

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

المناخ التنظيمي وانعكاساته على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة اكلي محند اولحاج البويرة

إشراف الدكتورة:

-فرفار سامية

إعداد الطالبتين:

-بحري نعيمة

-علي محاد حسينة

السنة الجامعية: 2017-2018

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

المناخ التنظيمي وانعكاساته على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة اكلي محند اولحاج البويرة

إشراف الدكتورة:

-فرفار سامية

إعداد الطالبتين:

-بحري نعيمة

-علي محاد حسينة

السنة الجامعية: 2017-2018

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

المناخ التنظيمي وانعكاساته على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية لعينة من أساتذة جامعة اكلي محند اولحاج البويرة

إشراف الدكتورة:

-فرفار سامية

إعداد الطالبتين:

-بحري نعيمة

-علي محاد حسينة

السنة الجامعية: 2017-2018

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة على أشرف الأنبياء
والمرسلين نبينا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين .
نشكر الله تعالى على توفيقه لنا بإتمام هذا العمل فهو أحق
بالشكر والحمد سبحانه وتعالى .

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن أنسب الفضل لأصحابه
فنخص بالذكر أستاذتنا المشرفة : **فرفار سامية** .
التي منحتنا الكثير من وقتها ولم تبخل علينا بتوجيهاتها
و نصائحها القيمة فلها جزيل الشكر و العرفان على تحملها
و صبرها لطيلة انجاز هذه الدراسة فألف شكر .
والشكر موصول إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية خاصة،
وباقى أساتذة جامعة أكلي محند أولحاج البويرة عامة.

الاهداء

اهدي عملي هذا

إلى الذي علمني ولم يبخل علي بعطائه اللامتناهي وتوجيهاته، إلى الذي لطالما أسندت إليه ظهري، إلى الذي يدفني دائما إلى الأحسن، إلى عمود حياتي " أخي " حفظه الله.
إلى التي رأيت قلبها قبل عينها وحضنتني أحضانها قبل يديها، إليك يا مصدر الهامي،
إليك يا من يسري حنانها في عروقي وينبض حبها في قلبي، إلى نور الأمل " أمي "

حفظها الله.

فأشكر الله أنهما موجودان في حياتي

إلى من يحملون في طياتهم ذكرياتي وستر طفولتي، إلى من يحملون في عروقهم فضيلة

دمي " أخواتي " حفظهن الله،

والى زوجي العزيز وعائلته الكريمة حفظهم الله

إلى من تقاسمت معها طاولة الدراسة، و من دون معي صفحات هذه الرسالة، إلى صديقتي

نعيمه و إلى كل من كان معي كـأخواتي

إلى كل الأهل والأقارب من قريب وبعيد

و إلى كل من أحبوني وأحببتهم من قريب أو من بعيد.

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

مقدمة..... أ-ب

الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار موضوع الدراسة 08
- 2- أهمية الدراسة 08
- 3- أهداف الدراسة 9
- 4- الإشكالية 10
- 5- الفرضيات 13
- 6- تحديد المفاهيم 14
- 7- منهج الدراسة وأدواته 21
- 8- مجتمع البحث وعينة الدراسة 24
- 9- الدراسات السابقة 25
- 10- المقاربة النظرية 30

الفصل الثاني: المناخ التنظيمي

تمهيد	36
1- ماهية المناخ التنظيمي	37
2- الأسس النظرية للمناخ التنظيمي	38
3- خصائص المناخ التنظيمي	42
4- أهمية المناخ التنظيمي	43
5- أنواع المناخ التنظيمي	44
6- أبعاد المناخ التنظيمي	45
7- عناصر المناخ التنظيمي	46
8- مؤشرات صحة المناخ التنظيمي	47
9- القوى المعوقة لفعالية المناخ التنظيمي	49
10- مبادئ تحسين المناخ التنظيمي	49
خلاصة الفصل	50

الفصل الثالث: المؤسسة الجامعية.

تمهيد	53
1- ماهية الجامعة	54
2- النشأة التاريخية للجامعة	55

3-	نشأة الجامعة في الوطن العربي	58
4-	الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة	60
5-	وظائف الجامعة	71
6-	أهداف الجامعة	73
7-	السياق التاريخي للجامعة الجزائرية	74
8-	مشاكل الجامعة الجزائرية	76
9-	حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي	78
10-	أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي	80
	خلاصة الفصل	82

الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع: التعريف بميدان الدراسة وخصائص العينة.

	تمهيد	85
1-	مجالات الدراسة	86
1-1	المجال المكاني	86
1-2	المجال الزمني	88
1-3	لمجال البشري	89
2-	الخصائص الإجتماعية والمهنية للعينة	89
	خلاصة الفصل	99

الفصل الخامس: نمط الاتصال ومساعدته للأستاذ الجامعي على تأدية مهامه.

تمهيد 101

1- حصول الأستاذ الجامعي على المعلومات التي تخص عمله 102

2- تواصل الأستاذ الجامعي مع الطلبة 108

3- طبيعة العلاقة بين الأستاذ الجامعي ومسؤول الكلية 112

4- إتمام الأستاذ الجامعي للبرامج الدراسية 118

5- تأثير المشاكل الحاصلة في الكلية على أداء الأستاذ الجامعي 119

استنتاج الفرضية الأولى 123

الفصل السادس عملية اتخاذ القرار ومساعدتها للأستاذ الجامعي على تأدية مهامه

تمهيد 126

1- صنع القرارات في الجامعة 127

2- صنع القرارات وتأثيرها على أداء الأستاذ الجامعي 130

3- الأخذ برأي الأستاذ الجامعي في عملية صنع القرار 132

4- إشراك الأستاذ الجامعي في معالجة مشاكل الكلية 133

الاستنتاج الفرضية الثانية 134

الفصل السابع: الظروف المادية ومساعدتها للأستاذ الجامعي على تأدية مهامه.

تمهيد 136

1- الخلل الموجود في بيئة العمل 137

2- الإمكانيات المادية وانعكاساتها على أداء الأستاذ الجامعي 140

3- الأمن وتأثيره على أداء الأستاذ 142

143	5- الحوافز وانعكاساتها أداء الأستاذ
150	6- واقع الأستاذ الجامعي في جامعة البويرة
152	الاستنتاج الفرضية الثالثة
154	الاستنتاج العام
156	خاتمة
158	قائمة المراجع

الملاحق

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع العدد الكلي لمجتمع الدراسة والكليات	25
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	90
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	91
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	92
05	يوضح العلاقة بين الشهادة المتحصل عليها والرتبة	93
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص مع الرتبة	95
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنة التوظيف	97
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في الجامعة	97
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المنصب	98
10	يوضح العلاقة بين الكلية والحصول الأستاذ على المعلومة	102
11	يوضح العلاقة بين الكلية ووصول المعلومة في الوقت المناسب	104
12	يوضح العلاقة بين الكلية ومصدر البحث عن المعلومة	106
13	يوضح العلاقة بين الأقدمية في المنصب والتواصل مع الطلبة	108
14	يوضح العلاقة بين وجود اتصال بين الأستاذ و المسؤول وتقديم إقتراحات	110
15	يوضح العلاقة بين الكلية وطبيعة العلاقة مع المسؤول	112
16	يوضح العلاقة بين الكلية والوسيلة المستخدمة في الاتصال	114
17	يوضح العلاقة بين الجنس والوسيلة المفضلة للاتصال	116
18	يوضح مواضيع الاتصال بين الأساتذة و الرؤساء	117
19	يوضح العلاقة بين حدوث مشاكل بين الأساتذة والإدارة و إتمام البرامج الدراسية	118
20	يوضح العلاقة بين وجود مشاكل بين الأساتذة والإدارة وتأثير المشاكل على تأدية المهام	119
21	يوضح العلاقة بين الكلية وتعاون الأساتذة لحل المشاكل	120
22	يوضح العلاقة بين الأقدمية في المنصب والأعتماد على طرق جديدة للتدريس	121
23	يوضح العلاقة بين صنع القرار وإتاحة فرص لمشاركة الأساتذة في صنعه	127

128	يوضح العلاقة بين الكلية ومعالجة المشاكل	24
130	يوضح العلاقة بين إمتلاك الأستاذ للحريّة في صنع القرارات التي تخص عمله وتأثير المشاكل على أدائه	25
131	يوضح العلاقة بين صنع القرارات وتأثير المشاكل على أدائه	26
132	يوضح العلاقة بين الأستاذ عندما يريد تغيير بعض الأمور المتعلقة بعمله وإتمام البرامج الدراسية	27
137	يوضح العلاقة بين وجود صعوبات في بيئة العمل والصعوبة في تأدية المهام	28
138	يوضح أسباب صعوبة تأدية المهام	29
139	يوضح العلاقة بين الخلل الموجود في بيئة العمل وإتمام البرامج الدراسية	30
140	يوضح العلاقة بين توفير الجامعة للإمكانيات المتقدمة ووجود صعوبة في تأدية المهام	31
141	يوضح العلاقة بين الاستفادة من السكن ووجود صعوبة في تأدية المهام	32
142	يوضح العلاقة بين توفير الجامعة للحماية والامن وتعرض الأستاذ لحادث اثناء العمل.	33
143	يوضح العلاقة بين منح الحوافز واعتماد طرق جديدة في التدريس.	34
144	ويوضح العلاقة بين الرتبة وتناسب الاجر مع جهودهم.	35
145	يوضح العلاقة بين جودة الخدمات المكتبية واعتماد الأستاذ الجامعي طرق جديدة في التدريس.	36
146	يوضح العلاقة بين المشاركة في التظاهرة العلمية واعتماد طرق جديدة في التدريس.	37
148	يوضح العلاقة بين الكلية والاستفادة من التريص خارج الوطن.	38
149	يوضح المشاركة في الندوات والملتقيات العلمية.	39

150	يوضح العلاقة بين الكلية وواقع الأستاذ الجامعي في جامعة البويرة.	40
-----	---	----

قائمة الجداول

تعتبر الجامعة مؤسسة تكوينية وتعليمية تسعى دائما الى انتاج المعرفة وتنمية المعارف والقدرات والمؤهلات واعداد القوى والموارد البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، ونظرا لوجود الجامعة داخل المجتمع فإنها تتعامل معه وتتفاعل مع عناصره المختلفة بشكل تبادلي تتأثر به وتؤثر فيه بعلاقات داخلية وخارجية من مختلف النواحي، وبما أن الجامعة تتكون من أفراد لكل منهم أهداف واتجاهات قد تختلف وقد تتلاقى نسبيا، وبصفة عامة تسعى المؤسسة الى تحقيق أهدافها من خلالهم وتحقيق النجاح يعتمد على الفهم الصحيح والتحليل الموضوعي لمتطلبات أداء هذه الموارد مع الادراك الصحيح لخصائص ومميزات المحيط الذي يتواجدون فيه، بحيث تعمل الإدارة الواعية على تهيئة الظروف المناسبة حتى تتوصل الى أقصى مردودية ، انطلاقا من المناخ التنظيمي ، اذ يعتبر هذا الأخير من الظواهر الإدارية التي استحوذت على قدر كبير من الاهتمام نظرا للعلاقة الوطيدة التي تربطها بالعناصر التنظيمية ولأداء الوظيفي، ومن ثم اصبح تحسين المناخ التنظيمي من أهم واجبات الإدارة، والتي عليها أن تبذل كل جهدها وطاقاتها لتحسينه بالشكل الذي يساهم في الرقي بمستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

والدولة الجزائرية كباقي الدول اهتمت بقطاع التعليم العالي منذ استقلالها وهذا من خلال الإصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث عرفت توسعا كبيرا في عدد الجامعات وزيادة المقاعد البيداغوجية من الكم، أما من حيث النوع فلا تزال تقوم بمحاولات لكسبها ومجارات التغيرات والتطورات العالمية من خلال تبنيتها لنظام ل. م. د وللاهتمام بجودة الخدمة التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي بالجزائر من خلال توفير مدخلات تتميز بالجودة ، ومن بين هذه المدخلات هيئة التدريس حيث يمثل العنصر المحوري في حركية وديناميكية الجامعة والمحرك الفعلي لحركة البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح العملية التعليمية الشاملة، فالجامعة لا يمكن لها تحقيق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب وفرض قيادتها العلمية والاجتماعية ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفاء تدريسيا وبحثيا فنظرا لهذه المكانة التي يحظى بها عضو هيئة التدريس والدور الذي يقوم به فأن معظم الجامعات تسعى الى كسب رضاه وتوفير للإمكانيات المساعدة على تأدية مهامه التعليمية والبحثية وتحسين مردوديته في الجامعة . وهذه الأخيرة ترتبط ارتباط وثيقا بالمناخ التنظيمي ، إذ يعد محصلة الظروف والتغيرات والأجواء الداخلية للجامعة كما يعيها الأفراد، إذ تعتبر حافزا ودافعا للأستاذ الجامعي لتميزه وابداعه وبالتالي التأثير على أداء

مهامه خصوصا في ظل المنافسة الشديدة التي عرفها سوق العمل لاستقطاب الكفاءات والخبرات، فالمنظمات باختلاف أشكالها تسعى الى تحقيق بيئة جاذبة وذلك بمراعاة ظروفها سواء التنظيمية أو المادية ، حتى تكون هناك رؤية واضحة للمنظمة معروفة من الجميع حتى يستطيعوا الاندماج فيها، وعليه فالتعليم الجامعي بحاجة الى إعادة النظر بأهدافه وبرامجه وهياكله الإدارية والتنظيمية لكي يطور من مهامه ووظائفه وجودة خدماته ومنتجاته ويصل بها الى مستوى أعلى من الجودة والجاذبية وهذا يستوجب دراسة وضع أعضاء هيئة التدريس وإمكانية تطويرهم مهاريا ومعلوماتيا، ومن خلال هذا يتضح ان البيئة الجامعية أداة فاعلة في وجود مخرجات متميزة، وكوادر علمية معدة اعداد جيد، وتعمل على النهوض بالعملية التعليمية الجامعية بتوفير الظروف التنظيمية والمادية، ومن هذا المنطلق انصبت الدراسة على محاولة التعرف على المناخ التنظيمي في الجامعة بأبعاده المختلفة وجاءت هذه الدراسة فيباين:

الباب الأول خصصناه للإطار المنهجي والنظري، وبدوره تضمن ثلاثة فصول، الفصل الأول يرتبط بالجانب المنهجي، وتم فيه تحديد أسباب وأهداف وأهمية الدراسة، إشكالية الدراسة وتحديد المفاهيم والمنهج المستعمل وعينة الدراسة، والدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

ثم الفصل الثاني الذي تناولنا فيه المناخ التنظيمي، والفصل الثالث تطرقنا فيه الى الجامعة وتطورها

الباب الثاني خصصناه في الجانب الميداني، وقسمناه بدوره الى أربعة فصول، الفصل الأول تناولنا فيه تقديم ميدان البحث وخصائص العينة، والفصل الثاني تناولنا فيه بناء الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الأولى، أما الفصل الثالث تناولنا فيه بناء الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الثانية، والفصل الرابع تناولنا فيه بناء الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الثالثة وتم تقديم الاستنتاج العام للدراسة، تليه خاتمة الدراسة.

