر من الأفراد وتحقيق النضج النفسي لهم، وهذا ما ينتج عنه بالضرورة تأسيس جماعات متناسقة، وناضجة اجتماعيا، بشكل يجعلها تتبع نمطا متوازنا في خدمة المجتمع الذي تعيش فيه، وهذا يساعدها على التفكير العميق، والمعالجة الواقعية المتزنة للمشكلات الاجتماعية، وبهذا الشكل نقول أنها قد حققت هدفها في النضج الاجتماعي.

ج-العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في عملية التنشئة الاجتماعية من ناحية سلامة السلوك الاجتماعي للأفراد وللمجتمع على مختلف الأصعدة، وتمثل أهم العوامل في ما يلي:

❖ **الطبقة الاجتماعية:** تؤثر الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد أو الأسرة تأثيرا بالغا في التنشئة الاجتماعية التي تعطيها لأبنائها، وكما تعمل على التأثير في سلوك الأفراد المنتمين إليها؛ حيث أن السلوك الاجتماعي لأبناء الطبقة المثقفة يختلف عن السلوك الاجتماعي لأبناء الطبقة التي تنتشر فيها الأمية¹.

❖ **ثقافة المجتمع:** إن ثقافة المجتمع تلعب دورا هاما في التنشئة الاجتماعية للأفراد؛ حيث أن المجتمع الذي نشأ مثلا على ثقافة إسلامية تعكس ذلك على التنشئة الاجتماعية لأفراده، نفس الشيء بالنسبة للمجتمع الذي يتبنى ثقافة علمانية؛ سوف تنعكس مبادئ هذه الثقافة على نوع التنشئة الاجتماعية لهذا المجتمع.

❖ **الوضع الاقتصادي للأسرة:** يؤثر الوضع الاقتصادي للأسرة على الفرص التي توفرها لأبنائها؛ حيث أن الأسرة الغنية بإمكانها تقديم فرصا أكثر من الأسرة الميسورة الحال أو الفقيرة لأبنائها؛ سواء من ناحية التعليم أو العمل، أو المكانة الاجتماعية السامية، إذ تعتبر الوضعية الاقتصادية إحدى العوامل المسؤولة عن النمو النفسي والاجتماعي للفرد.

❖ **المستوى التعليمي والثقافي للأسرة:** إن الأسرة ذات المستوى التعليمي والثقافي تعي وتدرك جيدا حاجات أبنائها، وتعرف كيف تقوم وتسعى لإشباعها، ويؤثر كذلك هذا المستوى على توجيه ومعرفة كيفية اختيار الأساليب التربوية الناجحة استعانة في ذلك على جهات مختصة في التوجيه.

❖ **حجم ونوع الأسرة:** يؤثر حجم الأسرة ونوعها في التنشئة الاجتماعية لأفرادها؛ حيث أن الأسرة التي تحتوي على عدد كبير من الأفراد تتعقد فيها عملية التنشئة الاجتماعية؛ وذلك لأن تربية عدد كبير من الأطفال يكون بطبيعة الحال صعبا من تربية عدد صغير منهم، كما أن التنشئة الاجتماعية تكون يسيرة في الأسرة النووية عن الأسرة الممتدة.

¹ إقبال بشير و أخريات. مرجع سابق، ص ص 74، 75.

❖ **نوع العلاقات الأسرية:** تؤثر طبيعة العلاقات الأسرية في التنشئة الاجتماعية للأفراد، حيث أن الأسرة التي تنشأ فيها علاقات طيبة تنشئ للمجتمع تنشئة اجتماعية معتدلة، وتقدم أفرادا يسعون لخدمة المجتمع، في حين أن العلاقات السيئة في الأسرة تعطينا تنشئة سيئة، وتنتج بدورها أفرادا عدوانيين.

❖ **جنس الطفل:** يمثل جنس الطفل إحدى العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية للمجتمع؛ حيث يعامل الذكر في مجتمعنا خاصة العربي على أنه قادرا على تحمل المسؤولية أكثر من المرأة.

1-2- مؤسسات التنشئة الاجتماعية:

توجد عدة مؤسسات اجتماعية تقوم بمهمة التنشئة الاجتماعية؛ نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: الأسرة، المدرسة، سائل الإعلام منظمة الشغل والمسجد والتي نستوفيها بقليل من التفصيل:

أ- الأسرة:

تشكل الأسرة النواة الأساسية لبناء المجتمع، ويندمج الفرد من خلالها اجتماعيا استنادا إلى شبكة القرابة العائلية، فنجد أن الأسرة هي التي تقوم بتحديد الهوية الأولى للأفراد، وبالمقابل تحدد المكانة الاجتماعية للأولياء؛ والتي تحدد من خلالها مكانة الفرد في المجتمع؛ حيث أن الأسرة تنقل إلى الطفل تراثا راسخا من القيم، والثقافة المادية والمعنوية؛ وعليه فإن الأسرة تعد البيئة الأولى التي تحمل على عاتقها إعداد الأفراد، ولها شأن لا تعادلها فيه بيئة أخرى... والتنشئة الاجتماعية عملية ديناميكية مستمرة تبدأ منذ ولادة الفرد، وتستمر حتى مماته... والتثقيف الاجتماعي يعتبر صورة من صور التنشئة الاجتماعية.¹، وتجدر الإشارة إلى أن الوالدين لما يختاروا إحدى طرق التنشئة الاجتماعية؛ فإنهما يتفاعلا مع ثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه حيث أن الثقافة السائدة في الأسرة، وكذا المستوى العلمي للوالدين لهما دورا بالغ الأهمية في اختيارهما، وكيفية اعتمادهما لطريقة دون أخرى.

ب - المؤسسة التربوية:

إن الطفل يجد نفسه في المدرسة وهو في سن السادسة من عمره، وتخلق سنوات التعليم في هذه المؤسسة بصمتها على الفرد طوال حياته، وما على الطفل إلا التكيف مع هذا الواقع التعليمي الثاني بعد الأسرة التي نشأ فيها، والتي حضنته بكل حنان وعاطفة، لكن هنا في هذه المؤسسة يرى نفسه يتساوى مع غيره من التلاميذ؛ حيث الشيء الذي يميزه عنهم هو جهده، ودرجة تقييمه من أستاذه، وهذا التقييم يكون من ناحية قدرة استيعابه للمادة العلمية، ومن ناحية أخرى قدرة تجاوبه لاحترام النظام السائد في المؤسسة، ومدى انضباطه للتقيم الأخلاقية التي تعكس مدى تربيته من قبل أسرته.

¹ - الأخرس محمد صفوح. المنهج وطرائق البحث في علم الاجتماع، ط 2، دمشق، جامعة دمشق، 2001، ص 504.

ج- مؤسسة العمل:

تشكل المؤسسة التي يمارس فيها الفرد عمله ويأخذ قالبها وتساهم في تنشئته؛ حيث يمثل لقواعدها وقيمها وعاداتها ويشكل العمل فاعلا مهما في صيرورة التنشئة الاجتماعية.

د - المؤسسة الدينية:

ونعني بالمؤسسة الدينية؛ المسجد والذي يقوم بمهمة تنشئة الصغار والكبار من الناحية الاجتماعية والدينية؛ حيث يزود الصغار بقيم وعادات المجتمع المسلم، وتلقينه الأخلاق الطيبة والمعاملة الحسنة، ويزود الكبار بغرس في نفوسهم العقيدة الصحيحة عن دين الإسلام حتى يتسنى لهم خدمة المجتمع على أحسن صورة.

ثانيا-الوضعية الثقافية للأستاذ الجامعي:

يمثل الأستاذ الجامعي أهم الفاعلين الأساسيين في المجتمع، حيث أنه يعيش في حقل اجتماعي، اقتصادي، سياسي وثقافي يبرز من خلاله النظرة التي يلاحظ بها إلى هذا الأستاذ، لاسيما من استنادا إلى مكانته التي يتمتع بها أو من خلال القيم التي يتحلى بها والتي تتجلى واضحا من خلال علاقته الإنسانية سواء مع أفراد المجتمع أو مع أفراد الأسرة العلمية وهذا لا يتسنى له إلا بحمله لمؤهلات تؤهله لحمل الرسالة العلمية الإنسانية الثقيلة على عاتقه.

2-1-المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي:

2-1-1-تعريف المكانة الاجتماعية وأهميتها عند الأستاذ الجامعي:

أ-تعريف المكانة الاجتماعية:

يقصد بالمكانة الاجتماعية المنزلة سواء كانت حسية أم معنوية التي يصل إليها شخص أو عمل ما، وتكتسب المكانة الاجتماعية بعدة وسائل استنادا لظروف محيطية بالمجتمع، ومستوى حضارته؛ حيث تستند إلى الشجاعة والقوة، كما قد يكتسبها الإنسان من خلال المستوى الثقافي الخاص، أو قيادة في قول أو عمل.¹

فالمكانة الاجتماعية تشكل "الوضع الذي يشغله الفرد في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين"²، وتمثل ذلك القدر والوزن من التقدير والاحترام، والأهمية التي يتمتع بها شخص ما في نظر الآخرين، كما أنها "تحدد المكانة الاجتماعية دائما داخل بناء، ونسق اجتماعي قائم على أساس علاقات اجتماعية؛ حيث تعتبر أول غرزة تنسج في النسيج الاجتماعي الذي يبنى عليه البناء الاجتماعي"³.

¹ - حسن شحاتة. مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي، مصر، الدار العربية للكتاب، 2001، ص 74.

² - سميرة منصوري. اتجاه الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص 17.

³ - معن خليل عمر وآخرون. المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 1992، ص 255.

وبناء على هذا؛ فإن الجامعة منذ القدم احتلت مكانة الصدارة في المجتمع؛ حيث أنها تمثل موطننا لكل جديد واختراع، وقبله يتجه إليها المفكرون والعلماء، ولقد اتصف الأستاذ بمكانة سامية في المجتمع بحكم انتمائه للجامعة، وليس بالوقت البعيد كانت الباكالوريا تاجا يوضع على رؤوس قلة من الناس، ويسمح لهم إذا حصلوا عليها بامتيازات تنعكس فيما يحتلونه من مراكز اجتماعية عالية¹.

ولقد كان الأستاذ الجامعي مرتبطا بالجامعة وبالمجتمع؛ حيث استمد مكانته منهما، وذلك باعتباره يقدم خدمات ذات قيمة عالية في المستوى الاقتصادي، الثقافي والحضاري؛ حيث أنه هو الذي يتولى بناء المجتمع، ويساهم بالدرجة الأولى في نهضته وتطوره، كما يعمل على نقل الخبرات العلمية، والموروث العلمي والثقافي للمجتمع، وعليه فقد اكتسبت الجامعة أساندة وطلابا مكانة متميزة اتجاه أفراد المجتمع؛ حيث لقبت الجامعة بالحرم الجامعي وذلك احتراماً واعتزازاً لما يقوم به طلابها، وأساتذتها لأدوار هامة في المجتمع.

ب- أهمية المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي:

إن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ في المجتمع يعد أمراً بالغ الأهمية؛ حيث أنها ترفع من معنوياته وتحسسه بالقيمة والدور الذي يقوم به في المجتمع، وهذا ما يدفعه إلى العمل بإتقان وجدية بما يعود بالفائدة على الجامعة والمجتمع، وعليه فإنه من الضروري أن تسترجع هذه المكانة، وذلك بأخذ في الحسبان تغيير القيم السائدة في المجتمع، وبالخصوص القيم المادية منها التي استحوذت كل شيء؛ حيث أن المكانة التي يكتسبها الأستاذ الجامعي في المجتمع ترجع إلى الوضع الاقتصادي المحدد لهم.

كما أنه يعتبر توفير الأجور العادلة لهم تيسير كيفية أدائهم الوظيفي ونوعيته، ويعتبر ضروريا تحديد أهداف الجامعة بدقة لما يتماشى وطموحات المجتمع، ليعيد لها مكانتها المرموقة، أضف إلى ذلك أنه يجب تكوين الأستاذ الجامعي مما يجعله يكتسب خبرات ومعارف تؤهله للقيام بعمله بكل كفاءة، وهذا يساعده على استعادة مكانته الاجتماعية في المجتمع.

2-1-2- علاقة المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي بأدائه الوظيفي:

يتضح جليا أن هناك علاقة وطيدة بين مكانة الأستاذ الجامعي وأدائه الوظيفي؛ فعندما يشعر الأستاذ بتدني قيمته ودوره في المجتمع أكيد أنه يصبح غير قادرا على أداء مهامه الموكلة إليه من تدريس، وبحث على الوجه المطلوب منه.

لكن لما نشاهد ما نراه في الواقع المعاش، والذي أكد مكانة الأستاذ الجامعي الحقيقية التي يرثي لها، وذلك لما يعانيه من التهميش واللامبالاة غير مكرسة كوظيفة رئيسية من الوظائف المعترف بها اجتماعيا كالطبيب والمهندس، والجندي والقاضي، فالأستاذ الجامعي حاليا غير معترف به لا من حيث مكانته أو راتبه، أو من

¹ - محمد العربي ولد خليفة. المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص 180.

حيث الاعتبار، فالمجتمع يخفض التقدير الأدبي للأستاذ الجامعي، حيث أنه عندما نسأل هؤلاء الأفراد عن ماهية الأستاذ الجامعي، ودوره في المجتمع فإنهم يجيبون عامة بأنه يعطي دروسا للطلبة أو ما شابه ذلك¹.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك عدة عوامل تتداخل فيما بينها، وتؤثر في مكانة الأستاذ الجامعي، ونذكر منها الحالة المتدهورة للقيم في المجتمع الجزائري، وسيطرة القيمة المادية وغلاء المعيشة.

2-2- الأستاذ الجامعي والقيم:

يعتبر الأستاذ الجامعي القلب النابض للجامعة، وعلى أساسه يرتقي مستوى الجامعة أو تتدنى، وأن ما نقوله عن الجامعة نقوله عن المجتمع الذي يحتوي على هذه الجامعة سواء بالإيجاب أو بالسلب؛ حيث أن الأستاذ الجامعي ليس بتاجر يقوم بوظيفة هدفها الرئيسي هو الحصول على مقدار مالي مقابل قوة العمل التي يدفعها، وإنما يمارس مهنة تسمو عن هذا المعيار؛ إذ أن المقابل الأكثر جنيا من خلال ذلك ليس ماديا وإنما معنويا؛ حيث أن الأستاذ الجامعي يجني ثمار عمله بعد مرور السنين، فهو يشعر بنتائج عمله التدريسي والبحثي من خلال معرفة كيفية تكوين الأجيال، وإرشادهم والتأثير فيهم من خلال القيم التي يحملها، والأفكار التي يتبناها لإرسال صورة عن العملية التعليمية السليمة، والشخصية المعبرة عن هذا العلم والمعرفة الموجه لفئة هامة في المجتمع، والتي ينتظر منها الكثير للارتقاء إلى المستوى المرغوب فيه.

وبودنا الإشارة هنا إلى أن الأستاذ الجامعي لا يستطيع أن ينجح في إرسال رسالته النبيلة بالاعتماد على الرصيد العلمي فقط، وإنما لا بد وأن يحمل قيما اجتماعية ايجابية من خلالها يكون فاعلا اجتماعيا ناجحا للجامعة والمجتمع على حد سواء؛ إذ ينبغي أن يكون على قدر كافي من التحلي بالأخلاق السامية، والقيم الايجابية كالتواضع، الأمانة والإتقان والمرونة التي تجعل من شأنه شخصا نافعا في المجتمع؛ وهذا يلمس من خلال تصرفاته، أفكاره، انتماءاته، لباسه ومدى اهتمامه بمظهره، ثقافته؛ حيث أنه لا فائدة للعلم أو المعرفة في معزل عن الأخلاق.

الأستاذ ينبغي أن يدافع على ثقافة مجتمعه، ويعبر عن هويته، ولا يخرج عن نطاق الثقافة بلده؛ حيث أن الأمم تنجح ويعلو شأنها بناء على مدى تشبثها، وتشبعها بأصالة مجتمعتها، وليس العكس، فالعلم لا يناقض ثقافة وقيم مجتمع ما بل يؤكدتها.

¹- كمال بوناح. هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي، مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة، العدد الثاني عشر، 1999، ص 59.

2-2-1- تعريف القيم الاجتماعية وعلاقتها بالمجتمع:

أ- تعريف القيم الاجتماعية:

تعرف القيمة على أنها كلمة مشتقة من الفعل اللاتيني *valus* بمعنى "أنا أقوى أو بصحة جيدة" بمعنى أن القيمة تحتوي على معنى الصلابة والمقاومة، وعليه أخذت القيمة معاني متعددة في اللغة: كالاستقامة، القيام بشيء الاعتدال، الاستواء، الاستقلال¹. كما يقصد بالقيمة أيضا "ثمن الشيء بالتقويم"²، فالقيم الاجتماعية وليدة المجتمع؛ حيث تتأكد فيه وترسخ فيه بعد أن تتفاعل معه لتكون فيما بعد مقبولة لدى كل أفراد المجتمع، إذ أن الفرد لا يستطيع أن يعيش بدون قيم يستخدمها كروابط أخلاقية باقية، تربطه بالأفراد الآخرين في المجتمع لا يمكن أن يوجد ويحدد نفسه بدون أن يخلق قيما وأخلاقا، فالمجتمع لا يمكن أن يوجد ويحدد نفسه بدون أن يخلق قيما وأخلاقا، فالمجتمع نفسه كما قال المفكر الاجتماعي إميل دوركايم أنه عبارة عن مجموعة من القيم والمعاني، والأخلاق الاجتماعية التي تحافظ على استمرارية المجتمع، وما الجماعات والنظم إلا أطر تنمو وتزهر داخلها القيم والأخلاق.³

ب- علاقة القيم بالمجتمع:

ترتبط القيم بالمجتمع ارتباطا وثيقا حيث تتفاعل في ما بينها، فالمجتمع هو الذي يوجد هذه القيم من مجموعة من الرغبات، والاهتمامات التي تحدث الاتفاق بين الأفراد داخله، كما أن القيم الاجتماعية هي التي تعرف المجتمع بأنه موجود فعلا، بحيث أن المجتمع هو الذي يحدد مجموع العلاقات الحاصلة بين أفراد المجتمع، والنشاطات التي تتم فيه وكل أشكال التنظيم الاجتماعي الموجودة، وذلك من خلال إعطائها لدرجات التقدير المناسبة لها.

فلكل مجتمع من المجتمعات البشرية نظاما أخلاقيا يمثل حقيقة اجتماعية، كما أن القاعدة الأخلاقية لا تنبثق عن الفرد ولكن عن المجتمع هو أساس القيم، ومصدر القيم العليا، وإنما نتاج اجتماعي لعوامل اجتماعية، ويعتمد النظام الأخلاقي على البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يوجد في إطاره، وليس هناك نظاما أخلاقيا واحدا لكل المجتمعات، ولكن لكل مجتمع نظامه الأخلاقي الذي يحتاجه، والذي يتحدد من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعيا.

فالقيم الاجتماعية في المجتمع تعتبر إطارا مرجعيا مشتركا في المواقف المتنوعة بحيث أنها تقف بين الاتجاهات المختلفة في نظام متكامل مما يخلق مفهوم "الواقع الاجتماعي" الذي يمكن من خلاله الحكم على السلوك⁴؛

¹ على أحمد الجمل. القيم ومناهج التاريخ الإسلامي، دراسة تربوية، عالم الكتب، القاهرة، 1992، ص 17، 18.

² هيام نجيب الشريدة ومازن خليل غرابية. القيم التربوية والوطنية والسياسية في مناهج اللغة العربية، للطيفين الأول والخامس الأساسين جامعة مؤتة، مجلة مؤكدة للبحوث والدراسات، العدد 3، 1994، ص 125.

³ كمال التابعي. الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية دون طبعة، 1985، ص 23.

⁴ الربيع ميمون. نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية المطلقة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص 41.

حيث أن القيم تمثل تلك الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد لمعارفه وخبراته، وبين ممثل الإطار الحضاري الذي يعيش فيه، ويكتسب بناء على ذلك الخبرات والمعارف.¹

وما تجدر الإشارة إليه هو أن القيم تعتبر نسقا فكريا، وعليه فإن نسق القيم يتشكل من مجموعة من المعايير التي تعمل على أنها المبادئ الدينامكية في التاريخ وتقدم لنا "معنى" للإنجازات المجتمعية حيث أن نسق القيم يتمثل في تلك المجموعة من المعايير التي يصبح بها السلوك القيمي معقولا، وذا معنى فهو تلك المبادئ التي تساعد الفرد والأفعال المجتمعية في إطار التقاليد الخاصة بهم، فنسق القيم يتشكل من المبادئ التي تربط الفرد بهويته والمجتمع بتقاليده وتنظم العلاقات بينهم.²

2-2-2- أهمية النسق القيمي للجامعة الجزائرية عن الأستاذ الجامعي:

وفي هذا السياق ما لوحظ في النسق القيمي للجامعة الجزائرية أن هناك البعض من الأساتذة يخرجون عن النسق القيمي للمجتمع الجزائري، ولا ينتمون إلى هويته أو تقاليده؛ وذلك من خلال تشبثهم بالهويات المختلفة للثقافات الدخيلة بحيث يسلكون تصرفات لا ترتبط بأصالة المجتمع الجزائري، ونجده أحيانا يصل إلى حد التناقض مع الثقافة الأصلية لمجتمعه.

فصحيح أن الجامعة تعتبر فضاء علميا للتنوع ولاستقبال مختلف الأنساق، والقيم لكن لا ينبغي أن تخرج عن نطاق النسق القيمي للمجتمع الجزائري خاصة باعتبار الجامعة تخدم المجتمع وليس تدمره؛ فعلى رد الاعتبار لهوية المجتمع انطلاقا من الجامعة، إذا أردنا الارتقاء بالمستوى إلى الدرجة المطلوبة والمرغوبة، فكل الأحوال ينبغي علينا الحفاظ على التقاليد والثقافة المجتمعية للمجتمع الجزائري، فالجامعات الراقية التفكير هي تلك التي تحافظ على أصالة المجتمع التي يحتويها.

فإذا أردنا الارتقاء إلى مستوى التقدم الحضاري العلمي والأكاديمي؛ علينا عدم تجاهل قيم المجتمع الذي نعيش فيه، فالجامعة هي مسرحا علميا وقيما لخدمة المجتمع وليس لتهديمه أو خرابه أو قتله اجتماعيا سواء بصورة بطيئة أو مفاجئة.

وللإشارة فإن فعالية الجامعة وتطورها يتوقف إلى حد كبير على القيم التي يحملها أعضاؤها؛ بالخصوص أولئك الذين يتواجدون في قمة الهرم التنظيمي كالمديرين والإطارات المسيرة (كمدير الجامعة، ومن يخول له الصلاحيات)، وذلك لأن طبيعة القرارات، ونمط التسيير الذي يتبعه كل مدير يتأثر إلى درجة كبيرة بالقيم والاتجاهات التي يحملها، والجدير بالذكر أن هذا التأثير لا يتجلى فقط في سلوك المديرين أنفسهم، وإنما يتعدى ذلك ليؤثر على قيم واتجاهات، وسلوك الإتياع في سلوك المديرين أنفسهم وإنما يتعدى ذلك ليؤثر على قيم

¹ - زكريا عبد العزيز محمد. التلفزيون والقيم الاجتماعية للشباب و المراهقين، مركز الإسكندرية للكتاب، 2002، ص 36.

² - محمد أحمد بيومي. علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2002، ص 114.

واتجاهات، وسلوك الإتياع والمرؤوسين، وتبرز أهمية قيم المسؤولين في الجامعة بصورة خاصة لما نلاحظ الجوانب التي تؤثر عليها في ميدان العمل:

- تؤثر على العلاقات بين الأفراد.
- تؤثر على الطريقة التي يدرك بها المديرية المواقف والمشاكل التي يواجهونها.
- تؤثر على وضع الحدود للتمييز بين التصرف الأخلاقي، والتصرف غير الأخلاقي.
- تؤثر على اختيار الأهداف الفردية والتنظيمية، وسائل تحقيقها وكذا وسائل مراقبة الموظفين.¹

2-3- مؤهلات الأستاذ الجامعي:

للأستاذ الجامعي مؤهلات علمية تؤهله لممارسة مهنته، ومن بين هذه المؤهلات الشهادة العلمية التي يتحصل عليها، عن طريق مجهوداته الشخصية، وبناءً على معايير معينة، كما للوسط المهني دور بالغ الأهمية في كسب الأستاذ مؤهلات علمية، وخبرات وتلقيه معارف متعددة من شتى التخصصات بناءً على اللقاءات العلمية التي تتيح له؛ ذلك سواء في الجامعة الأصلية أو جامعات أخرى سواء داخل الوطن أو خارجه.

إن تأهيل الأستاذ الجامعي يعتبر من المتطلبات الأساسية للارتقاء بمستوى أدائه الوظيفي، ومنه بمستوى الجامعة وأدائها، ونعني بتأهيل الأستاذ الجامعي إعدادة مؤهلاً ثقافياً وعلمياً في تخصص علمي معين، والتكوين في عملية التدريس والتي تؤهله لممارسة مهنة التدريس حيث أن الجامعة تستقبل كل الطلبة من مختلف الطبقات الاجتماعية، وغير مقتصرة فقط على الصفوة المعنية، وعليه فعلى الأستاذ الجامعي أن يكون على علم بطبيعة المراحل الجامعية و أبعادها.

ولعل ضعف مستوى الجامعة يرجع إلى ضعف مستوى تأهيل الأستاذ الجامعي، وتعتبر بريطانيا الرائدة في ما يخص تأهيل الأستاذ الجامعي؛ حيث أنها أنشأت مجموعة من الجامعات وحدات خاصة تحتوي على عدة نشاطات متعلقة بالتأهيل، ونذكر من بينها وحدة التدريس الجامعي، ومركز التدريس في جامعة لانكستر lancaste، وفي جامعة ليدز leeds؛ إذ قامت بتوفير مجموعة من برامج تدريسية للأساتذة الجامعيين، وذلك بهدف تأهيلهم بصفة جيدة تضمن كفاءتهم من خلال خطة برامج مشتركة ما بين الجامعات؛ إذ تضمنت إلغاء المحاضرات، وعقد الحلقات والتدريس بالكمبيوتر هذا فضلاً عن تقديم تقنيات التدريس، وإعطاء أهمية لتقويم الامتحانات، والتعرف على مستجدات العلم والمعرفة.²

¹ - عبد الحفيظ مقدم. المديرون: دراسات فنية اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، بن عكون، الجزائر، دون سنة النشر، 1994، ص 51.

² - عبد الكريم القرشي. نظرة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر، مجلة الرواسي، جامعة قسنطينة، العدد الثالث عشر، 1996، ص 25.

وما يمكن قوله هو أن الجامعة الجزائرية لم تول الاهتمام لموضوع التأهيل الجامعي؛ حيث أنها لم تتطرق إلى تأهيل الأستاذ الجامعي، أو تدريسه وتكوينه لا قبل الخدمة، ولا بعد الخدمة¹، وهذا رغم الحاجة الملحة لهذه العملية قصد الرفع من مستوى أداء الأستاذ إذ هناك علاقة وطيدة بين تأهيل الأستاذ وممارسة مهامه.

وبودنا الإشارة إلى أهمية المنح العلمية في المساهمة في تأهيل الأستاذ الجامعي، حيث أن الأستاذ يستفيد من الجامعة بعطل علمية، وهذا بهدف تجديد المعارف والخبرات، إضافة إلى توسيع شبكة الاتصال بأفراد الأسرة العلمية في الجامعة المستقبلية، كما أنها فرصة للحصول على المراجع والكتب التي هو بحاجة إليها وهذا كله قصد تحسين المستوى العلمي له.

كما لا ننكر دور الترقية التي تسمح له بتأكيد تأهيله العلمي لحمل رسالته النبيلة؛ حيث أن الأستاذ الجامعي لا يستقر في درجة معينة، بل يحاول الترقى إلى أعلى الدرجات؛ والتي من خلالها تسمح له بالحصول على بعض الامتيازات سواء كانت مادية أم معنوية كالرفع من مستوى الأجر، وكسب مكانة اجتماعية مرموقة في الجامعة سواء داخلها أو خارجها وعليه فالترقية دور كبير في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي إذ تعتبر عامل أساسي للتحفيز على العمل بكل إخلاص وتفاني؛ وخاصة الرفع من الروح العلمية لديهم حيث أنهم على دراية تامة أن جهودهم لا تذهب سدى بل ذلك سيؤدي إلى ترفيتهم كما لا نتجاهل أيضا أن الترقية الأستاذ تجعله أكثر رضا على عمله.

وبودنا أن ننوه في هذا المقام المشاكل التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تجعله غير راضيا على واقعه المهني، حيث أنه يتعرض لضغوطات عديدة وإكراه في مختلف المستويات؛ وهذا فكيف يعقل أن نتكلم عن الارتقاء بمستوى الجامعة التي من خلالها يتقدم المجتمع الذي يحتويها في واقع مهني يسيء بالأستاذ الجامعي الذي يقود هذه المنظمة الفاعلة في المجتمع.

وبودنا الإشارة كذلك عن أهمية استعمال التكنولوجيا للأستاذ الجامعي في كسب المعرفة العلمية وفي توجيهها للطلبة، ونقصد بالتكنولوجيا الحاسوب وشبكة الانترنت والتي ينبغي للأستاذ الجامعي أن يكون متمكنا في استخدامها، خاصة ونحن في زمن طغى فيه استعمال الحاسوب والانترنت، فالحاسوب يتيح الفرصة للحصول على مصادر المعلومات، البحوث والوثائق، كما تسمح شبكة الانترنت على سهولة حصول الباحث على مصادر المعلومات، والنسخ الالكترونية من الكتب، الدوريات والمجلات والدخول إلى المكتبات العالمية من بينها مكتبة الكونجرس الأمريكية.

وعليه فتمكن الأستاذ الجامعي من استخدام التكنولوجيات الحديثة في التدريس، وتوظيفها توظيفا سليما يعتبر من بين المؤهلات الأساسية له.

¹ - نفس المرجع، ص 29.

ومن المؤهلات الأساسية للأستاذ الجامعي أيضا نشير إلى مدى تحكمه في اللغة الأصلية، وبالإضافة إلى حسن استعمال اللغات الأجنبية خاصة اللغة الانجليزية والفرنسية، إذ تلعب اللغة دورا هاما في مواجهة التطورات الحاصلة، وفي ترجمة أمهات الكتب في التخصص، أضف إلى ذلك تسهيل عملية البحث للحصول على الرصيد المعرفي المطلوب خاصة في مجال التخصص.

وعليه فإن الأستاذ الجامعي الجزائري مطالبا بالتحكم في استعمال اللغة، وعلى الجامعة الجزائرية مراعاة الاهتمام لهذا العامل الأساسي الذي يسمح للأستاذ لكي يكون مؤهلا لممارسة مهنته النبيلة على شكل سليم.

وإذا سلطنا الضوء على لغة التدريس في بعض الجامعات الجزائرية؛ فإننا نجد أن الأستاذ الجامعي يواجه مشكل عدم التحكم حتى في اللغة العربية؛ إذ نجده عاجزا على تركيب جملة بلغة واحدة؛ حيث نجده يلجأ إلى استعمال لغتين أو ثلاث وهذا يعتبر من المشاكل الخطيرة، كيف يعقل وأن الجزائر عرّبت التعليم منذ زمن بعيد، ونحن مازلنا نقع في مثل هذه المشاكل والتي تعود سلبا على الجامعة والمجتمع بأكمله على المدى القريب وخاصة على المدى البعيد.

2-4-الأستاذ والعلاقات الإنسانية:

2-4-1-علاقة الأستاذ الجامعي بأفراد الأسرة الجامعية:

أ-علاقة الأستاذ الجامعي بزملائه الأساتذة:

إن الأستاذ الجامعي تربطه علاقة إنسانية بزملائه الأساتذة الذين يعمل معهم، وإن هذه العلاقة يجب أن تكون مبنية على الاحترام المتبادل، والاتسام بصفات تليق بالحرم الجامعي الذي يحمل في طياته الرسالة المقدسة والشريفة الموكلة إلى الأساتذة والتي يتحملون مسؤولية توجيهها على الصورة المرغوب فيها، وعليه فإن حسن العلاقات الإنسانية بين الأستاذ وزملائه تساهم في نجاح عملية التدريس والبحث العلمي، وتؤثر بدرجة كبيرة على نوعية الأداء الوظيفي لهم، بما يكفل الارتقاء بمستوى علمي جيد يرتقي بترتيب الجامعة على غرار الجامعات الأخرى ويكسبها سمعة أكاديمية.

ب- علاقة الأستاذ بالإدارة:

يجب على الأستاذ أن تكون العلاقة التي تربط بينه وبين أعوان الإدارة علاقة مؤسسة على الاحترام، وإن الإدارة تفرض واجبات على الأستاذ لا ينبغي أن يخالفها، كما له حقوق ما على الإدارة أن تراعيها؛ حيث لا يشعر الأستاذ أنه متسوّلا لحقوقه، ولا يشعر الإداري أن ليس له قيمة اجتماعية، وهذا يساهم في الارتقاء بمستوى العلاقات الإنسانية بين الأستاذ والإداري.

2-4-2- علاقة الأستاذ بالطلبة:

يربط الأستاذ بطلبته علاقات إنسانية مبنية على الاحترام؛ فالأستاذ يلقي المعلومات للطلبة ينبغي أن يكون مثلاً وقدوة لهم في الأخلاق، والقيم الرفيعة التي تليق بمركزه الاجتماعي الذي يشغله، وقيمه العلمية، وتحظى العلاقة التي تربط بين الأستاذ والطالب بأهمية بالغة، وهذا من خلال تحديد المستوى الدراسي للطلبة، وتأهيله ليكون فاعلاً أساسياً في مجتمعه، يجعله قادراً على مواجهة ظروف الحياة ومتحملاً لأعباء رسالته فيها، والذي يعتبر هدفاً سامياً تسعى إليه كل مؤسسة تعليمية وبخيرية، وبودنا الإشارة هنا إلى أهمية العلاقات الإنسانية في نجاح أي وحدة اجتماعية معينة، كما يرى **النون مايو** Elton Mayo أنها لا بد وأن تستجيب العلاقات الإنسانية لمتطلبات الحاجات النفسية والاجتماعية؛ باعتبارها تؤثر وبشدة في تصرفاته التنظيمية وأدائه الوظيفي قبل الحاجات المادية.

وما نشير إليه هنا هو أن الجامعة تحتوي على ثلاث دعائم أساسية وهي:

✓ دعامة بشرية: تتمثل في الأستاذ والطالب.

✓ دعامة مادية: وتتمثل في المباني والأجهزة العلمية والمختبرية.

✓ دعامة معرفية: والتي تتمثل في المناهج الدراسية والكتب والدوريات... الخ

و ما يهمنا هنا هو الدعامة البشرية؛ والتي تعتبر من أهم تلك الدعائم التي بدونها ينهار الصرح الجامعي بأكمله، حيث أننا تكلمنا عن أهمية الدعامين (المادية والمعرفية) فإنهما لا يشكلان إلا أن يكونا وسيلة من وسائل بناء الإنسان الذي هو جوهر الخلق وغايته.

كما يرى البعض أن طبيعة العلاقة بين الأستاذ والطلبة علاقة جيدة أو حسنة، ويرى البعض الآخر على أنها تعاني من الفتور، وعليه نتعرف على حقيقة هذه العلاقة، ومعرفة الأسباب الموجودة خلف جودة أو سوء هذه العلاقة، ومدى التأثيرات الناجمة عنها، ومدى مساهمتها في دعم أو عرقلة المسيرة الأكاديمية والعلمية للجامعات.

وما نلاحظه في الجامعة لواقع العلاقة التي تربط بين الأستاذ والطالب؛ أنها يطغى عليها الجمود وعدم الانسجام بين الأستاذ والطلبة؛ حيث أن العلاقات الاجتماعية التي تربط الأستاذ بالطلبة داخل الجامعة نلاحظ أن مستوى العلاقة متدني وهذا يرجع إلى عدة أسباب.

2-4-2- أسباب تدني مستوى العلاقة بين الأستاذ والطلبة:

من بين الأسباب التي أدت إلى تدني مستوى العلاقة التي تربط بين الأستاذ والطلبة نذكر ما يلي:

أ-عدم إيمان الطلبة بالكفاءة العلمية والمعرفية للأستاذة:

أي أن الطلبة أصبحوا لا يثقون بقدرة الأستاذ العلمية، وهذا ما يجعل من الأستاذ شخصية ضعيفة في نظر الطلبة، وهذا بطبيعة الحال تدفع بهم إلى عدم احترامه، وعليه فالعلاقة التي تربط بينهما متدنية.

ب- السلوك الحوازي لدى الأستاذ:

والذي نقصد به السلوك الذي يبنى على أساس من التحفظ والحذر في التعامل مع الآخرين، ومحاولة تجنب ما نتوقعه من أخطاء قد تصدر عنهم بحق الأستاذ، وبذلك فالسلوك الحوازي نتج عن عدم الثقة بكفاءة الآخرين على الإتيان بالسلوك المنضبط والخالي من التجاوزات والتشكيك لحسن نواياهم اتجاهنا، وهذا كله يرجع إلى ذلك الاعتقاد الذي يعتقده الكثير من الأساتذة الجامعيين؛ بأنّ الطالب لا يجيد فنّ التعامل مع أستاذه، ولأنه قد يتجاوز عليه بالقول أو الفعل؛ ولهذا فإننا نجد أن أغلبية الأساتذة يبنون خططهم في التعامل مع الطلبة على قاعدة السلوك الحوازي.

وفي هذا المقام فإننا نرى أن بعض الأساتذة الجامعيين يلجأون إلى الكبرياء، ويستعملونه كحجاب للتغطية، حيث أن الأستاذ الذي يمتلك صفة التميّز والتي تميزه عن غيره من الناس؛ فإنه لا يحس بحاجة إلى هذا الستار؛ إذ نجده يدخل بين الناس على طبيعته من غير تكلف، أو تكبر أو رياء.

أما ذلك الأستاذ الذي يشعر بأنه دون الناس، أو على الأقل مثلهم، فتجده يحاول وضع حجابا من الكبرياء بينه، وبين الناس وهذا خوفا من انكشاف الحقيقة العادية بينهم.

وبودنا أن ننوه إلى أن الفئة المستهدفة من الأساتذة بهذا المقام هي تلك الأساتذة التي صعد بها القدر إلى مناصب ليست في الحقيقة أهلا لها، وبالتالي تلجأ إلى وضع هذا الستار، حيث أنها مضطرة في مثل هذه الحالة إلى اتخاذ سلوكات خاصة بها من أجل التميّز بما عمّن سواها من الفئات الاجتماعية الأخرى من الناس.

ج- استعمال بعض الأساتذة العنف:

وهذا من خلال اعتقاد البعض من الأساتذة أن موهبة الأستاذ يكتسبها من خلال لجوءه إلى العنف على طلبته، وهذا ما يؤثر سلبا على طلبته ويروونه بصورة سلبية، فحقيقة أن الأستاذ يجب أن يكون له هيئته كأستاذ ولكن ما لا يجب أن ينسأه هو أنه ليس فقط يمارس التعليم أو التدريس وإنما فهو الأب والأخ للطلبة، كذلك يجب إزالة الاعتقاد الذي يعتقده الأستاذ أن العنف هو الذي يكسبه احترام الطلبة له.

د- اتساع الفجوة الثقافية والسلوكية بين الأستاذ والطالب:

وهذا نقصد منه تباين الكبير بين سلوك الأستاذ وسلوكات الطلبة، وبناء على هذا فإن الكثير من مشاكل التدريس تعود إلى معاناة الأستاذ في التعامل مع المفاهيم المشوهة لدى طلبته، واختلاف مستوياتهم وبيئاتهم، وضعف التزامهم بالتعليمات والأنظمة الجامعية، زيادة عن وجود حالات من الانحراف في صفوفهم.

هـ- ضعف أهلية الأستاذ للخوض في عملية التدريس:

وهذا ما يجعله يغطي ذلك بمثل هذه التصرفات التي يستعيرها من الظروف العامة، للأسف الشديد فإن هذه الظروف مازالت تسمح بالتعامل مع الطلبة بهذه الطريقة الرعوية اللا إنسانية؛ فهي تعكس حالة العمل بقانون الطوارئ، وافتقاد الثقافة الحقوقية التي تمكن المواطن من تمييز وتلمس الحدود بين حقوق وواجباته.

وتجدر الإشارة إلى حالة التسيب التي يزاوّل العمل فيه الأستاذ وغياب عملية التقييم، مما يؤثر على نبل العلاقة وتميزها بين الأستاذ والطلبة، والتي لا تؤمن له الحد الأدنى للعيش أو الإيمان، فهو يحتاج تمثّل العلاقات الصحيحة، وتطبيقها إلى عمل متفان تقترب فيه صفات الأستاذ الخلقية من مثيلتها عند الأنبياء.

كما لا ننكر عدم التجانس بين عدد الطلبة والإمكانيات المتاحة لتعليمهم، والناجمة عن سياسة الاستيعاب الجامعي، وعدم توافر العدد الكافي من الأساتذة، أو تسرب هؤلاء، وعدم التزامهم بسبب البحث عن لقمة العيش، ما يوفر الظروف المناسبة لمثل هذه الممارسات القمعية، وإضافة إلى عدم التأكيد دوماً على معيار الكفاءة والنزاهة؛ وهو العنصر الجوهرى في كل المجالات خاصة العملية التدريسية والبحثية، أضف إلى ذلك ما تقوم به المحسوبية من دور في ظروف تنحرف فيه المعايير وتنوّع.

2-4-3-مخلفات سوء العلاقة بين الأستاذ والطلبة وكيفية معالجتها:

أ-مخلفات سوء العلاقة بين الأستاذ والطلبة: ينتج عن سوء العلاقة بين الأستاذ والطلبة مجموعة من النتائج نذكر أهمها:

✓ ضعف كفاءة العملية التدريسية والتربوية:

ونقصد بهذا العنصر أن الأستاذ لا يعتبر ملقن المادة العلمية للطلبة فقط، وإنما يتعدّى ذلك إلى إعطاء توجيهات، ودوافع للطلبة تحفّزهم على التعليم والمعرفة، وعليه فإن جمود طريقة إلقاء الدرس، والتلقين الميكانيكي للمعارف يؤدي إلى سوء العلاقة بين الأستاذ والطلبة، وغياب التفاعل بينهما؛ حيث أن هناك علاقة طردية بين اقتراب الطلبة من الأستاذ والتحصيل الجيد للعلم والعكس بالعكس.

✓ ضعف شخصية الطلبة ودفعها للتمرد:

إن الطلبة يتأثرون بالتصرفات التي تصدر من الأستاذ، وبالأفكار التي يطرحها لهم والقيم التي يحملها، فإن كانت في الاتجاه الإيجابي فهنا لا إشكال فيه، أما إذا كان الأستاذ في اتجاه سلبي عنيف، ويثير تصرفات غريبة، فإن الطلبة يتصرفون بتلك التصرفات؛ حيث أننا نعيش في زمن انقلبت فيه الموازين، والمعايير حيث بعدما كنّا في السابق نخاف من تصرفات بعض الأساتذة أصبحنا الآن نخاف من تصرفات بعض الطلبة، وهذا ما يهدّد العملية التدريسية للأستاذ الجامعي، ويؤثر سلباً على الأداء الوظيفي له، وبطبيعة الحال يؤثر سلباً على الجامعة والمجتمع على المدى القريب والعيد.

ب- معالجة سوء العلاقة بين الأستاذ والطلبة:

يعتبر فن التعامل مع الطلبة من أنجح الحلول لمعالجة سوء العلاقة بين الأستاذ والطلبة حيث لا يعتبر مجرد تعامل وفقط؛ وإنما هو علم له شروطه وأصوله، كما أنه من أهم المهارات التي يجب على الأستاذ إجادتها؛ حيث أن الأستاذ هو القائد والقُدوة في نفس الوقت، ولقد نشير في هذا المقام إلى ثلاث أفكار جوهرية وهي:

✓ **مفاهيم خاطئة للشخصية:** يعتقد الأستاذ أن معاملة الطلبة برحمة ورفق يعتبر من ضعف الشخصية، وهذا ليس معقولا فلا يكون مشفقاً بهم إلى درجة الإفراط، ولا يكون عابسا متعسفا إلى درجة التحقّظ.

✓ **مؤهلات الأستاذ:** يعتبر التأهيل العلمي والتربوي والنفسي من أهم العوامل لكسب الطلبة حيث أنه ينبغي على الأستاذ أن يكون متصفا بالصبر، الحكمة والتواضع، ويعد عن المثالية؛ إذ أن طلبة اليوم ليست كطلبة الأمس، أضف إلى ذلك أن حسن المظهر، وقدرة الأستاذ العلمية وفنه في إيصال المعلومة يعتبر من المؤهلات الضرورية التي تعمل بشكل كبير على جذب الطلبة واحترامهم، وحبهم للأستاذ وتفاعلهم معه.

✓ **طرق كسب الطلبة:** هناك عدة طرق نذكر عدد منها على سبيل المثال لا الحصر:

- التنوع في طرق التدريس.
- بذل جهد في إيصال المادة العلمية، والصبر على ضعفه، ومراعاة الفروق الفردية بينهم.
- الابتعاد عن العبوس؛ بحيث يرفق بهم بدون ضعف، ويحزم من غير تعسف.
- تجنب الأستاذ وضع نفسه في مواقف التهم، وعدم استخدام طلبته في الأمور الشخصية، وقضاء حاجاته.
- وما يمكن قوله هو أن الأستاذ عليه أن لا يتجاهل أمانة المهنة، وأهمية التربية التي ترافقها وإخلاص النية في إصلاح جيل، وإعداده على الطريق السليم.

الفصل السادس:

الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي

أولا-بيئة العمل والأستاذ الجامعي

1-1-تعريف بيئة العمل (الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي)

1-2-أهمية بيئة العمل

ثانيا-ظروف العمل للأستاذ الجامعي

1-2-ظروف العمل المادية للأستاذ الجامعي

2-2-ظروف العمل المعنوية للأستاذ الجامعي

ثالثا-المناخ العام للعمل في ظروف مهنية ملائمة

1-3-الظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل

2-3-أهمية ظروف العمل الاجتماعية وأهمها

3-3-ظروف متعلقة بمهنة التعليم

3-4-تنظيم ساعات العمل والاتصالات في بيئة العمل

أولاً-بيئة العمل والأستاذ الجامعي:

تعتبر الظروف المهنية الملائمة من بين خصائص الفرد ومتطلبات أي عمل كان على وجه العموم والعمل العلمي على وجه الخصوص، وذلك من أجل تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأفضل نوعية وبأقل التكاليف، وبأقصر وقت وأقل جهد وبكثير من الراحة والسعادة للعامل، وعليه فإنه من الضرورة الحتمية لممارسة العمل المهني سواء التدريس أو البحثي عند الأستاذ الجامعي في ظروف مواتية مما ينعكس إيجاباً على أدائه الوظيفي.

ونقصد بظروف العمل (شروط العمل): تلك الشروط المحيطة بمكان العمل من إضاءة، حرارة، ضوضاء وتهوية، والجو العام السائد في بيئة العمل من ظروف معنوية من شأنها تؤثر على أدائه الوظيفي.

1-1-تعريف بيئة العمل (الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي):

نقصد ببيئة العمل الحالة المهنية التي يعيش فيها الأستاذ الجامعي بمعنى شروط العمل المهنية (ظروف العمل في بيئة العمل) التي يخضع لها الأستاذ الجامعي خلال مزاولة مهنة التدريس والبحث، وتنقسم هذه الشروط إلى شروط مادية وشروط معنوية.

فأما المادية منها: نقصد بها الوسائل التي جهزت بها الجامعة لكي يزاول الأستاذ مهنته العلمية، ومن ثم تحقيق أهدافها ومن بين التجهيزات نذكر تجهيزات قاعات التدريس بالوسائل المطلوبة للسير الحسن للدروس بالنسبة للطلاب وللعمل الملائم بالنسبة للأستاذ، إضافة إلى الأسوار مبنى القاعات، التدفئة، التهوية، الحرارة، الإضاءة، الهدوء، مخابر مهيأة مكتبة، مراحيض أو دورات المياه، التهوية، الحرارة، فضاء الانترنت مطبوعة، دكاكين صغيرة لبيع المستلزمات، البريد (قرى علمية داخل الجامعة، مطعم للطلبة والأساتذة).

أما الظروف المعنوية: فنقصد بها الجانب الروحي الذي يتطلبها الأستاذ الجامعي لكي يتسنى له مزاولة عمله، وتحقيق الهدف المنشود من خلال العلاقة الانسانية التي تربطه بمختلف الشرائح الاجتماعية التي تتوفر عليها الجامعة.

1-2-أهمية بيئة العمل للأستاذ الجامعي:

إن البيئة الوظيفية التي يعيش فيها الأستاذ الجامعي تساهم في التأثير على أدائه الوظيفي، ذلك من خلال تحديد قدرته على تكوين علاقات مع الآخرين وعلى استعداداته للعمل بكل جدية، فإن كانت ملائمة فإنها تؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي له، أما إذا كانت تشوبها عراقيل فذلك يؤثر بصفة سلبية على أدائه الوظيفي. وتشتمل البيئة الداخلية والخارجية للجامعة على مجموعة من العوامل الثقافية، التقنية، السياسية، الاجتماعية، السكانية والقانونية، حيث وجب على الجامعة قيام جسور مع البيئة الخارجية لتضمن دعمها المادي والمعنوي.

وبناءً على هذا فإن ظروف العمل المحيطة بالأستاذ الجامعي تؤثر على الفهم الذي يكونه عن ذاته؛ حيث أن هناك بعض الخبرات والمهارات يكون تنظيمها في تركيب الذات، فدراسة ظروف العمل التي يعيش فيها الأستاذ الجامعي أمر لا بد منه.

لكن ما نراه في جامعتنا اليوم أن الأستاذ الجامعي يهتم بالدرجة الأولى بتحقيق الحاجيات المادية؛ في الوقت الذي أصبح فيه عاجزاً عن بذل الجهود الإضافية اللازم لمساعدة طلبته سواء في التحصيل أو الإشراف، وهذا نتيجة للضغط الذي يمارس عليه من الجانب المادي والمعنوي، وهذا إن دلّ على شيء إنما يدل على نقص الجامعة من حيث وفرتها على المخابر العلمية، المصادر الحديثة سواء الكتب أو مجلات، إضافة إلى عدم كفاية الدعم المادي للأساتذة والطلبة الباحثين.

وحتى أن الطلبة لا يستطيعون مواجهة سوق العمل بعد تخرجهم نتيجة لضعف تكوينهم؛ حيث أنهم لا يتمكنوا من الحصول على مهنة كانت ضمن طموحاتهم بمجرد احتكاكهم بعالم الشغل في الحياة المهنية. وعليه فإنه من الضروري جداً توفر الجامعة على تقنيات حديثة، وتسهيل حضور عضو هيئة التدريس للندوات والمؤتمرات العلمية، عقد ورشات تدريبية أو عمل لتأهيل أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين، واستخدام كفاءات تدريسية متميزة لرفع مستويات الأداء مثلاً:

- ✓ تخصيص جوائز تحفيزية لذوي الرسائل الممتازة، والبحوث ذات الجودة العالية.
- ✓ إقامة حلقات علمية لمناقشة طرق التدريس الحديثة.
- ✓ نشر الخبرات والمعارف وتوفير الخدمات للأساتذة من مراجع، كتب، ومجلات حديثة، لتنظيم ندوات وورش عمل، التنسيق ما بين الجامعات وتبادل التجارب والأبحاث.

ثانياً- ظروف العمل المهنية للأستاذ الجامعي:

2-1- ظروف العمل المادية للأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي يزاول مهنته العلمية وحياته المهنية في ظل بيئة مهنية تتوفر على شروط عمل مادية ونذكرها كالتالي أو ما يسمى بظروف العمل الفيزيقي، وقد دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة، على أن المناخ المناسب في بيئة العمل المادي كالإضاءة والتهوية والضوضاء، ونوبات العمل، وغيرها من العوامل الطبيعية في بيئة العمل والتي تؤثر على نفسية الأفراد وأداء وإنتاجية الفرد، وفي سلامته وصحته إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كان استعداده أحسن، وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية، التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال وأهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة إلى تحسين العوامل التالية كالإضاءة، الضوضاء، التهوية والرطوبة، الحرارة، الأمن والنظافة والتي سوف نتطرق إليها بقليل من التفصيل:

2-1-1- الإضاءة:

يقصد بالإضاءة تلك الأشعة الطبيعية أو الاصطناعية التي تنبعث في خطوط مستقيمة على مختلف الاتجاهات وتنعكس إلى العين وهي ما يسمى بالرؤية، وتعتبر الإضاءة المناسبة والكافية عاملا هاما لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط لإمكان العمل والإنتاج ذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها¹.

وقد تنجم عن الإضاءة آثار سلبية تتمثل في: أمراض العين، التأثير النفسي السيئ انخفاض الإنتاج من حيث الكم والنوع؛ حيث أن الضوء الخافت قد يتسبب في إصابة العمال، وقد يصل تأثيره إلى تدمير الآلات، وإتلاف الموارد وسوء توزيع الإضاءة يتسبب في إجهاد العين ويضعف من القدرة البصرية، نظرا لتركيز البصر في منطقة مضاءة، ثم إرجاعه إلى مناطق أخرى قليلة الضوء. وتجدر الإشارة إلى أن هناك نوعان من الإضاءة وهما كالآتي:

أ-إضاءة طبيعية: والتي تستمد بيئة العمل إضاءتها الكلية عن طريق النوافذ فيكون معامل انتظام الإضاءة منخفضا عندما تكون أبعاد هذه النوافذ عادية وكلها في جانب واحد، ويمكن تحسين معامل انتظام الإضاءة بتكبير المساحات المزعجة المعرضة للضوء الطبيعي.

ب-إضاءة اصطناعية: تبنى الإضاءة الصناعية في الوقت الحاضر على استخدام الطاقة الكهربائية ولا يستخدم الغاز إلا في الحالات النادرة، فالإضاءة تكون إما بمصابيح متوهجة أو بمصابيح فلورنتية ونستنتج مما سبق أن الإضاءة الجيدة التي تساعد على توفير جوا ملائما للعمل لا بد أن تتوفر فيها الشروط التالية:

■ كفاية الإضاءة.

■ وجود ضوء كافٍ للرؤية.

■ أن تكون مستمرة.

■ أن تكون متناسقة.

2-1-2- الضوء:

تتفق معظم التعريفات المتداولة على أن الضجيج يتمثل في تلك الأصوات غير المرغوب فيها والتي تؤدي إلى تشتيت الانتباه وقلة التركيز².

فالضوضاء تعتبر من العوامل السيئة على العامل وإنتاجيته، حيث تسبب له بذلك ضيقا واستياء إضافة إلى تشويش الانتباه وقلة التركيز، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني؛ إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى الإجهاد العصبي وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيجا مرتفعا جدا قد يؤدي ذلك بالتدريج إلى ضعف السمع. وهناك فئة من العاملين تعاني من الضوضاء وهي فئة الذين يعملون في مكاتب مفتوحة

¹ - حسن محمد عبد الرحمان. علم النفس الصناعي، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2009، ص189.

² - حسن محمد عبد الرحمان. المرجع السابق، ص190.

على بعضها البعض، ومن يعملون في غرف كبيرة وعلى الرغم من أن الهدف من وراء ذلك التصميم هو تسهيل اتصال العاملين ببعض البعض إلا أن ذلك قد يؤدي إلى تشتت انتباه الفرد وبالتالي إضعاف أدائه المهني.

كما أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في المقدرة على ممارسة العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه، وإلى الإجهاد العصبي.¹

2-1-3- الحرارة والرطوبة:

إن أثر التفاوت في درجات الحرارة على كفاية العامل لم يتحدد بدقة بالنسبة لجميع الأنواع المختلفة من العمل، ويرجع ذلك في جزء منه إلى أن درجة حرارة الجو نادراً ما تتغير وحدها، فغالبا عندما تتغير درجة الحرارة فإن الظروف الأخرى: مثل الرطوبة وكمية الحرارة لا تبقى ثابتة.²

فمستويات تنظيم الحرارة والرطوبة تتطلب الاحتفاظ بدرجة حرارة ورطوبة معقولة في مكان العمل، ولكن هذه المستويات تتغير بتغير فصول السنة كما تختلف من وضع إلى آخر باختلاف طبيعة العمل في هذا المصنع أو ذاك أو المنظمة، ويكون مناخ مكان العمل مريحا للعامل عندما تكون النسبة بين درجة حرارة الهواء ورطوبته وسرعته مناسبة، كذلك النسبة بينهما وبين العمل المطلوب إنجازها، وهو المناخ الذي لا تتعرض فيه مقدرة العامل على تكيف حراري إلى أي انفعال ملحوظ، وفي حالة الانحراف عن القيم المتوسطة المناسبة يتعرض جسم العامل، وأجهزته لانفعالات عنيفة إذ عليه أن يكيف نفسه مع الظروف الشديدة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن درجة الحرارة في مكان العمل في الصيف أو الشتاء يعتبر عاملا مؤثرا في صحة العاملين، فارتفاعها يؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للإنسان ويجعله متوتراً، هذا إلى جانب أنها تؤثر سلباً في جهازه التنفسي وقلبه مع مرور الزمن، أما في ما يتعلق بالبرودة أو الجو البارد، فهو يؤدي مع الزمن إلى أمراض متعددة.

2-3-4- التلوث والتهوية:

يعرف التلوث بأنه الجو الفاسد الممتلئ بالغبار والغازات والأتربة والدخان، نتيجة لفساد وعدم صلاحية بيئة العمل الأرضية والجوية، كما أنّ التلوث يمكن أن يكون نتيجة لتركز العمال في مكان العمل الضيق، ولضرورة تحديد الهواء المحيط بالعمل؛ حيث أن للهواء أهمية من حيث الظروف الفيزيائية المتصلة والمحيطية بالعمل، فمن الآثار السيئة لتلوث بيئة العمل نذكر عدم صلاحية مكان العمل وما به من هواء، وبالتالي

¹ - مجدي أحمد محمد عبد الله. علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004، ص 284.

² - فرج عبد القادر طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط5، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1986، ص 223.

يتعكّر الجو مما يؤدي إلى إصابة الأفراد العاملين بأمراض عديدة، وأخيراً ضعف إنتاجهم ورضاهم المهني، ولهذا يرى الخبراء بأن مقدرة ونشأة الفرد وإتقانه لعمله يتوقف إلى حد كبير على جودة الهواء وصلاحيته للتنفس، وعلى نظافة أرضية مكان العمل وخلوها من الشوائب والأوساخ.

وهناك بعض المستويات من التلوث قد لا تؤدي إلى الضرر الفيزيقي؛ ولكنها تجعل الحياة مليئة بالضغوط وغير صحية بالمعنى السيكولوجي للإنسان؛ حيث أنه يعيش ويعمل تحت ظروف تهوية مناخ متنوع، ويكون أداء العمل جيّد وذو درجة رضا جيّدة إذا تم في ظروف ملائمة، ومن مكونات هذه الظروف نذكر: درجة حرارة، الهواء، حركة الأجسام المحيطة، رطوبة الهواء وحركته.

إن تحديد نوع التهوية اللازمة لأيّ موقع صناعي يعتمد على نوع الموقع، العملية الإنتاجية ومقدار التلوث علماً بأنه يمكن استخدام جميع أنواع التهوية في أي موقع إنتاجي؛ حيث هناك تهوية صناعية وتهوية طبيعية والتي تعتبر من أفضل أنواع التهوية،¹ وتكون عادة عن طريق النوافذ والفتحات الخاصة التي تصمم في جدران وأسقف البناء، فعند تصميمها تراعى الحالة الجوية المناخ؛ بحيث تؤدي الغرض المرجو منها بأعلى كفاءة. فالتهوية الطبيعية تستغل قوة دفع الهواء الناتجة عن اختلاف الأوزان للهواء الساخن والبارد، وكذلك قوة دفع الرياح في الحصول على أحجام كبيرة من الهواء عن طريق طبيعي مما يوفر الطاقة الميكانيكية، وللحصول على عمليات تبادل للهواء بفعالية كبيرة لا بد من تزويد المبنى بكمية مناسبة من النوافذ والفتحات الخاصة للتهوية.

وبالاعتماد على الظروف المناخية (حرارة الهواء، اتجاهه سرعة الرياح)؛ فقد تلجأ إلى إغلاق بعض الفتحات أو تضيقها وتوسيعها بصورة مؤقتة؛ لذا من الضروري تزويد النوافذ والفتحات بوسيلة سهلة للتحكم بها، وبالتالي تتحكم بكمية الهواء المطلوبة.

2-3-5- النظافة:

تعتبر من أهم العوامل التي تساعد الأستاذ على ممارسة العمل في ظل المناخ الوظيفي في الجامعة حيث أن الأستاذ لا يستطيع ممارسة عمله دون توفر النظافة سواء التجهيزات أو المحيط (القاعات، المدرجات،... الخ). لقد تبين من خلال "المؤتمر الثقافي العربي الثامن المنعقد في القاهرة (20-30) ديسمبر 1969 ما يلي:²

"...عدم توفر ظروف ملائمة في الحياة والعمل الوظيفي تضمن رزقا كافيا للباحث يعينه على التفرغ والانصراف للبحث تؤثر على أدائه، وممارسة مهامه على الوجه السليم إذ تعتبر النظافة سلوكا حضاريا؛ فالسلوك الجيّد يعتبر محورا للتقدم والحضارة، والأمم تقاس بمقدار محافظتها على الأخلاق الحميدة، وكما يقول أحمد شوقي إنما الأمم الأخلاق ما بقيت فإن ذهبت أخلاقهم ذهبوا، إذ أن النظافة تنعكس على حياة الفرد والمجتمع، وتقاس درجة رقيه وتحضره بين الدول الأخرى.

¹ - حسن محمد عبد الرحمان. المرجع السابق، ص 194.

² - سامي سلطي عريفج. الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص ص 71، 72.

ولكن إذا نزلنا إلى الميدان وحال جامعاتنا، فإننا نلاحظ أن موضوع النظافة في الجامعة له أهمية بالغة، فما يشير انتباهنا هو تحوّل الحرم الجامعي إلى مكان لرمي النفايات وذلك من خلال انتهاك حرمة القاعات الدراسية كفضاء للعلم والمعرفة، وخاصة لما نلاحظ جدران القاعات أو المدرجات تحولت إلى وسيلة للتعبير عن الذات، وكأننا في متحف للرسومات والكتابات القديمة؛ حيث نرى بعض الطلبة يتخذون من قاعات التدريس مكانا للأكل، ورمي ما تبقى من النفايات في القاعات، وقد نسوا أن نظافة الجامعة تعتبر من نظافة أنفسهم، ونحن نشاهد النوافذ موشخة تنظفها أمطار الشتاء فقط في حالة وجودها سليمة، مكتب الأستاذ كذلك هذا إن وجد فيكون موشخا، كذلك الكرسي، الأبواب إلى غير ذلك من الإمكانات المادية التي تقوم عليها العملية التعليمية والتدريسية والبحثية.

وعليه فنظافة المناخ العام للجامعة من المفروض نرى فيه الورد؛ حيث أن جمال المنظر يريح العملية الذهنية في التفكير ويريح البال، ويساعد على التركيز، إذ نشاهد في بعض الجامعات نرى الأوساخ تترامى هنا وهناك، ورغم وجود سلّات خاصة بالنفايات إلا أننا نفتقر للثقافة البيئية التي تسمح لنا بحماية ونظافة الجامعة، كما أن هناك قاعات التدريس رغم احتوائها على نوافذ إلا أنها مسدودة ومغلقة وغير قابلة للفتح، وهذا ما يؤدي إلى نقص الأكسوجين في بعض قاعات التدريس، فالأستاذ لا يدرّس في الفضاء كي يتخذ الاحتياطات اللازمة للدخول إلى قاعة التدريس.

حيث أن عدم توفير البيئة الملائمة للبحث والدراسة يؤثر على الأستاذ ويشكل خطورة اجتماعية، إضافة إلى المشاكل المادية التي أعجزت حقا أن يبدو الأستاذ الجامعي الجزائري بالمظهر اللائق؛ إذ يبلغ الأمر به إلى درجة الخطورة لما لا نتمكن من التفرقة بين الأستاذ والحارس؛ حيث يبدو الحارس أحسن منه لباسا على الأقل هذا الأخير له لباسا رسميا فرضته له مستلزمات الوظيفة. ناهيك عن الضغوطات الشخصية الذاتية النفسية، ويصل بهم الأمر إلى القلق في المهنة، واستنادا إلى الدراسة التي قام بها الأستاذ نصر الدين زبدي بعنوان "عوامل القلق عند الأساتذة الباحثين الجزائريين في الجزائر" فحسب هذه الدراسة أن الأساتذة يعانون من القلق وهذا راجع إلى صعوبة عوامل وشروط العمل المادية وقسوتها¹.

وهذا كله ينتج من قلة الوعي بالانتماء والولاء للجامعة التي ينتمون إليها، ونحاول ترقيةها من خلال ذلك، وقلة الاهتمام بالأماكن العامة، واعتبارها ليست مسؤولية الجميع، وفي حقيقة أن هذه ما هي إلا انعكاسا لثقافتنا وحضارتنا وقيمنا التي تُسيّر.

ومن المفروض يعتبر عيبا كبيرا أن ننظم حملة تنظيف في الجامعة؛ بحكم الجامعة تخضع لقواعد النظافة في مبادئها الأساسية لا يوجد وقت محدد ولا يستدعي هذا الحرم الجامعي إلى تنظيم حملة نظافة.

¹ - Mohamed Ghelamallah , " **Les enseignants universitaires algériens**", Les cahiers du créad , N 62- 63 -4em Trimestre 2002- et 1^{er} trimestre 200 », Alger, p23,

2-3-6-الأمن الوظيفي:

يعتبر الأمن حاجة أساسية لممارسة الأستاذ الجامعي عمله على أحسن وجه، إذ يمارس أي عمل علمي (تدريس، إشراف بحث والتزامات إدارية) بكل راحة وطمأنينة.

إن الحياة العلمية والمهنية للأستاذ في الجامعة لا تهدأ من غير أمن، ولا يرتاح نفسيا واجتماعيا ولا تستقر، حيث يعتبر سيادة الأمن اطمئنان للنفوس، والانصراف للعمل المهني المنتج فالأمن يشكل مسؤولية الجميع، ونقصد بالأمن ذلك النشاط الذي يهدف إلى استقرار الأمن والطمأنينة، وللأمن أهمية بالغة تكمن في ارتباطه ارتباطا قويا بالتخطيط السليم والإبداع الفكري والعلمي، وهي أهم مرتكزات التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فالأستاذ الجامعي بحاجة ماسة إلى أمن داخل الجامعة وخارجها حتى يتمكن من ممارسة مهمته بصورة سليمة، فهو عنصر هامما لينعم بالاستقرار والسكينة، وعلى الجامعة أن تولي اهتماما لموضوع الأمن، وتضع في الحسبان أن ممارسة العمل في جو يسوده الأمن يعتبر حقا اجتماعيا، وتعمل كل ما بوسعها لتفادي حدوث اعتداءات على أفراد الأسرة العلمية، وذلك بوضع قوانين صارمة تحمي هذا الحق؛ إذ أن الاستقرار الأمني له انعكاس على الاستقرار النفسي والاجتماعي للأستاذ الجامعي، ومنه يؤثر بدرجة كبيرة على الإنتاج العلمي والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

2-2-ظروف العمل المعنوية:

2-2-1-تعريف الروح المعنوية، أهميتها ومجالاتها:

أ-تعريف الروح المعنوية في بيئة العمل:

تمثل الروح المعنوية الصورة الإجمالية لطبيعة العلاقات الإنسانية السائدة في بيئة العمل، وإننا لا نلمسها من خلال الأوامر، أو التعليمات، أو العقوبات التي تفرضها إدارة العاملين؛ لذلك يمكن لنا الحكم على درجة الروح المعنوية في إدارة ما من خلال هذه الصورة المشكلة للعلاقات الإنسانية السائدة في بيئتها، وعليه فإن سوء العلاقات الإنسانية في بيئة عمل ما يؤدي حتما إلى تدهور الروح المعنوية.

فالروح المعنوية للأستاذ الجامعي تتأثر بالطموح والثقة، كما تتأثر بعوامل أخرى كالحوافز والدوافع التي لها دور كبير في ارتفاع الروح المعنوية، ويمكن تحديد العوامل التي تساعد على رفع الروح المعنوية حسب وجهة نظر الشيباني وهي كالآتي:¹

- ❖ إرضاء الحاجات النفسية: الروح المعنوية للأساتذة تتوقف من حيث ارتفاعها وانخفاضها على مدى اشباعهم وإرضائهم النفسي ومن بينها:
- ✓ الحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة.

¹ - الشيباني عمرو التومي. دراسات في الإدارة التعليمية والتخطيط التربوي، ط 1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1992، ص ص 151، 153.

✓ الحاجة إلى التقدير والتشجيع: وذلك من خلال احترام الغير له، الحاجة إلى المركز والمكانة، والقوة والنفوذ والكرامة؛ لأنّ الفرد يبحث عن الإحساس بأهمية عمله والحصول على التقدير من المسؤولين وزملائه لأن ذلك يدفعه لبذل جهد أكبر.

✓ الحاجة إلى النجاح والنمو.

✓ الحاجة إلى تحقيق المكانة الاجتماعية.

❖ **توافر المناخ المناسب للعمل:** تتطلب بيئة العمل التي يعمل بها الأستاذ الجامعي شروطاً معينة يجب أن تتوفر لتوفير المناخ المناسب للأساتذة منها:

✓ تحديد الأهداف والغايات التي تسعى المؤسسة الجامعية إلى تحقيقها.

✓ توافر مناخ نفسي واجتماعي يشعرهم بالأمن و الاطمئنان.

✓ رفع الحد الأدنى من الظروف بحيث يكفل المستوى المعيشي المرضي لأساتذة كمكافأة لهم مقابل الجهد المبذول.

وهناك مجموعة من العوامل الأخرى التي من شأنها أن ترفع من الروح المعنوية وهي كما حدّدها سلامة¹، وهي كالآتي:

✓ توافر فرص التقدم والترقي وعدالة وموضوعية أنظمة الترقية، وتقدير الكفاءة وتوافر فرص النقل، ومنح العلاوات وتقويم الوظائف وغيرها.

✓ وضع الفرد المناسب في المكان المناسب استناداً لقدراته وكفاءته ومهارته بحيث تثير واجبات الوظيفة اهتمامه وحماسه.

✓ فاعلية وموضوعية وعدالة أنظمة الإشراف والقيادة.

✓ توافر علاقات طيبة بين أساتذة، كذلك توافر علاقات بينهم وبين الإدارة بحيث تتاح فرصة الثقة في الإدارة إلى جانب فرص احترام الأساتذة وتقديرهم بعضهم البعض.

✓ الشعور بالفخر لأداء العمل بوصفه نشاطاً يستوجب العناية والاهتمام.

✓ توافر الفرص لتقديم خدمات ومزايا إضافية للأساتذة.

إذن ما يمكن قوله هنا في هذا المقام هو أن هذه العوامل تساعد الأستاذ بصفة عامة، والأستاذ الجامعي بصفة خاصة على الرضا عن العمل؛ وعليه تدفعه إلى العمل بكل إخلاص وإتقان في عمله، ونوعيته وذلك بهدف الرفع من مستوى أدائه ومنه أداء الجامعة التي يعمل فيها.

¹ - سلامة بلال حمودة محمد. الروح المعنوية للعاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، 1995، ص ص 20، 21.

ب- أهمية الروح المعنوية في بيئة العمل العلمية:

تمثل البيئة الأكاديمية التي يعيش فيها الأستاذ الجامعي نواة أساسية لصيانة الحاجة المعنوية التي تريح بال الأستاذ الجامعي، وأن المكلفون بالنشاط الأكاديمي يشكلون فئة المثقفين الذين أهلتهم دراساتهم العليا، وإسهاماتهم العلمية المختلفة للوصول إلى شرف العمل في هذه المهنة، والتي تتميز عن غيرها من المهن؛ لذلك فإن الأستاذ الجامعي تتطلب مهنته أن تكون في بيئة يسودها الاحترام والتقدير؛ حيث تربطه علاقة طيبة مع زملائه الأساتذة والطلبة وأعاون الإدارة ليكون مثالا يحتذى به في سلوكه وفي مواقفه وفي تفكيره.

وحتى يؤدي الأستاذ الجامعي رسالته على أحسن صورة؛ فإنه بحاجة إلى توفر ظروف وشروط العمل ليستطيع أداء المهمات الموكلة إليه بدون صعوبات، والتي تؤثر تأثيرا سلبيا على العمل الأكاديمي؛ وبالتالي على أدائه الوظيفي، ولعل من أسوأ العراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي تلك التي تأتي من زملاء المهنة عندما يتولى أحدهم أعمالا إدارية ينسى بسببها واجبات العمل الأكاديمي، وحقوق زملائه في الممارسة المهنية الصحيحة عندما يتدخل في أعمال غيره استنادا على كونه يتولى تلك الأعمال الإدارية مع أنها قد تكون عرضت على زملائه قبل أن تصله، لكن زملاءه فضلوا ألا يشغلهم شاغل عن العمل الأكاديمي فانصرفوا إليه ليجدوا أنهم يتعرضون لمضايقات لا مبرر لها من ناحية، ولا يحق لأحد أن يقوم بها من ناحية أخرى.

فالأستاذ الجامعي هو الوحيد الذي يتولى الحكم في علاقته بطلابه، وفي تحديد مستوياتهم دون تدخل من أحد، ومن البديهيات في العرف الأكاديمي ألاّ يعترض أحد على قراراته مادامت في حدود مسؤولياته وفي حدود اختصاصه وفي إطار صلاحياته، وأي تدخل في عمله من قبل من يتولى أي عمل إداري هو تدخل غير مقبول لأن الأستاذ الجامعي وحده المسؤول أمام الله، أمام ضميره وأمام الإدارة العليا في الجامعة التي تملك حق مساءلته عن أي تقصير، ودون أي تدخل من أي شخص كائن من كان؛ وخاصة زملاء المهنة الذين يفترض منهم العمل كأسرة واحدة يسوؤها ما يسوء أي فرد من أفرادها.

والجامعات الحديثة تسعى دائما للوصول إلى مراكز أكاديمية متقدمة مستعينة بنماذج من الجامعات العريقة التي حققت تلك المراكز المتقدمة في التصنيف الأكاديمي، وهو أمر لا غبار عليه، لكن ثمة مفاهيم ملتبسة قد تؤدي إلى سوء فهم قد يصاحب مثل هذه الخطوة في الجهل بمهام الأستاذ الجامعي، وتغلب البيروقراطية الإدارية التي تلغي مرونة العمل للأستاذ الجامعي، مما يؤدي إلى بعض التجاوزات التي تجابه من بعض الإداريين، بينما يظل الأستاذ الجامعي في تلك الجامعات العريقة هو سيد الموقف؛ دون أن تفرض عليه أي وصاية من أي إداري فهو يملك القدرة على تطوير رؤيته في ممارسة العمل، مستعينا في ذلك بقدراته العلمية وإبداعاته المكتسبة وفي ظل التدخلات الإدارية الغير المرغوب فيها يجد نفسه في عجز خانق عن التطوير والإبداع عندما يتم التحكم في مسار عمله وفق قوالب محددة، هي أقرب إلى الاستنساخ منها إلى الابتكار والتجديد، وهما هدفان رئيسيان تسعى لتحقيقهما كل الجامعات في العالم إذا أرادت احراز مركزا أكاديميا متقدما.

وعليه فإنه من المفروض تشجيع الأستاذ الجامعي على مواصلة مشواره العلمي والبحث، ومساعدته على تأدية الرسالة العلمية، وهذا لا يتم إلا في تهيئة الظروف الملائمة التي تساعد على مستوى البحث العلمي، وتشجيعه على المشاركة في خدمة الوطن وخدمة والمجتمع ككل.

ج-مجالات الروح المعنوية: وتتجلى في ما يلي:

❖ **المكانة والتقدير:** والتي تعني به شعور الأساتذة بالتقدير الذاتي اتجاه الإدارة الجامعية، وذلك من خلال تشجيعهم واحترام آرائهم وأفكارهم.

❖ **الثقة بالنفس:** وتتمثل في القدرة الحيوية التي تجعل أساتذة يبذلون كل مجهوداتهم لتحقيق الأهداف المشتركة بينهم، وإيمانهم بإمكانياتهم وقدراتهم، والاعتماد عليها في تسيير أمورهم، والتي تتميز بالجهد الحماسي الذي يتم بالعزم والتعاون لتحقيق أهداف الجامعة.

❖ **العلاقات الإنسانية:** والتي تتمثل في ذلك السلوك الذي تعمل من خلاله الإدارة الجامعية على إقامة علاقات طيبة مع أساتذته، وتسعى إلى إشباع حاجاتهم وتنميتهم، والتعرف على مشكلاتهم، وتشجيعهم على التواصل معها في إطار الاحترام المتبادل والمعاملة الحسنة.

❖ **الانتماء إلى الجامعة:** أي شعور الأساتذة بالولاء التنظيمي للجامعة، والعمل على تحقيق سمعتها الاجتماعية، وإنجازهم لعملهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية؛ حيث أن عدم إشباع هذه الحاجات يخلق لدى الأستاذ الجامعي عدم التوازن في قدرته على التكيف مع محيطه المهني والاجتماعي، وعليه فإن ارتفاع مستوى الخدمة يعد مؤشرا من المؤشرات الهامة لارتفاع الروح المعنوية في المنظمة، وهناك عوامل تحدث في الجامعة تدل على انخفاض الروح المعنوية لدى الأساتذة نذكر منها:

✓ **الشكاوى والتظلمات:** تشكل العدد المرتفع للشكاوي في الجامعة مظهرا من مظاهر التذمر، وانخفاض الروح المعنوية بها، وقد يكون بعضها حقيقيا؛ ولكن على الإدارة الواعية واجب الإسراع في بحثها بواسطة المتخصصين للكشف عن حقيقتها، ومعالجة أسبابها وحتى تعود الروح المعنوية إلى مجراها السابق في الارتفاع، وليس من الضرورة أن قلة الشكاوي تكون مظهرا من مظاهر ارتفاع الروح المعنوية؛ حيث أنه يمكن أن يكون الفرد مصابا بالإحباط الشديد نتيجة لعدم الاستماع لشكاويهم.

✓ **عدم إشراك الأستاذ في تنفيذ القرارات التي من شأنها أن يقدم مساهمته العلمية، ويصبغها بلمسة فنية** تخدم الجامعة والمجتمع، لأن هذا الأستاذ ليس لحملة بشرية اجتماعية لها حقوق وواجبات، وكفى وإنما هو القلب النابض للجامعة، وله دور لا يستهان به في تطوير الجامعة وخدمة المجتمع والارتقاء به إلى المصاف العلمي.

✓ **غلق الأبواب اتجاه الأستاذ، عدم الاستماع لانشغالاته وتفضيل الإداريين عليه.**

✓ إهمال عنصر الكفاءة في الأستاذ، واعتبار أن الأساتذة سواسية بمجرد حملهم للقب الأستاذ؛ في حين هناك أستاذ وهناك شبه الأستاذ، وعلى ما نضن أنه حان الوقت لوضع معايير التفرقة بينهما، وتحديد على أي أساس نقول أن هذا أستاذ، وعلى أي أساس نقول أن هذا شبه أستاذ؛ يعني يشبه الأستاذ الجامعي من حيث حمله لمحفظة وبطاقة تسمح له بدخول الجامعة وأكثر من ذلك تمنح له كل الصلاحيات لممارسة مهنة الأستاذ الجامعي وله كل الامتيازات، إنه لمن الضروري وضع حد لتفشي هذا النوع من المشاكل الخطيرة في فضاء علمي يدعى الجامعة، حيث أن الجامعة ليست حيزا مؤسسا على بنايات، تجهيزات، كتب وعمال، وإنما أكثر من ذلك هي العمود الفقري لأي دولة كانت ولأي مجتمع، ولها وظيفة خدمة المجتمع، وليس مسرحا لشراء الشهادات بأثمان، الشهادة الجامعية ليس لها ثمن، وهذا طبعاً لمن يقدر قيمة العلم، الشهادة الجامعية إنسانية قبل أن تكون اجتماعية، الشهادة لا بد وأن يكون خلفها ضمير مهني حيّ يطمح إلى مدى استحقاق حاملها لكي يكون مؤهلاً لممارسة وظيفة معينة وخاصة الأستاذ الجامعي؛ هذه المهنة الشريفة التي يوشك أن يندسوها أصحاب النوايا السيئة الذين يتخذون من حمل الأمانة الطريق الوحيد لحياتها، وبالتالي خوض معركة محاربة الكفاءات وقتلها اجتماعياً على صورة الموت البطيء، وخاصة وأن هذا يحدث في جامعات أنشأت خلايا لمحاربة الفساد؟ !

2-2-2- العوامل المساعدة على الرفع من الروح المعنوية:

إن رغبة الأستاذ لا ترتبط دائماً بالمادة بل تخضع بالدرجة الأولى لقوة حاجته إلى تكوين علاقات (صداقات) بينه وبين زملائه في ميدان العمل، ومن أهم العوامل التي تعمل على رفع الروح المعنوية للأستاذ نذكر ما يلي:

أ-توفر الكفاءة في العملية الإشرافية للرئيس:

يشمل إشراف الرئيس على القدرة الفنية، والأسلوب الإنساني في إدارة الأفراد؛ حيث أنه من الحاجات الأساسية التي تدفع المرؤوسين لعمل بحماس نجد شعوره بأنه ينمو في هذا العمل، وتزيد خبراته فيه فتوجيه رئيسه له وتزويده بتجاربه يعتبران نوعاً من التكوين. إن أسلوب الإشراف له فاعلية في رفع الروح المعنوية للمرؤوس؛ إذا كان بعيداً عن التخويف والتهديد الذي يعمل على توسيع الهوة بين الرئيس ومرؤوسيه والإشراف لا بد أن يشمل على إتاحة الفرصة للمرؤوسين للمبادرة، وتشجيعهم على تقديم ما يعن له من مقترحات في أعمال الإدارة ونظمها؛ فعلى الرئيس تزويد المرؤوس بكل المعلومات عن العمل؛ والتي تعينه على أحسن صورة، فيبين له حدوده وأساليبه، ووسائل الاتصال واللوائح والتعليمات المتعلقة به؛ حتى تدخل الثقة في نفسه، ويكون على دراية بجميع ظروف العمل؛ فإن مثل هذه الخطوة من جانب الرئيس ترفع كثيراً من معنوية المرؤوس، وتدخل في نفسه الطمأنينة إلى وضعه بل ويزداد حبه للعمل.

وعلى الرئيس إبداء تقديره للمرؤوس، ويعبر عن فكرته الجيدة عنه بكل أساليب التشجيع متى كان المرؤوس يستحق ذلك؛ حيث أن حاجة المرؤوس إلى التقدير هي حاجة نفسية أساسية للفرد.

ب-توفير الأمن:

يعتبر الأمن من الحاجات النفسية الأساسية للفرد، وعدم إشباعها تؤدي إلى إحباطه، ومن ثم انخفاض معنوياته، وهذا حتى يشعر الأستاذ بأمنه واستقراره يجب أن يكون هناك من الضمانات ما يتيح له الاستمرار في العمل دون طرد أو فصل وكذلك حصوله على مستحقاته المالية، وترقياته وفق أسس من العدالة والنزاهة، وعدم تدخل الأهواء الشخصية والمجالات في أسس التقييم، كما يقال العدل أساس الملك.

ج-الثقة في كفاءة المنظمة وأهدافها:

تمثل حسن سمعة الجامعة التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي، وكفاءتها الممتازة وجودة الإدارة بها؛ هي من الأمور التي يعتز بها الأستاذ وتكون موضع فخر له، وهذا الفخر يرفع روحه المعنوية لانتسابه للعمل في الجامعة؛ لأنه يستمد خاصة من نجاح المنظمة، ويفخر بمركزها ونراه إذا ما دخله هذا الشعور فإنه يتفانى في خدمة هذه المنظمة دافعا ذاتيا في ذلك.

د-التوافق بين الأستاذ وزملائه:

إن شعور الأستاذ بأنه مقبولا من قبل جماعة الأساتذة الذين يعمل معهم، وقد نجح في تكوين علاقات ايجابية وصداقات ودية بينه وبينهم، فهذا يرفع من الروح المعنوية للأستاذ الجامعي؛ حيث أن مثل هذه العلاقات تجعل جو العمل متصلا ومستحبا؛ فيقبل على العمل بروح عالية وهمّة كبيرة له، والإدارة يمكنها أن تلعب دورا كبيرا في خلق الجو؛ وذلك بالعمل الدائم على نشر الروح الاجتماعية.

ولابد من أن نشير إلى أن هناك رؤساء يعمدون إلى التفرقة بين الأساتذة، ويشجعونهم على النفاق والتقرب، ويعمدون إلى عدم العدالة في معاملة الموظفين في نواح مختلفة، ومثل هذا السلوك يؤدي بالمنظمة إلى انخفاض كبير في الروح المعنوية، ونقص من قولنا هذا ذلك الفيروس الاجتماعي الخطير، والمتمثل في المحسوبية؛ والتي تتمثل في محاباة بعض أصحاب القرار والمسؤولية في المؤسسات نحو أحد موظفيها، أو أقسامها أو للأفراد الذين سينضمون إليها، وذلك بهدف إشباع رغباتهم وحاجاتهم غير المعلنة مستخدمين أغلبية قانونية لإخفاء الأسباب الحقيقية وراء التحيز مما يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي على المؤسسات بصفة عامة، وعلى الجامعة بصفة خاصة وعلى أهدافها.

ونضرب مثلا عن المحسوبية في الجامعة؛ وهو كأن يقوم بعض المديرين أو اللجان الموكلة إليها تنظيم مقابلة توظيف الأساتذة، والتي تقام على أساس أن الجامعة بحاجة إلى أساتذة مؤهلين أكفاء لحمل الرسالة العلمية النبيلة، وفي هذه الحالة يتم اختيار بعض الأفراد رغم عدم توفرهم على المؤهلات، والخبرات التي تتطلبها وظيفة

الأستاذ، ومع ذلك يتم قبول بعض الأفراد باعتبارهم محسوبين لسبب أو لآخر على هذا المدير دون مراعاة معايير الانتقاء المنصوص عليها في الصيغة القانونية، وهذا بطبيعة الحال يؤثر سلبا على سمعة الجامعة ككل. وينتج عن المحسوبية آثار سلبية على الأساتذة والمجتمع نذكر منها:

- ❖ انخفاض مستوى الولاء الوظيفي للجامعة من قبل أفراد الأسرة العلمية.
 - ❖ تراجع روح المبادرة لدى الأساتذة ذوي المهارات والخبرات العالية.
 - ❖ انخفاض مستوى الهيبة الإدارية إن لم نقل انعدامها وما ينتج عنه من إهمال وظيفي.
 - ❖ تشوه سمعة الجامعة.
 - ❖ وجود أشخاص غير أكفاء وغير فاعلين في الجامعة.
 - ❖ اختلال مبدأ المساواة في الجامعة، وهذا يؤدي إلى هروب النخب وهجرتها.
 - ❖ تهديد القيم الأخلاقية، وهذا عند اعتراف غالبية ذوي الشهادات العليا أن الشهادة الجامعية العليا لا تسمح بإيجاد عمل يليق بمعزل عن تدخل المحسوبية، وهذا يثير الشعور بالإحباط لديهم وإحساسهم بالظلم.
- فالمحسوبية تعتبر كالميكروب في الهواء الذي لا يرى بالعين المجردة، ولكنّ تلاحظ من خلال الآثار السلبية التي تنتجها، وتحدد بذلك فاعلية الجامعة واستمرارها في المستقبل.