الباب الأول:

الإطار المنهجي والنظري

للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار موضوع الدراسة.
- 2- أهمية الدراسة.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- الإشكالية.
- 5- الفرضيات.
- 6- تحديد المفاهيم.
- 7- منهج الدراسة وأدواته.
- 8- مجتمع البحث وعينة الدراسة.
- 9- الدراسات السابقة.
- 10- المقاربة النظرية.

1-أسباب اختيار موضوع الدراسة:

إن تحديد الباحث لأسباب ودوافع اختيار موضوع الدراسة يساهم إلى حد كبير في ضبط الإشكالية وتحديد المسار السليم المتبع للبحث للوصول إلى النتائج المرجوة، ومن أبرز الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع نلخصها فيما يلي:

- بحكم دراستنا الجامعية ورغبتنا الملحة في التعمق في هذا الموضوع لمعرفة واقعه وحقيقته بدقة ووضوح.
- كون المؤسسة الجامعية تمثل إحدى المؤسسات التي يجب الاهتمام بها والبحث عن حلول كونها مؤسسة اجتماعية وتربوية تهدف إلى تنمية المجتمع.
- تفاقم الاحتجاجات والإضرابات التي تشهدها الساحة الجامعية في الآونة الأخيرة لاسيما جامعة البويرة، مما خلق الحاجة للبحث عن خلفيات هذه الاحتجاجات.

2-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية دراسة المناخ التنظيمي لماله من دور حيوي في تحقيق أهداف المنظمة مهما كان نوعها، والبحث عن الظروف أو البيئة الداخلية التي يؤدي فيها الأستاذ الجامعي مهامه نظرا للدور الفعال الذي يقوم به في تكوين الأجيال ورفع مستواهم العلمي وبالتالي دفع عملية التنمية للمجتمع.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تلفت أنظار المسؤولين إلى ضرورة توفير ظروف عمل مناسبة سواء كانت تنظيمية أو مادية تساعد الأستاذ الجامعي على القيام بعمله على أحسن وجه.

3- أهداف الدراسة:

- نتطلع من خلال قيامنا بهذا العمل الوصول إلى تحقيق الأهداف التالية:
- محاولة تكوين إطار نظري يغطي مفاهيم موضوع دراستنا وما يتعلق به.
 - تسليط الضوء على المناخ التنظيمي لجامعة البويرة بأنواعه وعناصره المختلفة.
 - تسليط الضوء على تأثير أبعاد المناخ على ممارسة الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية والعلمية.
 - التعرف على العوامل التي تنعكس سواء بالسلب أو الإيجاب على ممارسة الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية والعلمية.
 - تحليل الواقع المهني الذي يعيشه الأستاذ الجامعي داخل الجامعة من خلال الكشف علاقته بالطرفين (الإدارة وزملاء العمل).
 - معرفة واقع الاتصال داخل المؤسسة الجامعية وانعكاساته على الأستاذ الجامعي عند تأديته لمهامه.
 - إبراز دور الأستاذ الجامعي في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الجامعية.
 - الإحاطة بالظروف المادية للجامعة، وما تحمله من مشاكل تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية والعلمية.
 - الكشف عن نظرة الأستاذ الجامعي للحوافز والخدمات المقدمة له في هذا القطاع من خلال الاستفادة منها ومدى رضاهم عنها.
 - تقديم دراسة علمية يمكن أن تفيد في التعريف بمحتويات المناخ التنظيمي لجامعة البويرة.

4- الإشكالية:

يقاس نجاح التنظيم في تحقيق أهدافه المرسومة بمجموعة من المتغيرات والتي يعد المناخ التنظيمي أحدها، إذ حظي المناخ التنظيمي بقدر كبير من الاهتمام والدراسة من قبل مجموعة من المفكرين والباحثين، وذلك من أجل توضيح طبيعة وأبعاد هذا المفهوم ومتغيراته الرئيسية.

فالمناخ التنظيمي يعتبر من المواضيع الحديثة التي أخذت طريقها إلى الظهور في الستينات من القرن العشرين، وجاءت الكتب والدراسات بعدد من الأفكار، تناولت المناخ التنظيمي وأبعاده فاعتبرته "مجموعة من خصائص البيئة الداخلية للمنظمة، والصفات الرئيسية التي تشكل بيئة العمل، والتي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو الثبات النسبي، مما يؤثر على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم في المنظمة التي يعملون بها" (1)

ويمكن إرجاع بدايات ظهور فكرة المناخ التنظيمي إلى حركة العلاقات الإنسانية التي أشارت بشكل واضح إلى أن "العوامل المادية ليست كل شيء في حياة المؤسسات، وإنما البيئة الداخلية لهذه المؤسسة تجمع بين الموارد المادية والموارد البشرية" (2)، بعدها جاء كورنل (Cornel) "مستخدماً لهذا المفهوم في دراسته عن مناخ المؤسسات التعليمية" (3).

ويعد المناخ التنظيمي أحد المحددات المهمة في السلوك التنظيمي لتأثيراته الملموسة في مظاهر السلوك الوظيفي المتصلة بالأفراد داخل التنظيم، وقد أكدت مختلف الدراسات القديمة منها والحديثة أن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ينعكس على مدى فاعلية هذه المنظمة في تحقيق أهدافها.

¹ - زياد يوسف المعشر: المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية، مجلة دمشق، مجلد 17 - العدد 1 - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة مؤتة، الأردن، 2001، ص 302.

² - إبراهيم التوهامي، قضايا سوسيو تنظيمية، ط1، دار البدر الساطع، الجزائر، 2013، ص 28.

³ - واصل جميل المومني، المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المنظمات التربوية، ط1، دار ومكتبة الحامد، عمان (الأردن)، 2006، ص 25.

حيث أن المناخ التنظيمي يختلف من مؤسسة إلى أخرى، إذ لكل مؤسسة خصائصها الداخلية المميزة لها، والتي تختلف عن غيرها من المؤسسات باختلاف الهدف والغاية من تأسيسها، ومن بين هذه المؤسسات فقد وقع اختيارنا على المؤسسة الجامعية لكي تكون ميدان دراستنا، حيث تعتبر "الجامعة نسقا اجتماعيا مفتوحا، نشاطها موجه لتلبية الطلب الاجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع".⁽¹⁾

فالجامعة مؤسسة اجتماعية وتربوية لديها ما يميزها من خلال أبعاد مناخها التنظيمي المتمثلة في: نمط الاتصال، عملية اتخاذ القرارات، التكنولوجيا المستعملة، الحوافز... الخ.

وهذه الأبعاد موجودة في كل مؤسسة مهما كان نوعها، ولكن الاختلاف يكمن في السياسات والممارسات التي ترسمها المؤسسة لتنظيم هذه العمليات المختلفة والمهمة، وهذا ما يجعل لكل مؤسسة بيئة داخلية مميزة لها سواء كانت إيجابية أو سلبية.

فالمناخ التنظيمي الجامعي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب والعناصر والأدوات والعلاقات المتفاعلة بين الأفراد داخل بيئتهم فهو بذلك يمثل شخصية المؤسسة الجامعية لان المناخ الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء، وباعتبار الجامعة من التنظيمات المهمة استنادا للدور الذي تقوم به في خلق معرفة وتطويرها ، يتوقف أداؤها على ثلاثة ركائز أساسية وهي "عضو هيئة التدريس ، الطلبة ، الهيكل التنظيمي ، اذ يعتبر عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية فيها نظرا لدور الفعال الذي يقوم به والمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقه، كون هذا الأخير "يعتبر الناقل للمعرفة من خلال الأدوار المستندة إليه، فهو يقوم بدور الباحث والخبير

¹ - الأخضر عزي: دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة، المؤشر العربي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة (الجزائر)، 2006، ص 412.

والمستشار بما يقدمه من إنتاج علمي، ومبتكر لحل مشاكل المجتمع والمساهمة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية". (1)

بحيث تعددت مسؤولياته داخل الجامعة ليشترك في وضع المقررات والمناهج ومنح الدرجات العلمية والإشراف على الطلبة وأنشطتهم المختلفة، والأهم أن جميع هذه الأدوار تنصب في هدف واحد هو خدمة الجامعة والمجتمع المحلي، وبالطبع فإن هناك اختلاف في القيمة النوعية والكمية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس سواء للجامعة أو للبحث العلمي أو لخدمة المجتمع المحلي.

وفي ظل التغيرات العالمية المتسارعة، وتحديات القرن الحالي " تحول دور الأستاذ من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائماً للتغيرات العالمية، لينمو ويتطور مهنياً وأكاديمياً لتحقيق دوره في ظل التغيرات" (2)، إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار ليساهم في بناء شخصية الطالب وتنميتها.

ولكي يمارس عضو هيئة التدريس أدواره الأكاديمية ينبغي على الجامعة توفير مناخ تنظيمي جيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي، يعمل على تحقيق الاستقرار لأعضاء هيئة التدريس والجامعة على حد سواء، حيث يشعرهم بأهميتهم من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة، من خلال تحسين بيئة العمل ورفع كفاءاتهم وتحسين دخولهم، وتوفير التكنولوجيا المتقدمة لسهولة أداء مهامهم، مع تقديم مجموعة من الحوافز لإشباع حاجاتهم المتغيرة.

¹ - أحمد بولحم: أزمات التعليم العالي، مجلة الفكر العربي، العدد 98، بيروت، 1999، ص 22.

² - خالد العطيّات : درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، دراسات العلوم التربوية (الأردن)، العدد 3، 2015 ص 1023.

فمن أولويات الجامعة ابتكار أساليب وطرق جديدة في هيكلها التنظيمي تكون قائمة على التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات وتكون مبنية على الاحترام والتقدير سواء في العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم أو مع الطلبة أو مع المسؤولين، "فكلما كانت العلاقة بين أفراد الجامعة قائمة على الصراحة والقرب والثقة كلما زادت احتمالات وجود مناخ إيجابي وسليم ومريح لجميع الأطراف، عكس ما إذا كانت هذه العلاقات سيئة والاتصال ضعيف، سينعكس ذلك سلباً على المناخ التنظيمي وبالتالي جو عمل سيء وغير مريح"⁽¹⁾

وباعتبار المناخ التنظيمي موضوع متشعب الأبعاد وواسع النطاق وباعتبارها جزء منه، فقد وقع اختيارنا على المناخ التنظيمي الجامعي ليكون محور الدراسة الحالية، من أجل الكشف عن طبيعة المناخ التنظيمي السائد في جامعة البويرة، وذلك بمناقشة أبعاده المتمثلة في: نمط الاتصال، وعملية اتخاذ القرار، والظروف المادية المتوفرة في بيئة العمل، وهذا ما دفعنا لطرح التساؤل التالي:

هل يتوفر المناخ التنظيمي للجامعة على عناصر تسهل وتساعد الأستاذ على تأدية مهامه

البيداغوجية؟

5- فرضيات الدراسة:

1. يعتبر نمط الاتصال أحد العوامل التي ستساعد الأستاذ الجامعي على تأدية مهامه البيداغوجية.

2. تعتبر عملية اتخاذ القرار إحدى العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي على تأدية مهامه البيداغوجية.

¹ - خالد عبد الوهاب الزيد: القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم العالي، دار الأزياء للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 21.

3. تعتبر الظروف المادية إحدى العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي على تأدية مهامه البيداغوجية .

6- تحديد المفاهيم

6-1- مفهوم المناخ التنظيمي:

نظرا لأهمية المناخ التنظيمي فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من علماء الفكر الإداري والتنظيمي الذين اختلفوا في تعريفهم لهذا المفهوم كل حسب مجال عمله، ومن هذا المنطلق يمكن إبراز التعاريف التالية:

عرفه "ارجريس" و "هالين" بأنه نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم، وذكر "كلارنس" بأنه المفهوم التنظيمي للتغيير عن مجموع النظام الخفي المؤثر بمجموعة من الناس والمنظمة بما في ذلك المشاعر والمواقف اتجاه النظام والأنظمة الفرعية والأنظمة الفوقية، أو أنظمة الأشخاص الأخرى والوظائف والأساليب والمفاهيم والموارد حيث تشير جميعها إلى العلاقات في أي موقف كما يحس بها وبنائها على الأفراد في ذلك الموقف.⁽¹⁾

وأشار "ريموندين" (Remondin 2001) إلى أن السلوكيات القيادية للمدير تؤثر بشكل هام في المناخ التنظيمي، وأنه كلما كان المدير داعما أكثر لسلوكيات المعلمين كانت المدرسة أكثر انفتاحا.⁽²⁾

¹ - محمد حسن محمد حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد، عمان، 2008، ص 15.

² - واصل جميل المومني: مرجع سابق، ص 15.

وعرفه كل من " بريتشارد Pritchard " و " كراسيك Karasick " على أنه صفة البيئة الداخلية للتنظيم ذات استمرارية نسبية تعمل على تمييزه عن غيره من باقي التنظيمات، والتي تنجم عن سلوك وسياسيات التنظيم خاصة الأطر العليا، يدركها أفراد التنظيم، وتعمل كأحد مصادر الضغط نحو توجيه الأنشطة. (1)

ومن خلال كل التعاريف السابقة يمكن أن نعرف المناخ التنظيمي في الجامعة على أنه مجموعة الظروف المحيطة بمجال العمل سواء تنظيمية أو مادية، والتي تنعكس إما بالسلب أو الإيجاب على أداء الأستاذ الجامعي.

6-2- مفهوم عملية الاتصال:

لغة: يذهب الدكتور عبد العزيز شرف بأنه مفهوم الاتصال هو المفهوم الذي يذهب إلى مصطلح "البيان" في اللغة العربية، أي الإفصاح وقول الحق وإظهار المقصود. (2)

اصطلاحاً:

كلمة مشتقة من الأصل اللاتيني من كلمة Communication والتي تعني عام أو شائع أو يذيع عن طريق مشاركة طرفين أو أكثر في العملية الاتصالية.

فهو عملية يتم من خلالها نقل رسالة تتضمن معلومات أو آراء أو اتجاهات أو أفكار أو مشاعر إلى الآخرين لهدف معين عن طريق الرموز والإشارات بغض النظر عن التشويش. (1)

¹ - محمد حسن رسمي: السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2004، ص 87.

² - كامل خورشيد مراد: الاتصال الجماهيري والإعلام، ط1، دار الميسرة، عمان 2011، ص 51.

ويعرف بأنه تبادل المعلومات والحقائق والمعاني بين جهة وأخرى لإنجاز عمل أو اتخاذ قرار أو تغيير سلوك، وهو فن إيجاد وإشاعة التفاهم بين الأشخاص سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات. (2)

من خلال ما تم عرضه من تعاريف تقدم التعريف الإجرائي لعملية الاتصال على أنها عملية يتم من خلالها نقل رسالة تتضمن معلومات أو آراء، من طرق الإدارة إلى الأستاذ الجامعي أو من أستاذ لآخر، بقصد تعديل أو تغيير سلوك أستاذ ما أو جماعة أساتذة.

6-3- مفهوم اتخاذ القرار:

-لقرار: القرار في ماهيته هو الاختيار من بدائل مختلفة، وكذلك فإن عدم اتخاذ القرار إزاء حالة ما يعتبر قرار بحد ذاته، والقرار الإداري في المنشآت الاقتصادية هو الرأي النهائي الذي تتوصل إليه إدارة المنشأة وتعتمده وتتخذه من بين آراء بديلة مختلفة. (3)

-اتخاذ القرار: تعد وظيفة اتخاذ القرار من الوظائف المهمة للمدراء في جميع أنواع المنظمات دون استثناء، ووظيفة اتخاذ القرار تمارس من قبل المديرين بموجب الصلاحيات المخولة لهم من رؤسائهم في المستوى الأعلى وهذه الوظيفة تمارس عادة كاستجابة للمشكلات الحادثة في ميادين الأعمال المناطة بهم. (4)

¹ - محمد صاحب سلطان: مبادئ الاتصال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 110.

² - نعيم إبراهيم الظاهر: الإدارة الحديثة: نظريات ومفاهيم، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 256.

³ - نعيم إبراهيم الظاهر: نفس المرجع، ص 199.

⁴ - إحسان دهش جلاب: إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، ط1، دار صفاء، عمان، 2011، ص 566.

ويعتبر أيضا عمل فكري وموضوعي يسعى إلى اختيار البديل الأنسب ما بين بدائل متعددة ومقامة أمام متخذ القرار وذلك عن طريق المفاضلة بينها باستخدام معايير تخدم ذلك وبما يتماشى مع الظروف الداخلية والخارجية التي تواجه متخذ القرار وبالتالي فالقرار واتخاذ ما هما في الواقع إلا انعكاس سلوك سيقع مستقبلا ونتائج متوقعة ستترتب على هذا السلوك. (1)

ومن خلال ما سبق يمكن تقدير تعريف إجرائي لاتخاذ القرار على أنه ذلك الأسلوب العلمي لحل المشكلات الواقعة في الكلية سواء تخص الأساتذة أو الطلبة ويكون هذا القرار من قبل المسؤول أو مجموعة من الأساتذة.

6-4- مفهوم الظروف المادية: هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك، والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من المجهودات بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن. (2)

"هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه، أدائه وميوله واتجاه نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها، الإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، الأجهزة... الخ. (3)

¹ - نبيل حامد مرسى: فن إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحكومية والخاصة، ط1، المكتب العربي الحديث، 2010، ص 162.

² - رونالديريديو: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، (الأرن)، 2013، ص 678.

³ - نوال نمور: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011، ص 18.

من خلال ما تم عرضه من تعاريف نقدم التعريف الإجرائي للظروف المادية على أنها: تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشمل المباني بكل مرافقها، ولا بد أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن العملية التعليمية فرص أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل التي تحتاجها المؤسسة الجامعية.

هذا بالإضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم، وتتمثل في المطبوعات، الكتب، أجهزة العرض... الخ

6-5- مفهوم الجامعة:

كلمة الجامعة مأخوذة من الكلمة اللاتينية (Université) والتي تعني الرابطة التي تضم عملاً أو معرفة معينة ليصبح اللفظ فيها، يطلق على الاتحاد العلمي أو النقابة التي تشمل عدداً من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلاباً.⁽¹⁾

ويعرفها ابراهام فلكنسندر (A.Flexender) على أنها أساس مركز التعليم، وتدريب الطلاب الذين فوق مستوى المرحلة الثانوية، ومن ناحية أخرى هي مؤسسة اجتماعية تساهم في عملية تنمية المجتمع بصفة عامة، ولها وظائف متعددة وهي العملية التعليمية وزيادة المعرفة وإجراء البحوث المتنوعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع التي توجد فيه.⁽²⁾

فتعد الجامعة مؤسسة تعليمية فريدة ومعقدة التركيب، ولها أهدافها المتميزة في خدمة المجتمع المحلي، وفي تطوير البحث العلمي، وإعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في حقول المعرفة المختلفة

¹ - مزياي الوناس: مرجع سابق، ص 73

² - عبد الله محمد عبد الرحمان: دراسات في علم الاجتماع، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص 25.

التي تلبي حاجات المجتمع المحلي، كما تسعى إلى توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وتنمية وصقل المواهب.¹

تعد جامعة "أكلي محند اولحاج" فضاء جامع لمختلف التخصصات يتم عن طريقها الحصول على الشهادات، وهي مكان لممارسة الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية والعلمية لتكوين الإطارات اللازمة لتنمية وخدمة المجتمع.

6-6- مفهوم الأستاذ الجامعي:

هو المفكر وصانع القرار وصاحب الراي الحر الذي يشقى بعقله لينير طريق الآخرين، فهو المعبر عن هموم المجتمع وتطلعات الأجيال، هو المثقف الملتزم بالموضوعية، والفيلسوف والمؤرخ الأكاديمي اللغوي والاقتصادي ورجل القانون والعالم داخل أروقة الجامعة حتى خارجها ضمن صفوف المجتمع.⁽²⁾

ويعرفه عبد الفتاح احمد جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم: "الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولية على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل: التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليها".⁽³⁾

ويعرفه "جون ديوي" بأنه هو ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب بالحياة.¹

¹- خالد عبد الوهاب بالزبيديين: القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم العالي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 17

²- محمد صالح ربيع العجيلي: التعليم العالي في الوطن العربي، الواقع واستراتيجيات المستقبل، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 92.

³ - مزياني الوناس: مرجع سابق، ص 72.

يعتبر الأستاذ الجامعي بجامعة "آكلي محند اولحاج" الموظف الذي يقوم بعدة أدوار منها التعليمية والبحثية وتحفيز الطلبة، وكذا الإشراف على مذكرات التخرج من بحوث ورسائل علمية إضافة إلى المهام الإدارية الموكلة إليه.

6-7- مفهوم الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء عن الثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الموكلة إليه، ويشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (2)

كما يرى تايلور أن الأداء هو زيادة إنتاج العامل من خلال الدراسة العلمية لحركة والزمن⁽³⁾

ويشير توماس جلبرت (thomas Gilbert) إلى مصطلح الأداء ويقول بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك لأن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنطقة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أونتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو ناتج أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز. (4)

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تقديم تعريف إجرائي لأداء الأستاذ الجامعي على أنه تنفيذ لمهامه ومسؤولياته التي تكلفه بها الجهة التي ترتبط بها وظيفته (الجامعة)، فهو النتائج التي يحققها الأستاذ الجامعي في الجامعة.

¹ - سلامي دلال : تكوين الأستاذ الجامعي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد الثالث، ديسمبر 2013، ص 152

² - أنس عبد الباسط عباس: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال: العلوم السلوكية:، ط1، دار المسيرة، عمان، عمان (الأردن)، 2011، ص 239.

³ - مزياني الوناس: مرجع سابق، ص 73.

⁴ - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (مصر)، 2003، ص 219.

7- منهج وتقنيات الدراسة:

يعتبر كل من فرانسيس بيكونوكلود برنارد وغيرهما من العلماء أن المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقد، وتحدد عمليات حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (1)

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الكمي وهذا لطبيعة موضوعنا الذي يعتمد على الطريقة الإحصائية التي تقوم على جمع البيانات وتحليلها (2)، قصد الوصول إلى الأهداف المسطرة في الدراسة والتي من بينها التحقق من فرضيات الدراسة .

تقنيات الدراسة:

إن نقطة الانطلاق لأي بحث في التحقيق الميداني، سواء التحقيق الكمي أو الكيفي، فإنه يدور حول أسئلة من نوع: ماذا؟ لماذا؟ أي ما الظاهرة؟ ولماذا هذه الظاهرة تتغير حسب الظروف والوقت والمكان والمكان، ولماذا التغير يتم بهذه الصفة وليس صفة أخرى؟ (3)

ومن أجل الإحاطة بالظاهرة ميدانيا، قررنا جمع المادة العلمية عن الظاهرة من الميدان مجال الدراسة عن طريق استعمال أدوات جمع البيانات التالية:

¹ - أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه، ط9، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، (مصر)، 1996، ص 34.

² - عامر إبراهيم قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري، عمان، (الأردن)، 2012، ص 41.

³ - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 122.

الاستبيان كتقنية أساسية، والملاحظة البسيطة كتقنية تدمجية للإحاطة بكل جوانب الدراسة.

الملاحظة البسيطة:

استعملنا الملاحظة البسيطة كأداة أولية، بحيث اتضح لنا من خلالها أهم أبعاد المناخ التنظيمي الجامعي التي تؤثر على الأستاذ الجامعي عند تأديته لمهامه البيداغوجية والعلمية منها: الاتصال، عملية اتخاذ القرار والظروف المادية.

وتعني الملاحظة البسيطة: **(observation)** الانتباه للظواهر والحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها والوصول إلى القوانين⁽¹⁾

الاستبيان:

"هو قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع يكونون العينة الخاصة بالبحث، وهو يشير إلى الوسيلة التي تستخدم للحصول على أجوبة لأسئلة معينة في شكل استمارة يملؤها بنفسه"⁽²⁾

¹ - جودة عزة عطوي: أساليب البحث العلمي: مفاهيمه، ط1، دار الثقافة، عمان (الأردن)، 2007، ص 120.

² - مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان (الأردن)،

ويعرف أيضا على أنه: "يستخدم في جميع البيانات ومعرفة خصائص موضوع البحث فهو يعبر تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة للقيام بسحب كمي لإيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية" (1)

واعتمدنا على الاستبيان نظرا لطبيعة موضوعنا، وكذا صعوبة استعمال المقابلة كأداة لجمع البيانات لكون عينة البحث تتمثل في الأساتذة الذين يكونون مشغولين في غالب الأحيان، واستحالة إيجاد وقت لإجراء المقابلة معهم فالهدف من بحثنا هو الحصول على بيانات واقعية وليست مجرد آراء هامشية، وكانت الاستمارة تتمحور حول فرضيات الدراسة حيث تم توظيف مجموعة من الأسئلة ضمن أربعة محاور أساسية متعلقة بمتغيرات الدراسة، المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية، حيث احتوى هذا المحور على 9 أسئلة. والمحور الثاني يتضمن أسئلة حول نمط الاتصال في الجامعة ويضم الأسئلة من 10 إلى، 21، والمحور الثالث يتضمن أسئلة حول عملية اتخاذ القرار في الجامعة، ويضم الأسئلة من 22 إلى 28، أما المحور الرابع يتضمن أسئلة حول الظروف المادية في الجامعة ويضم الأسئلة من 29 إلى 44.

8- العينة وكيفية اختيارها:

بعد صياغة الباحث لمشكلة البحث وقيامه بتحديد مصادر البيانات المطلوبة للدراسة يتم تحديد العينة، حيث اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة، "ويتميز هذا الصنف من العينات بنوع من السهولة في استخراجها، حيث أن السحب سيتم بطريقة مباشرة على أساس مجتمع البحث". (2)

¹ - موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبا علمية، ترجمة نور الدين صحراوي وآخرون، دار القصبية، الجزائر، 2006، ص 204.

² - سعيد سبعون: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2012، ص 140.

يتكون مجتمع دراستنا من 640 أستاذ جامعي من مختلف التخصصات والدرجات العلمية في جامعة البويرة، واعتمدنا على الطريقة الاحتمالية لاختيار عينة عشوائية بسيطة حيث قمنا بأخذ نسبة 15% من المجموع الكلي لمجتمع البحث فتحصلنا على 96 مفردة، ثم أخذنا نفس النسبة من كل تخصص لكن بعد توزيع الاستبيان تحصلنا على 84 استبيانة مملوءة فكانت عينة الدراسة كما يلي:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع العدد الكلي لمجتمع الدراسة والكليات بعد توزيع الاستمارة.