وعليه فإن الروح المعنوية أهمية كبيرة في نجاح أو فشل الجامعة بحيث ارتفاعها يؤدي إلى نجاح الجامعة أم انخفاضها يؤدي إلى فشل الجامعة، وهذا إن دلّ على شيء إنما يدل على أن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يتأثر بالروح المعنوية عنده، فقبل البحث عن مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي علينا أن نبحث في الظروف السائدة في بيئته المهنية سواء كانت مادية أو معنوية، وللظروف المعنوية دور لا يستهان به، خاصة وأن الجامعة تتعامل مع شريحة اجتماعية بالغة الأهمية من شأنها المساهمة تفعيل العملية العلمية من جهة وخدمة المجتمع من جهة أخرى.

ثالثا-المناخ العام للعمل في ظروف مهنية ملائمة:

الجوّ الأكاديمي تحكمه قواعد علمية صارمة لا تخضع للمزاج، ولا للمواقف الشخصية، بما قد تتضمنه من حقد أو كيد أو أية مشاعر عدائية، إلى جانب أن المنتمين للعمل الأكاديمي هم الصفوة من المثقفين الذين أهدتهم دراساتهم العليا وإسهاماتهم العلمية المختلفة، للوصول إلى شرف العمل في هذه المهنة التي لا ينالها إلا الطامحون وليس الخاملين.

وعليه فإن الأستاذ الجامعي يحول تجنب بنفسه عن الوقوع في أي مزلق من هذه المزالق الخطيرة، سواء فيما خصه شخصا أو يمس أحد زملائه الذين يفترض أن تكون علاقته بهم مبنية على الاحترام والتقدير، ليكون مثالا يحتذى في سلوكه وفي مواقفه وفي تفكيره، وهو على قناعة تامة بأن الأستاذ الجامعي لكي يؤدي رسالته

على أفضل وجه يحتاج إلى ظروف لا بد من توفرها، ومناخ عمل لا بد من وجوده ليستطيع أداء المهمات الموكلة إليه دون أية منغصات، أو عراقيل فهذه المنغصات والعراقيل كفيلة بأن تؤثر تأثيراً سلبياً على العمل الأكاديمي.

قد تأتي هذه المنغصات والعراقيل من أي جهة، لكن أسوأها ما يأتي من زملاء المهنة عندما يتولى أحدهم أعمالاً إدارية ينسى بسببها واجبات العمل الأكاديمي وحقوق زملائه في الممارسة المهنية الصحيحة، عندما يتدخل في أعمال غيره استناداً على كونه يتولى تلك الأعمال الإدارية مع أنها قد تكون عرضت على زملائه قبل أن تصله، لكن زملاءه فضلوا ألا يشغلهم شاغل عن العمل الأكاديمي، فانصرفوا إليه، ليجدوا أنهم يتعرضون لمضايقات لا مبرر لها من ناحية ولا يحق لأحد أن يقوم بها من ناحية أخرى.

فالأستاذ الجامعي هو الحكم في علاقته بطلابه وفي تحديد مستوياتهم دون تدخل من أحد، ومن البديهيّات في العرف الأكاديمي ألاّ يعترض أحد على قراراته ما دامت في نطاق مسؤولياته وفي حدود اختصاصه، وفي إطار صلاحياته، وأي تدخل في عمله من قبل من يتولى أي عمل إداري هو تدخل غير مقبول، لأن الأستاذ الجامعي، وحده المسؤول أمام الله وأمام ضميره وأمام الإدارة العليا في الجامعة، التي تملك حق مساءلته عن أي تقصير ودون أي تدخل من أي شخص آخر، وخاصة زملاء المهنة الذين يفترض منهم العمل كأسرة واحدة يسوّها ما يسوء أي فرد من أفرادها.

والجامعات الحديثة تسعى دائماً للوصول إلى مراكز أكاديمية متقدمة، مستعينة بنماذج من الجامعات العريقة التي حققت تلك المراكز المتقدمة في التصنيف الأكاديمي، وهو أمر لا غبار عليه، لكن ثمة مفاهيم ملتبسة قد تؤدي إلى سوء فهم قد يصاحب مثل هذه الخطوة في غياب المعرفة بمهام الأستاذ الجامعي، وسيطرة البيروقراطية الإدارية التي تلغي مرونة العمل للأستاذ الجامعي، مما يؤدي إلى بعض التجاوزات التي تجابه من بعض الإداريين.

في حين يظل الأستاذ الجامعي في تلك الجامعات العريقة هو سيد الموقف دون أن تفرض عليه وصاية من أي إداري، فهو يملك القدرة على تطوير رؤيته في ممارسة العمل، مستعينا بقدراته العلمية وإبداعاته المكتسبة، وفي ظل التدخلات الإدارية يجد نفسه عاجزاً عن التطوير والإبداع، عندما يتم التحكم في مسار عمله، وفق قوالب محددة هي أقرب إلى الاستنساخ منها إلى الابتكار والتجديد، وهما هدفان رئيسان تسعى لتحقيقهما كل الجامعات في العالم، إذا أرادت إحراز مركز أكاديمي متقدم.

إن تلك المفاهيم الملتبسة تغيب عن أذهان أصحابها ما يجب أن يتوفر للأستاذ الجامعي من ظروف تساعد على مستوى العمل، وتحفز على مستوى البحث العلمي، وتشجعه على المشاركة في خدمة المجتمع، وخدمة الوطن وخدمة الأمة.

3-1- الظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل:

أظهرت البحوث أن سلوك العامل يتأثر بمشاعر الخصوصية والإحساس بالمكانة والأهمية ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة، ومن ناحية أخرى تتأثر هذه المشاعر ذاتها إلى حد كبير بترتيب بيئة العمل الفيزيائية وتنظيمها، ومساحة مكان العمل ذاته، وتترك أثرا إيجابيا على مشاعر الرضا والأداء المهني للعاملين، هذا وأفادت البحوث مؤخرا أن الظروف النفسية والفيزيائية لبيئة العمل تتضافر معا لتؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم.

3-2- أهمية ظروف العمل الاجتماعية وأهمها:

3-2-1- أهمية الظروف الاجتماعية:

فجانب العوامل الفيزيائية يجب الأخذ في الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية المحيطة بالعمال، ونقصد بذلك قدرة الفرد على الاندماج مع المجموعة التي يعمل معها، ونوع الإشراف الذي يخضع له والشعور بالاستمرار في العمل، والمعاملة الإنسانية أي كل ما يؤثر على الروح المعنوية للفرد¹، ولعلّ هذا أهم ما نود معالجته بشيء من الشرح والتفصيل.

ولقد تبين من تجارب "هاوثورن" بشيكاغو أنه لا يمكن فصل الإدارة أو العاملين في المشروع عن الظروف الاجتماعية المحيطة بهم واتجاهاتهم الفكرية و تداخل العلاقات فيما بينهم فمثلا عند دراسة أثر الإجهاد على إنتاجية العامل اتضح أنه يجب الأخذ بعين الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية بجانب العوامل الطبيعية أو الفيزيائية، فالنتائج التي تربت على منح العمال فترات الراحة لم تكن بالضرورة بسبب تخفيض درجة الإجهاد؛ وإنما في المقام الأول بسبب الظروف الاجتماعية المحيطة بالعمال داخل المنظمة وأهمها ثقته في الإدارة لم تمنحه فترات الراحة إلا لرغبتها المخلصة في المحافظة على حالته الصحية، ومن الطبيعي أن يستمد العامل هذا الاعتقاد من خبراته السابقة وتاريخه الشخصي في العمل.

وظروف العمل الاجتماعية داخل الجامعة كثيرة ومتعددة مثل نمط الإشراف، القيادة، نظام الرقابة ونظام الاتصال فيما بين العمال والإدارة ونظام الحوافز، وغيرها من العوامل الاجتماعية المحيطة بالعمال، ولها تأثير على أدائهم وسلوكهم. كما تمثل ظروف العمل نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، حيث أن التأزم النفسي يزيد من معدل وقوع الإصابات وحوادث العمل؛ حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي ويتشتت ذهنه ويقل تركيزه، وعلى العكس من ذلك فارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين يزيد من نشاطهم ويرفع من مستوى أدائهم الوظيفي.

¹ - صلاح الشتواني. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية-مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1987، ص 205.

ونشير كذلك إلى أن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطاً على الأفراد يفوق خطرها في بعض الأحيان خطر ظروف العمل المادية، ونذكر من أهم هذه الأخطار: عدم الرضا، الخمول، اللامبالاة، عدم الثقة، الاكتئاب النفسي، العصبية وعدم التوازن النفسي، الشرود الذهني، ويمكن بوجه عام القول أن من أهم ظروف وعناصر بيئة العمل النفسية والاجتماعية التي تسبب ضغوطاً ومخاطر نذكر:

- عدم الإحساس بالأهمية والمكانة والدور الذي يقوم به الأفراد.
- عدم الشعور بالعدالة والإنصاف في المعاملة.
- عدم توفير عنصر الأمان والاستقرار في العمل.
- وجود صراعات تنظيمية بين الموارد البشرية في مكان العمل بشكل تؤثر معنوياً فيها.
- كثرة الخلافات وضعف الثقة بين الرؤساء ومرؤوسيهـم.

3-2-2- أهم العوامل الاجتماعية:

أ- الاتصال:

لا يؤدي الاتصال وظيفة الربط بين طرف وآخر فحسب، بل تتعدى أهميته في المنظمات أكثر من هذا، فعلى سبيل المثال المدير أو المشرف على جماعة ما، إذا أحسن كيفية الاتصال مع مرؤوسيه وبأسلوب متفاهم، فهو بالفعل سيقنعهم بفكرة ما، وسيؤثر عليهم بطريقة تجعلهم يمتثلون لأوامره، حيث يتسنى للإدارة في هذه الحالة توجيه سلوك عامليها والسيطرة عليه وفقاً للحاجة.

والاتصال في حد ذاته هو عملية نقل وتحويل فكرة ما من شخص مرسل إلى شخص مستقبل، وذلك بنية تغيير سلوكه، فالاتصال التنظيمي أي الذي يحدث في إطار المنظمة هو عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر، وذلك لتبـادل المـعـلـا ت، والآراء للتأثير في المواقف والاتجاهات. ويركز بعض علماء النفس على العمليات العقلية، الوجدانية، والمعرفية والنفسية الموجودة في عملية الاتصال حيث يعتبر الاتصال استخدام الكلمات والحركات وغيرها من الرموز لتبادل المعلومات.

ب- القيادة:

تعتبر القيادة من العوامل الاجتماعية والمؤثرة على سلوك العمال في المنظمات، فللقيادة دور رئيسي في طريقة تنظيم شؤون العاملين بالمنظمة بحيث لا يمكننا تصور مجموعة من العمال وهم يؤدون واجباتهم وينجزون أعمالهم دون أن يكون هناك قائد، تعتبر الأداة الرئيسية لتفجير القوة الذهنية للأفراد ثم استثمارها لتوجيه سلوكهم فيما يحقق أهداف المنظمة.

وما نشير اليه هنا في هذا السياق هو أن شخصية المدير ينبغي أن تراعى فيها عدة معايير لكي تكون مؤهلة لتولي منصب ذو مسؤولية وسلطة، يقوم على تسيير الإمكانيات المادية والبشرية لمنظمة ما، ومن بين الصفات التي يستوجب الأمر توفرها عند المدير نذكر ما يلي:

- التحلي بالصبر وقدرة تحمل المسؤولية والوعي الكافي بالمسؤولية التي يتحملها.
- استحضار الضمير المهني في كل تصرف يتصرفه أو قرار يصدره.
- التفاني والإتقان في العمل و ممارسة مهمته بكل إخلاص.
- عدم التحيز لفئة من العمال دون الأخرى أو لفرد دون الآخر.
- الاعتراف بذوي المؤهلات والخبرات من الموظفين.
- السماح لانشغالات الموظفين، ومحاولة إيجاد حلول لمشاكلهم.
- حسن ومرونة التعامل مع الموظفين.

وإضافة إلى لهذه الخصائص التي ينبغي أن يتصف بها المديرين لا ننسى المؤهلات العلمية والخبرات التي يكون اكتسبها من الحياة المهنية والعلمية والاجتماعية؛ حيث أنه لابد من أن تكون هناك علاقة وطيدة بين الشهادة التي يحملها والبصمة الشخصية التي يتركها في نفوس الموظفين، وهذا ما يمكنه من النجاح وإلا فيعتبر إطار بدون صورة، ويكون بذلك مديرا فاشلا، ومنه تفشل المنظمة التي يكون مديرا لها.

3-3-ظروف متعلقة بمهنة التعليم:

هناك عوامل كثيرة مرتبطة بمهنة التعليم، وتؤثر فيها تأثيرا والإحاطة بكل وظروفها التي تتنوع ومنها ظروف العمل المتعلقة بشروط المهنة مثل الحوافز الأجر، الترقية، التأمين، النقابة وظروف تخص محتوى المهنة في حد ذاتها مثال ساعات العمل وعبء العمل وأهم شرط من شروط هذه المهنة.

3-3-1-الحوافز:

تعتبر الحوافز من حيث شكلها أو موضوعها تتخذ صورتان أساسيتان في مجتمع المؤسسة، فهي إما تكون مادية أو معنوية:

أ-الحوافز المادية:

و تكون ملموسة (مباشرة على شكل صورة مال أو نقود مثل الزيادة في الأجور أو المرتبات (العلاوات) ومنح المكافآت والمساعدات المالية التشجيعية، الخدمات الصحية كالتكفل العلاجي والوقائي أو توفير النقل

والمواصلات والمشاركة في نسبة معينة من أرباح المؤسسة... الخ. ويعتبر تطبيق الحوافز النقدية عامل أساسي للرفع من مستوى الأداء الوظيفي بمجهود وزمن معقولين وإن الحوافز المادية هي الأساس لحفز الأفراد وزيادة الإنتاج¹.

ولقد أثبت تايلور أنه يدفع زيادة الحافز إلى زيادة الإنتاج والتحكم فيه من خلال نظام الأجور، فكل زيادة في الأجر يصاحبها زيادة في الإنتاجية، وكل إنتاجية أعلى يصاحبها أو يقابلها أجر أعلى، وإن قلنا زيادة الإنتاجية أي الرفع من مستوى الأداء الوظيفي، ولا تمنح الحوافز المادية إلا للفرد الممتاز الذي يحقق المستويات المحددة للإنتاج أو يزيد عليها، أما الفرد المنخفض الأداء الذي لا يصل إنتاجه إلى المستوى فعلى الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله، وأثناء دراسته قام بدراسة دقيقة للعمل الصناعي في كل مرحلة من مراحله، ذلك بتحليل العمل إلى حركاته وعملياته الأولية، ثم استبعاد الحركات الزائدة والغير ضرورية ثم تقدير الزمن الذي يلزم لكل حركة من الحركات الضرورية تقديرا دقيقا بواسطة الكرونومتر، ثم التأليف بين الحركات الأولية الضرورية في مجموعات تكون أفضل طريقة وأسرعها في أداء العمل، وتكون هذه الطريقة المثلى الوحيدة التي يجب أن يتبعها العامل في عمله، وقد عرفت دراسته هذه باسم "دراسة الحركة و الزمن"².

وتفترض النظرية أن الفرد بطبيعته لا يحب العمل إلا إذا رأى فيه وسيلة لتحقيق مزايا مادية، كما أن الفرد ينقصه الذكاء؛ ومن ثم فإنه لا يجب تحمل المسؤولية ويفضل أن يتبع التعليمات الواضحة، ولذلك لا ترى النظرية تناقضا بين أهداف ومصالح الأفراد الشخصية وأهداف ومصالح المؤسسة؛ بل يرى أن مصالحها مشتركة وذلك بإعطاء أجور عالية للعمال، والتي تمكن من تحقيق أرباح مرتفعة لأصحاب رأس المال، وينتمي تايلور إلى علماء الإدارة الأوائل الذين اعتمدوا على نظرية بسيطة لدوافع العمل أدت إلى جعل الإداري لا يحتاج فهم هذه العملية النفسية المهمة. والذين افترضوا بأن الإنسان يعمل فقط من أجل المال وتتحدد قوة اندفاعه بمبلغ هذا المال وذلك باعتبار أن الإنسان هو كائن اقتصادي يعمل بسبب حاجة ودافع واحد، وهو الحصول على دخل يستخدم لإشباع حاجاته المختلفة، فالإنسان قد يملك حاجات متعددة إلا أنه يعمل فقط من أجل المال وطريقة استخدامه للمال هي ليست من شؤون الإدارة.

إذن ما يستخلص من خلال النظرية الكلاسيكية أنها لم تهتم بالمتغيرات النفسية الاجتماعية وتأثيرها على سلوك العمال ومعاملتهم كآلات بحيث على الفرد تنفيذ وتمثيل ما يطلب منه من عمل مهما كان غير عادل أو كانت شروطه غير مناسبة. كما نلاحظ أن تايلور تجاهل وجود الحوافز المعنوية، وأثرها في زيادة جهد العاملين وبالتالي الارتفاع بمعدلات الأداء، وتحقيق رضاهم عن العمل واعتبر أن الحافز الوحيد هو الأجر ما دام العامل مخلوق اقتصادي تنحصر حاجاته في الأشياء المادية كما اتخذ قادة الإدارة العلمية متجها نحو زيادة الإنتاج مما أوجد مشاكل سيكولوجية فتحت المجال إلى دراسات أخرى.

¹ سهيلة محمد عباس و علي حسين علي. إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 1999، ص ص 244، 247.

² - صلاح الشتواني. مرجع سابق، ص 490، 491.

3-2- الحوافز المعنوية:

هي تلك الحوافز غير المادية، غير الملموسة أو غير المباشرة مثل الترقيات في العمل أو الوظيفة والإجازات والمعدات الحسنة واعتراف الإدارة بمجهودات وقدرات الطرف المعني وتقديره وذلك بالثناء والمدح، أو منح الأوسمة، أو نشر الأسماء على لوحة الشرف، والشعور بالاعتزاز أو الرضى نتيجة القيام بعمل وجعل الشخص موضع ثقة.¹

فللحوافز أهمية كبيرة في بيئة العمل وبالخصوص في الجامعة، إذ يقف نجاح هذه الأخيرة على مدى تحقيقها للكفاية الإنتاجية لمختلف عوامل الإنتاج المستخدمة وتعتبر الموارد البشرية إحدى عوامل الإنتاج الضرورية، وعليه فإن لكفاية هذا الأخير يتطلب تحريك طاقاته؛ إذ تمثل الحوافز من أعظم محرك لهذه الطاقات، وتلعب دورا هاما في التأثير على الأستاذ الجامعي، وتحقيق رضاه وإشباع حاجاته الضرورية النفسية والاجتماعية وذلك بتحسين أحوال المعيشة، وتحسين ظروف العمل، وخلق البيئة المناسبة، وهذا مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للأستاذ، ومنه إيجاد علاقات اجتماعية مع زملائه التي تقوم على التعاون الفعال، أضف إلى ذلك خلق الشعور بالارتياح.

وقد بينت نظرية العلاقات الإنسانية التي جاء بها "التون مايو" وزملائه من خلال التجارب التي قام بها في مصانع هاوتون بمدينة شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية؛ حيث ترى هذه النظرية أن الحوافز المادية فقط لن تؤدي وحدها إلى رفع معدلات الأداء بل يجب أن نستعمل حوافز أخرى معنوية؛ وذلك من خلال افتراضها أن الفرد نشيطا بطبيعته، ويجب العمل والطموح ولا تنحصر حاجاته في الأشياء المادية والأمان بل تتعداها إلى حاجات نفسية واجتماعية. وإثر اختبارات هاوثورن الشهيرة التي قام بها إلتون مايو وزملاءه حيث كانت مصانع هاوثورن تعاني من ظاهرة خطيرة وهي تقييد العمال لإنتاجهم وعند بحث العلاقة بين الإنتاجية وظروف العمل المادية مثل: الأجور، الإضاءة التهوية، فترات الراحة، الرطوبة، النظافة والضوضاء على أداء العمل لوحظ: "أن كل فتاة من الفتيات اللاتي كنّ موضوع الدراسة كانت تتبع في عملها أسلوبا خاصا بها، وكانت تلجأ بين وقت وآخر إلى تغيير هذا الأسلوب حتى تتجنب الرقابة المؤدية إلى الملل، كما لوحظ أنه كلما كانت الفتاة أكثر ذكاء كلما زاد التغيير في أسلوب عملها، وهذه نتيجة لها أهميتها بالنسبة لمهندسين وخبراء الزمن والحركة الذين يهدفون إلى تنميط الحركات التي يؤديها العامل متجاهلين مثل هذه اللمسات الخاصة التي يدخلها الفرد وأهميتها في أسلوب عمله".²

¹ عبد المجيد عبد الرحيم. علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، ط 1، 1975، ص ص 22، 21.

² صلاح الشنواني. مرجع سابق، ص 493.

كما توصلت هذه الأبحاث إلى أن العامل في المؤسسة يعمل داخل جماعة لها عاداتها وتقاليدها، وهي غالبا ما تنشأ دون اعتراف أو تقدير من الإدارة ويطلق على هذا النوع من الجماعات الغير رسمية، وتتمثل أهدافها في مقاومة القواعد والتشريعات الصارمة من قبل الإدارة.

3-4-تنظيم ساعات العمل والاتصالات في بيئة العمل:

أ-تنظيم ساعات العمل:

وفي هذا الشأن فغننا بوذنا الإشارة إلى ما يسمى بالساعات الإضافية؛ حيث أن الأستاذ الجامعي الجزائري يقع تحت رحمة الساعات الإضافية وهذا بحثا عن مردود مادي إضافي وبالتالي فانه لم يعد له وقت للتفكير عن المردودية أو تحسين الأداء، وعليه فان عملية الساعات الاضافية لا بد للجامعة ان تراجع تنظيمها وفق اجراءات تعود بالفائدة على أداء الأستاذ الجامعي وعلى مردودية الجامعة.

ب-الاتصالات في العمل:

وهو نقل معلومات من شخص إلى آخر أو من مجموعة إلى أخرى، وتأخذ هذه العملية عدة أشكال في مواقع العمل وذلك مثل الأوامر الشفوية أو المكتوبة، فهو عملية تبادل المعلومات والأفكار بين مختلف أفراد المجتمع سواء كانت هذه الافكار علمية أو اجتماعية أو ثقافية. فالاتصال حقيقة واقعية إذ يشكل قوة ديناميكية في العلاقات المتبادلة في الجامعة بين أعضائها ومستوى أدائهم واتجاهاتهم؛ فهو يلعب دور اكبيرا في تماسك أفراد الأسرة العلمية من طلبة، أعوان الإدارة، والأساتذة، وفي بناء العلاقات الاجتماعية التي تسير وفقها؛ إذ يساهم الاتصال في توسيع دائرة الانتماء للجامعة، ومنها للمجتمع كما يعمل على تحقيق الذات، وتأكيد تفاعل الأستاذ مع الآخرين كما يعمل على الانسجام مع المحيطين به من خلال العلاقات الاجتماعية التي تجمعهم بهم، وعليه فإن فنّ توصيل الأستاذ الجامعي في رسالته إلى غير من أفراد الأسرة العلمية سواء الطلبة، أو الإداريين يعتبر جزء لا يتجزأ من متطلبات نجاحه.

وما يمكن قوله من خلال ما سبق هو أن الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي تعتبر من العوامل الأساسية للرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي والجامعة على حد سواء، إذ لكي يمارس مهامه التدريسية بشكل جيد فهو بحاجة إلى ظروف عمل ملائمة تتناسب مع المهنة التي يقوم بها، فهو بحاجة إلى توفير الإمكانيات المادية من أجر يناسب المهام التي يقوم بها، تجهيزات، أمن، نظافة، الخدمات الصحية، والإمكانيات المعنوية من الاحترام والتقدير، والشعور بالدور والمكانة التي يحتلها في الجامعة؛ حيث يلعب الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في الوسط دورا كبيرا في كسب تحسين مردوديته.

فعلى الجامعة الجزائرية أخذ بعين الاعتبار عوامل نجاح البيئة المهنية للأستاذ الجامعي، والعمل على خدمة الأستاذ الجامعي وذلك بتوفير شروط العمل الملائمة، وتحسين الوضعية النفسية والاجتماعية له؛ وهذا بهدف

الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني للجامعة، ومنه على المجتمع ككل؛ حيث يقف نجاح جامعة ما بناء على مدى توفيرها الظروف الملائمة لأفراد الأسرة العلمية، وعلى رأسها الأستاذ الجامعي الذي يشكل القلب النابض للجامعة.

الفصل السابع:

الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

أولاً- ماهية الأداء الوظيفي

1-1- تعريف الأداء

1-2- محددات الأداء الوظيفي وعناصره

1-3- أهمية الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

1-4- تحسين الأداء الوظيفي

ثانياً- مقاييس الأداء الوظيفي وخصائصها

1-2- مقاييس الأداء الوظيفي

2-2- خصائص مقاييس الأداء الوظيفي

ثالثاً- تقييم الأداء الوظيفي

1-3- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي وخصائصه

2-3- أهمية تقييم الأداء الوظيفي وأهدافه

3-3- مراحل تقييم الأداء الوظيفي وطرقه

3-4- أخطاء توقيت ومسؤولية تقييم الأداء الوظيفي

رابعاً- تقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

1-4- أنواع التقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

2-4- مؤشرات رفع مستوى الأداء الوظيفي عند الأستاذ الجامعي

أولاً- ماهية الأداء الوظيفي:

أثار موضوع الأداء الوظيفي اهتمام الباحثين والمفكرين؛ نظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها العامل البشري في المنظمات على غرار طبيعتها سواء كانت عامة أو خاصة، إنتاجية أو خدمية، فالعالم يعيش اليوم في عصر ثقافة الأداء والجميع يركز على أداء المنظمات مهما كانت طبيعتها والأفراد والمجتمع، ذلك أن الأداء هو مفتاح التقدم ورفاهية المجتمع¹، وعليه فإن للأداء أهمية بالغة في تحقيق الأهداف المخططة من قبل المنظمة بصورة ملائمة أو الوصول إلى النتائج المرجوة من خلال العمل؛ لذا تسعى كل منظمة إلى محاولة الرفع من كفاءتها، وهذا ما يجعلها تهتم بأداء عمالها وكل ما يتعلق به من قياس أو تقييم. فالجامعة إحدى هذه المنظمات التي يقاس نجاحها أو فشلها من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في قياس الأداء الذي يشكل عنصرا فعالا وضروريا للقيام بمهام الإدارة وتحقيق أهداف الجامعة ومنه المجتمع، وهذا باعتبار الأستاذ جزءا من هذه العملية، ونجاح الجامعة أو فشلها يقاس من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في قياس الأداء، والذي يشكل عنصرا فعالا وضروريا للقيام بمهام الإدارة وتحقيق أهداف الجامعة ومنه المجتمع.

ويعتبر الأستاذ الجامعي الفاعل الأساسي في الجامعة؛ فعندما توفر له الصورة السليمة للوظيفة التي يشغلها وما يلحقها من توفير ظروف العمل المادية والمعنوية منها: أجور، امتيازات من جهة، ومتابعة من جهة أخرى، حتى يتهيأ لأداء عمله على أحسن وجه، وانطلاقا من ذلك فإنه يحق على الجهة المسؤولة عليه تقييمه بشكل مستمر ومنظم، وهذا ما يمكننا من معرفة إذا ما كان الأستاذ يؤدي وظيفته على الصورة السليمة أم لا، والمذكورة في الوصف المهني للوظيفة أو ما يحصل بصفة تحالفها قليلا أو كثيرا، ويقصد بتقوم أداء الأستاذ ملاحظته ملاحظة منظمة، وجمع المعلومات عنه ثم وضع تقديرات رقمية أو وصفية لكل مهمة فيه عن مستوى الفرد، ومقارنته بالمعيار النموذجي للأداء الجيد للمهمة.

1-1- تعريف الأداء:

لا يوجد اتفاق بين الباحثين بالنسبة لتعريف مصطلح الأداء؛ ويرجع هذا الاختلاف إلى تباين وجهات نظر المفكرين في هذا المجال؛ فالبعض منهم اعتمد على الجوانب الكمية، أي تفضيل الوسائل التقنية في صياغة تعريفه للأداء، بينما ذهب فريق آخر إلى اعتبار الأداء مصطلح يتضمن أبعادا تنظيمية، واجتماعية فضلا عن الجوانب الاقتصادية، ومن ثم لا يجب الاقتصار على استخدام النسب، والأرقام فقط في التعبير عن هذا المصطلح، وتجدد الإشارة بداية إلى أن الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة

¹ - منصور بن عزيز المشوق. المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية، المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، معهد الإدارة العامة، الرياض ، السعودية، 2001، ص 281.

الانجليزية (To perform) وقد اشتقت هذه الكلمة مترجمة عن الكلمة اللاتينية (performance) والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.¹ بمعنى القيام بفعل يساعد الوصول إلى الأهداف المسطرة.²

ويعرف محمد حافظ حجازي الأداء على أنه العمل المحدد بأبعاد ثلاثة وهي: كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط بذل هذا الجهد، وذلك على التفصيل التالي:

✓ كمية الجهد: هي مقدار الطاقة المبذولة (جسمانيا)، أو عقليا أو كليهما خلال فترة زمنية معينة، وتقاس بسرعة الأداء أو كميته خلال زمن معين.

✓ نوعية الجهد: هي مستوى جودة الجهد بمعنى مدى توفر المواصفات المطلوبة مثل الدقة والإتقان، وتقاس بمقدار الخلو من الأخطاء وبمدى وجود ابتكار وإبداع.

✓ نمط الجهد: هو الأسلوب الذي يتم به الجهد، فكل عمل له متطلبات نمطية، مثل ترتيب النشاطات المؤداة، وخطوات حل مشكلات وأسلوب كتابة المراسلات والتقارير.³

ويقصد بالأداء حسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب".⁴

كما نعي أيضا بالأداء: "العمل الذي يتعهد الفرد بعد أن يكلف به، ويكون محدد الكمية والنوعية، ومن مستوى جودة معينة، ويؤدي بأسلوب أو طريقة معينة أي محدد النمط".⁵

ويعرف حسن رواية على أن "الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد".⁶

كما يعرفه أحمد صقر عاشور على أنه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد تتمثل في كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء؛⁷ حيث أن هذه الأبعاد الثلاثة تشكل المحاور التي يشتق منها معايير ومقاييس فعالية

¹ - قيس محمد لعبيدي. "التظيم : المفهوم والنظريات والمبادئ"، مطابع رويال، الإسكندرية، 1997، ص 174.

² - خطاب عابدة. التخطيط الاستراتيجي في قطاع الأعمال والخدمات، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 1989، ص 439.

³ - محمد حافظ حجازي. مرجع سابق، ص 116.

⁴ - أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، انجليزية-فرنسي-عربي-مكتبة لبنان، بيروت، ص 310.

⁵ - محمد حافظ حجازي. مرجع سابق، ص 160.

⁶ - حسن رواية محمد. إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 216.

⁷ - عاشور أحمد صقر. السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص ص 25، 26.

الأداء؛ أي عمل من الأعمال وبالطبع فإنه حسب طبيعة العمل، وحسب أبعاد الفعالية فيه تحدد أهمية كل بعد من الأبعاد الثلاثة السابقة¹.

ويعرفه آخرون على أنه "جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات، وقدرات، وخبرات العاملين وهذا بمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد، في أقصر وقت وبأقل تكلفة."²

كما أن الأداء الوظيفي يعتبر "محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة"³، فالأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنوعية العمل الذي يقوم به الفرد، والذي يرتبط بدوره بالسلوك الإنساني والإجراءات والتقنيات التي تنظم عمله ومدى التزامه بها.

وهناك مجموعة من المفاهيم التي ترتبط بالأداء الوظيفي وهي:

أ- **الفعالية:** ويقصد بها "العلاقة التي تربط النتائج المتوصل إليها والأهداف المسطرة من قبل النظام، حيث أنه كلما اقتربت النتائج المحققة بالأهداف المسطرة كان هذا النظام فعالاً والعكس صحيح."⁴، فالفعالية ترتبط بتحقيق الأهداف المحددة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المترتبة عن هذه الأهداف.⁵

ب- **الكفاءة:** يقصد بها "العلاقة بين الجهد، الموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان المنظمة."⁶ كما نقصد بها "أداء الأعمال بطريقة سليمة؛ حيث أنها تعتبر الاستغلال الأحسن للموارد المتاحة بأقل تكلفة وهي النسبة بين المدخلات والمخرجات كما تعرف كذلك على أنها "العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك"⁷.

¹ - أحمد صقر عاشور. المرجع السابق، ص 51.

² - الخليفة زياد سعيد. الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضبط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2007، ص 34.

³ - إبراهيم فيصل بن فهد بن محمد. "العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم"، دراسة مسحية على الموظفين في مجلس الشورى، شهادة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، 2008، ص 55.

⁴ - Boislandelle h m. Gestion de ressources humaines dans la petite et moyenne entreprise, éconómica, paris, 1998, p39.

⁵ - غربي علي و آخرون. تمية الموارد البشرية، ط 1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 129.

⁶ - Barreaux, Entreprise et performance globale, outils, évaluation et pilotage, édition éconómica, 2000, p 33.

⁷ - Martory Bernard. Daniel Crozier et, Gestion des ressources humaines, pilotage sociale et performances, 6^{ème} édition dunod, paris, 2005, p 164.

ج - الإنتاجية: يقصد بها القدرة على خلق القيمة المضافة؛ وذلك باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة، وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع وخدمات) وقيمة الإنتاج وفقاً لمقياس نقدي أو مادي محدد.¹

ونقصد بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي: "حصيلة الجهد الذي يبذله داخل جامعته من أجل تحقيق أهدافه، وذلك بملاحظة أدائه ملاحظة منظمة، وجمع أو استقصاء المعلومات عنه، ثم وضع تقديرات رقمية ووصفية لكل مهمة يقوم بها الأستاذ الجامعي حيث أنها تعبر عن مستواه بالنسبة للمعيار النموذجي لأداء المهمة، وجمع هذه التقديرات حول العلاقة بين الأستاذ وطلوبته، النشاط التعليمي والنشاط البحثي، نتحصل على التقدير العام لمستوى أداء الأستاذ الجامعي".² بمعنى أن أدائه يقدر بالكفاءة التدريسية والبحثية، العلاقة بين الأستاذ وطلوبته، النشاطات العلمية التي يقوم بها، وعليه يمكن اعتبار الأداء وظيفية الأستاذ الجامعي من تدريس وبحث بكل دقة؛ أي الجهود التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لأداء مهامه الموكلة إليه من تدريس وبحث بكل ضمير مهني حي، ووعي تام بمهنة الأستاذية والرسالة التي يحملها في طياته، وما إلى ذلك من الرمزيات التي تهدف إليها هذه المهنة التي لا تعتبر وظيفة كغيرها من الوظائف وإنما لها ميزة خاصة بها وهذا كله في ظل بيئة وظروف عمل ملائمة للسير الحسن لتأدية هذه المهنة ولتوصيل الرسالة إلى المجتمع كما ينبغي.

هذا هو الأداء الوظيفي الذي نقصده من الأستاذ الجامعي، يعني أداء الأستاذ الجامعي الذي يقوم به في الوسط الجامعي (الجامعة).

1-2-1- محددات الأداء الوظيفي وعناصره:

1-2-1- محددات الأداء الوظيفي:

إن مستوى الأداء الوظيفي للفرد يتحدد وفق عوامل تتفاعل في ما بينها، ويميز بعض الباحثين بين ثلاثة محددات للأداء الوظيفي وهي:³

أ - **الجهد**: ويقصد بالجهد المبذول الطاقة الجسمية والعقلية، ودرجة حماس الفرد التي تدفعه لأداء مهمته.

ب - **القدرات**: تشير إلى الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة؛ والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة؛ حيث تشكل معبر جيد عن درجة فعالية الجهد الذي بذله العامل.

¹ - عيوي زيد منير. التنظيم الإداري، مبادئه وأساسياته، ط 1، دار أسامة، المشرق الثقافي الأردن، ص ص 169، 170.

² - الوناس مزياي. علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي، أطروحة دكتوراه، 2010-2011، قسم

جامعة الجزائر، ص 13.

³ - العميرة محمد بن عبد العزيز. علاقة الجودة الشاملة بالأداء الوظيفي في القطاع الصحي، من وجهة نظر العاملين في مركز الأمير سلطان لمعالجة

أمراض القلب للقوات المسلحة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003، ص 52.

ج - إدراك الدور أو المهمة: وهو ذلك الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لا بد من الإتيان كل مكون من مكونات الأداء. ويكمن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

محددات الأداء الوظيفي = الجهد × القدرات × إدراك الدور.

والأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين.¹ ويميز بعض الباحثين محددات الأداء الوظيفي بين:²

✓ الدافعية: أن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعيته الفرد للأداء، فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكلف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل.

✓ قدرات الفرد وخبراته السابقة: التي يتم تحديدها بدرجة فعالية الجهد المبذول.

✓ إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصورات وانطباعاته في السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. ويمكن صياغة محددات الأداء الوظيفي في المعادلة التالية:

محددات الأداء الوظيفي = الدافعية × القدرات × الإدراك

فالأداء الوظيفي في الحقيقة يتمثل في تفاعل بين كل من الدافعية الفرد، وقدراته وخبراته السابقة (التعليم، التدريب، الخبرة..). وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، فهذه العوامل الثلاثة تتفاعل في ما بينها لتحديد الأداء الوظيفي.

ويرى بعض الآخر من الباحثين أن أداء الفرد في العمل هو محصلة ثلاثة عناصر أساسية وهي: الرغبة، القدرة وبيئة العمل.³

✓ الرغبة: هي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد لیسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل، أو هي تعبير عن دافعية الفرد وتتألف من اتجاهاته، وحاجاته التي يطمح إلى إشباعها، إضافة إلى المواقف التي يتعامل معها في بيئته العمل، ومدى كونها مواتية، أو معاكسة لاتجاهاته.

✓ القدرة: تفسر مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء وتتألف بدورها من المعرفة الفنية التي يتطلبها العمل، المهارة التي نستطيع أن نترجم بها المعرفة في أداء العمل، ومدى وضوح الدور.

¹ - حسن رواية محمد. مرجع سابق، ص 216.

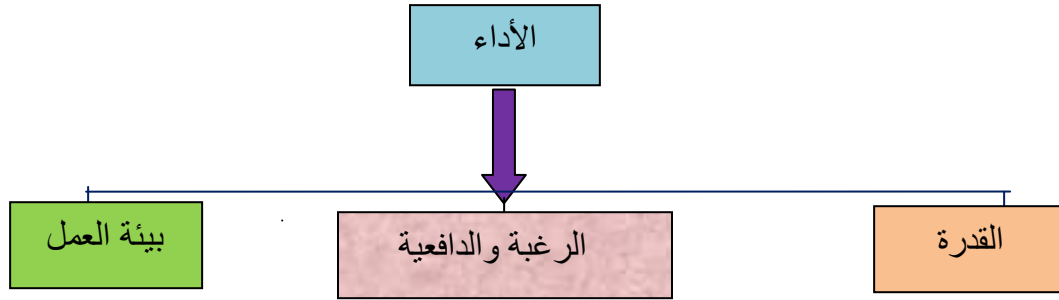
² - عاشور أحمد صقر. مرجع سابق، ص 38، 39.

³ - مصطفى أحمد سيد. إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، (بدون دار نشر)، 2000، ص 147.

✓ بيئة العمل: يتمثل في ملامح مادية كالإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات والأدوات المستخدمة، أضف إلى ذلك ملامح معنوية كالعلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين، ويمكن صياغة محددات الأداء الوظيفي في المعادلة التالية:

$$\text{الأداء} = \text{الرغبة} \times \text{القدرة} \times \text{بيئة العمل}$$

ويبين الشكل الآتي محددات الأداء الوظيفي:



الشكل رقم (05): يوضح محددات الأداء الوظيفي¹

إذن لا يوجد تحديد دقيق لمحددات الأداء الوظيفي بالسلوك الإنساني إلى أنها تشترك في النقاط الثلاثة التالية:

- ✓ الموظف: وما يمتلكه من معرفة، مهارة، قيم، اتجاهات ودوافع خاصة بالعمل.
- ✓ الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات، تحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتعة.
- ✓ الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل الإشراف، وفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

إن اختلاف الأداء الوظيفي ناتج عن متغيرات كثيرة فيزيولوجية، مادية، تنظيمية، اجتماعية وبيئية، وتقبله وهو تفاعل السلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدراته. ومن الجدير بالذكر أن نرى أن جهد الفرد وسلوكه، وأدائه يحدث استجابة لمؤثرات بيئية، وجوانب شخصية ودوافع وقدرات وإدراك؛ وهي عوامل تفاعل في ما بينها وتؤثر على السلوك والأداء.²

¹ - مصطفى أحمد سيد. مرجع سابق، ص 146.

² - العميرة محمد بن عبد العزيز. مرجع سابق، ص 52.

1-2-2- عناصر الأداء الوظيفي:

- هناك عدة عناصر رئيسية تكون الأداء الوظيفي في تفاعلها ويكمن حصرها في ما يلي: 1
- ✓ **المعرفة بمتطلبات العمل:** ويشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الرجوع في الأخطاء وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.
 - ✓ **كمية العمل المنجز:** بمعنى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.
 - ✓ **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل المسؤولية العمل، وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

1-3- أهمية الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه:

1-3-1- أهمية الأداء الوظيفي: للأداء الوظيفي أهمية بالغة تكمن في:

"محاولة تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة كل الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها".¹

كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه ارتباطاً وطيداً بدورة حياتها على مختلف مراحلها سواء في مرحلة الظهور، أو مرحلة البقاء والاستمرارية، أو مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز ومرحلة الريادة.

حيث أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو والتقدم يعتمد بالدرجة الأولى على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بها.²

1-3-2- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي: من أهم العوامل المؤثرة على الأداء ما يلي:

أ- غياب الأهداف المحددة: حيث أن المنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج، والأداء الجيد فعندما يتساوى الموظف ذو أداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف؛ فإنه لا يعطى سمعة حسنة للمؤسسة كما أنه لا مجال للحديث عن الأداء الذي ينبغي أن يكون مختلفاً من موظف لآخر.

¹ - إبراهيم فيصل بن فهد بن محمد. مرجع سلق، ص 40.

² - الشريف طلال عبد الملك. الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2004.

ب - عدم المشاركة في الإدارة: إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط، وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة؛ وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.

ج - اختلاف مستويات الأداء:

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب المرتبطة بين معدلات الأداء، والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط، والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

د - مشكلات الرضا الوظيفي:

فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثر على مستوى الأداء للموظفين فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف كالعوامل الاجتماعية مثل السن، المؤهل التعليمي، الجنس، العادات والتقاليد، العوامل التنظيمية كالمسؤوليات، الوجبات، نظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

هـ - التسبب الإداري:

حيث أن التسبب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد يكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة، أو الإشراف، أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.

1-4- تحسين الأداء الوظيفي:

نقول أن مستوى الأداء الوظيفي حسن في حالة استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات، وإنتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيات الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى.¹ وهناك مجموعة من الأدوات التي تعمل على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة منها الهيكل التنظيمي، للعنصر البشري، الآلات والمعدات، التكنولوجيا المستخدمة ومن تلك الوسائل التالية:²

¹ - الخليفة زياد سعيد. مرجع سابق، ص 43.

² - نفس المرجع، ص 44.

- ✓ تنمية القوى البشرية بالتدريب.
- ✓ المشاركة في العمل الجماعي.
- ✓ تصميم العمل (الوظيفة).
- ✓ استخدام أساليب عمل حسنة
- ✓ خلق الدوافع والحوافز لدى العاملين

ولتحسين أداء أية منظمة يتطلب التوازن بين كل من الجودة، الإنتاجية، التكنولوجيا والتكلفة.¹

ثانيا-مقاييس الأداء الوظيفي وخصائصها:

1-2-مقاييس الأداء الوظيفي: هي عبارة عن معايير نقيس بها أداء الأفراد وتنقسم إلى قسمين:

- أ - العناصر: هي مجموعة الصفات والميزات التي من الوجوب توفرها في الموظف حتى يكون قادرا على أداء وظيفته بشكل جيد وفعال، وتنقسم هذه العناصر إلى عناصر ملموسة كحضور الموظف وانصرافه في الأوقات المحددة؛ ومن الأمثلة على العناصر غير الملموسة نذكر الأمانة، الصدق، الانتماء... الخ
- ب - المعدلات: وهي عبارة عن ميزان يقاس من خلاله إنتاجية الموظف من خلال 03 جوانب:

- معدلات كمية: وهي عبارة عن عدد محدد من الوحدات التي يجب على الفرد إنتاجها خلال فترة زمنية محددة.
- معدلات نوعية: ونعني بها وجوب وصول أداء الشخص إلى إنتاج عدد معين من وحدات الإنتاج ويجب أن يصل إلى مستوى الأداء إلى حد معين من الجودة والدقة والإتقان.

2-2-خصائص مقاييس الأداء الوظيفي:² وتتمثل في ما يلي:

- ✓ الصدق: ويقصد به وجوب التعبير عن الخصائص التي يتطلبها أداء العمل بدون زيادة أو نقصان (خارج عن مؤثرات خارجة عن إرادة الفرد).
- ✓ ثبات المقاس: أي نتائج أعمال الفرد من الفرد من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أدائه ثابتا.
- ✓ التمييز: هي درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة فيميز بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد.
- ✓ سهولة استخدام المقياس: أي وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل.

¹ - الخليفة زياد سعد. مرجع سابق، ص 44.

² . الهبيتي خالد عبد الرحمن. مرجع سابق، ص ص 203، 204.

ثالثاً-تقييم الأداء الوظيفي:

3-1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي وخصائصه:

3-1-1- مفهوم الأداء الوظيفي:

تعتبر عملية تقييم مفهوم تقويم الأداء ولكن التقييم أعم من التقويم؛ حيث أنه إذا رجعنا إلى أصل كلمة التقويم لغة نجد أنها تعني "قوم الشيء وأقامه فقام واستقام وتقوم"¹. فالمقوم يوضح ما في العمل من نقص ليستكمل وكذلك للفرقة بينه وبين إعطاء قيمة للشيء، حيث يقال قوم بمعنى ثمن أو أزال العوج فجعله مستقيماً، فالتقويم هو استكمال النقص الموجود في الشيء.

ويعرف ماهر أحمد تقييم الأداء على أنه "نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج الأمر إلى أن يكون العاملون قد قضاوا فترة زمنية في أعمالهم، وبشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم خلالها"²، ويفهم من هذا التعريف أن تقييم أداء العامل عبارة عن نظام يسمح بقياس كفاءة العامل في إنجاز أعماله خلال فترة زمنية معينة.

ويعرفه آخرون على أنه "تقييم الأداء عملية تتم وفق نظام رسمي موضوع مسبقاً من قبل إدارة الموارد البشرية، يتم بموجبه قياس أداء العاملين وسلوكهم وتقييمها في أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة لهذا الأداء والسلوك وتحديد نتائجهما خلال فترات دورية زمنية محددة مسبقاً"³؛ ويفهم من هذا التعريف إلى تقييم الأداء من الناحية الرسمية تهتم بالسلوكات التي يمارسها العامل أثناء ممارسة واجباته، إضافة إلى إنجازها.

يعرفه آخرون على أنه: "يقصد بتقييم أداء الموارد البشرية دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل"⁴.

ويعرفه آخرون على أنه: "نظام تقييم أداء العاملين هو النظام الذي من خلاله نستطيع الحكم على الأداء الماضي، الحاضر، والاستعدادات المستقبلية مع مراعاة محيط العمل"⁵.

يفهم من هذا التعريف أن عملية تقييم الأداء تسعى إلى اكتشاف مواطن القوة، ونقوم بتعزيزها واكتشاف نقاط الضعف لتجنبها.

¹ - الهيتي خالد عبد الرحمان. مرجع سابق، ص 198.

² - ماهر أحمد. مرجع سابق، ص 4، 6.

³ - دة عبد الباري إبراهيم وآخرون. إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (منحنى نظمي)، ط 1، دار وائل للنشر، 2008، ص 270.

⁴ - عبد الباقي صلاح الدين محمد. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 285.

⁵ - Sekiou et autres. Gestion de ressource et humaines, de Boeck université, Bruxelles, 2ème édition, 2001.

3-1-2- خصائص تقييم الأداء الوظيفي:¹ وتتمثل في ما يلي:

- ✓ إن تقييم الأداء الوظيفي عملية مستمرة ومنتظمة تلازم الفرد طوال حياته الوظيفية إذ يخضع أدائه في العمل وسلوكه للتقييم بشكل مستمر.
- ✓ عملية تقييم الأداء تتطلب شخص يلاحظ ويراقب الأداء بشكل مستمر، (وغالبا يكون الرئيس المباشر) ليكون التقييم موضوعيا وسليما.
- ✓ عملية التقييم تتطلب وجود معايير ومعدلات الأداء إذ يقاس أداء الفرد على أساسها، ومن ثم الحكم على مستوى كفاءته وسلوكه في العمل.
- ✓ لا يعني تقييم الأداء الوظيفي الحكم في نهاية فترة معينة على ما يستحقه الفرد من تقدير يبنى على أساسه قيامه بالعمل، أو ترشيحه لوظيفة أعلى، أو حصوله على مكافأة مادية؛ بل يعني أيضا تحديد نقاط الضعف والقصور في أداء العاملين للعمل على تلاقيها وتكون مهمة الرئيس المباشر.
- في هذا المجال بمثابة المعلم والمساعد الذي يقوم بالنسق مع إدارة الموارد البشرية بوضع الخطة التي يتقرر بموجبها تحديد نوع التدريب والمساعدة التي ستقدم له لمعالجة هذا الضعف، يتكون أدائه للعمل بشكل أفضل.
- ✓ يبنى على نتائج تقييم الأداء الوظيفي قرارات وظيفية كثيرة متعلقة لمستقبل العاملين للوظيفة كالترقية، النقل، الفصل، المكافآت والتعيين.
- ✓ يخضع جميع العاملين في المنظمة لعملية تقييم الأداء الوظيفي.
- ✓ يعتمد تقييم الأداء الوظيفي بشكل أساسي على الرأي والحكم الشخصي، وهذا يعرض نتائج التقييم إلى وجود تحيز إيجابي، أو سلبي من قبل المقيم، وقد يكون هذا التحيز عن قصد أو عن غير قصد.

3-2- أهمية تقييم الأداء الوظيفي وأهدافه:

3-2-1- أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

- يمثل تقييم الأداء الوظيفي للأفراد داخل أية منظمة كانت اقتصادية أو خدمية أداة هامة لإعطاء حكم على فعالية وكفاءة هؤلاء الأفراد من جهة، ومن جهة أخرى للبرامج والسياسات التي تتبعها المنظمة ولنلخص أهمية تقييم الأداء الوظيفي في النقاط التالية:²
- ✓ تحديد مدى كفاءة الفرد.
- ✓ المعاملة العادلة وحصول كل عامل على ما يستحقه (ترقية، علاوة ومكافأة...).
- ✓ زيادة مستوى الرضا.
- ✓ خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس والمرؤوس.

¹ - دة عبد الباري إبراهيم وآخرون. مرجع سابق، ص ص 270، 271.

² - غري علي وآخرون. تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة 2007، ص ص 139، 140.

- ✓ يرتبط التقدير والاهتمام المستمر بما يبذله الفرد من جهد وطاقة في تأديته لعمله، لخلق المناخ التنظيمي للعلاقات الحسنة والروح المعنوية الدافعة للعمل.
- ✓ يؤدي شعور العاملين بأن جهة ما تقوم بتقييم نشاطهم إلى الالتزام بتنفيذ المهام فضلا عن شعورهم بالمسؤولية تجاه أنفسهم وعملهم معا.
- ✓ يمثل تقييم الأداء وسيلة رقابية على المشرفين الذين يتابعون مراقبة وتقييم جهود العاملين.
- ✓ ترتبط هذه الوسيلة بتحديد مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في اختيار وتدريب العاملين.
- ✓ تساعد هذه الوسيلة على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- ✓ الحكم على دقة السياسات والبرامج الخاصة بالاختيار والتعيين.
- ✓ يمكن للتقييم الموضوعي أن يكون وسيلة جذب للموارد البشرية ذات المؤهلات النوعية (الموارد البشرية الجيدة).
- ✓ التعرف على نقاط القوة فيتم تطويرها ونقاط الضعف فيتم معالجتها.

3-2-2- أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

تسعى عملية تقييم الأداء الوظيفي إلى تحقيق 03 مستويات في المنظمة، المدير والفرد العامل وهي:

أ- على مستوى المنظمة:¹

- ❖ إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين تجاه المنظمة.
- ❖ رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.
- ❖ مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة يمكنها من الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات المهارات والقدرات المتميزة.
- ❖ تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن استخدامها كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.

ب- على مستوى المديرين:²

- ❖ تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم للتعرف على مشاكلهم والصعوبات التي تواجههم في العمل.
- ❖ دفع المديرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية حتى تمكنهم التوصل إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

¹ - الهبيتي خالد عبد الرحمان. مرجع سابق، ص 200، 201.

² - الصيرفي محمد، مرجع سابق، 2007، ص 207.

ج- على مستوى الفرد العامل:¹

❖ دفع العاملين إلى العمل باجتهاد ذو جدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام وتقدير رؤسائهم.

❖ شعور العاملين بالعدالة وبأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار.

3-3- مراحل تقييم الأداء الوظيفي وطرقه:

3-3-1- مراحل تقييم الأداء الوظيفي:

تعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي عملية معقدة، وذلك نتيجة لتداخلها مع كثير من العوامل التي تهتم بتقييم أداء العنصر البشري، لذلك يجب إخضاع هذه العملية إلى خطوات منطقية مخططة مسبقا لكي يحقق تقييم الأداء الوظيفي أهدافه المنشودة.

أ - خطوات وضع نظام تقييم الأداء الوظيفي:² يقوم نظام تقييم الأداء الوظيفي على جملة من الخطوات وهي كالآتي:

❖ تحديد المقاييس وذلك بوضع معايير التي ستستخدم في عملية التقييم، فمن المتعارف عليه أي أن عملية تقييم تتطلب وجود معايير محددة يقارن بها الأداء والسلوك الفعلي لتحديد مستوى الكفاءة.

❖ اختيار طريقة التقييم: أي هناك عدة طرق تستخدم في عملية تقييم الأداء الوظيفي فمنها تقليدية، ومنها حديثة.

❖ تحديد دورية التقييم: أي تحديد المدة أو الفاصل الزمني ظروف العمل وطبيعته، فبعض الأعمال لا تتضح إنتاجيتها إلا بعد فترة طويلة نسبيا كأعمال البحوث.

❖ تحديد المقيم: المقيم هو الشخص الذي تتوفر لديه المعلومات الكافية عن أداء الفرد وسلوكه المراد أو الخاضع للتقييم، بحيث يمكنه هذه المعلومات من الحكم على مستوى كفاءته وسلوكه بشكل صحيح ودقيق، وقد وجد في الممارسة أن أنسب شخص تتوفر لديه هذه المعلومات هو الرئيس المباشر بسبب اتصاله المستمر مع رؤوسه.

❖ تدريب المقيم: يعد من الضروري جدا تزويد الشخص الذي توكل إليه القيام لعملية التقييم بالمعلومات والإرشادات الواجب إتباعها لتحقيق أهداف التقييم.

❖ تصميم استمارة التقييم: الاستمارة التقييم هي ترجمة لطريقة التقييم المتبعة في تقدير كفاءته العاملين حيث تتضمن معلومات تتعلق باسم الفرد الذي يجري تقييمه، ووظيفته، والإدارة التي يعمل فيها ومقاييس التقييم، وهناك حقلا خاصا ليضع فيه المقيم نقاط الضعف في الأداء، والسلوك ونقاط القوة، ومقترحات المقيم

¹ - نفس المرجع، ص 209.

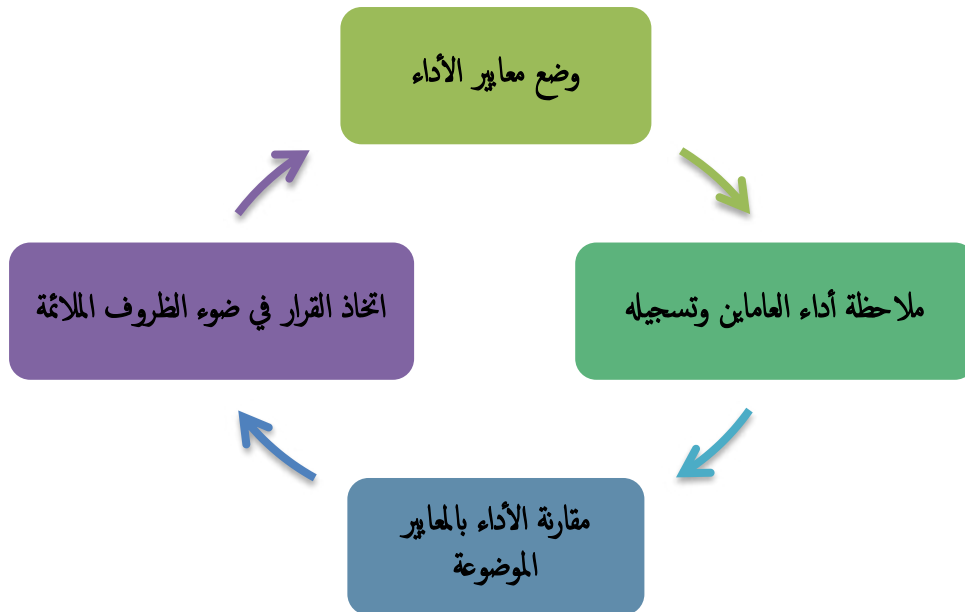
² - درة عبد الباري إبراهيم وآخرون. مرجع سابق، ص ص 280، 282.

من أجل تطوير الأداء، ثم تاريخ تنفيذ التقييم، وعند تصميم الاستمارة يجب مراعاة الوضوح، البساطة، وسهولة الاستخدام.

3-2-3- خطوات تنفيذ نظام تقييم الأداء الوظيفي:

- أ-دراسة مقاييس التقييم المحددة ويتم فهمها بشكل ممتاز.
- ب-ملاحظة أداء العاملين وإنجازاتهم وقياس ذلك.
- ج-مقارنة أداء العاملين بالمقاييس الموضوعية، وتحديد نقاط القوة والضعف في هذا الأداء بنتائج التقييم.
- د-اتخاذ القرارات الوظيفية المناسبة في ضوء النتائج التي تنتهي إليها المقارنة (الترقية، مكافأة...).

شكل رقم (06): خطوات تقييم الأداء الوظيفي¹



المصدر: درة عبد الباري إبراهيم وآخرون، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: منحى نظمي، مصر، 2008، ص 28.

3-2-3- طرق تقييم الأداء الوظيفي: هناك عدة طرق لتقييم الأداء الوظيفي منها ما هي تقليدية ومنها هي حديثة:

أ -الطرق التقليدية: يعتبر التقدير الشخصي للرؤساء أسس الطرق التقليدية وتنقسم إلى عدة طرق من أهمها:

❖ وسائل المقارنة بين العاملين: حيث يقوم المقيم بمقارنة أداء الموظف مع غيره من زملائه، وهناك ثلاثة أشكال الأدوات المقارنة:

¹ . درة عبد الباري إبراهيم وآخرون. مرجع سابق، ص 28.

✓ *طريقة الترتيب: ¹ "يكون الرئيس فكرة عامة عن أفراد، ومنه يمكنه القيام بترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً، تتطلب هذه الطريقة عدد معين من الأفراد لكي يتمكن الرئيس من ترتيبهم، كما تمتاز بالسهولة والبساطة، ولكنها تفتقد للموضوعية ولا تعطي نتائج دقيقة لأنها تعتمد على الحكم الشخصي، وصعبة خاصة في وجود عدد كبير من الأشخاص.

✓ *طريقة المقارنة الثنائية²: يقوم بموجها المقيّم بمقارنة الموظف لكل من موظف من زملائه، والترتيب النهائي يكون بتحديد عدد المرات التي كان فيها الموظف متفوقاً على الآخرين.

✓ *طريقة التوزيع الإجباري³: تقوم هذه الطريقة على ظاهرة التوزيع الطبيعي، فتوزيع مستوى الكفاءة يأخذ غالباً شكل المنحنى الطبيعي، حيث تكون النسبة الكبرى من العاملين من ذوي الكفاءة المتوسطة والنسبة القليلة منهم من ذوي الكفاءة المرتفعة أو الضعيفة؛ حيث أن كيفية الحصول على ذلك الشكل تكون عن طريق كتابة أسماء العاملين الخاضعين وذلك بعد مقارنة أدائهم ببعضهم البعض وعلى الشكل التالي:

➤ المجموعة الأولى (مجموعة ضعفاء الكفاءة) = 10% من العاملين.

➤ المجموعة الثانية (مجموعة الأقل من المتوسط) = 20% من العاملين.

➤ المجموعة الثالثة (مجموعة المتوسطين) = 40% من العاملين.

➤ المجموعة الرابعة (مجموعة الأعلى من المتوسط) = 20% من العاملين.

➤ المجموعة الخامسة: (مجموعة الممتازين) = 10% من العاملين.

❖ طريقة التمثيل البياني⁴: يتم بموجها حصر الصفات أو الخصائص والواجبات التي يتطلبها العمل الكفء (المقاييس) والتي يجب أن تتوفر في الفرد لتأدية عمله بشكل جيد، ويطلب من المقيّم قياس مدى توفر هذه الصفات لديه عن طريق استخدام المقياس البياني لكل صفة؛ والتي تقسم إلى أقسام يمثل كل منها مرتبة معينة من الكفاءة.

ب-الاتجاهات الحديثة في تقييم الأداء الوظيفي: من أهم هذه الطرق نذكر:

❖ طريقة الأحداث الحرجة⁵: تركز هذه الطريقة على قيام المقيّم بتسجيل الأحداث الجوهرية التي قام بها العامل، حيث يتم تسجيل متى وأين ولماذا حدث هذا التصرف، ومع من؟ ويتخذ القرار على التصرف أو السلوك الذي أظهره العامل اتجاه الحدث؛ حيث أن الأحداث الجوهرية يمثل أعمالاً فعلية يقوم بها الفرد العامل

¹ - محمد حافظ حجازي. مرجع سابق، ص 280.

² - دة عبد الباري إبراهيم وآخرون. مرجع سابق، ص 276.

³ - نفس المرجع، ص 288.

⁴ - دة عبد الباري إبراهيم وآخرون. مرجع سابق، ص 289.

⁵ - الصرقي محمد. مرجع سابق، ص 152.

سواء كانت ذات مردود ايجابي أو سلبي، ملاحظة السلوك الشخصي لصفة مستمرة ودقيقة لمعرفة الحوادث التي تحصل مع الموظف أثناء العمل وبعد ذلك تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد مستوى الأداء بناء على ذلك.

❖ **الإدارة الأهداف:**¹ تمثل الإدارة بالأهداف فلسفة إدارية تسعى إلى رفع مستوى مشاركة المرؤوس في وضع الأهداف التي يقوم بتحقيقها واتخاذ القرارات المناسبة لذلك، وتستخدم كأسلوب لقياس الأداء من خلال إتباع خطوات تطبق هذا البرنامج في المنظمة والتي تتضمن ما يلي:

* يجتمع الرؤساء والمرؤوس في كل وحدة إدارية لمناقشة الأهداف والنتائج المراد تحقيقها؛ والتي تكون عادة ضمن الإطار العام لأهداف المنظمة.

* يشرف الرؤساء والمرؤوسين على وضع وتحديد الأهداف التي يمكن للمرؤوسين تحقيقها، وهذه الأهداف يجب أن تكون واقعية ويسهل قياسها.

* يجتمع الرؤساء والمرؤوسين مرة أخرى لدراسة إنجاز المرؤوسين تلك الأهداف الموضوعة وتقييمهم لها.

❖ **طريقة الاختيار الإجباري:**² بموجبها يتم إعداد استمارة للتقييم تحتوي على مجموعات عديدة من العبارات، كل مجموعة تحتوي على أربع عبارات اثنتان تمثلان الصفات غير المرغوبة، وتتولى إدارة الموارد البشرية، وضع شفرة سرية خاصة بتحديد العبارة أو الجملة التي تعتبر أكثر أهمية في كل ثنائية، وهذه الشفرة لا يعرفها المقيم الذي يقوم بملاء الاستمارة، وذلك بوضع العلامة المناسبة أمام العبارة التي يجد أنها مناسبة، ويتم تسليمها إلى إدارة الموارد البشرية، والتي تقوم بدورها بحل الشفرة، فإذا كانت العبارة التي اختارها المقيم بالنسبة لمرؤوسيه هي التي اختارها واضعو الشفرة تحسب في صالح المرؤوس والعكس صحيح.

3-4-أخطاء توقيت ومسؤولية تقييم الأداء الوظيفي:

3-4-1-أخطاء توقيت الأداء الوظيفي:

هناك العديد من الأخطاء التي يقع فيها المقيمين عند تقييم أداء العاملين، توقيت عملية التقييم، وكذلك المصادر التي تناط بها مسؤولية تقييم الأداء:

أ-أخطاء تقييم الأداء الوظيفي:

✓ الميل لإعطاء تقديرات متوسطة: يحدث هذا الخطأ لما يميل المشرف المقيم إلى تقييم كل العاملين على أنهم متوسطون في أدائهم، ويتردد في إعطاء تقدير ضعيف أو ممتاز لبعض، والسبب في ذلك التهرب أو الخوف من انتقادات موظفيه له.

✓ خطأ التأثير بالعمالة: يحدث هذا النوع من الخطأ في حالة سماح المقيم لجانب واحد من أداء الموظف المقيم أن يؤثر في تقديره العام لذلك الأداء، فإذا كان الموظف يجيد كتابة التقارير بشكل متفوق فهو متفوق في

¹ - بربر كامل. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط 2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000، ص 134.

² - نفس المرجع، ص ص 230، 231.

جميع النواحي، أي أن المشرف المقيم عندما يؤثر موظفا ينسب له إنجازات أو فضائل لا يمكنها ذلك الموظف ويطلق بعضهم على هذا الخطأ اسم الخطأ المستمر.

✓ خطأ التأثير بالأداء الحديث: هناك العديد من المقيمين يميلون إلى نسيان وقائع تفاصيل الأداء الماضي ويظل عالقاً في أذهانهم أداء الموظفين في الأسابيع، أو الأيام الأخيرة فقط، وقد يكون ذلك الأداء رديئاً، أو ممتازاً مما يجعل تقدير المشرف المقيم تقديراً متحيزاً.

✓ خطأ الوقوع في التحيزات الشخصية: يميل بعض المقيمين إلى الانجذاب نحو صفات شخصية كالقربة، أو الصداقة، أو قد يحملون كرها لمجموعات من الناس الذين يتميزون بخصائص معينة كالتشابه في اللون أو العقيدة، أو الجنس، وتؤثر التحيزات في تقييمهم لأداء العاملين معهم.

✓ خطأ التساهل أو التشدد: وهو الميل إلى إعطاء تقديرات عالية فيمنح الموظفين من ذوي الأداء الضعيف تقديرات متوسطة، أو يتشدد فيعطي الموظفين من ذوي الأداء المرتفع درجات متوسطة وهكذا.

✓ خطأ الاختلاف في فهم المعايير: وينشأ لما يتكون هناك فهم مختلف لمعاني المعايير مثل جيد، مقبول وممتاز تعني أشياء مختلفة لمقيمين مختلفين.

ب- متى يتم تقييم الأداء:¹

✓ مرة واحدة سنوياً وتتبع هذا النوع من التقييم أغلبية المنظمات.

✓ مرتان سنوياً ويتبع ذلك عدد قليل من المنظمات.

✓ أكثر من مرتين سنوياً ويتبع ذلك عدد نادر جداً من المنظمات.

وفي غالب الأحيان هو أن التقييم يقوم به الرؤساء في نهاية فترة التقييم وهذا يعتبر عيباً، لأنه يزحم بضرورة قيامهم بتقييم المرؤوسين في فترة ضيقة، مما يهدد عملية التقييم بالفشل، كما أن البادر هو قيام الرؤساء بتقييم المرؤوسين خلال الفترة كلها، وهنا عليهم الاحتفاظ بسجلات عن مدى تقدم المرؤوسين في عملهم، وإن كانت هذه الطريقة الثانية أفضل إلا أنها تأخذ وقتاً طويلاً.

3-4-2- مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي: تتم عملية تقييم الأداء الوظيفي من خلال طرف من الأطراف التالية:

أ- الرئيس المباشر:² يستخدم هذه الطريقة بكثرة وذلك للأسباب التالية:

- معرفة الرئيس المباشر بعمل المرؤوس ومتطلبات الوظيفة التي يقوم بأدائها.
- موقع الرئيس المباشر في توجيه المرؤوس باتجاه أهداف وحدته، ومسؤوليته المباشرة على مكافأته من عدمها، ومن مميزات هذه الطريقة أن الرئيس المباشر هو أقدر من سواه على تزويد المرؤوس بالاسترجاع الكفيل

¹ - دة عبد الباري إبراهيم وآخرون. مرجع سابق، ص 292.

² - بلوط حسن إبراهيم. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط 1، دار النهضة العربية، لبنان، 2005، ص 389.

بتطوير مستوى أداء، ولكن أنه عرضة للفشل في حال عدم تمكن الرئيس المباشر من الاحتكاك شبه الدائم من مرؤوسيه لسبب أو آخر، أو عدم تمكنه من التزود بالمعلومات الكاشفة عن أداء هذا المرؤوس.

ب- المرؤوس:¹ تطبق هذه الطريقة على مجال واسع في الجامعات والمؤسسات التعليمية والتدريبية؛ ومن مميزاتا أنها تساعد المشرف على تحسين أدائه؛ وذلك استنادا إلى معرفة نقاط ضعفه، وكذلك بتعريف الإدارة العليا بالمستوى القيادي للمشرفين والمسؤولين سواء سلبا أم إيجابا، كما يبقى المسؤولون أكثر تحابوا لمشاعر وردود فعل المرؤوسين مما يجعله أكثر حرصا في أدائه وسلوكه، ولكن هذه الطريقة يمكن أن تتحمل نفور الرؤساء والشعور بالقلق والتوتر والخوف، وقد تستغل هذه المواقف من المرؤوسين في تحقيق مكاسب على حساب الرؤساء، كما قد توفر لهم عنصر ضغط قد تسيء لعملية التقييم بأكملها لو أسيء فهم وتطبيق هذا الأسلوب.

ج- التقييم الذاتي: يقوم الفرد نفسه بتقييم الأداء بصفة عامة في ظل هذه الطريقة، خاصة إذا كان هذا الفرد قد سبق وأن اشترك في تحديد الأهداف الممكن تحقيقها، إن الغاية من اختيار الفرد نفسه ليقوم بالقياس، هو أنه أدرك الناس جميعا بحقيقة أدائه وفهمه الرئيس المباشر؛ ففي هذه الطريقة تكون على شكل إبداء ملاحظات حول التقييم، تتميز هذه الطريقة في أنها تعمل على تنمية القدرة لدى الأفراد بالاعتماد على النفس، وتساعدتهم في تطوير أدائهم الذاتي، وزيادة خبرتهم في العمل، ولكن يعاب على هذه الطريقة عدم توفرها على الموضوعية الكافية في القياس والتقييم، وذلك لأن دافع الأنانية يدفع الفرد إلى المغالاة في تقدير إنجازاته أمام الإدارة ورئيسه المباشر، ومنه فاستخدم الفرد الخاضع للقياس لتقييم نفسه يتطلب منه وعيا وموضوعية.

وإذا تكلمنا عن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي فإننا نجد أنه يخضع لهذا النوع من التقييم؛ حيث أنه من الأمر الضروري جدا أن يقيم الأستاذ نفسه بصفة شخصية -ذاتية- أي (تقييم نفسه بنفسه)، وذلك عن طريق المراجعة المستمرة للمحاضرات، للأفكار التي يعرضها على الطلبة ويسعى إلى إثرائها وتعديلها حيث أن التجديد يجب أن يكون بصفة مستمرة. فالجامعة بحاجة ماسة إلى شريحة من الأساتذة الذين يتوفرون على ميزة التجديد، الإتقان، الإبداع والفن؛ حيث أنه من العيب أن يكون الأستاذ الجامعي يُدرّس بطريقة روتينية تفتقر إلى التجديد والتفنن فيها.

د- نظراء في العمل: يقصد بالنظير الزميل في نفس العمل والمستوى والمجموعة الذين يعمل فيهم الفرد الذي يتم تقييمه، وقياس أدائه ويرجع السبب في إسناد مهمة التقييم للنظراء في العمل نتيجة للمعلومات، السلوكات والإنجازات التي يوفرونها لكن هذه الطريقة لا ينصح بها خشية من الوقوع في صراعات داخلية بينهم، وعلى

¹ الطائي يوسف حكيم وآخرون. إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، ط 1، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 230.

هذا ينصح بأن تكون رأي النظراء بصفة إرشادية يساعدون بذلك المقيم الأصلي لكي يعطي صورة متكاملة مما يساعده في الوصول إلى حكم موضوعي عن كفاءة الفرد الذي يقيم أدائه.¹

فبالنسبة للأستاذ الجامعي فإنه غالبا ما يرفض هذا النوع من التقويم بحجة "من يقيم من"؛ لكن هذه الطريقة تهدف إلى تنظيم العمل الجماعي، ورفع مستوى المردودية المعرفية سواء التربوية المنهجية منها؛ حيث أن الأستاذ المبتدئ يستفيد من الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة الطويلة والمستوى العالي، ومن أمثلة هذا النوع من التقويم نذكر تنظيم لقاءات بيداغوجية بصفة دورية يتم عن طريقها قراءة أعمال الأساتذة بصفة نقدية يقوم بها الأساتذة المشرفين على تدريس المادة المشتركة، وتعتبر هذه الطريقة فترة تكوين تمكن من تكوين الأساتذة، وذلك من خلال استفادتهم من تجربة الأساتذة الخبراء في التخصص وتبادل الخبرات والتنسيق.

رابعا-تقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي:

يقصد بتقويم الأداء الأستاذ الجامعي التعرف على نقاط القوة والضعف في أداء الأستاذ، وذلك من حيث مهارة التدريس، السمات الشخصية، علاقات الإنسانية مع أفراد الأسرة العلمية (الطالب، الأستاذ أعوان الإدارة)، تنظيم برنامج التدريس؛ حيث أن الأستاذ الجامعي عليه أخذ بعين الاعتبار القدرة على الفعالية لإنجاح العملية البحثية والتعليمية لأنه في إعداد وتطوير القوى البشرية، وجعلها مهية لممارسات مختلف أنشطة العمل.

كما يحصل تقويم الأستاذ الجامعي بالاعتماد على نتائج في كل وظيفة كانت بحيث يستند إليها تقديرات رقمية أو وصفية تعبر عن الأداء لنفسه، وعلى مدى جودته؛ حيث أن أداء الأستاذ الجامعي لا نلاحظه فقط من خلال قيامه لوظيفة التدريس؛ وإنما كذلك في نشاطه البحثي والتعليمي، ومشاركته في المجالس العلمية الجامعية؛ ولهذا تؤخذ عينة من نتائج أدائه كالنشاط التعليمي، البحوث، المشاريع التي قام بها، الكتب التي ألفها ونشرها، تحصيل الطلبة، وهناك أنواع التقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي وهي كالتالي: تقويم الأستاذ لنفسه، تقويم الأستاذ من قبل الأساتذة الآخرين، تقويم الأستاذ من طرف الإدارة واللجنة العلمية المؤهلة، تقويم الأستاذ من قبل الطلبة.

¹ - شاوش مصطفى نجيب. مرجع سابق، ص 104.

4-1-أنواع التقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي:

أ-تقويم الأستاذ لنفسه: (L'autoévaluation):

إن الطالب في حاجة ملحة إلى الأستاذ الجامعي من طراز خاص، يتميز بالطريقة المرغبة في التعليم والمعارف الجديدة والتي يحسن توظيفها؛ حيث يراقب كل المعلومات التي يقدمها للطالب، ويأخذ انشغالاتهم ومدى استيعابهم للمادة بكل جدية، ويحل لهم المشاكل ويمدهم يد المساعدة، ويسمع لهم ويتجنب الأستاذ قدر الإمكان الطريقة المنومة، والتي تقتل الذهن وحيث تفتقر إلى التعديل والتجديد المستمر.

فعلى الأستاذ أن ينتقد نفسه (يُقَوِّم نفسه بنفسه)؛ وذلك بالمداومة على المراجعة اليومية للدروس والمحاضرات التي يعتمدها لإلقائها على الطلبة وهذا بهدف تحديثها المعلومات (حذف أو زيادة إن أمكن)؛ حيث يكون الأستاذ على وعي تام بأنه وجب عليه الاستفادة من ذوي الخبرة في البحث والتدريس؛ حيث يطلع على الدروس والمحاضرات التي يلقونها في المواد التي يشرفون على تدريسها وينتهج الأسلوب النقدي الصحيح لما يحمله من أفكار، معارف؛ حيث يخضعها للموضوعية العلمية وهذا نجده يصلح ما صدر عنه من أخطاء، يسد الفجوات كما يجب على الأستاذ أن لا يقيد مجال تخصصه ويحصر نطاق معلوماته؛ حيث يفتحه على التخصصات الأخرى التي ينتمي إلى نفس الحقل الذي ينتمي إليه.

ب-تقويم الأستاذ من قبل الأساتذة الآخرين:

إن الأستاذ الجامعي بحاجة ماسة إلى أساتذة ينتقدونه حيث أن القضية قضية حاجة علمية، وأن الجامعة أو الفضاء العلمي لكونه يتشكل من تضافر مجهودات جماعية، تفسح المجال للأستاذ لكي يحسن أدائه حيث أنه يستنجد بمعرفة الأساتذة المتخصصين مثلاً وينتقدونه بالمعنى العلمي للكلمة.

ويحدث هذا النوع من التكوين من خلال إجراء لقاءات بيداغوجية دورية، يتم فيها التنسيق بين الأساتذة المادة المشتركة حيث يتبادلون فيها الخبرات وتبيان نقاط الضعف لإصلاحها ونقاط القوة لتعزيزها.

ج-تقويم الأستاذ الجامعي من طرف الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة:

إن الأستاذ الجامعي لا يقوم عن طريق الامتحان والاختبار والتفتيش من طرف الإدارة، أو اللجنة العلمية المؤهلة ولكن عليها اشتراط المواصفات الضرورية للقيام بمهمة التدريس؛ فمن المفروض أن الأستاذ يخضع إلى ما يسمى بشبه رقابة (متابعة) فبعد إنهاء الأستاذ من إعداد المحاضرة وإلقائها أو محور من محاور المقرر فإنه يقوم بطبع ما قدمه من درس أو محاضرة على شكل مطبوعات هذه التي تفحصها اللجنة العلمية؛ حيث تنقدها وتثريها يقوم الأستاذ بتعديلها وتنقيحها وبذلك تصح أن تكون مطبوعة لديها قيمة مادية ومعنوية تخدم طالب العلم والمعرفة، ومن المستحسن وضعه على مستوى المكتبة لتعم الفائدة.

يقدم تقويم أداء الأستاذ الجامعي على شكل تقرير يتم من خلال وجهات النظر لمن شهدوا الأداء بالفعل ومن المستحسن أن تأتي نوعية الأداء في شكل كلمات وفقرات تحدد لها أرقام وذلك حتى يتمكن من معالجتها رياضيا لنستنتج رقما نهائيا، والذي يتحول إلى كلمات وفقرات تصف نوعية الأداء.

إن الرقم مهما كانت درجة تعقيد العملية الرياضية التي أدت إليه لا يزال في حقيقته؛ حيث أنه يمثل مجموعة من الأحكام البشرية، كما أن محاولة إعطاء تقدير كمي لنوعية أداء الأستاذ الجامعي تجبر من يقوم بعملية التقويم على الفحص بعناية كبيرة كل أوجه الحياة المهنية للأستاذ، كما أنه إعطاء التقدير الكمي يعمل على تسهيل عملية مقارنة الأساتذة من حيث إسهاماتهم وإنجازاتهم وأدائهم؛ إذ أن هدف التقويم يكمن في تحسين المستمر للأداء الوظيفي لأستاذ الجامعة.

د-تقويم الطالب للأستاذ الجامعي:

تعرف الجامعات الغربية المتقدمة بتقبل أساتذتها الانتقاد المعرفي والتقويم سواء كان من طرف الأساتذة الزملاء أو الطلبة؛ وهذا نظرا لما تحمل هذه العملية -عملية التقويم- من نتائج علمية ايجابية تخدم الطالب من جهة والعطاء العلمي من جهة أخرى.

على عكس هذا يحدث في الدول العربية؛ حيث أن الأستاذ نجده لا يتقبل النقد والتقويم من طرف زملائه الأساتذة؛ حيث نلاحظ أنه عندما يقدم له أستاذ جامعي مثله ملاحظة ترمي من خلالها هدف التقييم لنشاطه العلمي والبحثي يخرجه الأمر فما بالك إذا كان الأستاذ يقوم بتقييمه طالب فهذا ليس مقبولا، ولا معقولا جدا عند اعتقاداته، ويرى هذا عيبا، لكن والعيب في الحقيقة هو عدم تقبل التقويم والنقد؛ حيث أن الأستاذ مهما كان الأمر عليه عدم احتقار الطلبة حيث نجد بعض الطلبة الواعين؛ والذين لديهم الحس العلمي يتفطنون للمعرفة ويميزون الصحيحة منها عن الخاطئة؛ حيث أنه يعتبر من الأمر الصحيح أن الأستاذ والطالب لا يستويان من حيث الرصيد المعرفي؛ ولكن هذا لا يعني أن الطالب يفتقر لخصوصيات التقييم، إذ له مقاييس يقيم بها من خلالها أداء الأستاذ، فهو يعي ويميز ما إذا كان أستاذ يقوم بكل ما بوسعه لكي يقدم له معارف حديثة التي هو بحاجة إليها أم أنها عبارة عن تكرار ممل لمعلومات تमित الرغبة في طلب العلم -عبارة عن معلومات قديمة قديم البشرية، فالطالب يدرك إن كان الأستاذ متمكن من اللغة العلمية المستعملة، وما إذا كان الأستاذ مهتم ومتحمس لما يقدمه من معلومات أم لا مستخدما شتى أنواع المحبة للعلم، وعادة ما يجري هذا النوع من التقييم عن طريق إعداد استمارة، وتوزيعها على الطلبة يوزعها عليهم أساتذة المادة، أو أساتذة مختلفين أو الإدارة.

إن الأستاذ الجامعي يتوقع منه تقديم عطاء تدريسي للطالب، والتقويم النظامي الرسمي للتدريس بالجامعة من قبل الطلبة في الحقيقة ما هو إلا امتداد منطقي لهذا التوقع، كما أن الطلبة يستحقون التوجيه كمتعلمين فإن الأستاذ له الحق في تلقي التوجيه الذي يساعده في تدريسه، فمهما بلغت جودة القدرات التدريسية لدى

أعضاء هيئة التدريس في المحاضرة أو أي نشاط علمي له، فإنه خاضع للتطوير ومهما ارتفعت فعالية أساليبه التدريسية فإنهم يمكن تعزيزها¹، وعليه فإن للطلبة الحق في تقويم الأستاذ الجامعي باعتبارهم الجمهور الذي يتفاعل معه وأكثرهم علماً بصفاته ومقوماته.²

ويجري هذا النوع من التقويم على شكل استمارة تقدمها الإدارة، أو الأستاذ للطالب في نهاية السداسي، أو السنة الدراسية تقدم للطالب يقوم بملئها، وتحتوي الاستمارة على مجموعة من المعلومات التي تخص الجوانب العلمية، المنهجية، البيداغوجية، النفسية لأستاذ ما في مادة معينة، ويقوم الطالب باختيار الطالب علامات رقمية أو ملاحظات.

يمكن إعداد استمارة على الشكل التالي:

الملاحظات	الكفاءات	ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
	الكفاءات اللغوية للأستاذ					
	تحكمه في المعرفة والكفاءة العلمية					
	الكفاءة المنهجية					
	الكفاءة البيداغوجية					
	طرق توصيل المعرفة					
	كفاءته في المنهج بين النظري والتطبيقي					
	طريقة تعامله مع الطلبة					

وهذا النوع من التكوين يهدف إلى تقييم الأستاذ الجامعي لنفسه عن طريق الملاحظات التي يقدمها لطلابه.

وتعتبر أساليب تقويم أداء الأستاذ الجامعي من أهم العوامل المساعدة على التطوير الذاتي المستمر؛ حيث توفر له مؤشرات هامة عن مستوى أدائه في وظيفته هذا من جهة، ومن جهة أخرى يسمح لإدارة الجامعة من معرفة الكفاءات المتاحة للإفادة المثلى، مما ينعكس إيجاباً على الجامعة والمجتمع، كما تسمح هذه العملية -تقويم أداء الأستاذ الجامعي - بمنح المؤسسة الجامعية إعطاء حقيقة دور الأستاذ في كل مجالاته العلمية سواء التدريس أو البحث.

والجامعة الجزائرية بحاجة ملحة إلى الأساتذة الجامعيين ذوي النوعية الممتازة، والتي تملك خصائص التدريس والبحث، ولكن يكفي أن نبه ذوي الخبرة في مجال تقييم الأساتذة الجامعيين أن الأستاذ الجامعي؛ إذا أردنا أن يكون ملتزماً ونفحص دروسه ونشاطاته العلمية والبيداغوجية، فعلياً ألا نُقَصِّر في حقوقه التي تضمن له

¹ -Peters Seldin. **Evaluating College Teaching**, New Direction for teaching innovative Education , vol 20 ,N⁴, summer,1990,p 50.