الكلية	عدد الأساتذة	أفراد العينة	أفراد العينة بعد استرجاع الاستمارة
العلوم الإنسانية والاجتماعية	105	16	13
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	96	11	7
الأدب العربي واللغات	94	14	12

11	11	76	العلوم القانونية والإدارية
26	28	183	العلوم التطبيقية والتكنولوجية
09	10	64	علوم الطبيعة والحياة
3	3	20	معهد التقنيات الرياضية البدنية
3	3	22	معهد التكنولوجي
84	96	640	المجموع

9- الدراسات السابقة:

يوجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي، وهي عبارة عن إسهامات تساعدنا في الدراسة الحالية، من أجل فهم الموضوع وإزالة الغموض عن بعض الأمور، وفيما يلي بعض هذه الدراسات منها دراسات محلية ودراسات عربية.

9-1 الدراسات العربية:

9-1-1-1-الدراسة الأولى: بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية" وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ولقد قام بإجراء هذه الدراسة الباحث محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي. تحت إشراف الدكتور سامي علي أبو الروس، نوقشت سنة 2006 بالجامعة الإسلامية غزة، ولقد تم اختيار وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة كميدان لهذه الدراسة.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول العلاقة التي تربط بين المناخ التنظيمي ولأداء الوظيفي، فلكي تضمن المؤسسة أن تقوم مواردها البشرية بأداء وظائفها على الوجه المطلوب، يجب عليها توفير مناخ تنظيمي إيجابي من شأنه أن يرقى بمستوى أداء الموارد البشرية فيها، ولقد انطلق الباحث من الفرضيات التالية:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الوزارة للقيم والمبادئ الجيدة لدى الموظفين (المصارحة، التحدي، الثقة) وأداء الموارد البشرية.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي للوزارات وأداء الموارد البشرية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي السائد بوزارات السلطة الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وتقييم هذا المناخ والتعرف مستوى الأداء.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وأجرى دراسته على عينة مكونة من 260 موظف باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ولقد توصل الباحث إلى نتائج أهمها:

- أن توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد بوزارات السلطة الفلسطينية توجهات إيجابية.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير أداء الموارد البشرية.

- وجود قصور في تزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحمل مسؤولياتهم في العمل.

9-1-2-الدراسة الثانية: بعنوان "فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي" وهي مذكرة

لنيل شهادة ماجستير في علوم التربية، ولقد قام بإجراء هذه الدراسة سعيد بن عبد الله بن ناصر الشقصي،

تحت إشراف الدكتور عبد العزيز أحمد داوود، ونوقشت سنة 2011 بجامعة نزوي عمان.

ولقد تم اختيار المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان ميدان لهذه الدراسة.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول الدور الذي تلعبه التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية حيث أن هذه التشريعات هي محور العملية التنظيمية وعليها مراعاة الجوانب المؤثرة في المناخ التنظيمي.

وتهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وأجرى دراسته على عينة مكونة من 438 معلم ومعلمة، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

توصل إلى نتائج أهمها:

- المناخ التنظيمي لمدارس سلطنة عمان هو انعكاس التشريعات التعليمية التي تتبناها وزارة التربية والتعليم.
- تعد المدرسة واحدة من أهم المنظمات في المجتمعات البشرية ترتبط بغيرها من منظمات المجتمع.
- إن العاملين في الميدان التعليمي مقتنعين بأهمية التشريعات كونها الإطار القانوني المنظم لعملهم في المدارس.

9-2- الدراسات الجزائرية:

9-2-1 الدراسة الأولى: بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية"، وهي مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم. ولقد قامت بإجراء هذه الدراسة الباحثة فوزية هواين، تحت إشراف الأستاذ الدكتور نور الدين بوعلي، نوقشت سنة 2013 / 2014 بجامعة سطيف (2).

ولقد اختارت الباحثة بلدية عين قشرة بسطيف كميدان لإجراء هذه الدراسة.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعمال حيث أن كل منظمة مهما كان نوعها بحاجة إلى هذين العنصرين نظرا للدور الفعال الذي يلعبه كل منهما في فعالية أداء الفرد والمنظمة على حد سواء.

ولقد انطلقت الباحثة من الفرضية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية.
- ولقد كان الهدف من إجراء هذه الدراسة هو معرفة نوع العلاقة الرابطة بين المناخ التنظيمي السائد في البلدية والالتزام التنظيمي لموظفيها. واعتمدت على المنهج الوصفي واستخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات والتي وزعت على 123 موظف.

وتوصلت إلى نتائج أهمها:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية.

9-2-2-2-الدراسة الثانية: بعنوان "الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات

الأولى من مسيرته المهنية" وهي رسالة تخرج لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس.

ولقد قام بإجراء هذه الدراسة الباحث سناني عبد الناصر، تحت إشراف الأستاذة الدكتورة خباب

عقيلة، نوقشت سنة 2011 / 2012 بجامعة منتوري محمد قسنطينة.

ولقد تم اختيار كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة باجي مختار عنابة ميدان لهذه الدراسة.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول الأستاذ الجامعي باعتباره الركيزة الأساسية للجامعة والصعوبات

التي يواجهها في بداية مسيرته المهنية باعتبارها أهم مراحل العمل وكيف تتعامل الجامعة مع هذا الأستاذ

وهل تهيئ له الظروف الملائمة للعمل.

ولقد انطلق الباحث من الأسئلة التالية:

1- ما هي الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي في السنوات الثلاث الأولى من الممارسة المهنية ؟

وما أثرها على المستوى المهني والشخصي؟

2- مدى مساهمة السنوات الأولى في بلورة العملية الهوياتية للأستاذ الجامعي المبتدئ ؟

ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وأجرى دراسته على عينة مكونة من 90 أستاذ

جامعي مبتدئ ثم اختارها بعينة عشوائية بسيطة، واستخدام الملاحظة والاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع

البيانات.

ولقد توصل لنتائج أهمها:

- الأستاذ محاط بجملة من الصعوبات أو ما اصطلح عليه البعض "بالمشكلات" ومنها الأكاديمية.

- السنوات الأولى تشكل محطة مهمة في بلورة ما يسمى بالعملية الهوياتية.

- البيئة بجانبها السلبي أو المريح ممكن أن تعيق أو تحفز الأستاذ المبتدئ.

9-2-3- الدراسة الثالثة: بعنوان "المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف

المؤسسة الجامعية" وهي مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل وقد قامت بإجراء هذه الدراسة الباحثة براهيمى وردية تحت إشراف الدكتور حروش رابح، نوقشت سنة 2005/2004 بجامعة الحاج لخضر باتنة.

ولقد تم اختيار جامعة باتنة كميدان لهذه الدراسة.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل أو خارج الجامعة ومساهمتها في عرقلتها عن القيام بالمهام الموكلة إليه مما يؤثر على أهداف المؤسسة.

وقد انطلق الباحث من الفرضية التالية:

- المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي تؤثر على تحقيق الجامعة لأهدافها وتهدف هذه الدراسة

إلى تحليل الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي عن طريق عرض أهم المعوقات الاجتماعية

التي يتعرض لها داخل الجامعة وكيف تؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وأجرت دراستها على عينة مكونة من 200 أستاذ ولقد

استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وقد توصلت إلى نتائج أهمها:

- مستوى التكوين العلمي للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية ضعيف.
- تعرض الأساتذة لعراقيل إدارية على اختلاف أنواعها.
- عدم توفير الجامعة للوسائل التعليمية والبحثية.
- المعايير المتبعة للترقية غير موضوعية.

9-3- التعليق عن الدراسات السابقة:

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن كل دراسة ركزت على أحد الجوانب والعوامل التي تؤثر في الأداء التوظيفي.

ف نجد الدراسات العربية التي تناولت المناخ التنظيمي ركزت على الهيكل التنظيمي وضرورة تعزيز المؤسسة للقيم والمبادئ الجيدة لدى الموظف (المصارحة، التحدي والثقة)، مع تطبيق التشريعات التعليمية داخل هذه المنظمة لتوفير مناخ تنظيمي إيجابي يساعد الموظف على تأدية مهامه.

والدراسات التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي فقد ركزت على العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام الوظيفي والدور الذي يلعبه هذان المتغيران في فعالية أداء الفرد والمنظمة على حد سواء.

أما الدراسات التي تناولت متغير الأستاذ الجامعي فقد ركزت على أهم الصعوبات والمعوقات التي يواجهها الأستاذ الجامعي عند تأدية مهامه.

ومنه فقد أجمعت كافة الدراسات التي تطرقنا إليها إلى وجود علاقة قوية بين كل الجوانب السابقة في زيادة الفاعلية لتطوير أداء الأساتذة الجامعيين، بحيث نجد الدراسة الأولى والدراسة الرابعة والخامسة تتقارب وبحثنا في كون مردودية الأستاذ الجامعي متوقفة على عدة عوامل وظروف لها تأثير في تحديدها

سواء بالإيجاب أو السلب خاصة فيما يتعلق ببعض الجوانب كالمناخ التنظيمي للجماعة أي طبيعة العلاقات بين الساتذة والإدارة والظروف المادية المحيطة بمجال العمل (الجامعة).

كل هذه العوامل سيتم التعرض إليها في هذه الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة المناخ التنظيمي الجامعي وانعكاساته على تأدية عضو هيئة التدريس لمهامه البيداغوجية والعلمية.

وبشكل عام تم الاستفادة من هذه الدراسات في مجال الإطار النظري بوجه خاص وفي توجيه خطوات البحث بشكل عام.

7- المقاربة النظرية:

تعتبر النظرية إطار مرجعي بوجه الباحث ويحدد الهوية العلمية للدراسة ومنطلقاتها الفكرية والمبدئية، وتتطوي أيضا على تقنيات عملية وإجرائية من شأنها أن تحدد الدراسة وكيفية تناولها وتقصي المعلومات عنها مع توضيح سبل الربط بين عناصرها لكي تتسم الدراسة بوحدة الموضوع والهدف.⁽¹⁾

وبما أن موضوع دراستنا يتمحور حول المناخ التنظيمي وانعكاساته على تأدية الأستاذ لمهامه بالجامعة، كون هذه الأخيرة تعتبر نسقا اجتماعيا يتكون من أجزاء مترابطة وظيفيا حسب المناخ الذي يسودها.

تعين علينا اعتماد النظرية البنائية الوظيفية التي تعبر أحد الاتجاهات التي تنظر إلى التنظيم أنه مجموعة من البناءات الجزئية المتكاملة هيكليا وماديا، ومتكاملة من حيث وظائف وأدوار محددة يقوم بهياكل فرد وكل جماعة وكل قسم من أقسام التنظيم، بحيث أي خلل في ذلك يعود إلى ضياع أهداف المنظمة أحد باحثي هذه النظرية "تلكوتبارسونز" إلى أنه "بإمكان تحليل المجتمعات باعتبارها أنساق اجتماعية وأنه إذا كان على أي نسق أن يستمر عليه أن يعمل على تحقيق أربعة شروط أساسية تتعلق بأعضاء المجتمع وحاجاتهم".⁽²⁾

أولها: قابلية النظام على تكيف نفسه للأنظمة الأخرى وللبيئة التي يوجد فيها، وتليها تحقيق الأهداف الرئيسية للنظام، وتتبعها قابلية النظام على تحقيق الوحدة بين أعضائه، وأخيرا قدرته على المحافظة على الاستقرار والانسجام ومنه نستنتج أن تحقيق الهدف والتكيف مع بيئة العمل مع تحقيق الوحدة بين أعضاء

¹ - حسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الأردن) 2005، ص 48.

² - إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق، عمان، (الأردن)، 2007، ص 42.

النظام، والمحافظة على استقراره، لا يكون إلا بقدره المؤسسة على التغلب على المعوقات التي تصادفها، وفي هذا الصدد يشير "روبرت ميرتون" أن الاهتمام الشديد بدراسة الجوانب الاستاتيكية (الثانوية) في البناء الاجتماعي يؤدي إلى خلل وظيفي وأن المعوقات الوظيفية يمكن ملاحظتها فهي إذن تحد من تكيف النسق وتوافقه مع متطلباته" (1)

كما ساهم رواد هذه النظرية بتحليلاتهم في دراسة النظام التعليمي بمختلف أنساقه بما في ذلك الجامعة بالتركيز على دورها ووظيفتها الأساسية في المجتمع، ومن أشهرهم نجد "تريست" و"امري" فقد كان لهما الفضل في بلورة المدخل للبيئة التنظيمية، واقترحا في ذلك أربعة أنواع للبيئة (البيئة العشوائية المستقلة، البيئة المتداخلة المستقرة، البيئة المتجددة الموزعة، البيئة المستقرة) (2)

وعلى ضوء هذا يمكن تفسير موضوعنا "المناخ التنظيمي وانعكاساته على الأستاذ الجامعي" حيث أن لكل متغير منهما وظيفة مختلفة عن وظيفة المتغير الآخر، ولكن وظائف كل منهما تكمل بعضها البعض، فالأستاذ لا يستطيع أداء وظائفه البيداغوجية والعلمية دون أن توفر له الجامعة الإمكانيات اللازمة ومناخ تنظيمي مناسب لتأدية مهامه، كما أن الجامعة لا تستطيع إصلاح وتنمية وتنقيف أفراد المجتمع دون أن يكون هناك أستاذ يزود طلابها بالعلم والمعرفة والتدريب والأخلاق، لذا فالاختلاف والتفاضل في المراكز هو شيء وظيفي للتماسك والتكافل الاجتماعي في المؤسسة الجامعية.

¹ - علي غربي: علم الاجتماع والثنائيات التقليدية المحدثة، مخيم علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 111.

² - محمد حرب: الإدارة الجامعية، ط1، دار اليازوري، عمان، (الأردن)، 1998، ص 45.

الفصل الثاني: المناخ التنظيمي

تمهيد

- 1- ماهية المناخ التنظيمي.
- 2- الأسس النظرية للمناخ التنظيمي.
- 3- خصائص المناخ التنظيمي.
- 4- أهمية المناخ التنظيمي.
- 5- أنواع المناخ التنظيمي.
- 6- أبعاد المناخ التنظيمي.
- 7- عناصر المناخ التنظيمي.
- 8- مؤشرات صحة المناخ التنظيمي.
- 9- القوى المعوقة لفعالية المناخ التنظيمي.
- 10- مبادئ تحسين المناخ التنظيمي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد المنظمات أداة حيوية في المجتمعات الأساسية، ويعد العنصر البشري من أهم الموارد المساهمة في تحقيق كفاءتها وفعاليتها وأهدافها، ومن أجل ذلك يجب عليها توفير عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها "المناخ التنظيمي"، فبيئة العمل الداخلية لها تأثير على إنتاجية الموظف وأدائه في المنظمة، لذلك بات من أهم واجبات الإدارة أن تبذل جهودها لتحسين بيئة العمل بشكل يساهم في تحسين مستوى الأداء.

فالمناخ التنظيمي الصحي يعطي الفرصة لنمو الطاقات الإبداعية ويمنح الأفراد مجال أوسع في العمل والاتصالات فيما بينهم واتخاذ القرارات بما يخدم مصالحهم والمصلحة العامة، ويقدم الحوافز المادية والمعنوية، ومما لا شك فيه أن إهمال الآثار المتعلقة بالمناخ التنظيمي سيؤدي إلى اختلال قدرة المنظمة على البقاء.

ومن أجل التعرف أكثر على متغير "المناخ التنظيمي" سنتطرق في هذا الفصل ماهية وكذا مختلف العناصر الأخرى المرتبطة به.

1 - ماهية المناخ التنظيمي:

يعد المناخ التنظيمي بمثابة المقياس الذي يقيس شخصية المنظمة ولذلك فهو أحد المفاهيم الأساسية في نظرية المنظمة وهو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل وتمثل قوة كبيرة في تأثيرها على سلوك المعلمين أثناء العمل، وتتضح أهمية المناخ التنظيمي عند تطوير المنظمة ومحاولة زيادة فاعليتها، وأنه من الممكن وصف المناخ التنظيمي في إحدى المنظمات بأنه مناخ مشجع ومساعد على تولد السلوك الإيجابي، بينما مناخ آخر على أنه مثبط ويساعد على خلق السلوك السلبي.⁽¹⁾

لقد بين جتزلز وجوبا (Getzels et goba) أن السلوك هو وظيفة التفاعل بين البعد الإنساني والبعد المؤسسي في المنظمة، وأن الأفراد المتطابقين والمتوافقين مع الأدوار التنظيمية التي يشغلونها تزداد فاعليتهم وكفائيتهم.⁽²⁾

وأشار سير جيوفاني (Sergiovanni) إلى أن التوافق مع المؤسسة وأدوارها وتوقعاتها يؤدي إلى فاعلية المنظمة في حين أن التوافق مع الأفراد وشخصياتهم وتوجه حاجاتهم يؤدي إلى الكفاية الفردية.⁽³⁾

¹ - واصل جميل المومني: مرجع سابق، ص 27.

² - محمد حسن رسمي: مرجع سابق، ص 87.

³ - عبد العزيز أبو نيرة: المفاهيم الإدارية الحديثة، ط2، دار مجد دلاوي للنشر، عمان (الأردن)، 2001، ص 45.

2- الأسس النظرية للمناخ التنظيمي:

خلال الفترة الممتدة من النصف الثاني من القرن الماضي قام العديد من الباحثين بمحاولات عديدة لطرح نموذج تفسيري بغرض تحديد أبعاد ومكونات المناخ التنظيمي، حيث اتفق معظم الباحثين على المضامين الأساسية، لكنهم اختلفوا على التفاصيل وفيما يلي عرض هذه النماذج:

1- نموذج ليكرت (Likert): من أوائل الباحثين الذين ساهموا في إرساء قواعد المناخ التنظيمي والمشخصين لتأثيره على كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى والذي حدد مكونات المناخ التنظيمي في: "الاتصالات" و "القرارات" و "الحوافز" و "التكنولوجيا" و "الاهتمام بالعاملين".⁽¹⁾

2- نموذج هالينوكروفت: (Halpin et Croft 1963)

حدد أبعاد المناخ التنظيمي في مجموعتين، تشتمل الأولى على أربعة أبعاد يصف من خلالها أفراد التنظيم وسلوكهم التنظيمي وهي (الانفصال، العائق، الانتماء، والألفة).

والمجموعة الثانية أيضا تشتمل أربعة أبعاد يصف من خلالها أفراد التنظيم وسلوك الإدارة معهم، وهي (الانعزالية، التركيز على الإنتاج، الدفع والمراعاة) ويسمى المقياس الخاص بهذا النموذج استبانة وصف المناخ التنظيمي فقد استخدم الباحثان هذا النموذج في التعرف على مدى تأثيره على مستوى الرضا الوظيفي.⁽²⁾

¹ - فوزية هواين: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلم التربية، جامعة سطيف (الجزائر)، 2013، ص 78.

² - إيهاب محمود عايش الطيب: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير قسم التجارة، جامعة غزة (فلسطين)، 2008، ص 24.

3- نموذج سترنجروليون: (Striger et liain)

وقد استخدمنا نموذجهما للتعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي على دوافع أفراد التنظيم ومستوى رضاهم الوظيفي، وكذلك مستوى أدائهم الوظيفي، ولقد حدد أبعاد المناخ التنظيمي "بالهيكل التنظيمي" والمسؤولية و"المعايير" و "الهوية".

4- نموذج كامبل وآخرون: (Campbell et al 1974)

ويعتبر من أكثر النماذج شيوعاً، فقد تم فيه تحديد أبعاد المناخ التنظيمي بعشرة أبعاد، هي هيكل المهمة والمكافأة والعقاب و "مركزية القرارات" و "تأثير الإنجاز" و "التأكيد على التدريب والتطوير" والمخاطرة والأمان و"الانفتاح أمام السلوك الدفاعي" و "المركز الاجتماعي" و "الروح المعنوية" و الاعتراف بالجهود والتغذية العكسية والكفاءة التنظيمية العامة والمرونة" وكما هو ملاحظ فإن هذا النموذج يتناول العديد من المتغيرات المناخية، إلا أن أغلبها تغنى بفلسفة الإدارة العليا للمنظمة وأسلوب تعامل الرئيس مع مرؤوسيه، وقد أهمل أحد الأبعاد المؤثرة على سلوك الفرد الوظيفي وهو نمط التعامل بين الموظف وزملائه في العمل.

5- نموذج لولر وآخرون: (Lawler et al 1974)

ويرى لولر وآخرون أن أبعاد المناخ التنظيمي على تعددها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين تضم كل منها عددا من الأبعاد الفرعية.

(أ) الأبعاد المتعلقة بالهيكل التنظيمي:

- درجة المركزية في اتخاذ القرارات.

- درجة الرسمية في إجراءات العمل.¹

فوزية هوايين: مرجع سابق ص 79¹

(ب) الأبعاد المتعلقة بالعملية التنظيمية:

- نمط القيادة.
- نمط المكافآت.
- نظم مواجهة الصراعات.
- حل التناقضات العلمية.

6: نموذج داووني وزملائه: (Dawney et al 1975)

وفق هذا النموذج فإن المناخ التنظيمي يتكون من ستة أبعاد رئيسية هي:

"اتخاذ القرار" و "الدفء" و "المخاطرة" و "الانفتاح" و "المكافأة" و "الهيكل التنظيمي".

6- نموذج "فريندلاردر" و "جرينزبرغ" (Friendlarder et greenberg 1975)

و وفق هذا النموذج فإن المناخ التنظيمي يتكون من سبعة أبعاد رئيسية هي "التحرر و "العوائق" و "الروح

"المعنوية" الألفة" و "المودة" و "التحفظات" و "التأكيد" و "المكافأة".¹

اهاب محمد: مرجع سابق ص24¹

7- نموذج ستيرز (Steers 1977)

قدم نموذجا واقعيًا لاعتماده على نتائج البحوث التطبيقية والدراسات النظرية التي تمت من خلال تلك الفترة، ويعكس أيضا الأبعاد والمتغيرات الأساسية الأكثر شيوعا في الوقت الحالي عن المناخ التنظيمي، وهي: "السياسات والممارسات" و "هيكل المنطقة" و "التقنية المتاحة داخل المنظمة" و "البيئة الخارجية للمنظمة الاقتصادية والاجتماعية"⁽¹⁾

8- نموذج "كويز" و"توماس" (Kays et thomas 1982)

حددا هذان الباحثان الإطار العام للمناخ التنظيمي بمثابة أبعاد هي: "الاستقلالية" و "درجة التماسك" و "الثقة" و"ضغط العمل" و "الدعم" و "التقدير" و "العدالة" و "الإبداع" ومدى تحمل المخاطر.⁽²⁾

9- نموذج "كوزلوسكي" و "دوهيرتي": (Koslowski et Deherty)

قام الباحثان بإعداد نموذج يقوم على أحد عشر بعدا من أبعاد المناخ التنظيمي، وتقوم الفكرة الرئيسية لهذا النموذج، على أهمية النمط القيادي وطبيعة التفاعل الحاصل بين العادة ومرؤوسيه في التأثير على إدراك وتفسير المرؤوسين لخصائص المناخ التنظيمي المحيط بهم وهذه الأبعاد هي: "هيكل العمل" و "فهم الوظيفة" و "المحاسبة أو المساءلة الشخصية" و "الإشراف" "المساندة أو الدعم" و "المسؤولية" و "تركيز المشرف على العمل" و "المشاركة" و "العمل الجماعي" والتعاون بين المجموعات و "وعي الإدارة ولحساسها بموظفيها" و"الاتصالات".⁽³⁾

1 - فوزية موالين: مرجع سابق، ص 82 - 83.

2 - فوزية موالين: مرجع سابق، ص 81.

3 - إيهاب محمود عايش الطيب: مرجع سابق، ص 25.

3- خصائص المناخ التنظيمي:

-إن المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة وليس بالضرورة كما هو قائم فعلا، إن المناخ التنظيمي يعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون، وتكون اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستوى أدائهم وإبداعهم انعكاسات لتأثير إدراكاتهم لتلك الخصائص البيئية.

-إن المناخ التنظيمي يمتاز بنوعية ثابتة: بمعنى أن خصائص المناخ التنظيمي لأنها تتسم بدرجة من الاستمرار النسبي، إلا أنه خاضع للتغيير عبر الزمن، لأن المنظمة تتأثر بالمتغيرات العديدة ذات العلاقة بها.

-إن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة، كما أنه ليس بمصطلح بديل عنها.

-إن المناخ التنظيمي الناشئ في منطقة ما يؤثر بشكل مباشر في سلوكيات العامل.

-توجد علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الأخرى وبين المناخ الذي ينتج في المؤسسة، مما يكون له تأثير على سلوك الموظفين بتلك المؤسسة. (1)

وتوجد خصائص أخرى للمناخ التنظيمي تتمثل في:

- المناخ فكرة من نسيج واحد لا يتجزأ مثل الشخصية الإنسانية.

- المناخ تجسيم معين لمتغيرات موضوعية. (2)

1 - فاروق عبده فليه: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان (الأردن)، ص 290.

2 - إيهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، كلية التجارة، جامعة غزة، 2008، ص 15.

- فقد تختلف العناصر المكونة للمناخ التنظيمي وإنما هويته تبقى ثابتة، حيث يتحدد بواسطة خصائص الآخرين و سلوكياتهم و اتجاهاتهم و كذلك بواسطة الوقائع الاجتماعية و الثقافية .

4- أهمية المناخ التنظيمي:

تتبع أهمية المناخ التنظيمي من كونه واحدا من أهم المتغيرات التنظيمية الهامة داخل المنظمة، حيث يعبر

عما يلي:

- جو العمل العام داخل المنظمة والذي له تأثير كبير على الأفراد.
- تدعيم الأفراد على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.
- مساندة الأفراد على فهم وتفسير العديد من النواحي المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمة.
- حلقة الوصل بين المنظمة والبيئة الخارجية والتي من خلالها يحدث التفاعل بين الأفراد وبين العوامل الخارجية.
- وسيلة يمكن للمنظمة من خلالها حل المشكلات ومواجهة المتغيرات السريعة في سبيل تحسين مستوى الأداء بشكل متكامل.
- دعم وتأكيد السعي نحو تحقيق الفعالية التنظيمية.
- قدرة الإدارة في التأثير على العنصر البشري داخل المنظمة.⁽¹⁾

ومن خلال هذا يتضح أن مهما كانت طبيعة المنظمة والعاملين فيها فإن الافتراض هو أن كلا الطرفين يسعيان للوصول إلى بيئة عمل يسودها مناخ تنظيمي جيد، لأن في ذلك مصلحة مشتركة تتمثل بالأداء الجيد وبرضا العاملين، فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية ومناخ مناسب لا تكفي بمجرد إبداء القدرة على الحفاظ

¹ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية، مصر، 2007، ص 15 - 16.

على البقاء، وإنما تبدي قدرة مستمرة على التعامل بإبداع، وبكفاية مع متغيرات بيئتها الداخلية والخارجية مما يجعلها نظاما متطورا ومتجددا.

5- أنواع المناخ التنظيمي:

-**المناخ المفتوح:** ويتميز العاملون فيه بروح معنوية عالية وبدرجة من التلاحم والتآزر بينهم.

-**المناخ المستقل:** ويتميز العاملون فيه بدرجة متقدمة من الإحساس بالحرية في ممارسة متطلبات أدوارهم وشباع حاجاتهم الاجتماعية مع احتمالية توفر درجة بسيطة من التحرر.

-**المناخ المنضبط:** ويشير إلى عمل الأفراد الجاد، ولكن على حساب متطلبات البعد الاجتماعي بينهم، فبالرغم من سلامة الروح المعنوية للعاملين في النظام والتزامهم بمتطلبات أدوارهم.

-**المناخ العائلي:** تسود فيه العلاقات الاجتماعية الأصيلة ولكنها تؤثر على إنجاز الأفراد وأدائهم، فالأفراد هنا يشعرون بحميمية العلاقات أكثر من إحساسهم بالالتزام العميق نحو متطلبات عملهم وأدوارهم في النظام. (1)

-**المناخ الأبوي:** ويعبر هذا المناخ عن بعد الإنتاجية، ولكن بالرغم من محاولة الإداري فيه التأكيد على الاهتمام بالعاملين ومراعاة ظروفهم، إلا أنه يمارس دور الدكتاتور والمتسلط الذي يظهر بمظهر الساعي إلى الصالح العام أكثر من اهتمامه بإعطاء العاملين معه إحساسا بأنه نموذج الإنسان الشريف صاحب مهنة يعيش بمهنته.