² - متولي شادية عبد الحليم تمام. **تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي**، التربية قسم التعليم العالي الجامعي، 2001، ص ص 287، 289.

الاستقرار الاقتصادي الاجتماعي، والنفسي وجعلها ضرورة ملحة للمجتمع لأن هذا الأستاذ الجامعي لا يمثل نفسه فقط، وإنما هو المرآة العاكسة للمجتمع الذي يعيش في وسطه.

4-2- مؤشرات رفع مستوى الأداء الوظيفي عند الأستاذ الجامعي:

والشكل التالي يوضح لنا المؤشرات التي ينبغي توفرها في الأستاذ الجامعي حتى نستطيع أن نقوم بعملية تقييم أدائه الوظيفي:



شكل رقم (07): من إعداد الباحثة ويوضح الشروط الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي للرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

يتضح من خلال الشكل المبين أعلاه أن الأستاذ الجامعي يجب أن تتوفر فيه شروط ضرورية تسمح لنا بكلام عن تقييم أدائه الوظيفي والتي نتناولها بقليل من التفصيل:

أ -الكفاءة العلمية: والتي تتوفر على مجموعة من الكفاءات وعلى مختلف المستويات وهي كالاتي:

- ❖ الكفاءة اللغوية: التحكم في المعرفة وفي توصيل المعلومة بكل وضوح.
- ❖ الكفاءة المنهجية: المزج بين اللغة، النظري والتطبيق.
- ❖ الكفاءة البيداغوجية.
- ❖ النمو المهني المستمر، امتلاك مهارة البحث.

ب-الكفاءة الشخصية: والتي نقصد بها مجموعة من العوامل التي ينبغي توفرها في شخصية الأستاذ الجامعي:

❖ الانضباط والالتزام بمواعيد العمل.

❖ الحرص على جو اجتماعي يسوده الاحترام.

❖ رفع الروح المعنوية.

❖ قوة الشخصية.

❖ الضمير المهني الحي.

ج-الصحة الجسمية والنفسية: والتي نقصد بها السلامة الجسمية والنفسية:

❖ الصحة الجسمي.

❖ الصحة النفسية.

ومن أهم العناصر التي يجب دراستها عند الأستاذ الجامعي خلال عملية تقييم أدائه الوظيفي والتي يجب مراعاتها وأخذها في الحسبان نذكر:

- التحكم في المواضيع المدرسة في ظل التنمية المهنية للتدريس.
- ممارسة نشاط التأليف التعليمي وحكم المنشورات التعليمية ونوعيتها وجودتها.
- فعالية تنظيم الدراسات والمشاركة في الفرق البيداغوجية مع مراعاة المشاكل البيداغوجية وإعطائها حقها من الاهتمام والتطلع لحلها بصفة ذكية.
- تقوية دائرة لاتصال الخارجي وتحيين المعرفة ومراعاة مستجداتها.

وتجدر الإشارة إلى بعض المهارات التي يجب على الأستاذ الجامعي إتقانها بجدارة التي نراها أكثر أهمية في أداء مهمته والتي ترفع من مستوى أدائه الوظيفي من بين هذه المهارات نذكر:

✚ فن التعامل مع الطلبة:

يعتبر فن التعامل مع الطلبة من بين المهارات الهامة جدا والتي تشكل ضرورة حتمية للأستاذ الجامعي أن يجد إتقانها بل والعمل بها؛ حيث أنه كثيرا ما يلاحظ الأستاذ وهو يعامل طلبته برفقة وإحسان وينزل إلى حد مستواهم فهذا يعبر عند البعض علامة من علامات الشخصية لدى الأستاذ الجامعي، كما أنه هناك من يرى في اعتقاده أن الشخصية القوية عند الأستاذ الجامعي لما يتعسف في استعمال حقه ويجعل من تصرفاته هذه ثكنة عسكرية إذ يزداد الأمر سوءا حينما يضع بعض الأساتذة حواجز مصطنعة بينهم وبين الطلبة وذلك من خلال نظرتهم التشاؤمية؛ وهذا لا ننكر أن بعض الأساتذة يفرط في تعاملهم مع الطلبة وذلك بترك الحبل فارين من المسؤولية الملقاة على عاتقهم محتجين بأوهام خاطئة وأسباب هشة.

وأنه لمن الأهم أن نتساءل لماذا هذا الأستاذ يملك حب الطلبة واحترامهم داخل وخارج الجامعة؛ في حين نجد الأستاذ الآخر لا يملك إلا بغضهم وكراهيتهم؛ إذن هناك خلل لا بد من البحث عنه واكتشافه ثم معالجته بأنجع الطرق. فلنجاح الأستاذ الجامعي في كسب طلبته؛ عليه أن يكون على قدر عال من التأهيل العلمي، التربوي والنفسي، وتمثل القدوة الحسنة أهم هذه المؤهلات؛ حيث عليه التحلي بالصبر، الحلم، الحكمة، الشفقة، الرحمة والتواضع، وأن يكون على دراية تامة بأحوال الطلبة، ومميزات المرحلة التي هم فيها، ويراعي التغير الحاصل في المجتمع والابتعاد عن المثالية؛ حيث أن طالب اليوم ليس كطالب الأمس بالإضافة إلى أن حسن المظهر وقدرة الأستاذ العلمية، والتفنن في إيصال لمعلومات تعتبر من المؤهلات الضرورية التي تساهم بشكل كبير في جذب الطلبة، واحترامهم وحبهم للأستاذ، وتحاولهم وتفاعلهم معه.

ولكي يتوصل الأستاذ الجامعي إلى درجة اكتساب طلبته عليه مراعاة الصفات الآتية:

- ✓ العدل بين الطلبة وعدم محاباة أحدهم على الآخرين.
- ✓ الابتعاد عن تقطيب الجبين والعبوس والتخلي عن الشدة المفرطة فإنها لا تأتي بخير.
- ✓ عدم وضع النفس في مواضع التهم، تجنب استخدام الطلبة في الأمور الشخصية وقضاء الحاجات الشخصية.

- ✓ التحسس بظروف الطلبة، والمساهمة في حل مشكلاتهم، وإشعارهم بأنك كالأب أو الأم لهم أو الأخ الأكبر والأخت الكبرى والغيرة على مصلحتهم والاهتمام بأمورهم.
- ✓ بذل أقصى جهد في إفهام المادة والصبر على ضعفهم ومراعاة الفروق الفردية، والتنويع في طرق التدريس.

- ✓ الإنتاجية العلمية للأستاذ الجامعي: تتمثل في المشاركة في حضور المؤتمرات العلمية، الإشراف على الأنشطة العلمية والرسائل البحثية، عضوية الجمعيات العلمية، المقالات والكتب التي ينشرها، تحديد المعارف في مجال التخصص.

- ✓ توفر الأستاذ الجامعي على مستوى عال من الإنتاجية العلمية فهذا يكسب الطلاب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم، ويحصل على السمعة العلمية له وللجامعة التي ينشط فيها، وهذا يؤثر على أدائه الوظيفي إيجاباً، إضافة إلى إكساب الجامعة التي يمارس فيها مهامه سمعة علمية تنافس لها جامعات الأخرى سواء على الصعيد الوطني أو الدولي.

فالإسهام الفعال للأستاذ الجامعي في مجال البحث والتدريس والمعرفة يؤثر في السمعة العلمية لجامعته خاصة وأن الجامعة معملاً لخلق الأفكار، ومركزاً لنقل للإرث الثقافي والاجتماعي.

الباب الثاني: الجانب الميداني للبحث

الفصل الثامن:

تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي

أولا-خصائص أفراد العينة

1-1-الخصائص الديموغرافية للمبحوثين

1-2-الخصائص الاجتماعية والمهنية

ثانيا-تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف

1-2-تأثير السكن على عملية التدريس والإشراف

2-2-تأثير الدخل على عملية التدريس والإشراف

ثالثا-تأثير الاستقرار الاقتصادي على عملية الإنتاج العلمي

1-3-تأثير السكن على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

2-3-تأثير الدخل على عملية الإنتاج العلمي

3-3-تأثير النقل على عملية الإنتاج العلمي

الاستنتاج

في هذا الفصل للجانب الميداني للبحث وقبل الشروع في تحليل جداول الفرضية الأولى له والتعرف أكثر على أفراد عينة البحث التي تحصلنا عليها بعد النزول إلى الميدان، سوف نعرض في العنصر الأول أهم الخصائص التي تميزها، كما نبين كيف يؤثر الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي وذلك من خلال العلاقة التي تربطه بعملية التدريس، الإشراف، والبحث (الإنتاج العلمي):

أولاً-خصائص أفراد العينة:

بعد النزول إلى الميدان وملء الاستمارات التي بلغ عددها 300 استمارة من خلال الاستعانة بالعينات الاحتمالية العشوائية الطبقية، والتي يتم فيها اختيار الفرد بشكل عشوائي بحيث يعطي لكل عنصر من عناصر مجتمع الدراسة فرصة للظهور في العينة، وتكون هذه الفرصة معروضة ومحددة مسبقاً، وهي لا تكون بالضرورة متساوية لكل عنصر، ويستعمل هذا النوع من العينات التي يكون فيها مجتمع الدراسة مكون من طبقات مختلفة وهنا يضع الباحث شروطاً معينة لاختيار أفراد العينة بحيث تمثل العينة جميع أفراد المجتمع المدروس، واتباعنا هذه العينة حيث أننا تحصلنا على القائمة الاسمية للأساتذة الدائمين للجامعات الثلاث جامعة الجزائر1، جامعة الجزائر2، جامعة الجزائر3، وبالتالي الجدولين الآتيين يوضحان عدد أفراد العينة عينة البحث وكيفية سحبها:

جدول رقم (03): يوضح عدد أفراد العينة

مجتمع البحث			N = 2268
جامعة الجزائر 1	جامعة الجزائر 2	جامعة الجزائر 3	
916	989	363	

جدول رقم (04): يوضح كيفية سحب عينة البحث

الجامعة	عدد الأساتذة	نسب الطبقات	كيفية سحب العينة	العينة N=
1	916	916 / 2268 0.40	$0.40 \times 300 =$ 121	300
2	989	989 / 2268 0.44	0.44×300 131	
3	363	363 / 2268 0.16	0.16×300 48	

وبعد الحصول على هذه العينة نزلنا إلى الميدان والمتمثل في جامعة الجزائر 1، جامعة الجزائر 2، جامعة الجزائر 3 من خلال أقسامها المتواجدة على مستوى الكليات إضافة إلى المعاهد؛ وهذا يتضح من خلال الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة على الأقسام في الجامعات الجزائرية الثلاث:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الجامعة التي ينتمي إليها المبحوث

الجامعة	ك	%
جامعة الجزائر 2	131	43.7
جامعة الجزائر 1	121	40.3
جامعة الجزائر 3	48	16
المجموع	300	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجامعة التي ينتمون إليها أن أغلبية المبحوثين ينتمون إلى جامعة الجزائر 2 وذلك بنسبة 43.7 %، ثم تليها نسبة 40.3 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى جامعة الجزائر 1، أما الجامعة التي ينتمي إليها أقل نسبة من المبحوثين هي جامعة الجزائر 3 وذلك بنسبة 16 %.

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب اسم الكلية التي ينتمي إليها المبحوث

اسم الكلية	ك	%
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية	71	23.7
معهد الآثار	4	1.3
كلية الآداب واللغات	56	18.7
كلية العلوم الإسلامية	30	10
كلية الحقوق	50	16.7
كلية العلوم الطبية	41	13.7
كلية الإعلام والاتصال والعلوم السياسية	30	10
كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة	10	3.3
معهد التربية البدنية	8	2.7
المجموع	300	100

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب اسم الكلية أو المعهد الذي ينتمي إليها المبحوث يتضح أن أغلب المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك بنسبة 23.7%، ثم تليها كلية الآداب واللغات بنسبة 18.7% من المبحوثين الذين ينتمون إلى معهد التربية البدنية والرياضية.

فالملاحظ من خلال ذلك أن أغلب أفراد عينة البحث أساتذة جامعيين ينتمون إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية باعتبارها تحتوي على أكبر عدد ممكن من الأساتذة، ثم تليه الأساتذة الذين ينتمون إلى كلية الآداب واللغات أما أقل عدد منهم أساتذة ينتمون إلى إجراءات كيفية سحب العينة والتي فرضت علينا تحديد عدد معين لإجراء الاستمارة بالمقابلة معه، وكذلك يرجع إلى طبيعة الشعب والتخصصات التي يدرسها كل قسم فيها حيث تستقطب أكبر عدد ممكن من الطلبة إذن نجد أغلب الطلبة يتجهون إلى التخصصات المتواجدة على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وبالتالي هذا يتطلب منه استقطاب أكبر عدد ممكن من الأساتذة الجامعيين لتغطية تدريسهم.

جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب القسم أو المعهد الذي يدرس فيه الأستاذ الجامعي في الجامعات الثلاث (الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3)

القسم	ك	%	القسم	ك	%
علم الاجتماع	15	5	اللغة الألمانية	1	0.3
علم النفس	15	5	اللغة الإسبانية	2	0.7
علم المكتبات	15	5	العلوم الإسلامية	30	10
التاريخ	16	5.3	الحقوق	50	16.7
الفلسفة	10	3.3	الطب	21	7.0
معهد الآثار	4	1.3	الصيدلة	20	6.7
أدب عربي	15	5	علوم الاتصال والإعلام	15	5
ترجمة	11	3.7	علوم اقتصادية	10	3.3
اللغة الانجليزية	15	5	علوم التربية البدنية والرياضية	8	2.7
اللغة الفرنسية	10	3.3	علوم سياسية	15	5
اللغة الروسية	2	0.7		100	
المجموع			التكرار هو 300 والنسبة هي 100%		

من خلال الجدول المبين أعلاه و الذي يوضح توزيع أفراد البحث حسب القسم أو المعهد الذي ينتمون إليه يتبين لنا أن أكبر نسبة من أفراد العينة ينتمون إلى قسم الحقوق وذلك بنسبة 16.7%، تليها نسبة 10 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى قسم العلوم الإسلامية مقابل نسبة 0.3 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى قسم اللغة الألمانية.

أي ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجامعيين الذين تحتويهم عينة البحث يدرسون في قسم الحقوق ويرجع هذا إلى أن العدد الكبير من الأساتذة يتواجدون على مستوى هذا القسم حيث بلغ عدد أساتذة الحقوق إلى غاية ديسمبر 2013 حوالي 462 أستاذ جامعي وهذا حسب القائمة الاسمية للأساتذة الجامعيين التابعين لجامعة الجزائر 1، وبالتالي وزعنا أكبر عدد من الاستمارات على أساتذة هذا القسم.

كما يتضح كذلك من خلال الجدول أنه هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين الذين يدرسون في قسم العلوم الإسلامية ومن الجدير بالذكر أن توزيع الاستمارة كان عشوائيا وذلك باعتبار العينة التي اعتمدناها في اختيار أفراد مجتمع البحث تتمثل في العينة الاحتمالية الطبقية.

1-1- الخصائص الديموغرافية للمبحوثين:

من خلال هذا العنصر سوف نتعرض لتوزيع المبحوثين حسب الجنس، العمر، الحالة المدنية وعدد الأطفال.

جدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ك	%
ذكر	121	40.3
أنثى	179	59.7
المجموع	300	100

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول الذي يبرز توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس، أن أكبر نسبة من المبحوثين إناث وذلك بنسبة 59.7% مقابل نسبة 40.3% من الذكور؛ حيث أن هذا التوزيع قد حدده طبيعة الميدان الذي أجرينا فيه توزيع الاستمارات من خلال الأماكن التي قصدناها والمتمثلة في المكتبات، قاعات الأساتذة، قاعات التدريس وداخل الجامعة بصفة عامة.

كما أن عملية التدريس في قطاع التعليم العالي تفضله المرأة باعتبارها الأحسن مهنة بالنسبة للإناث وهذا نظرا لمرونته في تقسيم الوقت وهذا يسمح لها بالتوفيق بين العمل والأعباء الأخرى؛ حيث أنها الأقرب للترخيص بالعمل، فميدان التعليم يحظى بالقبول من طرف المجتمع سواء من قبل الزوج إن كانت متزوجة، ومن قبل الأسرة (الوالدين) إن كانت عازبة.

كما تجدر الإشارة إلى أن اختيار المرأة لمهنة التعليم الجامعي فيها صورة انعكاسية للقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الجزائري المتأثرة بالقيم الدينية والثقافية، أضف إلى ذلك تأثير أنماط السلوك العام للأفراد اتجاه الأستاذة الجامعية ومهنتها.

جدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب فئات العمر (السن)

فئات السن	ك	%
35-28	63	21
43-36	99	33
51-44	90	30
59-52	31	10.3
60 فأكثر	17	5.7
المجموع	300	100

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع المبحوثين حسب فئات السن؛ يتبين لنا أن أكبر نسبة من أفراد عينة بحثنا سنهم ينحصر في الفئة العمرية 39-45 سنة بنسبة 33.3%، تليها الفئة العمرية 46-52 سنة بنسبة 24%، وهذا مقابل نسبة قليلة من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم 60 سنة فأكثر حيث تقدر بنسبة 5.7%.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 36-43 سنة بنسبة 33%، تليها المبحوثين الذين تتراوح سنهم ما بين 44-51 سنة، تليها بنسبة قليلة من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم 60 سنة فأكثر وذلك بنسبة 5.7%.

فالملاحظ من خلال ذلك أن أفراد عينة البحث تتمركز في الفئة العمرية 39-45 سنة وهذا ما يوحي إلى أنهم في رتبة علمية غير مبتدئة، وهذا يفسر تمرّجهم على مهنة الأستاذية سواء من خلال التدريس أو البحث العلمي، فإنهم ليسوا بأساتذة مبتدئين كي نقول تنقصهم التجربة؛ وليسوا أساتذة خبراء متقدمين على كرسي الأستاذية كي نقول أنهم كفاءات كلها على المستوى المطلوب هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الأستاذ في هذه الفئة العمرية يكون قد اكتسب أقدمية تسمح له بالنشاط والحيوية وبالتالي يمكن الكلام عن تقييم أدائه الوظيفي في الجامعة.

جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	ك	%
أعزب	82	27.3
متزوج	201	67
مطلق	13	4.3
أرمل	04	1.3
المجموع	300	100

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين متزوجين بنسبة 67%، ونسبة 27.3% عازبين ثم تليها نسبة 4.3% من المطلقين، في حين نجد أن نسبة الأرامل تقدر بـ 1.3% فقط؛ وهذا ما يبين أن نسبة كبيرة من المبحوثين متزوجين، ولهم التزامات أكثر سواء من حيث ضرورة توفير مسكن مستقل، لتوفير الحاجيات المادية من جهة إضافة إلى الرفع من مستوى الأداء العلمي من جهة أخرى؛ وهذا في ظل غلاء المعيشة والسعي وراء كسب دور اجتماعي أو مركز اجتماعي يحظى بمكانة اجتماعية معتبرة.

وتليها نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين العازبين وهذا يرجع إلى تأخر سن الزواج لكلا الجنسين وهذا نتيجة لارتفاع درجة الوعي الاجتماعي في المجتمع الجزائري، كما أن الأستاذ الجامعي لا يحصل على الاستقرار الاجتماعي سواء من الناحية الاقتصادية، الاجتماعية أو النفسية إلا في مرحلة متقدمة من العمر.

كما نشير إلى تأثير الواقع القيمي للمجتمع الجزائري، الذي تغيرت فيه معايير الزواج ووجوبه في سن محددة، حيث أن ظاهرة العزوبة مست المجتمع الجزائري بأكمله؛ وهذا على مختلف المستويات وارتفاع درجة تحرر المرأة من القيود الاجتماعية والثقافية والدينية للمجتمع؛ حيث ساعدها الخروج إلى العمل على كسب اختيارات عديدة فهي تصر دائما على مواصلة المشوار التعليمي وتضحي بفرصها الزوجية في سبيل العلم (مواصلة الدراسة) والعمل، وعندما تصل إلى مرحلة الإنهاء من الدراسة تجد نفسها أمام سن متأخرة على أبواب العزوبة غير المحبذة، ونجدها تبحث عن الذي يكافئها الفرص اجتماعيا (التوافق الاجتماعي حيث أصبحت المرأة ليست كالسابق، إذ أنها غير مجبرة على الزواج، أضف إلى ذلك خصوصيات المجتمع الجزائري يتجه إلى الأصغر سنا، وما يمكن قوله في هذا المقام هو أن هذا يعكس النتائج التغير الاجتماعي السريع الذي يعرفه المجتمع الجزائري؛ حيث كان يرفض تعليم وتوظيف المرأة، فأصبحت له القابلية في إخراجها إلى سوق العمل قصد الرفع من قيمة الدخل العائلي باعتبار ضرورة الظروف الاجتماعية التي تستدعي ذلك.

جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب إنجاب الأبناء

انجاب الأبناء	ك	%
لديه أبناء	186	85.3
ليس له أبناء	32	7.14
المجموع	*218	100

يتضح من خلال الجدول الإحصائي المبين أعلاه أن أغلب المبحوثين لديهم أبناء وذلك بنسبة 85.3%، مقابل نسبة ضئيلة بالنسبة المبحوثين الذين ليس لهم أبناء وذلك بنسبة 7.14%.

حيث يوضح هذا التوزيع أن أغلبية المبحوثين لهم التزامات ومسؤوليات أكثر؛ حيث أن تربية الأبناء وتحمل مسؤوليتهم ليس بالأمر السهل خاصة مع غلاء المعيشة ونجد الأستاذ الجزائري مازال يجري وراء الاستقرار ويواجه أعباء الحياة العملية والعلمية خاصة وأن مهنة الأستاذ الجامعي تتعدى أسوار الجامعة، بل يتعداها للتدخل إلى مكان سكن الأستاذ، فهذه أعباء تستحق العناية وتوفير الجهد والوقت اللازمين.

جدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال

عدد الأطفال	ك	%
1-3	159	85.5
4 فأكثر	27	14.5
المجموع	186*	100

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع المبحوثين حسب فئات عدد الأطفال، يتبين لنا أن أكبر نسبة من أفراد عينة بحثنا ينحصر عدد أبنائهم في الفئة 1-3 طفل، وذلك بنسبة 85.5%، مقابل نسبة 14.5% من المبحوثين الذين يتراوح عدد أطفالهم في الفئة 4 فأكثر.

يلاحظ من خلال الجدول أنه هناك توجه واضح نحو تخفيض عدد الولادات خاصة في ظروف غلاء المعيشة، إضافة إلى زيادة درجة الوعي الاجتماعي حول أهمية تحمل مسؤولية الأبناء في ظروف ملائمة، ورعايتهم وتربيتهم على الوجه السليم، زيادة عن أعباء الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأستاذ الجامعي الجزائري ووقوفه موقف الحائر أمام الظروف الصعبة التي تواجهه على مختلف الأصعدة.

* تمثل إجابة المبحوثين المتزوجين، المطلقين والأرامل.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين لديهم أولاد.

جدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء

عدد الأبناء	ك	%
1	44	23.7
2	64	34.4
3	51	27.4
4 فأكثر	27	14.5
المجموع	*186	100

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن نسبة 34.7% من المبحوثين عدد أبنائهم 2 أبناء، ثم تليها نسبة 27.4% الذين لديهم 03 أبناء، ثم تليها نسبة 23.7% من المبحوثين الذين لديهم ابن واحد فقط، أما الذين لديهم عدد أبنائهم من 4 فأكثر فإن نسبتهم تقدر بـ 14.5%.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة البحث عدد أبنائهم 02 فقط، وهذا دليل على أنهم ينظموا النسل، أضف إلى ذلك الزواج المتأخر لا يسمح بكثرة الولادات، وإهم طبقة مثقفة يلدون ما يقدر على تربيته فقط، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة وغلاء المعيشة، حيث أن هذه الفئة تنحب القدر المحدد تميل أكثر إلى تنظيم النسل خاصة وأن الظروف المعاشية لا تسمح، وأن الميزة التي تميز هذه الفئة هو الوعي التام بكيفية ومستلزمات تنشئة الأبناء اجتماعياً.

كما نلاحظ نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين لهم نسبة معتبرة من عدد الأبناء ثلاثة (03)؛ حيث تحسن ظروف المعيشة لديهم.

كما نلاحظ أن نسبة قليلة من الأساتذة الذين لديهم أربعة (04) أبناء فأكثر فهؤلاء نجدهم غير المتزوجين مبكراً، وبالتالي تنقص درجة الوعي لديهم.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين لديهم أولاد.

1-2- الخصائص الاجتماعية والمهنية:

من خلال هذا العنصر سوف نتعرض لتوزيع الباحثين حسب الأقدمية في العمل الرتبة العلمية:

جدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الفئات	ك	%
9-3	120	40
16-10	104	34.7
23-17	33	11
24 فأكثر	43	14.3
المجموع	300	100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول الذي يبرز توزيع أفراد عينة البحث حسب الأقدمية في العمل نلاحظ أن أكبر نسبة من الباحثين يمارسون مهمة التدريس الجامعي لمدة تنحصر في الفئة 3-9 سنوات وذلك بنسبة 40%، تليها فئة الباحثين الذين لديهم الأقدمية في العمل ما بين 10 إلى 16 سنوات وذلك بنسبة 34.7%، في حين نجد أن أقل نسبة من الباحثين لديهم الأقدمية في العمل من سبعة عشر إلى ثلاثة وعشرون (17 إلى 23) سنة وذلك بنسبة 11%.

حيث أن هذا التوزيع يوضح لنا أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين لديهم أقدمية تنحصر من ثلاثة إلى تسع (3 إلى 9) سنوات، وهذا ما يفسر بروز الفئة ذات أقدمية لا يزالون في طور الخبرة واكتساب المعارف وإثم يركزون على التدريس لا على البحث.

كما نلاحظ أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة لديهم أقدمية مبتدئة من 10 إلى 16 سنة وهنا فهي في مرحلة التوفيق بين التدريس والبحث والإشراف (الأقدمية الناشطة).

أما في ما يخص الأساتذة الذين لديهم أقدمية من سبعة عشر إلى ثلاث وعشرون (17-23) سنة هي أصغر نسبة منهم 11%، وهم في مرحلة تلقين الخبرات والإشراف والاهتمام أكثر بالبحث عن التدريس وتظهر صلاحيتهم في البحث أكثر.

أما في ما يخص الأساتذة الذين لديهم أربع وعشرون (24) سنة فأكثر من المفروض هم أساتذة التعليم العالي الذين لا يهمهم كرسي الأستاذية، ومن المفروض يؤدون وظيفة الاستشارة والخبرة بحكم التجربة والخبرة المكتسبة من خلال التدريس والبحث والإشراف العلمي (التدريس والإشراف، البحث أو الإنتاج)؛ وبالتالي يكونوا على استعداد لإعطاء صورة وسمعة طيبة عن الجامعة التي يعملون فيها، وهذا يظهر من خلال الصورة التي يغرسونها في أذهان طلبتهم وكل طاقم الأسرة العلمية الجامعية؛ وهم في مرحلة العطاء والإنتاج العلمي ويظهر ذلك من خلال خدمة الجامعة والمجتمع بصفة عامة.

جدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية

الرتبة	ك	%
أستاذ مساعد "ب"	57	19
أستاذ مساعد "أ"	138	46
أستاذ محاضر "ب"	39	13
أستاذ محاضر "أ"	47	15.7
أستاذ التعليم العالي	19	6.3
المجموع	300	100

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة من الباحثين رتبهم العلمية تتمثل رتبة أستاذ مساعد "أ" وذلك بنسبة 46%، تليها نسبة أستاذ مساعد "ب" بنسبة 19% في حين نجد أن نسبة قليلة من الباحثين الذين يحتلون رتبة أستاذ التعليم العالي وذلك بنسبة 6.3%.

وهذا ما يبين أن أغلب الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة البحث) رتبهم العلمية تكمن في رتبة "أستاذ مساعد قسم" أ"، وهذه هي الفئة الغالبة على عينة البحث كما نلاحظ أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة المساعدين قسم "ب" إذ هم أساتذة جدد، يميزهم البحث أكثر للإثراء السيرة الذاتية الشخصية والعلمية، كما يلاحظ كذلك أن الفئة القليلة لعينة البحث من الأساتذة الجامعيين هم أساتذة التعليم العالي وهذا يفسر أن هناك إجراءات قانونية وعلمية للترقية إلى أستاذ التعليم العالي.

ونشير إلى أنه يتضح من خلال الجدول أيضا أن هناك نسبة قليلة من أساتذة التعليم العالي وهذا نتيجة للشروط الواجبة للحصول عليها؛ حيث أن الخبرة المهنية والأقدمية في الميدان المهني تلعب دورا هاما وكبيرا، أضف إلى ذلك ملاحظة عدم التفرغ الكامل للبحث العلمي وذلك نتيجة التفكير في مشاكل عديدة التي يتخبط فيها الأستاذ الجامعي سواء في ميدانه المهني، أو مشاكله الاجتماعية، والبحث عن الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي فهو في تصارع مع المكانة الاجتماعية التي يحتلها في المجتمع، يحاول إيجاد سمعته تليق به كأستاذ جامعي خاصة إذا ما قارناه بزملائه في الدول المتقدمة الراقية التفكير.

ثانيا-تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف:

وفي هذا العنصر من هذا الفصل الذي يتضمن تحليل جداول الفرضية الأولى للبحث، والتي مفادها: "الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي يؤدي إلى الرفع من مستوى أدائه الوظيفي"، سوف نحاول إبراز نوع هذا التأثير الذي يمكن أن يلعبه الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف من خلال المؤشرات التالية: السكن، الدخل والنقل.

1-2-تأثير السكن على عملية التدريس:

1-1-2-تأثير السكن على عملية التدريس:

1-1-1-2-تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على عملية التدريس:

جدول رقم (16): علاقة الاستفادة من السكن الوظيفي بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لا		نعم		الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس
						الاستفادة من السكن الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	66.7	20	33.3	10	استفاد
100	270	74.1	200	25.9	70	لم يستفد
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وذلك بنسبة 73.3% مقابل 26.7% فقط من المبحوثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس عند بناء الدرس. ويدعم الاتجاه العام فئة الأساتذة الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي بنسبة 74.1% مقابل نسبة 66.7% عند المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي، في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في عملية التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي بنسبة 33.3%، مقابل نسبة 25.9% عند المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

إذن ما هو ملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة طردية بين استفادة الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي ومدى اعتماده على طرق حديثة في بناء الدرس من خلال تحضيره، وتقديمه للطلبة حيث يتسنى له استعمال مثلاً جهاز العرض في تقديم الدرس فكلما استفاد الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي ارتفعت نسبة استعماله لطرق الحديثة والعكس صحيحاً؛ حيث أن الأستاذ الجامعي الذي لم يستفد من السكن الوظيفي نجده أقل نسبة في الاعتماد على طرق حديثة في التدريس.

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن عدم استقرار الأستاذ الجامعي في سكن وظيفي يجعله لا يفكر في استعمال طرق حديثة في التدريس كونه يواجه أعباء والتزامات أخرى إضافة إلى مسؤوليات الأسرة وهذا عكس الأستاذ الذي استفاد من السكن الوظيفي؛ حيث تمنح له فرصة التفكير في كيفية تقديم الدرس وتحديثه وفقا لمستجدات التغير الحاصلة في المجال العلمي والتدريسي.

إذ نجده مستقرا من ناحية السكن الذي يعتبر العصب الرئيسي في استقرار الأستاذ الجامعي هذا الذي يدفعه إلى إعطاء أكثر وأداء جيد في ما يخص تنمية طريقة تدريسه مهنيا؛ حيث يسعى إلى ترك بصمته الشخصية في نفوس الطلبة، في الوقت الذي يعتبر ضرورة استعمال الطرق الحديثة للتدريس على سبيل المثال استعمال جهاز العرض وهذا للتوضيح أكثر للدرس، وجذب الطلبة لأكثر تركيز وإعطاء طابع حيوي له.

أي ما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن السكن الوظيفي له دور هام في تسهيل عملية البحث والتدريس عند الأستاذ الجامعي وتعكس أدائه التدريسي والبحثي، وعلى ذلك فإن الأستاذ الجامعي الذي يفتقد لهذا السكن أغلبهم نجدهم يجرون وراء الحصول على سكن يضمن لهم الاستقرار الاجتماعي حينها يفكر الأستاذ الجامعي في طريقة تقديم وتحضير الدرس، وعدم الاكتفاء بالطرق التقليدية التي تركز في غالب الأحيان على الإملاء لأن الأستاذ قبل تقديم الدرس يسبقه تحضيره لساعات وساعات، وهذه الساعات كيف يقضيها في تحضير الدرس وهو بعيد عن استقرار السكن؟

جدول رقم (17): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في مدى التجديد في التدريس

الاستفادة من السكن الوظيفي	مدى التجديد في الدروس	إصدارات جديدة: كتب، مقالات ودراسات		الانترنت		إصدارات جديدة (كتب، مقالات، دراسات)، وكتب قديمة، انترنت		إصدارات جديدة من مقالات ودراسات وكتب قديمة		إصدارات جديدة من كتب ومقالات وانترنت		الكتب القديمة		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
استفاد		7	23.3	-	-	12	40	3	10	6	20	2	6.7	30	100
لم يستفد		43	15.7	14	5.2	117	43	22	8.1	58	21.5	16	5.9	270	100
المجموع		50	16.7	14	4.7	129	43	25	8.3	64	21.3	18	6	300	100

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الاقتراحات المتمثلة في الإصدارات الجديدة من الكتب، المقالات، الدراسات، الكتب القديمة والانترنت بنسبة 43%، ثم تليها نسبة 21.3% من الباحثين الذين يعتمدون في تحضير الدروس على الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات وانترنت، في حين نجد أقل نسبة من الباحثين يعتمدون في تحضير الدرس على الانترنت بنسبة 4.7%.

ويدعم الاتجاه العام للجدول الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي والذين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الاقتراحات المقدمة والمتمثلة في إصدارات جديدة من كتب ومقالات، دراسات كتب قديمة وانترنت وذلك بنسبة 43% مقابل نسبة 40% فقط من الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون في تحضير الدروس على الإصدارات الجديدة من كتب ومقالات ودراسات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي وذلك بنسبة 23.3% مقابل نسبة 15.9% من الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

كما يتضح من خلال الجدول أيضا أن الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي يعتمدوا على تقنية الانترنت في تحضير الدروس وذلك بنسبة 5.2%، وتنعدم عند الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

إذن ما هو ملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين احتوتهم عينة البحث والذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي يحرصون على كل ما يساعدهم في تحضير الدروس من إصدارات جديدة من الكتب والدراسات والمقالات والكتب القديمة والانترنت؛ حيث أنهم يعملون بكل ما بوسعهم للحصول على ترقية وتحسين أدائهم العلمي الذي يسمح لهم ويفتح لهم آفاق زيادة الدخل المادي ومنه إمكانية الحصول على مسكن وظيفي.

في حين نجد أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين الذين حصلوا على سكن وظيفي يعتمدون في تحضير دروسهم على كل الإصدارات الجديدة من كتب ومقالات ودراسات وهذا يعكس استقرارهم النفسي الذي يتحصل عليه الأستاذ الجامعي من خلال استقراره في السكن الوظيفي؛ حيث يجد نفسه لديه الوقت الكافي لإعداد الدروس وتحضيرها، وهذا ليس بالأمر السهل حيث يتطلب وقت وهذوء وتركيز وعدم التفكير في أمور خارج هذا الفضاء العلمي إذ يقوم بقراءة عدة كتب ومراجع منقحة، ومعتزف بها علميا، يستنجد بعدة مقالات جديدة، لها خلفيتها المرجعية وبالتالي يقرأ ويعيد القراءة ثم يختبر المعلومة التي يضعها في درسه هل مناسبة أم لا، أضف إلى ذلك يضع مصطلحات الواجب شرحها وهذا يتطلب مراجع لإثبات صحة ما يكتبه وبالتالي السكن الوظيفي عامل أساسي، ويساهم بدرجة كبيرة في عملية التدريس بما فيها المصادر التي يلجأ إليها الأستاذ لاستعمالها في تحضير دروسه؛ حيث نجد أن مهنة الأستاذ الجامعي تتعدى أوصار الجامعة ومنه حتى في منزله يحمل أعباء العلمية وعلى هذا فلا بد من استقرار سكني يضمن له استقرار نفسيا واجتماعيا؛ والذي ينعكس بدوره على درجة أدائه الوظيفي من ناحية التدريس من خلال تحضير الدروس ومرجعيتها.

كما نجد من خلال الجدول المبين أعلاه بالنسبة للاعتماد الأستاذ الجامعي على تقنية الانترنت فنجد الأساتذة الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي يعتمدون بالدرجة الأولى على الانترنت للتحضير الدرس، وهذا سعيا من خلال ذلك إمكانية ربح الوقت وكذلك ضيق الوقت الكافي للقيام بتحضير الدرس لذلك يلجأون إلى هذه الوسيلة ويعتمدون عليها ولا يخضعونها لأي تحقيق يذكر.

وما يمكن استخلاصه أنه لكي يكون الأستاذ الجامعي على أتم استعداد لتحضير الدروس ينبغي أن يكون له سكن لائق به يسمح بذلك، أو على الأقل يستفيد من السكن الوظيفي حتى يكرس طاقته للبحث عن سكن يقيم فيه يضمن له الاستقرار والسكنية لإنجاز دروسه وبحوثه على أكمل وجه، فعوض أن يستعمل هذه الطاقة جريا وراء مسكن فإنه يحتاجها لتحديث وبناء دروسه على أدوات علمية ذات مرجعية محكمة، وكما أن الاعتماد على وسيلة الانترنت صحيح أنه يساهم في الكم المعلوماتي لإثراء الرصيد المعرفي لكن لا يشكل النواة الرئيسية لعمل الأستاذ، ولا يعتمد عليها بالدرجة الأولى لأن هناك معلومات تصدر بأخطائها، وأحيانا الأستاذ نظرا لضيق الوقت وعدم وجود سكن يضمن له ذلك الوقت فإنه يقدمها للطلبة دون تصحيح يذكر، وبالتالي فالأستاذ الجامعي من عملية تدريسه ومن خلال المراجع التي يستعملها لإعداد دروسه يبرز امتيازه من عدمه؛ وهذا دون أن نغفل ونذكر أنه من الضرورة الحتمية أن يجد الأستاذ الجامعي مكانا لائقا هادئا لإعداد دروسه، دون قلق، أو ضغط أو ضجيج سواء داخل السكن، أو المحيط الذي يحوله إذا أردنا أداء وظيفيا جيدا ذو مستوى عال.

جدول رقم (18): علاقة استفادة الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي بمساييرته للتطور العلمي في تقديم وتحضير دروسه

مساييرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس					
نعم		لا		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%
30	100	-	-	30	100
256	94.4	14	5.6	270	100
286	95	14	5	300	100

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس وذلك بنسبة 95% مقابل 5% فقط من الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي نلاحظ أن أكبر نسبة من الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي يسايرون التطور العلمي في تحضير الدروس وذلك بنسبة 100% مقابل نسبة 94.4% من الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي، في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في تحضير الدروس، حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي وذلك بنسبة 5.6% وانعدامها عند الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

أي ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس استفادوا من السكن الوظيفي، وهذا يعكس وضعية الاستقرار التي يكون فيها المستفيد من السكن الوظيفي حيث يمكنه من إعطاء الوقت الكافي لمساييرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس؛ حيث يعتمد على استعمال التكنولوجيا الحديثة ويستعين بمواقع التواصل الاجتماعي للحصول على معلومات جديدة أو تحيين المعلومات الموجودة في رصيده المعرفي، كما أنه يكون له إطلاع على ما يجري في فضاء المعلومات من جديد، فتكون الدروس التي يقدمها يضيف عليها صبغة الحالية؛ حيث لا تبقى مادة جافة خاصة وإننا أصبحنا ننتقل اليوم من حضارة الصناعة إلى حضارة المعلومات.

في حين نجد الأساتذة الذين لم يسايروا التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس لم يتمكنوا من الاستفادة من السكن الوظيفي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنهم مازالوا يصارعون أزمة الاستقرار السكني والتي تعتبر من أكبر المشاكل التي تواجه الأستاذ الجامعي؛ حيث تحول دون إيجاد الأستاذ الجامعي الفضاء المناسب لإعداد الدرس ومنه لمساييرة التطور العلمي في ذلك، وهذا ما يؤكد بعض الباحثين في تصريحاتهم التالية: "الانشغال الدائم بالحياة اليومية يلغي القدرة على الإنتاج العلمي ومنه التفكير في العلم، وهذا خصوصاً السكن أي الاستقرار ويصرح آخر في قوله "لأن عدم الحصول على السكن يعني عدم الاستقرار وعدم

التركيز، ورداءة نوعية الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي "كما يصرح آخر في قوله: "لأن الأستاذ الجامعي يحتاج إلى تحضير دائم لما سيقدمه للطلبة، محاولاً مواكبة المستجدات وخاصة مجال اهتمامه في دراساته العلمية، ولذا فهو يحتاج إلى مكان يخصصه للقراءة والبحث وهذا لا يتوفر إلا في مكان لائق يناسب الأستاذ ويكون فضاء للقيام بالبحث".

وما يمكن قوله من خلال ما سبق أن مسايرة الأستاذ الجامعي للتطور العلمي في تقديم وتحضير الدروس يتناسب طردياً مع وضعه السكني إذ أن الجزء الأكبر من مهمة التدريس تؤدي في المسكن، تحضير وتصحيح إلى غير ذلك من النشاطات الأخرى... حيث أن الطاقة التي يصدرها الأستاذ الجامعي لا بد من استثمارها في المجال العلمي وليس في ظروف المعيشة بالخصوص ظرف السكن.

جدول رقم (19): علاقة الاستفادة من السكن الوظيفي بناحية مسايرة التطور العلمي في تحضير

وتقديم الدروس

المجموع		في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		في طريقة الإلقاء		محتوى الدرس والنظريات		ناحية مسايرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدرس
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	الاستفادة من السكن الوظيفي
100	30	33.3	10	16.7	5	50	15	استفاد
100	256	37.5	96	12.9	33	49.6	127	لم يستفد
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس والنظريات وذلك بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% منهم يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس وطريقة الإلقاء مقابل نسبة 13.3%، فقط من الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس والنظريات وذلك بنسبة 50% مقابل نسبة 49.6% من الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على مسايرة التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي بنسبة 37.5% مقابل نسبة 33.3% منهم من الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

* تمثل إجابة الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس.

أما في ما يخص المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي نجد أغلبهم يسايرون التطور العلمي من ناحية طريقة إلقاء الدرس وذلك بنسبة 16.7% مقابل نسبة 12.9% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلب الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث والذين استفادوا من السكن الوظيفي يحرصوا على مسايرة التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس والنظريات؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن السكن الوظيفي أهمية كبيرة للأستاذ الجامعي؛ حيث هو الملجأ الذي يستطيع من خلاله الأستاذ الجامعي البحث والتركيز أكثر في سبيل تطوير عملية التدريس وبالخصوص الدرس؛ حيث يساير التطور العلمي فيه ويوفر له الوقت الكافي، والاستقرار للتفكير في طرق تحسين الدرس من حيث المحتوى والنظريات التي تركز عليه؛ حيث يشكل الدرس أهم الواجبات التي يكلف بها الأستاذ الجامعي طوال حياته الأكاديمية، لذلك ينبغي أن يعدها بمثابة العمود الفقري لمهنته المقدسة، وللدرس حرمة وقديسيته التي يجب أن يقدرها الأستاذ ويحافظ عليها، وجزء أساسي من هذه الحرمة والقديسية هي محتوى الدرس ونوعيته؛ حيث لا يركز على حشو المعلومات فقط بل يكون ملما بالأفكار الأساسية للدرس.

كما نجد أكبر نسبة من أفراد العينة الذين استفادوا من السكن الوظيفي يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث طريقة الإلقاء للدرس؛ وهذا يفسر أن لما يكون الأستاذ مستقرا في سكنه سوف يجاهد نفسه قدر الإمكان للتمكن من تحسين طريقة إلقاء الدرس إذ لا يكون مضطربا، أو هو يلقي الدرس وفكره يشغله (عائق السكن، من الأعباء الاجتماعية والاقتصادية الأخرى)؛ حيث أن الأستاذ الجامعي الجيد يحرص على التهيؤ لإلقاء الدرس، وأن يسعى إلى إيصال المادة العلمية باستخدام الأمثلة، والنماذج، والتوكيد على محاور الدرس الأساسية، كما يحرص على سمعته العلمية؛ وذلك بالابتعاد عن الأساليب التقليدية والمركزة على الإملاء، ومعرفة الأساليب الحديثة على وفق الرؤية العصرية.

كما يتضح من خلال الجداول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي يعتمدوا في مسايرة التطور العلمي في التدريس على طريقة الإلقاء ومحتوى الدرس؛ وهذا يشير إلى أن هناك أساتذة جامعيين بالرغم من معاناتهم من أزمة السكن إلا أنهم يبذلون مجهودات، ويسايرون التطور العلمي في عملية التدريس من ناحية محتوى الدرس والتركيز على تحسين طريقة إلقاءه، وهذا من أجل كسب السمعة الأكاديمية والعلمية.

وما يمكن من قوله أن السكن الوظيفي مهم جدا للأستاذ الجامعي؛ حيث يسمح له بمسايرة التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس وطريقة الإلقاء ولكن نظرا لصعوبة إجراءات الحصول على المسكن الوظيفي، حيث يصل الأمر في بعض الأحيان إلى أن الأستاذ يقضي مساره الوظيفي دون الحصول على

السكن الوظيفي إذن الأستاذ الجامعي لا ينتظر الحصول على سكن وظيفي لكي يحسن من طريقة التدريس من حيث محتوى الدرس، وناحية طريقة إلقاءه لذلك.

جدول رقم (20): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في طريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدروس		مناقشة		إملاء		مناقشة وإملاء		آخر		المجموع	
الاستفادة من السكن الوظيفي		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
استفاد		9	30	1	3.3	19	63.3	1	3.3	30	100
لم يستفد		108	40	9	3.3	138	51.1	15	5.6	270	100
المجموع		117	39	10	3.3	157	52.3	16	5.3	300	100

يظهر من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على المناقشة والإملاء بنسبة 52.3% مقابل نسبة 39% من المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية المناقشة، في حين نجد أن أقل نسبة من المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء وذلك بنسبة 3.3%.

ويدعم الاتجاه العام للجدول أعلاه المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي؛ حيث ترتفع عندهم نسبة الاعتماد على طريقة المناقشة والإملاء وذلك بنسبة 63.3% مقابل نسبة 51.1% فقط من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

في حين نجد العكس عند المبحوثين الذين يعتمدون في إلقاء الدرس على طريقة المناقشة؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي وذلك بنسبة 40% مقابل نسبة 30% فقط من الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

كما نجد أن المبحوثين يتساوون في النسبة في ما يخص الاعتماد على طريقة الإملاء في إلقاء الدرس وذلك بنسبة 3.3% سواء استفادوا أم لا يستفيدوا من السكن الوظيفي.

إذن ما هو ملاحظ أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على تقنية المناقشة والإملاء استفادوا من السكن الوظيفي؛ حيث أن السكن الوظيفي يمنح أكثر استقراراً للأستاذ ومنه الطمأنينة والسكينة والهدوء، وهذا بدوره يدفع الأستاذ الجامعي إلى التفكير في فنيات وطرائق لبناء الدرس ولا سيما إلقاءه على أحسن صورة؛ حيث أن فنيات إلقاء الدرس لا تأت من العبث وإنما يجب أن تكون وراءها جملة من الظروف المساعدة لكي يكون فيها أداء جيد بشكل مرتفع، ومن بين هذه الظروف نجد السكن في الدرجة الأولى، حيث يشكل سيف ذو حدين في حالة وجوده من عدمه، وعليه نجد أن الأساتذة الذين استفادوا من السكن الوظيفي لهم ظروف محفزة أكثر لإلقاء الدرس على وجه سليم، فالأستاذ يحضر الدرس الذي يلقيه إضافة إلى ذلك يعطي ملخصاً، ويمليه على الطلبة وهذا يحتاج إلى تركيز كبير.

في حين نجد الأساتذة الجامعيين الذين اعتمدوا على تقنية المناقشة في إلقاء الدرس؛ حيث يشارك فيه الطلبة بنسبة كبيرة، إذ يعتمد على رؤوس النقاط المهمة التي يجب أن يحتويها الدرس، ثم يقوم بطرحها على الطلبة ومناقشتها معهم. ويبقى دائما الواقع السكني مؤثرا على كيفية أداء الدرس؛ حيث نجد الأستاذ الجامعي المقتدر لسكن مستقل يحرمه من الوقت الكافي للإبداع في إلقاء الدرس، أو حتى التفكير في فنياته الحديثة.

كما نجد أن الاعتماد على تقنية الإلقاء والتلقين في إلقاء الدرس من قبل الأساتذة الجامعيين فإن السكن الوظيفي لم يؤثر في هذه العلاقة نظرا لأن هذه التقنية تبقى الملجأ الوحيد من الطرق التقليدية التي لا ننكر أنه يلجأ إليها الأساتذة حالة الضعف وعدم الابتكار والإبداع، وإهمال الإنتاج العلمي سواء استفادوا أم لم يستفيدوا من السكن الوظيفي؛ حيث يكتفي الأستاذ في هذه الحالة بوضع الكتاب المقرر أمامه ويتلو منه نصا، وينسى أن المطلوب من خلال رسالته العلمية لا يقتصر في إعطاء معلومات، ونتائج جاهزة بقدر ما يكونهم في كيفية التفكير والاستنتاج الذاتي في شتى مجالات العلم والمعرفة.

2-1-1-2- تأثير ملكية السكن على عملية التدريس:

جدول رقم (21): علاقة ملكية السكن بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لم يعتمد		اعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
%	ك	%	ك	%	ك	ملكية السكن
100	115	67.8	78	32.2	37	ملك شخصي
100	111	75.7	84	24.3	27	إيجار
100	74	78.4	58	21.6	16	ملك أحد أفراد العائلة (الزوج، الزوجة، الأب، الأم، الأخ)
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يتبين من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 27.7% فقط من المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى ملكية السكن نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يسكنون في ملك أحد أفراد العائلة (الأب، الأم الزوج، الزوجة والأخ) لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وذلك بنسبة 78.4%، ثم تليها نسبة 75.7% من المبحوثين الذين يسكنون في إيجار، في حين نجد أن نسبة 67.8% فقط من المبحوثين الذين يسكنون في ملك شخصي لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يقيمون في ملك شخصي وذلك بنسبة 32.2% مقارنة بـ نسبة 24.3% الذين يقيمون في ملكية مستأجرة في حين نجد أن نسبة 21.6% فقط من المبحوثين الذين يقطنون في ملك أحد أفراد العائلة.

أي ما يمكن استنتاجه من الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة البحث لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ مثلاً امتلاكها لجهاز العرض يقيمون في ملكية ليست تابعة لهم وإنما لأحد أفراد العائلة سواء الأب، أو الأم، أو الزوج أو الزوجة أو الأخ؛ وهذا يعكس تماماً طبيعة هذه الملكية؛ حيث يفتقر الأستاذ إلى الوقت الكافي وإلى الهدوء والتركيز، وبالتالي نجده لا يبحث عن الإبداع أو حتى التحديث أو الاستعمال الطرق الحديثة بقدر ما يبحث عن إعداد الدرس على الطريقة المعتاد بها بالطرق التقليدية حيث أن الأستاذ الجامعي لما يقيم في ملكية أحد أفراد العائلة فنجده كثير الالتزامات خاصة وإن كان يقيم معهم فيتعذر عليه التفرغ التام للبحث، ومهمته الأساسية العلمية وهي بناء الدرس وعلى ماذا يعتمدون في تحضيره كما يؤكد أحد الباحثين قائلاً: "أسكن مع العائلة أنا وأولادي وكما تعرفون أن خاصية ضيق المسكن نعم تقريباً غالبية الجزائريين بصفة العامة فهذا من جهة، ومن أخرى أضف إلى ذلك عدم توفره على الحاجيات اللازمة سواء معادية مراجع أو معنوية مثل الهدوء، السكينة من أجل التفكير العميق المنتج فطاقة الأستاذ الجامعي في هذه الحالة يوجهها أكثر إلى كيفية الحصول على الاستقرار السكني الذي يعد الجزء الأكبر لتحسين الأداء الوظيفي، وبالأحرى عملية التدريس بما فيها بناء الدرس".

كما أننا نجد أنه هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين الذين لا يعتمدون كذلك على الطرق الحديثة في تحضير الدروس يقيمون في سكن إيجار أي ليس ملكهم الشخصي؛ فهذا النوع من السكن يؤثر سلباً على مردودية الأستاذ؛ حيث يعيش نوعاً من الاضطراب وعدم الاستقرار، وبالتالي تفكيره ينصب بالدرجة الأولى على تحسين وضعية السكينة وتحقيق الاستقرار السكني حتى يتمكن من تحقيق الأداء الوظيفي، وهذا مثل ما يؤكد أحد الأساتذة الباحثين في قوله "...خاصة إذا لم يكن المسكن ملك شخصي ما يعبر عن عدم الاستقرار النفسي يؤثر على الأداء التدريسي للأستاذ سلباً فتجد وقتك يتغلب على أداء مهامك على أكمل وجه في الوقت الذي تضيق به في البحث عن إيجار، أو التنقل بين البيوت".

وهكذا عكس الأساتذة الجامعيين الذين يقيمون في ملك شخصي؛ حيث نجد أغليبيتهم يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس وهذا يشكل صورة انعكاسية على طبيعة هذا النوع من الملكية السكنية التي تتميز بأكثر استقلالية وسكينة واستقرار اجتماعي ونفسي مما يؤثر إيجاباً على الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، وهذا ما أكدته لنا تصريحات أحد الأساتذة الباحثين في قوله: "الملكية الشخصية للسكن تؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، خاصة وأن مهنة التعليم الجامعي تحتاج إلى راحة نفسية اجتماعية وطاقات بدنية أيضاً أكبر، فهي تتأثر بكل عوامل الاستقرار الاجتماعي والنفسي بالدرجة الأولى".

إذن ما يمكن قوله أن اعتماد الأستاذ الجامعي على طرق حديثة في التدريس يتناسب طردياً مع طبيعة ملكية السكن الذي يقيم فيه؛ حيث أنه كلما اتجه إلى استقلالية السكن، كان ذلك اتجاهها إيجابياً نحو تحسين نوعية أدائه التدريسي بالخصوص بناء الدرس.

جدول رقم (22): تأثير ملكية السكن على التجديد في تحضير الدروس

المجموع		الكتب القديمة والانترنت		إصدارات جديدة وكتب ومقالات وانترنت		إصدارات جديدة من مقالات وكتب قديمة		إصدارات جديدة من (كتب، مقالات، دراسات)، كتب قديمة وانترنت		الانترنت		إصدارات جديدة وكتب ومقالات ودراسات		التجديد في الدروس
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	ملكية السكن
100	115	4.3	5	14.8	17	7.8	9	44.3	51	6.1	7	22.6	26	ملك شخصي
100	111	8.1	9	21.6	24	9.9	11	43.2	48	0.9	1	16.2	18	إيجار
100	74	5.4	4	31.1	23	6.8	5	40.5	30	8.1	6	8.1	6	ملك احد أفراد العائلة
100	300	6	18	21.3	64	8.3	25	43	129	4.7	14	16.7	50	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الاقتراحات المتمثلة في الإصدارات الجديدة من كتب ومقالات، ودراسات وانترنت بنسبة 43% مقابل نسبة 21.3% من الباحثين الذين يعتمدون في تحضير الدروس على الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات وانترنت، في حين نجد أن أقل نسبة من الباحثين يعتمدون على الإصدارات الجديدة من كتب ومقالات ودراسات وذلك بنسبة 16.7%.

وبالرجوع إلى متغير ملكية السكن تبين لنا أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يقيمون في ملك شخصي يعتمدون على كل الاقتراحات المقدمة من إصدارات جديدة من (كتب، مقالات، دراسات)، كتب قديمة وانترنت وذلك بنسبة 44.3%، تليها نسبة 43.2% من الباحثين الذين يقيمون في إيجار، وتنخفض هذه النسبة إلى 40.5% عند الباحثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات وانترنت حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة بنسبة 31.1%، تليها نسبة 21.6% من الباحثين الذين يقيمون في إيجار، وتنخفض هذه النسبة إلى 14.8% عند الباحثين الذين يقيمون في ملك شخصي.

أما في ما يخص الاعتماد على طريقة الانترنت في تحضير الدروس فنجد أن أغلب الباحثين هم الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة بنسبة 8.1%، تليها نسبة 6.1% من الباحثين الذين يقيمون في ملك شخصي، وتنخفض هذه النسبة عند الباحثين المقيمين في إيجار وذلك بنسبة 0.9%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة بحثنا والذين يعتمدون في تحضير دروسهم على كل الاقتراحات المقدمة والمتمثلة في الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات، ودراسات يقيمون في ملك شخصي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأستاذ الجامعي في

هذه الحالة؛ والتي يعيش فيها نوعا من الاستقرار السكوني، والذي يضمن استقرار نفسيا واجتماعيا فانه له الوقت الكافي لتحضير الدروس أو حتى البحث عن الأدوات العلمية للتحضير من مراجع، دراسات، ومقالات لمسايرة الإصدارات الجديدة في ذلك، وهذا ما أكدته لنا بعض الأساتذة في قوله: "ملكيتي الشخصية للسكن تجعلني أفكر في الطريقة الجيدة لتحضير دروسي، وأن اعتمد على مراجع هامة وأتبع كل ما يصدر جديدا من الكتب، الدراسات و المقالات... حيث أنني لدي مكتب خاص وهذا يسهل لي طريقة تحضير الدرس، إضافة إلى مكتبة خاصة ومتنوعة تتوفر على جديد الإصدارات، أضف إلى ذلك الهدوء والراحة الذي يغمر السكن"، ويضيف أحد الأساتذة قائلا: "استقرار السكن يساوي استقرار ذهني وهذا يساوي تركيز أكثر وهذا يساوي فاعلية أكثر".

أما في ما يخص الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون على طريقة الانترنت في تحضير الدروس بالدرجة الأولى فإنهم يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة سواء الزوج، الزوجة، الأب، الأم أو الأخ، وهذا يشير إلى عدم توفر على الوقت ولذلك من أجل ربحه فيلجأون إلى تقنية الانترنت للحصول على المعلومات التي يبني بها درسه بسرعة، في حين نجد أن الأساتذة الذين تقل نسبتهم في استعمال الانترنت هم الذين يقيمون في إيجار وهذا نظرا لأنهم يقعون في فخ غلاء المعيشة والذي يأتي من خلال غلاء مصاريف، شبكة الانترنت خاصة وإنهم معرضون للتنقل بين الحين والآخر؛ وبالتالي ليس لهم خط البريد والاتصال أي يقومون بعقد التزام مع أحد فضاء للهاتف أو الانترنت وهذا يكلف مالا باهظا لا يستطيع تسديده من حين لآخر، وهذا حسب تصريحات بعض الأساتذة المبحوثين: "ادفع نصف راتي في الإيجار والنصف الآخر منه يذهب في التزامات وأولويات أخرى" فالذهن لا يشعره نوع من الاستقرار".

2-2- تأثير الدخل على عملية التدريس:

2-2-1- تأثير الدخل على التدريس:

جدول رقم (23): علاقة الدخل بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	
100	45	84.4	38	15.6	7	50000-45000
100	46	76.1	35	23.9	11	55000- 50000
100	62	74.2	46	25.8	16	60000- 55000
100	147	68.7	101	31.3	46	60000 فأكثر
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه للجدول أن أغلب الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل 26.7% فقط من الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير قيمة الدخل تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يتقاضون قيمة دخل تنحصر في الفئة 50000-45000 دج لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 84.4% وتنخفض هذه النسبة إلى 76.1% من الباحثين الذين لهم قيمة دخل تنحصر في الفئة 55000-50000 دج، مقابل نسبة 68.7% من الباحثين الذين لهم قيمة الدخل تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لهم قيمة دخل تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر بنسبة 31.3%، تليها نسبة 25.8% من الباحثين الذين لهم قيمة دخل تنحصر في الفئة 55000-60000 دج، ثم تليها نسبة 23.9% من الباحثين الذين لهم قيمة دخل تنحصر في الفئة 50000-60000 دج مقابل نسبة 15.6% من الباحثين الذين لهم قيمة دخل تنحصر في الفئة 45000-50000 دج.

أي أن ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة بحثنا الذين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس كاستعمال مثلاً جهاز العرض هم الأساتذة الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ضعيفاً بقيمة تنحصر في الفئة 45000-50000 دج، وهذا يشكل صورة انعكاسية على مستوى دخل الأستاذ الجامعي؛ حيث يؤثر قيمة الدخل الشهري على مدى استعمال الأستاذ لطرق حديثة في التدريس، لأنه حتى يتمكن الأستاذ من هذه الطرق الحديثة يتطلب منه توفير دخلاً مادياً يسمح له بتوفيره هذه الوسائل الحديثة خاصة جهاز العرض مثلاً للصورة التوضيحية التي يعطيها في تقديم الدرس، أضف إلى ذلك ضرورة مسايرة مستجدات التدفق المعرفي السريع.

في حين نجد العكس عند الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث نجدهم ذوي قيمة الدخل في الفئة 60000 دج فأكثر الدخل المرتفع وهذا يعكس خصائص هذا الدخل. ومنه فقيمة الدخل التي يتقاضاها الأستاذ الجامعي تتناسب طردياً مع اعتماده على الطرق الحديثة في التدريس إذ أنه كلما ارتفع الدخل عند الأستاذ الجامعي كان هناك تفكيراً حول التحسين من طريقة التدريس ومسايرة العصر من خلال الطرق الحديثة خاصة وإننا في عصر التكنولوجيا المعلوماتية المعرفية.

جدول رقم (24): تأثير الدخل على مدى الاعتماد في تحضير الدرس

المجموع	الكتب القديمة والانترنت		إصدارات جديدة وكتب ومقالات وانترنت		إصدارات جديدة من مقالات وكتب قديمة		إصدارات جديدة من(كتب، مقالات، دراسات)، كتب قديمة وانترنت		انترنت		إصدارات جديدة وكتب ومقالات ودراسات		مدى الاعتماد في تحضير الدروس	
													الدخل الشهري (دج)	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	45	6.7	3	26.7	12	6.7	3	46.7	21	-	-	13.3	6	50000-45000
100	46	13	6	17.4	8	10.9	5	26.1	12	10.9	5	21.7	10	55000- 50000
100	62	8.1	5	29	18	6.5	4	25.8	16	9.7	6	21.0	13	60000- 55000
100	147	2.7	4	17.7	26	8.8	13	54.4	80	2	3	14.3	21	60000 فأكثر
100	300	6	18	21.3	64	8.3	25	43	129	4.7	14	16.7	50	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يعتمدون في طريقة تحضير الدروس على كل الاقتراحات المتمثلة في الإصدارات الجديدة من كتب، دراسات، مقالات، كتب قديمة وانترنت وذلك بنسبة 43%، تليها نسبة 21.3% من المبحوثين الذين يعتمدون على الإصدارات الجديدة من كتب ومقالات وانترنت مقابل نسبة 4.7% من المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الانترنت في تحضير الدرس (بناء الدرس).

وبالرجوع إلى متغير قيمة الدخل الشهري للأستاذ الجامعي لمعرفة درجة تأثيره على مدى اعتماده في تحضير الدرس وبنائه، نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر يعتمدون في بناء الدرس وتحضير الدرس على كل الاقتراحات من إصدارات جديدة من كتب، دراسات، مقالات وانترنت كتب قديمة بنسبة 54.4% لتراجع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 50000-45000 دج بنسبة 46.7%.

في حين تتقارب النسب من المبحوثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئتين 55000-50000 دج، و 60000-55000 دج وذلك بنسب 26.1% و 25.8% على التوالي.

أما في ما يخص الاعتماد على الإصدارات الجديدة من الكتب ومقالات والانترنت فنجد أن أكبر نسبة ترتفع عند المبحوثين الذين لهم قيمة تنحصر في الفئة 55000-60000 دج وذلك بنسبة 29%، تليها 26.7% من المبحوثين الذين لهم دخل ينحصر في الفئة 45000-50000 دج، ثم تليها نسبة 17.7 % من المبحوثين الذين يقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر، تليها تقريبا نفس النسبة أي 17.4% في ما يخص المبحوثين الذين يقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 50000-55000 دج.

كما يتبين من هذا الجدول أن في ما يخص تأثير قيمة الدخل التي يتقاضاها المبحوثين شهريا وعلاقته بمدى اعتماده على تقنية الانترنت في بناء الدرس وتحضيره فإننا نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 50000-55000 دج، يعتمدون على الانترنت في بناء الدرس وتحضيره بنسبة 10.9%، تليها نسبة 9.7% من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 55000 - 60000 دج مقابل نسبة 2 % من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 60000 فأكثر في حين لم نسجل أي استخدام الانترنت بالنسبة لذوي الدخل الضعيف الذي تنحصر قيمته في الفئة 45000-50000 دج وذلك معدومة أي 0 %.

أي ما نلاحظه من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات، دراسات وانترنت وحتى الكتب القديمة هم ذوي الدخل المرتفع حيث يسمح لهم هذا الدخل باستعمال كل الأدوات العلمية اللازمة لتحضير الدرس، فإنهم يستعملون الكتب أو المراجع القديمة، ولا يفرطون في كل ما هو جديد من دراسات ومقالات، كما يسمح لهم الدخل بالاستناد والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة التي تسمح له بسرعة الحصول على المعلومة وفي أقصر وقت ممكن وبالتالي فالدخل يعتبر مؤشر حساسا له مردود على فنيات الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

كما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين احتوتهم عينة بحثنا والذين لا يعتمدون على الإنترنت في تحضير الدرس فهم الأساتذة ذوي الدخل الضعيف، وهذا بطبيعة الحال فإن الدخل الذي يتقاضونه لا يسمح بهم باستعمال هذه التقنية التكنولوجية في الحصول على المعلومات أو إثراء الدرس من خلالها أو الإطلاع على ما هو جديد من مراجع، مقالات ودراسات، وهذا إذن إن دل على شيء إنما أن الدخل لا يكفي؛ حيث نجده يركض وراء مصدرا آخر للعيش يرفد به راتبه الذي يعد غير كافيا لتلبية نصف حاجات أبناؤه، الراتب ينهكه أقساط السيارة، من جهة وإيجار، سكن من جهة أخرى فماذا تنتظر من الأستاذ الجامعي أمام هذه المعاناة المادية على مستوى الدخل؟

جدول رقم (25): تأثير الدخل على مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس

مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس الدخل الشهري (دج)		يساير		لا يساير		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
50000-45000		41	91.1	4	8.9	45	100
55000- 50000		43	93.5	3	6.5	46	100
60000- 55000		59	95.2	3	4.8	62	100
60000 فأكثر		142	96.6	5	3.4	147	100
المجموع		285	95	15	5	300	100

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس (تحضيره وتقديمه) وذلك بنسبة 95 % مقابل نسبة 5 % من المبحوثين الذين لا يسايرون.

وبالرجوع إلى متغير قيمة الدخل لمعرفة مدى تأثير قيمة الدخل التي يتقاضاها الأستاذ الجامعي على مدى مساييرته للتطور العلمي في بناء الدرس: تحضيره وتقديمه لاحظنا أن أغلب المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 60000 فأكثر يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس وذلك بنسبة 96.6 %، تليها نسبة 95.2 % من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 55000-60000 دج، ثم تليها نسبة 93.5 % من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 50000 - 55000 دج، مقابل نسبة 91.1 % من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا ضعيفا ينحصر في الفئة 45000-50000 دج.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر 50000-45000 دج بنسبة 8.9 %، تليها نسبة 6.5 % منهم ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 55000-50000 دج، ثم تليها نسبة 4.8 % منهم ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر إلى 60000-55000 دج، وتنخفض هذه النسبة عند المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر بنسبة 3.4 %.

نلاحظ أن هناك علاقة طردية بين قيمة الدخل ومدى مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس من تحضيره وتقديمه، أي أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشكلون عينة البحث يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس يتقاضون دخلا شهريا مرتفعا؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الدخل يعتبر عامل أساسي في توفير الأدوات الرئيسية لتحضير وتقديم الدرس خاصة مسايرة التطور فيها وتتبع كل ما يحدث من جديد في سبيل لتسهيل توصيل المعلومة للطالب وحتى تكون أكثر حداثة كذلك فتجده يتطلع للمزيد ويحاول كيف ينمي من ناحية تحضير وتقديم الدرس، فتحضير الدرس على الوجه الصائب يتطلب أموالا، يتطلب

توفير ميزانية أو تخصيصها لشراء كتب جديدة، الاطلاع على ما يصدر من جديد في فضاء المعرفة خاصة في مجال تخصصه.

في حين نجد العكس عند الأساتذة الذين لا يسايرون التطور العلمي في تحضير الدروس؛ حيث نجد أنهم يتقاضون دخلا ضعيفا وهذا يثقل كاهن أعبائهم وانشغالهم الأخرى، ويكتفون بالتدريس بالمعتاد، كما أن التدريس كان عرفا وتقاليد يعني ينتقل من أستاذ إلى أستاذ آخر دون تحديثها أو حتى التفكير في كيفية التحسين وكيفية إثراء الدرس بالمعلومات الجديدة، تحيينه من سنة إلى أخرى.

وبالتالي يمكن القول أن قيمة الدخل التي يتقاضاها الأستاذ الجامعي لها أهمية كبيرة في إعداد درسه من تحضير وتقديم ومسايرة التطور العلمي في ذلك إذ أن الدرس يشكل الجزء الأكبر من مهمة الأستاذ الجامعي، ومنه كيف يعقل تحسين أو مسايرة التطور العلمي في ظل الدخل الضعيف إذ نجد في غالبية الأحيان أستاذ يفتقر إلى استعمال التكنولوجيا الحديثة في التدريس وهذا يرجع إلى دخله الضعيف.

جدول رقم (26): علاقة الدخل بناحية مسايرة التطور العلمي

المجموع		في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		في طريقة الإلقاء		محتوى الدرس		ناحية مسايرة التطور العلمي
								الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	41	41.5	17	22	9	36.6	15	50000- 45000
100	43	27.9	12	14	6	58.1	25	55000- 50000
100	59	33.9	20	11.9	7	54.2	32	60000- 55000
100	143	39.9	57	11.2	16	49	70	60000 فأكثر
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون للتطور العلمي من حيث محتوى الدرس والنظريات بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% من الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من محتوى الدرس وطريقة الإلقاء معا، مقابل نسبة 13.3%، منهم فقط من يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث طريقة الإلقاء للدرس.

وبالرجوع إلى متغير الدخل لنعرف مدى تأثير الدخل الذي يتقاضاه الباحث على مساييرته التطور العلمي في التدريس يتبين لنا أن أكبر نسبة من الباحثين الذين تنحصر قيمة دخلهم في الفئة 50000-55000 دج يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس والنظريات وذلك بنسبة 58.1%، تليها نسبة

* تمثل إجابة الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس.

54.2% من الباحثين الذين تنحصر قيمة دخلهم في الفئة 55000-60000 دج، مقابل نسبة 49% من الباحثين الذين يتقاضونه دخلاً ضعيفاً وينحسرون في الفئة 45000-50000 دج.

في حين نجد العكس عند الباحثين في ما يخص الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين تنحصر قيمة دخلهم في الفئة 45000-50000 دج وذلك بنسبة 41.5%، تليها نسبة 39.9% عند الباحثين الذين يتقاضون دخلاً مرتفعاً ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر مقابل نسبة 33.9% من الباحثين الذين تنحصر قيمة دخلهم في الفئة 55000-60000 دج، لتتخفض هذه النسبة إلى 27.7% عند الباحثين الذين تنحصر قيمة دخلهم في الفئة 50000-55000 دج.

أما في يخص الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث الإلقاء فيجد أن أكبر نسبة من أفراد عينة البحث الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 45000-50000 دج يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث طريقة الإلقاء بنسبة 22%، تليها نسبة 14% من الباحثين الذين تنحصر قيمة دخلهم في الفئة 50000-55000 دج، ثم تليها نسبة 11.9% من الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً بقيمة تنحصر في الفئة 55000-60000 دج مقابل نسبة 11.2% من الباحثين الذين لهم قيمة دخلهم مرتفعة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس والنظريات يتقاضون دخلاً شهرياً بقيمة تنحصر في الفئتين 50000-55000 دج و 55000-60000 دج وهذا يشير إلى أن هذه الفئة من الأساتذة يساعدهم الدخل لشراء الكتب وإثراء الدرس من الجانب النظري، كما يلاحظ انخفاض نسبة الاهتمام لمحتوى الدرس والنظريات عند ذوي الدخل المرتفع؛ حيث أنهم يهتمون بالبحث أكثر من التدريس وهذا باعتبار رتبته العلمية.

كما يلاحظ كذلك أن ارتفاع نسبة الأساتذة الذين يسايرون التطور العلمي في الدرس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء عند ذوي الدخل المنخفض، وهذا يفسر باعتبارهم أساتذة مبتدئين فإنهم يعملون بكل ما بوسعهم لإثراء محتوى الدرس وطريقة الإلقاء حتى يكسبوا السمعة الأكاديمية والأداء الأحسن؛ وهذا يساعدهم حتى في تكوين الذاتي لهم وفي الترقية.

كما يلاحظ كذلك أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس وطريقة الدخل هم ذوي الدخل المرتفع، وهذا نتيجة أنهم اكتسبوا الخبرة عبر السنوات فكانت لهم الخبرة المهنية حتى أن الدخل ساعدهم في اقتناء الكتب والمراجع، أو السفر والتنقل لإيجاد والبحث على المعلومات.

أما في ما يخص مساهمة التطور العلمي من حيث طريقة الإلقاء فإنه لاحظنا أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين ركزوا على هذه الطريقة هم ذوي الدخل المنخفض وتنخفض النسبة كلما اتجهنا نحو الدخل المرتفع وهذا يشير إلى اعتماد على الأسلوب الفني للدرس حتى يغطي الأستاذ النقص الذي يرد في محتوى الدرس، حيث لا يسمح له الدرس باقتناء المراجع ولا يساعده في ذلك، وعليه فإن للدخل أهمية بالغة في مساهمة التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء معا.

ثالثاً-تأثير الاستقرار الاقتصادي على عملية الإنتاج العلمي:

يعتبر الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي عاملاً مهماً في عملية الإنتاج العلمي، وذلك من خلال المؤشرات التالية: والتي تتمثل في كل من السكن والدخل والنقل وهذا ما سنحاول توضيحه في هذا المحور:

3-1-1- تأثير السكن على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي:

3-1-1-1- علاقة السكن بالمشاركة في الملتقيات العلمية:

3-1-1-1-1- تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في المشاركة في الملتقيات العلمية:

جدول رقم (27): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على المشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية
						الاستفادة من السكن الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	استفاد
100	30	6.7	2	93.3	28	
100	270	43.7	118	56.3	152	لم يستفد
100	300	40	120	60	180	مجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% من الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي لنرى درجة تأثيرها على مشاركة الأستاذ الجامعي في الملتقيات الوطنية، نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 93.3% مقابل نسبة 56.3% من الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي إلى نسبة 43.7% مقابل نسبة 6.7% فقط من الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بدرجة كبيرة استفادوا من السكن الوظيفي، وهذا يشير أن الاستقرار السكني للأستاذ الجامعي

يمنح حافزا كبيرا للمساهمة في الإنتاج العلمي بما فيها حضور لقاءات علمية والمشاركة بتدخلاتهم، فالسكن الوظيفي له أهمية كبيرة في استقرار الأستاذ الجامعي وجعله أكثر استقرارا من الناحية السكنية، فإذا كان الأستاذ لا يفكر في السكن وكيفية الحصول عليه، فإنه يتمتع باستقرار من هذه الناحية، وهذا يشكل حافزا كبيرا للرفع من مستوى الأداء الوظيفي سواء من الناحية التدريسية أو البحثية، ويكون له الوقت للتفكير في كيفية المساهمة في الإنتاج العلمي لأن الحاجات الإنسانية لما تشبع الفيزيولوجية منها يكون بعدها التفكير في العطاء والإبداع.

وكما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية بدرجة كبيرة لم يستفيدوا من السكن الوظيفي؛ وهذا يشكل صورة تعكس الواقع الاجتماعي الذي يعيشون فيه؛ حيث يشكل الاستقرار السكني مشكلا عويصا في أداء الأستاذ الجامعي ويؤثر سلبا عليه، حيث أن الأستاذ الجامعي الذي يعاني من مشكل السكن فإنه يعاني من لا استقرار اجتماعي ونفسي وهذا لا يسمح له بالتقدم في نشاطه العلمي والتدريسي والبحثي، ولا يكون مركزا على التفكير في كيفية المساهمة في الإنتاج العلمي، الذي يسمح له بطرح أفكاره والاستفادة من خبرات الأساتذة في المجال خاصة في التخصص، أضف إلى ذلك نجده ينفر من الملتقيات العلمية، فماذا تنتظر من أستاذ جامعي يفتقر إلى مكان يأويه يوفر له ظروف العيش الكريم، حتى يكون هناك بذلا وعطاء للإنتاج العلمي الجيد والأداء الوظيفي ذو المستوى المرتفع.

جدول رقم (28): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		3-4		1-2		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية الاستفادة من السكن الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	28	50	14	35.7	10	14.3	4	استفاد
100	152	39.5	60	23	35	37.7	57	لم يستفد
100	180*	41.1	74	25	45	33.9	61	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أن اغلب الباحثين يشاركون الوطنية بعد خمس مرات (05) فأكثر وذلك بنسبة 41.1%، تليها نسبة 33.9% من الباحثين الذين يشاركون في الفئة 1-2، مقابل نسبة 25% من الباحثين الذين يشاركون بثلاث (03) إلى أربع (04) مشاركات في الملتقيات الوطنية. وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي يتبين لنا أن نصف الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي يشاركون بعدد خمس (05) مشاركات فأكثر وذلك بنسبة 50% مقابل نسبة 39.5% من الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية ب واحد(01) إلى اثنان(02) مشاركة حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي وذلك بنسبة 37.5% مقابل نسبة 14.3% من الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

لاحظنا كذلك أن الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بثلاث (03) إلى أربع (04) مشاركات هم الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي نسبة 35.7% مقابل نسبة 23%.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول المبين أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد خمس (05) مشاركات فأكثر استفادوا من السكن الوظيفي، وهذا يفسر أن السكن الوظيفي يدفع بالأستاذ الجامعي إلى التحفيز أكثر لرفع من مستوى الإنتاج العلمي لديه؛ وذلك من خلال المشاركة في اللقاءات العلمية لكي يكسب خبرة ومعارف كثيرة تحسن من أدائه حيث أن الأستاذ الجامعي لا ينحصر إنتاجه داخل الجامعة فقط؛ وإنما يتعدى أسوارها فمهنته تتبعه إلى مأواه الشخصي ولكي يظهر أدائه العلمي بشكل جيد لا بد وأن يكون في سكن يليق به ويوفر له السكنية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من الأساتذة الذين شاركوا في الملتقيات الوطني من مشاركة واحدة (01) إلى مشاركتين (02) لم يستفيدوا من السكن الوظيفي، وهذا ما يفسر أنهم أساتذة جدد في بداية المشوار التدريسي والبحثي فمشاركتهم قليلة أي يشاركون بقدر ما يسمح لهم بمناقشة أطروحة الدكتوراه، والترقية على التأهيل الجامعي ما بعد الدكتوراه.

كما نشير إلى أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية بثلاث (03) إلى أربع (04) مشاركات هم الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

إذن هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن السكن الوظيفي للأستاذ الجامعي من العوامل الرئيسية للرفع من مستوى إنتاجه العلمي نوعا وكيفا من خلال مشاركته في الفضاء العلمي؛ والتي توسع من مجاله المعرفي بالخصوص ميدان تخصصه، وهذا ما يرفع من أدائه الوظيفي حيث غن مهنة الأستاذ الجامعي لا تعتبر وظيفة كغيرها من الوظائف وإنما هي مهنة ملامح رصيدها تظهر مرور فترة منية طويلة، وهذا الرصيد يعجز تقييمه بضمن، خاصة وأن الرصيد القيم تلمسه الأستاذ الجامعي طول حياته بل ليبقى ذكره وعلمه ينتفع به بعد مماته.

3-1-2-1-2-علاقة ملكية السكن بالمشاركة في الملتقيات العلمية:

جدول رقم (29): تأثير ملكية السكن في المشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لم يشارك		يشارك		المشاركة في الملتقيات الدولية ملكية السكن
%	ك	%	ك	%	ك	
100	115	50.4	58	49.6	57	ملك شخصي
100	111	55	61	45	50	إيجار
100	74	70.3	52	29.7	22	ملك أحد أفراد العائلة
100	300	57	171	43	129	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 3% عند المبحوثين الذين شاركوا.

وبالرجوع إلى متغير ملكية السكن، تبين لنا أن أغلبية المبحوثين الذين يقطنون في ملك أحد أفراد العائلة لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 70.3% مقابل نسبة 50.4% عند المبحوثين الذين يقطنون في ملك شخصي.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين في ما يخص المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يقطنون في ملك شخصي بنسبة 49.6% مقابل نسبة 29.7%.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بدرجة كبيرة يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة، تليها الأساتذة الذين يقيمون في ملكية مستأجرة، ثم تأتي بعدها الذين يقطنون في ملكية شخصية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأستاذ الجامعي الذي يقيم في ملكية أحد أفراد العائلة لا يكون مستقلاً، أضف إلى ذلك زيادة الأعباء والمستلزمات العائلية، وضيق المكان وعدم وجود الوقت الكافي الذي يسمح للأستاذ للبحث العلمي؛ وهذا كما يؤكد أحد الأساتذة المبحوثين في قوله "أنا لا أشارك في الملتقيات ولا أفكر فيها، خاصة وإن لم يكن السكن ملك شخصي ما يعبر عن عدم الاستقرار وهذا ما يؤثر على الأداء الوظيفي لي كأستاذ جامعي"، ويضيف آخر في قوله: "لا أجد الوقت الكافي للتفكير في البحث، وقتي يضيق في البحث عن الإيجار أو التنقل بين البيوت وكما أنني في مرحلة استثنائية".

كما نلاحظ العكس حين نتكلم عن الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية بدرجة كبيرة في استقرار نفسي واجتماعي للأستاذ الجامعي، فتعمل على توفير الراحة النفسية، السكنية، المناخ البيئي الملائم للتفرغ للبحث، والتركيز أكثر في النشاط العلمي البحثي بما فيه المشاركة في الملتقيات الدولية والتي تسمح له

بكسب الخبرات والمهارات وتجديد وتحسين الأفكار، أضف إلى ذلك توسيع شبكة الاتصال بأفراد الأسرة العلمية.

وهذا ما أكدته بعض أحد الأساتذة المبحوثين في قوله: "السكن عامل رئيسي للحالة النفسية والتي تعتبر واحدة من أحد العوامل الجوهرية في مهنة الأستاذ التي تساهم في نجاح العملية التدريسية"، ويضيف آخر في قوله: "الاستقرار السكني يحمل مجموعة من إيجابيات التي تنعكس على معنويات الأستاذ ودرجة ومستوى أدائه"، ويضيف آخر في قوله "يعمل السكن المستقل على التأثير المباشر على أدائه الوظيفي، وهذا لأنه العامل الأساسي للحياة المستقلة"، ويضيف آخر في تصريحه: "السكن يوفر الاستقرار وهذا الأخير عامل ضروري في الإنتاج العلمي"، وكما يضيف آخر في قوله: "الوضع السكني له علاقة وطيدة بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ولا يمكن القيام بالوظيفة إلا إذا توفرت في السكن عوامل متعددة كالراحة، وسائل البحث واتساع السكن، والشعور بتوفر الإمكانيات المادية الضرورية".

3-1-2- تأثير السكن على عملية النشر:

3-1-2-1- الاستفادة من السكن الوظيفي وعلاقته بتأليف الكتب والمقالات:

جدول رقم (30): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في تأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف كتب و مقالات الاستفادة من السكن الوظيفي
ك	%	ك	%	ك	%	
30	100	9	30	21	70	استفاد
270	100	100	37	170	63	لم يستفد
300	100	109	36.3	191	63.7	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يؤلفون كتباً ومقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% من المبحوثين الذين لم ينجزوا.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي يقومون بتأليف كتباً ومقالات بنسبة 70% مقابل نسبة 63% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

في حين نجد العكس عند المبحوثين الذين لم يؤلفوا كتباً ومقالات حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي بنسبة 37% لتتخف هذه النسبة إلى 30% عند المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث الذين يساهمون في الإنتاج العلمي من خلال تأليف مقالات، كتب وتحقيقات بنسبة كبيرة استفادوا من السكن الوظيفي؛ وهذا يدل على مدى لأهمية السكن الوظيفي للأستاذ الجامعي؛ حيث يوفر له السكنية والراحة النفسية مما يسمح له بالتركيز في البحث والنشاط العلمي والتفرغ للبحث، حيث نجد الأستاذ نفسه مستقرا، وهذا يحفز له لإنجاز البحث ونشره لمساهمة في رفع مستوى الأداء الوظيفي من ناحية عملية النشر للبحث العلمي.

كما نلاحظ أن الأساتذة الجامعيين الذين لا يؤلفون المقالات، الكتب والتحقيقات بنسبة كبيرة هم الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي، وبالتالي فهم غير مستقرين من ناحية السكن، وهذا يشكل عائقا كبيرا في مهنة الأستاذ الجامعي على الصعيد البحثي، فهو لا يركز ولا يستطيع من التفرغ للبحث، لا يجد مكانا مريحا يساعده على البحث والنشر والتأليف... الخ.

إذن ما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة طردية بين تأليف البحوث العلمية والمقالات والتحقيقات، والاستفادة من السكن الوظيفي؛ حيث أنه كلما استفاد الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي كانت نسبة تأليف للبحوث العلمية والتأليف مرتفعة والعكس صحيح.

إذن السكن عامل رئيسي محفز لمهنة الأستاذ الجامعي ويساعده على التأليف والبحث، وبصفة عامة يساهم بدرجة كبيرة في عملية نشرها.