-**المناخ المنغلق:** يسود هذا المناخ إحساسا باهتزاز في بعد الإنجاز والرضا عن العاملين في النظام، فهم

منقسمون على أنفسهم وغير مترابطين تنهكهم الأعمال الرتيبة وروحهم المعنوية المنخفضة إلى حد كبير. (2)

فللمناخ التنظيمي عدة أنواع تختلف من مؤسسة إلى أخرى، تحدده طبيعة العمل داخل هذه المؤسسة والجو السائد

بين الأفراد أثناء العمل.

¹ - محمد حسن محمد حمادات: مرجع سابق، ص 15.

² - محمد حسن رسمي: مرجع سابق، ص 102.

5- أبعاد المناخ التنظيمي:

إن أبعاد المناخ التنظيمي تتحدد بالعوامل المختلفة لبيئة المشروع الداخلية التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مرونة التنظيم: ويقصد بذلك قدرة التنظيم على الاستجابة والتكيف والتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية.

- طبيعة العمل: إن الأعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير والخلق والابتكار. (1)

أهمية الإنجاز: تعتبر عملية التركيز على الإنجاز والإنتاج من أهداف الكثير من المنظمات وبالتالي يعتبر ذلك بعدا تنظيميا مهما يستخدم في منح المكافآت والترقيات للعاملين وبشكل ذلك أحد الأبعاد الرئيسية في المناخ التنظيمي. (2)

- أهمية التدريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام التدريب وتطوير العاملين، فالاستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الاستثمار، وذلك لما يسببه من ثقة في نفس المتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياته وبالتالي يؤدي إلى استقرار العمالة في المشروع. (3)

- أنماط السلطة: إن السلطة المركزية توصي بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحيس الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار، وهذا بعكس اللامركزية التي تتيح للعاملين فرص التجريب والاجتهاد واقتراح الحلول البديلة. (1)

¹ - محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل، عمان (الأردن)، 2005، ص 36.

² - زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة، عمان (الأردن)، 2011، ص 311.

³ - كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط3، دار الفكر، عمان، (الأردن)، 2004، ص 304.

- أسلوب التعامل بين العاملين و الإدارة: فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل، تحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على مصلحة المشروع، وذلك بعكس الإدارة التي تلجأ إلى أسلوب "فرق تسد" بإثارة الشائعات والمشاكل بين العاملين اعتقاداً منها بأن اتفاقهم يشكل تهديداً عليها.

- أنماط الثواب والعقاب: إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك أو تعديله، فالمكافأة تعطى للمنجز وقليل التغيب وللمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب به، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهتر بالقانون والنظام، إلا أنه قد نجد أحيانا بأن المكافأة لا تعطى لغير المنجز بل للشخص الذي يتقيد بحرفية التعليمات والقوانين، الأمر الذي يؤدي إلى مناخ غير صحي وتعطيل الإبداع.⁽²⁾

- الأمن الوظيفي: وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء.³

ومن خلال هذا يمكن القول إنأبعاد المناخ التنظيمي تتحد من خلال العوامل الداخلية لبيئة العمل، فلكل مؤسسة جو داخلي خاص بها يميزها عن غيرها من المؤسسات .

6- عناصر المناخ التنظيمي:

يتكون المناخ التنظيمي لأي نظام أو مؤسسة من مجموعة من العناصر الأساسية التالية:

- السياسات والممارسات: تعتمد على النمط الإداري (القيادي) فكلما كانت الممارسات الإدارية قائمة على التشاور والمشاركة في عملية صنع القرارات وعلى احترام وتقدير الاعتبارات الذاتية والشخصية للعاملين فيه، فإن

¹ - محمود سلمان العميان: مرجع سابق، ص 37.

² - كامل محمد المغربي: مرجع سابق، ص 304.

³ زاهد محمد ديري: مرجع سابق،

الشعور بالثقة والصراحة وتحمل المسؤولية في إنجاز العمل يكون عاليا بين الأفراد، مما يساهم في تطوير اتجاهات إيجابية نحو النظام ونحو العاملين فيه، وهذا من دلائل إيجابية المناخ التنظيمي. (1)

-الهيكل التنظيمي: يتمثل بنمط أحداث الأنظمة الفرعية من أدوات وأقسام ويحدد نمط السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات، والهيكل التنظيمية على أشكال منها النموذج الآلي والذي يتصف بعدم المرونة ولا يتيح فرص التكيف والتأقلم مع المتغيرات المستجدة، والنموذج العضوي الذي يتميز بالمرونة وإتاحة الفرصة للإبداع والمشاركة.

- تكنولوجيا العمل: تحقق التكنولوجيا الكثير من المزايا في المنظمات إلا أنها تفضي إلى مأخذ منها البطالة والانعزالية، لأن الفرد يتعامل مع آلة وليس مع عناصر بشرية كفريق عمل، بالإضافة إلى انخفاض الروح المعنوية لأن الفرد يشعر بأنه مجرد آلة بيولوجية يتعامل مع آلة ميكانيكية. (2)

- طبيعة العمل: كلما كان العمل متجددا ومثيرا لروح التحدي لدى الفرد كلما أدى ذلك إلى مزيد من الإبداع والابتكار وكان ذلك عاملا مؤديا إلى تحسين المناخ التنظيمي وذلك على العكس من الأعمال الروتينية المتكررة والمملة. (3)

- البيئة الخارجية: فالمنظمة تسودها ظروف اقتصادية صعبة، قد تدفع إدارتها إلى الاستغناء عن بعض العاملين فيها، مما يؤثر سلبا على إحساس العاملين في النظام بالثقة والشعوب بالاستقرار والشيء نفسه ينطبق على الظروف الاجتماعية والسياسية المحيطة بالمنظمة. (4)

7- مؤشرات صحة المناخ التنظيمي:

من الممكن أن تكون هناك مؤشرات محددة تدل على صحة النظام وسلامته ومن هذه المؤشرات ما يلي:

- 1 - محمد حسن محمد حمادات: مرجع سابق، ص 17.
- 2 - محمود سلمان العميان: مرجع سابق، ص 37 - 38.
- 3 - عبد الفتاح عبد الحميد المغربي: مرجع سابق، ص 23.
- 4 - محمد حسن محمد حمادات، مرجع سابق، ص 18.

وضوح الهدف وتركيزه: وضوح الهدف المطلوب يزيد من قدرة العاملين على ابتكار الأساليب المناسبة التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك الهدف.

. ملائمة التواصل: وهذه تشمل سهولة الاتصال والتواصل في كافة الاتجاهات وكذلك الاتصال مع البيئة الخارجية ودرجة التشويش أو سير الاتصال وسهولته.

. تساوي السلطة: فالمنظمة المتمتعة بالصحة يكون فيها توازن في توزيع السلطة بحيث تخف حدة الصراع داخلها.

. استخدام المصادر الإنسانية: أي الاستخدام الفعال للعاملين داخل النظام بحيث يشعر كل واحد فيهم بالنمو والتطور في عمله.

. الروح المعنوية: حصيلة المشاعر وانفعالات الأفراد داخل النظام المرتكزة حول رضاهم وقناعتهم وسرورهم في العمل.

. الإبداعية: النظام الذي يتمتع بالصحة يميل إلى استحداث إجراءات جديدة، أي يميل إلى النمو والتطور والتغيير، بدلا من أن يبقى أسير الرتابة والنمطية المغلقة.

. الاستقلالية: إن المؤسسات المتمتعة بالصحة تأتي استجابتها متطابقة مع مثيرات بيئتها الخارجية، ليس على أساس رد فعل وإنما على أساس تفاعل ووعي إيجابي لما يحيط بها.

. التكيف وملائمة حل المشاكل: يكون لها القدرة على التغيير، وتصحيح مسارها والتكيف الأسرع مع بيئتها.⁽¹⁾

¹محمد حسن محمد حمادات: مرجع سابق، ص 19-20

8- القوى المعوقة لفعالية المناخ التنظيمي:

يقصد بالقوى المعوقة، تلك العوامل التي تكون ذات تأثير سلبي على المناخ التنظيمي وتلك العوامل هي:

-ثبات معايير الأداء المعمول بها لفترات زمنية طويلة وحاجتها إلى التغيير.

-اعتماد أسلوب الترقية على أساس الأقدمية وليس على أساس الاختيار.

-عدم اهتمام الإدارة بمشاعر المرؤوسين وتطلعاتهم وتركيزها على الإنتاج.

-عدم رغبة الأفراد في تحمل المسؤولية.

-الافتقار إلى وجود علاقات إنسانية بين الأفراد والمنظمة.

-عدم التشجيع على الابتكار والإبداع داخل المنظمة.

-اعتقاد الإدارة أن الصراع بين الوحدات والأفراد ظاهرة صحية.

-اتخاذ المسؤول جميع القرارات بنفسه وإبلاغها للمرؤوسين.

-سوء التخطيط للمسار الوظيفي للأفراد داخل المنظمة.

-تركيز المنظمة على أن رضا المرؤوسين هو السبيل الوحيد لزيادة الإنتاج.⁽¹⁾

9- مبادئ تحسين المناخ التنظيمي:نوجزها في ما يلي:

-احترام النفس البشرية وتقديرها، وتعزيز الديمقراطية وتشجيع العمل التعاوني.

¹-عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : مرجع سابق , ص 29-30.

-الاهتمام بالأهداف الخاصة للعاملين والمساهمة في حل مشاكلهم مما يخلق شعور بالأمن والارتياح،
وحيثما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي وتتشكل لديهم اتجاهات إيجابية نحو مؤسستهم.

-انتهاج الطريقة العلمية في حل المشكلات واتخاذ القرارات، والابتعاد عن الفردانية وتجنب العوامل التي قد
تؤدي إلى التقليل من كرامة الفرد والتفريق بين العاملين بسبب المكانة الاجتماعية أو الاقتصادية أو الجنس
أو اللون أو الانتماء الفكري.

-السعي نحو فهم القوى المحركة داخل الجماعة وتحليل سلوكيات الأفراد وفهم الأسباب والدوافع الكامنة
وراءها.

-وضع إطار تنظيمي يحدد الأدوار والمسؤوليات ضمن الإمكانيات والقدرات الخاصة بالأفراد لضمان تحقيق
الذات والشعور بالأهمية داخل جماعة العمل.

-مراعاة ظهور الجماعات غير الرسمية واستثماراتها لصالح المؤسسة.

-تفعيل عملية الاتصال بكافة الاتجاهات .

-مشاركة العاملين في صناعة القرارات، وتحمل المسؤولية، فالقرارات من صناعتهم والانتاجات متوقفة على

أدائهم.⁽¹⁾

¹محمد حسن محمد حمادات:مرجع سابق،ص27-28-29

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم استعراضه في هذا الفصل من عناصر يظهر لنا جليا أنه رغم عدم اتفاق الباحثين والكتاب حول مفهوم واحد للمناخ التنظيمي، ورغم تعدد آرائهم حول نماذج الأبعاد المكونة له، إلا أن الجميع بما في ذلك القائمين على إدارة المنظمات يجمعون على أهميته كمتغير تنظيمي له تأثيره الفعال والأكيد على طرفي العملية التنظيمية (الفرد والمنظمة) سواء بالإيجاب أو بالسلب، والذي يضمن لهما الاستقرار والاستمرار أو عكس ذلك، مما يجعل من عملية خلق المناخ التنظيمي الملائم والمريح حتمية ومسؤولية لا يمكن للقائمين على إدارة المنظمات التملص منها أو إهمالها.

الفصل الثالث: المؤسسة الجامعية.

تمهيد.

1- ماهية الجامعة.

2- النشأة التاريخية للجامعة.

3- نشأة الجامعة في الوطن العربي.

4- الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.

5- وظائف الجامعة.

6- أهداف الجامعة.

7- السياق التاريخي للجامعة الجزائرية.

8- مشاكل الجامعة الجزائرية.

9- حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي.

10 - أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تبنى المجتمعات كيانها وتثبت وجودها من خلال مؤسسات مختلفة، اجتماعية، اقتصادية سياسية وغيرها وتصبح هذه المؤسسات هي الحاملة لأهداف المجتمع ومنفذة لإستراتيجياته وسياساته وخطته المختلفة، وتكون هذه المؤسسات هي صورة للمجتمع توصف بها وهي مقاييس للتقدم والتأخر للمجتمع.

وتعتبر الجامعة من بين تلك المؤسسات، وهي بمثابة العمود الأساس للتنمية البشرية المستدامة، خصوصا في العصر الحاضر.

ولقد اهتم العديد من العلماء والمختصين في مجالات مختلفة وذلك نظرا لما تؤديه من مهام متعددة وهي تحتل أهمية كبيرة، وخاصة فيما يتعلق بتكوين رأس المال البشري يتمتع بمهارات علمية عالية ومؤهلة، لمواكبة التطور الحاصل في العالم من أجل خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته الاجتماعية الضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي.

1 - ماهية الجامعة:

حسب تعريف قاموس Merriam Webster تعتبر الجامعة مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس والبحث، ومنح الشهادات الأكاديمية خاصة لمن يرتادونها، إحدى هذه الشهادات تمنح المتخرجين في طور دراسات التخرج، وعادة ما تسمى بشهادة الليسانس، في حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات ما بعد التخرج والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه. (1)

يمكن تعريفها أيضا على أنها مؤسسة تربية علمية منظمة تقع على قمة السلم التعليمي في المجتمع وتقوم بإعداد الفرد مهنيا بالإضافة إلى قيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية الشاملة وإعداد الباحثين لخدمة النسبة العامة عن طريق الخدمة العامة. (2)

ويعرفها ابراهام فلكنسندر A.Flexender بأنها مركز للتعليم، ومكرسة للحفاظ على المعرفة وزيادة المعرفة الشاملة وتدريب الطلاب اللذين فوق مستوى المرحلة الثانوية. (3)

وعرفها كارل ويلك بأنها "مصدر المعرفة" وأنها تستمد هويتها وشرعيتها من هذا الدور المعرفي لها، الذي تقوم به في حياة المجتمع (4)

¹ - عربي بومدين: دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية، الفرص والقيود، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، العدد 07، الجزائر، 2016، ص 249.

² - أميرة محمد علي أحمد حسن: نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، المؤتمر السادس للتعليم العالي ومتطلبات التنمية، جامعة البحرين، ص 04.

³ - عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2000، ص 25.

⁴ - رضوان بواب: الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (L MD) مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، الجزائر، 2015، ص 73.

تعد جامعة أكلي محمد اولحاج فضاء لمختلف التخصصات ويتم عن طريقها الحصول على الشهادات، وهي مكان لممارسة الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية والعلمية، لتكوين الإطارات اللازمة لتنمية وخدمة المجتمع.

2- النشأة التاريخية للجامعة:

أطلقت كلمة الجامعة في بادئ الأمر على مجموع الطلاب والمدرسين الذين كانوا يؤلفون رابطة أو جماعة تشبه النقابات تعترف بها الدولة وتتمتع باستقلال ذاتي وامتيازات خاصة. ومنذ القرن الرابع عشر أصبحت الكلمة على مؤسسة التعليم نفسها. وكانت الجامعات في الغالب أهلية وطائفية تأتيها الأموال اللازمة من أوقاف الكنيسة والتبرعات. (1)

لقد كانت بدايات نشأة الجامعة من العصور القديمة ثم العصور الوسطى وصولاً إلى العصور الحديثة.

أ- الجامعة في العصور القديمة:

اهتمت كثير من المجتمعات في العصور القديمة بتدريب أفرادها على بعض العلوم، إلا أنها ركزت في المقام الأول على الدراسات الدينية والتي كانت تتم في المعابد أو في دور ملحقة بها، وتعد مصر نموذجاً لذلك، حيث قدمت بعض الدراسات المتقدمة - بما يمكن اعتباره تعليماً عالياً في مؤسسات ملاحقة بدور العبادة، ومن أشهرها "جامعة أون" أو "هليوبوليس". على أنه يجب أن يؤخذ مصطلح "الجامعة" بمزيد من الحذر حتى لا يتبادر للذهن أنها تشبه جامعات اليوم أو تقترب منها. وتجدر الإشارة إلى أن كل العلوم التي قدمت في تلك المؤسسات، كانت لخدمة العقيدة في المقام الأول، ومن ثم فهي تخضع لإشراف الكهنة، ولم يكن الوضع كذلك

¹ - خالد عبد الوهاب الزيد: مرجع سابق، ص 15.

في مصر القديمة فحسب، وإنما امتد إلى بلاد اليونان، بالإضافة لبعض الدول كإلهند والصين واليابان وغيرها.
بما يخدم العقيدة في كل منها. (1)

ب- الجامعة في العصور الوسطى:

يمكن تقسيم فترة العصور الوسطى إلى جزئين: الأول: قبيل القرن التاسع، حيث اتخذ الجامع الأزهر مكانا للدراسة، واعتبر بذلك أقدم جامعة في العالم، أما الجزء الآخر فيمكن اعتباره من القرن الثاني عشر مع بداية ظهور الجامعات في العالم الغربي.

فمنذ ظهور الإسلام، ارتبط تاريخ العلم ارتباطا وثيقا بالمسجد، فهناك المسجد الحرام في مكة والمسجد النبوي في المدينة، والجامع الأموي في دمشق، وجامع القيروان في تونس ومسجد البصرة في العراق، والأزهر في مصر وكلها أماكن لتدريس العلوم الدينية.

ولعل دراسة نظام التعليم في الأزهر، والمؤسسات المناظرة له تعطي فكرة واضحة على نظام التعليم العالي في تلك الفترة، والذي اتصف بجودة عناصره، سواء في المحتوى أو الطريقة، أو الحرية التي اتسم بها النظام بأكمله وكانت المدارس التي تدور في المساجد تسمى "الجلسات" أو "الحلقات".

أما بالنسبة للعصور الوسطى في العالم الغربي، فقد أنشأت بعض المؤسسات لتدرس العلوم المتقدمة، متخذة شكل مدارس ملحقة بالكنائس، وما لبثت أن تطورت تلك المؤسسات من مدارس عليا إلى شكل مؤسسي آخر أطلقت عليه "جامعة" فيما بعد وظل هذا المفهوم حتى يومنا هذا. وإن كانت الجامعة وقت إنشائها تختلف كثيرا عن شكلها في الوقت الراهن، حيث أشير إلى أنه منذ بداية القرن الثاني عشر ميلادي حدث نوع من التطور المؤسسي لتلك المدارس حتى أصبحت جامعات. واختلفت الدراسات في تحديد أصل مصطلح "جامعة"، فرجع البعض إلى أنه مأخوذ من الكلمة اللاتينية « **Universités** » ومعناها اتحاد أو نقابة، بينما أشار

¹ - عبد الله زاهي الرشيدان: في اقتصاديات التعليم، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 110.

البعض الآخر إلى أنها تبحث من تطور المدارس العليا التي كانت معروفة باسم « stadium generale » واستند كل فريق منهم إلى مجموعة من الحجج. (1)

ج- الجامعة في العصر الحديث:

أما في العصور الحديثة والتي يؤرخ لها بداية من عصر النهضة الأوروبية (منذ القرن التاسع عشر)، لوحظ حدوث كثير من التطورات على الجامعات ونظام التعليم فيها، نتيجة لتأثرها ببعض العوامل الداخلية منها والخارجية، والتي أوجدت أنماطا جديدة للجامعات وأحدثت بعض التغيرات في هيكلها التنظيمية، وإدارتها وتمويلها إلى الحد الذي جعلها تتعدد حتى داخل الدولة الواحدة، ومن ثم أصبح على الجامعة الكثير من المهام التي يتوقع أن تقوم بها في ضوء التغيرات الجديدة، فلم يعد التعليم منفصلا عن المجتمع بل أصبح أكثر ارتباطا به.

ويمكن القول أن تأثير الثورة الصناعية، والتغيرات المجتمعة التي لحقت بها على الجامعة والتعليم فيها، يكمن في جانبين هامين: الأول هو ظهور أنماط جديدة للجامعات والثاني زيادة الالتحاق بالتعليم الجامعي بشكل ملحوظ خاصة بعد الحرب العالمية الثانية. (2)

وباختصار فإن نشأة التعليم العالي في معظم المجتمعات مقترنة بالدين حيث تأسست بجهود أهلية، مع تطور المجتمعات وتحول التعليم الجامعي إلى تعليم للجماهير. ومحاولة بعض المجتمعات توفيره لمعظم أفرادها ومحاولة تمويله والإشراف عليه فأنشأت عديد من الجامعات سميت بالجامعات الحكومية وتزايدت أعدادها وانتشرت في معظم الدول، ومع انفتاح العالم وتحوله إلى قرية صغيرة، ازدادت الأعباء على الدول فاتجهت معظمها لإنتاج سياسة الخصخصة في مجال الحكومي، فظهرت عدد من الجامعات الخاصة والتي تعتمد في تمويلها على رسوم الطلاب بشكل كبير.

1 - عبد الله زاهي الرشدان: مرجع سابق، ص 111.

2 - عبد الله زاهي الرشدان، مرجع سابق، ص 112.

3- التعليم العالي في الوطن العربي وتطوره:

بدأ التعليم العالي في الوطن العربي منذ بداية الحضارة العربية والإسلامية في شكل مساجد وجوامع تدرس القرآن الكريم وعلومه والمذاهب الفقهية في الحديث وعلم الكلام. ومن الطبيعي أن هذا النوع من التعليم العالي كان منصبا ومهتما بالعلوم الإسلامية ومحاولة إيجاد حلول فقهية للمشكلات اليومية في العالم الإسلامي، وقد حافظ هذا النوع من التعليم العالي على وحدة الفكر والثقافة العربية، وأعطى العرب هوية حضارية محدودة ومتميزة، ومع انهيار الدولة العربية تخلف الوطن العربي علميا وحضاريا بفضل ظروف تاريخية خارجة عن إرادته لحقب طويلة تزيد عن 100 سنة.

وفي هذه الحقبة توقف التعليم العالي عن النمو والتطور، وأصبح تعليما نظريا يدور في حلقة مفرغة، وعندما انفصل العرب عن السيادة العثمانية وجدوا أنفسهم أمام تكنولوجيا الغرب الحديثة التي جاءت في شكل أساطيل وجيوش تغزوهم، أو في شكل قوافل تجارية برية وبحرية تنقل البضائع إلى الأسواق، وعندما اندلعت حروب التحرير والاستقلال عن الاستعمار الأوروبي، أدرك العرب مدى تخلفهم عن الغرب الأوروبي، وعندما انتهت حروب التحرير والجهاد ونال العرب استقلالهم وكونوا دولهم المستقلة عن الغرب، كان العلم والتعليم أول الإستراتيجيات والخطط الوطنية بناء وطنهم وإعادة أمجادهم.

ولم يكن نشوء الجامعة مقتصرًا على العصر الحديث، إن التتبع التاريخي لهذا النشوء يقودنا إلى عصور النهضة الثقافية الإسلامية، إذ تدعمت فكرة الجامعة في الإسلام بعد الفتوحات الإسلامية الكبرى، ونشطت حركة الترجمة والتأليف ونشأ نوع آخر من مراكز العلوم في الدولة الإسلامية فضلا عن المسجد يسمى بالأكاديميات،

ثم تطورت فكرة الجامعة في الإسلام، وكانت الجامعة الإسلامية مركز الحركة والتطور، متخصصة على مصادر المعرفة، وتعمل على تطوير الفكر عن طريق المناقشة والحوار والتفسير والترجمة والبحث والابتكار.⁽¹⁾

ومن هنا ظهر القادة والمعلمون العرب الذين يدعون للأخذ بأساليب التعليم الحديث والأخذ بتقنيات الغرب المتقدمة، أملا في تكوين المجتمع العربي الحديث، وعلى هذا الأساس نشأت مؤسسات التعليم العالي للجامعات والمعاهد العليا في كل بلدان الوطن العربي تقريبا، وبذلك تعد الجامعة المؤسسة التعليمية الأكثر انتشارا والأسمى مكانة في الوطن العربي، إذ لا يخلو بلد عربي في الوقت الحاضر من جامعة واحدة على الأقل.

ولقد جاء تطور التعليم في البلاد العربية، والتعليم العالي منه بشكل خاص متأثرا بشكل أو بآخر بالفلسفة السائدة وخصائص المجتمع، وكلاهما يستمد بذوره من عقيدة الإسلام وقيم الأمة العربية، فقد عني الإسلام بالعلم وحث على طلبه، ورفع من شأنه العلماء، وقدم العلم على العبادة نفسها.

ولقد كانت بدايات تلك المؤسسات في مكة والمدينة، وانتشرت منها إلى قسم من الجوامع في الحواضر العربية مثل المدارس النظامية في بغداد ومصر وفاس.

وكان التعليم العالي في بداياته على هيئة مدارس عليا، أو كليات فنية وأدبية، مثل مدارس الطب في مصر ومدرسة الحقوق في بغداد وكلية الطب في بغداد ومدرسة القانون في الخرطوم.

ولعل أو المحاولات لإنشاء جامعة عربية بمعناها الحديث، كانت في بدايات القرن الحالي حيث أثمرت جهود الحركة الوطنية بإنشاء الجامعة المصرية الأهلية سنة 1908.

نواة كلية الآداب في الجامعة المصرية الحكومية والتي أصبحت تعرف باسم جامعة القاهرة، ثم جامعة الخرطوم ثم جامعة بغداد ثم تنامت أعداد الجامعات العربية لتصير 18 جامعة في عقد الخمسينات، إلى أن

¹ - محمد عوض الترتوني: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006، ص 135 - 136.

وصلت إلى 83 جامعة في عقد الثمانينات في حين بلغ عددها بحسب آخر إحصائيات اتحاد الجامعات العربية مائة جامعة مقبولة في الاتحاد منها ثمان جامعات أهلية في عديد الدول. (1)

4-الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة:

اهتم علماء الاجتماع بدراسة سوسيولوجيا التعليم العالي محاولين بذلك فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات التنمية والتحديث في المجتمع، وتمتد جذور هذا الاهتمام إلى إسهامات رواد علماء الاجتماع الأوائل أو أصحاب النظريات السوسيولوجية المبكرة، أمثال إميل دوركايم هربت سبنسر، روبرت ماكيفر، ماكس فيبر وغيرهم. (2)

ولقد ركز هؤلاء العلماء على مناقشة قضايا التعليم العالي والمشكلات التي تواجه الجامعات في المجتمع الحديث.

1_الاتجاه الوظيفي:

إن الفكرة الجوهرية التي ينطلق منها هذا الاتجاه هي اعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا يشمل نظاما متداخلة ولكل نظام وظيفة معينة وهي مرتبطة مع بعضها البعض، ومن أجل فهم أي نظام من هذه الأنظمة، فإنه يجب النظر إلى علاقته بباقي النظم الفرعية الأخرى المكونة للنسق الاجتماعي العام وفحصه في ضوء الوظيفة التي يقوم بها في تحقيق التضامن أو التكامل الداخلي بين مكونات المجتمع.

ولقد تعرض رواد هذا الاتجاه لدراسة الجامعة ودورها ووظيفتها الأساسية في المجتمع أمثال إيميل دوركايم و بارسونز، ماكس فيبر، روبرت ماكيفر، وفي ما يلي عرض لأهم أفكارهم:

1 - محمد عوض الترتوري: مرجع سابق، ص 137.

2 - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 29.