جدول رقم (31): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في عدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		عدد الكتب والمقالات المؤلفة الاستفادة من السكن الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	21	28.6	6	28.6	6	42.9	9	استفاد
100	170	11.8	20	30	51	58.2	99	لم يستفد
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يؤلفون مقالات وكتب بعدد ينحصر في الفئة 3-1 وذلك بنسبة 56.5%، تليها نسبة المبحوثين الذين يؤلفون كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4 وذلك بنسبة 29.8% مقابل 13.6% من المبحوثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي، نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي ألفوا كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 1-3 بنسبة 58.2% مقابل 42.9% من المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي.

في حين نجد العكس عند المبحوثين الذين يؤلفون أكبر عدد من الكتب و المقالات حيث ينحصر عددها في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي وذلك بنسبة 28.6% مقابل 11.8% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين ألفوا عددا أقل من الكتب والمقالات من (01 إلى 03) لم يستفيدوا من السكن الوظيفي، وهذا يعكس ربتهم العلمية فإنهم نجدهم مبتدئين بصدد إثراء وصفة السيرة الذاتية فإنهم ليس لهم الوقت الكافي للبحث أكثر ويعيشون في حالة لا استقرار من ناحية السكن.

في حين يتضح أن الذين لهم عدد أكبر من تأليف للكتب، المقالات والتحقيقات تفوق 8 فإنهم استفادوا من السكن الوظيفي وهذا يشير إلى الاستقلالية في السكن والحصول على السكنية، والتمكن من التفرغ للبحث، أضف إلى ذلك ترقيتهم في الدرجة العلمية لكسب معيار وإجراءات الاستفادة من السكن الوظيفي.

فالسكن الوظيفي له أهمية كبيرة في التمكن من التفرغ للبحث والمساهمة على عملية الإنتاج العلمي، والذي من خلاله ترقى الجامعات وتكتسب ترتيب على المستوى العالمي، ناهيك عن السمعة التي تجنيها من خلال ذلك، فالاهتمام بالبحث العلمي الذي يظهر في كمية ونوعية الإنتاج العلمي يقود إلى توفير وتهيئة المناخ للعمل البحثي في ظروف مساعدة على الإنتاج العلمي.

فالسكن يعتبر عاملا مهما جدا في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، ومنه للجامعة ومنه للمجتمع ككل في خدمته ودفع عجلة نمو بما يعود بالفائدة عليها، وذلك من خلال التمكن من طرح قضاياها بصفة منهجية، منطقية وهذا ما يسمح بطرح الحلول المناسبة للمعالجة العلمية.

3-1-2-2-علاقة ملكية السكن بعدد تأليف الكتب والمقالات:

جدول رقم (32): تأثير ملكية السكن في عدد الكتب والمقالات المؤلفة

ملكية السكن		عدد الكتب و المقالات المؤلفة		3-1		7-4		8 فأكثر		المجموع	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
ملك شخصي				52.8	38	27.8	20	19.4	14	72	100
إيجار				52	39	34.7	26	13.3	10	75	100
ملك أحد أفراد العائلة				70.5	31	25	11	4.5	2	44	100
المجموع				56.5	108	29.8	57	13.6	26	191*	100

يتبين من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يؤلفون كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.5%، تليه نسبة 29.8% من المبحوثين الذين ينحصر تأليفهم للكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4، مقابل نسبة 13.6% من المبحوثين الذين ينحصر تأليفهم للكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير ملكية السكن نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 وذلك بنسبة 70.5%، تليه النسب المتقاربة على التوالي 52.8%، 52% في ما يخص المبحوثين الذين يقيمون في ملك شخصي وإيجار.

في حين نلاحظ تذبذب النسب في ما يخص المبحوثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات، حيث تبين أن أغلب المبحوثين الذين ينحصر انجازهم للكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4 يقيمون في ملك شخصي، مقابل 25% من المبحوثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين ينحصر انجازهم للكتب، المقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يقيمون في ملك شخصي بنسبة 19.4%، تليها نسبة 13.3% من المبحوثين الذين يقيمون في إيجار، للتراجع هذه النسبة إلى نسبة 4.5% بالنسبة للمبحوثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد قليل يتراوح من واحد (01) إلى ثلاثة (03) يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة، وهذا يشير إلى أنهم غير مهئين للعطاء أكثر ولا يسمح لهم الوضع السكني بالمساهمة في الإنتاج العلمي بقدر مطلوب لتنمية الإنتاج العلمي والبحث بصفة عامة، وهذا باعتبار أن ملك أحد أفراد العائلة يتميز

* تمثل إجابة المبحوثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

بخصوصيات منها عدم استقلالية الأستاذ الجامعي، ضيق المكان و عدم الشعور بالاستقرار النفسي والاجتماعي؛ حيث يعيش في حالة اضطراب مستمرة، ناهيك عن ما إذا كان عدد أفراد العائلة كثير... الخ، ذلك من الشروط غير مساعدة على البحث، ضجيج، مشاكل اجتماعية معقدة تنتج عن هذا النوع من السكن، الارتباط بأفراد العائلة إلى درجة كبيرة)، وعدم كفاية الوقت للتفكير في تطوير البحث والعطاء للإنتاج العلمي.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين ينجزون عدد متوسطا من الكتب والمقالات يقيمون في ملكية مستأجرة، أي ليست ملكهم الشخصي وهذا ما يفسر لنا أنهم رغم عدم الاستقلالية الكلية للسكن ورغم الاضطراب المستمر من هذا الجانب إلا أنه يحاول أن يساهم في الإنتاج العلمي فهو يبحث عن معايير وأسس للترقية في الدرجة العلمية لعله تكون المنفذ لزيادة دخله المالي، وتحسين الوضع الاقتصادي الذي يسمح له بامتلاك مسكن مستقل به فهو من جانب يحاول رفع الأداء لرفع مستواه من الناحية الاقتصادية، والتي تضمن له الاستقرار الاجتماعي حتى يتمكن من تشغيل طاقته، وتفعيل دوره بما يسمح له بإجراء البحوث بل التجديد فيها.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجامعيين الذين يساهمون بدرجة كبيرة في الإنتاج العلمي وذلك بتأليف كتب ومقالات هم الذين يقيمون في ملك شخصي؛ حيث يتعدى عدد الكتب والمقالات، التحقيقات العدد 8 فأكثر وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن ملكية السكن لها دورا كبيرا في مساهمة الأستاذ الجامعي في الإنتاج العلم، حيث يتمكن توفر الجو العلم، والارتياح الشخصي بما يسمح له بالتفرغ للبحث وبذل أكبر مجهود متوقع منه، ويساعده على توفير المناخ الملائم للبحث، والتركيز أكثر، والعمل على الرفع من مستوى الأداء الوظيفي له، ومنه فإنه يساهم في عملية البناء والتطور على الصعيد التنموي للمجتمع، فملكته الشخصية للسكن تساوي الاستقرار النفسي والاجتماعي وبالتالي تشكل حافزا للإنتاج العلمي.

3-1-3- علاقة السكن بالانضمام إلى فرقة البحث:

3-1-3-1- تأثير نوع السكن على الانضمام إلى فرق البحث:

جدول رقم (33): تأثير نوع السكن على الرتبة في فرقة البحث

الرتبة في فرقة البحث		رئيس فرقة		عضو		المجموع	
نوع السكن		ك	%	ك	%	ك	%
ملك شخصي		19	32.2	40	67.8	59	100
إيجار		10	15.4	55	84.6	65	100
ملك أحد أفراد العائلة		3	10.3	26	89.7	29	100
المجموع		32	20.9	121	79.1	153*	100

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يمثلون أعضاء في فرقة بحث بنسبة 79.1% مقابل نسبة 29.9% من الباحثين الذين هم يشكلون رؤساء فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير ملكية السكن يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة بنسبة 89.7% يشكلون أعضاء في فرقة بحث، تليها نسبة 84.6% من الباحثين الذين يقيمون في ملكية مستأجرة مقابل نسبة 67.8% من الباحثين الذين يقيمون في ملك شخصي.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يمثلون رؤساء فرقة بحث حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يقيمون في ملك شخصي بنسبة 32.2% لتتخفض هذه النسبة إلى 15.4% عند الباحثين الذين يقيمون في ملكية مستأجرة، مقابل نسبة 10.3% من الباحثين الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين مركزهم في فرقة بحث أعضاء يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة سواء (الأب الأم الزوج، الزوجة أو الأخ)، ويأخذ هذا الاتجاه في الانخفاض كلما اتجهنا نحو استقلالية السكن؛ وهذا ما يفسر أن طبيعة ملكية السكن لها علاقة وطيدة بمساهمة الأستاذ الجامعي العلمية في الإنتاج العلمي من خلال مساهمته في فرقة بحث.

كما يتضح كذلك أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجامعيين الذين مركزهم رؤساء فرقة بحث يقيمون في ملكية شخصية للسكن، وتتنقص نسبة كلما اتجهنا نحو عدم استقلالية السكن.

كما لا بد أن نشير إلى أهمية الأقدمية والرتبة العلمية للأساتذة الجامعيين؛ حيث يكون قد اكتسب خبرة مهنية وعلمية وتراكمها علميا وافرا.

* تمثل إجابة الباحثين المنخرطين في فرقة بحث.

3-1-2-3- تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي والانضمام إلى فرقة البحث:

جدول رقم (34): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي على الانخراط في فرقة البحث

المجموع		لم ينخرط		انخرط		الانخراط في فرق البحث
						الاستفادة من السكن الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	40	12	60	18	استفاد
100	270	45	135	50	135	لم يستفد
100	300	49	147	51	153	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين انخرطوا في فرق البحث بنسبة 51% مقابل نسبة 49% من المبحوثين الذين لم ينخرطوا.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي لنرى مدى تأثيره على الانخراط في فرق البحث تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي انخرطوا في فرق البحث بنسبة 60% مقابل نسبة 50% الذين لم يستفيدوا.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم ينخرطوا في فرق البحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي أي نسبة 50% مقابل نسبة 40% من المبحوثين الذين استفادوا.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث الذين انخرطوا في فرقة البحث استفادوا من السكن الوظيفي وهذا يفسر أهمية السكن الوظيفي بالنسبة للأستاذ الجامعي؛ حيث تمكنه من تحفيزه إلى الانتماء العلمي؛ حيث يساعده على الانضمام إلى فرقة بحث والتي تساعد وتفتح له أفاق البحث والإنتاج العلمي وتحفزه للعطاء الفكري المتميز وإجراء البحث في ظروف مساعدة على ذلك وتجعله متفرغاً للبحث.

في حين نجد العكس في ما يخص الأساتذة الجامعيين الذين لم ينخرطوا إلى فرقة بحث بنسبة كبيرة حيث نجد أنهم هم الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي وهذا ما يفسر أن عدم امتلاك سكن وظيفي للأستاذ الجامعي يؤثر عليه سلباً على مستوى الاستقرار الاجتماعي، وبالتالي في حالة مضطربة لا تسمح له بالبحث والإنتاج أكثر؛ حيث تقف حاجزاً أمام تقدمه وتفكيره على كيفية تحسين بحثه، ومستواه العلمي، ومشاركته في إجراء البحوث التي تدخل في صميم الواقع المعاش، ويعمل بكل ما بوسعه لتطوير البحث حيث يشكل الإنتاج العلمي محصلة الجهود المشتركة بين الباحثين في حل مشكلة من المشاكل التي يعاني منها المجتمع، والجامعات تعد المكان المناسب لوجود كفاءات مؤهلة، فمراكز البحوث الفعالة هي تلك التي تتفاعل مع المجتمع بتحديد

قضاياه ومشاكله فتقبل على إيجاد الحلول المناسبة له، إذ يعتبر الإنتاج العلمي أحد معايير للتقدم والارتقاء الأكاديمي وهي المحرك الأساسي في عملية التنمية.

جدول رقم (35): تأثير الاستفادة من السكن الوظيفي في المساهمة العلمية من خلال فرقة البحث

المجموع		لا يساهم		يساهم		المساهمة العلمية من خلال فرقة البحث الاستفادة من السكن الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	18	5.6	1	94.4	17	استفاد
100	135	23.7	32	76.3	103	لم يستفد
100	153*	21.6	33	78.4	120	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يساهمون علمياً من خلال فرقة البحث وذلك بنسبة 78.4% مقابل نسبة 21.6% من الباحثين الذين لم يساهموا.

وبالرجوع إلى متغير الاستفادة من السكن الوظيفي نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي ساهموا علمياً من خلال فرقة بحث وذلك بنسبة 94.9% مقابل نسبة 76.3% من الباحثين الذين لم يستفيدوا.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يساهموا مساهمة علمية من خلال فرقة بحث حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي بنسبة 23.7% مقابل نسبة 5.6% من الباحثين الذين استفادوا.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث الذين يساهموا علمياً من خلال فرقة بحث يقيمون في سكن وظيفي؛ هذا ما يوضح لنا أن الاستفادة من السكن الوظيفي يشكل عاملاً رئيسياً في توفير المناخ الملائم للبحث، والتفكير في كيفية المساهمة العلمية في الإنتاج العلمي والاهتمام به، إذ يوفر السكن الوظيفي الراحة النفسية والتركيز على البحث ويخفف من مشاكل الأستاذ الاجتماعية، على الأقل لا يفكر على السكن أو الحصول عليه، فنجده مرتاح البال من هذه الناحية وبالتالي يكون له محفزاً للبحث والعطاء أكثر.

في حين نجد العكس في ما يخص الأساتذة الذين لا يساهمون علمياً من فرقة بحث بدرجة كبيرة؛ حيث نجد أنهم هم الذين لا يقيمون في سكن وظيفي وبالتالي هذا ما يفسر لنا أن عدم الاستفادة من السكن الوظيفي يثقل كاهل الأستاذ الجامعي من ناحية المشاكل الاجتماعية التي يتخبط فيها، حيث أنه إضافة إلى الدخل غير الكافي والوقوع في فخ غلاء المعيشة نجده يفترق إلى سكن لائق به يمكنه من الاستقرار النفسي الاجتماعي،

* تمثل إجابة الباحثين الذين انحرفوا في فرقة بحث.

ويعرفله للتفرغ للبحث فنجد ذهنه غير مستقرا ولا مرتاحا، وأكثر من ذلك نجده محبطا من جراء الوضع الاقتصادي، الاجتماعي الذي يعيش فيه.

فما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن المساهمة العلمية من خلال فرقة بحث تتناسب طرذا مع الاستفادة من السكن الوظيفي؛ حيث أنه كلما استفاد الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي كانت مساهمته من خلال فرقة بحث بدرجة كبيرة والعكس صحيحا.

3-2- تأثير الدخل على عملية الإنتاج العلمي:

3-2-1- تأثير الدخل على المشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (36): تأثير الدخل الشهري على المشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	
100	45	66.7	30	33.3	15	50000-45000
100	46	69.6	32	30.4	14	55000- 50000
100	62	38.7	24	61.3	38	60000- 55000
100	147	23.1	34	76.9	113	60000 فأكثر
100	300	40	120	60	180	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% من الباحثين لا يشاركون.

وبالرجوع إلى متغير الدخل لنرى درجة تأثيره على المشاركة في الملتقيات الوطنية، يتبين أن أغلب الباحثين الذين يتقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 76.9%، تليها نسبة 61.3% عند الباحثين الذين يتقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 55000-60000 دج، لتتراجع هذه النسبة عند الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 45000-50000 دج؛ حيث تقدر بنسبة 33.3% مقابل 30.4% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 50000-55000 دج.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 50000-55000 دج بنسبة 69.6%، تليها نسبة 66.7% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 45000-50000 دج ثم تنخفض هذه النسبة إلى 38.7% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 55000-60000 دج مقابل نسبة 23.1% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر.

أي أنه أغلب من الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية هم ذوي الدخل المرتفع وهذا يدل على أنهم في حالة وضع علمي يسمح بوجوب المشاركات في الملتقيات العلمية بأعمالهم العلمية، إن قيمة الدخل الذي يتقاضونه تعكس رتبهم العلمية وبالتالي ترقيتهم في الدرجة العلمية، حيث أن الأستاذ يطمح شيئاً فشيئاً إلى المساهمة في الإنتاج العلمي والذي يدخل بموجبه الأستاذ في حالة نشاط علمي، وبالتالي يشكل فاعل اجتماعي فعال يخدم الجامعة ومنه المجتمع ككل؛ حيث تكون هناك فرصة للتفتح على العلم وبث روح المناقشة، والبحث فيكون هناك إثراء معرفي والاحتكاك بذوي الخبرة، وطرح وتبادل أفكار معينة كما يساهم في فتح آفاقاً جديدة للبحث.

كما يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين من يشارك في هذه الملتقيات الوطنية بنسبة معتبرة وهم ذوي دخل ضعيف؛ وهذا يفسر أنهم في وضعية مبتدئة فنجدهم تقريباً أساتذة مساعدين وهذا بحكم حداثة تخرجهم وحكم رتبهم العلمية فنجدهم أقل خبرة في مجال الإنتاج العلمي فهم يسمح لهم الوقت للإطلاع الذاتي على مستجدات المعارف من خلال اللقاءات العلمية، أضف إلى ذلك عليهم بتقديم مشاركات لكي يتمكنوا من إثراء وصفة السيرة الذاتية، وكذلك هم يركضون وراء الارتقاء إلى درجات عليا والحصول على الترقية؛ حيث أنه كل مشاركة يتدخل بها الأستاذ من خلال اللقاءات العلمية تحسب له في رصيد خبرته العلمية، إذ أن الملتقى يمكنه من تبادل المعارف والأفكار والإطلاع على الفرق المختلفة في عرض وتقديم البحوث و عرض مشاريع التعاون بين الجامعات وتقديم إضافة علمية، وكذلك التمرين على البحث، ورفع شهية الباحث في الوصول إلى مبتغاه العلمي.

وكذلك فإن الأستاذ الجامعي مطالب برفع رصيد المشاركات العلمية عوامل لا بد منها تفرضها الترفهية؛ ومنه الرفع في مستوى الدخل أكثر أي الرفع من مستوى الدخل وكذلك محاولة قدر الإمكان فرض نفسه كأستاذ وعرض قدراته العلمية والبحثية.

جدول رقم (37): تأثير الدخل على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		4 - 3		2 - 1		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	15	20	3	20	3	60	9	50000-45000
100	14	42.9	6	21.4	3	35.7	5	55000- 50000
100	39	38.5	15	20.5	8	41	16	60000- 55000
100	112	44.6	50	27.7	31	27.7	31	60000 فأكثر
100	180*	41.1	74	25	45	33.7	61	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية من خمسة (05) مشاركات فأكثر وذلك بنسبة 41.1%، تليها نسبة 33.9% من المبحوثين الذين يشاركون بمشاركة إلى مشاركتين من (1 إلى 2) في الملتقيات الوطنية مقابل نسبة 25% من المبحوثين الذين يشاركون بثلاث إلى أربع (3 إلى 4) مشاركات في الوطنية.

وبالرجوع إلى متغير الدخل لنرى مدى تأثيره على المشاركة في الملتقيات الوطنية يتبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر يشاركون في الملتقيات الوطنية بخمس (05) مشاركات فأكثر بنسبة 44.6%، مقابل نسبة 20% من الذين يتقاضون دخلا منخفضا ينحصر في الفئة 45000-50000 دج.

وعمشي في نفس الاتجاه في بالنسبة لعدد المتوسط من المشاركات؛ حيث نجد أن أكبر نسبة من الذين ينحصر دخلهم في الفئة 60000 دج فأكثر يشاركون في الملتقيات الوطنية بثلاث إلى أربع من (03 إلى 04) مقابل نسبة 20% من المبحوثين الذين يتقاضون دخلا بقيمة تنحصر في الفئة 45000-50000 دج. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون بمشاركة إلى مشاركتين من (01 إلى 02) حيث نلاحظ أنه ترتفع نسبة المشاركة هذه عند المبحوثين ذوي الدخل الضعيف الذي ينحصر في الفئة 45000-50000 دج وذلك بنسبة 60% مقابل نسبة 27.7% عند المبحوثين ذوي الدخل ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر.

أي أننا ما نلاحظه من خلاله القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين لديهم أكبر عدد للمشاركات في الملتقيات الوطنية يتقاضون دخلا مرتفعا وهذا ما يفسر أن الدخل عامل

* تمثل إجابة المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

رئيسي يساهم به الأستاذ الجامعي في إثراء رصيده العلمي؛ حيث يساعده في عملية الإنتاج المعرفي، فالدخل يسمح له شراء كتب، بالتنقل للبحث عن المعلومات، التنقل لإجراء بحوث ميدانية، للنزول إلى الميدان واستقصاء المعارف العلمية حيث تعتبر المشاركات العلمية المجال الذي تناقش فيه الأبحاث العلمية، وتطالعنا بكل ما هو جديد، ويمكن الأستاذ من الرفع مستوى أدائه البحثي؛ حيث يشكل ويتطلب البحث أعباء مالية كثيرة حيث تقف على الباحث تكاليف المشاركة، السفر والإقامة والطعام والشراب.

كما نلاحظ كذلك أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد قليل من المشاركات هم الأساتذة ذوي الدخل الضعيف وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنه بحكم اعتبارهم أساتذة مبتدئين باعتبار قيمة دخلهم كأساتذة حديثي النشأة، فإنهم يساهمون في المشاركة بقدر الاحتياج، وسد الفراغ العلمي في السيرة الذاتية والتي تتطلبها شروط مناقشة أطروحة الدكتوراه وكذلك الحصول على التأهيل العلمي بعد الحصول على شهادة الدكتوراه إذن مشاركتهم محدودة، كما أن الدخل الذي يتقاضونه لا يساعدهم على البحث والتفكير في الرفع من عدد المشاركات في الملتقيات العلمية الوطنية إذ نجده يفتقد لما يسمى "التفرغ العلمي للبحث" فهو مشغولا بعدة التزامات استولت على ذهنه.

جدول رقم (38): تأثير الدخل على المشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لا يشارك		يشارك		المشاركة في الملتقيات الدولية الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	
100	45	77.8	35	22.2	10	50000-45000
100	46	80.4	37	19.6	9	55000- 50000
100	62	59.9	37	40.3	25	60000- 55000
100	147	42.2	62	57.8	85	60000 فأكثر
100	300	57	171	43	129	المجموع

يتبين من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 43% من الباحثين لا يشاركون.

وبالرجوع إلى متغير الدخل يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يتقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 50000-55000 دج لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 80.4%، تليها نسبة 77.8% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 45000-50000 دج، وتنخفض هذه النسبة إلى 59.7% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 55000-60000 دج مقابل نسبة 42.2% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 60000-55000 دج فأكثر، تليها نسبة 40.3% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 60000-55000 دج، وتنخفض هذه النسبة إلى 22.2% عند الباحثين الذين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 45000-50000 دج، مقابل نسبة 19.6% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 50000-55000 دج.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين والذين لا يشاركون في الملتقيات الدولية هم ذوي الدخل الضعيف وهذا يشير إلى تكاليف باهظة التي يتطلبها هذا النوع من الملتقيات خاصة إذا كانت خارج الوطن، حيث أن الملتقيات الدولية تتطلب خبرة أكثر، أضف إلى ذلك أنها لا تحظى بأهمية كبيرة عند الأساتذة، وهناك جهلاً مركباً من ناحية تقدير وتقييم الإنتاج العلمي من خلال الملتقيات العلمية الدولية، أضف إلى ذلك أن الأستاذ يجد نفسه يدفع مصاريف النقل والإيواء على حسابه الخاص ونقص تدعيم هذا النوع من الملتقيات من جهة وعدم استعداد الأستاذ من جهة أخرى، حيث أنه يولي أهمية للالتزامات العائلية أكثر من العلمية، أضف إلى ذلك وزن العلمي لهذه الملتقيات يعني الأستاذ يرى من جهة أنها لا يجني نقاط كبيرة من خلال مشاركة في الملتقيات الدولية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين ذوي الدخل المرتفع هم الذين يشاركون في الملتقيات الدولية بدرجة كبيرة، وهذا يدل على أن الدخل الذي يتقاضونه يسمح لهم بالاستعداد للمشاركة في مثل هذه الملتقيات العلمية، والتي تتطلب مصاريف كثيرة كالنقل، والإيواء، إلى غير ذلك وحتى البحث الذي يدخل على أساسه لا يعفيه من التكاليف العلمية، وكما يساعده وضعه ورتبته العلمية؛ حيث أن الأستاذ الجامعي رتبته العلمية تتناسب طردياً مع الدخل الذي يتقاضاه، إذ كلما ارتقى في الرتبة العلمية كان دخله مرتفعاً، وحتى المركز العلمي والاجتماعي الذي يحتله يجعله ويمنح له الوقت الكافي للإنتاج الفكري أكثر؛ حيث يجد نفسه ملزماً على الإنتاج العلمي، ناهيك عن إثراء السيرة الذاتية والتنافس على الألقاب العلمية المميزة.

وما يمكن قوله هو أن الدخل الذي يتقاضاها الأستاذ الجامعي يؤثر تأثيراً بارزاً في المشاركة في الملتقيات الدولية، حيث يظهر المشكل في تدعيم المشاركة في الملتقيات من الناحية المالية، فهل الجامعة تتحمل تكاليف المشاركة والسفر والإقامة والطعام والشراب إلى غيرها من بقية التكاليف؟ أم سيتحملها الأستاذ الجامعي وحده؟ وفي حالة تحمله لها مرة واحدة على نفقته الخاصة؛ فهل بإمكانه أن يتحمل هذه التكاليف مرة أخرى؟، وهنا ينفر الأستاذ الجامعي من هذه المشاركات ويكون بعيداً عن طلب التطورات الحديثة في اختصاصه.

جدول رقم (39): تأثير الدخل على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الدولية الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	9	11.1	1	22.2	2	66.7	6	50000-45000
100	9	22.2	2	22.2	2	55.6	5	55000- 50000
100	25	8	2	32	8	60	15	60000- 55000
100	85	30.6	26	24.7	21	44.7	38	60000 فأكثر
100	128*	24.2	31	25.8	33	50	64	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الدولية بمشاركة واحدة إلى مشاركتين من (01 إلى 02) وذلك بنسبة 50%، تليها نسبة 25.8% من الباحثين الذين لهم مشاركات من ثلاث إلى أربع مشاركات من (03 إلى 04) مقابل نسبة 24.2% من الباحثين الذين يشاركون بخمس (05) مشاركات فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير قيمة الدخل الشهري لنرى مدى تأثيره على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية فإننا نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لديهم دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 45000-50000 دج يشاركون بمشاركة إلى مشاركتين من (01 إلى 02) بنسبة 66.7% مقابل نسبة 44.7% من الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر. في حين نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 55000-60000 دج يشاركون في الملتقيات الدولية بثلاث إلى أربع من (03 إلى 04) مشاركات بنسبة 32% مقابل نسبة 22.2% من الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئتين 45000-50000 دج و 50000-55000 دج. أما في ما يخص الباحثين الذين يشاركون بأكثر عدد من المشاركات بخمس (05) مشاركات فأكثر؛ فنجدهم الباحثين ذوي الدخل ينحصر في الفئة 60000 دج فأكثر، وذلك بنسبة 30.6% مقابل نسبة 8% من الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ينحصر في الفئة 55000-60000 دج.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه تبين لنا أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين الذين تحويهم عينة بحثنا الذين يشاركون بعدد قليل من المشاركات الدولية هم الأساتذة الذين يتقاضون دخلاً شهرياً ضعيفاً، وهذا ما يفسر لنا أنهم أساتذة جدد باعتبار مقدار الدخل حسب الشبكة الاستدلالية للأجور وهذا فإنهم بحاجة إلى الرفع من مستوى مشاركتهم في حدود ما يسمح لهم بمناقشة الدكتوراه، والحصول على التأهيل وكما تساهم في الترقية المهنية (المشاركة تتطلب تكليف مادية باهظة لا يقدر عليها ذو الدخل الضعيف).

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

في حين نجد أن الأساتذة الذين يشاركون بثلاث إلى أربع من (30 إلى 04) مشاركات في الملتقيات الدولية هم ذوي الدخل المتوسط، وإنهم في اتجاه السير نحو الرفع من مستواهم العلمي وإنتاجهم المعرفي والبحثي، كما أن الدخل يساعدهم نوعاً ما على تلك المشاركة حيث تبدو المشاركة معقولة هنا. أما في ما يخص الأساتذة الذين لديهم أكبر عدد من المشاركات تقدر بخمس (05) مشاركات في الملتقيات الدولية فإنهم ذوي الدخل المرتفع وهذا ما يوضح أن هذا النوع من الأساتذة باعتبارهم ليسوا بأساتذة جدد وإنما لديهم الخبرة في المجال التدريسي والبحثي، وبالتالي فهم على دراية بأهمية الإنتاج العلمي من خلال البحث وذلك من خلال المشاركة في اللقاءات العلمية التي تسمح بطرح الأفكار والنقاش، والإطلاع على ما هو جديد معرفي بالخصوص في مجال التخصص، ناهيك عن الحاجة الملحة للأستاذ الجامعي على توسيع دائرة الاتصال بأفراد الأسرة العلمية، أضف إلى ذلك أن الدخل يسمح لهم بالمشاركة خاصة أن الملتقيات الدولية تتطلب تكاليف المشاركة، تكاليف النقل، الإيواء، الطعام والشراب، إضافة إلى تكاليف أخرى تتبع المشاركة في مثل هذا النوع من اللقاءات العلمية.

3-2-2- تأثير الدخل على النشر:

جدول رقم (40): تأثير الدخل في تأليف الكتب والمقالات

تأليف كتب و مقالات الدخل الشهري (دج)		ألف		لم يؤلف		الاجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
18	40	27	60	45	100	50000-45000	
20	43.5	26	56.5	46	100	55000- 50000	
38	61.3	24	38.7	62	100	60000- 55000	
115	78.2	32	21.8	147	100	60000 فأكثر	
191	63.7	109	36.3	300	100	الاجموع	

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين ألفوا كتب ومقالات بنسبة 63.7% مقابل 35.3% من الباحثين الذين لم ينجزوا.

وبالرجوع إلى متغير قيمة الدخل، نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لهم دخل شهري بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر ألفوا كتب ومقالات بنسبة 78.2%، تليها نسبة 61.3% من الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 55000-50000 دج، وتنخفض هذه النسبة إلى نسبة 43.5% عند الباحثين الذين يتقاضون دخلاً شهرياً بقيمة تنحصر في الفئة 55000-50000 دج مقابل نسبة 40% من الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 50000-45000 دج.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة إلى 60% عند المبحوثين ذوي الدخل بقيمة تنحصر في الفئة 45000-50000 دج، تليه نسبة 56.5% من المبحوثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 50000-55000 دج لتتراجع هذه النسبة إلى 38.7% عند ذوي المبحوثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 55000-60000 دج مقابل نسبة 21.8% عند المبحوثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر.

إذن ما هو ملاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين يؤلفون كتب ومقالات يساهمون في الإنتاج العلمي هم ذوي الدخل المرتفع؛ وهذا يشير على أن قيمة الدخل في الإنتاج العلمي، أو في مساهمة الأستاذ الجامعي في الإنتاج العلمي حيث أن البحث العلمي ينبغي أن ينشر على شكل إنتاج علمي وهذا يتطلب أمولا باهظة.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين لم يشاركوا في تأليف الكتب والمقالات، بنسبة كبيرة هم ذوي الدخل الضعيف؛ وهذا غن دل على شيء إنما يدل على أن ضعف الدخل يؤثر سلبا على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، أضف إلى ذلك المشاكل التي يتخبط فيها الأساتذة كالسكن وهي المشاكل التي نالت من سمعة وهيبة الأستاذ الجامعي والباحث، وجعلته يغرق في مشاكله اليومية بدل من أن يتفرغ للبحث، فمن المفروض أن يكون الأستاذ باحثا بالدرجة الأولى، لكن انقلبت المعادلة وأصبحت مهام أغلبية الأساتذة محصورة في شقها البيداغوجي بما فيها التعليم وتقديم الدروس في المدرجات وقاعات التدريس؛ حيث أن الفضاء الجامعي هو فضاء للعلم بما فيه البحث والتدريس ليس القيام بوظيفة حيث أن مهنة الأستاذ تختلف عن مهنة التاجر، مهنة الأستاذ تحمل أكثر من وزنها العلمي ونتائجها تظهر على المدى البعيد.

جدول رقم (41): تأثير الدخل في عدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7 - 4		3- 1		فئات تأليف عدد الكتب و المقالات الدخل الشهري (دج)
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	18	-	-	22.2	4	77.8	14	50000-45000
100	20	5	1	35	7	60	12	55000- 50000
100	38	2.6	1	31.6	12	65.8	25	60000- 55000
100	115	20.9	24	29.6	34	49.6	57	60000 فأكثر
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين عدد تأليفهم للكتب والمقالات ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.5%، تليه نسبة 29.8% من الباحثين عدد تأليفهم للكتب والمقالات ينحصر في الفئة 4-7، وهذا مقابل نسبة 13.6% من الباحثين الذين ينحصر عدد تأليفهم للكتب والمقالات في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير الدخل، تبين لنا أغلب الباحثين الذين لهم دخل شهري بقيمة تنحصر في الفئة 50000-45000 دج عدد تأليفهم للكتب والمقالات ينحصر في الفئة 3-1 وذلك بنسبة 77.8%، تليها نسبة 65.8% من الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في 60000-55000 دج، تليها نسبة 60% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 55000-50000 دج، مقابل نسبة 49.6% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر. أما في ما يخص الباحثين الذين ينحصر عدد تأليفهم للكتب والمقالات في الفئة 4-7 فإنه نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 55000-50000 دج هم الذين ألفوا كتب ومقالات بنسبة مرتفعة تقدر بـ 35%، تليها نسبة 31.6% من الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 60000-55000 دج، وتراجع هذه النسبة إلى 29.6% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر، مقابل نسبة 22.2% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 50000-45000 دج. أما بالنسبة للباحثين الذين ألفوا كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر فإنه ترتفع عند الباحثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر حيث تقدر بـ 20.9%، وتنخفض هذه النسبة إلى 5% عند الباحثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 55000-50000 دج، مقابل نسبة 2.6% عند الباحثين الذين يتقاضون دخلا شهريا بقيمة تنحصر في الفئة 60000-55000 دج.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين ينحصر عدد تأليفهم للكتب والمقالات من واحد إلى ثلاثة هم الأساتذة ذوي الدخل الضعيف، وهذا يشير إلى أنهم بحكم أساتذة مبتدئين وبالتالي فهم بحاجة إلى خبرة واكتساب مهارة، وأكثر من ذلك إثراء سيرته الذاتية من خلال تأليفه للبحوث والكتب والمقالات، ولكن نجد ملزماً ولديه التزامات عديدة تجعله مرتبط أكثر وبالتالي تسمح له فقط بالمشاركة القليلة في الإنتاج العلمي خاصة وأنه في بداية المشوار يشوبه لا استقرار اجتماعي من عدة جوانب (المال، السكن... الخ من مشاكل الحياة اليومية)، أضف إلى ذلك إلى ذلك مشكلة النشر التي تتعرض لمعايير المحسوبة والتأخير، أضف إلى ذلك غرقه في المشاكل الحياتية اليومية التي ألهته عن تكريس وقته للبحث العلمي.

كما نلاحظ كذلك أن الأساتذة الجامعيين الذين يؤلفون عدد الكتب والمقالات أكبر عدد منها أي من 8 فأكثر فهو أساتذة ذوي الدخل المرتفع وهذا إن دلّ على شيء إنما يدل على شيء إنما يدل على أن وضعيتهم الاجتماعية، ورتبتهم العلمية تسمح لهم بالتفكير بالإنتاج العلمي؛ حيث مهما يكن الحال فإن وضعيتهم تحسنت قليلاً ما مقارنة بذوي الدخل الضعيف، فقد يكونوا قد حققوا نوعاً ما من الاستقرار سواء من الناحية السكنية أو من ناحية المالية فهنا نجد أنهم يفكرون في الإنتاج العلمي في المشاركة في تأليف كتب و مقالات تسمح لهم بالبروز، وطرح أفكارهم وإضافة بصفتهم العلمية، ناهيك عن التطلع إلى النيل مركز اجتماعي وعلمي أعلى، وكيف يشكلوا مرجعيات علمية للأجيال.

3-2-3- تأثير الدخل الشهري على الانضمام إلى فرق البحث:

جدول رقم (42): تأثير الدخل الشهري على الانخراط في فرقة بحث

الانخراط في فرقة بحث		الدخل الشهري (دج)		انخرط		لم ينخرط		المجموع	
				ك	%	ك	%	ك	%
50000-45000				9	20	36	80	45	100
55000- 50000				18	39.1	28	60.9	46	100
60000- 55000				25	40.3	37	59.7	62	100
60000 فأكثر				101	68.7	46	31.3	147	100
المجموع				153	51	147	49	300	100

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول إلى أن أغلب الباحثين ينخرطون في فرقة بحث نسبة 51% مقابل نسبة 49% من الباحثين لا ينخرطون.

وبالرجوع إلى متغير الدخل لمعرفة العلاقة التي تربط به والانخراط في فرقة بحث، تبين لنا أن أغلب الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 50000-45000 دج لا ينخرطون في فرقة بحث، وذلك بنسبة 80% مقابل نسبة 60.9% من الباحثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 55000-50000 دج، وتليها نسبة

59.7% من المبحوثين ذوي الدخل الشهري ينحصر في الفئة 55000-60000 دج، للتراجع هذه النسبة إلى 31.3% عند المبحوثين ذوي الدخل الشهري الذي ينحصر في الفئة 60000 دج.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين انخرطوا في فرقة بحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين ذوي الدخل الشهري المنحصر في الفئة 60000 دج فأكثر إذ تقدر بـ 68.7% مقابل 40.3% عند المبحوثين ذوي الدخل الشهري بقيمة تنحصر في الفئة 50000-55000 دج، وتنخفض هذه النسبة هذه النسبة عند المبحوثين الذين يتقاضون دخلا شهريا ينحصر في الفئة 45000-50000 دج حيث تقدر بـ 20%، أي أن أغلب الأساتذة الجامعيين (أفراد عينة البحث) الذين لا ينخرطون في فرقة بحث هم ذوي الدخل المنخفض، تأخذ هذه النسبة في الارتفاع كلما اتجهنا اتجاه الدخل، كما يتبين من خلال الجدول أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين انضموا إلى فرقة بحث ذوي الدخل المرتفع وتتجه هذه النسبة في الانخفاض كلما اتجهنا نحو الدخل المنخفض؛ وعليه فإن هناك علاقة طردية بين المشاركة في الملتقيات الوطنية مع قيمة الدخل الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي.

وما يمكن الإشارة أن ذوي الدخل المنخفض نجد رتبهم مازالوا كأستاذة مبتدئين، وبالتالي لم يتسنى لكل الأساتذة الانخراط في فرق البحث؛ حيث يتبين الانخراط في فرق البحث كلما ترقى الأستاذ الجامعي إلى أعلى الدرجات أين يجب أن يساهم في عملية الإنتاج العلمي ويحاول توسيع إضافة والتطلع لنيل خبرة ومهارة أكاديمية في المجال المعرفي.

3-3- تأثير النقل على عملية الإنتاج العلمي:

3-3-1- تأثير النقل على المشاركة في الملتقيات العلمية:

3-3-1-1- تأثير امتلاك السيارة على المشاركة في الملتقيات العلمية:

جدول رقم (43): تأثير امتلاك سيارة على المشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية امتلاك سيارة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	201	31.3	63	68.7	138	يملك
100	99	57.6	57	42.4	42	لا يملك
100	300	40	120	60	180	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% من المبحوثين الذين لم يشاركون.

وبالرجوع إلى متغير امتلاك سيارة لنرى درجة تأثيره على المشاركة في الملتقيات الوطنية، تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يملكون سيارة شاركوا في الملتقيات الوطنية بنسبة 68.7% مقابل نسبة 42.2% من المبحوثين الذين لا يملكون. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يمتلكون سيارة بنسبة 57.6% مقابل نسبة 31.3% من المبحوثين الذين لا يملكون؛ أي أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة البحث والذين يشاركون في الملتقيات الوطنية هم الذين يملكون سيارة وهذا يشير إلى أن السيارة لها مكانة هامة في حياة الأفراد، إضافة إلى أنها وسيلة تنقل وقضاء للحاجات فهي وسيلة عمل تساعد وتسهل عملية تنقل الأستاذ الجامعي بكل حرية للحضور في لقاءات علمية من بينها الملتقيات، أين يتبادل فيها أفكارهم ويعرضون مستجدات أعمالهم البحثية، فهي فضاء لعرض سلعة الإنتاج العلمي. كما يتبين أن الأساتذة الجامعيين الذين ليس لهم وسيلة نقل (سيارة) تقل نسبت مشاركتهم في الملتقيات الوطنية؛ حيث تقف حاجزا لتنقلهم لحضور هذه الملتقيات بكل حرية واستقلالية، وهذا يرجع إلى عدم كفاية الدخل كما يؤكد لنا أحد الأساتذة المبحوثين في تصريحه قائلا: "لان الدخل الشهري الذي أتقاضاه لا يتناسب وغلاء المعيشة مما يحول دون امتلاك سيارة"، ويوضح آخر في قوله: "لا يمكن دفع الكراء، والفواتير والمصاريف، و شراء السيارة بهذا الأجر"، ومنه ارتفاع القدرة الشرائية وغلاء المعيشة تقف عاجزا يحول دون امتلاك الأستاذ سيارة تسمح له بالتنقل للمساهمة في الإنتاج العلمي.

وما يمكن قوله أن السيارة تلعب دورا أساسيا في عمل الأستاذ الجامعي؛ حيث تساعده في سهولة التنقل وربح الوقت بدون ضغط يذكر أو الاستعانة بأشخاص آخرين في المهمة؛ فوسيلة النقل تشكل ضرورة اجتماعية تفرضها ظروف الحياة اليومية العملية والعلمية.

جدول رقم (44): تأثير امتلاك سيارة على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية
								امتلاك سيارة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	139	41.7	58	28.1	39	30.2	42	يملك
100	41	39	16	14.6	6	46.3	19	لا يملك
100	180*	41.1	74	25	45	33.9	61	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بخمس (05) مشاركات فأكثر بنسبة 41.1%، تليها نسبة 33.9% من المبحوثين الذين يشاركون بمشاركة واحدة (01) إلى مشاركتين

* تمثل إجابة المبحوثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

(02) مقابل نسبة 25% من المبحوثين الذين يشاركون بثلاث (03) إلى أربع (04) مشاركات في الملتقيات الوطنية.

وبالرجوع إلى متغير امتلاك سيارة لنرى علاقتها بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية، تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يمتلكون سيارة يشاركون في الملتقيات الوطنية بخمس مشاركات فأكثر بنسبة 41.7% مقابل نسبة 39% من المبحوثين الذين لم يمتلكوا سيارة في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون بمشاركة إلى واحدة (01) إلى مشاركتين (02) في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يملكون سيارة بنسبة 46.3% مقابل نسبة 30.2% من المبحوثين الذين يملكون سيارة، أما بالنسبة للمبحوثين الذين شاركوا بثلاث (03) إلى أربع (04) مشاركات في الملتقيات الوطنية فهم الذين يملكون سيارة بنسبة 28.1% مقابل نسبة 14.6% من المبحوثين الذين لا يملكون سيارة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون بخمس (05) مشاركات فأكثر في الملتقيات الوطنية يملكون سيارة، وهذا ما يفسر الدور الذي تلعبه وسيلة نقل في تسهيل تنقل الأستاذ الباحث لتحسين إنتاجه العلمي؛ حيث تساعد على ربح الوقت واجتناب القلق من ناحية عدم امتلاك سيارة. كما يتبين أن الأساتذة الذين يشاركون مشاركة واحدة إلى مشاركتين في الملتقيات الوطنية بنسبة كبيرة لا يملكون وسيلة نقل؛ وهذا يوضح لنا أنهم لم يتمكنوا من اقتنائها نظرا لضعف الدخل وارتفاع القدرة الشرائية إلى غيرها من الأعباء الأخرى التي تحول دون امتلاكه لسيارة، عدم امتلاك سيارة يعرقل مساهمة الأستاذ في الإنتاج العلمي من خلال المشاركة في الملتقيات الوطنية ومنه أدائه الوظيفي.

الاستنتاج:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محوريها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الاستقرار الاقتصادي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، توصلنا إلى النتائج التالية:

فيما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف؛ تبين لنا أن للسكن أهمية بالغة، وتأثيرا واضحا على العملية التدريسية والإشرافية للأستاذ الجامعي؛ حيث أنه من خلال عملية التدريس تبين أن الأستاذ الجامعي الذي يفتقر للسكن اللائق به يؤثر عليه وبدرجة كبيرة على أدائه التدريسي من خلال بناء الدرس من حيث تحضيره وتقديمه، من خلال الاعتماد على طرق حديثة في الدرس، من خلال التجديد في الدرس إذ أن مهنة الأستاذ الجامعي ليست كغيرها من المهن فهي ليست عملية تجارية أي حصول الأستاذ على أجر مقابل قوة العمل التي يدفعها، وإنما هي مهنة تحمل في طياتها رمزيات عديدة معنوية تظهر من خلال رسالته التي يقدمها للطلبة والجامعة والمجتمع بصفة عامة وكذلك تظهر ثمارها بمرور الزمن وكل أستاذ حسب درجة تضحيته في سبيل هذه الرسالة الثقيلة التي يحملها على عاتقه؛ فالأستاذ بالتالي ينبغي أن يكون له سكن لائقا به يسمح له بتحضير وبناء دروسه على صورة سليمة، كما أنه بحاجة إلى مكان يضمن له الاستقرار بما فيه السكينة والراحة النفسية، إضافة إلى توفره على الإمكانيات اللازمة للبحث كاتساع السكن ووفرته على الإمكانيات الضرورية للبحث؛ لأن الأستاذ يأخذ عمله إلى سكنه؛ وعليه فإن مهنة الأستاذ الجامعي تتعدى أسوار الجامعة هذا من جهة، كما أنه من الناحية الإشرافية على الرسائل العلمية وتأطير الطلبة فإنه بحاجة إلى تصحيح أعمال الطلبة سواء اليسانس، الماجستير، الماستر أو الدكتوراه فإنه بحاجة إلى وقت إضافي لإتمام ذلك، وهذا لا يتسنى له إلا إذا كان متوفرا على سكن ملائم له.

فصحيح أن العمل الإشرافي يقام في قاعات الإشراف لكن قبل أن يقابل الأستاذ طلبته الذين يشرف عليهم يبادر بتصحيح ما قدم له من أعمال؛ إذن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من الناحية التدريسية والإشرافية يمتد صداه إلى السكن الذي يقيم فيه الأستاذ الجامعي فكل تحضير، وتضحية تكون أكثر في السكن والجامعة تعتبر الفضاء العلمي الذي تظهر فيه ثمار ما قدمه من تضحية في عمله لكي يقدمه على أحسن صورة.

وعليه فإن تضحية الأستاذ في عمله المقدس يستدعي توفير له كل الامتيازات الضرورية التي تحفزها على ذلك ومن بينها الاستفادة من السكن الوظيفي؛ وبالتالي على الدولة أن تسهل للأستاذ الحصول على سكن وظيفي يستفيد منه من جراء ممارسة عمله، وهذا حتى يكون مستقرا اجتماعيا ما يضمن له المكانة الاجتماعية التي تكسبه سمعته وهيبته كأستاذ جامعي حينئذ يفكر على كيفية الرفع من مستوى أدائه التدريسي والبحثي، كما أنه استقلالية السكن مهمة جدا للممارسة الأستاذ الجامعي لمهنة الأستاذية، حيث يكون بعيدا عن المشاكل والضجيج الاجتماعي، فحان الوقت للكلام عن مدن الأساتذة تكون مجهزة بكل ما يحتاجه الأستاذ الجامعي من وسائل تمكنه من التفرغ للبحث.

كما تبين لنا من خلال العنصر الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الدخل الشهري للأستاذ الجامعي على عمليتي التدريس والإشراف أن الدخل الشهري يلعب دورا هاما في عملية التدريس والإشراف للأستاذ الجامعي؛ حيث أن الدخل عبارة على مؤشر حساس له مردود على عمل الأستاذ إذ يساهم الدخل في توفير المادة العلمية من كتب، دراسات ومقالات سواء في تخصصه أو في تخصصات أخرى تساهم بدورها في إثراء الرصيد العلمي له، أضف إلى ذلك تسهيل عملية تنقله للبحث عن المعلومة، للحضور لقاءات علمية، كما أن الدخل يساعد الأستاذ على الظهور بالمظهر الحسن والذي يجذب من خلاله أفراد الأسرة العلمية لأن الرسالة العلمية لا بد من احترامها وتقديسها.

أما من خلال المحور الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي؛ فتبين لنا من خلال العنصر الأول الذي تناولنا فيه تأثير السكن على المشاركات في الملتقيات العلمية أن للسكن أهمية كبيرة في مشاركة الأستاذ في الملتقيات العلمية، وكذلك يساعده على عملية النشر سواء من خلال تأليف كتب أو كتابة مقالات، أو إجراء تحقيقات، وكذلك يساعده على الانخراط في فرق البحث، كما أن للدخل أهمية بالغة تساعد الأستاذ في عملية الإنتاج العلمي من خلال مشاركته في الملتقيات الوطنية أو الدولية، ومن خلال عملية النشر وكذا الانضمام إلى فرق البحث.

أما بالنسبة للمحور الثالث والذي تناولنا فيه تأثير النقل على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي تبين لنا أن امتلاك وسيلة نقل يسهل له عملية التدريسية والبحث من خلال ربح الوقت، وكذا التنقل بكل حرية للمشاركة في اللقاءات العلمية.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي له تأثير واضح في عملية التدريس والإشراف وعملية الإنتاج العلمي، فللدخل والسكن والنقل كلها مؤشرات تؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في حالة وجودها في الكفة الملائمة، إذ يقف عليها مدى جودة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؛ حيث الوضعية الاقتصادية هي التي تكسب سمعة وهيبة اجتماعية للأستاذ الجامعي وهذا من خلال كسبه المكانة التي يستحقها في المجتمع.

الفصل التاسع:

تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي

أولا- تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف

1-1- تأثير الصحة الجسمية على عملية التدريس والإشراف

1-2- تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف

1-3- مدى تأثير الضغوطات النفسية على الإشراف

ثانيا- تأثير الصحة الجسمية والنفسية على عملية الإنتاج العلمي

2-1- تأثير الصحة الجسمية على عملية الإنتاج العلمي

2-2- تأثير الصحة النفسية على عملية الإنتاج العلمي

الاستنتاج

في هذا الفصل للجانب الميداني للبحث نتطرق إلى تحليل جداول الفرضية الثانية التي مفادها: "الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي تؤدي إلى الرفع من مستوى أدائه الوظيفي"؛ والذي من خلاله نتعرف أكثر على مدى تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي حيث نوضح العلاقة التي تربط الصحة الجسمية والنفسية بعملية التدريس والإشراف، وكذا بعملية الإنتاج العلمي (البحث العلمي ونشره).

أولاً-تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف:

سنحاول من خلال هذا المحور إبراز نوع التأثير الذي يمكن أن تلعبه سلامة الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على مهمته في التدريس والإشراف وذلك من خلال تأثير الصحة الجسمية والصحة النفسية على عملية التدريس والإشراف، ويتبعها بعد ذلك توضيح مدى تأثير الضغوطات النفسية على الإشراف:

1-1-1-1- تأثير الصحة الجسمية على عملية التدريس والإشراف:

1-1-1-1-1- تأثير الصحة الجسمية على عملية التدريس:

1-1-1-1-1-1- تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على عملية التدريس:

جدول رقم (45): علاقة الإصابة بالأمراض العضوية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لم يعتمد		اعتمد		الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس الإصابة بالأمراض العضوية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	126	79.4	100	20.6	26	مصاب
100	174	69	120	31	54	غير مصاب
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وذلك بنسبة 73.3% مقابل 26.7% فقط من المبحوثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس عند بناء الدرس.

ويدعم الاتجاه العام للجدول المبحوثين المصابين بأمراض عضوية بنسبة 79.4%، والذين لا يعتمدون على طرق حديثة في بناء الدرس مقابل نسبة 69% عند المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية بنسبة 31% مقابل نسبة 20.6% عند المبحوثين المصابين بأمراض عضوية.

إذن ما هو ملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة طردية بين إصابة الأستاذ الجامعي بأمراض عضوية، ومدى اعتماده على طرق حديثة في بناء الدرس من خلال تحضيره وتقديمه للطلبة؛ حيث أن الأستاذ الجامعي غير المصاب بأمراض عضوية نجده أكبر نسبة في الاعتماد على طرق حديثة في التدريس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن سلامة الأستاذ الجامعي من الأمراض العضوية تجعله يفكر في استعماله للطرق الحديثة في التدريس سواء في تحضيره أو تقديمه، والسعي للبحث للتكيف مع مستجدات التغير الحاصلة في المجال العلمي في ما يخص عملية التدريس.

وهذا عكس الأستاذ الجامعي المصاب بأمراض عضوية؛ حيث تنقص عنده رغبة التحديث في عملية بناء الدرس، إذ نجد صحته الجسمية مهددة وتعيق سلامته الصحية التي تشكل الركيزة الأساسية في الأداء الأستاذ الجامعي، وتعمل على عطاء أكثر وأداء جيد.

أي ما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن سلامة الأستاذ الجامعي من الأمراض العضوية لها دورا هاما في تسهيل عملية البحث والتدريس، وتعكس أدائه التدريسي والبحثي، وعليه فإن الأستاذ الجامعي المصاب بأمراض عضوية نجده يركض وراء المستشفيات والأطباء، والتحليل الطبية، وهذا ما ينقص من عطائه ويضعف أدائه الوظيفي.

جدول رقم (46): تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على التجديد في التدريس

التجديد في الدروس														الإصابة بالأمراض العضوية
%		الكتب القديمة		إصدارات جديدة من كتب ومقالات وانترنت		إصدارات جديدة من مقالات ودراسات وكتب قديمة		إصدارات جديدة من (كتب، مقالات ودراسات)، كتب قديمة وانترنت		انترنت		إصدارات جديدة من كتب ومقالات ودراسات		
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
27	21.4	2	1.6	61	48.4	10	7.9	19	15.1	7	5.6	126	100	مصاب
23	13.2	12	6.9	68	39.1	15	8.6	45	25.9	11	6.3	174	100	غير مصاب
50	16.7	14	4.7	129	43	25	8.3	64	21.3	18	6	300	100	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الاقتراحات المتمثلة في الإصدارات الجديدة من (الكتب، المقالات، الدراسات)، الكتب القديمة والانترنت بـ43%، ثم تليها نسبة 21.3% من الباحثين الذين يعتمدون في تحضير الدروس على الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات وانترنت، في حين نجد أقل نسبة من الباحثين يعتمدون في تحضير الدرس على الانترنت وهذا بنسبة 4.7%.

ويدعم الاتجاه العام للجدول المبحوثين المصابين بأمراض عضوية والذين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الاقتراحات المقدمة والمتمثلة في إصدارات جديدة من (كتب، مقالات، دراسات)، كتب قديمة وانترنت وذلك بنسبة 48.4% مقابل نسبة 39.1% فقط من المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون في تحضير الدروس على الإصدارات الجديدة من كتب، مقالات ودراسات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية، وذلك بنسبة 25.9% مقابل نسبة 15.1% من المبحوثين المصابين بأمراض عضوية.

كما يتضح من خلال الجدول أيضا أن المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية يعتمدون على تقنية الانترنت في تحضير الدروس وذلك بنسبة 6.9% مقابل نسبة 1.6% من المبحوثين المصابين بأمراض عضوية.

إذن ما هو ملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين احتوتهم عينة البحث والذين أصيبوا بأمراض عضوية يحرصون على كل ما يساعدهم في تحضير الدروس من إصدارات جديدة من (كتب، الدراسات والمقالات)، الكتب القديمة والانترنت، وهذا ما يبين لنا أنه لا يوجد تأثير كبير بين الإصابة بأمراض عضوية والاعتماد على كل الاقتراحات المقدمة في تحضير الدرس وتحديدده، كما أنه رغم الإصابة بالأمراض إلا أن هذا لم يمنع الأستاذ من السعي للتجديد في الدرس من خلال الاعتماد على كل ما قد يسهل عليه ذلك هذا من جهة، ومن جهة أخرى يوحى لنا أن الأستاذ مازال عنده الرغبة للبحث عن أداء حسن وجيد ولا يسمع للأمراض التي يعاني منها، إذن له اهتمام بالرسالة التي يحملها في طياته عمله التدريسي والبحثي.

في حين نجد أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين غير المصابين بأمراض عضوية يعتمدون في تحضير دروسهم على كل الإصدارات الجديدة من كتب ومقالات وانترنت؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن السلامة من الأمراض العضوية تحفز الأستاذ الجامعي للتفكير على أهم المواد العلمية التي يستعملها في التجديد في الدروس، إذ تعمل الحالة الصحية المتوازنة على الرفع من مستوى أدائه التدريسي.

كما نجد من خلال الجدول المبين أعلاه بالنسبة للاعتماد الأستاذ الجامعي على تقنية الانترنت فنجد أن الأساتذة غير المصابين بأمراض عضوية يعتمدون بالدرجة الأولى على الانترنت للتحضير للدرس؛ وهذا يعكس الوضع الصحي لهم؛ حيث يسعون إلى ربح الوقت من جهة، ومن جهة أخرى نرى أنه لا يوجد تأثير محسوس في ما يخص الاعتماد على تقنية الانترنت، وإصابة الأستاذ الجامعي بأمراض عضوية.

وما يمكن استخلاصه أنه حتى يكون الأستاذ الجامعي على أتم الاستعداد لتحضير الدروس ينبغي أن يكون سليما من الأمراض العضوية؛ حيث تعمل الصحة الجسمية المتوافقة على الرفع من أدائه الوظيفي.

جدول رقم (47): علاقة الإصابة بالأمراض العضوية بناحية مساهمة الأستاذ للتطور العلمي في دروسه

المجموع		في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		في طريقة الإلقاء		في محتوى الدرس		ناحية مساهمة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس
								الإصابة بالأمراض العضوية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	119	42	50	13.4	16	44.5	53	مصاب
100	167	33.5	56	13.2	22	53.3	89	غير مصاب
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يساهمون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس من حيث محتوى الدرس والنظريات وذلك بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% من الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس وطريقة الإلقاء، مقابل 13.3% فقط من الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي في التدريس من خلال طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير الإصابة بالأمراض العضوية تبين لنا أن أكبر نسبة من الباحثين غير المصابين بالأمراض العضوية يساهمون التطور العلمي في تحضير الدروس من ناحية محتوى الدرس والنظريات بنسبة 53.3% مقابل نسبة 44.5% من الباحثين المصابين بأمراض عضوية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على مساهمة التطور العلمي في التدريس من حيث ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين المصابين بأمراض عضوية وذلك بنسبة 42%، مقابل نسبة 33.5% عند الباحثين غير المصابين بأمراض عضوية.

أما في ما يخص مساهمة التطور العلمي في طريقة الإلقاء فيتضح لنا من خلال الجدول أنه لا يوجد تأثير أو اختلاف بين الباحثين المصابين والمبشرين غير المصابين بأمراض عضوية، بمعنى هناك تأثيراً ضعيفاً إذ أن النسب متقاربة 13.4% بالنسبة للمبشرين المصابين بأمراض عضوية، و13.2% عند المبشرين غير المصابين بأمراض عضوية.

من خلال القراءة الإحصائية الجدول أعلاه يتضح أن أغلب الأساتذة الجامعيين ليسوا مصابين بأمراض عضوية يحرصون على مساهمة التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس والنظريات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن السلامة من الأمراض العضوية لها أهمية كبيرة للأستاذ الجامعي؛ حيث تسمح له بالتركيز أكثر في ما يخص تطوير عملية التدريس وبالأحرى التدريس؛ حيث يساهم التطور العلمي بوضع صحي متوازن؛ وهذا يسمح له بالعمل على السعي إلى تحسين الدرس من حيث محتوى ونظريات التي تركز عليه.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ساهموا التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس.

إذ يعتبر الدرس جزءاً من الواجبات الموكلة للأستاذ الجامعي في مساره الأكاديمي وعليه فإنه بمثابة العصب الرئيسي لمهنته النبيلة، إذ أن الدرس يتمتع بحزمة و قدسية على الأستاذ تقديرها أحسن تقدير، وهذا لا يتسنى إلا في حالة تمتع الأستاذ بصحة جسمية جيدة تمنح له التوازن الصحي لممارسة مهنته على أحسن وجه.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة المصابين بأمراض عضوية يعتمدون في مساهمة التطور العلمي في التدريس على طريقة الإلقاء ومحتوى الدرس؛ وهذا يشير إلى أنه هناك أساتذة جامعيين بالرغم من أنهم يعانون من أمراض عضوية إلا أنهم يبذلون مجهودات، ويسايرون التطور العلمي في عملية التدريس من ناحية محتوى الدرس، والتركيز على تحسين طريقة إلقاءه وهذا قصد كسب السمعة العلمية الأكاديمية. أما في ما يخص مساهمة الأستاذ الجامعي التطور العلمي بالاعتماد على طريقة الإلقاء فتبين لنا من خلال الجدول أن النسب متقاربة والاختلاف ضعيفا جدا يقدر بـ 0.2%، وهذا يعكس عدم تأثير الأمراض العضوية في طريقة إلقاء الأستاذ الجامعي الدرس.

وما يمكن قوله أن الصحة الجسمية والسلامة من الأمراض العضوية مهمة جدا للأستاذ الجامعي حيث أنها تعينه على مساهمة التطور في التدريس من خلال محتوى الدرس وطريقة الإلقاء.

1-1-2- تأثير المرض العضوي على عملية التدريس:

جدول رقم (48): علاقة المرض العضوي بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

الاعتماد على طرق حديثة في التدريس		اعتمد		لم يعتمد		فئات المرض
ك	%	ك	%	ك	%	المجموع
-	-	5	100	5	100	مرض السكري
4	21.1	15	78.9	19	100	آلام المفاصل
4	30.8	9	69.2	13	100	القولون
6	30	14	70	20	100	الحساسية
3	25	9	75	12	100	ضغط الدم
3	30	7	70	10	100	القولون والحساسية
3	17.6	14	82.4	17	100	مرض السكري وآخر
3	13.6	19	86.4	22	100	آلام المفاصل ومرض آخر
1	11.1	8	88.9	9	100	مرض آخر
27	21.3	100	78.7	127*	100	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وذلك بنسبة 78.7%، مقابل نسبة 21.3% فقط من المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

ويدعم الاتجاه العام للجدول فئة المبحوثين الذين يعانون من مرض السكري وذلك بنسبة 100% لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، ثم تليها نسبة مقابل نسبة 88.9% من المبحوثين الذين يعانون من مرض آخر في حين نجد أن نسبة 69.2% فقط من المبحوثين الذين يعانون من مرض القولون.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين المصابين بمرض القولون بنسبة 30.8%، ثم تليها نسبة 30% عند المبحوثين الذين يعانون من مرض الحساسية لتتعدى هذه النسبة 33.3% عند المبحوثين الذين يعانون من مرض السكري.

أما في ما يخص المبحوثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي نجد أغلبهم يسايرون التطور العلمي من ناحية طريقة إلقاء الدرس وذلك بنسبة 16.7% مقابل نسبة 12.9% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من السكن الوظيفي.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا باعتمادهم أو عدم اعتمادهم على الطرق الحديثة في التدريس.

أي ما يمكن استنتاجه من الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة البحث لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس أصيبوا بمرض السكري؛ وهذا ما يفسر تأثير هذا المرض على الحالة الصحية المتوازنة للأستاذ الجامعي، حيث تعرقله الأمراض من التفكير في التحديث والتطوير في عملية التدريس.

كما أننا نجد أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين الذين لا يعتمدون على الطرق الحديثة في تحضير التدريس يعانون من مرض آخر (عدة أمراض أخرى)، وهذا يشير إلى أن معاناة الأستاذ الجامعي من الأمراض هذه العضوية والتي أحيانا لا يقدر على ذكر الأمراض التي أصابته، وهذا يعرقله من ممارسة نشاطه التدريسي أو التفكير في الاعتماد على طرق حديثة في التدريس.

كما أننا نجد أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين الذين لا يعتمدون على الطرق الحديثة في تحضير الدروس، يعانون من مرض القولون، فهذا النوع من الأمراض يؤثر سلبا على الحالة الصحية للأستاذ الجامعي نظرا لما يميزه من أعراض تعيقه من ممارسة عملية التدريس على صورة السليمة.

وهذا عكس الأساتذة الجامعيين الذين يعانون من مرض القولون؛ حيث نجد أغليبيتهم يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا ما يفسر أن هذا المرض لا يعيق مدى اعتماد الأستاذ الجامعي على الطرق الحديثة في الدروس رغم أنه يؤدي إلى اختلال التوازن الصحي الجسدي للأستاذ إلا أن الأستاذ نجده يتصدى لهذا المرض، ويحاول كيفية تحسين أدائه التدريسي بالاعتماد على ما يعود بالفائدة على مهمته التدريسية.

كذلك يتضح من خلال الجدول أن هناك فئة الأساتذة الذين يعانون من مرض الحساسية يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يدل أن مرض الحساسية لا يؤثر على المهمة التدريسية للأستاذ بدرجة كبيرة.

إذن ما يمكن قوله هو أن إصابة الأستاذ الجامعي بأمراض عضوية يؤثر على اعتماده على طرق حديثة في التدريس، وهذا رغم أن هناك أساتذة يتحدون الأمراض التي يعانون منها ويحاولون قدر الإمكان تجاهلها، وكل ما يهمهم هو كيفية الوفاء لرسالتهم العلمية التي يحملونها على عاتقهم خاصة محاولة مساهمة الطرق الحديثة في عملية التدريس.

جدول رقم (49): تأثير المرض العضوي على مسيرة التطور العلمي في بناء الدرس

مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس		اعتمد		لم يعتمد		المجموع
		ك	%	ك	%	
فئات المرض العضوي						
مرض السكري		5	100	-	-	5
آلام المفاصل		17	89.5	2	10.5	19
القولون		13	100	-	-	13
الحساسية		17	85	3	15	20
ضغط الدم		11	91.7	1	8.3	12
القولون والحساسية		10	100	-	-	10
مرض السكري وآخر		15	88.2	2	11.8	17
آلام المفاصل ومرض آخر		22	100	-	-	22
مرض آخر		9	100	-	-	9
المجموع		119	93.7	8	6.3	127*

يظهر من خلال الاتجاه العام لهذا الجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس بنسبة 93.7% مقابل نسبة 6.3% من الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس.

وبالرجوع إلى متغير فئات المرض العضوي لمعرفة مدى تأثر المرض الذي يعاني به الأستاذ الجامعي على مدى مساهمته للتطور العلمي في بناء الدرس: تحضيره، وتقديمه، لاحظنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من مرض السكري، القولون، والحساسية بنسبة 15%، آلام المفاصل ومرض آخر يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس بنسبة كبيرة تقدر ب 100%، تليها نسبة 91.7% من الباحثين الذين يعانون من مرض ضغط الدم، وتتراجع هذه النسبة إلى 85% عند الباحثين الذين يعانون من مرض الحساسية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض الحساسية، تليها نسبة 11.8% عند الباحثين الذين يعانون من مرض السكري ومرض آخر، وتنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض السكري، القولون، القولون والحساسية، آلام المفاصل ومرض آخر، مرض آخر.

أي أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشكلون عينة البحث يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس، يعانون من مرض السكري، مرض القولون، القولون والحساسية، آلام المفاصل ومرض آخر ومرض آخر وذلك بنسبة متساوية وهي 100%.

* تمثل إجابة الباحثين صرحوا باعتمادهم أو عدم اعتمادهم على الطرق الحديثة في التدريس.

كما أن هناك فئة من الأساتذة الجامعيين الذين يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس يعانون من مرض ضغط الدم، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنه يوجد تأثيراً ضعيفاً بين هذه الأمراض المذكورة، ومسايرة الأساتذة الجامعيين التطور العلمي في بناء الدرس.

في حين نجد العكس عند الأساتذة الذين لا يسايرون التطور العلمي في تحضير الدروس؛ يعانون من مرض الحساسية وهذا يفسر أن الحساسية أصبحت مرضاً منتشراً في الوسط الجامعي ولدى فئة الأساتذة خاصة في تقديم الدرس؛ حيث تفتقر أغلب الجامعات إلى شروط النظافة أماكن التدريس من قاعات ومدرجات، إضافة إلى أنه مازال هناك قاعات أين تستعمل فيها صبورات خشبية يعمدون فيها الأساتذة إلى التدريس بالطبشور.

وعليه يمكن القول أن معاناة الأستاذ الجامعي من الأمراض العضوية لا تؤثر بدرجة كبيرة على مدى اعتماده على مسايرة التطور العلمي في تحضير الدروس.

جدول رقم (50): تأثير المرض العضوي في طريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدرس		مناقشة		إملاء		مناقشة و إملاء		آخر		المجموع	
فئات المرض العضوي		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مرض السكري		2	40	-	-	2	40	1	20	5	100
آلام المفاصل		10	52.6	1	5.1	6	31.6	2	10.5	19	100
القولون		5	38.5	1	7.7	6	46.2	1	7.7	13	100
الحساسية		9	45	-	-	10	50	1	5	20	100
ضغط الدم		5	41.7	-	-	7	58.3	-	-	12	100
القولون والحساسية		2	20	1	10	7	70	-	-	10	100
مرض السكري وآخر		5	29.4	1	5.9	9	52.9	2	11.8	17	100
آلام المفاصل ومرض آخر		8	36.4	-	-	14	63.6	-	-	22	100
مرض آخر		3	33.3	-	-	6	66.7	-	-	9	100
المجموع		49	38.6	4	3.1	67	52.8	7	7	127*	100

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في تقديم الدرس على طريقة المناقشة وإملاء بنسبة 52.8%، مقابل نسبة 38.6% من الباحثين الذين يعتمدون في تقديم الدرس على طريقة المناقشة، في حين نجد أن أقل نسبة من الباحثين الذين يعتمدون على طريقة الإملاء.

ويدعم الاتجاه العام للجدول الباحثين الذين يعانون من مرض القولون والحساسية إذ نجد أغلبهم يعتمدون في تقديم الدرس على طريقة المناقشة وإملاء بنسبة بنسبة 70%، ثم تتراجع هذه النسبة إلى 66.7% من

* تمثل إجابة الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في طريقة إلقاء الدرس.

المبحوثين الذين يعانون من مرض آخر، مقابل نسبة 13.6% من المبحوثين الذين يعانون من مرض آلام المفاصل يعتمدون على المناقشة في تقديم الدرس بنسبة 52.6%، وتنخفض هذه النسبة إلى 41.7% عند المبحوثين الذين يعانون من ضغط الدم، مقابل نسبة 20% من المبحوثين الذين يعانون من مرض القولون والحساسية. كما نجد أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين يعانون من مرض القولون والحساسية يعتمدون على طريقة الإملاء في تقديم الدرس بنسبة 10%، تليها نسبة 7.7% عند المبحوثين الذين يعانون من مرض القولون وتنعدم هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من مرض السكري، الحساسية، ضغط الدم، آلام المفاصل ومرض آخر، مرض آخر.

أي أننا نجد أن أكبر نسبة الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون على طريقة المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس يعانون من مرض القولون والحساسية؛ وهذا ما يفسر لنا أنه لا يوجد تأثير بين المعاناة من القولون والحساسية على طريقة إلقاء الدرس؛ حيث نجد أن الأساتذة الجامعيين برغم من معاناتهم من هذه الأمراض إلا أنهم يعتمدون على الحل الوسط في تقديم الدروس، الذي هو الاعتماد على تقنية المناقشة وإملاء، حيث يحرص على فنيات الإبداع في إلقاء الدرس، كما يقوم بتلخيص النقاط الهامة والتي يراها أهم لإملائها على الطلبة، زيادة عن تنفيذ المناقشة في الدرس وتسمح بمشاركة الطلبة فيها، بشرط الحفاظ على أخلاقيات الحوار، واحترام الآراء.

وما نلاحظه كذلك أن أكبر نسبة من أفراد العينة الذين يعتمدون على طريقة المناقشة في إلقاء الدرس يعانون من مرض آلام المفاصل، وهذا أن دل على شيء إنما يدل على أنه لا يؤثر هذا المرض على إلقاء الدرس.

وكذلك نجد هؤلاء الأساتذة الذين يعانون من مرض القولون والحساسية يلجأون إلى تقنية الإملاء؛ حيث يكتفي الأستاذ في هذه التقنية بتلقين المعلومات للطلبة، ويقومون بكتابتها دون إعطاء مجال للنقاش وهذا يوضح لنا أنه لا توجد علاقة تأثير بين الإصابة بالأمراض العضوية على طريقة إلقاء الدرس للأستاذ الجامعي.

1-1-3- تأثير مرحلة الإصابة بالمرض العضوي على عملية التدريس:

جدول رقم (51): علاقة مرحلة الإصابة بالمرض العضوي بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لم يعتمد		اعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						مرحلة الإصابة بمرض العضوي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	31	87.1	27	12.9	4	قبل التوظيف
100	96	76	73	24.6	23	بعد التوظيف
100	127*	78.7	100	21.3	27	المجموع

يظهر من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 78.7% مقابل نسبة 21.3% فقط من المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير مرحلة الإصابة بالمرض العضوي سواء قبل أو بعد التوظيف نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وذلك بنسبة 87.1%، مقابل نسبة 76% من المبحوثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف بنسبة 24.6% مقابل نسبة 12.9% من المبحوثين الذين يعانون من المرض العضوي قبل التوظيف.

أي ما يمكن استنتاجه من الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة البحث لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأمراض العضوية التي كانوا يعانون منها قبل توظيفهم أثرت بصورة سلبية على اعتمادهم على طرق حديثة في التدريس، وهذا مقارنة بالأساتذة الذين يعانون من هذه الأمراض العضوية بعد التوظيف.

كما أننا نجد أن هناك نسبة معتبرة من الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون على طرق حديثة في تحضير الدروس يعانون من أمراض عضوية بعد التوظيف، وهذا ما يفسر أن المعاناة من أمراض عضوية لا تؤثر على الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس.

إذن ما يمكن قوله أن الاعتماد الأستاذ الجامعي على طرق حديثة في التدريس لا يتأثر بمرحلة إصابته بأمراض عضوية سواء قبل أو بعد التوظيف.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا باعتمادهم أو عدم اعتمادهم على الطرق الحديثة في التدريس.

جدول رقم (52): تأثير مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية على مسيرة التطور العلمي في بناء الدرس

المجموع		لا يساير		يساير		مسايرة التطور العلمي في بناء الدرس مرحلة الإصابة بالأمراض العضوية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	31	12.9	4	87.1	27	قبل التوظيف
100	96	4.2	4	95.8	92	بعد التوظيف
100	127*	6.3	8	93.7	119	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في التدريس بنسبة 93.7% مقابل نسبة 6.3% من الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس.

وبالرجوع إلى متغير مرحلة الإصابة بمرض عضوي نلاحظ أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس وذلك بنسبة 95.8% مقابل نسبة 87.1% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف وذلك بنسبة 12.9% مقابل نسبة 4.2% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

أي ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف، وهذا ما يفسر أنه لا يؤثر ذلك على مسيرة الأستاذ الجامعي التطور العلمي في بناء الدرس.

في حين نجد أن الأساتذة الذين لم يسايروا التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف، وهذا يفسر أن معاناة الأستاذ من المرض قبل التوظيف أثر عليه سلباً في مسيرة التطور العلمي في بناء الدرس؛ حيث إن الصحة غير المتزنة أثرت عليه حلت دون تفكيره في مسيرة التطور العلمي في بناء الدرس.

وما يمكن قوله من خلال ما سبق أن مسيرة الأستاذ الجامعي للتطور العلمي في تقديم وتحضير الدروس يتأثر بالصحة الجسمية للأستاذ خاصة قبل التوظيف بصفة سلبية؛ حيث أن للوضع الصحي العضوي والذي يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي ولو بدرجة ضعيفة.

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بمسايرتهم أو عدم مسايرتهم للتطور العلمي في بناء الدرس.

جدول رقم (53): تأثير مرحلة الإصابة بالمرض العضوي في طريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدرس		مناقشة		إملاء		مناقشة وإملاء		آخر		المجموع	
مرحلة الإصابة بمرض عضوي		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
قبل التوظيف		54.8	17	-	-	41.9	13	3.2	1	100	31
بعد التوظيف		33.3	32	42.2	4	56.3	54	9.3	6	100	96
المجموع		38.6	49	3.1	4	52.8	67	5.5	7	100	127*

يظهر من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على المناقشة والإملاء بنسبة 52.8%، مقابل نسبة 38.6% من الباحثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء وذلك بنسبة 3.1%.

ويدعم الاتجاه العام للجدول أعلاه الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف؛ حيث ترتفع عندهم نسبة الاعتماد على طريقة مناقشة وإملاء وذلك بنسبة 56.3% مقابل نسبة 41.9% الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

في حين يجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون في إلقاء الدرس على طريقة المناقشة؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف بنسبة 54.8% مقابل نسبة 33.3% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

كما نجد أن الباحثين الذين يعتمدون على طريقة الإملاء في إلقاء الدرس يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف بنسبة 42.2% في حين تنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

إذن ما هو ملاحظ أن أغلب الأساتذة الذين تتضمنهم عينة البحث يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على تقنية المناقشة والإملاء يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف وهذا لم يؤثر عليه في وضعه الصحي في الطريقة التي يعتمدها في إلقاء الدرس.

وما نلاحظه كذلك أن أكبر نسبة من أفراد العينة الذين يعتمدون على طريقة المناقشة في إلقاء الدرس يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن المرض الذي يعانون منه يعرقلهم من توفير الوقت لتلخيص النقاط الهامة التي يملئها الأستاذ الجامعي للطلبة.

وكذلك نجد هؤلاء الأساتذة الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف يعتمدون على تقنية إملاء وهذا ما يفسر أن الأمراض التي يعانون منها أثرت على التقنية المتبعة في إلقاء الدرس فالأستاذ لما يلجأ إلى تقنية

* تمثل إجابة الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي في إلقاء الدرس.

الإملاء عادة ما يكون معرضاً لآلام المفاصل؛ حيث يكتفي في هذه الحالة بتلقي المعلومات للطلبة، ويقومون بدورهم بتدوينها دون إعطاء مجال للنقاش؛ وهذا ما يوحي بضعف مستوى الأساتذة رغم الوضع الصحي غير المتوازن لهم، لأن من لا يقدر على تحمل مسؤولية من المفروض تجنبها.

1-1-2- تأثير الصحة الجسمية على عملية الإشراف:

1-1-2-1- تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على عملية الإشراف:

جدول رقم (54): علاقة الإصابة بالأمراض العضوية بالإشراف على المذكرات العلمية

الإشراف على المذكرات العلمية		أشرف		لم يشرف		المجموع	
الإصابة بالأمراض العضوية		ك	%	ك	%	ك	%
أصيب		88	69.8	38	30.2	126	100
لم يصيب		104	59.8	70	40.2	174	100
المجموع		192	64	108	36	300	100

يبين الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشرفون على المذكرات العلمية، وذلك بنسبة 64% مقابل نسبة 36% فقط من الباحثين الذين لا يشرفون.

وبالرجوع إلى متغير الإصابة بالأمراض العضوية تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين أصيبوا بأمراض عضوية يشرفون على المذكرات العلمية بنسبة 69.8% مقابل نسبة 59.8% من الباحثين غير المصابين بالأمراض العضوية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يشرفون على المذكرات العلمية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم يصابوا بأمراض عضوية بنسبة 40.2% مقارنة بنسبة 30.2% عند الباحثين الذين أصيبوا بأمراض عضوية.

أي أن أكبر عدد من الأساتذة الجامعيين الذين تحويهم عينة البحث يشرفون على المذكرات العلمية أصيبوا بأمراض عضوية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأمراض العضوية التي يعانون منها لم تمنعهم من مزاوله عملية الإشراف على الرسائل العلمية؛ حيث أن الإشراف جزء لا يتجزأ من مهنة الأستاذ إذ يقوم بدور التوجيه الطلبة إلى إتباع المنهجية السليمة في إعداد مذكراتهم العلمية؛ حيث أن ممارسة مهمة الإشراف على الأعمال العلمية تعتبر من المهام التي تستدعي الجهد والوقت والطاقة اللازمة لذلك إلا أن ما رأيناه من خلال الجدول أعلاه أن الأستاذ الجامعي لم تؤثر صحته الجسمية (إصابته بأمراض عضوية) على ممارسة مهمته الإشرافية.

1-2- تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف:

1-2-1- تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس:

1-2-1-1- تأثير المعاناة من الضغوط النفسية على عملية التدريس:

جدول رقم (55): علاقة المعاناة من الضغوط النفسية بناحية مسيرة التطور العلمي في التدريس

المجموع		في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		في طريقة الإلقاء		في محتوى الدرس والنظريات		مسيرة التطور العلمي في التدريس
								المعاناة من الأمراض العضوية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	186	41.4	77	11.8	22	46.8	87	يعاني
100	100	29	29	16	16	55	55	لا يعاني
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يسايرون التطور العلمي في التدريس من خلال محتوى الدروس (النظريات) وذلك بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% منهم يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس وطريقة الإلقاء، مقابل نسبة 13.3% فقط من المبحوثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير المعاناة من الضغوط النفسية، تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين لا يعانون من الضغوط النفسية يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس والنظريات وذلك بنسبة 55% مقابل نسبة 46.8% من المبحوثين الذين يعانون من الضغوط النفسية.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على مسيرة التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الضغوط النفسية بنسبة 41.4% مقابل نسبة 29% من المبحوثين الذين لا يعانون من الضغوط النفسية.

أما في ما يخص المبحوثين الذين لا يعانون من ضغوط نفسية فنجد أغلبهم يسايرون التطور العلمي في التدريس من حيث طريقة الإلقاء بنسبة 16% مقابل نسبة 11.8% عند المبحوثين الذين يعانون من ضغوطات نفسية.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلب الأساتذة الجامعيين لا يعانون من ضغوطات نفسية يحرصون على مسايرة التطور العلمي في التدريس من حيث محتوى الدرس والنظريات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن سلامة الأستاذ الجامعي من الضغوطات النفسية تساعده على تطوير عملية التدريس من خلال تقديم وتحضير الدرس، حيث يعتبر الاستقرار النفسي عاملاً مهماً في التفكير في أدوات تحسين الدرس من حيث المحتوى والنظريات التي تركز عليه.

1-2-1-2- تأثير نوع الضغوطات النفسية على التدريس:

جدول رقم (56): علاقة نوع الضغوطات النفسية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						نوع الضغوطات النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	15	80	12	20	3	الملل والإحباط
100	40	62.5	25	37.5	15	الإرهاق
100	25	68	17	32	8	القلق
100	47	78.7	37	21.3	10	الإرهاق والقلق
100	10	70	7	30	3	القلق والإحباط
100	52	73.1	38	26.9	14	الملل والإحباط والإرهاق والقلق
100	7	85.7	6	14.3	1	الملل والقلق
100	196*	72.4	142	27.7	54	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 72.4% مقابل نسبة 27.6% من المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوطات النفسية تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 85.7%، تليها فئة المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق بنسبة 78.7% لتتراجع هذه النسبة إلى 62.5% عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق بنسبة 37.5% تليها نسبة 32% عند المبحوثين الذين يعانون من القلق مقابل نسبة 14.3% عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق.

أي أن ما نلاحظه من الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة بحثنا والذين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس هم الأساتذة الذين يعانون من الملل والقلق، وهذا يعكس التأثير

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا باعتمادهم وعدم اعتمادهم على الطرق الحديثة في بناء الدرس.

السلي للالة النفسية للأستاذ على مدى اعتماده على طرق حديثة في التدريس؛ حيث يعتبر الملل والقلق آفة العصر، كما يعتبر القلق من الأمراض النفسية التي تصنف في الدرجة الأولى في الانتشار، تنشأ هذه الأعراض لدى الأستاذ الجامعي من جراء الظروف المادية الصعبة، أو التفكك العائلي أو الانتقال الوظيفي، وتعتبر البيئة المحيطة بالأستاذ الجامعي كل من: (الأسرة، مكان العمل، قوانين الدولة، من العوامل المؤثر على توازنه، ففدرة الأستاذ لتحقيق التوازن مع البيئة المحيطة ليست مرهونة فقط بإمكانيات وقدراته فقط وإنما بمدى ملائمة وتقدير المحيط لاحتياجاته وميوله وموافقة بل ودعمها له، فمعاناة الأستاذ الجامعي من الملل والقلق تحول دون سعيه لتحديث طرق تدريسية، أو مادته العلمية حيث نجده تحت الضغوطات دائما ما يجعله بما عنده من معلومات ولا يبالي إن كانت قديمة.

في حين نجد العكس عند الأساتذة الجامعيين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث نجدهم يعانون من الإرهاق وهذا ما يفسر أن الإرهاق هو إجهاد العقل والنفس والوصول إلى مرحلة عدم القدرة على التحكم وفقدان التوازن. وللإشارة إلى أنه رغم اعتماد الأساتذة الجامعيين على طرق حديثة في التدريس إلا أن ذلك يؤثر على القدرة على التركيز وفي تحديث الدرس، وهذا يؤثر بصفة سلبية على طبيعة استخدام هذه الطرق الحديثة عند اعتمادها.

جدول رقم (57): علاقة نوع الضغوط النفسية بطريقةلقاء الدرس

المجموع		كتب قديمة وانترنت		إصدارات جديدة من كتب، مقالات وانترنت		إصدارات جديدة من كتب، دراسات و مقالات		إصدارات جديدة من (كتب، مقالات و دراسات)، كتب قديمة وانترنت		انترنت		إصدارات جديدة من كتب، مقالات ودراسات		نوع الضغوط النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	15	-	-	46.7	7	13.3	2	20	3	-	-	20	3	الملل والإحباط
100	40	5	2	22.5	9	5	2	45	18	5	2	17.5	7	الإرهاق
100	25	-	-	16	4	8	2	32	8	4	1	40	10	القلق
100	47	6.4	3	21.3	10	2.1	1	51	24	6.4	3	12.8	6	الإرهاق والقلق
100	10	10	1	30	3	-	-	50	5	-	-	10	1	القلق والإحباط
100	52	11.5	6	23.1	12	9.6	5	44.2	23	5.8	3	5.8	3	الملل والإحباط والإرهاق والقلق
100	7	-	-	28.6	2	14.3	1	42.9	3	-	-	14.3	1	الملل والقلق
100	196*	6.1	12	24	47	6.6	13	42.9	84	4.6	9	15.8	31	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في طريقة تحضير الدروس على إصدارات جديدة من (كتب، مقالات ودراسات)، كتب قديمة وانترنت بنسبة 42.9% تليها نسبة 24% من الباحثين الذين يعتمدون على إصدارات جديدة من كتب ومقالات وانترنت لتتراجع هذه النسبة إلى 4.6% عند الباحثين الذين يعتمدون على تقنية الانترنت.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي لمعرفة درجة تأثيرها على مدى اعتماده في تحضير الدرس وبنائه (التجديد في الدرس) نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق يعتمدون على إصدارات جديدة من (كتب، مقالات ودراسات)، كتب قديمة وانترنت بنسبة 51%، وتنخفض هذه النسبة إلى 45% عند الباحثين الذين يعانون من الإرهاق لتتراجع هذه النسبة إلى 20% عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط.

في حين نجد أن أغلب الباحثين الذين يعتمدون على إصدارات جديدة من كتب، مقالات وانترنت يعانون من الملل والإحباط بنسبة 46.6%، تليها نسبة 30% من الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط، لتتراجع هذه النسبة إلى 16%.

* تمثل إجابة الباحثين الذين يساهمون في التطور العلمي في لقاء الدرس.

أما في ما يخص الاعتماد على تقنية الانترنت فنجد أن أكبر نسبة ترتفع عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق بنسبة 6.4%، تليها نسبة 5.8% من المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط والإرهاق والقلق، لتتعدى هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط، والقلق والإحباط.

إذن ما يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين احتوتهم عينة البحث والذين يعانون من القلق والإرهاق يعتمدون على كل الاقتراحات المقدمة والمتمثلة في إصدارات جديدة من كتب ودراسات ومقالات والكتب القديمة والانترنت في تحضير الدروس، وهذا بهدف تحسين أدائهم التدريسي والذي يمنح لهم فرصة فتح آفاق جديدة في الحصول على السمعة الأكاديمية والعلمية، وهذا القلق والإرهاق الذي يعانون منهم يؤثر على عملية تحضير الدرس من خال المواد المعتمدة في تجديده. وعلى كل فإن القلق والإرهاق أصبح آفة العصر وحالة صحية مضطربة تنتاب الصحة النفسية للأستاذ الجامعي، كما لا يمكن تجاهل أن هذا الأستاذ يقوم بعملية التدريس بمعزل عن بيئة اجتماعية واقتصادية، وثقافية تؤثر في شخصية وسلوكه ودرجة إعطائه الأهمية لعمله.

كما لا يمكن كذلك أن نتجاهل أن الوظيفة التعليم مهنة صعبة جدا أو التدريس بما تحمله من ضغوطات يشعر بها إلا من مارسها بضمير مهني حي. في حين نجد أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين الذين يعانون من الملل والإحباط يعتمدون على إصدارات جديدة من كتب ومقالات وانترنت؛ والحالة الصحية تأثرا واضحا على الوضعية التدريسية للأستاذ الجامعي؛ حيث يقوم بتحضير الدروس وهو محبط المعنويات ومملا من نفس الطريقة التي يدرس بها ولا يوجد هناك حيوية لا في مكان العمل، ولا في الحياة الاجتماعية أو الاقتصادية، فالأستاذ الجامعي يجهد نفسه وطاقته في سبيل التجديد في الدرس كما يجب وعلى الصورة السليمة.

فالأستاذ الجامعي قد ينجح في استيعاب النمو السريع لمتطلبات الحضارة، لكنه يخسر بالنتيجة قدرته الجسمية والنفسية ومقاومته في التحمل، وهذا يؤدي إلى استنزاف طاقته وتدميرها ومنه تدمير ذاته، وهل من فعالية وأداء وكفاءة تذكر لأستاذ دُمرت ذاته؟ وهذا يشكل أكبر خطورة على المجتمع بأكمله.

وما تجدر الإشارة إليه أن الأستاذ الجامعي لكي يقوم بواجبه على ما يرام ينبغي أن يكون متمتعاً بصحة نفسية، تمنح وضعية صحية متوازنة بما يسمح له بالاستقرار النفسي، وهذا يؤثر بصفة ايجابية على أدائه التدريسي.

جدول رقم (58): علاقة نوع الضغوط النفسية بناحية مساهمة التطور العلمي في بناء الدرس

المجموع		آخر		مناقشة و إملاء		إملاء		مناقشة		ناحية مساهمة التطور العلمي في تقديم الدرس
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نوع الضغوط النفسية
100	15	-	-	60	9	-	-	40	6	الملل والإحباط
100	40	10	4	45	18	7.5	3	37.5	15	الإرهاق
100	25	4	1	68	17	-	-	28	7	القلق
100	47	10.6	5	48.9	23	4.3	2	36.2	17	الإرهاق والقلق
100	10	10	1	20	2	10	1	60	6	القلق والإحباط
100	52	-	-	59.6	31	5.8	3	34.6	18	الملل والإحباط والإرهاق والقلق
100	7	-	-	57.1	4	-	-	42.9	3	الملل والقلق
100	196*	5.6	11	53.1	104	4.6	9	36.7	72	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يعتمدون في تقديم الدرس على طريقة مناقشة وإملاء بنسبة 53.1%، تليها نسبة 36.7% من الباحثين الذين يعتمدون على طريقة المناقشة، مقابل نسبة 4.6% من الباحثين الذين يعتمدون على طريقة الإملاء في إلقاء الدرس.

ويديم الاتجاه العام للجدول الباحثين الذين يعانون من القلق بنسبة 68%، تليها نسبة 60% من الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط، لتتراجع هذه النسبة إلى 20% من الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط. في حين نجد أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط يعتمدون على المناقشة في تقديم الدرس بنسبة 60%، تليها بنسبة 42.9% من الباحثين الذين يعانون من الملل والقلق، وتنخفض هذه النسبة إلى 28% عند الباحثين الذين يعانون من القلق. أما بالنسبة للاعتماد على طريقة الإملاء فنجد أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يعتمدون عليها يعانون من القلق والإحباط، تليها نسبة 10%، تليها نسبة 7.5% من الباحثين الذين يعانون من الإرهاق، في حين تنعدم هذه النسبة في ما يخص المعاناة من القلق، والملل والقلق.

أي ما يمكن استنتاجه من الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين تتضمنهم عينة البحث الذين يعتمدون على طريقة المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس يعانون من الملل والإحباط، وهذا ما يفسر الوضعية الصحية غير السوية للأستاذ الجامعي، ومعاناته من الملل والإحباط تنتج لعدة أسباب وعوامل متداخلة ومتشابكة ومعقدة أيضاً؛ حيث تساهم البيئة المحيطة والظروف الاجتماعية والاقتصادية، ومناخ العمل الذي

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بمسائرتهم أو عدم مسائرتهم التطور العلمي في بناء الدروس.

يعمل فيه الأستاذ دون أن ننسى العلاقات الإنسانية بين أفراد الأسرة الجامعية التي طغت عليها صفة الأنانية، لكن رغم ذلك فإننا لا نلاحظ تأثيراً على الاعتماد الأستاذ في طريقة إلقاء الدرس؛ حيث نجده يتحدى وضعيته النفسية غير السوية وغير المستقرة. وما نلاحظه كذلك أن أكبر نسبة من أفراد العينة الذين يعتمدون على طريقة المناقشة في إلقاء الدرس هم الأساتذة الجامعيين الذين يعانون من القلق والإحباط؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأستاذ يعيش في حالة من الاضطرابات التي تؤثر عليه سلباً؛ حيث أنه لا بد أن نشير إلى أن الجامعة المتمزقة وغير المتكاملة بين أجهزتها ونظمها وهيئاتها تعتبر جامعة مريضة، كما أن الجامعة التي تسود فيها ثقافة مليئة بالحق والكراهية وعوامل الهدم والإحباط، والصراع والتعقيد هي جامعة مريضة، كما أن الجامعة التي تنهار فيها القيم تعتبر مريضة، كذلك فالجامعة إذن بحاجة إلى تخطيط دقيق للصحة النفسية للأستاذ الجامعي قصد القضاء على هذه الأمراض النفسية والاجتماعية الجامعية، لكن رغم أنه يقوم بطريقة المناقشة لكن بودننا أن نشير إلى نوعية المناقشة التي يناقش بها الأستاذ طلبته حيث نجدها تسودها القلق والإحباط.

أي ما يكمن قوله من خلال الجدول أعلاه أن المعاناة من الضغوط النفسية تؤثر سلباً على نوعية طريقة إلقاءه للدرس، وعلى ذلك فإن الأستاذ الجامعي الذي يعيش اضطرابات نفسية من خلال معاناته للقلق والإحباط والملل فإنه ينعكس سلباً على أدائه التدريسي.

1-2-2-1- تأثير الصحة النفسية على الإشراف:

1-2-2-2- تأثير المعاناة من الضغوط النفسية على الإشراف:

جدول رقم (59): علاقة المعاناة من الضغوط النفسية بطبيعة المذكرات العلمية المشرف عليها

المجموع		ليسانس وماجستير		ليسانس، ماجستير ودكتوراه		دكتوراه		ماجستير		ليسانس		طبيعة المذكرات المشرف عليها
												المعاناة من الضغوط النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	128	11.7	15	22.7	29	1.6	2	7.8	10	56.3	72	يعاني
100	64	12.5	8	31.3	20	3.1	2	10.9	7	42.2	27	لا يعاني
100	192*	12	23	25.5	49	25.5	4	8.9	17	51.6	99	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يشرفون على المذكرات الليسانس بنسبة 51%، مقابل نسبة 25.5% من الباحثين يشرفون على مذكرات الليسانس، ماجستير ودكتوراه في حين نجد نسبة قليلة من الباحثين هم الذين يشرفون على رسائل الماجستير بنسبة 8.9%.

* تمثل إجابة الباحثين الذين أشرفوا على المذكرات العلمية.

وبالرجوع إلى متغير المعاناة من الضغوطات النفسية نلاحظ أن أغلب نسبة من الباحثين الذين يعانون من الضغوطات النفسية يشرفون على مذكرات الليسانس بنسبة 56.3% مقابل نسبة 42.2% من الباحثين الذين لا يعانون من الضغوطات النفسية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يشرفون على مذكرات ليسانس، ماجستير ودكتوراه حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من ضغوطات نفسية بنسبة 31.3% مقابل نسبة 22.7% من الباحثين الذين يعانون من ضغوطات نفسية.

أي أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشرفون على مذكرات الليسانس يعانون من ضغوطات نفسية وهذا ما يفسر أن العمل الإشرافي ليس سهلاً وأن الأستاذ الجامعي لا يخلو من ضغوطات نفسية والتي تؤثر على صحته النفسية وتسبب له الاضطراب النفسي، وهذا كله يؤثر على الأداء الإشرافي للأستاذ، فكيف يساعد الأستاذ المشرف الطالب في المضي قدماً لإتمام دراسته، وتدليل الصعوبات التي يمكن أن تواجهه في عمله بهدف تجويد هذا العمل؟، وإكسابه الصفة العلمية التي يمكن الإفادة منها في الجانب الميداني وكذلك هم في طور التمرن على الإشراف.

كما أن الرسائل والأطروحات سجل ملموس لنوعية عمل ما بعد التدرج يشترك في تحمل المسؤولية هذه النوعية كل من الدارس الذي يعد البحث والمشرف عليه. أما في ما يخص الأساتذة الجامعيين الذين يشرفون على الرسائل العلمية بمستوى الليسانس، الماجستير والدكتوراه، فإن أغلبهم يعانون من ضغوطات نفسية وهذا ما يفسر إلى أنهم تمرنوا على الإشراف ووضعهم المهني تحسنت نوعاً ما مقارنة بسنوات الخبرة المكتسبة والترقية وكذلك تحسن الوضعية الاقتصادية والاجتماعية لهم وهذا يؤثر على وضعهم الصحي بما فيه النفسي، فالاستقرار النفسي للأستاذ الجامعي يدفعه للعطاء أكثر وتقديم الخدمة العلمية بشكل مرضي وبأداء جيد.

إذن ما يمكن قوله بالنسبة للعملية الإشرافية على الرسائل تبقى من المهام البالغة الأهمية في مهنة الأستاذ الجامعي والتي تعتبر من العوامل التي يولي لها الأهمية من قبل المصالح المعنية بتطوير وتعزيز البحث العلمي. إذ أن الدول الراقية التفكير تخصص نصف وقت الأستاذ الجامعي (50%) للتفرغ لأعمال البحث والإشراف؛ حيث أنه يشكل تحسين أداء الإشراف إذ يحتاج الطلبة في مختلف أعمالهم العلمية إلى من يوجههم ويرشدهم ويشرف عليهم حتى يتمكنوا من تحسين نوعية الأعمال التي ينجزونها والخدمات التي يؤدونها بما يعكس إيجاباً على الجامعة والمجتمع.

1-2-2-2- تأثير نوع الضغوطات النفسية على الإشراف:

جدول رقم (60): علاقة نوع الضغوطات النفسية بالإشراف على المذكرات العلمية

المجموع		لم يشرف		يشرف		الإشراف على المذكرات العلمية نوع الضغوطات النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	15	13.3	2	86.7	13	الملل والإحباط
100	40	30	12	70	28	الإرهاق
100	25	44	11	56	14	القلق
100	47	40.4	19	59.6	2	الإرهاق والقلق
100	10	40	4	60	6	القلق والإحباط
100	52	38.5	20	61.5	32	الملل والإحباط والإرهاق والقلق
100	7	-	-	100	7	الملل والقلق
100	196*	34.7	68	65.3	128	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يشرفون على المذكرات العلمية بنسبة 65.3% مقابل نسبة 34.7% من المبحوثين الذين لا يشرفون على المذكرات العلمية.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوطات النفسية تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق يشرفون على المذكرات العلمية بنسبة 100%، تليها نسبة 86.7% من المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط، لتتخفف هذه النسبة إلى 70% عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يشرفون على المذكرات العلمية حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من القلق بنسبة 44%، تليها نسبة 40.4% من المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق، وتتراجع هذه النسبة إلى 13.3% عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط. أي أن أكبر عدد من الأساتذة الجامعيين الذين تحوّلهم عينة البحث يشرفون على المذكرات العلمية هم الذين يعانون من الملل والقلق؛ وهذا يبين أن الحالة النفسية للأستاذ الجامعي تؤثر على تركيزه على عملية الإشراف على الرسائل العلمية الموكلة إليه والأستاذ الجامعي لما يقوم بالإشراف بما فيها توجيهه، تصحيح أعمال الطلبة فإنه يعاني بوضع نفسي غير متوازن أي الصحة النفسية له تتأثر بالاضطرابات النفسية التي يعاني منها القلق، أضف إليه الملل، وهذا يؤثر بصفة سلبية على مستوى ذهنه، وهذا يعكس أدائه الإشرافي.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين يعانون من القلق لا يشرفون على المذكرات العلمية، وهذا يفسر أن الصحة النفسية لديهم إذ تشوبها حالات نفسية تتميز بالضيق الناتج عن

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا بإشرافهم وعدم إشرافهم على المذكرات العلمية.

اضطراب في العلاقة المتبادلة بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها، فهو بذلك يعيق أدائه الوظيفي ما يدفعه إلى التهرب من الإشراف وعدم التمكن منها باختلال التركيز والتفكير لديه.

إذن ما يمكن قوله أن الملل والقلق أصبح يهدد الأستاذ الجامعي يوميا، وهذا لا ننكر أنه يعيش في بيئة اجتماعية تحيط به، تربطه من خلالها علاقات اجتماعية كما أن كثرة المذكرات المشرف عليها تتطلب من الأستاذ الجامعي التكيف معها، بهدف ضمان تعامل سليم معها مما يحقق نوع الراحة النفسية، أما في حالة حدوث خلل على مستوى ذلك التكيف بسبب أو آخر فإن الأستاذ في غالبية الأحيان يكون عرضة للتوتر والإحباط، وهذا ما يجعل ظهور القلق لديه. فالحالة الصحية النفسية للأستاذ الجامعي مهمة جدا في القيام بأدائه الإشرافي بمستوى عال بما يخدم الطلبة والجامعة والمجتمع.

جدول رقم (61): علاقة نوع الضغوط النفسية بطبيعة المذكرات العلمية المشرف عليها

المجموع		ليسانس وماجستير		ليسانس، ماجستير ودكتوراه		دكتوراه		ماجستير		ليسانس		طبيعة المذكرات المشرف عليها
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نوع الضغوط النفسية
100	13	15.4	2	7.7	1	-	-	7.7	1	69.2	9	الملل والإحباط
100	28	7.1	2	25	7	3.6	1	7.1	2	57.1	16	الإرهاق
100	14	21.4	3	21.4	3	-	-	14.3	2	42.9	6	القلق
100	28	14.3	4	32.1	9	-	-	7.1	2	46.4	13	الإرهاق والقلق
100	6	-	-	16.7	1	-	-	-	-	83.3	5	القلق والإحباط
100	32	9.4	3	18.8	6	3.1	1	6.3	2	62.5	20	الملل والإحباط والإرهاق والقلق
100	7	14.3	1	28.6	2	-	-	14.3	1	42.9	3	الملل والقلق
100	128*	11.7	15	22.7	29	1.6	2	7.8	10	56.3	72	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشرفون على مذكرات الليسانس بنسبة 56.3%، تليها نسبة 22.7% من الباحثين الذين يشرفون على مذكرات الليسانس، الماجستير والدكتوراه مقابل نسبة 1.6% من الباحثين الذين يشرفون على الليسانس والماجستير.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط يشرفون على الليسانس بنسبة 83.3%، وتنخفض هذه النسبة إلى 69.2% عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط للتراجع هذه النسبة إلى 42.9% عند الباحثين الذين يعانون من القلق.

*تمثل إجابة الباحثين الذين أشرفوا على المذكرات العلمية.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشرفون على مذكرات الليسانس، الماجستير والدكتوراه؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق والملل بنسبة 32.1%، وتراجع هذه النسبة إلى 28.6% عند المبحوثين الذين يعانون من القلق والملل، لتتخفض هذه النسبة إلى 7.7% عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط.

أي أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشرفون على الرسائل الجامعية على مستوى الليسانس يعانون من القلق والإحباط وهذا ما يفسر أن أغلبية الأساتذة الذين يشرفون على عدد هائل من مذكرات الليسانس يعيشون اضطرابات نفسية، ويتأهبهم القلق والإحباط وهذا كونه يتصارع مع الوقت غير الكافي الذي خصصه للإشراف هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهو بحاجة إلى كسب الخبرة والسمعة الأكاديمية له إثراء سيرته الذاتية، كما لا نجهل أن هناك أغلبية الأساتذة يمزجون بين الإشراف وأبحاثه الشخصية واهتماماته وأبحاثه على حساب الوقت المخصص للإشراف، وينتهك بذلك حرمة الوقت الواجب تخصيصه للإشراف (احترام مواعيد المحددة للطلبة، اهتمام بموضوع بحث طلبته، أخذ وقت كبير في التصحيح، تخصيص وقت محدد للإشراف، التوجيه السليم وعدم إقحام الطلبة صراعاته الشخصية، والابتعاد عن أسلوب القوة والإهانة، والتسلط والضغط على الطالب) فهذا كله يسبب له القلق والإحباط وهذا يؤدي من جهة إلى عدم فعالية العملية الإشرافية له.

أما في ما يخص الأساتذة الجامعيين الذين يشرفون على الرسائل العلمية بمستوى الليسانس، ماجستير ودكتوراه فإن أغلبهم يعانون من الإرهاق والملل وهذا بطبيعة الحال يعيقهم من القيام بالمهمة الإشرافية على صورتها المطلوبة وهي الصورة السليمة للإشراف القائمة على التحلي بأخلاقيات المهنة، واهتمام بقدرات الطلبة إذ أن المساهمة الفعلية للمشرف يمكن الطلبة من التحكم في أبحاثهم والتقدم فيها.

كما لا ننكر أن الإرهاق والملل تتحكم فيه عدة عوامل؛ فالأستاذ الجامعي يجهد نفسه للإشراف على عدد هائل من الرسائل على مختلف مستوياتها، ونذكر أن التراجع والضعف الملحوظ للطلبة في ما يخص البحث وتقنياته المنهجية؛ وحتى في اللغة والأسلوب المتبع إذ نجد أنه حتى الأخطاء التي يحتشم أن يركبها الطالب فإن الأستاذ يتحمل عبئها دون ذنب يذكر، إذ يصرح في هذا المقام أحد الأساتذة المشرفين: "... ضعف مستوى الطلبة أهلك صحتي كثيرا وأحبطت معنوياتي، تصوروا أنه في الصفحة الواحدة أجد 16 خطأ إملائي وهذا هل معقول؟.. ما عساني أقول... ضعف مستوى الطلبة أتى من ضعف مستوى بعض الأساتذة..." فكل هذا يفرز اضطرابات نفسية عند الأستاذ المشرف ويسبب الإرهاق والملل... وهذا يؤثر بدوره على الصحة النفسية له وعلى أدائه الإشرافي.

1-3-مدى تأثير الضغوط النفسية على الإشراف:

جدول رقم (62): علاقة مدى تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي بالإشراف على المذكرات العلمية

المجموع		لم يشرف		أشرف		الإشراف على المذكرات العلمية
						مدى تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	150	33.3	50	66.7	100	يؤثر
100	46	39.1	18	60.9	28	لم يؤثر
100	196*	34.7	68	65.3	128	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشرفون على المذكرات العلمية بنسبة 65.3% مقابل نسبة 34.7% من الباحثين الذين لم يشرفوا على المذكرات العلمية.

وبالرجوع إلى متغير مدى تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي وعلاقتها بالإشراف على المذكرات العلمية، تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين صرحوا أنه يوجد تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي، ويظهر هذا التأثير في الإشراف على المذكرات وذلك بنسبة 66.7% مقابل نسبة 60.9% من الباحثين الذين صرحوا أنه لا تؤثر الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي بما لا يؤثر بدوره على الإشراف على المذكرات العلمية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يشرفوا على المذكرات العلمية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين صرحوا أن الضغوط النفسية لا تؤثر على الأداء الوظيفي ومنه لا تؤثر على الإشراف على المذكرات العلمية، وذلك بنسبة 39.1% مقابل نسبة 33.3% من الباحثين الذين صرحوا بأنه الضغوط النفسية تؤثر على الأداء الوظيفي ومنه تؤثر على الإشراف على المذكرات العلمية.

تبين لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أكبر عدد من الأساتذة الجامعيين الذين تحوهم عينة البحث والذين صرحوا بتأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي يشرفون على المذكرات العلمية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الضغوط النفسية التي يعانون منها هؤلاء الأساتذة تسبب في عدم الاستقرار النفسية لديهم؛ وهذا ما يدفع بهم إلى التعرض لاضطرابات نفسية متعددة تتداخل في إفرازها مجموعة من العوامل سواء الداخلية والخارجية لشخصية الأستاذ الجامعي وبالتالي فإنه يعمل دون تركيز إذ تؤثر الضغوط النفسية على القدرة الذهنية للأستاذ وهذا كله يؤثر سلباً على العملية الإشرافية له.

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بإشرافهم أو عدم إشرافهم على المذكرات العلمية.

كما يلفت انتباهنا من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين صرحوا بعدم تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي لا يشرفون على المذكرات العلمية، وهذا ما يفسر عدم تجربتهم بالقيام بالمهمة الإشرافية وكذلك يعكس وضعهم المهني الذي هو في حالة مبتدئة ولم يتعرضوا للتركم الأعمال والنشاطات البيداغوجية والإشرافية، كل ما في اهتمامهم الانشغال بأعمالهم التدريسية والبحث الذي يهتمون به.

إذن ما يمكن استخلاصه من خلال الجدول أعلاه، أن الضغوط النفسية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي لها تأثيرا واضحا على مستوى أدائهم الوظيفي؛ حيث أنه كل ما في الأمر ينبغي التكيف مع تلك الضغوطات، فإن حصل عدم التمكن من كيفية التعامل مع هذه الضغوطات النفسية يحدث هناك تأثيرا ملحوظا على مستوى أدائهم، يقومون بمهمتهم الإشرافية بكل روح إهمال، ولا مبالاة لا بالإشراف ولا بالبحث وهذا بطبيعة الحال يشكل خطرا فادحا على القيام بالمسؤولية الإشرافية على أبحاث الطلبة.

ثانيا-تأثير الصحة الجسمية والنفسية على عملية الإنتاج العلمي:

نريد من خلال هذا العنصر التعرف على مدى تأثير الصحة الجسمية على الإنتاج العلمي، وكذا تأثير الصحة النفسية على عملية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي لنبين دورها في مشاركة الأستاذ في اللقاءات العلمية، في القيام بنشاطات البحث العلمي ونشرها.

1-2-تأثير الصحة الجسمية على عملية الإنتاج العلمي:

1-1-2-تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (63): تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية
						الإصابة بأمراض عضوية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	126	35.7	45	64.3	81	مصاب
100	174	43.1	75	56.9	99	غير مصاب
100	300	40	120	60	180	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% من الباحثين الذين لا يشاركون على المذكرات العلمية.

وبالرجوع إلى متغير الإصابة بالأمراض العضوية لنرى مدى تأثيرها على المشاركة الأستاذ في الملتقيات الوطنية، نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين أصيبوا بأمراض عضوية يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 64.3% مقابل نسبة 56.9% من الباحثين الذين لم يشاركوا.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية بنسبة 43.1% مقابل نسبة 35.7% من المبحوثين المصابين بأمراض عضوية.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية مصابين بأمراض عضوية، وهذا يشير إلى عدم تأثير الإصابة بالأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات الوطنية.

وكما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية غير مصابين بأمراض العضوية، وهذا ما يفسر أن الإصابة بالأمراض العضوية ليست هي العامل أو السبب أو المؤثر في عدم مشاركة الأستاذ الجامعي في الملتقيات الوطنية، إذ أن هناك عوامل أخرى تؤثر في ذلك.

وما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن الإصابة بأمراض العضوية لا تؤثر على المشاركة في الملتقيات الوطنية، وتدعيم هذه الإجابة مشاركة الأستاذ الجامعي في الملتقيات الوطنية برغم من إصابته بأمراض عضوية.

جدول رقم (64): تأثير الإصابة بأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الدولية الإصابة بأمراض عضوية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	126	54	68	46	58	مصاب
100	174	59.2	103	40.8	71	غير مصاب
100	300	57	171	43	129	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 43% من المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير الإصابة بأمراض عضوية لمعرفة مدى تأثيرها على مشاركة الأستاذ الجامعي في الملتقيات الدولية، نلاحظ أن أغلب المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 59.2% مقابل نسبة 54% من المبحوثين المصابين بأمراض عضوية. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين المصابين بأمراض عضوية بنسبة 46% مقابل نسبة 40.8% من المبحوثين غير المصابين بأمراض عضوية.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين لا يشاركون في المشاركات في الملتقيات الدولية بدرجة كبيرة غير المصابين بأمراض عضوية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على عدم تأثير الإصابة بالأمراض العضوية للأستاذ الجامعي على مشاركته في الملتقيات الدولية.

وكما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين شاركوا في الملتقيات بدرجة كبيرة مصابين بأمراض عضوية هذا ما يفسر عدم تأثر المشاركة في الملتقيات الدولية بالإصابة بأمراض عضوية.

2-1-2- تأثير مرحلة الإصابة بالمرض العضوي على المشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (65): تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على المشاركة في الملتقيات الوطنية

المشاركة في الملتقيات الوطنية		شارك		لم يشارك		الاجموع	
مرحلة الإصابة بمرض عضوي		ك	%	ك	%	ك	%
قبل التوظيف		18	58.1	13	41.9	31	100
بعد التوظيف		63	65.6	33	34.4	96	100
الاجموع		81	63.8	46	36.2	127*	100

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين شاركوا في الملتقيات الوطنية بنسبة 63.8% مقابل نسبة 36.2% من المبحوثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية.

وبالرجوع إلى مرحلة الإصابة بمرض عضوي، يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف شاركوا في الملتقيات الوطنية بنسبة 65.6% مقابل نسبة 58.1% من المبحوثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف بنسبة 41.9% مقابل نسبة 34.4% من المبحوثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول المبين أعلاه أن أكبر عدد من الأساتذة الجامعيين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية بدرجة كبيرة يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف، وهذا ما يفسر أنه لا يوجد تأثير المعاناة من الأمراض العضوية بعد التوظيف على المشاركة في الملتقيات الوطنية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية بدرجة كبيرة يعانون من الأمراض العضوية قبل التوظيف وهذا ما يفسر أن هناك علاقة تأثير وارتباط بين معاناة الأستاذ الجامعي من أمراض عضوية قبل التوظيف وعدم مشاركته في الملتقيات الوطنية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنهم يعانون من اختلال في الصحة الجسمية لديهم تحول دون مشاركتهم في مثل هذه اللقاءات العلمية.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا بمشاركتهم أو عدم مشاركتهم في الملتقيات الوطنية.

جدول رقم (66): علاقة مرحلة الإصابة بمرض عضوي بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية مرحلة الإصابة بمرض عضوي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	18	50	9	16.7	3	33.3	6	قبل التوظيف
100	63	44.4	28	25.4	16	30.2	19	بعد التوظيف
100	81*	45.7	37	23.5	19	30.9	25	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين عدد مشاركتهم في الملتقيات الوطنية 5 فأكثر بنسبة 45.7%، تليها الباحثين الذين عدد مشاركتهم تنحصر في الفئة 2-1، مقابل نسبة 23.5% من الباحثين الذين مشاركتهم تنحصر في الفئة 4-3.

وبالرجوع إلى مرحلة الإصابة بمرض عضوي فإنه تبين لنا أن أغلبية الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف عدد مشاركتهم في الملتقيات الوطنية تنحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 50% مقابل 44.4% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين تنحصر عدد مشاركتهم في الملتقيات الوطنية في الفئة 4-3 مشاركات حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف بنسبة 25.4% مقابل نسبة 16.7% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول المبين أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون بعدد كبير في الملتقيات الوطنية يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف، وهذا ما يفسر أن المعاناة الأستاذ الجامعي عضوية قبل التوظيف لم تؤثر في مشاركته في الملتقيات الوطنية، هذا يبين كذلك تطور الوعي الصحي في الجزائر، وتحسن الخدمات الصحية في الجزائر.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنه لا يوجد تأثير في ذلك أي بين إصابة بمرض عضوي بعد التوظيف والمشاركة في الملتقيات الوطنية، وهذا راجع لتحسن الوضع الصحي في الجزائر وتقدم الجانب العلمي.

إذن ما يمكن استنتاجه من خلال الجدول أعلاه أنه لا يوجد تأثير بين الإصابة بالأمراض العضوية والمشاركة في الملتقيات الوطنية ويتدخل عامل الأقدمية في ذلك.

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

جدول رقم (67): تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على المشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الدولية مرحلة الإصابة بمرض عضوي
%	ك	%	ك	%	ك	قبل التوظيف
100	31	61.3	19	38.7	12	قبل التوظيف
100	96	52.1	50	47.9	46	بعد التوظيف
100	127*	54.3	69	45.7	58	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 54.7% مقابل نسبة 45.7% من الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير الإصابة بمرض عضوي يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من أمراض عضوية قبل التوظيف لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 61.3% مقابل نسبة 52.1% من الباحثين الذين يعانون من أمراض عضوية بعد التوظيف.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من أمراض عضوية بعد التوظيف بنسبة 47.9% مقابل نسبة 38.7% من الباحثين الذين يعانون من أمراض عضوية قبل التوظيف.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول المبين أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية يعانون من أمراض عضوية قبل التوظيف وهذا ما يفسر أن معاناة الأستاذ الجامعي من الأمراض العضوية قبل التوظيف كأستاذ لها علاقة بمشاركته في الملتقيات الدولية وتؤثر فيها؛ حيث أن الصحة العضوية تلعب دورا هاما في مساهمة الأستاذ العلمية وقدرته على المشاركة في اللقاءات العلمية الدولية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين شاركوا في الملتقيات الدولية يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف لا تؤثر في مشاركته في الملتقيات الدولية، وهذا يرجع إلى التقدم الجانب الصحي في الجزائر، وتحسن الخدمات الصحية له إضافة إلى الوعي الصحي المنتشر الذي يساهم في نشر الثقافة الصحية والتي تشجع المريض على تقبل مرضه وأكثر من ذلك التكيف معه.

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بمشاركتهم أو عدم مشاركتهم في الملتقيات الدولية.

جدول رقم (68): تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الدولية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	مرحلة الإصابة بمرض عضوي
100	12	41.7	5	16.7	2	41.7	5	قبل التوظيف
100	47	27.7	13	21.3	10	51.1	24	بعد التوظيف
100	59*	30.5	18	20.3	12	49.2	29	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الدولية وعدد مشاركتهم تتراوح في الفئة 2-1 بنسبة 49.2%، تليها نسبة 30.5% من الباحثين الذين تتراوح عدد مشاركتهم في الفئة 5 فأكثر، مقابل نسبة 20.3% من الباحثين الذين تتراوح عدد مشاركتهم في الفئة 4-3.

وبالرجوع إلى متغير مرحلة الإصابة بمرض عضوي يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف يشاركون في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 بنسبة 51.1% مقابل نسبة 41.7% مقابل نسبة 27.7% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

كما نلاحظ كذلك أن الباحثين الذين تنحصر عدد مشاركتهم في الملتقيات الدولية في الفئة 4-3 نجد أكبر نسبة منهم يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف بنسبة 20.3% مقابل 16.7% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون بأقل عدد في الملتقيات الدولية 2-1 يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف، وهذا ما يفسر أنهم تأثروا بمعاناتهم من مرض عضوي وهم بصدد التكيف معه هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا نتجاهل عامل الأقدمية في العمل حيث نجد هذه الفئة مبتدئة في مسارها الأكاديمي.

نفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للأساتذة الذين يشاركون بعدد متوسط في الملتقيات الدولية (3-4) في الملتقيات الدولية؛ حيث نجدهم يعانون من المرض العضوي بعد التوظيف وهذا دل على شيء إنما يدل على تأثير المعاناة من الأمراض العضوية على المشاركة في الملتقيات الدولية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون بعدد كبير (5 فأكثر) في الملتقيات الدولية هم الأساتذة الذين يعانون من أمراض عضوية قبل التوظيف، وهذا ما يفسر تأقلمهم وتكيفهم مع المرض الذي يعانون منه، أضف إلى ذلك تشبعهم بالثقافة الصحية ودون أن ننسى

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

عامل أقدميتهم في العمل؛ حيث لا بد لهم من تحدي المرض ونسيانه حتى يتمكنوا من إثراء رصيدهم العلمي وخبرتهم الأكاديمية والتعليمية.

2-1-2- تأثير مرحلة الإصابة بالمرض العضوي على عملية النشر:

جدول رقم (69): تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على تأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف كتب و مقالات
						مرحلة الإصابة بمرض عضوي
%	ك	%	ك	%	ك	قبل التوظيف
100	31	45.2	14	54.8	17	
100	96	30.2	29	69.8	67	بعد التوظيف
100	127*	33.9	43	66.1	84	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن اغلب الباحثين ألفوا كتباً ومقالات بنسبة 66.1% مقابل نسبة 33.9% من الباحثين الذين لم يؤلفوا.

وبالرجوع إلى متغير الإصابة بمرض عضوي تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف ألفوا كتباً ومقالات بنسبة 69.8% مقابل نسبة 54.8% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض قبل التوظيف بنسبة 45.2% مقابل نسبة 30.2% من الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يؤلفون الكتب والمقالات يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف وهذا ما يفسر أن الاضطرابات الصحية الجسمية التي يعانون منها لم تؤثر على مساهمتهم في الإنتاج العلمي من خلال تأليفه الكتب، مقالات وتحقيقات.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين لم يساهموا في الإنتاج العلمي من حيث تأليف الكتب والمقالات يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف وهذا ما يفسر أن صحتهم الجسمية المضطربة (غير المتوازنة)، والتي يعانون منها قبل التوظيف حالت دون مساهمتهم في الإنتاج العلمي.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

جدول رقم (70): تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي في عدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		عدد المشاركات في الملتقيات الدولية
								مرحلة الإصابة بمرض عضوي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	قبل التوظيف
100	17	23.5	4	23.5	4	52	9	بعد التوظيف
100	67	13.4	9	35.8	24	50.7	34	المجموع
100	84*	15.5	13	33.3	28	51.2	43	

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين الذين ألفوا الكتب ومقالات، بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 51.2%، تليها نسبة 33.3% من الباحثين الذين تنحصر عدد تأليفهم للكتب والمقالات في الفئة 4-7 وتنخفض هذه النسبة إلى 15.5% عند الباحثين الذين عدد تأليفهم للكتب والمقالات تنحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير مرحلة الإصابة بمرض عضوي تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من مرض بعد التوظيف تنحصر عدد انجازهم للكتب والمقالات في الفئة 4-7 بنسبة 35.8% مقابل نسبة 23.5% عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون أكبر عدد من الكتب والمقالات؛ إذ ينحصر عددها في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف بنسبة 23.5% مقابل نسبة 13.4% عند الباحثين الذين يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين يساهمون في الإنتاج العلمي بعدد متوسط (4-7) من خلال تأليفهم للكتب والمقالات يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف كأستاذ وهذا ما يفسر أنه لا تؤثر صحتهم الجسمية غير السوية على مساهمتهم في الإنتاج العلمي من خلال تأليفهم للكتب والمقالات.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين يساهمون في الإنتاج العلمي بنسبة كبيرة من خلال تأليف الكتب والمقالات (8 فأكثر) يعانون من مرض عضوي قبل التوظيف وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تأقلمهم مع وضعهم الصحي بما فيها الصحة الجسمية لديهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى يشير إلى عامل التحسن الصحي في الجزائر؛ وكذلك الخبرة والأقدمية التي تتطلب بالضرورة المشاركة في المساهمات العلمية من خلال الإنتاج العلمي، وإثراء بذلك السيرة الذاتية لديهم وكسب السمعة الأكاديمية.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

2-1-3- تأثير الصحة الجسمية على الانضمام إلى فرقة البحث:

2-1-3-1- تأثير المرض العضوي على الانضمام إلى فرقة البحث:

جدول رقم (71): علاقة المرض العضوي بالرتبة في فرقة بحث

المجموع		عضو		رئيس فرقة		الرتبة في فرقة بحث
						فئات المرض العضوي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	4	100	4	-	-	مرض السكري
100	6	100	6	-	-	آلام المفاصل
100	8	75	6	25	2	القولون
100	11	81.8	9	18.5	2	الحساسية
100	4	100	4	-	-	ضغط الدم
100	5	60	3	40	2	القولون والحساسية
100	8	50	4	50	4	مرض السكري وآخر
100	14	64.3	9	35.7	5	آلام المفاصل ومرض آخر
100	6	66.7	4	33.3	2	مرض آخر
100	66*	74.2	49	25.8	17	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين أعضاء فرقة بحث بنسبة 74.2% مقابل نسبة 25.8% عند الباحثين الذين هم رؤساء فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير فئات المرض تبين لنا أن أغلب الباحثين يعانون من مرض السكري، وآلام المفاصل، ضغط الدم، يمثلون أعضاء فرقة بحث بنسبة 100% تليها نسبة 81.2% من الباحثين الذين يعانون من مرض الحساسية وتنخفض في حين يعاني نصف الباحثين من مرض السكري ومرض آخر بنسبة 50%.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعملون في فرقة بحث كرؤساء؛ حيث أن نصف الباحثين يعانون من مرض السكري ومرض آخر بنسبة 50%، تليها نسبة 40% من الباحثين الذين يعانون من مرض القولون والحساسية وتنعقد هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من مرض السكري، مرض آلام المفاصل، مرض ضغط الدم.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين مركزهم أعضاء في فرقة بحث يعانون من مرض السكري وآلام المفاصل وضغط الدم، وهذا ما يفسر لنا أن الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي مهددة بهذه الأمراض التي تحول دون المشاركة الفعالة في فرقة بحث؛ حيث تسبب هذه

* تمثل إجابة الباحثين الذين انخرطوا في فرقة بحث.

الأمراض في التعب الشديد، صعوبة التركيز، والإجهاد في التفكير، وهذا يؤثر على أدائهم البحثي من خلال فرقة بحث.

كما نلاحظ أيضا أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجامعيين الذين مركزهم رؤساء في فرقة بحث يعانون من مرض السكري وهذا يدل على شيء إنما يدل على أن هذا المرض لم يحول دون ترؤسهم فرقة بحث، وهذا نتيجة لتحسن الجانب الصحي هذا من جهة، وتكيف الأستاذ مع مرضه العضوي من جهة أخرى، وفي الوقت الذي نال حصته هذا المرض في صفوف الأساتذة الجامعيين باعتباره يعيش في بيئة تتغير بوتيرة سريعة وما يعقد الأمر هو أن هذا المرض يؤدي إلى ظهور أمراض أخرى كالقلب، جلطة المخ... الخ.

جدول رقم (72): علاقة المرض العضوي بالمساهمة العلمية في فرقة بحث

المساهمة العلمية في فرقة بحث		يساهم		لا يساهم		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%
فئات المرض العضوي							
مرض السكري		4	100	-	-	4	100
آلام المفاصل		5	83.3	1	16.7	6	100
القولون		7	87.5	1	12.5	8	100
الحساسية		8	72.7	3	27.3	11	100
ضغط الدم		3	75	1	25	4	100
القولون والحساسية		4	80	1	20	5	100
مرض السكري وآخر		5	62.5	3	37.5	8	100
آلام المفاصل ومرض آخر		7	50	7	50	14	100
مرض آخر		6	100	-	-	6	100
المجموع		49	74.2	17	25.8	66*	100

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يساهمون علمي في فرقة بحث بنسبة 74.2% مقابل نسبة 25.8% من المبحوثين الذين لا يساهمون في فرقة بحث بأعمالهم العلمية.

وبالرجوع إلى متغير فئات المرض لنرى ما هي الأمراض التي تؤثر على المساهمة في فرقة بحث يتبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من مرض السكري وكذلك الذين يعانون من مرض غير مصرح به يساهمون بنشاطات علمية في فرقة بحث بنسبة 100% مقابل نسبة 50% عند المبحوثين الذين يعانون من مرض آلام المفاصل ومرض آخر.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يساهمون في فرقة بحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من آلام المفاصل ومرض آخر بنسبة 50% تليها نسبة 37.5% عند المبحوثين الذين

* تمثل إجابة المبحوثين الذين انخرطوا في فرقة بحث.

يعانون من مرض السكري ومرض آخر لتتعدم هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من مرض السكري، ومرض آخر.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يساهمون في فرقة بحث يعانون من مرض السكري وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هذا المرض لا يشكل عائقاً في مشاركة الأستاذ الجامعي في فرقة بحث؛ حيث أصبح في وقتنا الحالي من بين الأمراض المنتشرة جداً، والتي تؤثر بالدرجة الأولى على الصحة الجسمية بما فيه التأثير على الأعصاب، العينين والكليتين.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين لا يساهمون في فرقة بحث يعانون من مرض آلام المفاصل، ومرض آخر وهذا يدل على أن آلام المفاصل ومرض آخر أنها لا تؤثر على مساهمة الأستاذ في فرقة بحث؛ حيث أنه من الصعب جداً إيجاد حالات الأساتذة يعانون من مرض واحد، وذلك لتعقد عامل التغذية بشكل عام وهذا ما يفسر تأثير المعاناة من آلام المفاصل ومرض آخر على المساهمة في فرقة بحث.

2-3-1-2- تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على الانضمام إلى فرقة بحث:

جدول رقم (73): تأثير مرحلة الإصابة بمرض عضوي على الرتبة في فرقة بحث

الرتبة في فرقة بحث		رئيس		عضو		المجموع	
مرحلة الإصابة بمرض عضوي		ك	%	ك	%	ك	%
قبل التوظيف		2	11.8	15	88.2	17	100
بعد التوظيف		15	30.6	34	69.4	49	100
المجموع		17	25.8	49	74.2	66*	100

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يشكلون أعضاء فرقة بحث بنسبة 74.2% مقابل نسبة 25.8% عند المبحوثين الذين يمثلون رؤساء فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير مرحلة الإصابة بمرض عضوي يتبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من أمراض عضوية قبل التوظيف يشكلون أعضاء في فرقة بحث بنسبة 88.2% مقابل نسبة 69.4% عند المبحوثين الذين يعانون من أمراض عضوية بعد التوظيف.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعانون من أمراض عضوية بعد التوظيف حيث يمثلون رؤساء فرقة بحث بنسبة 30.6% مقابل نسبة 11.8% عند المبحوثين الذين يعانون من أمراض عضوية قبل التوظيف.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين أخطأوا في فرقة بحث.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من الأساتذة الجامعيين الذين مركزهم رؤساء فرقة بحث يعانون من مرض عضوي بعد التوظيف، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنه لم يتأثروا بمعاناتهم من أمراض عضوية اتجاه ترؤسهم فرقة بحث، وهذا نتيجة لتطور الجانب الصحي في الجزائر وانتشار الثقافة الصحية التي تدلي بالتكيف مع الأمراض العضوية التي يعانون منها.

إذن ما يمكن استنتاجه هو أن الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي لم تؤثر في مشاركة في فرقة بحث سواء كان رئيسا أو عضوا.

2-2- تأثير الصحة النفسية على عملية الإنتاج العلمي:

2-2-1- تأثير الصحة النفسية على المشاركة في الملتقيات العلمية:

2-2-1-1- نوع الضغوط النفسية وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات العلمية:

جدول رقم (74): تأثير نوع الضغوط النفسية على المشاركة في الملتقيات الوطنية

المشاركة في الملتقيات الوطنية		شارك		لم يشارك		المجموع	
نوع الضغوط النفسية		ك	%	ك	%	ك	%
الملل والإحباط		10	66.7	5	33.3	15	100
الإرهاق		27	67.5	13	32.5	40	100
القلق		12	48	13	52	25	100
الإرهاق والقلق		29	61.7	18	38.3	47	100
القلق والإحباط		6	60	4	40	10	100
الملل والإحباط و الإرهاق والقلق		32	61.5	20	38.5	52	100
الملل والقلق		3	42.9	4	57.1	7	100
المجموع		119	60.7	7	39.3	196*	100

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60.7% مقابل نسبة 39.3% عند المبحوثين الذين لا يشاركون.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية لرى مدى تأثيرها على المشاركة في الملتقيات الوطنية تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 67.5%، تليها نسبة 66.7% عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط مقابل نسبة 42.9% عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا بمشاركتهم أو عدم مشاركتهم في الملتقيات الوطنية.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق بنسبة 57.1% تليها نسبة 52% من المبحوثين الذين يعانون من القلق لتتخفف هذه النسبة إلى 32.5% عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية يعانون من الإرهاق، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الحالة النفسية المضطربة لديهم لا تؤثر في مشاركتهم في الملتقيات الوطنية باعتبار حالة الإرهاق أصبحت يعاني منها الكبير والصغير، المتعلم والجاهل، فطبيعة العمل للأستاذ الجامعي تؤدي به إلى الإجهاد والتعب، وهذا ما ينتج عنه إرهاق ولكن رغم ذلك فإنه لا تمنعه من المشاركة في اللقاءات العلمية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية يعانون من الملل والقلق؛ وهذا ما يشير إلى أن مرض القلق والملل له تأثير على عدم مشاركة الأستاذ الجامعي في الملتقيات الوطنية فإنه يميل من أن يعيش أو يزاول مهنته التدريسية والبحثية في جو روتيني لا تجدد فيه يذكر أصبح جوا ميتا.

أضف إلى ذلك تشنج العلاقات بين أفراد الأسرة العلمية، تشنج الأفكار وكذلك يقلقون في ما يخص مصيرهم ومستقبلهم الأكاديمي، الذي يصعب فيه الارتقاء إلى أعلى الدرجات، وضرب عرض الحائط الكفاءات وتشجيع الطرق الملتوية المبنية على الرأس مال الاجتماعي لقضاء والوصول إلى خدمة علمية، يقلق من انشغالات ومشاكل يعيشها دون أن يكون باستطاعته مواجهتها بقبضة يده أو الهروب منها.

نستخلص من الجدول أعلاه أن معاناة الأستاذ الجامعي من القلق والملل لها تأثيرا واضحا على عدم مساهمته في الملتقيات العلمية بحيث يؤثر على قيامه بوظيفته المهنية وكيفية أدائها ناهيك عن وظائفه الحياتية التي لا تعتبر منعزلا عن حياته المهنية.

جدول رقم (75): تأثير نوع الضغوط النفسية على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

نوع الضغوط النفسية		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية		2-1		4-3		5 فأكثر		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
7	63.6	2	18.2	2	18.2	11	100	2	18.2	11	100
7	25.9	3	11.1	17	63	27	100	17	63	27	100
4	33.3	3	25.6	5	41.7	12	100	5	41.7	12	100
8	27.6	8	27.6	13	44.8	29	100	13	44.8	29	100
2	33.3	3	50	1	16.7	6	100	1	16.7	6	100
12	38.7	11	35.5	8	25.8	31	100	8	25.8	31	100
-	-	2	66.7	1	33.3	3	100	1	33.3	3	100
40	33.6	32	26.9	47	39.5	119*	100	47	39.5	119*	100

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بأكثر من فئة 5 فأكثر بنسبة 33.9% تليها نسبة 33.6% من المبحوثين الذين يشاركون بعدد قليل ينحصر في الفئة 2-1 مقابل نسبة 26.9% عند المبحوثين الذين يشاركون بعدد متوسط ينحصر في الفئة 4-3.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية لنرى مدى تأثيره على عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية يتبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق يشاركون بخمس مشاركات فأكثر بنسبة 63% مقابل نسبة 44.8% عند المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق، لتتخف هذه النسبة إلى 16.7% عند المبحوثين الذين يعانون من القلق والإحباط.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون بعدد متوسط ينحصر في الفئة 3-4؛ حيث نجد أن أكبر نسبة من الذين يعانون من الملل والإحباط بنسبة 66.7% تليها نصف المبحوثين (50%) الذين يعانون من الملل والإحباط والإرهاق والقلق.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية بعدد أكبر يعانون من الإرهاق؛ وهذا يشير إلى أن حالة الشعور بالإرهاق الناتجة من طول فترة العمل البدني، أو الذهني وامتداد فترات القلق، أو التعرض لنقص فترة النوم لم تؤثر في عدد مشاركتهم في الملتقيات الوطنية.

كما يتبين من الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد متوسط يعانون من الملل والإحباط؛ وهذا يشير إلى أن الشعور بالإحباط والملل يؤثر على مساهمته في اللقاءات العلمية،

* تمثل إجابة المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

إذ نجده يعاني من الإحباط وعدم الاهتمام بسبب اختلال معايير المهنة داخل الجامعة، الروتين، قلة الحوافز المادية، والمعنوية، لن لم نقل أنها انعدمت، أضف إلى ذلك التمييز بين الأساتذة وأحياناً بين الأستاذ والإداري حيث تكون للإداري امتيازات أكثر من الأستاذ وهذا ليس بالأمر المعقول، الإداري في وظيفته وبكل ما تمنحه له من حقوق وواجبات، الأستاذ كذلك له قانونه الأساسي الذي يحميه، هذا بالنسبة لما هو مكتوب على الورق، وإما ما نشاهده على أرضية الواقع يشهد عكس ذلك وكيف لا يشعر الأستاذ بالملل الوظيفي والإحباط؟ وكيف يبحث عن السمعة الأكاديمية والعلمية والترقية إلى أعلى الدرجات في فضاء شبه علمي تحتل فيه الموازين؛ وللأسف نخفي وراء ما يسمى بالرأس مال الاجتماعي؟ وكيف يكون الأداء العلمي جيداً؟

جدول رقم (76): تأثير نوع الضغوط النفسية على المشاركة في الملتقيات الدولية

المشاركة في الملتقيات الدولية		شارك		لم يشارك		المجموع	
نوع الضغوط النفسية		ك	%	ك	%	ك	%
الملل والإحباط		10	66.7	5	33.3	15	100
الإرهاق		21	52.5	19	47.5	40	100
القلق		7	28	18	72	25	100
الإرهاق والقلق		23	48.9	24	51.1	47	100
القلق والإحباط		2	20	8	80	10	100
الملل والإحباط و الإرهاق والقلق		20	38.5	32	61.5	52	100
الملل والقلق		5	71.4	2	28.6	7	100
المجموع		88	44.9	108	55.1	196*	100

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 55.1% مقابل نسبة 44.9% عند الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 80%، تليها نسبة 72% عند الباحثين الذين يعانون من القلق وتنخفض هذه النسبة إلى 33.3% عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من الملل والقلق بنسبة 71.4% تليها نسبة 66.7% من الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط مقابل نسبة 20% عند الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط.

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بمشاركتهم أو عدم مشاركتهم في الملتقيات الدولية.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين شاركوا في الملتقيات الدولية يعانون من القلق والإحباط وهذا ما يفسر أنه حتى وإن لم يمنعهم من المشاركة إلا أن تأثيره يبقى واضحا من ناحية فقدان التركيز، وقلة الاهتمام بالأعمال العلمية التي يقومون بها خاصة بشعورهم بالإحباط من أن ما هو ملاحظ أن هناك مؤشرات أخرى تؤثر بدرجة كبيرة، وترتفع من نسبة المستوى لدرجة أستاذ تحقيقه كما يرى الأستاذ الكفاء ما يجري في ضغوطات في حياته المهنية بتأثير، ويدرك أن هناك أساتذة إشارات بدون صورة، بدون محتوى (ما يراه الجميع انه عبارة عن إطار وهذا يؤدي إلى إحباط العديد منهم بعد إدراكهم أن الرفع من المستوى ليست الخدمة الفعلية، ولا الدرجة التي بلغها الأستاذ إلا من رحم ربي والذي يعيش بضمير مهني حي، وهذا يبقى بمستوى ضئيل جدا.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية يعانون من الملل والقلق وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الشعور بالملل والقلق يؤثر على المشاركة في الملتقيات الدولية، فالقلق يهدد مستوى التركيز، وإما الملل يقتل الرغبة في الاهتمام وهذا يدفع بالأستاذ إلى العيش في حالة عدم توافر الاستقرار الذهني المناسب لأداء العمل؛ حيث تعتبر الحالة النفسية عاملا رئيسيا لتحقيق الاستقرار الذهني للقيام بالمهام الموكلة إلى الأستاذ الجامعي بأداء جيد.

كما أننا لا نتجاهل أن الأستاذ الجامعي لما يقوم بعمله في فضاء أو بيئة مهنية تخلوا من الإبداع، والتجديد فهذا يولد فيه كره العمل الروتيني، وكيف لا يشعر الأستاذ بالإحباط في جامعة لا تحسسه بمكانة، ولا تحفزه ولا تعطي له حتى حقه كاملا.

جدول رقم (77): تأثير نوع الضغوط النفسية على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الدولية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نوع الضغوط النفسية
100	10	10	1	40	4	50	5	الملل والإحباط
100	21	23.8	5	33.3	7	42.9	9	الإرهاق
100	7	42.9	3	28.6	2	28.6	2	القلق
100	22	27.3	6	27.3	6	45.5	10	الإرهاق والقلق
100	2	50	1	-	-	50	1	القلق والإحباط
100	20	25	5	15	3	60	12	الملل والإحباط و الإرهاق والقلق
100	5	40	2	-	-	60	3	الملل والقلق
100	87*	26.4	23	25.3	22	48.3	42	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين المشاركون في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 1-2 بنسبة 48.3%، تليها نسبة 26.4% من الباحثين الذين لهم مشاركات ينحصر عددها في الفئة فأكثر مقابل نسبة 25.3% عند الباحثين الذين يشاركون بعدد ينحصر في الفئة 3-4.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية لنرى مدى تأثيرها على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية فإننا نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يعانون من الملل والقلق، الملل والإحباط، والإرهاق والقلق يشاركون مشاركة ينحصر عددها في الفئة 1-2 بنسبة 60%، تليها نسبة 50% عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط، والقلق والإحباط، لتتخفض هذه النسبة إلى 28.6% عند الباحثين الذين يعانون من القلق.

في حين نلاحظ أن الباحثين الذين يشاركون بعدد ينحصر في الفئة 3-4 فنجدهم الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط بنسبة 40%، مقابل بنسبة 33.3% عند الباحثين الذين يعانون من الإرهاق، في حين تنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط الملل والقلق.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أن أغلب الأساتذة الذين كانت مساهمتهم قليلة في المشاركة في الملتقيات الدولية يعانون من عدة أمراض نفسية الملل، القلق، الملل والإحباط والإرهاق، والقلق وهذا ما يفسر أن معاناة الأستاذ الجامعي من عدة أمراض نفسية تؤثر على عدد مشاركتهم في مثل هذه الملتقيات، إذ يشكل تعقد الأمراض هذه تهديد الرغبة في المساهمة في اللقاءات العلمية، ويرجع تعدد هذه الأمراض إلى عدة أسباب تضغط عليه من كل جوانب اقتصادية اجتماعية ثقافية... الخ وهذا يجعله في حالة اضطراب ولا مبالاة للقضايا العلمية خاصة البحثية.

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

كما نلاحظ كذلك أن الأساتذة الجامعيين الذين شاركوا بعدد لا بأس به في الملتقيات الدولية يعانون من الملل والإحباط؛ وهذا ما يفسر أن الشعور بالملل والإحباط لم يمنع الأستاذ من المشاركة بعدد ولو قليلا، لكن يؤثر ولو بدرجة قليلة.

ما يمكن استنتاجه من الجدول أعلاه أن الحالة النفسية المتردية تلعب دورا هاما في التأثير ولو بدرجة قليلة على مشاركة الأستاذ الجامعي في الملتقيات العلمية؛ حيث أن الضغوطات النفسية البسيطة بالعكس قد تساعد الفرد في الأداء والإنجاز وزيادة الكفاءة باعتبارها حافزا للنشاط لكن التعرض المديد للأمراض النفسية يؤدي إلى اختلال قدرات الفرد كما أن الصحة النفسية السوية تعكس الأداء الوظيفي الفعال.

2-2-2- تأثير الصحة النفسية على عملية النشر:

2-2-2-1- تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية على عملية النشر:

جدول رقم (78): تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية على تأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف الكتب والمقالات
						المعاناة من الضغوطات النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	196	38.3	75	61.7	121	يعاني
100	104	32.7	34	67.3	70	لا يعاني
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% من المبحوثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير المعاناة من الضغوطات النفسية لنرى مدى تأثيرها على المساهمة في الإنتاج العلمي تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين لا يعانون من الضغوطات النفسية يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 67.3% مقابل نسبة 61.7% من المبحوثين الذين يعانون من الضغوطات النفسية.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الضغوطات النفسية بنسبة 38.3% مقابل نسبة 32.7% من المبحوثين الذين يعانون من الضغوطات النفسية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين يؤلفون الكتب والمقالات لا يعانون من ضغوطات نفسية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن تأثير الصحة النفسية على أداء الأستاذ الجامعي، وعلى إنتاجه العلمي أو البحثي من خلال تأليف الكتب والمقالات.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن الأساتذة الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات يعانون من الضغوطات النفسية؛ وهذا يفسر أن المعاناة من الضغوطات النفسية تأثيرا واضحا على مساهمته في الإنتاج العلمي من خلال تأليف الكتب والمقالات حيث أنها تؤثر تأثيرا سلبيا على كفاءتهم في العمل وفي القدرة على الإبداع.

2-2-2-2- تأثير نوع الضغوطات النفسية على عملية النشر:

جدول رقم (79): تأثير نوع الضغوطات النفسية في تأليف الكتب والمقالات

تأليف الكتب والمقالات		ألف		لم يؤلف		المجموع	
نوع الضغوطات النفسية		ك	%	ك	%	ك	%
الملل والإحباط		12	80	3	20	15	100
الإرهاق		25	62.5	15	37.5	40	100
القلق		11	44	14	56	25	100
الإرهاق والقلق		27	57.4	20	42.6	47	100
القلق والإحباط		7	70	3	30	10	100
الملل والإحباط و الإرهاق والقلق		32	61.5	20	38.5	52	100
الملل والقلق		7	100	-	-	7	100
المجموع		121	61.7	75	38.3	196*	100

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين ألفوا الكتب والمقالات بنسبة 61.7% مقابل نسبة 38.3% من المبحوثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوطات النفسية نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق ألفوا الكتب والمقالات بنسبة 100%، تليها نسبة 80% من المبحوثين الذين يعانون من الملل والإحباط، وتنخفض هذه النسبة إلى 44% عند المبحوثين الذين يعانون من القلق بنسبة 56%، تليها نسبة 42.6% من المبحوثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق، وتنعدم هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعانون من الملل والقلق.

يتبين لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين ألفوا الكتب والمقالات يعانون من الملل والقلق؛ وهذا ما يفسر أن الملل والقلق لم يؤثر على مساهمة الأستاذ في الإنتاج العلمي رغم تعرضه للاضطرابات النفسية إلا أنه يتحداها ويسعى لتحسين أدائه الإنتاجي في ما يخص البحث العلمي.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات يعانون من القلق؛ وهذا ما يفسر أن الشعور بالقلق يؤثر على القدرة الإنتاجية للأستاذ وهذا يستهدف تركيزه وطريقة تفكيره.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين صرحوا بتأليفهم أو عدم تأليفهم الكتب والمقالات.

جدول رقم (80): تأثير نوع الضغوطات النفسية في عدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		عدد انجاز الكتب والمقالات المؤلفة نوع الضغوطات النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	12	-	-	50	6	50	6	الملل والإحباط
100	25	16	4	36	9	48	12	الإرهاق
100	11	18.2	2	36.4	4	45.5	5	القلق
100	27	11.1	3	33.3	9	55.6	15	الإرهاق والقلق
100	7	14.3	1	42.9	3	42.9	3	القلق والإحباط
100	32	12.5	4	31.3	10	56.3	18	الملل والإحباط و الإرهاق والقلق
100	7	28.6	2	28.6	2	42.9	3	الملل والقلق
100	121*	13.2	16	35.5	43	51.2	62	المجموع

يتبين من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 51.2% من الباحثين الذين ينحصر عدد تأليفهم في الفئة 7-4، تقابل نسبة 13.2% من الباحثين الذين ينجزون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوطات النفسية نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط والإرهاق والقلق يؤلفون كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.3%، تليها نسبة 55.6% من الباحثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق، مقابل نسبة 42.9% من الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط.

ونفس الاتجاه نلاحظه في ما يخص الباحثين الذين ينجزون كتب مقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4؛ حيث يرتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط نسبة 50%، تليها نسبة 42.9% من الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط، مقابل نسبة 28.6% من الباحثين الذين يعانون من الملل والقلق.

نلاحظ من خلال الجدول أن الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر يعانون من الملل والقلق بنسبة كبيرة تقدر بـ 28.6% تليها نسبة 18.2% من الباحثين الذين يعانون من القلق في حين تنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الجامعيين يساهمون في عملية الإنتاج العلمي بتأليفهم عدد قليل من الكتب والمقالات يعانون من الملل، الإحباط، الإرهاق والقلق؛ وهذا ما

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

يفسر أن معاناة الأستاذ الجامعي من هذه الاضطرابات النفسية تحول دون المساهمة بشكل مرضي وفعال في عملية الإنتاج العلمي؛ حيث يكون عرضة لحالة التشويش الذهني وعدم الاستقرار النفسي، يعمل وهو غير متحمس لعمله، يعمل وهو لا يبالي ببحثه، لا يراعي حتى أهمية، ينتابه القلق من وضعه الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي يعيش في ظله، إذن ضغوط الحياة اليومية تؤثر بشكل سلبي على كمية الإنتاج العلمي التي ينتجها، وهذا دون أن يتجاهل أن الضغوطات النفسية البسيطة تساهم على تحسين الأداء للأستاذ وتوفر له الجهد الكافي، لكن هذه الضغوطات المستمرة والشديدة الحدة فإنها تؤثر وبشكل كبير على عملية الإنتاج العلمي لديه.

ونفس الاتجاه نلاحظه بالنسبة للأساتذة الجامعيين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد متوسط يعانون من الملل والإحباط، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هؤلاء الأساتذة رغم معاناتهم من الحالة النفسية المضطربة إلا أنهم يحاولوا الرفع من مستوى أدائهم الإنتاجي للبحث العلمي، وهذا ما يفسر التحدي الذي يواجهه الأستاذ الجامعي للمحاولة من الرفع من مستوى أدائه الوظيفي من خلال أدائه لعملية الإنتاج العلمي، والتي تظهر نتائجه على المدى القريب والبعيد وتبين مكانة الجامعة التي يزاول فيها مهمته العلمية والأكاديمية.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يؤلفون أكبر عدد من الكتب والمقالات يعانون من الملل والقلق، وهذا يشير إلى أنهم يسعون إلى الرفع من مستوى إنتاجهم العلمي، لكن ما ينبغي الإشارة إليه أن التحمل الكبير للضغوطات النفسية بما فيها الأمراض النفسية المستمرة والشديدة الحدة يندد بوقوع خطورة أو انفجار لهؤلاء الأساتذة الجامعيين لأنه إذا زاد الشيء عن حده انقلب إلى ضده، وبالتالي إلى متى يتحمل ويتحدى ويصارع الأستاذ الجامعي عدم الاستقرار النفسي الذي يعيش فيه دون أن ننسى ما للصحة النفسية دور كبير في ثبات واستقرار الصحة الجسمية.

هذا كله يؤثر على مستوى عقل وذهن الأستاذ، فعدم الاستقرار الذهني يشكل خطورة على واقع الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية على المدى القريب، وعلى المجتمع وسمعته وكرامته من خلال نوعية الإطارات المتخرجة منها على المدى البعيد.

كما لا ننكر ما لدور الأستاذ الجامعي في تنشئة إطارات المستقبل بنوعية جيدة بما يخدم المجتمع ويحمي قيمه الاجتماعية والثقافية والإنسانية ولعل وضعية الأستاذ الجامعي حاليا على مستوى الجامعة الجزائرية دليلا حيا على ما نقوله.

2-2-3- تأثير الصحة النفسية على الانضمام إلى فرقة بحث:

2-2-3-1- تأثير ملكية المعاناة من الضغوطات النفسية على الانضمام إلى فرقة بحث:

جدول رقم (81): تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية في الانضمام إلى فرقة بحث

المجموع		لم ينخرط		انخرط		الانخراط في فرقة بحث
						المعاناة من الأمراض النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	يعاني
100	196	52.6	103	47.4	93	
100	104	42.3	44	57.7	60	لا يعاني
100	300	49	147	51	153	المجموع

يشير الاتجاه للعام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين انخرطوا في فرقة بحث بنسبة 51% مقابل بنسبة 49% من الباحثين الذين لم ينخرطوا الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير المعاناة من الضغوطات النفسية نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لا يعانون من ضغوطات نفسية انخرطوا في فرقة بحث بنسبة 57.7% مقابل بنسبة 47.4% من الباحثين الذين يعانون من الضغوطات النفسية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من ضغوطات نفسية بنسبة 52.6% مقابل بنسبة 42.3%.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين انخرطوا في فرقة بحث لا يعانون من ضغوطات نفسية؛ وهذا ما يفسر أن التوافق النفسي والسلامة من الأمراض يؤثر بصفة إيجابية في المشاركة في فرقة بحث والاندماج فيها، والمساهمة فيها والمساهمة بأعمال عملية أكاديمية تعمل على الارتقاء العلمي والتميز والنشاط العلمي ذو أداء عال.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الجامعيين الذين لم ينخرطوا في فرقة البحث يعانون من ضغوطات نفسية، وهذا يشير إلى علاقة تأثير واضحة حيث تؤثر المعاناة من الضغوطات النفسية على مساهمة الأستاذ العلمية في فرقة وحتى الانخراط فيها، فالضغوطات النفسية تعمل على التشويش الذهني وعدم التركيز وهذا يؤثر بدرجة كبيرة على عملية الإنتاج العلمي للأستاذ بما يؤثر على مستوى أدائه البحثي.

2-2-3-2- تأثير نوع الضغوط النفسية على الانضمام إلى فرقة البحث:

جدول رقم (82): تأثير نوع الضغوط النفسية على الرتبة في فرقة بحث

المجموع		عضو		رئيس فرقة		الرتبة في فرقة البحث نوع الضغوط النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	7	100	7	-	-	الملل والإحباط
100	20	70	14	30	6	الإرهاق
100	8	87.5	7	12.5	1	القلق
100	21	61.9	13	38.1	8	الإرهاق والقلق
100	4	75	3	25	1	القلق والإحباط
100	29	82.8	24	17.2	5	الملل والإحباط و الإرهاق والقلق
100	4	100	4	-	-	الملل والقلق
100	93*	77.4	72	22.6	21	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه للجدول أن أغلب الباحثين مركزهم في فرقة البحث أعضاء بنسبة 77.4% مقابل نسبة 22.6% من الباحثين الذين مركزهم رئيس فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوط النفسية نلاحظ أغلب الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط، والملل والقلق يمثلون أعضاء في فرقة بحث بنسبة 100% تليها بنسبة 87.5% من الباحثين الذين يعانون من القلق، مقابل نسبة 61.9% عند الباحثين الذين يعانون من اللقلق.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين هم رؤساء فرقة بحث حيث ترتفع هذه نسبة عند الباحثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق بنسبة 38.1%، تليها نسبة الباحثين الذين يعانون من القلق والإحباط بنسبة 25% في حين تنعدم النسبة عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط، الملل والقلق.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين كانوا أعضاء فرقة بحث يعانون من الملل والإحباط، الملل والقلق، وهذا ما يفسر أن المعاناة خاصة من الملل يقلل الرغبة في الإنتاج أكثر والمساهمة في النشاطات العلمية بقدر مرضي.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن الأساتذة الذين مركزهم رئيس فرقة بحث يعانون من الإرهاق والقلق وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن على الرغم من احتلال الأستاذ الباحث هذا المركز في فرقة بحث إلا أنه يواجهه الإرهاق والقلق والذي يضعف قدرته على التركيز رغم نشاطه فهذا يؤثر في نوعية وجودة الأداء

*تمثل إجابة الباحثين الذين انحطوا في فرقة بحث.

الذي يقوم به، ومهما تحمل من ضغوطات إلا أنه تبدو واضحة في إنتاجه الفكري وحتى تعاملاته مع أفراد الأسرة العلمية، وخاصة في طريقة عرضة لأعماله العلمية.

جدول رقم (83): تأثير نوع الضغوطات النفسية في مساهمة الأستاذ العلمية من خلال فرقة بحث

المجموع		لا يساهم		يساهم		المساهمة العلمية في فرقة بحث نوع الضغوطات النفسية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	7	-	-	100	7	الملل والإحباط
100	20	20	4	80	16	الإرهاق
100	8	-	-	100	8	القلق
100	22	40.9	9	59.1	13	الإرهاق والقلق
100	4	-	-	100	4	القلق والإحباط
100	28	17.9	5	82.1	23	الملل والإحباط و الإرهاق والقلق
100	4	-	-	100	4	الملل والقلق
100	93*	19.4	18	80.6	75	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يساهمون مساهمة علمية من خلال فرقة بحث بنسبة 80.6% مقابل نسبة 19.4% عند الباحثين الذي لم يساهموا من خلال فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير نوع الضغوطات النفسية نلاحظ أن أغلبية الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط، والقلق، والقلق والإحباط، الملل والقلق يساهمون في فرقة بحث بنسبة 100%، تليها نسبة 82.1% عند الباحثين الذين يعانون من الملل، الإحباط، الإرهاق والقلق، مقابل نسبة 59.1% من الباحثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يساهمون في فرقة بحث مساهمة علمية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من الإرهاق والقلق بنسبة 40.9%، تليها نسبة 20% عند الباحثين الذين يعانون من الإرهاق وتنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يعانون من الملل والإحباط والقلق، والقلق والإحباط الملل والقلق.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين ساهموا في فرقة بحث بمساهماتهم العلمية يعانون من اضطرابات نفسية متنوعة ومعقدة كالملل والإحباط، والقلق، والقلق

* تمثل إجابة الباحثين الذين أخطأوا في فرقة بحث.

والإحباط، الملل والقلق، وهذا يشير إلى عدم تأثير هذه التعقيدات للحالة الصحة النفسية لديهم على مدى مساهمتهم في فرقة بحث.

في حين الأساتذة الذين لم يساهموا مساهمة علمية من خلال فرقة بحث يعانون من الإرهاق والقلق، وهذا يشير إلى تأثير القلق والإرهاق بدرجة كبيرة في مساهمة الأستاذ من خلال فرقة بحث حيث يحول دون مبالاقتهم، أو اهتمامهم في المساهمة نظرا لحالة الإجهاد والإعياء التي يعانون منها في ظل ضغوطات الحياة اليومية لديهم.

2-2-3-3-مدى تأثير الضغوطات النفسية على الانضمام إلى فرق البحث:

جدول رقم (84): مدى تأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي في الانخراط في فرقة بحث

المجموع		لم ينخرط		انخرط		الانخراط في فرقة بحث
						مدى تأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي
%	ك	%	ك	%	ك	تؤثر
100	150	49.3	74	50.7	76	
100	46	63	29	37	17	لا تؤثر
100	196*	52.6	103	47.4	93	المجموع

نلاحظ من الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين لم ينخرطوا في فرقة بحث بنسبة 52.6% مقابل نسبة 47.4% عند الباحثين الذين انخرطوا في فرقة البحث.

وبالرجوع إلى متغير مدى تأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي وعلاقتها على الانخراط في فرقة بحث، تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين صرحوا بعدم تأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي لم ينخرطوا في فرقة بحث بنسبة 63% مقابل نسبة 49.3% من الباحثين الذين صرحوا بتأثير الضغوطات النفسية على الأداء الوظيفي.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين انخرطوا في فرقة بحث؛ حيث يرتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين صرحوا بتأثير الضغوطات النفسية في الأداء الوظيفي بنسبة 50.7% مقابل نسبة 37% من الباحثين الذين صرحوا بعدم تأثير الضغوطات النفسية في الأداء الوظيفي.

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بانخراطهم أو عدم انخراطهم في فرقة بحث.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الجامعيين الذين لم ينحصرُوا في فرقة بحث هم الذين صرحوا بعدم تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن لو انخرطوا في فرقة بحث سوف يجربون الضغوط النفسية التي تصاحبها.

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين انخرطوا في فرقة بحث وصرحوا بأن الضغوط النفسية لها تأثيراً على الأداء الوظيفي، وهذا ما يفسر أنهم على دراية تامة بتأثير الحالة النفسية غير المستقرة بصفة سلبية على الأداء الوظيفي ومنه على نوعية النشاطات التي يقوم بها ضمن فرقة بحث.

الاستنتاج:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

ففيما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف تبين لنا أن للصحة الجسمية تلعب دورا لا يقل أهمية وتؤثر على العملية التدريسية والإشرافية للأستاذ الجامعي؛ حيث أنه من خلال عملية التدريس تبين أن الأستاذ الجامعي الذي لا يتمتع بصحة جيدة يؤثر عليه و لو بدرجة قليلة على أدائه التدريسي من خلال بناء الدرس ومن حيث تحضيره وتقديمه، من خلال الاعتماد على طرق حديثة في الدرس، من خلال التجديد في الدرس خاصة باعتبار مهنة الأستاذ الجامعي التي تحمل في طياتها أمانة ثقيلة تسودها رموز كثيرة والتي تتضح من خلال الرسالة التي يقدمها للطلبة والجامعة والمجتمع بصفة عامة. فالأستاذ بالتالي ينبغي أن يتمتع بصحة جسمية جيدة تسمح له بالتحضير الجيد لبناء دروسه على صورة سليمة، كما أنه بحاجة إلى استقرار في الصحة الجسمية والتي تضمن له السكينة والراحة النفسية، إضافة إلى توفره على الإمكانيات الضرورية للوقاية من الأمراض العضوية؛ أضف إلى ذلك تدعيم الجانب الصحي ونشر الثقافة الصحية وتسهيل الخدمة الصحية له خاصة في مجال العمل هذا من جهة، كما أنه من الناحية الإشرافية على الرسائل العلمية وتأطير الطلبة فإنه بحاجة إلى تصحيح أعمال الطلبة سواء الليسانس، الماجستير، الماستر أو الدكتوراه فإنه بحاجة إلى التمتع بسلامة الصحة الجسمية لديه قصد ضمان السير الحسن للعملية الإشرافية.

فصحيح أن العمل الإشرافي يقام في قاعات الإشراف لكن قبل أن يقابل الأستاذ طلبته الذين يشرف عليهم يبادر بتصحيح ما قدم له من أعمال؛ إذن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من الناحية التدريسية والإشرافية يمتد صداه إلى مدى تمتعه بصحة جسمية سليمة، تضمن له صحة نفسية سليمة فالعقل السليم في الجسم السليم؛ وعليه فإن تضحية الأستاذ في عمله المقدس يستدعي توفير له كل الخدمات الصحية الضرورية التي تحسسه بأهمية هذا الجانب الصحي للإنسان.

كما تبين لنا من خلال العنصر الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي على عمليتي التدريس والإشراف أن سلامة الصحة النفسية للأستاذ الجامعي تلعب دورا هاما في عملية التدريس والإشراف للأستاذ الجامعي باعتبارها مؤشرا رئيسيا يؤثر بالدرجة الأولى على مردود الأستاذ إذ تساهم في التحكم في

عملية التفكير والتركيز الذهني الذي يسمح بالتفكير على توفير المادة العلمية من كتب، دراسات ومقالات سواء في تخصصه أو في تخصصات أخرى، وأكثر من ذلك التفكير السليم في كيفية استعمال أو توظيف المادة العلمية والطريقة المثلى لتقديمها للطلبة.

أما من خلال المحور الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي؛ فتبين لنا من خلال العنصر الأول والذي تناولنا فيه تأثير الصحة الجسمية على المشاركات في الملتقيات العلمية أن الإصابة بأمراض عضوية لا تؤثر في مشاركة الأستاذ في الملتقيات العلمية ولا تؤثر على عملية النشر سواء من خلال تأليف كتب أو كتابة مقالات، أو إجراء تحقيقات وكذلك يساعده على الانخراط في فرق البحث.

كما أن للدخل أهمية بالغة تساعد الأستاذ في عملية الإنتاج العلمي من خلال مشاركته في الملتقيات الوطنية أو الدولية ومن خلال عملية النشر، أما في ما يخص الانضمام إلى فرق البحث فاتضح لنا أن الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي لها ارتباطا وثيقا بمدى مساهمته العلمية من خلال فرقة البحث إذ تعتبر سلامة الصحة الجسمية حافزا وعاملا في رفع الأداء الإنتاج العلمي وما يجب الإشارة إليه أن على الرغم من الارتباط هذا لكن ما لاحظناه أنه كان بدرجة ضعيفة وهذا نتيجة لتحسن الجانب الصحي في الجزائر وارتفاع درجة الوعي الصحي وخاصة كيفية التعامل مع الأمراض ومواجهتها.

أما في ما يخص العنصر الثاني والذي تناولنا فيه تأثير الصحة النفسية على عملية الإنتاج العلمي أن معاناة الأستاذ الجامعي من أمراض نفسية كالقلق والملل والإحباط تؤثر ولو بشكل بسيط على مساهمته في اللقاءات العلمية من خلال تأثيرها على قيامه بوظيفته المهنية، والتي ليس من المعقول وجودها في فضاء ينعزل عن مهامه الحياتية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه لاحظنا تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية على المساهمة في الإنتاج العلمي من خلال تأليف الكتب والنشاطات العلمية الأخرى؛ حيث أن هذه الحالة النفسية المضطربة تؤثر على القدرة الإنتاجية للأستاذ.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي لا تؤثر بدرجة كبيرة في عملية التدريس والإشراف وعملية الإنتاج العلمي، عكس الصحة النفسية التي تبين لنا أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بمهنة الأستاذ الجامعي، وتؤثر على أدائه التدريسي والإشرافي ومن حيث عملية إنتاجه العلمي؛ حيث الصحة النفسية تعتبر عامل هام لضمان الصحة الجسمية إذ تعتبر في غالبية الأحيان أن الأمراض النفسية تسبب العديد من الأمراض

العضوية وتكون المسؤول الوحيد في حدوثها، لكن ما يجب أن لا نتجاهله هو أن بالرغم من تحمل معاناة الأستاذ الجامعي من اضطراب في الصحة الجسمية، والصحة النفسية وتحمله لها وتحديه لمواجهةها إلا أنه وضع يندد بالخطورة، على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وفعالية الجامعة من خلاله فإلى متى يبقى هذا الأستاذ يتحمل كل هذه الاضطرابات، ويتكيف معها في مناخ مهني ينذر بخطورة الانفجار لهذه الشريحة الاجتماعية التي تواجهها ضغوطات من كل جهة ونحن نعلم أن الدول الراقية التفكير تكسب قوتها من خلال الترتيب العلمي العالمي لجامعاتها، أضف إلى ذلك سمعتها الأكاديمية والمكانة العلمية التي يستحقها المجتمع.

الفصل العاشر:

الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على الأداء الوظيفي

أولاً- تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف

1-1- تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ على عملية التدريس

1-2- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس

1-1- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على عملية التدريس

ثانياً- تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي

1-2- تأثير الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ على عملية الإنتاج العلمي

2-2- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي

2-3- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ في عملية الإنتاج العلمي

الاستنتاج

نتناول في هذا الفصل تحليل جداول الفرضية الثالثة، والذي من خلاله نتعرف أكثر على مدى تأثير الوسط الاجتماعي الذي يحيط بالأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي وذلك من خلال مهمته التدريسية والإشرافية، وكذا انتاجه العلمي:

أولاً-تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف:

سنحاول من خلال هذا العنصر معرفة الدور الذي يلعبه الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الأستاذ الجامعي في رفع مستوى أدائه التدريسي والإشرافي:

1-1-1- تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ على عملية التدريس:

1-1-1-1- تأثير الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ على عملية التدريس:

1-1-1-1-1- تأثير المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ على عملية التدريس:

جدول رقم (85): علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لم يعتمد		اعتمد		الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس
						الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ
%	ك	%	ك	%	ك	غنية
100	22	81.8	18	18.2	4	
100	251	72.5	182	27.5	69	متوسطة
100	27	74.1	20	25.9	7	فقيرة
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة للتدريس بنسبة 73.3% مقابل 26.7% فقط من المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

ويدعم الاتجاه العام للجدول المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر غنية بنسبة 81.8% حيث أنهم لا يعتمدون على طرق حديثة للتدريس مقابل 72.5% من المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر متوسطة، في حين نجد العكس فيما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر متوسطة وذلك بنسبة 27.5% مقابل نسبة 18.2% من المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر غنية.

إذن ما هو ملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين التي احتوهم عينة البحث والذين ينتمون إلى أسر غنية لا يعتمدون على طرق حديثة في عملية التدريس؛ وهذا ما يبين لنا أن المستوى الاقتصادي للأسرة الأستاذ لا يؤثر بدرجة كبيرة على مدى اعتماد على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما

يدفع للقول أن هناك عوامل أخرى تتدخل وتتحكم في الأستاذ لكي يحرص على اعتماده على طرق حديثة للتدريس؛ حيث أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ لها تأثير على الأستاذ ولكن ليس في هذا المجال أي مجال اهتمامه بالتدريس.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين ينتمون إلى أسر متوسطة يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا ما يشير إلى أن الأساتذة الجامعيين الذين ينتمون أسر ذات وضع اقتصادي متوسط هم أكثر اهتماما وحرصا على استعمال طرق حديثة في التدريس وذلك لأنهم يبحثون على وسائل وسبل تجعلهم أكثر تميزا من خلال إبراز دورهم وكسب مكانتهم، نفهم من خلال هذا أن هؤلاء الأساتذة تتحكم فيهم عوامل أخرى غير اقتصادية، نذكر من بينها إنسانيته وشخصيته؛ حيث أنهم يبحثون على إثبات ذاتهم ثم تقديرها كأقصى حد في الوسط المهني الجامعي.

وما يمكن قوله هو أن الوضع الاقتصادي للأسرة التي ينتمي إليها الأستاذ الجامعي رغم أهميته في تحقيق الاستقرار والكفاية من الناحية الاقتصادية، إلا أنها لا تعتبر ذات أهمية كبيرة في اعتماد الأستاذ على طرق حديثة في التدريس؛ حيث أن هناك عوامل في ذات الأستاذ الجامعي تتحكم فيه وتدفعه إلى تحسين مستواه في التدريس والبحث.

جدول رقم (86): علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بمدى التجديد في الدرس

المجموع	كتب قديمة		إصدارات جديدة من كتب، مقالات وانترنت		إصدارات جديدة وكتب		إصدارات جديدة (كتب، مقالات، ودراسات)، كتب قديمة وانترنت		الإنترنت		إصدارات جديدة (كتب، مقالات، ودراسات)		التجديد في الدرس	الوضع الاقتصادي للأسرة الأستاذ
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	22	9.1	2	9.1	2	4.5	1	40.9	9	-	-	36.4	8	غنية
100	251	4.8	12	22.7	57	7.6	19	43.4	109	5.6	14	15.9	40	متوسطة
100	27	14.8	4	18.5	5	18.5	5	40.7	11	-	-	7.4	2	فقيرة
100	300	6	18	21.3	64	8.3	25	43	129	4.7	14	16.7	50	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يعتمدون على إصدارات جديدة (كتب ومقالات، دراسات) والانترنت وكتب قديمة في تجديد الدروس بنسبة 43% تليها نسبة 21.3% من المبحوثين الذين يعتمدون على الإصدارات الجديدة (كتب، مقالات والانترنت) مقابل نسبة 4.7% من المبحوثين الذين يعتمدون على الإنترنت.

ويدعم الاتجاه العام للجدول نسبة المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر متوسطة والذين يعتمدون على كل من الإصدارات الجديدة، الكتب القديمة والانترنت بنسبة 43.4% في حين تتقارب نسبة المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر غنية وأسر فقيرة على التوالي: 40.9% و 40.7%.

ونفس الاتجاه نلمسه فيما يخص المبحوثين الذين يعتمدون في تحديد الدروس على الإصدارات الجديدة والانترنت حيث ترتفع عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر متوسطة بنسبة 22.7%، ثم تليها نسبة 18.5% من المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر فقيرة مقابل نسبة 9.1% من المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر غنية.

كما يتضح من خلال الجدول أيضا أن المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر متوسطة والذين يعتمدون على تقنية الانترنت في تحضير الدروس وذلك بنسبة 5.6%؛ في حين تتقدم النسبة فيما يخص المبحوثين الذين ينتمون إلى أسر غنية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلب الأساتذة الجامعيين أفراد عينة البحث والذين ينتمون إلى أسر متوسطة من الناحية الاقتصادية يعتمدون على الإصدارات الجديدة، الكتب القديمة والانترنت، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأساتذة الذين يعتمدون على كل الاقتراحات فإنهم ينتمون إلى أسر متوسطة وهذا يفسر لنا أن الوضع الاقتصادي للأسرة التي ينتمي إليها الأستاذ الجامعي لا تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء التدريسي للأستاذ، وذلك هناك عوامل أخرى تتدخل في الوضع نذكر منها درجة اهتمام الأستاذ بمهنته، ومدى اعتماده على وسائل تمكنه من تقديم عمله على أحسن صورة؛ حيث يتدخل الضمير المهني ودرجة وعيه بالرسالة التي يحملها على عاتقه لكي يلعب بها دورا في التنمية المهنية للتدريس بل أكثر من ذلك أنه يسعى لاكتساب مكانة اجتماعية وسمعة أكاديمية، ومدى ميله لممارسة المهنة.

ونفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للأساتذة الذين يعتمدون في تحديد الدرس على إصدارات جديدة من كتب، مقالات وانترنت حيث نجد أغليبيتهم ينتمون إلى أسرة متوسطة، ونفس الشيء بالنسبة للأساتذة الذين يعتمدون على تقنية الانترنت.

إذن هذا ما يفسر أن الوضع الاقتصادي على الأستاذ الجامعي لا يؤثر بدرجة كبيرة لأسرة الأستاذ من حيث تحديده للدرس، وهذا ما يدفع للقول أن هناك عوامل أخرى غير اقتصادية تدفع بالأستاذ الجامعي للحرص على التحديد في الدرس.

1-1-2- تأثير المستوى التعليمي لأسرة الأستاذ في عملية التدريس:

جدول رقم (87): علاقة الأفراد ذوي المستوى التعليمي العالي لأسرة الأستاذ بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس وجود أفراد ذوي مستوى تعليمي عال في أسرة الأستاذ
%	ك	%	ك	%	ك	
100	214	71.5	153	28.5	61	يوجد
100	86	77.9	67	22.1	19	لا يوجد
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أن أغلبية الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% في التدريس من الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة عند بناء الدرس. ويدعم الاتجاه العام للجدول نسبة الباحثين الذين لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال، والذين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وذلك بنسبة 77.9% مقابل نسبة 71.5% من الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال وذلك بنسبة 28.5% مقابل نسبة 22.1% من الباحثين الذين لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة أفراد الذين ينتمون إلى أسرة تفتقر إلى أفراد ذوي مستوى تعليمي عال لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن الأستاذ الجامعي يتأثر بأفراد أسرته وهنا يظهر واضحاً التأثير السلبي له والمتمثل في عدم الاعتماد على طرق حديثة في التدريس الذي يسببه مستوى أفراد أسرته؛ حيث يكتفي بالطرق التقليدية للتدريس ولا يحرص على كيفية مواكبة كل ما هو جديد في التدريس.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة تتوفر على أفراد ذوي مستوى تعليمي عال يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن المستوى التعليمي العالي لأفراد أسرة الأستاذ الجامعي تؤثر بدرجة كبيرة على مدى استعماله الطرق الحديثة في التدريس، وذلك من خلال الاحتكاك بهم والمناقشة والحوار الذي ينعكس على الوعاء العلمي الذي تحمله أسرته.

وما يمكن قوله أن المستوى التعليمي لأفراد أسرة الأستاذ الجامعي تأثرا بارزا في مدى استعماله الطرق الحديثة في التدريس والحرص عليها.

جدول رقم (88): علاقة وجود أفراد ذوي مستوى تعليمي عال في أسرة الأستاذ بطريقة إلقاءه الدرس

المجموع		آخر		مناقشة وإملاء		إملاء		مناقشة		طريقة إلقاء الدرس
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	الوضع الاقتصادي للأسرة
100	214	4.7	10	49.1	105	3.3	7	43	92	غنية
100	86	7	6	60.5	52	3.5	3	29.1	25	متوسطة
100	300	5.3	16	52.3	157	3.3	10	39	117	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يعتمدون على طريقة المناقشة والإملاء في طريقة الإلقاء بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% من الباحثين الذين يعتمدون على طريقة المناقشة مقابل نسبة 3.3% عند الباحثين الذين يعتمدون على طريقة الإملاء.

وبالرجوع إلى متغير وجود أفراد ذوي مستوى تعليمي عال في أسرة الأستاذ، نلاحظ أن أغلبية الباحثين الذين لا يتواجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على المناقشة والإملاء بنسبة 60.5%، مقابل نسبة 49.1% من الباحثين الذين يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون في إلقاء الدرس على المناقشة؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال وذلك بنسبة 43%، مقابل نسبة 29.1% عند الباحثين الذين لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال.

كما نجد أن الباحثين الذين يعتمدون على طريقة الإملاء في إلقاء الدرس لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال وذلك بنسبة 3.5%، مقابل نسبة 3.3% منهم الذين يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين يمثلون عينة البحث والذين لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عالي يعتمدون على تقنية المناقشة والإملاء والتي تعتبر الحل الأوسط في تقديم الدرس، وهذا ما يفسر أن افتقار الأسرة إلى أفراد ذوي مستوى تعليمي عال لم يؤثر من حيث اعتماد الأستاذ على طريقة المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يتواجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال أغلبيتهم نجدهم يعتمدون على تقنية المناقشة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن المناخ التعليمي للأسرة يساعده على كسب خبرة الحوار، والنقاش وبدوره يتأثر بهذا الجو السائد، ويعطي فرصته للطلبة لإثراء النقاش والحوار، وهذا ما يمنح للطلاب فرصة المشاركة في بناء الدرس وتحديد أفكاره الأساسية والتي من خلالها يقومون بتدوين رؤوس الأقلام.

وما يمكن قوله أن المستوى التعليمي العالي لأسرة الأستاذ يؤثر بدرجة كبيرة على مدى اعتماده على تقنية إلقاء الدرس وبطبيعة الحال فإن هناك عوامل أخرى تتحكم في الطريقة التي يسلكها لإلقاء الدرس نذكر أهمها المستوى التعليمي والخبراتي للأستاذ نفسه ومدى تأثيره أو وعيه بالتنمية المهنية للتدريس وسبل إنجاح الأداء التدريسي له.

1-2-2- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس:

1-2-1- تأثير المحيط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس:

1-1-2-1- تأثير الانخراط في نقابة على التدريس:

جدول رقم (89): علاقة الانخراط في نقابة بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

الاعتماد على طرق حديثة في التدريس		اعتمد		لم يعتمد		المجموع
ك	%	ك	%	ك	%	
13	39.4	20	60.6	33	100	انخرط
67	25.1	200	74.9	267	100	لم ينخرط
80	26.7	220	73.3	300	100	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% من الباحثين الذين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس. وبالرجوع على متغير الانخراط في نقابة نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لم ينخرطوا في نقابة لم يعتمدوا على طرق حديثة في التدريس وذلك بنسبة 74.9% مقابل نسبة 60.5% من الباحثين الذين انخرطوا في نقابة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين انخرطوا في نقابة بنسبة 39.4% مقابل نسبة 25.1% من الباحثين الذين انخرطوا في نقابة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في نقابة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن عدم الانخراط في نقابة يؤثر على الأستاذ من حيث عدم اعتماده على طرق حديثة في التدريس.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذين انخرطوا في نقابة يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن انتماء الأستاذ الجامعي إلى هيئات معينة، كالنقابة لم يؤثر سلبا على عملياته التدريسية من خلال الاعتماد على طرق حديثة في التدريس بل بالعكس أن ذلك يعطيه اهتماما أكثر بمهمته فعلى الأستاذ عليه التنظيم فقط، ومعرفة كيفية استغلاله.

وما يمكن قوله أن الانخراط في نقابة له علاقة إيجابية بمدى اعتماد الأستاذ الجامعي على طرق حديثة في التدريس.

جدول رقم (90): علاقة الانخراط في نقابة بمسيرة التطور العلمي في تحضير الدروس

مسايرة التطور العلمي في تحضير الدروس		ساير		لم يساير		المجموع	
الانخراط في نقابة		ك	%	ك	%	ك	%
انخرط		33	100	-	-	33	100
لم ينخرط		253	94.8	14	5.2	267	100
المجموع		286	95.3	14	4.7	300	100

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في تحضير الدروس بنسبة 95.3% مقابل نسبة 4.7% من الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس.

ويدعم الاتجاه العام للجدول نسبة الباحثين الذين انخرطوا في نقابة؛ حيث ترتفع عندهم نسبة مسايرة التطور العلمي لتحضير وتقديم الدروس وذلك بنسبة 100% مقابل نسبة 94.8% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا في نقابة بنسبة 5.2% وتنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين انخرطوا في نقابة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين انخرطوا في نقابة يسايرون التطور العلمي في التدريس، وهذا ما يبين لنا أن انخراط الأستاذ في نقابة لا يشكل عائقا في عملية التدريس وذلك من خلال مسايرة التطور العلمي في التدريس.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في نقابة لم يسايروا التطور العلمي في تحضير الدرس، وهذا ما يفسر لنا أن حرص الأستاذ على مسايرة التطور العلمي في تحضير الدرس تتحكم فيه عوامل أخرى نذكر منها درجة اهتمام الأستاذ بمهامه التدريسية ومحاولته بكيفية الارتقاء بأدائه التدريسي وتحسينه.

جدول رقم (91): علاقة الانخراط في نقابة بناحية مساهمة التطور العلمي في تحضير الدروس

المجموع		كل الاقتراحات		الانترنت		في محتوى الدرس - النظريات -		مساهمة التطور العلمي في تحضير الدروس
								الانخراط في نقابة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	انخرط
100	33	24.2	8	6.1	2	69.7	23	
100	253	38.7	98	14.2	36	47	119	لم ينخرط
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثين يساهمون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس (النظريات) بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند المبحوثين الذين يساهمون التطور العلمي في محتوى الدرس والإلقاء مقابل نسبة 13.3% عند المبحوثين الذين يساهمون التطور العلمي من حيث طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في نقابة نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس (النظريات) بنسبة 69.7% مقابل نسبة 47% عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة بنسبة 38.7% مقابل نسبة 24.2% عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية طريقة الإلقاء لم ينخرطوا في نقابة وذلك بنسبة 14.2% مقابل نسبة 6.1% عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة. من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة يساهمون التطور العلمي من خلال الاعتماد على محتوى الدرس وهذا يفسر لنا أن الانخراط الأستاذ في نقابة لا يشكل عائق على مدى اهتمامه بمحتوى الدرس ومساهمته في ذلك التطور العلمي.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في نقابة يساهمون التطور العلمي من خلال الاعتماد على محتوى الدرس وطريقة الإلقاء وهذا هو الحل الوسط في تقديم الدروس، وهذا ما يفسر لنا أن عدم الانخراط في نقابة تمنح للأستاذ وقتا وانشغالا أكثر بالنسبة لمساهمة التطور العلمي في تقديم الدرس وبناءه.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين يساهمون التطور العلمي في تحضير الدرس.

أما في ما يخص مساهمة الأستاذ الجامعي التطور العلمي بالاعتماد على طريقة الإلقاء فتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة لم ينخرطوا في نقابة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن اكتفاء هؤلاء الأساتذة بالاعتماد على طريقة الإلقاء لم يكن وراءه انتمائهم إلى هيئات معينة من شأنها أن تضيق وقتهم، وعليه ما يمكن قوله أن اعتماد هؤلاء الأساتذة في مساهمة الدرس على طريقة الإلقاء يتدخل فيه عدة عوامل منها خبرة الأستاذ ودرجة كفاءته وتمكنه من المواد التي يدرسها ودرجة حبه وميله لها.

1-2-1-2- تأثير انخراط الأستاذ في جمعية على التدريس:

جدول رقم (92): علاقة الانخراط في جمعية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

الاعتماد على طرق حديثة في الدروس		اعتمد		لم يعتمد		المجموع
الانخراط في جمعية		ك	%	ك	%	
انخرط		18	34	35	66	53
لم ينخرط		62	25.1	185	74.9	247
المجموع		80	26.7	210	73.3	300

يظهر من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% فقط عند المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في جمعية نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين لم ينخرطوا في جمعية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 74.9% مقابل نسبة 66% عند المبحوثين الذين انخرطوا في جمعية بنسبة 34% مقابل نسبة 25.1% عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في جمعية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في جمعية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا ما يفسر أن عدم الانخراط في جمعية لم يساعد الأساتذة على الاعتماد على طرق حديثة في التدريس إذ يتبين أنهم لا يعتمدونها.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في جمعية اعتمدوا على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا ما يفسر لنا أن انتماء الأستاذ إلى جمعية لم يشكل له عائق أمام عملية التدريس من خلال الاعتماد على طرق حديثة في التدريس حيث تساعده على يقظة ضميره.

جدول رقم (93): علاقة الانخراط في جمعية وطريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدرس		مناقشة		إملاء		مناقشة وإملاء		آخر		الانخراط في جمعية	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
27	50.9	1	1.9	23	43.4	2	3.8	53	100	انخرط	
90	36.4	9	3.6	134	54.3	14	5.7	247	100	لم ينخرط	
117	39	10	3.3	157	52.3	16	5.3	300	100	المجموع	

يظهر من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% عند الباحثين الذين يعتمدون على المناقشة مقابل نسبة 3.3% عند الباحثين الذين يعتمدون على الإملاء في إلقاء الدرس.

ويدعم الاتجاه العام للجدول أعلاه نسبة الباحثين الذين انخرطوا في جمعية؛ حيث ترتفع عندهم نسبة الاعتماد على مناقشة وإملاء وذلك بنسبة 54.3% مقابل نسبة 43.4% عند الباحثين الذين انخرطوا في جمعية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون في إلقاء الدرس على المناقشة؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين انخرطوا في جمعية بنسبة 50.9% مقابل نسبة 36.4% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا في جمعية.

كما نجد أن الباحثين الذين يعتمدون على الإملاء في إلقاء الدرس لم ينخرطوا في جمعية بنسبة 3.6% مقابل نسبة 1.9% عند الباحثين الذين انخرطوا في جمعية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في جمعية يعتمدون في إلقاء الدرس على المناقشة والإملاء وهذا ما يبين لنا أن عدم الانخراط في جمعية يؤثر إيجاباً على مدى اعتماد الأستاذ على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس حيث يمنحه وقتاً بما فيه الكفاية لذلك.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في جمعية يعتمدون على تقنية المناقشة في إلقاء الدرس، وهذا ما يفسر أن الانخراط في جمعية يسمح للأستاذ لكي يكون يناقش أكثر ويعتمد على أسلوب الحوار وإعطاء فرصة للطلبة لإثراء الرأي والأفكار العلمية.

كما يتضح كذلك من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في جمعية يعتمدون على تقنية الإملاء في إلقاء الدرس، وهذا ما يبين لنا أن الاعتماد على الإملاء يرجع إلى عوامل أخرى من بينها الاكتفاء بالطرق التقليدية التي تنقصها الحيوية؛ حيث أن الأستاذ رغم عدم انتمائه على جمعية معينة غلاماً أنه لا يحرص على طريقة إلقائه للدرس وهذا راجع لعوامل كثيرة.

1-2-3- تأثير ممارسة الأستاذ لهواية على عملية التدريس:

جدول رقم (94): علاقة ممارسة الأستاذ هواية بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

الاعتماد على طرق حديثة في التدريس		اعتمد		لم يعتمد		الاجموع
ممارسة هواية		ك	%	ك	%	
يمارس		54	34.6	102	65.4	156
لا يمارس		26	18.1	118	81.9	144
المجموع		80	26.7	220	73.3	300

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع على متغير ممارسة الهواية نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لا يمارسون الهواية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 81.9% مقابل نسبة 65.4% عند الباحثين الذين يمارسون الهواية. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس حيث أنهم يمارسون هواية وذلك بنسبة 34.6% مقابل نسبة 18.1% عند الباحثين الذين يمارسون هواية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين لا يمارسون هواية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس وهذا يبين لنا أن عدم ممارسة الهواية يؤثر إيجاباً على عملية التدريس للأستاذ الجامعي وذلك من خلال الاعتماد على طرق حديثة في التدريس؛ حيث أن الهواية تساعد الأستاذ على الترقية والتخلص من الملل والإرهاق الذي قد يصيب الأستاذ نتيجة عدة ضغوطات العمل منها ظروف العمل أو ظروف معيشته، فالهواية تساعد في كل الأحوال.

وما يمكن قوله أن ممارسة الأستاذ الجامعي هواية تساعد في تحديد النشاط خاصة الرياضة والمطالعة؛ حيث أصبحت في يومنا هذا حاجة وليس ترفاً إذ تعتبر المطالعة تغذية الفكر.

1-3-1- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على عملية التدريس:

1-3-1-1- اهتمام الأستاذ بالتخصصات الأخرى وعلاقته بعملية التدريس:

جدول رقم (95): علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بمسيرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس

المجموع		لا يساير		يساير		مسيرة التطور العلمي في تحضير الدروس
						تحصيل العلم في تخصصات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	يهتم
100	151	3.2	8	96.8	243	
100	49	12.2	6	87.8	43	لا يهتم
100	300	4.7	14	95.3	286	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس بنسبة 95.3 % مقابل نسبة 4.7 % عند الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي.

وبالرجوع إلى متغير تحصيل العلم في تخصصات أخرى تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يسايرون التطور العلمي في تحضيرهم وتقديم الدروس بنسبة 96.8 % مقابل نسبة 87.8 % من الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 12.2 % مقابل نسبة 3.2 %.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى، يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هناك علاقة بين الاهتمام بالتخصصات الأخرى ومحاولة إثراء الرصيد المعرفي للأستاذ ومسارته التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس؛ حيث تساعده على إثراء الدرس بالمعلومات القيمة.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى نجدهم لا يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس، وهذا ما يفسر أن اكتفاء الأستاذ بمجال تخصصه فقط فإنه نجده محدود من حيث المعلومات التي يقدمها خلال الدرس للطلبة، وبالتالي لا نجده يساير التطور العلمي من حيث تحضير وتقديم الدروس.

جدول رقم (96): علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بناحية مساهمة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس

المجموع		محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		طريقة الإلقاء		محتوى الدرس - النظريات -		ناحية مساهمة التطور العلمي
								تحصيل العلم في تخصصات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	243	35.4	86	14	34	50.6	123	يهتم
100	43	46.5	20	9.3	4	44.2	19	لا يهتم
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس (النظريات) بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء بنسبة 37.1% مقابل نسبة 13.3% عند الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير تحصيل العلم في تخصصات أخرى يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس (النظريات) بنسبة 50.6% مقابل نسبة 44.2% عند الباحثين الذين لا يعتمدون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 46.5% مقابل نسبة 35.4% عند الباحثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

أما في ما يخص الباحثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى فنجد أغلبهم يساهمون التطور العلمي في طريقة الإلقاء بنسبة 14% مقابل نسبة 9.3% من الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يساهمون التطور العلمي في محتوى الدرس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الاهتمام بالتخصصات الأخرى يسمح للأستاذ أن يثري محتوى الدرس ويجعله غنيا من حيث الرصيد المعرفي الذي يعطيه للطلبة.

* تمثل إجابة الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي في بناء الدرس.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى هم الأساتذة الذين يسايرون التطور العلمي من حيث محتوى الدرس وطريقة الإلقاء، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الاهتمام بالتخصص الذي يدرسه الأستاذ وهدم اهتمامه بالتخصصات الأخرى يجعله مكرسا كل وقته للدرس، وبالتالي نراه يهتم بالدرس من حيث المحتوى الذي يتناوله وكذلك طريقة الإلقاء.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يسايرون التطور العلمي في طريقة الإلقاء؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الاهتمام بالتخصصات الأخرى لإثراء الرصيد المعرفي يساعد الأستاذ على الاهتمام بطريقة الإلقاء الدرس.

جدول رقم (97): علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بطريقة إلقاء الدرس

المجموع		آخر		مناقشة وإملاء		إملاء		مناقشة		طريقة إلقاء الدرس تحصيل العلم في تخصصات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	251	5.2	13	54.2	136	4	10	36.7	92	يهتم
100	49	6.1	3	42.9	21	-	-	51	25	لا يهتم
100	300	5.3	16	52.3	157	3.3	10	39	117	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% من المبحوثين الذين يعتمدون على مناقشة مقابل نسبة 3.3% عند المبحوثين الذين يعتمدون على الإملاء.

وبالرجوع إلى متغير تحصيل العلم في تخصصات أخرى نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على مناقشة وإملاء بنسبة 54.2% مقابل نسبة 42.9% عند المبحوثين الذين لا يهتمون بتخصص العلم في تخصصات أخرى.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على المناقشة حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 51% مقابل نسبة 36.7% عند المبحوثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

أما في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طريقة الإملاء في إلقاء الدرس فنجد أغلبهم يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 4% في حين تنعدم النسبة عند المبحوثين الذين لا يهتمون بتخصصات أخرى.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يعتمدون على المناقشة والإملاء كطريقة لإلقاء الدرس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على

أن الاهتمام الأستاذ الجامعي بالتخصصات الأخرى يجعله أكثر ثراء في الرصيد المعرفي، وتمنح له سبل المناقشة والإملاء للإلقاء درسه؛ حيث لا نجد منه منحصراً فقط في تخصصه الذي يدرسه.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لا يهتمون بالتخصصات الأخرى لتحصيل المعرفة فإنهم يعتمدون في طريقة الإلقاء على المناقشة، وهذا ما يفسر أن عدم الاهتمام بالتخصصات الأخرى ليس له علاقة بطريقة إلقاء الدرس.

كما يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يولون اهتماماً بتحصيل العلم في تخصصات أخرى نجدهم يعتمدون على طريقة الإملاء في إلقاء الدرس؛ وهذا يبين لنا أن الاهتمام بالتخصصات الأخرى يساعد الأستاذ على الحصول على المعلومات أكثر و إثراء الدرس من خلال ذلك، وبالتالي يساعده على تحرير نسخ للدروس يلقتها على الطلبة أحيانا الأستاذ حتى ولو لم يسعفه الحظ في إنجاح الدرس بمشاركة الطلبة كذلك فإنه يعطي لهم نسخ للدرس يملئها لهم، ويثري درسه من خلال ذلك.

3-1-2- اللغات المستعملة في البحث وعلاقتها بعملية التدريس:

جدول رقم (98): علاقة اللغة المستعملة ومدى اعتماده في تحضير الدروس

المجموع		الكتب القديمة		إصدارات جديدة من كتب ومقالات وانترنت		إصدارات جديدة وكتب		إصدارات جديدة من كتب، مقالات دراسات)، كتب قديمة، انترنت		الإنترنت		إصدارات جديدة (كتب ، مقالات ، ودراسات)		التجديد في الدرس اللغة المستعملة	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
100	27	3.7	1	–	–	11.1	3	55.6	15	–	–	29.6	8	العربية	
100	18	–	–	5.6	1	27.8	5	33.3	6	11.1	2	22.2	4	الفرنسية	
100	90	6.7	6	20	18	8.9	8	41.1	37	7.8	7	15.6	14	العربية والفرنسية	
100	165	6.7	11	27.3	45	5.5	9	43	71	3	5	14.5	24	أكثر من لغتين	
100	300	21.3	18	21.3	64	8.3	25	43	129	4.7	14	16.7	50	المجموع	

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يتضح أن أغلب الباحثين يعتمدون في تحضير الدروس على كل الاقتراحات المتمثلة في الإصدارات الجديدة من (كتب، مقالات ودراسات)، كتب قديمة وانترنت بنسبة 43%، تليها نسبة 21.3% عند الباحثين الذين يعتمدون على إصدارات جديدة من مقالات، دراسات وكتب ومقالات، ودراسات وكتب قديمة، مقابل نسبة 4.7% عند الباحثين الذين يعتمدون على الانترنت في تحضير الدروس.

وبالرجوع إلى متغير اللغة المستعملة في الدروس تبين لنا أن أغلب الباحثين يستعملون اللغة العربية يعتمدون على كل الاقتراحات في تحضير الدروس بنسبة 55.6%، تليها نسبة 43% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغة مقابل نسبة 33.3% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين يعتمدون على إصدارات جديدة من مقالات ودراسات وكتب قديمة؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين بنسبة 27.3%، تليها نسبة 20% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية.

أما في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على الانترنت في تحضير الدروس فنجد أن أغلبهم يتقنون اللغة الفرنسية بنسبة 11.1% مقابل نسبة 7.8% عند الباحثين الذين يتقنون اللغة العربية والفرنسية وتعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون اللغة العربية في تحضير الدرس هم الذين يعتمدون على كل الإصدارات الجديدة من كتب سواء قديمة أو جديدة، مقالات، دراسات وانترنت، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن اللغة العربية تعتبر اللغة الرسمية للجزائر ومنه فإنها المعتمدة بالدرجة الأولى في جامعاتنا الجزائرية وأغلب الباحثين كذلك لغة التدريس فيها هي اللغة العربية، وبالتالي تسمح للأستاذ بالاعتماد أكثر على كل الاقتراحات المقدمة كوسائل الاعتماد عليها في تحضير الدروس.

كما تبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغتين يعتمدون في تحضير الدروس على إصدارات جديدة من مقالات ودراسات وكتب قديمة؛ وهذا ما يفسر لنا أن استعمال أكثر من لغتين تتيح للأستاذ فرصة الاعتماد على كل ما هو جديد في الكتب والمقالات وكذلك الإطلاع على كتب قديمة.

كما تبين كذلك من خلال الجدول أن الأساتذة الذين يتقنون اللغة الفرنسية يعتمدون أكثر على تقنية الانترنت في تحضير الدرس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن اللغة الفرنسية تساعد على استعمال شبكة الانترنت في تحضير الدرس والحصول على المراجع باللغة الفرنسية بصفة إلكترونية.

جدول رقم (99): علاقة اللغة المستعملة بناحية مساهمة التطور العلمي في الدروس

المجموع		محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		طريقة الإلقاء		محتوى الدرس (النظريات)		ناحية مساهمة التطور العلمي
								اللغة المستعملة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	25	32	8	8	2	60	15	العربية
100	15	33.3	5	13.3	2	53.3	8	الفرنسية
100	85	29.4	25	12.9	11	57.6	49	العربية والفرنسية
100	161	42.2	68	14.3	23	43.5	70	أكثر من لغتين
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أكبر نسبة من الباحثين يساهمون التطور العلمي في الدروس من ناحية محتوى الدرس (النظريات) بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء مقابل نسبة 13.3% عند الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية طريقة الإلقاء للدرس.

وبالرجوع إلى متغير اللغة المستعملة تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية يساهمون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس (النظريات) وذلك بنسبة 60%، تليها نسبة 57.6% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية والفرنسية مقابل نسبة 43.5% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية.

أما في ما يخص الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي من ناحية طريقة الإلقاء فنجد أن أكبر نسبة منهم يستعملون أكثر من لغتين بنسبة 14.3%، تليها نسبة 13.3% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية مقابل نسبة 8% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون اللغة العربية يساهمون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس، وهذا ما يفسر أن أغلبية الأساتذة يتقنون أكثر اللغة العربية، وخاصة أن أغلبهم في الشعب التي تدرس باللغة العربية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغتين يساهمون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ وهذا ما يفسر أن إتقان أكثر من لغتين يساعد الأستاذ على المساهمة أكثر في الدرس من حيث الإلقاء ومحتوى الإلقاء.

* تمثل إجابة الباحثين الذين يساهمون التطور العلمي في التدريس.

ونفس الاتجاه نلمسه في ما يخص الأساتذة الذين يسايرون التطور العلمي في الدرس من ناحية طريقة الإلقاء حيث نجدهم يتقنون أو يستعملون أكثر من لغتين؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن استعمال الأستاذ أكثر من لغة يساعده في طريقة إلقاء الدرس، فيستعمل لغة ثم يشرح بعض المصطلحات مثلاً بلغة أخرى وهذا للتوضيح أكثر.

3-1-3- اللغة الأكثر استعمالاً وعلاقتها بالتدريس:

جدول رقم (100): اللغة الأكثر استعمالاً وعلاقتها بناحية مساهمة التطور العلمي

المجموع		محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		طريقة الإلقاء		محتوى الدرس (النظريات)		ناحية مساهمة التطور العلمي
								اللغة المستعملة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	125	34.4	43	12.8	16	52.8	66	العربية
100	83	48.2	40	12	10	39.8	33	الفرنسية
100	42	21.4	9	14.3	6	64.3	27	العربية والفرنسية
100	16	50	8	12.5	2	37.5	6	الإنجليزية
100	20	30	6	20	4	50	10	أكثر من لغتين
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يسايرون التطور العلمي في الدرس من ناحية محتوى الدرس (النظريات) نسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي من ناحية الدرس وطريقة الإلقاء مقابل نسبة 13.3% عند الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي من ناحية طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير اللغة الأكثر استعمالاً يتبين لنا أغلب الباحثين يستعملون اللغتين العربية والفرنسية أكثر يسايرون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس (النظريات) وذلك بنسبة 64.3%، تليها نسبة 25.8% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية مقابل نسبة 37.5% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الإنجليزية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية بنسبة 50%، تليها نسبة 48.2% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية مقابل نسبة 21.4% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية والفرنسية.

* تمثل إجابة الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس.

أما في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون في مسايرة التطور العلمي عل طريقة الإلقاء فنجد أن أكبر نسبة منهم يستعملون أكثر من لغتين وذلك بنسبة 20%، تليها نسبة 14.3% عند المبحوثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية واللغة الفرنسية مقابل نسبة 12% عند المبحوثين الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون اللغة العربية والفرنسية بكثرة يسايرون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن اللغة العربية لأنها اللغة الوطنية واللغة الفرنسية هي اللغة الثانية المستعملة في الجزائر، وتساعد الأستاذ على الحصول على المعلومات.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يستعملون اللغة الإنجليزية أكثر يسايرون التطور العلمي من حيث محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ وهذا ما يبين أن استعمال الأستاذ اللغة الإنجليزية يسمح له الأمر بإثراء معرفته وكذا مسايرته للتطور العلمي للدرس خاصة وأنها تعتبر لغة العلم والعصر والتكنولوجيا فهي لغة عالمية وحية.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغتين نجدهم يسايرون التطور العلمي من حيث طريقة الإلقاء، وهذا ما يوضح لنا أن استعمال الأستاذ أكثر من لغتين تساعده على الاعتماد على طريقة الإلقاء حيث تسمح له بالإثراء المعرفي للدرس وتقديم توضيحات أكثر.

ثانيا-تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي:

من خلال هذا المحور سنحاول إبراز تأثير البيئة الاجتماعية المحيطة بالأستاذ الجامعي على أدائه البحثي وذلك من المؤشرات التالية: الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ، المحيط الخارجي له والرأس مال الثقافي الذي يملكه.

2-1-تأثير الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ على عملية الإنتاج العلمي:

2-1-1-تأثير الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ على المشاركة في الملتقيات:

2-1-1-2-تأثير المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ على المشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (101): علاقة المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية
						الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ
%	ك	%	ك	%	ك	
100	22	18.2	4	81.8	18	غنية
100	251	43	108	57	143	متوسطة
100	27	29.6	8	70.4	19	فقيرة
100	300	40	120	60	180	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند الباحثين الذين لا يشاركون.

وبالرجوع إلى متغير الوضع الاقتصادي لأسرة الباحث تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة كبيرة تقدر بـ 81.8% ثم تليها نسبة 70.4% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة مقابل نسبة 57% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة بنسبة 43% تليها نسبة 29.6% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة مقابل نسبة 18.2% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة غنية يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا ما يفسر لنا أن هناك علاقة كبيرة وشدة تأثير الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ على مشاركته في الملتقيات الوطنية؛ حيث أن المشاركة في الملتقيات الوطنية تتطلب مبالغ مالية كنفقة النقل والإيواء والإطعام، وبالتالي الأستاذ المنحدر من أسرة غنية تساعده الوضع الاقتصادي وتتاح له فرصة المشاركة في الملتقيات.

كما يتبين لنا أن من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأستاذ الذي ينتمي إلى عائلة متوسطة من الناحية الاقتصادية أو ذات دخل متوسط، فإنه يؤثر على الأستاذ ولا يسمح له بالمشاركة في الملتقيات، وهذا يفسر أن هذا الأستاذ يحاول أن يرفع المستوى الاقتصادي له ولأسرته وعليه لا يهتم بالمشاركة هذا من جانب أضاف إلى ذلك تدخل عامل الرأس مال الاجتماعي في مثل هذا المؤشرات؛ حيث يعتبر الرأس مال الاجتماعي من العوامل الأساسية للمشاركة في الملتقيات بالدرجة الأولى خاصة في الآونة الأخيرة، لكي يشارك في الملتقى يجب أن تكون لديك علاقات اجتماعية وزمالة مع الأساتذة المنظمين للملتقى بالرغم من أن عملية إجراء مثل هذه اللقاءات العلمية تخضع لإجراءات رسمية، إدارية ومالية.

2-1-2- تأثير الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ على عملية النشر:

2-1-2-1- تأثير المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ على عملية النشر:

جدول رقم (102): علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بتأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف الكتب والمقالات والدراسات
						الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ
%	ك	%	ك	%	ك	غنية
100	22	18.2	4	81.8	18	
100	251	39	98	61	153	متوسطة
100	27	25.9	7	74.1	20	فقيرة
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات وذلك بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لم يؤلفوا.

وبالرجوع إلى متغير الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية هم الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة كبيرة بـ 81.8%، تليها نسبة 74.1% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة مقابل نسبة 61% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يؤلفون الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة بنسبة 39%، تليها نسبة 25.9% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة بنسبة 18.2% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة غنية يؤلفون الكتب والمقالات؛ وهذا ما يفسر لنا أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ تؤثر على المشاركة في الإنتاج العلمي من حيث تأليف الكتب والمقالات وذلك بالمساعدة أكثر على البحث والتنقل للبحث عن المعلومة، ثم

بعد ذلك البحث عن مكان كتابة المعلومة، ثم بعد ذلك البحث عن نشر المعلومة، وأصبحت في المجال العلمي عملية النشر تعد من العمليات الصعبة التي لا تساعد الباحث ولا تشجعه على النشر الإنتاج العلمي حيث انه تخضع لعدة عوامل كالمحسوبية من جهة، وتدخل العلاقات الرأس مال الاجتماعي من جهة أخرى.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة ذات وضع اقتصادي متوسط لا يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يبين لنا أن الأستاذ الذي ينتمي على أسرة متوسطة لا يسمح له الوضع الاقتصادي المتوسط لأسرة الأستاذ على المشاركة في عملية الإنتاج العلمي من حيث تأليف الكتب والمقالات وحتى لإثراء السيرة الذاتية والترقية إلى درجات أعلى إذ نجده يفكر في عوامل أخرى غير عامل الإنتاج العلمي، فهو يعمل لتحسين أو لإشباع هذه الحاجة الاقتصادية وبالتالي لا يهتم أو لم يصل على حتى للتفكير في إشباع الحاجة العلمية التي من خلالها يصل إلى مرحلة تقدير الذات والتي تعطي له مركزا اجتماعيا يليق به.

وما يمكن قوله أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ له علاقة بعملية المشاركة في نشر الإنتاج العلمي من خلال تأليف كتب ومقالات.

2-1-3- تأثير الوضعية الاجتماعية على الانضمام إلى فرق البحث:

2-1-3-1- تأثير الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ على انضمامه إلى فرق البحث:

جدول رقم (103): علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بالرتبة في فرقة بحث

المجموع		عضو		رئيس		الرتبة في فرقة البحث
%	ك	%	ك	%	ك	
100	11	90.9	10	9.1	1	الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ
100	125	80	100	20	25	غنية
100	17	64.7	11	35.3	6	متوسطة
100	153*	79.1	121	29.9	32	فقيرة
						المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يشغلون مركز عضو في فرقة بحث بنسبة 79.1% مقابل نسبة 20.9% عند الباحثين الذين هم رؤساء فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير الوضع الاقتصادي لأسرة الباحث تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية يشغلون في فرقة بحث كأعضاء بنسبة كبيرة تقدر بـ 90.9%، تليها نسبة 80% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة مقابل نسبة 64.7% عند الباحثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة.

* تمثل إجابة الباحثين الذين أخطوا في فرقة بحث.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشغلون مرتبة رئيس فرقة بحث حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة وذلك بنسبة 35.3%، تليها نسبة 20% عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة مقابل نسبة 9.1% عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة غنية يشغلون في فرقة بحث كأعضاء؛ وهذا ما يفسر لنا أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ يؤثر على الانخراط في فرقة البحث رغم أنه للانخراط في فرقة بحث هناك معايير يجب أن تتوفر لكي يتمكن الباحث من إجرائها، ولكن لا ننكر أن هذا المؤشر دور كبير في الانخراط في فرقة بحث، للإشارة إلى الرأس مال الاجتماعي والوضع الاقتصادي ومنح فرصة للتنقل والمشاركة في الميدان.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن معظم الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة فإنهم يشغلون مرتبة رئيس فرقة بحث، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن لاشتغال مركز البحث لا يؤخذ بعين الاعتبار الوضع المادي الاقتصادي لأسرة المبحوث، وإنما هناك مؤشرات أخرى تتمثل في مرتبة التي يحرزها الباحث الدرجة العلمية، الخبرة النظرية والميدانية، ومدى تحمله لروح المسؤولية.

جدول رقم (104): علاقة الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ بمساهمته العلمية في فرقة البحث

المجموع		لا يساهم		يساهم		المساهمة العلمية في فرقة البحث
%	ك	%	ك	%	ك	الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ
100	11	27.3	3	72.7	8	غنية
100	125	22.4	28	77.6	97	متوسطة
100	17	11.8	2	88.2	15	فقيرة
100	153*	21.6	33	78.4	120	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يساهمون مساهمة علمية من خلال فرقة بحث بنسبة 78.4% مقابل نسبة 21.6% عند المبحوثين الذين لا يساهمون في فرقة بحث بأعمال علمية.

وبالرجوع إلى متغير الوضع الاقتصادي لأسرة المبحوث يتبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة يساهمون مساهمة علمية من خلال فرقة بحث بنسبة كبيرة بـ 88.2%، تليها نسبة 77.7% عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين انخرطوا في فرقة البحث.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يساهمون في فرقة بحث حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة غنية بنسبة 27.3%، تليها نسبة 22.4% عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة متوسطة مقابل نسبة 11.8% عند المبحوثين الذين ينتمون إلى أسرة فقيرة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة الذين ينتمون على أسرة فقيرة يساهمون مساهمة علمية من خلال فرقة بحث، وهذا ما يفسر لنا أن الأستاذ يحاول قدر الإمكان رفع من مستواه العلمي وذلك من خلال البحث والميدان واكتساب خبرة التي تتيح له سيرة ذاتية ولم يؤثر الوضع المادي لأسرته في ذلك.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين ينتمون على أسرة غنية لا يساهمون من خلال فرقة بحث، وهذا غن دل على شيء إنما يدل على أن الوضع المادي لأسرة المبحوث لم يؤثر على مدى مساهمة الأستاذ في فرقة بحث من خلال أعمال علمية.

وما يمكن قوله هو أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ لا يؤثر على مدى مساهمة في فرقة بحث من حيث الأعمال العلمية بإنجاز الأعمال العلمية بإنجاز البحوث، حضور لقاءات علمية..الخ.

2-2- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي:

2-2-1- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على المشاركة في الملتقيات:

2-2-1-1- انخراط الأستاذ في نقابة وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (105): علاقة الانخراط في نقابة بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لا يشارك		يشارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية
						الانخراط في نقابة
%	ك	%	ك	%	ك	انخرط
100	33	27.3	9	72.7	24	
100	267	41.6	111	58.4	156	غير منخرط
100	300	40	120	60	180	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في نقابة لمعرفة مدى تأثيره على المشاركة في الملتقيات الوطنية تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 72.7% مقابل نسبة 58.4% عند المبحوثين غير المنخرطين في الملتقيات الوطنية.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة بنسبة 41.6% مقابل نسبة 27.3% عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الانخراط في نقابة لم يشكل عائق للمشاركة الأستاذ في الملتقيات الوطنية، وإنما بالعكس ساعده على ذلك وهذا يبين لنا أن الأستاذ في حالة الانخراط بشكل علاقات ويوسع من شبكة الاتصالات وبالتالي يوسع مجال معرفته.

كما يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية لم ينخرطوا في نقابة، وهذا ما يفسر لنا أنهم يفتقرون إلى الرأس مال الاجتماعي رغم أن مشاركة في الملتقيات الوطنية تتحكم فيه عوامل أخرى كالخبرة والنشاط والحيوية والتمكن المعرفة إلى أننا لا نستطيع أن نتجاهل دور الرأس مال الاجتماعي.

جدول رقم (106): علاقة الانخراط في نقابة بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		3-4		1-2		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية
								الانخراط في نقابة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	23	56.5	13	13	3	30.4	7	انخرط
100	157	38.9	61	26.8	42	34.4	54	غير منخرط
100	180*	41.1	74	25	45	33.9	61	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 41.1% مقابل نسبة 25% عند المبحوثين الذين عدد مشاركتهم في الملتقيات الوطنية ينحصر في الفئة 3-4.

وبالرجوع على متغير الانخراط في نقابة تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة لديهم أكبر نسبة للمشاركة في المشاركة في الملتقيات الوطنية تنحصر في الفئة التي تنحصر في الفئة 5 فأكثر تقدر بنسبة 56.5% مقابل نسبة 38.9% عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين عدد مشاركتهم في الملتقيات الوطنية ينحصر في الفئة 3-4؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة بنسبة 26.3% مقابل نسبة 13% عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

من خلا القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة يشاركون بنسبة كبيرة في الملتقيات الوطنية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هناك علاقة وطيدة بين الانخراط في نقابة والمشاركة بعدد كبير في الملتقيات الوطنية حيث يساعده وهذا يفسر لنا دور اكتساب العلاقات في الرفع من عدد المشاركات في المشاركات الوطنية.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين لم ينخرطوا في النقابة عدد مشاركتهم الوطنية متوسطة وهذا يفسر لنا رغم مشاركتهم بعدد لا بأس به إلى أنه يبقى دور الانخراط في النقابة واضحا.

جدول رقم (107): علاقة الانخراط في نقابة بالمشاركة في ملتقيات دولية

المشاركة في ملتقيات دولية		شارك		لم يشارك		المجموع	
الانخراط في نقابة		ك	%	ك	%	ك	%
انخرط		18	54.5	15	45.5	33	100
غير منخرط		111	41.6	156	58.4	267	100
المجموع		129	43	171	57	300	100

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 43% عند المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في نقابة لنرى مدى تأثيره على المشاركة في الملتقيات الدولية يتبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 58.4% مقابل نسبة 45.5% عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة بنسبة 54.5% مقابل نسبة 41.6% عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة شاركوا في الملتقيات الدولية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الانخراط الأستاذ في نقابة يساعده على المشاركة في الملتقيات الدولية ويظهر ذلك من خلال كتسابه بعلاقات وتوسيع معرفته بخلايا اجتماعية أخرى، وهنا يتجلى واضحا دور الرأس مال الاجتماعي ومساعدته في المشاركة في الملتقيات الدولية، وهذا رغم هذا إلا أننا لا يمكننا تجاهل مجموعة من المؤشرات التي تتحكم في المشاركة في الملتقيات الدولية نذكر منها خبرة الأستاذ، ودرجته العلمية ومكانته ودوره العلمي في المجال الأكاديمي والمعرفي.

جدول رقم (108): علاقة الانخراط في نقابة بعدد المشاركات في الملتقيات الدولية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الدولية
								تحصيل العلم في تخصصات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	انخرط
100	19	42.1	8	21.1	4	36.8	7	لم ينخرط
100	109	21.1	23	26.6	29	52.3	57	المجموع
100	129*	24.2	31	25.8	33	50	64	

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين عدد مشاركتهم في الملتقيات الدولية ينحصر في الفئة 2-1 بنسبة 50% مقابل نسبة 24.2% عند المبحوثين الذين عدد مشاركتهم في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في نقابة يتبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة عدد مشاركتهم في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 وذلك بنسبة 52.3% مقابل نسبة 36.8% من المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين عدد مشاركتهم في الملتقيات الدولية تنحصر في الفئة 5 فأكثر حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين انخرطوا في نقابة بنسبة 42.1% مقابل نسبة 21.1% عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في نقابة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة غير المنخرطين في نقابة يشاركون في نقابة يشاركون بعدد قليل في الملتقيات حيث أنه لا يتعدى عدد المشاركات اثنان (2) مشاركة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على شيء أن عدم الانخراط في نقابة أثر في عدد مشاركات الأستاذ في الملتقيات الدولية.

كما تبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة يشاركون بعدد كبير في الملتقيات الدولية؛ حيث يتعدى عدد المشاركات (5)؛ وهذا ما يفسر لنا أن الانخراط في نقابة تأثيرا إيجابيا على عدد المشاركات في الملتقيات الدولية، حيث أن اكتساب الأستاذ علاقات من خلال نقابة تساعده على الرفع من نسبة وعدد مشاركته في الملتقيات الدولية، وعليه فإن للرأس مال الاجتماعي للأستاذ الجامعي دور كبير في مساهمته في اللقاءات والفضاء العلمي، وهذا من خلال إثراء إنتاج العلمي له.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين أثر فيهم الانخراط في جمعية من ناحية اكتساب خبرة لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية تأثيراً في ما يخص الخبرة لا أكثر.

جدول رقم (110): تأثير الانخراط في جمعية على الأداء الوظيفي وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الدولية
%	ك	%	ك	%	ك	تأثير الانخراط في جمعية على الأداء الوظيفي
100	27	40.7	11	59.3	16	توسيع شبكة العلاقات الإنسانية والاجتماعية
100	11	54.5	6	45.5	5	اكتشاف الخبرة
100	13	38.5	5	61.5	8	الحيوية والنشاط المستمر في العمل
100	51*	43.1	22	56.9	29	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 56.9% مقابل نسبة 43.1% عند الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير تأثير الانخراط في جمعية على الأداء وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الدولية، تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين تأثروا بانخراطهم في جمعية من ناحية كسب الحيوية والنشاط في العمل شاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 61.5% مقابل نسبة 45.5% عند الباحثين الذين تأثروا بانخراطهم في جمعية من ناحية اكتشاف الخبرة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين تأثروا بانخراطهم في جمعية من ناحية اكتشاف الخبرة وذلك بنسبة 54.5% مقابل نسبة 38.5% عند الباحثين الذين تأثروا بانخراطهم في جمعية من ناحية اكتساب الحيوية والنشاط المستمر في العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين تأثروا بانخراطهم في جمعية من ناحية كسب الحيوية والنشاط المستمر نجدهم يشاركون في الملتقيات الدولية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الحيوية والنشاط المستمر في يساعد على كسب المزيد من الرصيد المعرفي وإثراء الإنتاج العلمي وذلك من خلال المشاركة في الملتقيات الدولية وتوسيع بذلك شبكة الاتصالات والاحتكاك بأفراد الأسرة العلمية في الجامعات الأخرى.

* تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بمشاركتهم أو عدم مشاركتهم في الملتقيات الدولية.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين تأثروا بانخراطهم في جمعية من ناحية اكتشاف الخبرة لم يشاركوا في الملتقيات الدولية، وهذا ما يبين لنا أن الذي استفاد من خبرة لا يكفيه الأمر أن يكون له دافع وحافز للمشاركة في الملتقيات الدولية.

وما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن انخراط الأستاذ في جمعية تؤثر فيه من عدة جوانب من حيث توسيع شبكة العلاقات الإنسانية والاجتماعية، اكتشاف خبرة، الحيوية والنشاط، وكما ظهر جليا من خلال الجدول أن هناك علاقة بين تأثير الجمعية على الأستاذ من خلال اكتسابه توسيع شبكة العلاقات الإنسانية والاجتماعية ومشاركته في الملتقيات الدولية؛ وهذا ما يفسر أن توسيع العلاقات يسمح بتوسيع العلاقات أكثر سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

2-2-2-2- تأثير المحيط الخارجي على عملية النشر:

2-2-2-2-1- الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (111): علاقة الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		فئات عدد الكتب والمقالات المنجزة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء
100	112	16.1	18	33.9	38	50	56	يحرص
100	79	10.1	8	24.1	19	65.8	52	لا يحرص
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 1-3 بنسبة 65%، تليها نسبة 29.8% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 4-7 مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8-فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء (في جماعة) يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 1-3 بنسبة 65.8% مقابل نسبة 50% عند الباحثين الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 4-7 حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يحرصون على تحصيل العلم في جماعة بنسبة 16% مقابل نسبة 10%.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لم ينخرطوا في نقابة بنسبة 37.1% مقابل نسبة 30.3% عند الباحثين الذين انخرطوا.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يفسر لنا أن الانخراط في نقابة لا يشكل عائق في النتاج العلمي للأستاذ بل بالعكس يساعده ذلك في توسيع آفاق علاقاته بشكل أوسع يساعده ويحفزه على التأليف أكثر والاحتكاك بالعالم الخارجي والهيئات الاجتماعية الأخرى (توسيع شبكة الرأس مال الاجتماعي).

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين لم ينخرطوا في نقابة لم يؤلفوا كتب ومقالات؛ وهذا ما يفسر أن عدم الانخراط في نقابة يعمل على تضيق دائرة الاتصال والمعارف التي من شأنها تساعد على الأستاذ على التأليف والنشر العلمي، وهذا من خلال تسهيل عملية النشر.

جدول رقم (113): علاقة الانخراط في نقابة بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		نظرات عدد الكتب والمقالات المنجزة الانخراط في نقابة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	23	17.4	4	30.4	7	52.2	12	انخرط
100	168	13.1	22	29.8	50	57.1	96	لم ينخرط
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول تبين لنا أن أغلب الباحثين ألفوا كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.5% مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين ألفوا كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في نقابة تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين انخرطوا في نقابة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 57.1% مقابل نسبة 52.2% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا في نقابة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين ألفوا كتب ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين انخرطوا في نقابة بنسبة 17.4% مقابل نسبة 13.1% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا كتب والمقالات.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في نقابة يؤلفون كتب ومقالات بعدد لا يتعدى العدد 3 وهذا ما يفسر لنا أن عدم الانخراط في نقابة لم يؤثر على عملية النشر للأستاذ.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في نقابة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد أكبر يتعدى العدد 8، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الانخراط في نقابة يساعد على التأليف وإثراء عملية نشر الإنتاج العلمي بكمية كبيرة، وهذا من خلال كسب علاقات وتوسيع دائرة الاتصالات والتي تعمل على تسهيل عملية النشر التي أصبحت تخضع لمعايير المحسوبية في غالب الأحيان.

2-2-2-3- انخراط الأستاذ في جمعية وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (114): علاقة الانخراط في جمعية بتأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف كتب ومقالات
%	ك	%	ك	%	ك	الانخراط في جمعية
100	53	24.5	13	75.5	40	انخرط
100	247	38.9	96	61.1	151	غير منخرط
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين ألفوا كتباً ومقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند المبحوثين الذين لم يؤلفوا كتب ومقالات.

وبالرجوع إلى متغير الانخراط في جمعية تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين انخرطوا في جمعية ألفوا كتباً ومقالات بنسبة 75.5% مقابل نسبة 61.1% عند المبحوثين الذين لم يؤلفوا كتب ومقالات.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم يؤلفوا كتب ومقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في جمعية بنسبة 38.9% مقابل نسبة 24.5% عند المبحوثين الذين انخرطوا في جمعية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب الأساتذة انخرطوا في جمعية ألفوا كتب ومقالات وهذا ما يفسر لنا أن الانخراط في جمعية يساعد الأستاذ في توسيع العلاقات التي تمنحه سهولة النشر وتدعيمه للمساهمة في الإنتاج العلمي والرفع من مستواه المعرفي وإثراء المكتبات.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في جمعية لم يؤلفوا كتب ومقالات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هناك عوامل تتحكم في عدم تأليف الأستاذ للكتب

والمقالات، ومن بينها صعوبة عملية النشر؛ والتي أصبحت تخضع لتأثير الرأس مال الاجتماعي وهذا الذي قد يكتسبه لو انخرط في جمعية.

وما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن الانخراط في جمعية يساعد الأستاذ على توسيع وكسب العلاقات التي تمنح له فرصة المساهمة في عملية الإنتاج العلمي.

جدول رقم (115): علاقة الانخراط في جمعية بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		فئات عدد الكتب والمقالات المنجزة الانخراط في جمعية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	40	17.5	7	32.5	13	50	20	انخرط
100	151	12.6	19	29.1	44	58.7	88	غير منخرط
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.8	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.8% مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين ألفوا كتباً ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع على متغير الانخراط في جمعية تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين لم ينخرطوا في جمعية ألفوا كتباً ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 58.7% مقابل نسبة 50% عند الباحثين الذين انخرطوا في جمعية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين ألفوا كتباً ومقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين انخرطوا في جمعية بنسبة 17.5% مقابل نسبة 12.6% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين لم ينخرطوا في جمعية يؤلفون الكتب والمقالات بكمية قليلة لا تتعدى العدد (3)، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن عدم الانخراط في جمعية أثر على الأستاذ من حيث التأليف وبالتالي يؤلف بعدد قليل ومساهمته في الإنتاج العلمي ضئيلة جداً.

كما يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين انخرطوا في جمعية نجدهم يؤلفون الكتب والمقالات بعدد كبير يتعدى العدد (8)، وهذا ما يفسر لنا أن الانخراط الأستاذ في جمعية يساعده في كسب علاقات وتوسيع دائرة الاتصال والرفع من خلال ذلك مستوى الرأس مال الاجتماعي لديه والذي يمنح له تسهيلات على مستوى عملية النشر التي أصبحت تخضع لعدة اعتبارات ومعايير منها المعرفة أو المحسوبية أي

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

قضية علاقات وليست قضية كفاءة وكفى، صحيح أن اللقاء يلعب دور في عملية نشر الإنتاج العلمي لكن الكفاءة وحدها لا تبرر كمية الإنتاج حيث أصبحت الكمية تقاس بمدى الرأس مال الاجتماعي الذي يحرزه الأستاذ الجامعي.

2-2-2-4- ممارسة الأستاذ هواية وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (116): علاقة ممارسة هواية بتأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف كتب ومقالات
						ممارسة هواية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	156	41.7	65	58.3	91	يمارس
100	144	30.6	44	69.4	100	لا يمارس
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول يتبين لنا أن أغلب الباحثين ألفوا الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير ممارسة هواية نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لا يمارسون هواية ألفوا كتباً ومقالات بنسبة 69.4% مقابل نسبة 58.3% عند الباحثين الذين يمارسون هواية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا كتب ومقالات حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يمارسون هواية بنسبة 41.7% مقابل نسبة 30.6% عند الباحثين الذين لا يمارسون هواية. من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين لا يمارسون هواية ألفوا كتباً ومقالات؛ وهذا ما يفسر أن عدم ممارسة الهواية تجعل الأستاذ أكثر مشغولاً لوقته ويوجهه وينظمه في التأليف والمساهمة في عملية النشر التي بها يشري إنتاجه العلمي ويظهر بناء على ذلك أدائه الوظيفي وقابل للقياس في الساحة الميدانية.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الذين يمارسون هواية لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن ممارسة الأستاذ هواية يؤثر على الأستاذ سلبيًا من ناحية مساهمته في الإنتاج العلمي من خلال عملية النشر، فصحيح أن الهواية لها إيجابيات تعمل على تغذية الجسم والمخ ولكن لمن يحسن ضبطها وضبط الوقت الذي يمنحه لها هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن ممارسة الهواية تجعل الأستاذ ضيق الوقت، وبالتالي يجدها ذريعة لعدم مساهمته في الإنتاج العلمي.

2-2-3- تأثير المحيط الخارجي للأستاذ على الانضمام إلى فرقة البحث:

2-2-3-1- الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء وعلاقتها بالانضمام إلى فرقة البحث:

جدول رقم (117): علاقة الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء بالانخراط في فرقة بحث

الانضمام إلى فرقة بحث		انضم		لم ينظم		المجموع	
الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء		ك	%	ك	%	ك	%
يحرص		101	57.4	75	42.6	176	100
لا يحرص		52	41.9	72	58.1	124	100
المجموع		153	51	147	49	300	100

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثين انخرطوا في فرقة بحث بنسبة 51% مقابل نسبة 49% عند المبحوثين الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء انخرطوا في فرقة بحث بنسبة 57.4% مقابل نسبة 41.9% عند المبحوثين الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء بنسبة 58.1% مقابل نسبة 42.6% عند المبحوثين الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء انخرطوا في فرقة بحث؛ وهذا ما يفسر لنا أن الحرص على تحصيل العلم في جماعة يساعد الباحث على الانخراط في فرقة بحث للبحث أكثر والمساهمة أكثر في إثراء الإنتاج العلمي.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء لم ينخرطوا في فرقة بحث؛ وهذا ما يفسر أن عدم الحرص على تحصيل العلم في جماعة يؤثر على مدى انخراط الأستاذ في فرقة بحث؛ حيث لا نجده متحمسا للبحث في جماعة علمية وفي فضاء علمي سواء للبحث عن المعلومة، أو الذهاب إلى الميدان، أو المساهمة في الإنتاج العلمي سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

جدول رقم (118): علاقة الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء بالمساهمة العلمية من خلال فرقة البحث

المجموع		لم يساهم		ساهم		المساهمة العلمية من خلال فرقة البحث
						الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء
%	ك	%	ك	%	ك	يحرص
100	101	19.8	20	80.2	81	
100	52	25	13	75	39	لا يحرص
100	153*	21.6	33	78.4	120	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلب الباحثين يساهمون مساهمة علمية في فرقة بحث بنسبة 78.4% مقابل نسبة 21.6% عند الباحثين الذين يساهمون علميا من خلال فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء نلاحظ أن معظم الباحثين الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء يساهمون علميا في فرقة بحث بنسبة 80.2% مقابل نسبة 75% عند الباحثين الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء.

في حين نجد العكس في ما يخص في ما يخص الباحثين الذين لا يساهمون مساهمة علمية من خلال فرقة بحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء بنسبة 25% مقابل نسبة 19.8% عند الباحثين الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء يساهمون علميا في فرقة بحث، وهذا ما يفسر لنا أن تحصيل العلم في جماعة يساعد الأستاذ في المساهمة من خلال فرقة البحث، وذلك من خلال البحث والتحقيق والنزول إلى الميدان أو التنقيب النظري، وهذا ما يثري الرصيد المعرفي للأستاذ، ويجعله ينمي عملية الإنتاج العلمي لديه وبالتالي الرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذين لا يحرصون على تحصيل العلم مع الزملاء لا يساهمون في فرقة البحث بمساهمة علمية؛ وهذا ما يبين لنا أن عدم الاهتمام والحرص الأستاذ الجامعي بتحصيل العلم في جماعة علمية يؤثر عليه سلبا؛ وذلك من خلال مدى مساهمته من خلال فرقة بحث؛ حيث لا نجد ميل إلى البحث مع جماعة الأسرة العلمية ونجد منعزلا بالبحث بمفرده؛ وهذا يؤثر بطريقة أو بأخرى تأثيرا سلبيا على أدائه الوظيفي لان عملية البحث، وإثراء الإنتاج العلمي يحتاج الى عرض البحث

* تمثل إجابة الباحثين الذين أخطأوا في فرقة بحث.

على ذوي الاختصاص وتقبل انتقاداتهم؛ والتي من شأنها أن تشري العمل العلمي وتجعله أكثر وزنا من الناحية المنهجية والمحتوى.

2-2-3-2- ممارسة الأستاذ هواية وعلاقتها بالانضمام إلى فرقة البحث:

جدول رقم (119): علاقة ممارسة الهواية بالمساهمة العلمية من خلال فرقة البحث

المجموع		لم يساهم		ساهم		المساهمة العلمية من خلال فرقة البحث
						ممارسة الهواية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	68	16.2	11	83.8	57	يمارس
100	85	25.9	22	74.1	63	لا يمارس
100	153*	21.6	33	78.4	120	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب يساهمون من خلال فرقة البحث مساهمة علمية بنسبة 78.4% مقابل نسبة 21.6% عند المبحوثين الذين لم يساهموا من خلال فرقة بحث مساهمة علمية.

وبالرجوع إلى متغير ممارسة هواية يتبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يمارسون هواية يساهمون في فرقة بحث مساهمة علمية بنسبة 83.8% مقابل نسبة 74.1% عند المبحوثين الذين لا يمارسون هواية. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم يساهموا في فرقة بحث مساهمة علمية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يمارسون هواية بنسبة 25.9% مقابل نسبة 16.2% عند المبحوثين الذين يمارسون هواية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يمارسون هواية يساهمون في فرقة بحث مساهمة علمية، وهذا تساعده في الترفيه عن النفس والقضاء على الروتين القاتل وبعث الحيوية والنشاط إضافة إلى إثراء الرصيد المعرفي والتغذية الذهنية، وهذا يساعده في المشاركة في فرقة بحث والمساهمة العلمية الفعالية سواء من خلال البحوث النظرية أو الميدانية، وكل هذا يشري إنتاجه العلمي ويرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين لا يمارسون هواية لا يساهمون فرقة البحث مساهمة علمية بمعنى لا تظهر نشاطاتهم العلمية سواء النظرية أو الميدانية على الصورة التي ينبغي أن تظهر بها، أي حتى وإن ساهموا تكن مجرد مساهمة التي تبوح بأنهم أعضاء فرقة لا أكثر في حين أن عضو فرقة البحث أو رئيس فرقة بحث مطالب بالنشاط والإنتاج العلمي، والمساهمة العلمية في إثراء المجال العلمي.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين انخرطوا في فرقة بحث.

وما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه أن ممارسة الهواية بالنسبة للأستاذ الجامعي علاقة مع مساهمته في فرقة البحث؛ حيث تلعب دور كبير في مساعدته على الحيوية والنشاط والإنتاج أكثر، وبالتالي تؤثر إيجاباً على إنتاجه العلمي، ومنه على أدائه الوظيفي.

2-3- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ في عملية الإنتاج العلمي:

2-3-1- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على المشاركة في الملتقيات:

2-3-1-1- تخصيص ميزانية لشراء الكتب الخاصة بالتخصص وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (120): علاقة تخصيص ميزانية لشراء كتب في التخصص بالمشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الدولية
						تخصيص ميزانية لشراء كتب في التخصص
%	ك	%	ك	%	ك	يخصص
100	251	55.4	139	44.6	112	
100	49	65.3	32	34.7	17	لا يخصص
100	300	57	171	43	129	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 43% عند المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير تخصيص ميزانية لشراء كتب التخصص تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يخصصون ميزانية لشراء كتب في التخصص شاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 44.6% مقابل نسبة 34.7% عند المبحوثين الذين لا يخصصون ميزانية لشراء كتب في التخصص.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يخصصون ميزانية لشراء كتب في التخصص بنسبة 65.3% مقابل نسبة 55.4% عند المبحوثين الذين يخصصون ميزانية لشراء كتب في التخصص.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يخصصون ميزانية لشراء كتب في التخصص يشاركون في الملتقيات الدولية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الاهتمام بالتخصص الذي يدرسه الأستاذ، وإثراء رصيده المعرفي من خلال المراجع التي يقتنيها يساعده على تمكنه من التخصص، وجعله أكثر كفاءة واستعداداً للمشاركة في الملتقيات الدولية؛ حيث أن تخصيص ميزانية لشراء كتب في التخصص الذي يهتم به الأستاذ الجامعي يوحى بالقيمة والأهمية التي يعطيها لتخصصه؛ وهذا ما يفسر أن رغبة هذا الأستاذ في التمكن من تخصصه، وإعطاء الجديد وإبراز مدى اهتمامه بمهمته التدريسية والبحثية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لا يخصصون ميزانية لشراء كتب في التخصص لا يشاركون في الملتقيات الدولية، وهذا ما يفسر لنا أن عدم الاهتمام بالتخصص من خلال عدم تخصيص ميزانية لشراء كتب وفي مجال التخصص للأستاذ يؤثر سلبا من ناحية مشاركته في الفضاء العلمي من خلال المشاركة في الملتقيات الدولية، وعليه فعدم إعطاء أهمية للتخصص، وذلك من خلال عدم الاهتمام بإثراء تخصصه بالكتب والمراجع التي تدخل ضمن إطار التخصص وهذا يؤثر سلبا على مساهمة الأستاذ في الإنتاج العلمي؛ ويظهر ذلك في عدم مشاركته في الملتقيات الدولية مما يمنح له ضعف احتكاكه بأفراد الأسرة العلمية في الجامعات الأجنبية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يكون لديه مجالا ضيقا ومحصورا في الإنتاج العلمي.

2-1-3-2- اللغة الأكثر استعمالا وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (121): علاقة اللغة الأكثر استعمالا بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية اللغة الأكثر استعمالا
%	ك	%	ك	%	ك	
100	131	43.5	57	56.5	74	العربية
100	89	29.2	26	70.8	63	الفرنسية
100	44	40.9	18	59.1	26	العربية والفرنسية
100	16	68.8	11	31.3	5	الإنجليزية
100	20	40	8	60	12	أكثر من لغتين
100	300	40	120	60	180	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية.

وبالرجوع إلى متغير اللغة الأكثر استعمالا نلاحظ أن أغلب الباحثين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية شاركوا في الملتقيات الوطنية بنسبة 70.8%، تليها نسبة 60% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين مقابل نسبة 31.3% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الإنجليزية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية بنسبة 68.8%، تليها نسبة 43.5% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية مقابل نسبة 29.2% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية يشاركون في الملتقيات الوطنية، وهذا ما يفسر لنا أن تمكن الأستاذ من هذه اللغة لها مرجعية تاريخية

للجامعة الجزائرية، أضيف إلى ذلك نوع الموضوع الذي يشارك به الأستاذ في الملتقى الوطني، زيادة عن أنها تعتبر اللغة الثانية للأستاذ الجزائري بعد اللغة العربية.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية لا يشاركون في الملتقيات الوطنية، وهذا ما يبين لنا أن الأستاذ الجامعي الذي يستعمل أكثر اللغة الإنجليزية يكون أكثر اهتماما بالمشاركة في الملتقيات الدولية، ليس الوطنية لأنه أغلبية الملتقيات لا تستعمل بلغة إنجليزية بدرجة كبيرة وإنما يكتفي باللغة العربية وهي اللغة الوطنية، ثم اللغة الفرنسية وهي تعود إلى مرجع تاريخي للجامعة الجزائرية.

جدول رقم (122): علاقة اللغة المستعملة بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية
								اللغة المستعملة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	العربية
100	75	32	24	24	18	44	33	
100	63	49.2	31	25.4	16	25.4	16	الفرنسية
100	26	42.3	11	26.9	7	30.8	8	العربية والفرنسية
100	4	25	1	-	-	75	3	الإنجليزية
100	12	58.3	7	33.3	4	8.3	1	أكثر من لغتين
100	180*	41.1	74	25	45	33.9	61	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 41.1%، تليها نسبة 33.9% عند المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 مقابل نسبة 25% عند المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 4-3.

وبالرجوع إلى متغير اللغة المستعملة نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يستعملون أكثر من لغتين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 58.3%، تليها نسبة 49.2% عند المبحوثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية مقابل نسبة 25% عند المبحوثين الذين يستعملون اللغة الإنجليزية.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 بحيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يستعملون اللغة الإنجليزية بنسبة 75%، تليها نسبة 44% عند المبحوثين الذين يستعملون اللغة العربية مقابل نسبة 8.3% عند المبحوثين الذين يستعملون أكثر من لغتين في الفئة 4-3.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين الذين يشاركون بعدد ينحصر في الفئة 3-4 نجدهم يستعملون أكثر من لغتين بنسبة 33.3%، تليها نسبة 29.9% عند المبحوثين الذين يستعملون اللغة العربية والفرنسية في حين تنعدم هذه النسبة عند المبحوثين الذين يستعملون اللغة الانجليزية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغتين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد كبير يتجاوز (5) مشاركات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تمكن الأستاذ من أكثر من لغتين يمنح له فرصة المشاركة والرفع من عدد مشاركته في الملتقيات الوطنية، وتسمح له بأن يكون أكثر تأهيلا وكفاءة للمشاركة في مثل هذه الملتقيات.

كما يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين الذين يستعملون أكثر اللغة الانجليزية يشاركون بعدد ضئيل في الملتقيات الوطنية لا تتعدى (2) مشاركة (مشاركتين)؛ وهذا ما يفسر لنا أن نسبة استعمال اللغة الإنجليزية في الملتقيات الوطنية ضعيفة جدا، حتى التمكن من هذه اللغة لا يرتقي إلى المستوى المطلوب وهذا بطبيعة الحال واقع تفرضه مستوى تمكن الأستاذ الجامعي من اللغات وخاصة اللغة الانجليزية خاصة إذا اعتبرناها لغة حية، لغة العلم والتكنولوجيا.

كما يتبين من خلال الجدول كذلك أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغتين يشاركون بعدد متوسط من المشاركات تتراوح بين (3 إلى 4)؛ وهذا ما يفسر لنا أن التمكن من اللغات يساعد الأستاذ على المشاركة والملتقيات الوطنية؛ حيث تمنح له فرصة الاحتكاك بمختلف الأساتذة والكفاءات.

وما يمكن قوله من خلال الجدول أعلاه هو أن استعمال أو تمكن الأستاذ من أكثر من لغتين يساعده على المشاركة بأكبر قسط في المشاركة في الملتقيات الوطنية، ويفتح له آفاق توسيع دائرة اتصاله بالأساتذة وأفراد الأسرة العلمية ككل، والذي يتم من خلال ذلك عرض أفكاره واقتراحاته من جهة، والسماع لانتقادات واقتراحات الأساتذة من جهة أخرى.

جدول رقم (123): علاقة اللغة الأكثر استعمالا بالمشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الدولية
						اللغة الأكثر استعمالا
%	ك	%	ك	%	ك	
100	131	61.8	81	38.2	50	العربية
100	89	49.4	44	50.6	45	الفرنسية
100	44	52.3	23	47.7	21	العربية والفرنسية
100	16	81.3	13	18.8	3	الإنجليزية
100	20	50	10	50	10	أكثر من لغتين
100	300	57	171	43	129	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 43% عند الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير اللغة الأكثر استعمالا نلاحظ أن أغلبية الباحثين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 81.3%، تليها نسبة 61.8% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية مقابل نسبة 50% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية بنسبة 50.6% تليها نسبة 50% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين مقابل نسبة 18.8% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية.

من خلال القراءة الإحصائية تبين لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية لا يشاركون في الملتقيات الدولية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغة الإنجليزية يعتبرون فئة قليلة؛ خاصة وأن في الجامعة الجزائرية تعاني نقصا في التأطير والأساتذة في هذا المجال هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن الأساتذة اللغة الإنجليزية يهتمون بالتدريس أكثر من البحث العلمي وهذا نظرا لضيق الوقت.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يستعملون أكثر الفرنسية شاركوا في الملتقيات الدولية؛ وهذا ما يفسر لنا أن التمكن الأستاذ من اللغة الفرنسية يمنح له فرصة المشاركة أكثر في الملتقيات الدولية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكن أن نتجاهل سبب تمكن الأستاذ الجامعي الجزائري من اللغة الفرنسية إذ ترجع إلى خلفية تاريخية للجامعة الجزائرية، التي كانت التدريس لها بهذه اللغة إلى أن طبق مبدأ التعريب في الجامعة وعلى الرغم من ذلك مازالت ولا تزال اللغة الفرنسية تنال اهتماما واسع النطاق في الجامعة الجزائرية بالنسبة للأستاذ الجامعي.

جدول رقم (124): علاقة اللغة الأكثر استعمالا بعدد المشاركات في الملتقيات الدولية

عدد المشاركات في الملتقيات الدولية اللغة الأكثر استعمالا		2-1		4-3		5 فأكثر		المجموع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
العربية		57.1	28	22.4	11	20.4	10	49	100
الفرنسية		44.4	20	31.1	14	24.4	11	45	100
العربية والفرنسية		47.6	10	23.8	5	28.6	6	21	100
الإنجليزية		66.7	2	-	-	33.3	1	3	100
أكثر من لغتين		40	4	30	3	30	3	10	100
المجموع		50	64	25.8	33	24.2	31	128*	100

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 بنسبة 50% مقابل نسبة 24.2% عند المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير اللغة الأكثر استعمالا نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية يشاركون في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 بنسبة 66.7%، تليها نسبة المبحوثين الذين يستعملون أكثر من لغتين.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية بنسبة 33.3%، تليها نسبة 30.2% عند المبحوثين الذين يستعملون أكثر من لغتين مقابل نسبة 20.4% عند المبحوثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية يشاركون بعدد قليل في الملتقيات الدولية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأستاذ الجامعي المتمكن من اللغة الإنجليزية تساعده في المساهمة في الملتقيات الدولية ولو بعدد ضعيف إلى أنه تظهر مشاركته على الساحة العلمية الدولية.

ونفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للأساتذة الذين يشاركون بعدد كبير من المشاركات في الملتقيات الدولية؛ حيث نجد أن أكبر نسبة من الأساتذة يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية؛ وهذا ما يفسر لنا أن اللغة الإنجليزية بدأت تظهر الاهتمام بها بدرجة كبيرة في الجامعة الجزائرية، وهذا لعدة اعتبارات نذكر منها نظرا لمركز والمكانة

التي تحظى بها هذه اللغة على الساحة العلمية العالمية سواء في المجال العلمي أو التكنولوجي، إذ تعتبر لغة حياة ولغة العلوم والتكنولوجيا وتحتل المرتبة الأولى عالميا.

وما يمكن قوله هو أن الاهتمام باللغة الانجليزية تجلى واضحا في الجامعة الجزائرية أنها تفتتح أفاق التفتح على العالم الخارجي والجامعات العالمية، وهذا ما يؤثر إيجابا على الأستاذ الجامعي سواء في ما يخص إنتاجه العلمي أو أدائه الوظيفي.

2-3-2- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على عملية النشر:

2-3-2-1- اهتمام الأستاذ بالتخصصات الأخرى وعلاقته بعملية النشر:

جدول رقم (125): علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بتأليف كتب ومقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف كتب ومقالات
%	ك	%	ك	%	ك	تحصيل العلم في تخصصات أخرى
100	251	33.1	83	66.9	168	يهتم
100	49	53.1	26	46.9	23	لا يهتم
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول يتضح أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لا يؤلفون الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير تحصيل العلم في تخصصات أخرى نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يهتمون بتخصصات أخرى يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 66.9% مقابل نسبة 46.9% عند الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 53.1% مقابل نسبة 33.1% عند الباحثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يؤلفون الكتب والمقالات؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الاهتمام بالتخصصات الأخرى يساعد الأستاذ على إثراء رصيده المعرفي ومنح المساهمة في التأليف، وعليه فإنه يتيح له الفرصة للمساهمة في عملية نشر إنتاجه العلمي.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى نجدهم لا يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يفسر لنا أن التركيز على تخصص واحد فقط وعدم إعطاء أهمية للتخصصات الأخرى تعمل على تصنيف الحدود المعرفية للأستاذ وتجعل معلوماته محدودة وغير ثرية.

2-2-3-2 اللغة المستعملة في البحث وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (126): علاقة اللغة المستعملة بالكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف كتب ومقالات
%	ك	%	ك	%	ك	اللغة المستعملة في البحث
100	27	25.9	7	74.1	20	العربية
100	18	50	9	50	9	الفرنسية
100	90	35.6	32	64.4	58	العربية والفرنسية
100	165	37	61	63	104	أكثر من لغتين
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير اللغة المستعملة في البحث نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 74.1%، تليها نسبة 64.4% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية والفرنسية مقابل نسبة 50% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية في البحث بنسبة 50%، تليها نسبة 37% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين في البحث، مقابل نسبة 25.9% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون اللغة العربية هم الذين يؤلفون الكتب والمقالات؛ وهذا ما يفسر لنا أن أغلبية الأساتذة متمكنة من اللغة العربية وباعتبارها اللغة الرسمية والوطنية في الجامعة الجزائرية، فإنها تفتح آفاقاً للأستاذ لكي يؤلف ويساهم في عملية نشر الإنتاج العلمي.

وكما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نصف الأساتذة الذين يستعملون اللغة الفرنسية لا يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يبين لنا أن المتمكنين من اللغة الفرنسية نجد أغليبتهم أساتذة اللغة الفرنسية، وبالتالي يتوجهون بالاهتمام إلى عملية التدريس أكثر من عملية البحث؛ حيث نجدهم يقومون بتدريس ساعات

إضافية بحجم ساعي يغلب طاقتهم، وهذا نظرا لأن تدريس اللغة الفرنسية من متطلبات العصر الحالي بعد تسجيل ضعف المستوى بالنسبة لإتقان هذه اللغة.

جدول رقم (127): علاقة اللغة المستعملة بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		نظرات عدد الكتب والمقالات المؤلفة اللغة المستعملة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	20	5	1	40	8	55	11	العربية
100	9	-	-	11.1	1	88.9	8	الفرنسية
100	58	10.3	6	25.9	15	63.8	37	العربية والفرنسية
100	104	18.3	19	31.7	33	50	52	أكثر من لغتين
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أن أغلبية الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 النسبة 56.5%، تليها نسبة 29.8% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4 مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير اللغة المستعملة نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 88.1%، تليها نسبة 63.8% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية والفرنسية بنسبة 63.8% مقابل نسبة 50% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين بنسبة 18.3%، تليها نسبة 10.3% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة العربية والفرنسية في حين تنعدم هذه النسبة عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4 يستعملون اللغة العربية بنسبة 40%، تليها نسبة 31.7% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر من لغتين مقابل نسبة 11.1% عند الباحثين الذين يستعملون اللغة الفرنسية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون اللغة الفرنسية يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ضئيل لا يتعدى (3)، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأساتذة الذين

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

يستعملون اللغة الفرنسية لهم اهتمام أكثر للتدريس، وهذا نظرا لإقبال الكثير لتعلّمها هذا من جهة، ومن جهة أخرى أنها ضرورية في سوق العمل والتعامل خاصة مع المؤسسات الخاصة رغم أهميتها حتى في المؤسسات العامة، لذا يلجأ الأستاذ إلى تكثيف الحجم الساعي له الخاص بالتدريس ولا يهتم بعملية نشر الإنتاج العلمي له.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يستعملون أكثر من لغتين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد يتعدى العدد (8) أعداد أو طبعات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن استعمال الأستاذ وتمكنه من لغتين في البحث تمنح له فرصة للإنتاج العلمي بكنية كبيرة به، وهذا ما يبين كفاءته وأدائه الوظيفي من ناحية ترك بصمته العلمية في منشوراته هذا رغم أن البحث أو النتاج العلمي لا يقاس بكمية الإنتاج العلمي ولكن بنوعيته؛ حيث أنه ما الفائدة من إنتاج 8 طبعات (كتب ومقالات) ولكن لما نتأملها نرى أن في الحقيقة ألف كتابا واحدا والكتب السبعة التي تبعثها نلاحظ فقط تغيير اسم الطبعة، ولون الكتاب، السنة بمعنى عبارة عن نسخة مطابقة للأصل لنسخته الأولى.

كما يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين يستعملون اللغة العربية يؤلفون الكتب والمقالات بعدد متوسط وينحصر بين (4 و 7) أعداد أو طبعات، وهذا ما يفسر لنا استعمال أو التمكن من اللغة العربية لتعطي فرصة للأستاذ للمشاركة في الإنتاج العلمي بعدد لا بأس به من تأليف والمقالات.

3-2-3-2- اللغة الأكثر استعمال وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (128): علاقة اللغة الأكثر استعمالاً بتأليف الكتب والمقالات

الجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف الكتب والمقالات
						اللغة الأكثر استعمالاً
%	ك	%	ك	%	ك	
100	131	30.5	40	69.5	91	العربية
100	89	46.1	41	53.9	48	الفرنسية
100	44	29.5	13	70.5	31	العربية والفرنسية
100	16	50	8	50	8	الإنجليزية
100	20	35	7	65	13	أكثر من لغتين
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين ألفوا كتب ومقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير اللغة الأكثر استعمالاً نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية والفرنسية يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 70.5% تليها نسبة 69.5% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية، مقابل نصف الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا كتب ومقالات حيث ترتفع هذه النسبة إلى 50% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية، تليها نسبة 46.1% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الفرنسية مقابل نسبة 29.5% عند الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة العربية والفرنسية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يستعملون أكثر اللغة العربية والفرنسية يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن استعمال وتمكن الأستاذ من اللغات يسمح له فرصة لإثراء إنتاجه العلمي، ويفتح له أفاق للاحتكاك بأفكار وآراء الخبراء في المجال العلمي ويجعله غير ضيق من ناحية الأفكار.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نصف الباحثين الذين يستعملون أكثر اللغة الإنجليزية لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ وهذا ما يفسر لنا أن الأساتذة المتمكنين من اللغة الإنجليزية نجدهم في غالب الأمر أساتذة اللغة الإنجليزية، وبالتالي فكل اهتمامهم منصب على التدريس وليس البحث والنشر للإنتاج العلمي.

2-3-3- تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على الانضمام إلى فرق البحث:

2-3-3-1- اهتمام الأستاذ بالتخصصات الأخرى وعلاقته بالاهتمام إلى فرق البحث:

جدول رقم (129): علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بالانخراط في فرقة بحث

المجموع		لم ينخرط		انخرط		الانخراط في فرق البحث
						تحصيل العلم في تخصصات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	يهتم
100	251	45.5	114	54.6	137	لا يهتم
100	49	67.3	33	32.7	16	المجموع
100	300	49	147	51	153	

يبين الاتجاه العام للجدول أن أغلب الباحثين انخرطوا في فرقة بحث بنسبة 51% مقابل نسبة 49% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير تحصيل العلم في تخصصات أخرى تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى انخرطوا في فرقة بحث بنسبة 54.6% مقابل نسبة 32.7% عند الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 67.3% مقابل نسبة 45.4% عند الباحثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى انخرطوا في فرقة بحث، وهذا ما يفسر لنا أن هناك علاقة بين اهتمام الأستاذ بتحصيل العلم في جماعة علمية والانخراط في فرقة بحث؛ بحيث يفتح له الاحتكاك بالآراء وأفكار الزملاء وكذلك عرض أفكاره، ولهذا يرتقي إلى تنمية معارفه وتنقيحها؛ حيث نجده يرغب في النشاط والبحث في فرقة بحث وبالتالي يبرز دوره من خلال فرقة بحث.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى لم ينخرطوا في فرقة بحث، وهذا ما يفسر لنا أن عدم اهتمام الأستاذ بتحصيل العلم في جماعة يؤثر على مدى مساهمته في البحث العلمي، وذلك من خلال مدى انخراطه في فرقة بحث.

جدول رقم (130): علاقة تحصيل العلم في تخصصات أخرى بالرتبة في فرقة بحث

المجموع		عضو		رئيس		الرتبة في فرقة بحث
						تحصيل العلم في تخصصات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	يهتم
100	137	78.1	107	21.9	30	لا يهتم
100	16	87.5	14	12.5	2	المجموع
100	153*	79.1	121	20.9	32	

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين أعضاء فرقة بحث بنسبة 79.1% مقابل نسبة 20.9% الذين هم رؤساء فرقة بحث.

وبالرجوع إلى متغير تحصيل العلم في تخصصات أخرى نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يمثلون أعضاء فرقة بحث بنسبة 87.5% مقابل نسبة 78.1% عند المبحوثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين هم رؤساء في فرقة بحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى بنسبة 21.9% مقابل نسبة 12.5% عند المبحوثين الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذين لا يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يشكلون أعضاء فرقة بحث؛ وهذا ما يفسر لنا أن أعضاء في فرقة البحث يركزون اهتمامهم على تخصص واحد وهو تخصص مجال بحثهم الذي يهتمهم، كما أنهم يفضلون أكثر البحث عن المعلومة في تخصص بحثهم.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يشكلون رؤساء فرقة بحث، وهذا ما يفسر لنا أن رئيس فرقة بحث لا يكتفي بتخصص واحد وإنما يبحث ويهتم بالتخصصات الأخرى التي تكمل مجال اختصاصه؛ خاصة وأن المعرفة العلمية تكملها معارف علمية في تخصصات أخرى تكون لها علاقة بالتخصص البحث الذي يهتم به رئيس فرقة بحث، والذي يكون يترأس فرق البحث بعد ذلك؛ حيث أن البحث يتواصل ويتراكم معرفيا وهذا يرفع من مستوى خبرته.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين أخطأوا في فرقة بحث.

الاستنتاج:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

ففيما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس تبين لنا أن الوسط الاجتماعي يلعب دورا بالغ الأهمية ويؤثر على العملية التدريسية للأستاذ الجامعي؛ حيث أنه من خلال العنصر الأول لهذا المحور والذي تناولنا فيه الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ الجامعي؛ تبين أن المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ رغم أهمية هذا العنصر في تحقيق الاستقرار والكفاية من الناحية الاقتصادية، إلا أنه لا يعتبر ذات أهمية كبيرة في اعتماد الأستاذ على طرق حديثة في التدريس، وذلك لأنه توجد عوامل أخرى تتحكم فيه، وتدفعه إلى تحسين مستواه في التدريس والبحث.

كما تبين أن المستوى التعليمي لأسرة الأستاذ يؤثر في عملياته التدريسية وذلك من خلال استعماله الطرق الحديثة في التدريس والحرص على اعتماده على تقنية إلقاء الدرس.

وكما تبين من خلال العنصر الثاني والذي تطرقنا فيه إلى تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على التدريس أن انخراط الأستاذ في النقابة له علاقة إيجابية على مدى اعتماده على طرق حديثة في التدريس، كما يساعده ذلك على مسايرة التطور العلمي في ذلك.

كما أن انخراطه في جمعية يؤثر عليه إيجابيا من ناحية الاعتماد على طرق حديثة في التدريس، إذ تسمح له بإثراء النقاش والحوار، وكذلك كما اتضح أن ممارسة الأستاذ هواية تساعده في تجديد النشاط خاصة الرياضة والمطالعة، إذ تعتبر حاجة وليس ترفا، فهي بمثابة تغذية للفكر.

وكما اتضح من خلال العنصر الثالث والذي تناولنا فيه الرأس مال الثقافي للأستاذ الجامعي أن الاهتمام بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يساعده على مسايرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس؛ حيث أنه هناك علاقة بين الاهتمام بالتخصصات الأخرى ومحاولة إثراء الرصيد المعرفي للأستاذ ومسايرته التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس (إثراء الدرس)، كما أنه يساعده على مسايرة التطور العلمي في محتوى الدرس، وعلى الاعتماد على المناقشة والإملاء كطريقة لإلقاء الدرس، وعليه هذا ما يجعله أكثر إثراء في الرصيد المعرفي، ولا نجده منحصر في تخصصه الذي يدرسه.

كما اتضح جلياً من خلال هذا العنصر أن اللغة المستعملة في البحث هي اللغة العربية؛ والتي تساعده على الاعتماد على كل وسائل التجديد في التدريس من كتب، مقالات وانترنت، وهذا باعتبارها اللغة المعتمدة بالدرجة الأولى في الجامعة الجزائرية، كما أنه تبين كذلك أن اللغات الأكثر استعمالاً هي اللغة العربية والفرنسية؛ حيث أن اللغة العربية تعتبر اللغة الوطنية الأولى أما اللغة الفرنسية تشكل لغة ذات مرجعية تاريخية.

وعليه فإن الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي تأثراً بارزاً في مهمته النبيلة وبالخصوص عملياته التدريسية ولذلك فإن الأمر يستدعي توفير البيئة الاجتماعية الملائمة التي تحفزه على ممارسة مهمته التدريسية والبحثية.

أما من خلال المحور الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي؛ فتبين لنا من خلال العنصر الأول والذي تناولنا فيه تأثير الوضعية الاجتماعية على المشاركات في الملتقيات العلمية أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ تأثير كبير على مدى مشاركته في الملتقيات الوطنية حيث أن الملتقيات العلمية تتطلب عدة نفقات نذكر منها: نفقة النقل، الإيواء والإطعام.

كما أنه يؤثر كذلك من حيث مشاركته في الإنتاج العلمي على عملية النشر وذلك من خلال تأليف الكتب والمقالات، كما يتجلى واضحاً أنه يؤثر على انضمام الأستاذ إلى فرقة البحث وذلك من خلال ما بلعبه الرأس مال الاجتماعي في منح فرصة للبحث وتحمل تكاليفه، وما لاحظناه من خلال هذا العنصر أن الوضع المادي لأسرة الأستاذ ليس له تأثير في مساهمته من خلال فرقة البحث.

أما في ما يخص العنصر الثاني والذي تناولنا فيه تأثير المحيط الخارجي للأستاذ على عملية الإنتاج العلمي فتبين أن انخراط الأستاذ في نقابة يكسبه علاقات التي تسمح له بتوسيع شبكة الاتصالات، كما أن انخراطه في جمعية يبعث فيه روح النشاط والحيوية وعليه يساعده على المشاركة في الملتقيات سواء الوطنية أو الدولية.

كما اتضح جلياً أن المحيط الخارجي للأستاذ يؤثر على عملية النشر وذلك من خلال تحصيل العلم مع الزملاء حيث أن هناك تأثير سلبي لعدم الحرص على تحصيل العلم في جماعة على مدى تأليف الكتب والمقالات.

كما أن انخراط الأستاذ في نقابة لا يشكل عائق أمام نشر الأستاذ للكتب والمقالات بل بالعكس تساعد على توسيع شبكة الرأس مال الاجتماعي؛ ونفس الشيء بالنسبة لانخراطه إلى جمعية حيث يمنحه ذلك سهولة النشر ويدعمه للمساهمة في الإنتاج العلمي، ولا ننكر أن عدم ممارسة الأستاذ لهواية تجعله متفرغاً أكثر للبحث والتأليف.

وتبين من خلال هذا العنصر أن المحيط الخارجي للأستاذ يؤثر على انضمامه إلى فرقة بحث، وذلك من خلال الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء وعلاقتها بالانضمام إلى فرق البحث؛ حيث يساعد الأستاذ الانخراط في فرقة بحث والمساهمة في البحث العلمي، كما أن ممارسة الهواية تؤثر إيجاباً على مدى مساهمة الأستاذ في فرقة البحث إذ تعمل على بعث الحيوية والنشاط.

أما في ما يخص العنصر الثالث؛ والذي تناولنا فيه تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على عملية الإنتاج العلمي فتبين أن تخصيص ميزانية لشراء كتب في التخصص يؤثر إيجاباً على المشاركة في الملتقيات سواء الوطنية والدولية.

وتبين من خلال هذا العنصر أن الرأس مال الثقافي للأستاذ الجامعي يؤثر على عملية النشر وذلك من خلال تحصيل العلم في تخصصات أخرى وتأليف كتب ومقالات؛ حيث أن ذلك يساعد الأستاذ على إثراء الرصيد المعرفي ومنح مساهمة في التأليف، كما أن اللغة العربية والفرنسية تعتبران من اللغات الأكثر استعمالاً في تأليف الكتب والمقالات، وهذا باعتبار اللغة العربية لغة رسمية وطنية في الجامعة الجزائرية، وتفتح أكثر الأفاق في عملية نشر الإنتاج العلمي، أما اللغة الفرنسية فهي لغة ذات مرجعية تاريخية في الجامعة الجزائرية، وهذا يسمح بالاحتكاك أكثر بأفكار الخبراء في المجال العلمي.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي يؤثر في عملياته التدريسية والبحثية، حيث أن الأستاذ يتأثر تأثيراً بالغاً من خلال المحيط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه على أدائه الوظيفي؛ إذ لا يستطيع هذا الأستاذ أن يرفع من مستوى أدائه الوظيفي في معزل عن مؤشرات اجتماعية وثقافية تتحكم في وسطه الاجتماعي الذي يحيط به.

الفصل الحادي عشر:

الظروف المهنية للأستاذ الجامعي وتأثيرها على الأداء الوظيفي

أولا-تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس

1-1-تأثير الظروف الفيزيائية على عملية التدريس

1-2-تأثير الظروف المعنوية في مكان عمل للأستاذ الجامعي على عملية التدريس

ثانيا-تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على عملية الانتاج العلمي

1-2-تأثير الظروف المعنوية على عملية الإنتاج العلمي

2-2-تأثير الحجم الساعي للأستاذ الجامعي على عملية الانتاج العلمي

الاستنتاج

في هذا الفصل للجانب الميداني للبحث سوف نعرض تحليل جداول الفرضية الرابعة؛ والتي مفادها: "ظروف العمل الملائمة للأستاذ الجامعي في بيئته الوظيفية تؤثر على مستوى أدائه الوظيفي" وعليه سوف نحاول إبراز نوع هذا التأثير الذي يمكن أن تلعبه ظروف العمل الملائمة للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي. وذلك من خلال توضيح مدى تأثير ذلك على أدائه التدريسي والإشرافي، وعلى إنتاجه العلمي من خلال مشاركته في الملتقيات، نشره للأعمال العلمية وكذا انضمامه إلى فرق بحث:

أولاً-تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس:

من خلال هذا العنصر سنحاول معرفة توضيح العلاقة التي تربط الظروف المهنية المادية والمعنوية التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي بعملية التدريس من خلال بناء الدرس؛ تحضيره وتقديمه، التحديد في الدرس ومسايرة التطور العلمي:

1-1-تأثير الظروف الفيزيائية على عملية التدريس:

1-1-1-تأثير الظروف الفيزيائية في الجامعة بصفة عامة على عملية التدريس:

1-1-1-1-تأثير نوعية الإضاءة في مكان العمل على عملية التدريس:

جدول رقم (131): نوعية الإضاءة في مكان العمل وعلاقتها بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						نوعية الإضاءة في مكان العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	47	59.6	28	40.4	19	جيدة
100	127	73.2	93	26.8	34	حسنة
100	126	78.6	99	21.4	27	سيئة
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند المبحوثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير نوعية الإضاءة الموجودة في مكان العمل، تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يتوفر في جامعتهم إضاءة ذات نوعية سيئة لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس وذلك بنسبة 78.6% مقابل نسبة 59.6% عند المبحوثين الذين تتوفر في جامعتهم إضاءة ذات نوعية جيدة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين توجد في جامعتهم إضاءة ذات نوعية جيدة بنسبة 40.4% مقابل نسبة 21.4% عند المبحوثين الذين تفتقر في جامعتهم إضاءة ذات نوعية سيئة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في جامعة تتوفر على إضاءة ذات نوعية سيئة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن لمؤشر الإضاءة أهمية بالغة في مكان العمل خاصة في الجامعة سواء في قاعات التدريس أو المدرجات، وعليه فالإنارة السيئة تؤثر بشكل كبير على الأستاذ الجامعي؛ وهذا ما يدفعه إلى عدم التفكير في الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس إذ أن الإضاءة تعتبر عنصرا ضروريا جدا في الجامعة ونجاح العملية التدريسية للأستاذ الجامعي، فكيف له أن يفكر في مسايرة الطرق الحديثة في التدريس، واعتمادها في جامعة تفتقر إلى أدنى شرط من شروط العمل الفيزيكية وهو الضوء أو الإضاءة فكما يقول أحد المبحوثين أن "عدم توفر أدنى شروط العمل بما فيها وسائل الإنارة والهياكل البيداغوجية تؤدي بالأستاذ إلى قتل إرادته في القيام بمهنته كما ينبغي".

وهذا دون أن ننكر أن إلى أن هناك فئة من الأساتذة التي تعمل تبعا لضميرها المهني فنجدها حريصة على إتقان العمل رغم قساوة الظروف، ولا يول اهتماما للظروف الفيزيكية، وهذا لا يعني أنهم ليسوا متأثرين بانعدام أدنى شروط العمل؛ حيث هذا يؤثر على نفسياتهم ويشعرون بعدم الارتياح بطريقة أو بأخرى.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في جامعة تتوفر على إضاءة ذات نوعية جيدة يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن الإضاءة الجيدة في مكان العمل تؤثر بدرجة كبيرة على أداء التدريسي للأستاذ وذلك باعتماده على الطرق الحديثة في التدريس، ومحاولة بكل ما بوسعه لإنجاح عملية التدريس، وهذا يؤثر إيجابا على الأستاذ الجامعي ويدفعه للاعتماد على طرق حديثة في التدريس.

جدول رقم (132): نوعية الإضاءة في مكان العمل وعلاقتها بطريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدروس نوعية الإضاءة في مكان العمل		مناقشة		إملاء		إملاء ومناقشة		آخر		المجموع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
جيدة		21	44.7	1	2.1	24	51.1	1	2.1	47	100
حسنة		52	40.9	5	3.9	63	49.6	7	5.5	127	100
سيئة		44	34.9	4	3.2	70	55.6	8	6.3	126	100
المجموع		117	39	10	3.3	157	52.3	16	5.3	300	100

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يعتمدون على تقنية الإملاء والمناقشة في إلقاء الدرس بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% عند المبحوثين الذين يعتمدون على المناقشة مقابل نسبة 3.3% عند المبحوثين الذين يعتمدون على الإملاء.

وبالرجوع إلى متغير نوعية الإضاءة في مكان العمل نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين تتوفر جامعتهم على إضاءة ذات نوعية سيئة يعتمدون على طريقة الإملاء والمناقشة في إلقاء الدرس بنسبة 55.6% مقابل نسبة 49.6% عند المبحوثين الذين تتوفر مكان عملهم على إضاءة ذات نوعية حسنة.

في حين نجد العكس ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية المناقشة في إلقاء الدرس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين تتوفر في جامعتهم إضاءة ذات نوعية جيدة بنسبة 44.7% مقابل نسبة 34.9% عند المبحوثين الذين تتوفر مكان عملهم على إضاءة ذات نوعية سيئة.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء تتوفر جامعتهم على إضاءة ذات نوعية حسنة بنسبة 3.9% مقابل نسبة 2.1% عند المبحوثين الذين يوجد في جامعتهم إضاءة ذات نوعية جيدة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في جامعة تتوفر على إضاءة ذات نوعية سيئة يعتمدون في طريقة إلقاء الدرس على تقنية الإملاء والمناقشة وهي الحل الوسط في التدريس، وهذا ما يبين لنا أن هذا النوع من الأساتذة لا ينتظرون تحسين الظروف العمل الفيزيكية حتى يقومون بعملهم، فهم راضون لما هو كائن وبالفعل هنا تتدخل عوامل أخرى لتتحكم في هذا الوضع ونذكر منها نوعية الضمير المهني الذي يتمتع به كل أستاذ جامعي، ودرجة حيويته؛ حيث ألفوا على العمل في أدنى شروط العمل، ولكن كيف يعقل أن نقيم أداء الأستاذ الجامعي التدريسي في بيئة وظيفية تفتقر إلى أدنى ظروف العمل الملائمة لممارسة المهنة التدريسية والبحثية؟

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في جامعة تتوفر على إضاءة ذات نوعية جيدة يعتمدون في إلقاء الدرس على تقنية المناقشة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن للإضاءة أهمية كبيرة في مساعدة الأستاذ على إثارة الجوّ العلمي للنقاش والحوار، وإعطاء بذلك فرصة للطلبة للسماح بالإدلاء بآرائهم واقتراحاتهم وانتقاداتهم واستفساراتهم حول الموضوع المتناول في الدرس وبالتالي لا يبقى الطلبة كعناصر جامدة يستمعون وينظرون إليه.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في مكان العمل يحتوي على إضاءة ذات نوعية حسنة يعتمدون في طريقة الإلقاء للدرس على تقنية الإملاء، وهذا ما يفسر لنا أن الإضاءة الحسنة لا تتيح للأستاذ إلا الاعتماد على الإملاء دون إبداع أو إعطاء فرصة للطلبة للمناقشة، وإثراء الحوار بطريقة مملّة وجعل العملية التدريسية ذات حيوية.

1-1-2- تأثير ملائمة الحرارة في مكان العمل على عملية التدريس:

جدول رقم (133): ملائمة الحرارة في مكان العمل وتأثيرها في الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						ملائمة الحرارة في مكان العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	54	59.3	32	40.7	22	ملائمة
100	95	73.7	70	26.3	25	ملائمة نوعا ما
100	151	78.1	118	21.9	33	غير ملائمة
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير ملائمة الحرارة في مكان العمل تبين لنا أن أغلبية الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة غير ملائمة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 78.1% مقابل نسبة 59.3% عند الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة بنسبة 40.7% مقابل نسبة 21.9% عند الباحثين الذين تتوفر مكان عملهم على حرارة غير ملائمة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين يعملون في جامعة تتوفر على حرارة غير ملائمة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن درجة الحرارة تؤثر على العملية التدريسية للأستاذ الجامعي ولا سيما مدى اعتماده على الطرق الحديثة في التدريس، حيث أنه يعمل في بيئة عمل مثلاً باردة في الشتاء تنعدم فيها وسائل التدفئة، وحارة جداً إذ تفتقر إلى مكيفات الهواء في فصل الصيف فهذا يؤثر عليه ويحبط إرادته على التفكير في أدائه التدريسي من خلال مساهمة الطرق العلمية الحديثة في عملية التدريس.

كما يتضح من خلال فالجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين يدرسون في مكان عمل تتوفر على حرارة ملائمة يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يفسر أن درجة الحرارة تؤثر على الأستاذ من خلال أدائه ومدى مساهمته لما هو حديث في التدريس؛ حيث تؤثر إيجاباً عليه في حالة ملائمتها لممارسة النشاط العلمي.

وما يمكن قوله هو أن ملائمة الحرارة في مكان العمل بصفة عامة وفي الجامعة بصفة خاصة يؤثر إيجابا على الأستاذ الجامعي من خلال أدائه التدريسي وبالتالي على أدائه الوظيفي.

جدول رقم (134): ملائمة الحرارة في مكان العمل وعلاقته بناحية مسايرة التطور العلمي في التدريس

المجموع		طريقة الإلقاء ومحتوى الدرس		طريقة الإلقاء		محتوى الدرس		ناحية مسايرة التطور العلمي في الدرس
								ملائمة الحرارة في مكان العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	51	51	26	5.9	3	43.1	22	ملائمة
100	90	32.2	29	14.4	13	53.3	48	ملائمة نوعا ما
100	145	35.5	51	15.2	22	49.7	72	غير ملائمة
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي من ناحية طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير ملائمة الحرارة في مكان العمل تبين لنا أن أغلبية الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة نوعا ما يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس بنسبة 53.3% مقابل نسبة 43.1% عند الباحثين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية طريقة الإلقاء ومحتوى الدرس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة بنسبة 51% مقابل نسبة 32.2% عند الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة نوعا ما.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة غير ملائمة هم الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية طريقة إلقاء الدرس وذلك بنسبة 15.2% مقابل نسبة 5.9% عند الباحثين الذين يتوفر مكان عملهم على حرارة ملائمة.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل تتوفر على حرارة ملائمة نوعا ما يسايرون التطور العلمي في محتوى الدرس، وهذا ما يفسر أن ملائمة الحرارة نوعا ما يساعد الأستاذ على مسايرة التطور العلمي في التدريس على الأقل من ناحية محتوى الدرس.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأساتذة الذين يدرسون في مكان عمل تتوفر على حرارة ملائمة يسايرون التطور العلمي في طريقة الإلقاء ومحتوى الدرس؛ وهو الحل الوسط إذ عندما يتوفر مكان

* تمثل إجابة الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدرس.

العمل على ظروف فيزيقية ملائمة تحفزه للعمل على الرفع من مستوى أدائه التدريسي؛ حيث نجده حرصا على مضمون الدرس وعلى طريقة ونوعية إلقاءه.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل تتوفر على حرارة غير ملائمة يسايرون التطور العلمي في طريقة الإلقاء، وهذا ما يفسر لنا أن عدم ملائمة الحرارة يجعل الأستاذ لا يهتم بمحتوى الدرس، ويحاول أن يغطي ذلك من حيث طريقة إلقاء الدرس.

وما يمكن قوله هو أن وفرة ظروف العمل على حرارة ملائمة يساعد الأستاذ الجامعي على مسايرة التطور العلمي من حيث ما يتضمنه درسه، ومن حيث بحثه عن الطريقة المثلى التي تسمح له بإيصال محتوى الدرس إلى الطلبة.

1-1-3- علاقة توفر الجامعة على فضاء الانترنت بعملية التدريس:

جدول (135): احتواء الجامعة على الانترنت وعلاقته بالاعتماد على طرق حديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						احتواء الجامعة على انترنت
%	ك	%	ك	%	ك	
100	66	59.1	39	40.9	27	تحتوي
100	234	77.4	181	22.6	53	لا تحتوي
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير احتواء الجامعة على فضاء الانترنت تبين لنا أن أغلبية الباحثين الذين لا تحتوي جامعاتهم على الانترنت لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 77.4% مقابل نسبة 59.1% عند الباحثين الذين تحتوي جامعاتهم على الانترنت. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين تحتوي جامعاتهم على الانترنت بنسبة 40.9% مقابل نسبة 22.6% عند الباحثين الذين لا تحتوي جامعاتهم على الانترنت.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في جامعة لا تحتوي على الانترنت لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن وجود فضاء الانترنت في الجامعة تسهل للأستاذ عملية التدريس، وتجعله يقتصد في الوقت وبفعالية كبيرة، وذلك من التعامل بالبريد الالكتروني مع الأساتذة ومع الطلبة، وكما يقول أحد الباحثين في قوله: "الانترنت اليوم كقطر

الصباح، مؤشر ضروري جدا في الجامعة، هذا الفضاء الذي تقف عليه مسؤولية إخراج العديد من إطارات المستقبل والنخبة."

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في جامعة مدعمة بشبكة الانترنت يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن الانترنت تؤثر على الأستاذ في إنجاح عملياته التدريسية والتجديد فيه وإشباع أحد الطرق التدريسية.

جدول رقم (136): احتواء الجامعة على الانترنت وعلاقته بناحية مساهمة التطور العلمي في الدروس

المجموع		في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		في طريقة الإلقاء		في محتوى الدرس		ناحية مساهمة التطور العلمي في التدريس
								احتواء الجامعة على الانترنت
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تحتوي
100	61	47.5	29	9.8	6	42.6	26	تحتوي
100	225	34.2	77	14.2	32	51.6	116	لا تحتوي
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه على أن أكبر نسبة من المبحوثين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند المبحوثين الذين يسايرون التطور العلمي في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء مقابل نسبة 13.3% عند المبحوثين الذين يسايرون التطور في التدريس من ناحية طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير احتواء الجامعة على الانترنت تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين لا تحتوي جامعتهم على فضاء الانترنت يسايرون التطور العلمي في محتوى الدرس بنسبة 51.6% مقابل نسبة 42.6% عند المبحوثين الذين تحتوي جامعتهم على الانترنت. في حين نجد العكس في ما يخص الأساتذة الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين تحتوي جامعتهم على الانترنت بنسبة 47.5% مقابل نسبة 34.2% عند المبحوثين الذين لا تحتوي جامعتهم على الانترنت.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية طريقة الإلقاء لا تحتوي جامعتهم على الانترنت بنسبة 14.2% مقابل نسبة 9.8% عند المبحوثين الذين تحتوي جامعتهم على الانترنت.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في جامعة تفتقر إلى الانترنت الذين يدرسون في جامعة تفتقر إلى الانترنت يسايرون التطور العلمي في محتوى الدرس، وهذا ما

* تمثل إجابة المبحوثين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدرس.

يفسر أن عدم الوجود الانترنت في الجامعة تؤثر سلبا على الأستاذ الجامعي من خلال مسايرة للتطور العلمي في تقديم وتحضير الدروس.

كما يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في جامعة مدعمة بفضاء الانترنت يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ وهذا ما يفسر أن الانترنت تساعد على الحصول على المعلومات ويربح الوقت في ذلك.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في جامعة غير مدعمة بالانترنت يسايرون التطور العلمي في طريقة الإلقاء.

1-1-1-4-علاقة توفر الجامعة على النظافة بعملية التدريس:

جدول رقم (137): وفرة الجامعة على النظافة وعلاقته بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						وفرة الجامعة على النظافة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	89	68.5	61	31.5	28	تحتوي
100	211	75.4	159	24.6	52	لا تحتوي
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير احتواء الجامعة على النظافة تبين لنا أن أغلب الباحثين الذين لا تحتوي جامعتهم على النظافة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 75.4% مقابل نسبة 68.5% عند الباحثين الذين تحتوي جامعتهم على النظافة. في حين جد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين تحتوي جامعاتهم على النظافة بنسبة 31.5% مقابل نسبة 24.6% عند الباحثين الذين لا تحتوي جامعاتهم على النظافة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في جامعة تفتقر إلى شروط النظافة لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن افتقار الجامعة إلى عنصر النظافة، وهذا يؤثر سلبا على الأستاذ الجامعي بطريقة أو بأخرى، خاصة وأن الجامعة تعتبر منبرا لإطارات المستقبل والتي تحمل على عاتقها مسؤولية خدمة المجتمع وحل مشكلاته، وبالتالي عدم نظافة المكان العلمي والأكاديمي يحبط معنويات الأستاذ الجامعي، ويؤثر عليه سلبا وتجعله لا يفكر في مسايرة طرق حديثة في التدريس.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف العمل توجد فيها شروط النظافة يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن نظافة مكان العمل يؤثر إيجاباً على نفسية الأستاذ الجامعي، وعلى عقله، وبالتالي يرفع من معنوياته، ورغبته في العطاء والإلتقان الرفع من مستوى أدائه التدريسي ومنه الوظيفي، فالنظافة شرط لا يقل أهميته على شروط العمل المادية والفيزيائية الأخرى، حتى يتمكن الأستاذ الجامعي من ممارسة مهامه التدريسية والبحثية على أحسن صورة وبشكل يتركه يضع بصمته العلمية في الجامعة.

جدول رقم (138): علاقة احتواء الجامعة على شروط النظافة بطريقة إلقاء الدرس

المجموع		آخر		إملاء ومناقشة		إملاء		مناقشة		طريقة إلقاء الدرس
										احتواء الجامعة على شروط النظافة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	89	2.2	2	56.2	50	1.1	1	40.4	36	تحتوي
100	211	6.6	14	50.7	107	4.3	9	38.4	81	لا تحتوي
100	300	5.3	16	52.3	157	3.3	10	39	117	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يعتمدون على تقنية الإملاء والمناقشة بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% عند المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية المناقشة، مقابل نسبة 3.3% عند المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء في إلقاء الدرس.

وبالرجوع إلى متغير احتواء الجامعة على شروط النظافة؛ تبين لنا أن أغلبية المبحوثين الذين تحتوي جامعتهم على شروط النظافة يعتمدون على تقنية الإملاء ومناقشة بنسبة 56.2% مقابل نسبة 50.7% عند المبحوثين الذين تحتوي جامعتهم على النظافة بنسبة 40.4% مقابل نسبة 50.7% عند المبحوثين الذين لا تحتوي جامعتهم على النظافة. في حين نجد العكس بالنسبة للمبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا تحتوي جامعتهم على النظافة بنسبة 4.3% مقابل نسبة 1.1% عند المبحوثين الذين تحتوي جامعتهم على النظافة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين الذين يدرسون في جامعة متوفرة على شروط النظافة يعتمدون على تقنية المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس، وتعتبر الحل الوسط في إنجاح التنمية المهنية للتدريس؛ حيث لا يكون الأستاذ معتمداً في الحصة على المناقشة وحدها، وبالتالي يصعب للطلبة أخذ رؤوس بالأقلام المهمة في الدرس ولا يكون معتمداً على الإملاء وحده؛ حيث يلقيه بطريقة مملّة، إذن لعامل النظافة دوراً كبيراً لإنجاح الدرس، ويعتبر من أهم المؤشرات التي تؤثر في رغبة وإرادة الأستاذ في التدريس الجيد، وكذلك فإنه يدرس وهو مرتاح مما يؤدي إلى رفع معنوياته.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة يدرسون في ظروف عمل تحتوي على النظافة يعتمدون على المناقشة في إلقاء الدرس؛ وهذا ما يفسر أن نظافة مكان التدريس تؤثر إيجاباً على إلقاء الدرس بشكل يثير النقاش وتبادل الآراء، والرغبة إلى التطلع على ما يفكر فيه الطلبة حول الدرس.

كما يتضح من خلال الجدول كذلك أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل تفتقر إلى شروط النظافة يعتمدون على الإملاء كطريقة لإلقاء الدرس؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن عدم النظافة في التدريس يجعل الأستاذ قلقاً، ولا يهتم بمهمته التدريسية يأتي لكي يملئ الدرس وهو غير مبالي لأن المكان لا يسعه إلا لإلقاء الدرس، وعدم بذل مجهودات حتى لشرحه أو شرح النقاط المهمة للطلبة.

وما يمكن قوله أن النظافة أهمية بالغة في التأثير على الأستاذ الجامعي وارتياحه ما يدفعه إلى التفكير في مساهمة الطرق الحديثة وإعطاء الحيوية للدرس، وكما يقول أحد الباحثين في قوله: "عندما أدخل إلى قاعة التدريس أرى الغبار يتناثر هنا وهناك، سواء في النوافذ، البساط أو الطاولات، المكتب والكرسي، وهذا في حالة وجوده، تحبط معنوياتي وتضعف إرادتي، وأقلق متى ينتهي الدرس وأرتاح من تلك القاعة، أدرس وأنا قلقاً من القاعة الموصلة: طلاس الغش في الامتحانات على الحيطان، الطاولات، أحياناً أقول أن هذه القاعة لا تصلح حتى لكي تعيش فيها الحيوانات".

1-1-2- تأثير الظروف الفيزيائية في قاعات التدريس والمدرجات على عملية التدريس:

1-1-2-1- احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء وعلاقتها بعملية التدريس:

جدول رقم (139): علاقة احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء بالاعتماد على

الطرق الحديثة في التدريس

الاعتماد على طرق حديثة في التدريس						المجموع
يعتمد		لا يعتمد		المجموع		
ك	%	ك	%	ك	%	احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء
24	47.1	27	52.9	51	100	تحتوي
56	22.5	193	77.5	249	100	لا تحتوي
80	26.7	220	73.3	300	100	المجموع

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن الباحثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء؛ تبين لنا أن أغلبية الباحثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات التدريس تفتقر إلى مكيفات الهواء لا يعتمدون على طرق حديثة في

التدريس بنسبة 77.5% مقابل نسبة 52.9% عند المبحوثين الذين تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء في جامعتهم بنسبة 47.1% مقابل نسبة 22.5% عند المبحوثين الذين لا تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء في جامعتهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في قاعات ومدرجات تفتقر إلى مكيفات الهواء لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس وهذا ما يفسر لنا أن الظروف المادية الفيزيائية في قاعات التدريس ضرورية للعملية التدريسية ولمسايرة التطور العلمي من ناحية التدريس في مكان غير ملائم بظروف عمل ملائمة تؤثر ذلك سلباً على الأستاذ الجامعي، ومنه على أدائه التدريسي والوظيفي.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في قاعات ومدرجات مدعمة بمكيفات الهواء يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا ما يفسر لنا أن ظروف العمل التي يتواجد فيها قاعة التدريس أو المدرج له أهمية كبيرة في تحسين مستوى العملية التدريسية للأستاذ الجامعي وذلك من خلال الاعتماد على طرق حديثة في التدريس، حيث أنه لما يدرس الأستاذ في مكان مهيباً ومدعم بالظروف المادية الجيدة تدفع به إلى التفكير في مسايرة التدريس بالطرق الحديثة مثلاً جهاز العرض، فكيف أن يفكر الأستاذ باستعمال أحدث الوسائل في التدريس في قاعة تنعدم فيها النوافذ، والإنارة، والنظافة، ويدعم ما نقوله قول أحد المبحوثين في قوله: "أدرس في ظروف عمل سيئة للغاية لا يوجد التكييف الهوائي، ولا الأكسوجين، نقص التهوية ولا يوجد الضوء في قاعة المحاضرات". ويضيف أحدهم، هيئة القاعات والمدرجات غير مناسبة للعمل، نقص الوسائل السمعية والبصرية".

جدول رقم (140): تأثير احتواء قاعات التدريس والمدرجات بمكيفات هواء على ناحية مسايرة التطور العلمي في التدريس

المجموع		في محتوى الدرس وطريقة الإلقاء		في طريقة الإلقاء		في محتوى الدرس		ناحية مسايرة التطور العلمي في التدريس
								احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	46	41.3	19	10.9	5	47.8	22	تحتوي
100	240	36.3	87	13.8	33	50	120	لا تحتوي
100	286*	37.1	106	13.3	38	49.7	142	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين يسايرون التطور العلمي في التدريس في محتوى الدرس بنسبة 49.7%، تليها نسبة 37.1% عند الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية الدرس وطريقة الإلقاء مقابل نسبة 13.3% عند الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس ناحية طريقة الإلقاء.

وبالرجوع إلى متغير احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء نلاحظ أن نصف الباحثين الذين لا تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات هواء في جامعتهم يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس بنسبة 50% مقابل نسبة 47.8% عند الباحثين الذين تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين تحتوي قاعات التدريس والمدرجات في جامعتهم على مكيفات الهواء بنسبة 41.3% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لا تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات الهواء.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية الإلقاء هم الباحثين الذين لا تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات هواء في جامعتهم بنسبة 13.8% مقابل نسبة 0.9% عند الباحثين الذين تحتوي قاعات التدريس والمدرجات في جامعتهم على مكيفات الهواء.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب الأساتذة الذين يدرسون في قاعات التدريس والمدرجات غير مدعمة بمكيفات هوائية يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية محتوى الدرس؛

* تمثل إجابة الباحثين الذين يسايرون التطور العلمي في تحضير وتقديم الدرس.

وهذا ما يفسر لنا أن الأستاذ يعتمد فقط على مضمون الدرس وما يحتويه من عناصر مهمة فقط ولا يبالى بكيفية إلقاء هذا الدرس، هل هو إلقاء في المستوى المطلوب للإيصال المعلومة للطلبة أم لا؟

ونفس الشيء بالنسبة للأساتذة الذين يسايرون التطور العلمي في التدريس من ناحية طريقة الإلقاء؛ حيث يعطون أهمية لإلقاء دون أخذ بعين الاعتبار محتوى الدرس؛ وهذا كله نتيجة لافتقار البيئة التعليمية إلى أهم الظروف المادية الفيزيائية وهي مكيفات الهواء، إذ أن الجو العام الذي يدار فيه الدرس مهما جدا بالنسبة للأستاذ والطلبة؛ وخاصة وأن الأستاذ هو الفاعل الأساسي التي تبني عليه العملية التدريسية.

كما يتضح من خلال لجدول أعلاه أن أكبر من الأساتذة الذين يدرسون في قاعات التدريس، ومدرجات مدعمة بمكيفات هوائية يسايرون التطور العلمي من ناحية محتوى الدرس وطريقة الإلقاء، وهذا إن دلّ على شيء إنما يدل على أن هذا الأستاذ الجامعي الذي يدرس في بيئة تدريسية تحفزه للعمل أكثر وللعطاء أكثر؛ حيث يحاول الاعتماد على الحل الوسط فهو يعطي أهمية لما يتضمنه الدرس من أفكار مهمة وكذلك للطريقة التي يلقي بها درسه، وذلك من أجل إيصال المعلومة إلى الطلبة ويتأكد من استيعابهم لها.

1-2-2-1- احتواء قاعات التدريس والمدرجات على مكبرات الصوت وعلاقته بعملية التدريس:

جدول رقم (141): علاقة تجهيز قاعات التدريس والمدرجات بمكبرات الصوت بالاعتماد على الطرق

الحديث في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على طرق حديثة في التدريس
						تجهيز قاعات التدريس والمدرجات
%	ك	%	ك	%	ك	مجهزة
100	96	69.8	67	30.2	29	مجهزة
100	204	75	153	25	51	غير مجهزة
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير تجهيز قاعات التدريس والمدرجات على مكبرات الصوت تبين لنا أن أغلب المبحوثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات غير مجهزة بمكبرات الصوت لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 75% مقابل نسبة 69.8% عند المبحوثين الذين جهزت قاعات التدريس والمدرجات في جامعتهم بمكبرات الصوت.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات مجهزة بمكبرات الصوت في جامعتهم بنسبة

30.2% مقابل نسبة 25% عند المبحوثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات في جامعتهم غير مجهزة بمكبرات الصوت.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في قاعات التدريس والمدرجات غير مجهزة بمكبرات الصوت لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ وهذا ما يفسر لنا افتقار البيئة التدريسية إلى هذا العنصر الهام؛ وهو مكبر الصوت يؤثر سلباً على الأستاذ خاصة وأنه يجهد نفسه في إيصال المعلومات، ويكون لديه مشاكل في الأجيال الصوتية كما أنه يسبب له عدة أمراض من جراء ذلك خاصة النفسية؛ حيث يدرس وهو غير مرتاح وهذا يؤثر على أدائه التدريسي سلباً.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في قاعات ومدرجات مجهزة بمكبرات الصوت يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ وهذا ما يبين التأثير الإيجابي لتوفر القاعة أو المدرج على الهيئة التدريسية الملائمة؛ حيث ترغب الأستاذ في إنجاح العملية التدريسية؛ خاصة وأنه يقوم بعمله التدريسي وهو مرتاح البال والعقل وهذا يحفزه للعطاء والإلتقان أكثر.

1-1-2-3-نوعية النوافذ الموجودة في قاعات التدريس والمدرجات وعلاقتها بعملية التدريس:

جدول رقم (142): علاقة نوعية النوافذ الموجودة في قاعات التدريس والمدرجات بالاعتماد على طرق

حديثه في التدريس

الاعتماد على طرق حديثة في التدريس		يعتمد		لا يعتمد		المجموع	
نوعية النوافذ في قاعات التدريس والمدرجات		ك	%	ك	%	ك	%
جيدة		26	32.9	53	67.1	79	100
مكسرة		21	27.6	55	72.4	76	100
ردئية		33	22.8	112	77.2	145	100
المجموع		80	26.7	220	73.3	300	100

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير نوعية النوافذ التي تتوفر عليها قاعات التدريس والمدرجات تبين لنا أن أغلبية المبحوثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات ذات نوافذ بنوعية رديئة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 77.2% مقابل نسبة 67.17% عند المبحوثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات بنوافذ ذات نوعية جيدة.

كما أن هيكله مكان التدريس ووفرته على الظروف الفيزيائية الملائمة لممارسة المهنة تحفز الأستاذ الجامعي على ممارسة نشاطه العلمي على أحسن أسلوب وتؤثر عليه إيجاباً من ناحية أدائه التدريسي.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يدرسون في قاعات ومدرجات ذات نوعية جيدة بنسبة 32.7% مقابل نسبة 22.8% عند المبحوثين الذين يدرسون في قاعات التدريس ومدرجات ذات نوعية رديئة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب الأساتذة الذين يدرسون في قاعات ومدرجات تحتوي على نوافذ ذات نوعية رديئة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، وهذا ما يبين لنا أن هيئة قاعة التدريس مهمة جدا خاصة وأن انعدامها أو افتقارها إلى وسائل مادية جيدة؛ ومن بينها النوافذ يؤثر سلبا على العملية التدريسية للأستاذ الجامعي.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في قاعات ومدرجات مجهزة بنوافذ ذات نوعية جيدة يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ وهذا ما يفسر لنا أن هيكلة مكان التدريس ووفرته على الظروف الفيزيائية الملائمة لممارسة المهنة تحفز الأستاذ الجامعي على ممارسة نشاطه العلمي على أحسن أسلوب وتؤثر عليه إيجابا من ناحية أدائه التدريسي.

1-2- تأثير الظروف المعنوية في مكان عمل للأستاذ الجامعي على عملية التدريس:

1-2-1- مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة و تأثيرها على عملية التدريس:

جدول رقم (143): مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس
%	ك	%	ك	%	ك	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
100	105	69.5	73	30.5	32	تساعد
100	195	75.4	147	24.6	48	لا تساعد
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين لا يعتمدون الطرق الحديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة نلاحظ أن أغلبية المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 75.4% مقابل نسبة 69.5% عند المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارستهم للمهنة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة بنسبة 30.5% مقابل نسبة 24.6% عند الباحثين الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن ظروف العمل غير ملائمة وغير مساعدة تؤثر سلباً على الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ويدعم ما نقوله أحد الباحثين في قوله: "ظروف العمل غير ملائمة، قاعات صغيرة، عدد كبير من الطلبة، انعدام النظافة، وجود المحسوبة، نحن ندرس في ظروف عمل تفتقر إلى أبسط الوسائل: غياب الوسائل البيداغوجية، وغياب الجدية من طرف الطلبة، مازلنا تقليديين، غياب مطعم، غياب حظيرة السيارات"، ويضيف آخر قائلاً: "نقص الإمكانيات بكل أنواعها يؤثر حتماً على الممارسة المهنية للأستاذ ويضيف آخر بقوله: "غياب شروط النظافة، الأمن، الراحة، التحفيز".

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا ما يبين لنا أن لظروف العمل الملائمة أهمية كبيرة في إنجاح العملية التدريسية للأستاذ الجامعي، ويدعم ما نقوله ما يقوله أحد الأساتذة الباحثين في قوله: "لجو المهني المساعد على العمل يحفز للإتقان ولمسايرة ما هو حديث في التدريس".

جدول رقم (144): مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بطريقة إلقاء الدرس

المجموع		آخر		مناقشة وإملاء		إملاء		مناقشة		طريقة إلقاء الدرس مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	105	2.9	3	63.8	67	1.9	2	31.4	33	تساعد
100	195	6.7	13	46.2	90	4.1	8	43.1	84	لا تساعد
100	300	5.3	16	52.3	157	3.3	10	39	117	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% عند الباحثين الذين يعتمدون على تقنية المناقشة مقابل نسبة 3.3% عند الباحثين الذين يعتمدون على الإملاء.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يمارسون مهنتهم في ظروف مساعدة على ممارسة عملهم يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس بنسبة

63.8% مقابل نسبة 46.2% عند المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة عملهم.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على تقنية المناقشة في إلقاء الدرس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة بنسبة 43.1% مقابل نسبة 31.4% عند المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة مهنتهم.

ونفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للمبحوثين الذين يعتمدون على تقنية المناقشة في إلقاء الدرس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة بنسبة 4.1% مقابل نسبة 1.9% عند المبحوثين الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة مهنتهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس، وهي الحل الوسط في إيصال المعلومة للطلبة، وهذا ما يفسر أن وفرة جو العمل على ظروف ملائمة يساعد الأستاذ على تحسين أدائه التدريسي.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة يعتمدون على المناقشة في إلقاء الدرس، وهذا ما يبين أن الظروف الملائمة للعمل العلمي تدفع بالأستاذ الجامعي إلى عدم التفنن في التدريس.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة يعتمدون في إلقاء الدرس على الإملاء؛ وهذا ما يفسر لنا أن الأستاذ لا يحاول بذل مجهودات في شرح الدرس، وهل استوعبه الطلبة أم يقوم بإملاء الدرس وكفى.

1-2-2-الرضا على ظروف العمل وعلاقته بعملية التدريس:

جدول رقم (145): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس
						الرضا على ظروف العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	70	62.9	44	37.1	26	راضي
100	230	76.5	176	23.5	54	غير راضي
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير الرضا على ظروف العمل تبين لنا أن أغلب الباحثين غير الراضين عن ظروف عملهم لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 76.5% مقابل نسبة 62.9% عند الباحثين الراضين عن ظروف عملهم.

في حين نجد العكس عند الباحثين الذين يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الراضين عن ظروف عملهم بنسبة 37.1% مقابل نسبة 23.5% عند الباحثين الذين هم راضين على ظروف العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين غير الراضين على ظروف عملهم لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الرضا على ظروف العمل يلعب دورا هاما في إنجاح مهمة الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال الرفع من مستوى أدائه التدريسي، ويدعم ما نقوله قول أحد الأساتذة الباحثين في قوله: "عدم توفر أدنى الشروط المشجعة على البحث والعمل لا يحفز على النشاط العلمي"، ويضيف آخر في قوله: "أعمل فقط بدافع التضحية والإخلاص في شروط عمل كلها غير ملائمة، فظروف سيئة تؤثر على مردودية الأستاذ، سوء الظروف تعد السبب الأول في رداءة الإنتاج العلمي، ظروف عمل محبطة: نقص النظافة والأمن، غياب وسائل التكنولوجيا، افتقار إلى أدنى مستلزمات التدريس، وصعوبة عملية التعليم، عدم الرضا في وضع غير محفز على أداء النشاط العلمي، لا أرتاح في أماكن وسخة وباردة في الشتاء، وحارة في الصيف ومتوترة".

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الراضين على ظروف عملهم يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس؛ وهذا ما يفسر أن الرضا على ظروف العمل يلعب دورا هاما في إنجاح مهنة الأستاذ الجامعي وذلك من خلال الرفع من مستوى أدائه التدريسي.

جدول رقم (146): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بطريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدرس		مناقشة		إملاء		مناقشة وإملاء		آخر		المجموع	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
راضي		21	30	-	-	48	68.6	1	1.4	70	100
غير راضي		96	41.7	10	4.3	109	47.4	15	6.5	230	100
المجموع		117	39	10	3.3	157	52.3	16	5.3	300	100

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% عند الباحثين الذين يعتمدون على المناقشة مقابل نسبة 3.3% عند الباحثين الذين يعتمدون على الإملاء.

وبالرجوع إلى متغير الرضا على ظروف العمل نلاحظ أن أغلبية المبحوثين غير الراضين على ظروف عملهم يعتمدون على تقنية المناقشة والإملاء بنسبة 68.6% مقابل نسبة 47.4% عند المبحوثين الراضين عن ظروف عملهم. ونفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للمبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين غير الراضين على ظروف عملهم بنسبة 4.3% مقابل انعدامها عند المبحوثين الراضين على ظروف عملهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الراضين على ظروف العمل يعتمدون في إلقاء الدرس على المناقشة والإملاء، وهي تعتبر الحل الوسط وهذا ما يبين لنا أهمية الرضا الوظيفي على ظروف العمل حيث تلعب دورا هاما في التأثير على أداء الأستاذ الجامعي الوظيفي ولاسيما التدريسي.

كما يتضح لنا من خلال الدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة غير الراضين على ظروف عملهم يعتمدون على المناقشة في إلقاء الدرس، وهذا ما يفسر لنا عدم الرضا على ظروف العمل يدفع بالأستاذ إلى اعتماد إحدى طرق التدريس ومن بينها المناقشة أو الإملاء.

1-2-3- تأثير ظروف العمل المحفزة على عملية التدريس:

جدول رقم (147): ظروف العمل المحفزة لممارسة النشاط العلمي وتأثيرها في الاعتماد على الطرق

الحديث في التدريس

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		الاعتماد على الطرق الحديثة في التدريس
						تحفيز ظروف العمل على ممارسة النشاط العلمي
%	ك	%	ك	%	ك	
100	104	68.1	71	31.7	33	محفزة
100	196	76	149	24	47	غير محفزة
100	300	73.3	220	26.7	80	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه على أن أغلبية المبحوثين لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس بنسبة 73.3% مقابل نسبة 26.7% عند المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وبالرجوع إلى متغير الظروف المحفزة على ممارسة النشاط العلمي؛ نلاحظ أن أغلبية المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة على ممارسة النشاط العلمي لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس بنسبة 76.1% مقابل نسبة 68.1% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة على ممارسة نشاطهم العلمي.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على طرق حديثة في التدريس؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة بنسبة 31.7% مقابل نسبة 24% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة على ممارسة النشاط العلمي للأستاذ الجامعي، ويدعم هذا تصريحات بعض الأساتذة المبحوثين في قولهم: "غياب شروط كرامة الأستاذ، لا يوجد شيء يحفز في البقاء في الجامعة ولمواصلة المشوار التدريسي"، ويضيف آخر في قوله: "ظروف العمل غير محفزة، بل مزعجة ومعقدة، أكتئب بمجرد دخولي باب الجامعة"، ويضيف آخر قائلا: "وجود صعوبات في البحث العلمي سواء في الإمكانيات أو في الظروف المادية، غياب محفزات معنوية ومادية"، تفكير الأستاذ في ظروف العمل المادية والمعنوية السيئة للغاية تؤثر سلبا على البحث العلمي، ويضيف آخر في قوله: "ظروف العمل لا تساعد على البحث، لكنني أنا شخصية محددة لأهدافها ولما أنا عليه من أهدافي وسأواصل فيها مهما كانت الظروف (الضمير المهني يختلف من أستاذ إلى آخر).

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من المبحوثين والذين يعملون في ظروف عمل محفزة يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس، وهذا ما يفسر لنا أن شروط العمل المعنوية والتي من بينها شرط التحفيز في بيئة العمل يلعب دورا مهما وأساسيا في إنجاح مهنة الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال نشاطه التدريسي والذي من شأنه الرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

جدول رقم (148): علاقة ظروف العمل المحفزة على ممارسة النشاط العلمي بطريقة إلقاء الدرس

طريقة إلقاء الدرس		مناقشة		إملاء		مناقشة وإملاء		آخر		المجموع	
ظروف العمل المحفزة على ممارسة النشاط العلمي		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
محفزة		36	34.6	2	1.9	61	58.7	5	4.8	104	100
غير محفزة		81	41.3	8	4.1	96	49	11	5.6	196	100
المجموع		117	39	10	3.3	157	52.3	16	5.3	300	100

يتضح من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس بنسبة 52.3%، تليها نسبة 39% عند المبحوثين الذين يعتمدون على مناقشة مقابل نسبة 3.3% عند المبحوثين الذين يعتمدون على الإملاء.

وبالرجوع إلى متغير تحفيز ظروف العمل على ممارسة النشاط العلمي نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة على ممارسة نشاطهم العلمي يعتمدون على مناقشة وإملاء في إلقاء الدرس

بنسبة 58.7% مقابل نسبة 49% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة على ممارسة النشاط العلمي.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يعتمدون على المناقشة؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة على ممارسة النشاط العلمي بنسبة 41.3% مقابل نسبة 34.6% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة على ممارسة النشاط العلمي.

ونفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للمبحوثين الذين يعتمدون على تقنية الإملاء في إلقاء الدرس، حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة بنسبة 4.1% مقابل نسبة 1.9% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في ظروف محفزة يعتمدون على المناقشة والإملاء في إلقاء الدرس وهي الحل الوسط في إلقاء الدرس، وهذا ما يفسر أن التحفيز دور كبير في ظروف العمل وتساعد الأستاذ الجامعي على تحسين الأداء الوظيفي له.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير محفزة يعتمدون على تقنية المناقشة في إلقاء الدرس، وهذا ما يفسر لنا أن الظروف غير المحفزة تدفع الأستاذ إلى إتباع طريقة واحدة في إلقاء الدرس دون البحث عن الطرق الأخرى أو مزجها بطريقة تكملها.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة يعتمدون على تقنية الإملاء في إلقاء الدرس، وهي تقنية لا يبذل فيها الأستاذ جهد ليعرف مدى استيعاب الطلبة لما يملأ عليهم من معلومات؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن البيئة المهنية التي لا تحفز الأستاذ على العمل تجعله لا يبذل جهد في عملية التدريس.

ويدعم ما نقوله أحد الأساتذة المبحوثين في قوله: "انعدام ظروف العمل الملائمة، عدم وجود علاقة بينها وبين المستوى الجامعي"، لا يعقل أن يدرس الأستاذ الجامعي في شروط عمل قاسية."

ثانياً-تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على الإنتاج العلمي:

نريد من خلال هذا المحور توضيح أهمية الظروف المهنية التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي بالخصوص المعنوية منها على عملية البحث العلمي (الإنتاج العلمي) وكذا مدى تأثير الحجم الساعي للأستاذ على عملية الإنتاج العلمي:

1-2-تأثير الظروف المعنوية على عملية الإنتاج العلمي:

1-1-2-تأثير الظروف المعنوية على المشاركة في الملتقيات:

1-1-1-2-مساعدة ظروف العمل وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (149): مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	105	31.4	33	68.6	72	مساعدة
100	195	44.6	87	55.4	108	غير مساعدة
100	300	40	120	60	180	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة تبين لنا أن أغلبية الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية يعملون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة بنسبة 68.6% مقابل نسبة 55.4% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات العلمية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعملون في ظروف غير مساعدة على ممارسة المهنة بنسبة 44.6% مقابل نسبة 31.4% عند الباحثين الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة النشاط العلمي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين الذين يدرسون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة مهنتهم يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن ظروف العمل الملائمة تساعد الأستاذ الجامعي على المساهمة في الإنتاج العلمي؛ وذلك من خلال مشاركته في الملتقيات الوطنية مما يسمح له باكتساب الخبرة، وتحديد المعارف والمهارات، التعايش العلمي

وإيصال الأفكار والأبحاث والدراسات لتصل إلى الآخرين ولا تبقى محصورة على مستوى الجامعة التي يدرس فيها.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا ما يفسر لنا أن الظروف العمل أهمية كبيرة وتؤثر بدرجة كبيرة في مدى مساهمته الإنتاج العلمي، وعليه فإذا كانت ظروف العمل لا تساعد الأستاذ الجامعي على ممارسة المهنة فإنه لا يكون مهتما بالإنتاج العلمي، وذلك من خلال اهتمامه بتوسيع المدارك العلمية وإثراء الرصيد العلمي لديه.

جدول رقم (150): مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية
								مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	73	50.7	37	21.9	16	27.4	20	مساعدة
100	107	34.6	37	27.1	29	38.3	41	غير مساعدة
100	180*	41.1	74	25	45	33.9	61	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 41.1%، تليها نسبة 33.9% عند الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 مقابل نسبة 25% عند الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات بعدد ينحصر في الفئة 4-3.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة نلاحظ أن أغلبية الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة العمل يشاركون بعدد كبير في الملتقيات الوطنية ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 50.7% مقابل نسبة 34.6% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد قليل ينحصر في الفئة 2-1؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة بنسبة 38.3% مقابل نسبة 27.4% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة.

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد متوسط ينحصر في الفئة 3-4 هم الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة العمل بنسبة 27.1% مقابل نسبة 21.9% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف مساعدة على ممارسة المهنة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل على ممارسة المهنة يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد كبير؛ وهذا ما يفسر لنا أن الظروف المساعدة تؤثر إيجاباً على المساهمة في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي من خلال مشاركته في الملتقيات، والتي تمنح له فرصة الاحتكاك بأفراد الأسرة العلمية؛ حيث أن ملائمة الظروف العمل تحفز الأستاذ للعطاء أكثر وللمساهمة العلمية من خلال الرفع من مستوى إنتاجه العلمي، وذلك من خلال الإطلاع على تجارب الآخرين والمساهمة في حل الإشكالات المطروحة داخلياً وخارجياً، ويفتح بناءً على ذلك آفاق جديدة للبحث.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد قليل؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأستاذ الجامعي الذي يدرس في ظروف غير ملائمة، ولا تساعده على ممارسة عمله ولا تشجعه وبالتالي تقل مساهمته العلمية في التدريس وفي البحث وهذا كله يؤثر سلباً على مساهمته في الإنتاج العلمي.

ونفس الشيء نلاحظه في ما يخص الأساتذة الذين يشاركون بعدد متوسط في الملتقيات العلمية؛ حيث يعملون في ظروف عمل غير مساعدة، ولكن يحاولون قدر الإمكان المشاركة والمساهمة العلمية بأبحاثهم وذلك قصد إثراء السيرة الذاتية لهم.

2-1-1-2- علاقة الرضا على ظروف العمل بالمشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (151): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية
						الرضا على ظروف العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	70	24.3	17	75.7	53	راضي
100	230	44.8	103	55.2	127	غير راضي
100	300	40	120	60	180	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين الراضين على ظروف العمل يشاركون في الملتقيات بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات.

وبالرجوع إلى متغير الرضا على ظروف العمل، نلاحظ أن أغلبية الباحثين الراضين على ظروف العمل يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 75.7% مقابل نسبة 55.2% عند الباحثين غير راضين على ظروف العمل.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين غير الراضين عن ظروف العمل بنسبة 44.8% مقابل نسبة 24.3% عند الباحثين الراضين على ظروف العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الراضين على ظروف العمل يشاركون في الملتقيات الوطنية، وهذا ما يفسر لنا أن رضا الأستاذ الجامعي على ظروف العمل التي يعمل فيها سواء التدريس أو البحث تحفز للمشاركة في الإنتاج العلمي، وعليه فإن الرضا على ظروف العمل يؤثر إيجابيا على الأداء الإنتاجي للأستاذ الجامعي وذلك من خلال مشاركته في اللقاءات العلمية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة غير راضين على ظروف عملهم لا يشاركون في الملتقيات الوطنية، وهذا ما يبين أن عدم حصول الأستاذ على الرضا الوظيفي على ظروف التي يزاول فيها مهنته يؤثر عليه سلبا حيث تقتل فيه الرغبة في المساهمة الفعالة في أدائه الوظيفي ولا يبالى بأهمية الإنتاج العلمي.

جدول رقم (152): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية

المجموع		5 فأكثر		4-3		2-1		عدد المشاركات في الملتقيات الوطنية
								الرضا على العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	راضين
100	54	57.4	31	20.4	11	22.2	12	راضين
100	126	34.1	43	27	34	38.9	49	غير راضين
100	180*	41.1	74	25	45	33.9	61	المجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 41.1%، تليها نسبة 33.9% عند الباحثين الذين يشاركون بعدد ينحصر في الفئة 2-1 مقابل نسبة 25% عند الباحثين الذين يشاركون بعدد ينحصر في الفئة 4-3.

وبالرجوع إلى متغير الرضا على ظروف العمل تبين لنا أن أغلب الباحثين الراضين على ظروف العمل يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 5 فأكثر بنسبة 57.4% مقابل نسبة 34.1% عند الباحثين غير راضين على ظروف العمل.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 2-1 حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين غير الراضين على ظروف العمل بنسبة 38.9% مقابل نسبة 22.2% عند الباحثين الراضين على ظروف العمل.

* تمثل إجابة الباحثين الذين شاركوا في الملتقيات الوطنية.

ونفس الاتجاه نلمسه في ما يخص الذين يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد ينحصر في الفئة 3-4؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين غير الراضيين على ظروف العمل بنسبة 27% مقابل نسبة 20.4% عند المبحوثين الراضيين على ظروف العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الراضيين على ظروف العمل لا يشاركون بعدد كبير في الملتقيات الوطنية؛ وهذا ما يفسر أهمية الرضا على الظروف التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي إذ تحفزه على المشاركة الفعالة في الإنتاج العلمي من خلال المشاركة في الملتقيات الوطنية؛ والتي تسمح له بالانفتاح العلمي وبث روح المناقشة والبحث، وإثراء الرصيد المعرفي.

كما تبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة غير الراضيين على ظروف عملهم يشاركون في الملتقيات الوطنية بعدد قليل ومتوسط؛ وهذا ما يدل على أن عدم الحصول على الرضا الوظيفي يكبح إرادة الأستاذ في إثراء رصيده العلمي؛ وأحيانا نجده يشارك من أجل إثراء وصفة السيرة الذاتية له لا أكثر.

جدول رقم (153): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الدولية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات الدولية
						الرضا على ظروف العمل
%	ك	%	ك	%	ك	راضي
100	70	50	35	50	35	راضي
100	230	59.1	136	40.9	94	غير راضي
100	300	57.1	171	43	129	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 57% مقابل نسبة 43% عند المبحوثين الذين شاركوا في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير الرضا على ظروف العمل، نلاحظ أن أغلبية المبحوثين غير الراضيين على ظروف عملهم لم يشاركوا في الملتقيات الدولية بنسبة 59.1% مقابل نسبة 50% عند المبحوثين الراضيين على ظروف العمل. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين شاركوا في ملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الراضيين على ظروف العمل بنسبة 50% مقابل نسبة 40.9% عند المبحوثين الراضيين على ظروف العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه تبين لنا أن أكبر نسبة من الأساتذة غير الراضيين على ظروف العمل يؤثر سلبا على مشاركة الأستاذ في الملتقيات الدولية، وعليه فإن الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي يلعب دورا كبيرا في الأداء الوظيفي للأستاذ وذلك من خلال سعيه للرفع من مستوى إنتاجه العلمي.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نصف المبحوثين الراضيين على ظروف عملهم يشاركون في الملتقيات الدولية؛ وهذا ما يفسر لنا أن الرضا على ظروف العمل تؤثر إيجابا على مشاركة الأستاذ الجامعي في

الملتقيات الدولية، وهذا ما يفتح له آفاق الاحتكاك بالأساتذة والخبراء في الجامعات الأجنبية، والاستفادة من خبراتهم وتنمية المعارف والحصول على معارف جديدة حول انشغالات الطبقة المثقفة لما تعانيه مجتمعاتهم في كل المجالات سواء الاقتصادية والاجتماعية، أو السياسية والعلمية... الخ من مجالات، وبهذا الشكل يحصل التلاحم المعرفي من خلال التواصل مع أساتذة من مختلف المستويات والجنسيات.

2-1-2- تأثير الظروف المعنوية على عملية النشر:

2-1-2-1- تأثير مساعدة ظروف العمل على عملية النشر:

جدول رقم (154): مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقته بتأليف الكتب والمقالات

الجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف الكتب والمقالات
%	ك	%	ك	%	ك	
100	105	29.5	31	70.5	74	مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
100	195	40	78	60	117	مساعدة
100	300	36.3	109	63.7	191	غير مساعدة
						الجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين ألفوا الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لم يؤثروا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة يتبين لنا أن أغلب الباحثين الذين يعملون في ظروف مساعدة على ممارسة المهنة ألفوا الكتب والمقالات بنسبة 70.5% مقابل نسبة 60% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف غير مساعدة. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة بنسبة 40% مقابل نسبة 29.5% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف مساعدة.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة يؤلفون الكتب والمقالات؛ وهذا ما يفسر لنا أهمية ملائمة ظروف العمل على ممارسة المهنة مما يشجع الأستاذ على التأليف.

كما نلاحظ من خلال أعلاه أن أكبر نسبة من الباحثين الذي يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهمة العلمية لا يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يبين لنا أن عمل الأستاذ الجامعي في ظروف لا تليق يؤثر عليه سلبا من مجالات ولاسيما عدم المشاركة في عملية الإنتاج العلمي وبالتالي لا نرى بصمته العلمية في المجال العلمي والأكاديمي؛ حيث لا تنسى أن الجامعة فضاء علمي لخدمة المجتمع وكذلك فالظروف التي تساعد الأستاذ الجامعي على النشر والتأليف هي التي تسهل للأستاذ عملية نشر الكتب والمقالات، ولا

تطول في مدة النشر، وإيلاء الاهتمام للنشر والدراسات العلمية، والقضاء على سياسة "بني عميس" في نشر المقالات على حد تعبير أحد المبحوثين: "لا يتسنى لي نشر المقالات فما بالك الكتاب، نحن نفتقر لجامعة تُقدّر الأعمال والمنشورات العلمية بكل موضوعية، أصبح النشر الغرض منه الشهرة والمادة لا غير" ويضيف آخر في قوله: "كيف نولي أهمية للنشر في جامعة لا تشجع على الإنتاج حتى أن النقاط الممنوحة له لا تحفز على النشر، وأحيانا هناك شروط تعجيزية، النشر أصبح بزنسة، تعتمد على معايير لا علمية".

جدول رقم (155): مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة وعلاقتها بعدد تأليف الكتب والمقالات

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		فئات عدد تأليف كتب ومقالات
								مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	74	16.2	12	33.8	25	50	37	مساعدة
100	117	12	14	27.4	32	60.7	71	غير مساعدة
100	*191	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 0.7%، تليها نسبة 29.8% عند المبحوثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة العمل يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 60.7% مقابل نسبة 50% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة. في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 7-4؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة بنسبة 33.8% نسبة 27.4% عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة. ونفس الاتجاه نلمسه بالنسبة للمبحوثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة بنسبة 16.2% مقابل نسبة 12% عند المبحوثين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يدرسون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد قليل لا يتجاوز 3 مقالات أو 3 كتب؛ وهذا ما يفسر لنا أن العمل في ظروف غير ملائمة تؤثر سلبا على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وذلك من خلال عملية نشره للأعمال العلمية.

* تمثل إجابة المبحوثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة يؤلفون الكتب والمقالات بكمية متوسطة، ونفس الشيء يتبين لنا أن الظروف المساعدة تحفز الأستاذ إلى المشاركة في الملائمة لممارسة النشاط العلمي على نطاق واسع، وهذا ما يفسر لنا أن الظروف الملائمة لممارسة النشاط العلمي تشجع البحث العلمي، وهذا ما تحتاج إليه جامعات اليوم، حيث أن البحث العلمي أهمية كبيرة في نشر المعرفة في المجتمع ومحاولة خدمة المجتمع بها.

2-2-1-2- علاقة الرضا على ظروف العمل بعملية النشر:

جدول رقم (156): الرضا على العمل وعلاقته بتأليف الكتب والمقالات

الجموع		لم يؤلف		يؤلف		تأليف الكتب والمقالات
						الرضا على ظروف العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	70	30	21	70	49	راضي
100	230	38.3	88	61.7	14.2	غير راضي
100	300	36.3	109	63.7	191	الجموع

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين يؤلفون الكتب و المقالات.

وبالرجوع إلى متغير الرضا عن ظروف العمل، تبين لنا أن أغلب الباحثين الراضين عن ظروف العمل يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 70% مقابل نسبة 61.7% عند الباحثين غير الراضين عن ظروف العمل.

في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين هم غير راضين على ظروف العمل بنسبة 38.3% مقابل نسبة 30% عند الباحثين الراضين على ظروف عملهم.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الراضين على ظروف العمل يؤلفون الكتب والمقالات؛ وهذا ما يفسر أهمية الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي وتأثيره الإيجابي على عملية النشر للأعمال العلمية وذلك من خلال تأليف الكتب والمقالات.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة غير الراضين على ظروف العمل لا يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يبين لنا أن عدم حصول الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي على ظروف العمل يؤثر عليه سلبا من ناحية مساهمته في عملية النشر وهذا يؤثر سلبا بدوره على الإنتاج العلمي له.

جدول رقم (157): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		فئات عدد الكتب والمقالات الرضا على ظروف العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	49	18.4	9	30.6	15	51	25	راضي
100	142	12	17	29.6	42	58.5	83	غير راضي
100	*191	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.5%، تليها نسبة 29.8% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير الرضا على ظروف العمل تبين لنا أن أغلب الباحثين غير الراضين على ظروف العمل يؤلفون الكتب والمقالات بعدد قليل 3-1 وذلك بنسبة 58.5% مقابل نسبة 51% عند الباحثين الراضين على ظروف العمل. ونفس الاتجاه نلمسه في ما يخص الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الراضين على ظروف العمل بنسبة 18.4% مقابل نسبة 12% عند الباحثين غير الراضين على ظروف العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة غير الراضين على ظروف العمل يؤلفون الكتب والمقالات بعدد قليل، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن عدم حصول الأستاذ الجامعي على الرضا الوظيفي في العمل يؤثر سلباً على عملية نشر الإنتاج العلمي له.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الراضين على ظروف عملهم يؤلفون الكتب والمقالات بعدد متوسط وبعدها كبير، وهذا ما يفسر لنا أن الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الأستاذ الجامعي حيث يدفعه للمساهمة في إثراء الإنتاج العلمي وخدمة البحث العلمي والمعرفة بصفة عامة.

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

2-1-3- تأثير الظروف المعنوية بالانضمام إلى فرقة البحث:

2-1-3-1- مساعدة ظروف العمل وعلاقتها بالانضمام إلى فرقة البحث:

جدول رقم (158): الرضا على ظروف العمل وعلاقته بالانخراط في فرقة البحث

المجموع		لم ينخرط		انخرط		الانخراط في فرقة البحث
						مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	70	41.4	29	58.6	41	مساعدة
100	230	51.3	118	48.7	112	غير مساعدة
100	300	49	147	51	153	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أن أغلبية الباحثين منخرطين في فرقة بحث بنسبة 51% مقابل نسبة 49% عند الباحثين الذين لم ينخرطوا.

وبالرجوع إلى متغير مساعدة ظروف العمل على ممارسة المهنة، يتضح لنا أن أغلبية الباحثين الذين يعملون في ظروف مساعدة على الممارسة المهنية منخرطين في فرقة بحث بنسبة 58.6% مقابل نسبة 48.7% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة. في حين نجد العكس في ما يهص الباحثين الذين لم ينخرطوا في فرقة بحث؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل بنسبة 51.3% مقابل نسبة 41.4% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل مساعدة على ممارسة المهنة منخرطين في فرقة بحث، وهذا ما يبين لنا أهمية البيئة الملائمة التي تسمح بمزاولة النشاط العلمي والبحث من أجل الرفع من مستوى البحث العلمي عند وذلك من خلال الانضمام إلى فرقة بحث؛ والتي تسمح له بتحضير بحوث معمقة في مجال التخصص الذي تتقدم به المعرفة العلمية، تنظيم الندوات وتحضير مداخلات، أيام دراسية، تنظيم ملتقيات، وتوسيع آفاق الاتصال بين أفراد الأسرة العلمية.

كما يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل غير مساعدة على ممارسة المهنة لم ينخرطوا في فرقة بحث، وهذا ما يفسر لنا أن الأستاذ الجامعي لما يعمل في ظروف عمل لا تساعد ولا تحفز على ممارسة الأعمال العلمية نجده لا يُؤل اهتماما للعمل في جماعة علمية في شكل فرقة بحث؛ والتي تعمل ضمن مخبر من مخابر البحث وعليه فإن هذا يؤثر سلبا عليه وعلى أدائه الوظيفي من خلال صعوبة وتقييم أدائه البحثي.

2-3-1-2- ظروف العمل المحفزة وعلاقتها بالانخراط إلى فرقة بحث:

جدول رقم (159): ظروف العمل المحفزة على ممارسة النشاط العلمي وعلاقتها بالمساهمة العلمية في فرقة بحث

المجموع		لا يساهم		يساهم		المساهمة العلمية في فرقة بحث ظروف العمل المحفزة على ممارسة العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	54	18.5	10	81.5	44	محفزة
100	99	23.2	23	76.8	76	غير محفزة
100	*153	21.6	33	78.4	120	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين يساهمون في فرقة البحث بأعمال علمية بنسبة 78.4% مقابل نسبة 21.6% عند الباحثين الذين لا يساهمون في فرقة بحث بأعمال علمية.

وبالرجوع إلى متغير ظروف العمل المحفزة على ممارسة النشاط العلمي، يتضح لنا أن أغلب الباحثين الذين يعملون في ظروف محفزة على ممارسة النشاط العلمي يساهمون في فرقة بحث بنسبة 81.5% مقابل نسبة 76.8% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يساهمون في فرقة البحث حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة على ممارسة النشاط العلمي بنسبة 23.2% مقابل نسبة 18.5% عند الباحثين الذين يعملون في ظروف عمل محفزة على ممارسة النشاط العلمي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل محفزة على ممارسة النشاط العلمي يساهمون في فرقة البحث بأعمالهم العلمية من تنظيم ندوات، بحوث ميدانية إعداد التقارير... الخ؛ وهذا ما يفسر لنا أن تحفيز الوضع المهني على البحث مهما جدا حيث يدفع بالأستاذ إلى السعي لإنجاح عملية المشاركة في الأعمال العلمية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة على ممارسة النشاط العلمي لا يساهمون في فرقة بحث بنشاطات علمية؛ وهذا إن دل على شيء أنما يدل على أن غياب مؤشر التحفيز في البيئة العمل يؤثر سلبا في ما يقوم به الأستاذ من عمل خلال فرقة بحث؛ حيث نجده يكبح الإرادة للمساهمة في النشاطات العلمية التي تقوم فيها فرقة البحث.

* تمثل إجابة الباحثين الذين انخرطوا في فرقة بحث.

2-2- تأثير الحجم الساعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي:

2-2-1- تأثير الحجم الساعي للأستاذ الجامعي على المشاركة في الملتقيات:

2-2-1-1- تأثير الساعات الإضافية في جامعات أخرى على المشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (160): تدريس الساعات الإضافية في جامعات أخرى وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لم يشارك		شارك		المشاركة في الملتقيات
						تدريس الساعات الإضافية في جامعات أخرى
%	ك	%	ك	%	ك	
100	46	32.6	15	67.4	31	يدرس
100	254	41.3	105	58.7	149	لم يدرس
100	300	40	120	60	180	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين شاركوا في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند الباحثين الذين لم يشاركوا في الملتقيات الوطنية.

وبالرجوع إلى متغير تدريس الساعات الإضافية في جامعات أخرى، اتضح لنا أن أغلب الباحثين الذين يدرسون الساعات الإضافية في جامعات أخرى يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 67.4% مقابل نسبة 58.7% عند الباحثين الذين لا يدرسون الساعات الإضافية في جامعات أخرى. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يدرسون الساعات الإضافية في جامعات أخرى بنسبة 41.3% مقابل نسبة 32.6% عند الباحثين الذين يدرسون الساعات الإضافية في جامعات أخرى.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب الأساتذة الذين يدرسون الساعات الإضافية في جامعات أخرى يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا ما يفسر لنا أن دور الرأس مال الاجتماعي الذي يكتسبه من خلال الأستاذ علاقات في جامعات متعددة وبالتالي تمنح له فرصة تحسين المردود وهذا بطبيعته إن كانت حجم الساعات في الحد المعقول وإلا سيؤثر سلبا على أدائه ويدفع بذلك الطلبة الثمن.

كما يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين لا يدرسون الساعات الإضافية في جامعات أخرى لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن حصر الأستاذ تدريسه ضمن جامعة واحدة يجعله لا يحتك بأساتذة في جامعات أخرى؛ وبالتالي تضعف علاقاته بهم وبالتالي نجد أن المعلومة تنقصه؛ إذن في هذا المجال يلعب دورا درجة الرأس مال الاجتماعي الذي يملكه الأستاذ الجامعي في الساحة العلمية وفي مختلف الجامعات الوطنية.

2-2-1-2- العمل في الإدارة وعلاقتها بالمشاركة في الملتقيات:

جدول رقم (161): عمل الأستاذ في الإدارة وعلاقته بالمشاركة في الملتقيات الوطنية

المجموع		لا يشارك		يشارك		المشاركة في الملتقيات الوطنية العمل في الإدارة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	44	29.5	13	70.5	31	يعمل
100	256	41.8	107	58.2	149	لا يعمل
100	300	40	120	60	180	المجموع

يوضح الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 60% مقابل نسبة 40% عند المبحوثين الذين لا يشاركون.

وبالرجوع إلى متغير العمل في الإدارة نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يعملون في الإدارة يشاركون في الملتقيات الوطنية بنسبة 70.5% مقابل نسبة 58.2% عند المبحوثين لا يعملون في الإدارة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين لا يعملون في الإدارة بنسبة 41.8% مقابل نسبة 29.5% عند المبحوثين الذين يعملون في الإدارة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين يعملون في الإدارة يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا ما يفسر لنا أن الأساتذة الذين يقومون بأعمال بيداغوجية في الإدارة يساعدهم ذلك في المساهمة في الأعمال العلمية من خلال المشاركة في الملتقيات، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن هذا الأستاذ يقترب من المعلومة حول الملتقيات التي ستعقد؛ وما هي المواضيع التي تعالجها؛ وما هي أماكن انعقادها، وعليه فإنه يتأثر إيجابيا ويساعده في توسيع مداركه العلمية.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين لا يعملون في الإدارة لا يشاركون في الملتقيات الوطنية؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن العمل في الإدارة له تأثير على مساهمته في الأعمال العلمية، والتي من خلالها يكتسب علاقات تساعد على الاحتكاك بأساتذة في مجال التخصص.

جدول رقم (162): العمل في الإدارة وتأثيره على المشاركة في الملتقيات الدولية:

المشاركة في الملتقيات الدولية		شارك		لم يشارك		المجموع	
العمل في الإدارة		%	ك	%	ك	%	ك
يعمل		50	22	50	22	100	44
لا يعمل		41.8	107	58.2	149	100	256
المجموع		43	129	57	171	100	300

نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن أغلبية المبحوثين لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 57 % مقابل نسبة 43% عند المبحوثين الذين لا يشاركون في الملتقيات الدولية.

وبالرجوع إلى متغير العمل في الإدارة اتضح لنا أن المبحوثين الذين لا يعملون في الإدارة لا يشاركون في الملتقيات الدولية بنسبة 58.2% مقابل نسبة 50% عند المبحوثين الذين يعملون في الإدارة.

في حين نجد العكس في ما يخص المبحوثين الذين يشاركون في الملتقيات الدولية؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند المبحوثين الذين يعملون في الإدارة بنسبة 50% مقابل نسبة 41.8% عند المبحوثين الذين لا يعملون في الإدارة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلب الأساتذة الذين يعملون في الإدارة لا يشاركون في الملتقيات الدولية، وهذا ما يفسر لنا أن عدم العمل في الإدارة لا يوسع آفاق الأستاذ العلمية لتحسين الإنتاج العلمي من خلال للمشاركة في الملتقيات الدولية.

كما يتضح من خلال أعلاه أن نصف الأساتذة الذين يعملون في الإدارة يشاركون في الملتقيات الدولية، وهذا ما يفسر دور الرأس مال الاجتماعي الذي يكتسبه الأستاذ من خلال احتكاك الأستاذ بأفراد الأسرة العلمية داخل الوطن أو خارجه، وهذا يساعده على فتح آفاق المشاركة وتوسيع مجال البحث على المستوى الدولي.

2-2-2- تأثير الحجم الساعي للأستاذ الجامعي على عملية النشر:

2-2-2-1- عدد الساعات الرسمية في الجامعة الأصلية وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (163): عدد ساعات العمل في الجامعة الأصلية وعلاقته بتأليف الكتب والمقالات

المجموع		لم يؤلف		ألف		تأليف الكتب والمقالات
						عدد ساعات التدريس الرسمية في الجامعة في الأصلية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	23	30.4	7	69.6	16	5-1.5
100	229	34.5	79	65.5	150	9-5.5
100	48	47.9	23	52.1	25	12-9.5
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لم يؤلفوا.

وبالرجوع إلى متغير عدد ساعات العمل الرسمية في الجامعة الأصلية، اتضح لنا أن أغلبية الباحثين الذين عدد ساعات تدريسهم تنحصر في الفئة 5-1.5 يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 69.6%، تليها نسبة 65.5% عند الباحثين الذين تنحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 9-5.5 مقابل نسبة 52.1% عند الباحثين الذين تنحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 12-9.5% في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لم يؤلفوا الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 12-9.5 بنسبة 49.9%، تليها نسبة 34.5% عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 9-5.5 مقابل نسبة 30.4% عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 5-1.5.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب الأساتذة الذين يؤلفون الكتب والمقالات ينحصر الحجم الساعي لهم في الفئة 5-1.5؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن قلة عدد ساعات التدريس تساعد الأستاذ الجامعي على التفرغ للبحث يجعله يفكر في الرفع من مستوى إنتاجه العلمي، وذلك من خلال تأليف كتب ومقالات.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين ينحصر الحجم الساعي في الفئة 12-9.5، وهذا ما يفسر لنا أن كثرة ساعات التدريس للأستاذ الجامعي بنسبة كبيرة لا يتفرغون للبحث والنشر، حيث أن الأستاذ الجامعي كلما اهتم أكثر بالتدريس كلما قلت مساهمته في عملية النشر وذلك من خلال تأليف الكتب والمقالات.

جدول (164): عدد ساعات التدريس الرسمية في الجامعة الأصلية وعلاقته بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		فئات عدد الكتب والمقالات المؤلفة
								عدد ساعات التدريس الرسمية في الجامعة الأصلية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	16	25	4	37.5	6	37.5	6	5-1.5
100	150	12.7	19	30	45	57.5	86	9-5.5
100	25	12	3	24	6	64	16	12-9.5
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.6	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.5%، تليها نسبة 29.8% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 4-7 مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير عدد ساعات التدريس الرسمية في الجامعة الأصلية نلاحظ أن أغلبية الباحثين الذين تنحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 9.5-12 يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 64%، تليها نسبة 57.3% عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 5.5-9، مقابل نسبة 37.5% عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 1.5-5. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 4-7؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات عملهم في الفئة 1.5-9 مقابل نسبة 24% عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 9.5-12. ونفس الاتجاه نلمسه في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 1.5-5، تليها نسبة 12.7% عند الباحثين الذين ينحصر عدد ساعات تدريسهم في الفئة 9.5-12.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الذين عندهم حجم ساعي كبير في التدريس (تصل إلى الحد الأقصى في الجامعة الأصلية إلى 12 ساعة) يؤلفون الكتب والمقالات بكمية قليلة؛ وهذا ما يفسر لنا أن التدريس بحجم كبير يكلف الأستاذ جهداً إضافياً، وهذا ما يؤدي إلى تشتت الجهد

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

ونخفاض نسبة العطاء، عدم الاهتمام والتعذر. وبالتالي يقل الوقت المخصص للتفرغ للبحث العلمي؛ حيث نجدهم يعطون أولوية للتدريس في البحث العلمي، في حين نجد أن الأستاذ له وظيفة البحث والتدريس، وأكثر من ذلك خدمة المجتمع من خلال ذلك. كما يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون بحجم ساعي قليل يؤلفون الكتب والمقالات بحجم متوسط، وهذا ما يبين لنا أن قلة ساعات التدريس تمنح للأستاذ الجامعي فرصة البحث العلمي، والتفكير في الإنتاج وهذا ما يؤثر على أدائه الوظيفي. كما نلاحظ كذلك من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يدرسون بحجم ساعي قليل يؤلفون الكتب والمقالات بحجم كبير؛ وهذا ما يفسر لنا أن قلة ساعات التدريس تدفع للأستاذ لكي يبحث يؤلف وينشر، ويترك بذلك بصمته العلمية على الساحة العلمية الأكاديمية وإضافة المزيد للمعرفة العلمية. ولا يسعنا في هذا المقال أن نذكر عامل الأقدمية والرتبة العلمية التي تؤثر على ساعات التدريس، فكلما ترقى الأستاذ في الرتبة العلمية قل عدد ساعات التدريس الرسمية لديه وتكون فرصته أكثر للاهتمام بالبحث العلمي.

وما نشير إليه أن الأستاذ الجامعي وراء العائد المادي (كسب المال) حالياً أنهك كل جهده بتدريس الساعات الإضافية التي تجعل الأستاذ يتحكم أكثر في وحدات الدرس لكن عند الإفراط فيها، وتأثيرها يختلف من أستاذ لآخر، من مستوى لآخر؛ حيث أن شخصية الأستاذ تتأثر مدى كفاءته وظروفه الاجتماعية والنفسية وكل العوامل المحيطة بحياته اليومية.

3-2-2- العمل في الإدارة وعلاقتها بعملية النشر:

جدول رقم (165): العمل في الإدارة وعلاقته بتأليف كتب ومقالات

المجموع		لا يؤلف		يؤلف		تأليف كتب ومقالات العمل في الإدارة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	44	18.2	8	81.8	36	يعمل
100	256	39.5	101	60.5	155	لا يعمل
100	300	36.3	109	63.7	191	المجموع

يبين الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلبية الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 63.7% مقابل نسبة 36.3% عند الباحثين الذين لا يؤلفوا الكتب والمقالات.

وبالرجوع إلى متغير العمل في الإدارة نلاحظ أن أغلبية الباحثين الذين يعملون في الإدارة يؤلفون الكتب والمقالات بنسبة 81.8% مقابل نسبة 60.5% عند الباحثين الذين لا يعملون في الإدارة. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين لا يؤلفون الكتب والمقالات؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين لا يعملون في الإدارة بنسبة 39.5% مقابل نسبة 18.2% عند الباحثين الذين يعملون في الإدارة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الأساتذة الذين يعملون في الإدارة ولديهم أعمال بيداغوجية ومسؤوليات إدارية يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا ما يفسر أن الأستاذ الذي يعمل في الإدارة يحتك بأصحاب المعلومة ويكتسب الرأس مال الاجتماعي الذي يساعده على التأليف للكتب والنشر. كما يتضح لنا من خلال أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين لا يعملون في الإدارة لا يؤلفون الكتب والمقالات، وهذا إن دل شيء إنما يدل على أن هذا الأستاذ يبقى بعيد عن النشر والتأليف.

جدول رقم (166): العمل في الإدارة وعلاقته بعدد الكتب والمقالات المؤلفة

المجموع		8 فأكثر		7-4		3-1		نظمت عدد الكتب والمقالات المؤلفة العمل في الإدارة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	36	16.7	6	33.3	12	50	18	يعمل
100	155	12.9	20	29	45	58.1	90	لا يعمل
100	191*	13.6	26	29.8	57	56.5	108	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن أغلب الباحثين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 56.5%، تليها نسبة 29.8% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 4-7 مقابل نسبة 13.6% عند الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر.

وبالرجوع إلى متغير العمل في الإدارة نلاحظ أن أغلب الباحثين الذين لا يعملون في الإدارة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 3-1 بنسبة 58.1% مقابل نسبة 50% عند الباحثين الذين يعملون في الإدارة. في حين نجد العكس في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 4-7؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند الباحثين الذين يعملون في الإدارة. ونفس الاتجاه نلمسه في ما يخص الباحثين الذين يؤلفون الكتب والمقالات بعدد ينحصر في الفئة 8 فأكثر؛ حيث ترتفع هذه النسبة عند

* تمثل إجابة الباحثين الذين ألفوا الكتب والمقالات.

المبحوثين الذين يعملون في الإدارة بنسبة 16.7% مقابل نسبة 12.9% عند المبحوثين الذين لا يعملون في الإدارة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة لا يعملون في الإدارة يؤلفون الكتب والمقالات بعدد قليل؛ وهذا إن دل شيء إنما يدل على أن الأستاذ الذي يعيش بعيدا عن الإدارة أحيانا المعلومة لا تصله. كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين يعملون في الإدارة يؤلفون الكتب والمقالات بكمية متوسطة أو كبيرة، وهذا ما يفسر لنا أن العمل في الإدارة أو احتكاك الأستاذ الجامعي بالإدارة يمنح له فرصة اكتساب علاقات والتي من شأنها تسهل له عملية التأليف والنشر، وهذا ما يوضح دور الرأس مال الاجتماعي الذي يكتسبه الأستاذ في الجامعي، في زمن يصعب عليه الحصول على المعلومة في وقتها.

الاستنتاج:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي وتأثيرها على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

في ما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الظروف المهنية التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي على عملياته التدريسية؛ تبين لنا أن للظروف الفيزيائية (المادية) منها والمعنوية دورا كبيرا في انجاح العملية التدريسية؛ وذلك من خلال الظروف الفيزيائية داخل الجامعة بصفة عامة أو داخل قاعات التدريس والمدرجات؛ حيث أنه تبين لنا أن نوعية الإضاءة، وملائمة الحرارة، النظافة والوسائل التكنولوجية الحديثة كالانترنت في الجامعة ككل، وهيكله قاعات التدريس والمدرجات لها أهمية بالغة في الرفع من مستوى الأداء التدريسي عند الأستاذ، وذلك حالة توفرها على مكيفات الهواء، مكبرات الصوت، صبورات زجاجية، نوافذ ذات نوعية جيدة، شروط النظافة، فكل هذا يؤثر على مردودية الأستاذ الجامعي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على إعطاء قيمة للعلم الذي يُتلقى في الجامعة ومنه قيمة لهذا الفاعل الأساسي الذي تقوم عليه الجامعة وهو الأستاذ.

كما أن للظروف المعنوية دورا بالغا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؛ وذلك من خلال مساعدة ظروف العمل على ممارسة مهنة الأستاذ، والرضا على ظروف العمل أضف إلى ذلك عامل التحفيز الذي يعطي دافعية للإتقان والعمل بجدية وإبداع.

أما في ما يخص المحور الثاني والذي تناولنا فيه تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على إنتاجه العلمي؛ تبين لنا من خلال العنصر الأول الذي تناولنا فيه علاقة الظروف المعنوية بالإنتاج العلمي أن الظروف المعنوية تلعب دورا في عملية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وذلك من خلال مشاركته في المنتقيات العلمية الوطنية منها والدولية؛ وذلك لأن الظروف المهنية الملائمة ورضا الأستاذ عنها تساعد على الاحتكاك بأفراد الأسرة العلمية، وطرح أفكاره واكتساب الخبرة التي تساعد في إثراء رصيده المعرفي، كما تساعد على المساهمة في عملية نشر الإنتاج العلمي وذلك من خلال تأليف الكتب والمقالات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الظروف المعنوية تؤثر في انضمام الأستاذ إلى فرق البحث والعمل مع جماعة علمية؛ حيث تحفزه إلى إجراء بحوث ومعالجة من خلالها اشكاليات المجتمع ومحاولة إيجاد الحلول لها.

أما بالنسبة للعنصر الثاني والذي تناولنا فيه تأثير الحجم الساعي على عملية الإنتاج العلمي، تبين لنا أنه كلما قل الحجم الساعي للأستاذ الجامعي في التدريس كانت مشاركته كبيرة في المنتقيات، كما أن الساعات الإضافية تساعد الأستاذ على الاحتكاك بمختلف الأساتذة من جامعات متعددة؛ حيث يقترب من المعلومة

والتي تسمح له بالمشاركة في المنتقيات هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن عمل الأستاذ في الإدارة تساعده على المساهمة في الأعمال العلمية، ويحتك أكثر بالأساتذة في مجال التخصص وتوسيع نطاق المعرفة العلمية من خلال المشاركة في المنتقيات العلمية سواء الوطنية أو الدولية منها.

كما أن الحجم الساعي للأستاذ الجامعي يؤثر على عملية النشر؛ حيث أنه كلما قل الحجم الساعي للأستاذ المخصص للتدريس ساعده ذلك على المساهمة في عملية النشر، وذلك من خلال تأليف كتب ومقالات ونشرها، وبذلك يكون قد ترك بصمته العلمية على الساحة العلمية الأكاديمية وإضافة المزيد للمعرفة العلمية، كما أنه تجدر الإشارة إلى أن الأقدمية والترقية العلمية، تساهم التقليل من عدد ساعات التدريس الرسمية لديه، وتكون فرصة أكثر للاهتمام بالبحث العلمي، كما أن لشخصية الأستاذ أهمية كبيرة؛ حيث تتأثر بمدى كفاءته وظروفه الاجتماعية والنفسية وكل العوامل المحيطة بحياته العلمية.

وللإشارة فإن العمل في الإدارة له علاقة بعملية النشر؛ حيث أنه يساعد الأستاذ على الاحتكاك بأصحاب المعلومة وهذا بطبيعة الحال بمساعدة الرأس مال الاجتماعي الذي اكتسبه في المجتمع، وعليه فيقوم بعملية تأليف الكتب والمقالات بكل سهولة.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

❖ استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

فيما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس؛ تبين لنا أن للسكن أهمية بالغة وتأثيرا واضحا على العملية التدريسية للأستاذ الجامعي؛ حيث أنه من خلال عملية التدريس تبين أن الأستاذ الجامعي الذي يفتقر للسكن اللائق به يؤثر عليه وبدرجة كبيرة على أدائه التدريسي من خلال بناء الدرس (تحضيره وتقديمه)، ومن خلال الاعتماد على طرق حديثة في الدرس حيث تبين لنا أن نسبة 78.4% من الأساتذة الذين لا يملكون سكنا مستقرا لا يعتمدون على الطرق الحديثة في التدريس. ومن خلال التجديد في الدرس وجدنا أن نسبة 40.5% من الذين يقيمون في ملك أحد أفراد العائلة لا يخضعون لدروسهم لأي تجديد في الدروس؛ إذ أن مهنة الأستاذ الجامعي ليست كغيرها من المهن فهي ليست عملية تجارية أي حصول الأستاذ على أجر مقابل قوة العمل التي يدفعها؛ وإنما هي مهنة تحمل في طياتها رمزيات عديدة معنوية تظهر من خلال رسالته التي يقدمها للطلبة والجامعة والمجتمع بصفة عامة، وكذلك تظهر ثمارها بمرور الزمن، وكل أستاذ حسب درجة تضحيته في سبيل هذه الرسالة الثقيلة التي يحملها على عاتقه. فالأستاذ ينبغي أن يكون له سكنا لائقا به يسمح له بتحضير وبناء دروسه على صورة سليمة، كما أنه بحاجة إلى مكان يضمن له الاستقرار بما فيه السكينة والراحة النفسية إضافة إلى توفره على الإمكانيات اللازمة للبحث كاتساع السكن ووفرته على الإمكانيات الضرورية للبحث لأن الأستاذ يأخذ عمله إلى سكنه؛ وعليه فإن مهنة الأستاذ الجامعي تتعدى أسوار الجامعة هذا من جهة، كما أنه من الناحية الإشرافية على الرسائل العلمية وتأطير الطلبة فإنه بحاجة إلى تصحيح أعمال الطلبة سواء الليسانس، الماجستير، الماستر أو الدكتوراه فإنه بحاجة إلى وقت إضافي لإتمام ذلك، وهذا لا يتسنى له إلا إذا كان متوفرا على سكن ملائم له. فصحيح أن العمل الإشرافي يقام في قاعات الإشراف لكن قبل أن يقابل الأستاذ طلبته الذين يشرف عليهم يبادر بتصحيح ما قدم له من أعمال؛ إذن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من الناحية التدريسية والإشرافية يمتد صدها إلى السكن الذي يقيم فيه الأستاذ الجامعي، فكل تحضير وتضحية تكون أكثر في السكن والجامعة تعتبر الفضاء العلمي الذي تظهر فيه ثمار ما قدمه من تضحية في عمله لكي يقدمه على أحسن صورة.

وعليه فإن تضحية الأستاذ في عمله المقدس يستدعي توفير له كل الامتيازات الضرورية التي تحفزها على ذلك، ومن بينها الاستفادة من السكن الوظيفي؛ وبالتالي على الدولة أن تسهل للأستاذ الحصول على سكن وظيفي يستفيد منه من جراء ممارسة عمله؛ وهذا حتى يكون مستقرا اجتماعيا ما يضمن له المكانة الاجتماعية التي تكسبه سمعته وهيبته كأستاذ جامعي حينئذ يفكر على كيفية الرفع من مستوى أدائه التدريسي والبحثي، كما أنه استقلالية السكن مهمة جدا لممارسة الأستاذ الجامعي لمهنة الأستاذية حيث يكون بعيدا عن المشاكل

والضجيج الاجتماعي، فحان الوقت للكلام عن مدن الأساتذة تكون مجهزة بكل ما يحتاجه الأستاذ الجامعي من وسائل تمكنه من التفرغ للبحث.

كما تبين لنا من خلال العنصر الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الدخل الشهري للأستاذ الجامعي على عمليتي التدريس والإشراف أن الدخل الشهري يلعب دورا هاما في عملية التدريس والإشراف للأستاذ الجامعي، حيث وجدنا أن نسبة 84.4% من الأساتذة ذوي الدخل الضعيف (45000-50000 دج) لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس ونسبة 91.1% منهم لا يسايرون التطور العلمي في بناء الدرس؛ إذ أن الدخل عبارة عن مؤشر حساس له مردود على عمل الأستاذ إذ يساهم الدخل في توفير المادة العلمية من كتب، دراسات، مقالات سواء في تخصصه أو في تخصصات أخرى تساهم بدورها في إثراء الرصيد العلمي له، أضف إلى ذلك تسهيل عملية تنقله للبحث عن المعلومة، لحضور لقاءات علمية، كما أن الدخل يساعد الأستاذ على الظهور بالمظهر الحسن، والذي يجذب من خلاله أفراد الأسرة العلمية لأن الرسالة العلمية لا بد من احترامها وتقديسها. أما من خلال المحور الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي؛ فتبين لنا من خلال العنصر الأول الذي تناولنا فيه تأثير السكن على المشاركات في الملتقيات العلمية أن للسكن أهمية كبيرة في مشاركة الأستاذ في الملتقيات العلمية حيث وجدنا أن نسبة 93.3% من الباحثين الذين استفادوا من السكن الوظيفي يشاركون في الملتقيات الوطنية في حين أنه لاحظنا أن نسبة 70.3% من الأساتذة الذين لا يملكون استقرارا سكنيا لا يشاركون في الملتقيات الدولية، وهذا يؤثر كذلك على عملية النشر سواء من خلال تأليف كتب، أو كتابة مقالات، أو إجراء تحقيقات حيث تبين لنا من خلال الدراسة الميدانية للبحث أن نسبة 37% من الأساتذة غير المستفيدين من السكن الوظيفي لم يؤلفوا كتباً ولا مقالات وهذا يعيق كذلك مدى الانخراط في فرق البحث ومن خلال الرتبة التي يشغلونها؛ حيث وجدنا أن نسبة 89.7% من الباحثين الذين يفتقرون إلى سكن مستقر يمثلون أعضاء فرقة البحث.

كما أن للدخل أهمية بالغة تساعد الأستاذ في عملية الإنتاج العلمي من خلال مشاركته في الملتقيات الوطنية أو الدولية حيث تبين لنا أن نسبة 66.7% من الباحثين ذوي الدخل الضعيف (45000-50000 دج) فإن مشاركتهم ضعيفة جدا في هذه الملتقيات العلمية خاصة الدولية منها. أضف إلى ذلك نسبة 60% منهم مساهمتهم ضعيفة في عملية نشر الأعمال العلمية، وهذا ينطبق حتى بالنسبة إلى الانضمام إلى فرق البحث حيث وجدنا أن نسبة 80% من ذوي الدخل الضعيف لا ينخرطون في فرقة بحث.

أما بالنسبة للمحور الثالث والذي تناولنا فيه تأثير النقل على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؛ تبين لنا أن امتلاك وسيلة نقل يسهل له عملية التدريس والبحث من خلال ربح الوقت وكذا التنقل بكل حرية للمشاركة في اللقاءات العلمية وتؤكد لها نسبة 68.7% من الباحثين الذين يملكون وسيلة نقل يشاركون في الملتقيات الوطنية.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي له تأثير واضح في عملية التدريس والإشراف وعملية الإنتاج العلمي، فالدخل والسكن والنقل كلها مؤشرات تؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ

الجامعي في حالة وجودها في الكفة الملائمة إذ يقف عليها مدى جودة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؛ حيث الوضعية الاقتصادية هي التي تكسب سمعة وهيبة اجتماعية للأستاذ الجامعي وهذا من خلال كسبه المكانة التي يستحقها في المجتمع.

❖ استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

في ما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف تبين لنا أن الصحة الجسمية تؤثر على العملية التدريسية والإشرافية للأستاذ الجامعي؛ حيث أنه من خلال عملية التدريس تبين أن الأستاذ الجامعي الذي لا يتمتع بصحة جيدة يؤثر عليه، ولو بدرجة قليلة على أدائه التدريسي من خلال بناء الدرس ومن حيث تحضيره وتقديمه؛ من خلال الاعتماد على طرق حديثة في الدرس وذلك بنسبة 78.4% من المصابين بأمراض عضوية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، ومن خلال التجديد في الدرس حيث أكد ذلك نسبة 53.3% من الأساتذة غير المصابين بأمراض عضوية يحددون في دروسهم من حيث المحتوى والنظريات فالأستاذ ينبغي أن يتمتع بصحة جسمية جيدة تسمح له بالتحضير الجيد لبناء دروسه على صورة سليمة، كما أنه بحاجة إلى استقرار في الصحة الجسمية والتي تضمن له السكينة والراحة النفسية، إضافة إلى توفره على الإمكانيات الضرورية للوقاية من الأمراض العضوية؛ أضف إلى ذلك تدعيم الجانب الصحي ونشر الثقافة الصحية وتسهيل الخدمة الصحية له خاصة في مجال العمل هذا من جهة، كما أنه من الناحية الإشرافية على الرسائل العلمية وتأطير الطلبة فإنه بحاجة إلى تصحيح أعمال الطلبة سواء الليسانس، الماجستير، الماستر أو الدكتوراه فإنه بحاجة إلى التمتع بسلامة الصحة الجسمية لديه قصد ضمان السير الحسن للعملية الإشرافية.

كما تبين لنا من خلال العنصر الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي على عمليتي التدريس والإشراف أن سلامة الصحة النفسية للأستاذ الجامعي تلعب دورا هاما في عمليتي التدريس والإشراف للأستاذ الجامعي باعتبارها مؤشرا رئيسيا يؤثر بالدرجة الأولى على مردود الأستاذ؛ إذ تساهم على التحكم في عملية التفكير والتركيز الذهني الذي يسمح بالتفكير على توفير المادة العلمية من كتب، دراسات، مقالات سواء في تخصصه أو في تخصصات أخرى، وأكثر من ذلك التفكير السليم في كيفية استعمال أو توظيف المادة العلمية والطريقة المثلى لتقديمها للطلبة وتتجلى أهمية الصحة النفسية للأستاذ الجامعي من خلال ما توصلنا إليه في الدراسة الميدانية حيث تبين أن نسبة 85.7% من الأساتذة الذين يعانون من القلق والملل لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

أما من خلال المحور الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي؛ فتبين لنا من خلال العنصر الأول والذي تناولنا فيه تأثير الصحة الجسمية على المشاركات في الملتقيات العلمية أن الإصابة بأمراض عضوية لا تؤثر في مشاركة الأستاذ في الملتقيات العلمية ولا تؤثر على عملية النشر سواء من خلال تأليف كتب أو كتابة مقالات.

كما أن للصحة الجسمية أهمية بالغة تساعد الأستاذ في عملية الإنتاج العلمي من خلال مشاركته في الملتقيات الوطنية أو الدولية ومن خلال عملية النشر، أما في ما يخص الانضمام إلى فرق البحث فأتضح لنا أن الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي لها ارتباطا وثيقا بمدى مساهمته العلمية من خلال فرقة البحث؛ إذ تعتبر سلامة الصحة الجسمية حافزا وعاملا في رفع الأداء الإنتاج العلمي، وما يجب الإشارة إليه هو أنه على الرغم من هذا الارتباط لكن ما لاحظناه أنه كان بدرجة ضعيفة، وهذا نتيجة لتحسن الجانب الصحي في الجزائر وارتفاع درجة الوعي الصحي وخاصة كيفية التعامل مع الأمراض ومواجهتها.

في حين وجدنا العكس في ما يخص العنصر الثاني والذي تناولنا فيه تأثير الصحة النفسية على عملية الإنتاج العلمي فإنه تبين لنا أن معاناة الأستاذ الجامعي من أمراض نفسية كالقلق والملل والإحباط تؤثر ولو بشكل بسيط على مساهمته في اللقاءات العلمية من خلال تأثيرها على قيامه بوظيفته المهنية والتي ليس من المعقول وجودها في فضاء ينعزل عن مهامه الحياتية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه لاحظنا تأثير المعاناة من الضغوطات النفسية على المساهمة في الانتاج العلمي من خلال انجاس الكتب والنشاطات العلمية الأخرى؛ حيث أن هذه الحالة النفسية المضطربة تؤثر على القدرة الانتاجية للأستاذ حيث وجدنا نسبة 57.5% من الاساتذة الذين يعانون من الملل والقلق لا يشاركون في الملتقيات الوطنية ونسبة 80% من الأساتذة الذين يعانون من القلق والإحباط لا يشاركون في الملتقيات الدولية، في حين وجدنا أن نسبة 67.3% من الأساتذة الذين لا يعانون من ضغوطات نفسية يؤلفون الكتب والمقالات.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي لا تؤثر بدرجة كبيرة في عملية التدريس والإشراف وعملية الإنتاج العلمي، عكس الصحة النفسية التي تبين لنا أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بمهنة الأستاذ الجامعي، وتؤثر على أدائه التدريسي والإشرافي ومن حيث عملية انتاجه العلمي؛ حيث أن الصحة النفسية تعتبر عاملا هاما لضمان الصحة الجسمية إذ أنه في غالبية الأحيان أن الأمراض النفسية تسبب العديد من الأمراض العضوية، وتكون المسؤول الوحيد في حدوثها، لكن ما يجب أن لا نتجاهله هو أنه بالرغم من تحمل معاناة الأستاذ الجامعي من اضطراب في الصحة الجسمية، والصحة النفسية وتحمله لها وتحديه لمواجهتها إلا أنه يعتبر وضعاً يندد بالخطورة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وفعالية الجامعة من خلاله فيبقى هذا الأستاذ يتحمل كل هذه الاضطرابات، ويتكيف معها في مناخ مهني ينذر بخطورة الانفجار لهذه الشريحة الاجتماعية التي تواجهها ضغوطات من كل جهة، ونحن نعلم أن الدول الراقية التفكير تكسب قوتها من خلال الترتيب العلمي العالمي لجامعاتها، أضف إلى ذلك سمعتها الأكاديمية والمكانة العلمية التي يستحقها في المجتمع.

من خلال استنتاجي الفرضية الأولى -تأثير الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي - والفرضية الثانية -تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي - تبين لنا أن للاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي تأثيراً إلى حد بعيد على أدائه الوظيفي؛ حيث يؤثر كل من الأجر والسكن والنقل على أدائه الوظيفي لكن درجة التأثير تختلف فتأثير الأجر والسكن نلاحظه بدرجة كبيرة على غرار النقل.

كما أن للصحة الجسمية والنفسية تأثيراً على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي لكن درجة التأثير تتباين حيث وجدنا أن تأثير الصحة النفسية للأستاذ الجامعي تؤثر إلى مستوى كبير على أدائه الوظيفي مقارنة بالصحة الجسمية رغم ما تحظى به من أهمية، وهذا نتيجة لتطور المستوى الطبي في معالجة الأمراض الجسمية إلى حد بعيد على غرار الأمراض النفسية التي يلعب بها العصر الحالي؛ رغم ما حققه من إنجازات على المستوى التكنولوجي إلى أنه يظهر عاجزاً على مواجهة القلق الذي يتحدى كل الشرائح الاجتماعية على مختلف أعمارها وبالأخص الأستاذ الجامعي.

❖ استنتاج الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

ففي ما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية التدريس تبين لنا أن الوسط الاجتماعي يلعب دوراً بالغ الأهمية ويؤثر على العملية التدريسية للأستاذ الجامعي؛ حيث أنه من خلال العنصر الأول لهذا المحور والذي تناولنا فيه الوضعية الاجتماعية لأسرة الأستاذ الجامعي؛ تبين أن المستوى الاقتصادي لأسرة الأستاذ رغم أهمية هذا العنصر في تحقيق الاستقرار والكفاية من الناحية الاقتصادية، إلا أنه لا يعتبر ذو أهمية كبيرة في اعتماد الأستاذ على طرق حديثة في التدريس، وذلك لأنه توجد عوامل أخرى تتحكم فيه، وتدفعه إلى تحسين مستواه في التدريس والبحث.

كما تبين أن المستوى التعليمي لأسرة الأستاذ يؤثر في عملياته التدريسية وذلك من خلال استعماله الطرق الحديثة في التدريس والحرص على اعتماده على تقنية إلقاء الدرس حيث وجدنا أن نسبة 77.9 % من الأساتذة الذين لا يوجد في أسرهم أفراد ذوي مستوى تعليمي عال لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس .

وكما تبين من خلال العنصر الثاني والذي تطرقنا فيه إلى تأثير المحيط الخارجي للأستاذ الجامعي على التدريس أن انخراط الأستاذ في النقابة له علاقة إيجابية على مدى اعتماده على طرق حديثة في التدريس، كما يساعده ذلك على مسايرة التطور العلمي في ذلك وتؤكد ذلك نسبة 69.7 % من الأساتذة المنخرطين في نقابة يسايرون التطور العلمي في التدريس. كما أن انخراطه في جمعية يؤثر عليه إيجابياً من ناحية الاعتماد على طرق

حديثه في التدريس حيث تبين أن نسبة 74.9% من الأساتذة غير المنخرطين في جمعية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، إذ تسمح له بإثراء النقاش والحوار، وكذلك كما اتضح أن ممارسة الأستاذ هواية تساعد في تجديد النشاط خاصة الرياضة والمطالعة، إذ تعتبر حاجة وليس ترفاً، فهي بمثابة تغذية للفكر وتؤكد ذلك أن نسبة 81.9% من الأساتذة الذين لا يمارسون هواية لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس.

وكما اتضح من خلال العنصر الثالث والذي تناولنا فيه الرأس مال الثقافي للأستاذ الجامعي أن الاهتمام بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يساعده على مسايرة التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس؛ حيث أنه هناك علاقة بين الاهتمام بالتخصصات الأخرى ومحاولة إثراء الرصيد المعرفي للأستاذ ومسايرته التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس (إثراء الدرس)، كما أنه يساعده على مسايرة التطور العلمي في محتوى الدرس، وعلى الاعتماد على المناقشة والإملاء كطريقة لإلقاء الدرس، وعليه هذا ما يجعله أكثر إثراء في الرصيد المعرفي، ولا نجده منحصر في تخصصه الذي يدرسه حيث وجدنا أن نسبة 96.8% من الأساتذة الذين يهتمون بتحصيل العلم في تخصصات أخرى يساهمون في التطور العلمي في بناء الدرس.

كما اتضح جلياً من خلال هذا العنصر أن اللغة المستعملة في البحث هي اللغة العربية؛ والتي تساعد على الاعتماد على كل وسائل التجديد في التدريس من كتب، مقالات، انترنيت، وهذا باعتبارها اللغة المعتمدة بالدرجة الأولى في الجامعة الجزائرية، كما أنه تبين كذلك أن اللغات الأكثر استعمالاً هي اللغة العربية والفرنسية؛ حيث أن اللغة العربية تعتبر اللغة الوطنية الأولى أما اللغة الفرنسية تشكل لغة ذات مرجعية تاريخية.

وعليه فإن الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي تأثيراً بارزاً في مهمته النبيلة وبالخصوص عملياته التدريسية ولذلك فإن الأمر يستدعي توفير البيئة الاجتماعية الملائمة التي تحفز على ممارسة مهمته التدريسية والبحثية.

أما من خلال المحور الثاني الذي تناولنا فيه تأثير الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي على عملية الإنتاج العلمي؛ فتبين لنا من خلال العنصر الأول والذي تناولنا فيه تأثير الوضعية الاجتماعية على المشاركات في الملتقيات العلمية أن الوضع الاقتصادي لأسرة الأستاذ تأثير كبير على مدى مشاركته في الملتقيات الوطنية حيث أن الملتقيات العلمية تتطلب عدة نفقات نذكر منها: نفقة النقل، الإيواء والإطعام وتؤكد ذلك نسبة 81.8% من الأساتذة الذين ينتمون إلى أسرة غنية يشاركون في الملتقيات، ونفس النسبة في ما يخص تأليف الكتب والمقالات.

كما يتجلى واضحاً أنه يؤثر على انضمام الأستاذ إلى فرقة البحث وذلك من خلال ما بلعبه الرأس مال الاجتماعي في منح فرصة للبحث وتحمل تكاليفه، وما لاحظناه من خلال هذا العنصر أن الوضع المادي لأسرة الأستاذ ليس له تأثير في مساهمته من خلال فرقة البحث.

أما في ما يخص العنصر الثاني والذي تناولنا فيه تأثير المحيط الخارجي للأستاذ على عملية الإنتاج العلمي فتبين أن انخراط الأستاذ في نقابة يكسبه علاقات التي تسمح له بتوسيع شبكة الاتصالات حيث وجدنا نسبة 72.7 % من الأساتذة المنخرطين في نقابة يشاركون في الملتقيات الوطنية حيث وجدنا أن نسبة 84.6 % من الاساتذة المنخرطين في جمعية يشاركون في الملتقيات الوطنية ، كما أن انخراطه في جمعية يبعث فيه روح النشاط والحيوية وعليه يساعده على المشاركة في الملتقيات سواء الوطنية أو الدولية.

كما اتضح جليا أن المحيط الخارجي للأستاذ يؤثر على عملية النشر وذلك من خلال تحصيل العلم مع الزملاء حيث أن هناك تأثير سلبي لعدم الحرص على تحصيل العلم في جماعة على مدى تأليف الكتب والمقالات.

كما أن انخراط الأستاذ في نقابة لا يشكل عائق أمام نشر الأستاذ للكتب والمقالات بل بالعكس تساعد على توسيع شبكة الرأس مال الاجتماعي؛ ونفس الشيء بالنسبة لانخراطه إلى جمعية حيث يمنحه ذلك سهولة النشر ويدعمه للمساهمة في الانتاج العلمي، ولا ننكر أن عدم ممارسة الأستاذ لهواية تجعله متفرغا أكثر للبحث والتأليف.

وتبين من خلال هذا العنصر أن المحيط الخارجي للأستاذ يؤثر على انضمامه إلى فرقة بحث، وذلك من خلال الحرص على تحصيل العلم مع الزملاء وعلاقتها بالانضمام إلى فرق البحث؛ حيث يساعد الأستاذ الانخراط في فرقة بحث والمساهمة في البحث العلمي، كما أن ممارسة الهواية تؤثر ايجابا على مدى مساهمة الأستاذ في فرقة البحث إذ تعمل على بعث الحيوية والنشاط.

أما في ما يخص العنصر الثالث؛ والذي تناولنا فيه تأثير الرأس مال الثقافي للأستاذ على عملية الإنتاج العلمي فتبين أن تخصيص ميزانية لشراء كتب في التخصص يؤثر ايجابا على المشاركة في الملتقيات سواء الوطنية والدولية. وتبين من خلال هذا العنصر أن الرأس مال الثقافي للأستاذ الجامعي يؤثر على عملية النشر وذلك من خلال تحصيل العلم في تخصصات أخرى وتأليف كتب ومقالات؛ حيث أن ذلك يساعد الأستاذ على إثراء الرصيد المعرفي ومنح مساهمة في التأليف، كما أن اللغة العربية والفرنسية تعتبران من اللغات الأكثر استعمالا في تأليف الكتب والمقالات، وهذا باعتبار اللغة العربية لغة رسمية وطنية في الجامعة الجزائرية، وتفتح أكثر الأفاق في عملية نشر الانتاج العلمي، أما اللغة الفرنسية فهي لغة ذات مرجعية تاريخية في الجامعة الجزائرية، وهذا يسمح بالاحتكاك أكثر بأفكار الخبراء في المجال العلمي.

يمكن أن نستخلص مما سبق أن الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي يؤثر في عملياته التدريس والبحث، حيث أن الأستاذ يتأثر تأثيرا بالغاً من خلال المحيط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه على أدائه الوظيفي؛ إذ لا يستطيع هذا الأستاذ أن يرفع من مستوى أدائه الوظيفي في معزل عن مؤشرات اجتماعية وثقافية تتحكم في وسطه الاجتماعي الذي يحيط به.

❖ استنتاج الفرضية الرابعة:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق محورها الأول والثاني، قصد معرفة مدى تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي وتأثيرها على أدائه الوظيفي، توصلنا إلى النتائج التالية:

ففيما يخص المحور الأول؛ والذي تناولنا فيه تأثير الظروف المهنية التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي على عملية التدريس؛ تبين لنا أن للظروف الفيزيائية (المادية) منها والمعنوية دورا كبيرا في انجاح العملية التدريسية؛ وذلك من خلال الظروف الفيزيائية داخل الجامعة بصفة عامة أو داخل قاعات التدريس والمدرجات؛ حيث أنه تبين لنا أن نوعية الإضاءة، وملائمة الحرارة، النظافة والوسائل التكنولوجية الحديثة كالانترنت في الجامعة ككل، وهيكلية قاعات التدريس والمدرجات لها أهمية بالغة في الرفع من مستوى الأداء التدريسي عند الأستاذ، وذلك حالة توفرها على مكيفات الهواء، مكبرات الصوت، صبرات زجاجية، نوافذ ذات نوعية جيدة، شروط النظافة إذ وجدنا أن نسبة 81.6 % من الأساتذة الذين يدرسون في قاعات أو المدرجات تفتقر إلى إضاءة جيدة لا يعتمدون على طرق حديثة في التدريس، فكل هذا يؤثر على مردودية الأستاذ الجامعي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على إعطاء قيمة للعلم الذي يُتلقى في الجامعة ومنه قيمة لهذا الفاعل الأساسي الذي تقوم عليه الجامعة وهو الأستاذ.

كما أن للظروف المعنوية دورا بالغا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؛ وذلك من خلال مساعدة ظروف العمل على ممارسة مهنة الأستاذ، والرضا على ظروف العمل أضف إلى ذلك عامل التحفيز الذي يعطي دافعية للإتقان والعمل بجدية وإبداع حيث وجدنا أن نسبة 76.5 % من الأساتذة الذين يعملون في ظروف عمل غير محفزة لا يعتمدون على مساهمة التطور العلمي في التدريس.

أما في ما يخص المحور الثاني والذي تناولنا فيه تأثير الظروف المهنية للأستاذ الجامعي على إنتاجه العلمي؛ تبين لنا من خلال العنصر الأول الذي تناولنا فيه علاقة الظروف المعنوية بالإنتاج العلمي أن الظروف المعنوية تلعب دورا في عملية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وذلك من خلال مشاركته في الملتقيات العلمية الوطنية منها والدولية؛ وذلك لأن الظروف المهنية الملائمة ورضا الأستاذ عنها تساعده على الاحتكاك بأفراد الأسرة العلمية، وطرح أفكاره واكتساب الخبرة التي تساعده في إثراء رصيده المعرفي، كما تساعده على المساهمة في عملية نشر الانتاج العلمي وذلك من خلال تأليف الكتب والمقالات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الظروف المعنوية تؤثر في انضمام الأستاذ إلى فرق البحث والعمل مع جماعة علمية؛ حيث تحفزه إلى إجراء بحوث ومعالجة من خلالها اشكاليات المجتمع ومحاولة إيجاد الحلول لها.

أما بالنسبة للعنصر الثاني والذي تناولنا فيه تأثير الحجم الساعي على عملية الإنتاج العلمي، تبين لنا أنه كلما قل الحجم الساعي للأستاذ الجامعي في التدريس كانت مشاركته كبيرة في الملتقيات، كما أن الساعات الإضافية

تساعد الأستاذ على الاحتكاك بمختلف الأساتذة من جامعات متعددة؛ حيث يقترب من المعلومة والتي تسمح له بالمشاركة في الملتقيات هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن عمل الأستاذ في الإدارة تساعد على المساهمة في الأعمال العلمية، ويحتك أكثر بالأساتذة في مجال التخصص وتوسيع نطاق المعرفة العلمية من خلال المشاركة في الملتقيات العلمية سواء الوطنية أو الدولية منها.

كما أن الحجم الساعي للأستاذ الجامعي يؤثر على عملية النشر؛ حيث أنه كلما قل الحجم الساعي للأستاذ المخصص للتدريس ساعده ذلك على المساهمة في عملية النشر، وذلك من خلال تأليف كتب ومقالات ونشرها، وبذلك يكون قد ترك بصمته العلمية على الساحة العلمية الأكاديمية وإضافة المزيد للمعرفة العلمية، كما أنه تجدر الإشارة إلى أن الأقدمية والترقية العلمية، تساهم التقليل من عدد ساعات التدريس الرسمية لديه، وتكون فرصة أكثر للاهتمام بالبحث العلمي، كما أن لشخصية الأستاذ أهمية كبيرة؛ حيث تتأثر بمدى كفاءته وظروفه الاجتماعية والنفسية وكل العوامل المحيطة بحياته العلمية.

وللإشارة فإن العمل في الإدارة له علاقة بعملية النشر؛ حيث أنه يساعد الأستاذ على الاحتكاك بأصحاب المعلومة وهذا بطبيعة الحال بمساعدة الرأس مال الاجتماعي الذي اكتسبه في المجتمع، وعليه فيقوم بعملية تأليف الكتب والمقالات بكل سهولة.

الخاتمة

الخاتمة:

إن الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي يبقى عنصرا هاما للرفع من مستوى أدائه الوظيفي؛ حيث أن رقي الأمم يقف على مستوى أداء جامعاتها، وهذا يدل على ارتفاع مستوى أداء فاعليها الأساسيين والمتمثلين في الأساتذة الجامعيين الذين يشكلون الدعامة الأساسية للجامعة من جهة، وللمجتمع من جهة أخرى. فاهتمام الجامعة بمؤلاء الفاعلين الأساسيين في فضاءاتها العملي والعلمي يسفر على نتائج ايجابية من ضمنها الرفع من مستوى أدائهم الوظيفي، من خلال المشاركة الفعالة في الملتقيات العلمية، إثراء عملية نشر الإنتاج العلمي، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه نجده يساهم في عمليتي التدريس والإشراف بصفة تخدم المجال العلمي والأكاديمي للجامعة، وذلك من خلال تلقين للطلبة معارف وخبرات في مختلف العلوم، وتعمل على إعطاء الروح المعنوية للعلاقات التي تربطهم في ما بينهم، إذ أن العلاقة المشنجة تجاوزها الزمن للأمم الراقية التفكير التي تريد النهوض بمستواها العلمي والأكاديمي.

كما أن للصحة الجسمية والنفسية دورا هاما في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي إلا أنه تبين لنا من خال الدراسة هذه أن للصحة النفسية دورا كبيرا في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؛ والسبب في ذلك أنه رغم ما حققه التطور العلمي والتكنولوجي من تقدم ملحوظ على المستوى العالمي وفي مختلف المجالات؛ إلا أنها تقف عاجزة عن مواجهة الأمراض النفسية التي تؤدي إلى التشويش الذهني ومنها إلى التعب والملل، والاكتئاب والقلق والتي تميز العصر الحالي.

وتجدر الإشارة إلى أن الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يحيط بالأستاذ الجامعي تأثرا بالغيا على أدائه الوظيفي، حيث يكتسب شخصيته وينبئها بناء على ذلك، كما أن القيم والعادات والتقاليد والدين أهمية كبيرة في الارتقاء بهذا الشخص الملقب بالأستاذ الجامعي؛ حيث أنه تصبح الشهادة غير كافية لوحدها لممارسة نشاطه التدريسي والبحثي؛ وبالتالي يظهر كأنه الإطار بلا صورة تعبر عن بصفة هذه الشخصية في الوسط الجامعي والمجتمعي.

كما لا ننكر ما لظروف عمل الأستاذ الجامعي من أهمية في الرفع من مستوى أدائه الوظيفي، إذ تلعب الظروف الملائمة سواء المادية أو المعنوية في تحقيق الاستقرار الذهني، ومنه التركيز على هدف المهمة الموكلة له والتي تحمل في طياتها الرسالة النبيلة الموجهة للإطارات التي تخرجها الجامعة في كل سنة وفي مختلف الظروف. فالأستاذ الجامعي بحاجة ماسة إلى ظروف عمل تساعد على ممارسة مهنته، ونقصد هنا الأستاذ بآتم معنى الكلمة وليس شبه الأستاذ الذي أصبحنا نرى الجامعة تعج بهم من دون فائدة؛ فكيف أن نحسن ظروف عمل هذا النوع من الشخصية التي أدت بنفسها إلى تدني مستوى الجامعة، وإلى تشويه السمعة الأكاديمية للجامعة بأكملها والتي تعود بالسلب على المجتمع على المدى القريب والبعيد.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

-المراجع باللغة العربية:

- (1) احلال سري. علم النفس العلاجي، ط 2، علم الكتب القاهرة.
- (2) أحمد سيد مصطفى. إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، (بدون دار نشر)، 2000.
- (3) أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2002.
- (4) الأخرس محمد صفوح. المنهج وطرائق البحث في علم الاجتماع، جامعة دمشق، دمشق، ط 2، 2001.
- (5) الأسعد محمد مصطفى. التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000.
- (6) إسماعيل علي سعيد. المدخل في العلوم التربوية، عالم الكتاب، القاهرة، 1982.
- (7) إقبال محمد بشير وأخريات. ديناميكية العلاقات الأسرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، (ب ت).
- (8) انجرس مورييس. منهجية البحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، - تدريبات عملية - تر: بزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2، 2006.
- (9) الباقي صلاح الدين محمد. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- (10) بداري كمال وعبد الكريم حرز الله. التحكم في مؤشرات التكوين ل م د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر: 2012.
- (11) بدح أحمد محمد، أيمن سليمان مزاهرة وزين حسن بدران. الثقافة الصحية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط 1، 2009.
- (12) بربير كامل. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط 2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2000.
- (13) برعي محمد جمال. فن التدريب الحديث في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1991.
- (14) برونوطي سعاد نايف. إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2001.
- (15) بلوط حسن إبراهيم. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط 1، دار النهضة العربية، لبنان، 2005.
- (16) بن آشنهو مراد. نحو الجامعة الجزائرية تأملات حول مخطط التعليم، تر: عائدة أديب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- (17) بيومي محمد أحمد. علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، جامعة الاسكندرية، مصر، 2002.

- 18)التابعي كمال. الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 1985.
- 19)تركي رابح. أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1990.
- 20)التومي الشيباني عمرو. دراسات في الإدارة التعليمية والتخطيط التربوي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ط 1، 1992.
- 21)جاسم محمد محمد. علم النفس التربوي وتطبيقاته، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2004.
- 22)جامعة الجزائر. دليل جامعة الجزائر للمدرسين والطلاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987-1988.
- 23)الجميل على أحمد. القيم ومناهج التاريخ الإسلامي، دراسة تربوية، عالم الكتب، القاهرة، 1992.
- 24)حافظ حجازي محمد. إدارة الموارد البشرية دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2005.
- 25)حامد عمار. في للتوظيف المستقبلي التربوي، التربية والتنمية، العدد الثاني، مركز التنمية البشرية والمعلومات القاهرة، 1990.
- 26)حداد محمد بشير. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، ط 1، 2004.
- 27)حسن محمد عبد الرحمان. علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 2009.
- 28)خاطر أحمد مصطفى. البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- 29)الخالدي أديب. المرجع في الصحة النفسية، المكتبة الجامعية غريان، الدار العربية للنشر والتوزيع، ط 2، 2000.
- 30)خطاب عائدة. التخطيط الاستراتيجي في قطاع الأعمال والخدمات، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 1989.
- 31)خنشور جمال. التقييم الاقتصادي في وحدة ديدوش مراد لإنتاج المشروبات الغازية والعصير المركز خلال عامي 84 و 85، جامعة باتنة، 1987.
- 32)درة عبد الباري إبراهيم وآخرون. إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين(منحنى نظمي)، دار وائل للنشر، مصر، ط 1، 2008.
- 33)الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د. ديوان المطبوعات الجامعية، جوان 2011.

- 34) الركي عبد الله. حوليات جامعة الجزائر، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، العدد الأول، 1986.
- 35) كركوش فتيحة، اتجاهات الأساتذة نحو نظام ل م د، دراسة ميدانية، بجامعة البليدة، 2009.
- 36) رواية محمد حسن. إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
- 37) روبرت ايدلمان. مقدمة في علم نفس الصحة في: س - ل، ليندزاي، وبول (مرزان)، مرجع في علم النفس الإكلينيكي للراشدين، ترجمة صفوت فرج، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2000.
- 38) زكي نجيب محمود. مجتمع جديد أو الكارثة، دار الشروق، بيروت، 1978.
- 39) زهران حامد عبد السلام، الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة، عالم الكتب، القاهرة، ط 3، 2001.
- 40) السرحان محمود سعيد. الصراع القيمي لدى الشباب العربي، وزارة الثقافة، الأردن، 1984.
- 41) سلاطنية بلقاسم والجيلالي حسان. منهجية العلوم الاجتماعية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 42) سلطان ابراهيم. نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- 43) السيد سلامة الخميس. المعلم العربي دراسات وبحوث عن المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط 1، 2003.
- 44) شاويش مصطفى نجيب. إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2005.
- 45) شحاتة حسن. التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، دار العربية للكتاب، الإسكندرية، مصر، ط 1، 2001.
- 46) شحاتة حسن. مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي، مصر، الدار العربية للكتاب، 2001.
- 47) شفيق محمد. البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المطبعة العصرية، ط 1، 1985.
- 48) الشنواني صلاح. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية-مدخل الأهداف-، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1987.
- 49) صابر محي الدين. الثقافة العربية المعاصرة، الدار العربية للكتاب، طرابلس، ليبيا، 1983.
- 50) صبرة محمد علي. الصحة النفسية والتوافق، دار المعرفة الجامعة، مصر، 2004.
- 51) الطائي يوسف حكيم وآخرون. إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2006.
- 52) الطحان محمد خالد. مبادئ الصحة النفسية، دار القلم، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 1990.

- 53) عاشور أحمد صقر منصور. إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
- 54) عاشور أحمد صقر. السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 55) عبد الباقي صلاح الدين محمد. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 56) عبد الخالق أحمد. الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين ضمن بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس في مصر، مصر، 1993.
- 57) عبد الرحمان، عبد الله محمد. سوسيولوجيا التعليم العالي (دراسة في علم الاجتماع التربوية)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1991.
- 58) عبد الرحيم عبد المجيد، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، ط 1، 1975.
- 59) عبد العزيز محمد زكريا. التلفزيون والقيم الاجتماعية للشباب و المراهقين، مركز الإسكندرية للكتاب، 2002.
- 60) عبد الله محمد عبد الله قاسم، دراسات في الصحة النفسية، دار الرشاد، مصر، ط 1، 2001.
- 61) عريفج سامي سلطي. الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- 62) عفيفي محمد الهادي. التربية والتغير الثقافي، مكتبة الأنجلو المصرية، 1964.
- 63) عقيلي عمر وصفي. إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 64) عكاشة أحمد. الطب النفسي المعاصر، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1998.
- 65) علي محمد محمد. علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1984.
- 66) العيسوي عبد الرحمن محمد. الجديد في الصحة النفسية، منشأة المعارف بالإسكندرية، جلال حزي وشركاه، مصر، 2001.
- 67) عيوي زيد منير. التنظيم الإداري، مبادئه وأساسياته، دار أسامة، المشرق الثقافي الأردن، ط 1، 2006.
- 68) غانم محمد حسن وآخرون. أسس الصحة النفسية، حوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، ط 1، 2011.
- 69) غربي علي وآخرون. تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 1، 2007.
- 70) فورج أحمد حافظ. التعليم الجامعي، واقعه وقضاياه، اتجاهات تطويره، الخدمات الجامعية للطباعة، القاهرة، 1987.
- 71) فرج عبد القادر طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط 5، 1986.
- 72) القريوتي محمد قاسم. نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، عمان، الأردن، 2000.

- 73) كفاي علاء الدين. الصحة النفسية القاهرة، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 4، 1997.
- 74) كونت جوان بيار وموني جان بيار. من أجل علم اجتماع سياسي، تر: محمد هناد، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 1، 1985.
- 75) ليليلة علي. الطفل والمجتمع: التنشئة الاجتماعية وأبعاد الانتماء الاجتماعي، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2001.
- 76) ماهر أحمد. إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 77) متولي شادية عبد الحليم تمام. تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، التربية قسم التعليم العالي الجامعي، الأردن، 2001.
- 78) مجدي أحمد محمد عبد الله. علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004.
- 79) محمد الحسن أحسان. الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1982.
- 80) محمد عباس سهيلة وعلي حسين علي. إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999.
- 81) محمد لعبيدي قيس. "التنظيم: المفهوم والنظريات والمبادئ"، مطابع روايال، الإسكندرية، 1997.
- 82) مرسي جمال الدين محمد. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003.
- 83) مرسي محمد منير. الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، مصر، ط 1، 2002.
- 84) مزهود الصادق. أزمة السكن في ضوء المجال الحضري الجزائري، دار النور الهادف، الجزائر، 1995.
- 85) المعشوق منصور بن عزيز. المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية، المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 2001.
- 86) معن خليل عمر وآخرون. المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 1992.
- 87) مقدم عبد الحفيظ. المديرون: دراسات فنية اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، بن عكنون، الجزائر، 1994.
- 88) ميمون الربيع. نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980.
- 89) النعماني أحمد السيد. المجلة العربية لتدريب المركز العربي للدراسات، الرياض، المجلد الأول، العدد الأول، 1987.

90) الهييتي خالد عبد الرحمان. إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر، 2003، 2004.

91) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ملف اصلاح التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 1989.

92) وطفة علي أسعد. علم الاجتماع التربوي، مطبعة الاتحاد، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1992.

93) وطفة علي سعيد والشهاب علي حاسم. علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 2004.

94) ولد خليفة محمد العربي. المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

– المعاجم والقواميس:

95) زكي بدوي أحمد، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، انجليزي-فرنسي-عربي-مكتبة لبنان، بيروت، 2005. نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين (ذكر أحد المؤلفين وآخرون). معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1975.

96) الشيخ أحمد رضا، معجم فن اللغة، المجلد الثالث، مكتبة الحياة، بيروت، 2000.

– المجلات والدوريات والجرائد الرسمية:

97) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل، قانون رقم 78-12 المؤرخ في الخامس من أوت 1978.

98) بغورة صبيحة. "التعليم في الجزائر، تراكمات الماضي... صراعات الحاضر"، ب: مجلة المعرفة، الجزائر، 2007.

99) بوناح كمال، هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي، ب: مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، العدد الثاني عشر، 1999.

100) تركي رابع. دور التربية في التنمية الوطنية؛ تجربة الجزائر في التكوين للمنظومة التربوية، ب: مجلة الفصيل، العدد 18، ديسمبر، 1986.

101) الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم رقم 83-544 المؤرخ في الرابع والعشرين سبتمبر 1983، العدد 40، السابع والعشرون سبتمبر.

102) الجريدة الرسمية لسنة 2007.

- 103) الجريدة الرسمية. قرار رقم 137 مؤرخ في 26 جمادى الثانية 1430 هـ الموافق لـ 20 جوان 2009، المتضمن كفايات التقييم والانتقال والتوجه في طوري الليسانس والماستر.
- 104) الجريدة الرسمية، العدد: 75، الصادر يوم الأربعاء 11 شوال 1425 هـ الموافق 24 نوفمبر، 2004.
- 105) الجريدة الرسمية، مرسوم رقم 85-60 المؤرخ في الثالث والعشرون مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. عدد الجريدة والسنة
- 106) الجريدة الرسمية، مرسوم رقم 89 - 122 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، 1985.
- 107) زايد مصطفى. التعليم في الجزائر: المؤسسة الرسمية وإعادة تكوين البنية والاجتماعية، بـ: مجلة علم الاجتماع، رقم 3 خاص بأعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع 1986، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987.
- 108) شبايكي سعدان. الأثار الاقتصادية والاجتماعية لنظام التعليم العالي (ل م د)، بـ: مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد: 05، جويلية، 2011.
- 109) شبايكي سعدان. لماذا اختارت الجزائر نظام ل م د، بـ: مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد: 4، أكتوبر 2010.
- 110) شريط الأخضر، "تأملات في الدراسات العليا"، بـ: مجلة الجندول، العدد 22، 2005.
- 111) ظاهر أحمد. فكرة الجامعة، بـ: مجلة المستحيل العربي، العدد.....، 1985.
- 112) القريشي عبد الكريم. نظرة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر، بـ: مجلة الرواسي، جامعة قسنطينة، العدد الثالث عشر، 1996.
- 113) قورين حاج قويدر، "واقع ومتطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي في الجزائر مع الإشارة إلى حالة ماليزيا ومقومات نجاحها"، بـ: مجلة علوم انسانية، العدد، الجزائر، 2008 .
- 114) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. استراتيجية تطوير التربية؛ تقرير لجنة وضع استراتيجية لتطوير التربية في البلاد العربية، المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع، مصر، 1979.
- 115) وزارة الصحة. المرجع الوطني لتثقيف داء السكري، بـ: مجلة الوكالة المساعدة للطب الوقائي، المملكة العربية السعودية؛ الإصدار الأول، 2011.

- رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه:

- 116) أبو العيش، هيا سليمان. القدرة التنبؤية للتغيرات السايكومترية وديموغرافية بالصحة النفسية لدى عينة من معلمات لواء الرمثا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن، 2001.
- 117) بلال حمودة محمد سلامة، الروح المعنوية للعاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، 1995.
- 118) بلحسين حواء. ايدولوجية الجامعة من خلال تقييمات وتصورات المدرسين لها، دراسة حالة جامعة باب الزوار للعلوم التكنولوجية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، 2000، 2001.
- 119) زومان عبد الكريم. نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الاستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر، تخصص تنظيم وعمل، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2003، 2004.
- 120) زياد سعيد الخليفة، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضبط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2007.
- 121) طلال عبد الملك الشريف. الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، 2004.
- 122) العميرة محمد بن عبد العزيز، علاقة الجودة الشاملة بالأداء الوظيفي في القطاع الصحي من وجهة نظر العاملين في مركز الأمير سلطان لمعالجة امراض القلب للقوات المسلحة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003.
- 123) فيصل بن فهد بن محمد ابراهيم. العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم"، دراسة مسحية على الموظفين في مجلس الشورى"، شهادة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، 2008.
- 124) كلو مهدي. الخروج من البطالة الى وضعيات مختلفة، دراسة حالة حاملي الشهادات العليا، تخصص الاقتصاد الساسي، مذكرة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002، 2003.
- 125) مزياني الوناس. علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة الجزائر، 2010، 2011.

- 126) منصورى سميرة. اتجاه الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2001.
- 127) نجيب الشريدة هيام، ومازن خليل غرابية. القيم التربوية والوطنية والسياسية في مناهج اللغة العربية، للطفين الأول والخامس الأساسيين جامعة مؤتة، مجلة مؤكدة للبحوث والدراسات، العدد 3، 1994.
- 128) هارون أسماء، "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام ل م د"، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2010).
- مواقع الأنترنت:

- 129) www.echouroukinline.com: بشير مصطفى. "جامعة تغرق في قطرة اسمها" نظام الالمدي (09/03/2011).
- 130) www.achewar.org: سوسن شاكر مجيد، أهداف نظام بولونيا للتعليم العالي ، مؤسسة الحوار المتمدنة، بتاريخ 19-05-2012
- 131) <http://www.fuiw.org/ar/puplication.fumi>: جامعات المستقبل وتحديات الحاضر، مجلة اتحاد الجامعات الاسلامية .

- 132) <http://ar.wikipedia.org/wiki/>
- 133) <http://www.Kashada.com>
- 134) contact@univ-alger.dz

– المراجع باللغة الفرنسية:

- 135) Barraux. **Entreprise et performance globale, outils, évaluation et pilotage**, édition economica , 2000.
- 136) Belkin.G et ness,s. **Psychology of adjustment**, Massachusetts : Allemand Bacon ,INC,1984.
- 137) Bernard Martory et Crozier Daniel. **Gestion des ressources humaines, pilotage sociale et performances**, 6ème édition dunod, paris, 2005.
- 138) Blum,H. **The planning for health**. Human science press,2ed .Edition.1981.
- 139) Boislandelle h m. **Gestion de ressources humaines dans la petite et moyenne entreprise**, economica, paris, 1998.
- 140) carpotier A. **le mal universitaire**. Diagnostic et traitement ;Robert L affant Paris,1988.
- 141) Chevalier et autres. **Gestion de ressources humaines**, éd debak université, Québec,1993.

- 142) DICTIONNAIRE Français. ENCARTADICOS, 2009.
- 143) Ghelamallah. Mohamed, " **Les enseignants universitaires algériens**", Les cahiers du créad , N 62- 63 -4em Trimestre 2002- et 1^{er} trimestre 200 », Alger .
- 144) Ghelamallah .Mohamed. **l'université en Algérie ;genèse des contraintes structurelles, condition pour une mise à niveau**, « Revue du cread »,les cahier du cread, Algérie N°77/2006 .
- 145) GUSDORF GEORGES. **université en question**, Payot études et document, Paris ,1964.
- 146) Larousse. **Grand Dictionnaire de la psychologie**, mise à jour ; paris, 1999.
- 147) Rocher Guy. **L'action sociale (introduction à la sociologie générale**, Edition HMH Paris, 1968.
- 148) Sekiou et autres. **Gestion de ressource et humaines**, de Boeck université, Bruxelles, 2^{ème} édition, 2001.
- 149) Seldin Peters . **Evaluating College Teaching**, New Direction for teaching innovative Education, vol20, No, 4, sunmer, 1990.
- 150) Touraine Alain.**Université et société aux U S A** , éditions du seuil, Paris ,1972 .
- 151) WATZ WIK PAUL .**une logique de communication**, Paris .le seuil.1972.
- 152) Zusweller .R.**Gestion de l'établissement d'enseignement, édition** Sirey, Paris.1979.

الملاحق

ملحق رقم (1)

الاستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر -2-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

مدرسة الدكتوراه

الاستمارة

الموضوع :

الاستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على الأداء الوظيفي دراسة لعينة من أساتذة جامعة الجزائر

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:

الهاشمي مقراني

إعداد الطالبة:

ذهبية سيدعلي

ملاحظة: نرجو من سيادتكم المحترمة مساعدتنا على ملء الاستمارة التالية، وإفادتنا بالمعلومات اللازمة عن الاستقرار الاجتماعي لكم ومدى تأثير ذلك على الأداء الوظيفي بالجامعة التي تعملون بها، ونؤكد لكم أن إجاباتكم تستعمل لأغراض علمية وتحاط بسرية تامة.

الاستمارة

المحور الأول: البيانات الشخصية

01- الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

02 - السن:

03- الحالة المدنية:

أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

-إذا كنت متزوج فهل لديك أبناء؟

نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الاجابة بنعم فما هو عدد الأبناء:

04- في أي قسم تدرّس فيه:

علم الاجتماع ☐ علم النفس ☐ علم المكتبات ☐ التاريخ ☐ الفلسفة ☐ آخر أذكره:

05- ما هي مدة اقدميتك في العمل:

09-3 سنة ☐ 16-10 سنة ☐ 17 - 23 سنة ☐ 24 سنة فأكثر ☐

06- ما هي ربتك العلمية:

أستاذ مساعد"ب" ☐ أستاذ مساعد"أ" ☐ أستاذ محاضر"ب" ☐ أستاذ محاضر"أ" ☐ أستاذ التعليم العالي ☐

07- أين تقيم:

منطقة حضرية ☐ منطقة شبه حضرية ☐ منطقة ريفية ☐

08 - ما هو اسم الحي الذي تسكن فيه ☐

09 - ما هو اسم بلديتك ☐

المحور الثاني: الاستقرار الاقتصادي للأستاذ الجامعي

10- هل تقطن في :

فيلا ☐ شقة ☐ بيت تقليدي ☐ غرفة جامعية ☐ بيت قصديري ☐

11- هل استفدت من السكن الوظيفي:

نعم ☐ لا ☐

12- هل السكن الذي تقطنه:

ملك شخصي ☐ إيجار ☐ آخر: أذكره:.....

- هل تعتقد أن وضعك السكني و مكان اقامتك يؤثران على أدائك الوظيفي:

نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين لماذا؟.....

.....

.....

13- ما هو مقدار الدخل الشهري الذي تتقاضاه بالتقريب:

☐ 50000-45000 ☐ 55000-50000 ☐ 60000-55000 ☐ 60000 فأكثر ☐

14 - هل يساهم هذا الدخل الذي تتقاضاه في رفع الأداء الوظيفي:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فلماذا؟.....

.....

.....

15- هل تملك سيارة:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا فلماذا؟.....

16- هل تقيم بعيدا عن مكان العمل:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب نعم فكم تقدر مسافة البعد:.....

- كيف يؤثر قربك أو بعدك من مكان عملك على أدائك الوظيفي؟

.....

.....

.....

17- هل تواجه مشكل في حركة المرور؟

نعم ☐ لا ☐

- هل تعتقد أن حركة المرور تشكل عائقا على أدائك الوظيفي؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فلماذا؟

المحور الثالث: الوضعية الجسمية و النفسية للأستاذ الجامعي

18- هل تعاني من مرض عضوي:

نعم ☐ لا ☐

1- إذا كانت الإجابة ب نعم فما هو هذا المرض:

مرض السكر ☐ آلام المفاصل (الروماتيزم، الارتروز) ☐ القولون ☐ مرض خبيث ☐ الحساسية ☐ آخر أذكره.....

19- هل هذا المرض الذي تعاني منه كان:

قبل توظيفك كأستاذ ☐ بعد التوظيف كأستاذ ☐

20 - هل تظن أن هذا المرض هو نتيجة للبيئة الوظيفية التي تعمل فيها؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فلماذا؟

21- هل تعاني من ضغوط نفسية:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فما هي هذه الضغوط ؟

الملل ☐ الإرهاق ☐ القلق ☐ الإحباط ☐ آخر: اذكره.....

22- هل هذه الضغوط ناتجة عن طبيعة عملك:

نعم ☐ لا ☐

- هل لهذه الضغوط النفسية تأثير على أدائك الوظيفي؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فلماذا؟

المحور الرابع: الوسط الاجتماعي للأستاذ الجامعي

23- كيف كان الوضع الاقتصادي الأسرة التي نشأت فيها:

غنية ☐ متوسطة ☐ ميسورة ☐ فقيرة ☐

24- هل يوجد في أسرتك أفراد من لديهم مستوى تعليمي عال:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم حدده؟

الوالدين ☐ الأعمام ☐ الأخوال ☐

25- هل أثر ذلك على توجيهك للتدريس:

نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين لماذا؟.....

26- هل كانت المنطقة التي تسكن فيها تحتوي على مكتبة:

نعم ☐ لا ☐

27- هل كنت تحرص على تحصيل العلم مع زملائك:

نعم ☐ لا ☐

28- هل كنت منخرطاً في نقابة؟

نعم ☐ لا ☐

29- هل كنت منخرطاً في جمعية ما:

نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة ب نعم فما هو طبيعة الجمعية التي تنتمي إليها:

خيرية ☐ دينية ☐ أكاديمية ☐ أخرى ☐ اذكرها:.....

- في نظرك كيف يؤثر انخراطك في جمعية على أدائك الوظيفي.....

30-هل لديك هواية تمارسها:

نعم ☐ لا ☐

- هل تعتقد أن ممارسة الهواية تؤثر على أدائك الوظيفي؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فما هو تأثيرها على أدائك الوظيفي.....

31- هل تخصص ميزانية خاصة لشراء الكتب الخاصة في مجال تخصصك:

نعم ☐ لا ☐

32- هل تهتم بالتخصصات الأخرى لتحصيل العلم فيها:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فما هي هذه التخصصات:

نفسية ☐ اقتصادية ☐ لغات أجنبية ☐ آخر: اذكرها:.....

33- هل كانت اهتمامك يهدف إلى إثراء الرأس المال الثقافي الذي تملكه:

نعم ☐ لا ☐

34- ما هي اللغات التي تستعملها في بحثك العلمي؟

عربية ☐ فرنسية ☐ انجليزية ☐ ألمانية ☐ إسبانية ☐ أخرى : اذكرها:.....

35 - ما هي اللغة الأكثر استعمالاً عندك؟.....

36- ما هو المستوى التعليمي للزوجة أو الزوج :

أمية ☐ تقرا و تكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ ما بعد التدرج ☐

37 - هل تمارس الزوجة أو الزوج مهنة :

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فما هي مهنتها (ه)؟.....

38 - هل تساعدك زوجتك أو (يساعدك زوجك) على البحث :

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ذلك؟.....

المحور الخامس: الوضعية المهنية

39- هل تساعدك ظروف العمل على ممارسة المهنة؟

نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين لماذا؟.....

40- هل أنت راض عن هذه الظروف:

نعم ☐ لا ☐

41- هل ترى أن الإضاءة في مكان عملك :

جيدة ☐ حسنة ☐ سيئة ☐

42- هل تجد أن الحرارة في مكان عملك

ملائمة ☐ ملائمة نوعا ما ☐ غير ملائمة ☐

43- هل تحتوي قاعات التدريس والمدرجات على مكيفات هوائية:

نعم ☐ لا ☐

44- هل تحتوي على نوافذ ذات نوعية:

جيدة ☐ مكسرة ☐ رديئة ☐

45- ما هو نوع الصبورات الموجودة في قاعات التدريس والمدرجات:

صبورات زجاجية ☐ صبورات خشبية ☐

46- هل قاعات التدريس والمدرجات مجهزة بمكبرات الصوت:

نعم ☐ لا ☐

47 - هل الجامعة التي تمارس فيها مهنتك تتوفر على الاحتياجات التالية: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة:

الوسائل	نعم	لا
مطعم للأساتذة		
فضاء للانترنت		
مكان للطباعة		
مرحاض خاص للأساتذة		
شروط النظافة		
قاعات التدريس نظيفة		
أمن		

48 - هل أنت راض عن وضعك المهني:

نعم ☐ لا ☐

49- هل تراه محفزاً لممارسة نشاطك العلمي:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا فلماذا؟.....

المحور السادس: الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

50- لماذا اخترت مهنة التعليم؟

الأجر ☐ مرضاة الغير ☐ ترك بصمة في الطلبة ☐ مردودية مادية ☐ مردودية إنسانية ☐ مردودية دينية ☐

51- ما هي المشاريع التي تسعى لتحقيقها؟.....

52- كم هو عدد ساعات العمل الرسمية في الجامعة الأصلية:.....

53 - كم هو عدد الساعات الإضافية في الجامعة الأصلية:.....

54 - ما مدى تأثير الساعات الإضافية على الأداء الوظيفي؟.....

55- هل تعمل في جامعات أخرى:

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة ب نعم فما هو عدد الساعات التي تمارسها في الأسبوع؟.....

56- ما هو السبب الذي يدفعك لأخذ الساعات الإضافية في جامعات أخرى:.....

عدم الاقتناع بدخل الساعات الرسمية ☐ حب التدريس و البحث والعلم ☐ آخر: أذكره:.....

57- هل تعتمد في طريقة التدريس على طرق حديثة (جهاز العرض Datachou)

نعم ☐ لا ☐

58- أثناء تحضير الدروس هل تعتمد على:

الإصدارات الجديدة كتب مقالات دراسات ☐ كتب قديمة ☐ الأنترنت ☐

59 - هل تساهم التطور العلمي في تحضير وتقديم الدروس:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فمن أي ناحية:

في النظريات ☐ في طريقة الإلقاء ☐ في محتوى الدرس ☐

60 - ما هي طريقة إلقاءك للدرس:

مناقشة ☐ إملاء ☐ مناقشة + إملاء ☐ آخر: أذكره:.....

61- هل أنت منخرطاً في فرقة بحث:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فما هي ربتك في الفرقة:

رئيس فرقة ☐ عضو ☐

- هل ساهمت من خلال هذه الفرقة بأعمال علمية:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب نعم فما هي هذه الأعمال؟

62- هل شاركت في ملتقيات وطنية:

نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة بنعم فما هو عدد المشاركات؟.....

63- هل شاركت في ملتقيات دولية:

نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة بنعم فما هو عدد المشاركات (المداخلات)؟.....

64-ما الذي تضيفه لك المشاركات في الملتقيات الوطنية والدولية؟.....

65- هل أنجزت مقالات، كتب، تحقيقات:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فما هو عددهم:

مقالات ☐ كتب ☐ تحقيقات ☐

66-أين قمت بنشر أعمالك العلمية:

في مجلة وطنية محكمة ☐ في مجلة دولية محكمة ☐

67- هل تلقيت سهولة في النشر:

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا فلماذا؟.....

68- هل أشرفت على المذكرات العلمية:

نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة بنعم فما هي طبيعة المذكرات التي أشرفت عليها:

ليسانس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

69- كيف كانت عملية الإشراف:

سهلة ☐ سهلة نوعا ما ☐ صعبة ☐

-إذا كانت صعبة فأين تكمن هذه الصعوبة؟

70- هل تعمل في الإدارة؟

نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة بنعم فما هي مهامك الإدارية؟.....

71- هل تجد صعوبة في التوفيق بين المهام الإدارية والمهام العلمية (البحث والتدريس)؟

نعم ☐ لا ☐

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Alger 2
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie et démographie
École doctorale
Formulaire

Objet :

**La stabilité sociale de l'enseignant universitaire et son impact sur le
Rendement professionnel**

Etude effectuée sur un échantillon des enseignants de l'Université d'Alger 1 ,2 ,3.

Pour préparer une thèse de doctorat en sociologie d'organisation

Préparé par :

Dahbia Sid Ali

Supervisé par Dr :

El Hachmi Mokrani

Remarque : nous vous prions de bien vouloir nous assister en remplissant le présent formulaire et nous fournir les informations nécessaires sur votre stabilité sociale et son impact sur le rendement professionnel au sein de votre université. Nous vous assurons que vos réponses ne seront utilisées que pour des raisons scientifiques et demeureront dans la confidentialité totale.

Année universitaire : 2013-2014

Formulaire

Chapitre premier : Situation matrimoniale

01- Sexe :

Homme ☐ Femme ☐

02- Age :

03- Statut social :

Célibataire ☐ Marié ☐ Divorcé ☐ Veuf (ve) ☐

- Si marié, avez-vous des enfants ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, combien d'enfants ?

04- Dans quel département enseignez-vous ?

Sociologie ☐ Psychologie ☐ Bibliothéconomie ☐ Histoire ☐ Philosophie ☐

Autre :

05- Votre ancienneté au travail :

03-09 ans ☐ 10-16 ans ☐ 17-23 ☐ 24 et plus ☐

06- Quel est votre grade :

Maitre assistant B ☐ Maitre assistant A ☐ Maitre conférencier B ☐ Maitre conférencier A ☐ professeur ☐

07- Ou vivez-vous ?

Zone urbaine ☐ Zone semi-urbaine ☐ Zone rurale ☐

08- Quel est le nom de votre quartier ?

09- Quel est le nom de votre commune ?

Deuxième chapitre : La stabilité économique de l'enseignant universitaire

10- Vivez-vous dans :

Une villa ☐ Un appartement ☐ Une maison traditionnelle ☐ Une chambre universitaire ☐

Un bidonville ☐

11- Avez-vous bénéficié d'un logement de fonction ?

Oui ☐ Non ☐

12- Votre habitation est une:

Propriété privée ☐ Location ☐ Autre ☐ (Citer).....

- Pensez-vous que votre lieu de résidence affecte votre rendement professionnel :

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, pourquoi ?.....

.....

13- Quel est le montant approximatif de votre salaire mensuel ?

45000-50000 ☐ + **50000-55000** ☐ + **55000-60000** ☐ **60000** et plus ☐

14- Ce salaire contribue-t-il à améliorer votre rendement professionnel :

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, pourquoi ?

.....

15- Possédez-vous un véhicule ?

- Si non, pourquoi ?.....

16- Vivez-vous loin de votre lieu de travail ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, à quelle distance ?.....klm.....

- Est-ce que l'éloignement influe sur votre rendement professionnel ?

.....

17- Faites-vous face au problème de l'embouteillage ?

Oui ☐ Non ☐

- Pensez-vous que les embouteillages entravent votre rendement professionnel ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, pourquoi ?

.....

Troisième chapitre : le statut physique et moral de l'enseignant universitaire

18- Souffrez-vous d'une maladie organique :

Oui ☐ Non ☐ - Si oui quelle est cette maladie ?

- Diabète ☐ Douleurs articulaires (rhumatisme, arthrose) ☐ Colon ☐ leucémie ☐ Allergie ☐

Autre :

19- Aviez-vous cette maladie :

Avant votre recrutement ☐ Après votre recrutement ☐

20- Pensez-vous que votre maladie est le résultat de votre environnement professionnel ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, pourquoi ?

21- Etes-vous soumis à des pressions psychologiques :

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, quelles sont ces pressions ?

Ennui ☐ Fatigue ☐ Angoisse ☐ Frustration ☐ Autre :

22- Ces pressions sont-elles le résultat de la nature de votre travail :

Oui ☐ Non ☐

- Ces pressions psychologiques affectent-elles votre rendement professionnel ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, pourquoi ?

.....
.....

Quatrième chapitre : le milieu social de l'enseignant universitaire

23- Grandissant, votre famille était :

Riche ☐ Moyenne ☐ Modeste ☐ Pauvre ☐

24- Avez-vous, dans votre famille, des membres ayant effectué des études supérieures :

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, précisez :

Parents ☐ oncles parentaux ☐ oncles maternels ☐

25- Est-ce cela a influencé votre choix de carrière ?

Oui ☐ Non ☐

- Dans les deux cas, pourquoi ?

.....

26- Aviez-vous une bibliothèque dans votre quartier ?

Oui ☐ Non ☐

27- Etudiez-vous en groupe ?

Oui ☐ Non ☐

28- Etiez-vous membre d'un syndicat ?

Oui ☐ Non ☐

29- Etiez-vous membre d'une association ?

- Si oui, quelle est sa nature :

Caritative ☐ Religieuse ☐ Académique ☐ Autre ☐

- Vos activités au sein de l'association influent-elles sur votre rendement professionnel ?

.....
.....
.....

30- Avez-vous un passe-temps ?

Oui ☐ Non ☐

- Pensez-vous que votre passe-temps affecte votre rendement professionnel ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, comment ?

.....

31- Avez-vous un budget pour les livres de votre spécialité ?

Oui ☐ Non ☐

32- Vous documentez-vous dans d'autres spécialités ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, quelle est cette spécialité ?

Psychologique ☐ Economique ☐ Langues étrangères ☐ autre :

33- Votre intérêt visait-il l'enrichissement de votre niveau intellectuel ?

Oui ☐ Non ☐

34- Quelles langues utilisez-vous pour votre recherche scientifique ?

Arabe ☐ Français ☐ Anglais ☐ Allemand ☐ Espagnol ☐ Autre :

35- Quelles est la langue que vous utilisez le plus souvent ?

36- Quel est le niveau intellectuel du conjoint ?

Illettré ☐ lit et écrit ☐ Primaire ☐ Moyen ☐ Lycéen (e) ☐ Universitaire ☐

Post graduation ☐

37- Est-ce que votre conjoint travail ?

- Oui ☐ Non ☐

- Si oui, que fait-il (elle) ?

38- Votre conjoint vous aide t-il dans la recherche :

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, comment ?
.....

Cinquième chapitre : la situation professionnelle

39- Etes-vous motivé par les conditions du travail ?

Oui ☐ Non ☐

- Dans les deux cas, pourquoi ?

40- Etes-vous satisfait par ces conditions ?

Oui ☐ Non ☐

41- Que pensez-vous de l'éclairage dans votre lieu de travail ?

Bon ☐ Moyen ☐ Mauvais ☐

42- Que pensez-vous de la température dans votre lieu de travail ?

Bonne ☐ Moyenne ☐ Mauvaise ☐

43- Vos salles et vos amphis contiennent-ils des systèmes d'aération ?

Oui ☐ Non ☐

44- La qualité des fenêtres dans vos salles est :

Bonne ☐ Endommagées (cassées) ☐ Mauvaise ☐

45- Quels tableaux avez-vous dans vos salles de cours ?

Tableaux blancs ☐ Tableaux en bois ☐

46- Vos salles de cours sont –elles équipées d'hauts parleurs ?

Oui ☐ Non ☐

47- Avez-vous les commodités suivantes dans votre université ? (×)

Commodités	Oui	Non
Cantine pour les enseignants		
Espace internet		
Salle de tirage		
Sanitaires pour les enseignants		
Hygiène		
Salles de cours propres		
Sécurité		

48- Etes-vous satisfait de votre situation professionnelle ?

Oui ☐ Non ☐

49- Trouvez-vous cette situation motivante pour votre activité scientifique :

Oui ☐ Non ☐

- Si non, pourquoi ?

Sixième chapitre : Le rendement professionnel de l'enseignant universitaire

50- Pourquoi avez-vous choisi le métier de l'enseignement ?

Le salaire ☐ Faire plaisir aux autres ☐ Laissez votre emprunte sur les étudiants ☐

Rendement financier ☐ Rendement humanitaire ☐ Rendement religieux ☐

51- Quels sont les projets que vous voudriez réaliser ?

.....
.....

52- Quel est le volume horaire officiel dans votre université ?

53- Quel est le volume horaire des heures supplémentaires dans votre université ?.....

54- Quel est l'effet des heures supplémentaires sur votre rendement professionnel ?

.....
.....
.....

55- Travaillez-vous au sein d'autres universités ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, quel est votre volume horaire hebdomadaire ?

56- Quelle est la raison qui vous pousse à prendre des heures supplémentaires au sein d'autres universités ?.....

Salaire insuffisant ☐ L'amour pour l'enseignement, la recherche et la science ☐

Autre :

57- Employez-vous les méthodes modernes (Data show) en enseignant ?

Oui ☐ Non ☐

58- Préparant les cours, comptez-vous sur :

Les nouvelles publications (livres, articles, études) ☐ Les vieux livres ☐ Internet ☐

59- Marchez-vous de pair avec le développement scientifique quant à la préparation et la présentation des cours ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, de quel aspect s'agit-il ?

Théorique ☐ Présentation ☐ Contenu ☐

60- Comment présentez-vous votre cours ?

Prise de notes ☐ Dicté ☐ Prise de notes + Dicté ☐

61- Faites-vous parti d'une équipe de recherche ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, quel est votre statut ?

Chef d'équipe ☐ Membre ☐

- Avez-vous contribué, à travers cette équipe, à faire des progrès scientifiques ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, quels sont ces progrès ?

.....

62- Avez-vous participé à des forums nationaux ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, combien de fois ?

63- Avez-vous participé à des forums internationaux ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, combien de fois ?

64- Quel est l'effet des forums nationaux et internationaux sur votre carrière ?

.....

.....

65- Avez-vous publié des articles, des livres ou des études ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, combien ?

Articles ☐ Livres ☐ Etudes ☐

66- Ou avez-vous publié vos travaux ?

Revue nationale reconnue ☐ Revue internationale reconnue ☐

67- Avez-vous eu des difficultés en publiant ?

Oui ☐ Non ☐

- Si non, expliquez :

68- Avez-vous encadré des travaux de recherche ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, quelle est la nature de la thèse que vous avez encadré?

Licence ☐ Magistère ☐ Doctorat ☐

69- Comment vous avez trouvé l'encadrement ?

Facile ☐ De difficulté moyenne ☐ Difficile ☐

- Si difficile, expliquez :

70- Occupez-vous un poste administratif ?

Oui ☐ Non ☐

- Si oui, quelle sont vos fonctions ?

.....
.....

71- Trouvez-vous difficile de coordonner entre les taches administratives et les travaux de recherche
(recherche+ enseignement)

Oui ☐ Non ☐

ملحق رقم (2)

القانون الأساسي للأستاذ

الباحث

- وبمقتضى القانون رقم 98 - 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 363 المؤرخ في 15 شعبان عام 1403 الموافق 28 مايو سنة 1983 والمتعلق بممارسة الوصاية التربوية على مؤسسات التكوين العالي،

- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 543 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق أول أكتوبر سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى بالخارج وتسييرهما،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،

مرسوم تنفيذي رقم 08 - 130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

إنَّ رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 4 و125 (الفقرة 2) منه،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد المدونة المرتبطة بها وكذا شروط الالتحاق بالرتب ومناصب الشغل المطابقة لها.

المادة 2 : يكون الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي.

الفصل الثاني

الحقوق والواجبات

المادة 3 : يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه. كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

المادة 4 : يؤدي الأساتذة الباحثون، من خلال التعليم والبحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي.

و بهذه الصفة، يتعين عليهم القيام بما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية،

- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل،

- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 236 المؤرخ في 25 صفر عام 1415 الموافق 3 غشت سنة 1994 الذي يحدد كفاءات تطبيق المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم والمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01 - 293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001 والمتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعوان عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 - 180 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1425 الموافق 23 يونيو سنة 2004 الذي يحدد صلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 500 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1426 الموافق 29 ديسمبر سنة 2005 الذي يحدد مهام المدرسة خارج الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

المادة 5 : يستفيد الأساتذة الباحثون من كل

الشروط الضرورية لتأدية مهامهم و ترقيةهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.

المادة 6 : يتعين على الأساتذة الباحثين، ضمان

خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 ساعة دروس. ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية:

ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة ونصف (1سا30د) من الأعمال الموجهة وتساوي ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 7 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون

رسالة الدكتوراه الاستفادة من تكييف حجمهم الساعي للتدريس.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 8 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في

إطار التكوين العالي في الطور الأول المنصوص عليه في القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب.

و بهذه الصفة :

- يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة ...إلخ)،

- يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات البليوغرافية واستعمال المكتبة)،

- يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.

المادة 9 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، لممارسة

نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

تمارس هذه النشاطات، في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكيفيات مكافأتها بموجب مرسوم.

المادة 10 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل

مناصب عليا هيكلية أو وظيفية لدى المؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

وفي هذه الحالة، يتغير حجمهم الساعي للتدريس، وفق طبيعة هذه المسؤوليات حسب كليات تحديد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

لا يرخص للأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 11 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار

اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

يستفيد الأساتذة الباحثون من مكافأة خدماتهم حسب الكيفيات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 12 : لا يرخص للأساتذة الباحثين الممارسين

نشاطا مربحا، تطبيقا للمادة 44 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 13 : يستفيد الأساتذة الباحثون من رخص

الغياب دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكيفيات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 14 : يمكن الأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم

"أ"، الذين مارسوا مدة خمس (5) سنوات متتالية بهذه الصفة، الاستفادة مرة واحدة خلال مسارهم المهني من عطلة علمية مدتها سنة واحدة لتمكينهم من تجديد معارفهم والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية. و يعتبرون طوال هذه السنة في وضعية نشاط.

و في هذا الإطار، تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين قسم "أ" مع سنوات الممارسة بصفة أستاذ.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 15 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين

يحضرون رسالة دكتوراه، الاستفادة من انتداب، وفق الشروط المحددة في المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه.

- الإحالة على الاستيداع: 5 %،

- خارج الإطار: 5 %.

تحسب هذه النسب، استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة.

الفصل الخامس

حركات النقل

المادة 21 : بغض النظر عن أحكام المادة 158 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، لا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلا بطلب منه.

الفصل السادس

التكوين

المادة 22 : يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة، تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

الفصل السابع

التقييم

المادة 23 : يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري.

وبهذه الصفة، يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفصل الثامن

التأديب

المادة 24 : زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، وتطبيقا للمادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة (4) قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.

الفصل الثالث

التوظيف والتثبيت والترقية والترقية في الدرجة

المادة 16 : يوظف الأساتذة الباحثون الخاضعون لهذا المرسوم، بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة.

بعد انتهاء مدة التربص التجريبي، يرسم المتربصون، أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 17 : يعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤول المؤسسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة، بعد أخذ رأي :

- اللجنة العلمية للقسم، بالنسبة للكلية والمدرسة،

- المجلس العلمي للمعهد، بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

تخضع بالضرورة، اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة.

المادة 18 : تطبيقا للمادة 108 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة.

المادة 19 : تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة،
- حسب المدتين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة الحاضرين،
- حسب المدد الدنيا والمتوسطة والقصى بالنسبة للأساتذة المساعدين.

الفصل الرابع

الوضعيات القانونية الأساسية

المادة 20 : تحدد النسب القصوى للأساتذة الباحثين المحتمل وضعهم، بناء على طلبهم، في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية المعينة أدناه، بالنسبة إلى كل مؤسسة كما يأتي :

- الانتداب: 10 %،

الفصل التاسع

الأحكام العامة للاندماج

المادة 25 : يدمج الأساتذة الباحثون المنتمون لأسلاك ورتب شعبة التعليم والتكوين العالين المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، ويرسمون ويعاد تصنيفهم، عند بداية سريان مفعول هذا المرسوم، في الأسلاك والرتب المطابقة، المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص.

المادة 26 : يرتب الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة 25 أعلاه، في الدرجة المطابقة للدرجة التي يحوزونها في رتبهم الأصلية. ويؤخذ باقي الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية في الحسبان عند الترقية في رتبة الاستقبال.

المادة 27 : يدمج المتربصون الذين عينوا قبل أول يناير سنة 2008 بصفة متربصين ويرسمون بعد استكمال الفترة التجريبية المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه.

الباب الثاني

مدونة الأسلاك

المادة 28 : تحدد مدونة أسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- سلك المعيدون،
- سلك الأساتذة المساعدين،
- سلك الأساتذة المحاضرين،
- سلك الأساتذة.

الفصل الأول

سلك المعيدون

المادة 29 : يبقى سلك المعيدون في طريق الزوال.

الفرع الأول

تحديد المهام

المادة 30 : يكلف المعيد بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،

الفرع الثاني

أحكام انتقالية

المادة 31 : يدمج في رتبة معيد، المعيدون.

الفصل الثاني

سلك الأساتذة المساعدين

المادة 32 : يضم سلك الأساتذة المساعدين رتبتين (2) :

- رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب"،
- رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

الفرع الأول

الأستاذ المساعد قسم "ب"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 33 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "ب" بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط التوظيف والترقية

المادة 34 : يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- على أساس الشهادة، الحائزون دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
 - عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت 1998، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل.

عينوا في منصب عال مكلف بالدروس المنصوص عليه في المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.

الفصل الثالث

سلك الأساتذة المحاضرين

المادة 40 : يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبتين (2) :

- رتبة أستاذ محاضر قسم "ب"،
- رتبة أستاذ محاضر قسم "أ".

الفرع الأول

الأستاذ المحاضر قسم "ب"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 41 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحيين دروسه،
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 42 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون،
- الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 35 : يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، المعيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 36 : يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، الأساتذة المساعدون المرسمون والمتربصون.

الفرع الثاني

الأستاذ المساعد قسم "أ"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 37 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "أ" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحيين دروسه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 38 : يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون والذين يثبتون ثلاثة (3) تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة، بعد أخذ رأي :

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة،
- المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 39 : يدمج، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ"، عند تاريخ سريان هذا المرسوم، الأساتذة المساعدون الذين

– الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها،

– الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون ، الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 46 : يدمج في رتبة أستاذ محاضر قسم "أ"، الأساتذة المحاضرون.

الفصل الرابع

سلك الأساتذة

المادة 47 : يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ.

المادة 48 : تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية، للأساتذة المحاضرين قسم "أ" المرشحين للترقية لرتبة أستاذ.

تعد اللجنة الجامعية الوطنية معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتمين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفرع الأول

تحديد المهام

المادة 49 : يكلف الأستاذ بما يأتي:

– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

– تحضير وتحيين دروسه،

– إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

– ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

– المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 43 : يدمج بصفة أستاذ محاضر قسم "ب"، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، الأساتذة المساعدون المرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفرع الثاني

الأستاذ المحاضر قسم "أ"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 44 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "أ" بما يأتي :

– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،

– تحضير وتحيين دروسه،

– ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

– ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

– المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

– المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

– المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

– ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

– ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتريصين،

– ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،

– استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 45 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

– الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها،

الفرع الأول

تحديد المهام

المادة 54 : زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يأتي :

- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه،
- استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم،
- المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم،
- ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي.

يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

الفرع الثاني

شروط التعيين

المادة 55 : يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ،

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه، إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ،

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ،

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 56 : تحدد كفايات التعيين في درجة أستاذ مميز بموجب نص خاص.

الفرع الثالث

أحكام انتقالية

المادة 57 : يعين في درجة أستاذ مميز، الأساتذة الذين يثبتون، عند تاريخ سريان هذا المرسوم، عشرين (20) سنة خدمة فعلية بهذه الصفة، وإنتاج علمي وبيداغوجي منذ الالتحاق برتبة أستاذ، بعد أخذ رأي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين،

- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفرع الثاني

شروط الترقية

المادة 50 : يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية، الأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس (5) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي.

تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني.

الفرع الثالث

أحكام انتقالية

المادة 51 : يدمج في رتبة أستاذ، الأساتذة.

الفصل الخامس

الأستاذ المميز

المادة 52 : تؤسس درجة أستاذ مميز.

المادة 53 : تؤسس لجنة وطنية للتميز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعين في درجة أستاذ مميز.

تعد اللجنة الوطنية للتميز معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الثالث

الأحكام المطبقة على المناصب العليا

المادة 58 : تطبيقاً لأحكام المادة 11 (الفقرة الأولى) من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- مسؤول فريق ميدان التكوين،
- مسؤول فريق شعبة التكوين،
- مسؤول فريق الاختصاص.

المادة 59 : يحدد عدد المناصب العليا المنصوص عليها في المادة 58 أعلاه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالمالية والوزير المعني، عند الاقتضاء، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الأول

تحديد المهام

المادة 60 : يكلف مسؤول فريق ميدان التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين،
- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين،
- إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة،
- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة،
- تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس،
- السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله،
- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين،
- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.

المادة 61 : يكلف مسؤول فريق شعبة التكوين بما يأتي:

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين،
- اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكون الشعبة،
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة،
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول،

- وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات،

- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

المادة 62 : يكلف مسؤول فريق الاختصاص بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص،
- السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به،
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص،
- ترقيّة وتنشيط أليات الإدماج المهني للمتخرجين،
- اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.

الفصل الثاني

شروط التعيين

المادة 63 : يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم "أ"، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو، عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي.

المادة 64 : يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة المحاضرين قسمي "أ" و"ب" والأساتذة المساعدين قسم "أ"، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 65 : يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" على الأقل، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 66 : تحدد تشكيلة فريق ميدان التكوين وفريق شعبة التكوين وفريق الاختصاص وكيفية سيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الرابع تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول تصنيف الرتب

المادة 67 : تطبيقا للمادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول الآتي :

التصنيف			الرتب	الاسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصب	الرتبة		
1480	قسم فرعي 7	رتبة	أستاذ	أستاذ
1280	قسم فرعي 6		أستاذ محاضر قسم "أ"	أستاذ محاضر
1125	قسم فرعي 4		أستاذ محاضر قسم "ب"	
1055	قسم فرعي 3		أستاذ مساعد قسم "أ"	أستاذ مساعد
930	قسم فرعي 1		أستاذ مساعد قسم "ب"	
578	المنصف 13		معيد	معيد

الباب الخامس أحكام خاصة

المادة 70 : يدمج الأساتذة الباحثون من جنسية أجنبية العاملون في الجزائر، والذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية والحائزون إحدى الرتب المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص، في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

المادة 71 : يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يثبتون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصل عليها في الخارج.

المادة 72 : يدمج أو يوظف، حسب الحالة، الأساتذة الباحثون المذكورون في المادتين 70 و 71 أعلاه، ويرسمون في نفس التاريخ، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير المعني.

المادة 73 : تحسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و 71 أعلاه، في إطار تعويض الخبرة المهنية، بنسبة 1,4 % عن كل سنة نشاط.

المادة 68 : يستفيد الأستاذ المميز، زيادة على الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ، تعويض التميز الذي يحدد مبلغه وشروط دفعه بموجب مرسوم.

الفصل الثاني

الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

المادة 69 : تطبيقا للمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، تحدد الزيادة الاستدلالية المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين، طبقا للجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
495	12	مسؤول فريق ميدان التكوين
405	11	مسؤول فريق شعبية التكوين
325	10	مسؤول فريق الاختصاص

المادة 74 : تؤخذ الأقدمية المكتسبة من طرف الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و 71 أعلاه، بعين الاعتبار في الترقية في رتبة أو سلك عال وكذا للتعيين في منصب عال أو في درجة أستاذ مميز.

الباب السادس

أحكام ختامية

المادة 75 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 76 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، المخالفة لهذا المرسوم. غير أن النصوص المتخذة لتطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 77 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008.

عبد العزيز بلخادم