أ - روبرت ماكيفر: R. Maciver

يعتبر من علماء الاجتماع الأوائل الذين حاولوا دراسة الجامعة من منظور سوسيولوجي حيث ركز على مشاكلها في العصر الحديث ولعل مشكلة الحرية الأكاديمية من أهمها: حيث أشار إلى مكوناتها فميزا بين ثلاث أبعاد رئيسية وهي: (1)

1. **البعد الوظيفي:** وهو معرفة مدى حرية الجامعات وأعضاء هيئة التدريس بها في ضوء دورهم المهني والأكاديمي، واختيار أفضل الطرق لسير هذه العملية لتؤدي دورها بفعالية.

2. **البعد المهني:** ويرتكز هذا البعد على مدى اهتمام الجامعة وأعضائها باستمرارية اتصال المعرفة.

3. **البعد النظامي:** وهو ما يوضح طبيعة حق الجامعة وهيئتها الأكاديمية في إنجاز الغرض الأساسي لوظيفتها نحو ضمان حق المساواة الليبرالية لقضية الحرية (2)

أراد ماكيفر من خلال تناوله لمشكلة الحرية الأكاديمية في الجامعات من خلال الأبعاد الثلاثة التي طرحها أن يبين مدى أهمية حقوق الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بها نظرا للدور الفعال الذي تقوم به ومدى تأثيره على المجتمع.

ولذلك وجب توفير بيئة عمل مناسبة تؤدي إلى إنجاز المهام على الوجه المطلوب وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة وإنجاز وظائفها في المجتمع.

واعطاء الفرصة للأستاذ الجامعي الصلاحية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله وكيفية إنجازه وعدم تقييده ليتمكن من ممارسة مهامه على أكمل وجه خدمة للمجتمع.

¹ - وريدة براهيمي: المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي، وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعة، قسم علم الاجتماع، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 2004، ص 23.

² - وريدة براهيمي: مرجع سابق، ص 23.

ب - إميل دوركايم : E. Durkheim

قام عالم الاجتماع إميل دوركايم بدراسة المؤسسات الاجتماعية التعليمية ولقد جاءت تحليلاته لتوضيح الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات تطور المجتمع الحديث باعتباره من أهم النظم التي تسهم في تطوير التنظيم الاجتماعي وتحديث مؤسساته المختلفة. (1)

فلقد تحدث عن أهمية نظام التعليم ووظيفته في نقل المعايير وقيم المجتمع من جيل إلى جيل آخر، ويؤكد على ضرورة جعل التعليم تخصصيا لتوفير التنوع والاختلاف وتحقيق مبدأ تقسيم العمل في المستقبل، والمؤسسة التي تجعل التعليم تخصصيا هي الجامعة باعتبارها المؤسسة الوحيدة التي بإمكانها تكوين مهارات عالية التخصص.

وحسب دوركايم فالتربية هي ظاهرة ديناميكية، والمدرسة هي مؤسسة اجتماعية يستطيع بواسطتها المجتمع أن يغير ويتحول من أشكاله البدائية إلى أشكاله المتحضرة، والمدرس هو حجم الزاوية في المدرسة وله دور مهم في العملية التعليمية.

2_ ماكس فيبر : M. weber

يعتبر ماكس فيبر من المؤسسين الأوائل لعلم الاجتماع والعديد من فروع التخصصات لذا تعددت إسهاماته السوسيولوجية، حيث قام بدراسة وتحليل عدة قضايا تخص الجامعة، والمشكلات التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا بصفة عامة ومن أهم هذه المشاكل مشكلة الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ومشكلة العلاقة بين الجامعة والدولة والمسؤولية المهنية لأساتذة الجامعة. (2)

1 - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 30.

2- وريدة براهيم: مرجع سابق، ص 25.

فلقد حاول في تحليلاته معالجة كثير من نواحي القصور في المشكلات التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا، وذلك عن طريق تحليلاته لميزات التعليم العالي في الولايات المتحدة.

3_ تالكوتبارسونز: T. parsons

لقد اهتم بارسونز بدراسة وظيفة الجامعة في المجتمع باعتبارها نسقا اجتماعيا، يسعى لتحقيق التكامل الاجتماعي والمهني ككل فهي بمثابة المؤسسة الأم لأنها تغذي جميع المؤسسات والتنظيمات الأخرى بالكوادر الفنية والمهنية والأكاديمية.

ويؤكد بارسونز على ضرورة دراسة الجامعة مثل الأنساق الفرعية، التي لا يمكن فهم أدوارها الوظيفية إلا في ظل علاقتها المتبادلة مع الأنساق الفرعية الصغرى، والتي تكون النسق الاجتماعي الأكبر وهو المجتمع.

كما حاول بارسونز عرض نظام الجامعات الأمريكية وطبيعة وظائفها المتعددة في المجتمع فنجده يركز على التخصص من أجل فهم طبيعة التباين بين مستويات المهنية الأكاديمية بالجامعات. وأكد على ضرورة التكامل بين تلك التخصصات المهنية والأكاديمية.

2/ الاتجاه الماركسي:

يمثل الماركسية تأليف بين ثلاث مصادر فكرية هامة وهي:

الفلسفة الألمانية، المثالية الاشتراكية الفرنسية، الاقتصاد السياسي الإنجليزي.

ولقد تم هذا التأليف استنادا إلى الفكر الجدلي والممارسة السياسية والنظرية الاقتصادية الكلاسيكية.

لقد درس أصحاب هذا الاتجاه النظام التعليمي الذي تشكل الجامعة أحد أهم روافده وتستند هذه النظرية

إلى افتراض يقتضي وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في المجتمع (البنية التحتية) ومجمل مظاهر البناء

الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتعليم أن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة التعليم في المجتمع بهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه.

ومن ثم فإن مصير الأفراد وموقعهم في البناء الاجتماعي يتحدد بناء على وضعهم الطبقي ليصبح التعليم بذلك أداة لتصنيف الانتقاء وإضفاء الشرعية على الأوضاع التي سبق تحديدها طبقيا ومن ثمة تعكس الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية ونتائجها، كما يقوم النظام التعليمي بإعادة إنتاج الطبقات ماديا (عدم تكافؤ الفرص في الثروة والدخل) وثقافيا لاتجاهات وقيم أعضاء الطبقات المختلفة وبذلك يكون التعليم أداة من أدوات استمرار سيطرة الطبقة الرأسمالية لينتهي الأمر بالطبقة الفقيرة لتترك مصيرها ومستقبلها للمؤسسات التعليمية لتحده، وبذلك يكون فقرها والتفاوت الطبقي مشروعا رغم ترويج النظام التعليمي لمبدأ تكافؤ الفرص وديمقراطية التعليم.

وفي ما يلي عرض لرواد هذا الاتجاه وأفكارهم حول دور التعليم في المجتمع وعلاقته بالنظام الاجتماعي.

أ- صمويل بولز وهر برت قينتره: (Samuel Bowels et Herbergintis)

يرى هذان العالمان أن التعليم الأمريكي، قد تم تنظيمه ليعطي متطلبات استمرارية وإعادة إنتاج المجتمع الرأسمالي المستقل، وأن دور النسق التعليمي يتمثل في توفير قوة العمل اللازمة كسد احتياجات الاقتصاد الرأسمالي واستمرارية وجوده.

ب- لويس ألتوسر: (L. Altvosser)

لقد قدم "ألتوسر" رؤية نظرية استندت إلى القضايا العامة للماركسية في تحليله لوظيفة التعليم في المجتمع الرأسمالي باعتباره التعليم مكون من مكونات البناء الفوقي الذي يتشكل بواسطة البناء التحتي.

ومن ثمة فإن نظام التعليم يعكس علاقات الإنتاج بل ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الطبقة التي تحتاج لمهارات ضرورية ولإزمة لكفاءة قوة العمل، وإعادة إنتاج إيديولوجية الطبقة الحاكمة وتنشئة العمال في إطارها وبذلك يتم ضمان توفير قوة العمل اللازمة وإكسابها الكفاءة التكنولوجية من جهة أخرى تخضع للطبقة الرأسمالية. (1)

وعليه فإن دور النظام التعليمي في المجتمع هو إعادة إنتاج قوة العمل التي تتطلبها الطبقة الحاكمة.

إذن التعليم في المجتمع الرأسمالي ليس حرا بل هو مقيد ويعتبر بمثابة نظام تستعمله هذه المجتمعات يمكن الطبقة الحاكمة من إحكام سيطرتها على الطبقة الخاضعة.

3- الاتجاهات المعاصرة:

لم تقتصر أهمية التحليلات السوسيولوجية النظرية عند دراستها لدور الجامعات في المجتمع عند هذا الحد بقدر ما كانت هذه التحليلات النظرية بمثابة نقطة انطلاق للعديد من الإسهامات السوسيولوجية الحديثة.

ومحاولتها لتطوير المداخل السوسيولوجية لدراسة الجامعات ليس فقط من المنظور السوسيولوجي بل أيضا من خلال المداخل الأخرى التي يتناولها العديد من المتخصصين في العلوم الاجتماعية الأخرى ولا سيما الاقتصاد والنفس والتربية والسياسة. وهذا ما جعل كلارك يشير بوضوح إلى أهمية المدخل التكاملية الذي يركز على تجميع الرؤية العامة للمتخصصين في العلوم الاجتماعية لفهم الجامعات بصورة أكثر واقعية. (2)

تعتبر هذه إشارة موجزة للإسهامات السوسيولوجية المعاصرة عند دراستها لقضايا التعليم العالي ودور الجامعات في المجتمع الحديث.

1 - وريدة براهيمى: مرجع سابق، ص 28.

2 - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 30 - 31.

4- الاتجاهات النظرية الأخرى:

لقد اهتم علماء الاجتماع بدراسة سوسيولوجيا التعليم العالي، محاولين بذلك فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في المجتمع، وتمتد بذور هذا الاهتمام إلى إسهامات الرواد الأوائل وعلى الإسهامات الحديثة ومحاولتها لتطوير المداخل السوسيولوجية لدراسة الجامعات على المستويين النظري والإمبيريقي، كما ظهرت تحليلات حديثة في السنوات الأخيرة وتناولت مشكلات التعليم العالي، خاصة في الدول النامية وحللت العلاقة بين التعليم والتنمية والمجتمع ودور المؤسسات الجامعية في التنمية. وهذه النظريات هي نظرية التحديث، رأس المال البشري نظرية للإنسان الاجتماعية والتي سيتم التطرق لكل واحدة منها من خلال عرض أهم الأفكار التي جاء بها المهتمين والدارسين لكل نظرية.⁽¹⁾

أ- نظرية التحديث:

ظهرت نظرية التحديث كأحدى النظريات السوسيولوجية التي اهتم بها علماء الاجتماع المحدثون لتوضيح العلاقة التبادلية والعوامل المفسرة لعمليات التنمية والتحديث في المجتمع الحديث، ولقد ركزت على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم باعتباره عنصر أساسي يقوم على تكوين الأفراد على درجة عالية من الخبرة والمهارة وتعتبر الجامعة المؤسسة المناسبة لهؤلاء الأفراد.

ومن أهم الدراسات التي ظهرت في الستينات واهتمت بنظرية التحديث هي إسهامات دافيد ماكيلاند D. Mc land الذي حاول عن طريقها تحليل العملية التطويرية لنشأة عملية التحديث، مشيراً إلى العوامل التي بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدماً ملحوظاً من الناحية الاجتماعية والتكنولوجية عن غيرها من المجتمعات

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 32.

الأخرى، وحاول ماكيلاند أن يؤكد على نوعية هذه العوامل والتي تكمن في الثقافة الموجود بهذه المجتمعات والتي عملت على تحقيق الإنجاز وتكوين الشخصية الفردية. (1)

ولقد حاول ماكيلاند التركيز على نماذج الشخصية في الدول المتقدمة والتي تسعى إلى تحقيق التقدم والرغبة في التغيير والتحديث.

ولقد حاول ماكيلاند أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرهما على عملية التحديث والتغيير الاجتماعي وإحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية والاجتماعية من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكولوجية مثل الإنجاز والدافعية والسمات والقيم والمعتقدات.

ولكن لا يمكن الاعتماد عليه فقط في تفسير عملية التحديث في المجتمعات وخاصة النامية فهناك أيضا المحتوى الثقافي والاجتماعي والحضاري والتاريخي الذي لا يمكن تجاهله في تفسير في عمليات التحديث.

ومع منتصف السبعينات اهتم بعض علماء الاجتماع المحدثين أمثال ألكيس أنجلز **A. inkels** ووديفيد سميث **D. Smith** بتحليل عمليات تطور المجتمع الحديث من خلال اهتمامهم بنظرية التحديث، ولقد حاولوا إجراء بعض الدراسات الميدانية في مجموعة من الدول النامية لدراسة بعض السمات والمتغيرات السوسولوجية وخاصة تحليل الدور الذي تلعبه المؤسسات التعليمية وتكوين الشخصية الفردية.

ومن ناحية أخرى حاول إنجلز و سميث تحليل العلاقة بين التعليم والتنمية ومدى تأثير عملية التحديث في المجتمعات النامية بصفة خاصة وذلك عن طريق تطوير مقياس معين لتحديد خصائص الإنسان الحديث، حيث قاما بدراسة ست دول نامية معتقدين أن عملية التحديث ما هي إلا اكتساب أكبر قدر من السكان لمجموعة من

¹ - وريدة براهيمي، مرجع سابق، ص 37.

السمات والاتجاهات والقيم الحديثة، ومن أهم ملامح هذا المقياس اكتساب الخبرة والرغبة في التجديد والتغيير، واكتساب الحقائق والمعلومات والاهتمام بالحاضر وعدم التركيز على الماضي إلى غيرها من المتغيرات. (1)

ومن خلال المظاهر السابقة لعملية التحديث نستطيع التأكيد على مدى أهمية دور المؤسسات الاجتماعية في الدول النامية، خاصة التعليمية منها لأنها هي التي يقع عليها العبء الأكبر في عملية تحديث المجتمع وتطوره.

وباختصار لقد وجدت نظرية التحديث إقبالا واسعا من قبل المهتمين بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية، بالرغم من بعض الانتقادات الموجهة لأصحاب هذه النظرية إلا أن ذلك لا يقلل من أهميتها لمساهمتها في فتح المجال لإجراء المزيد من الدراسات السوسولوجية والسيكولوجية الحديثة لتفهم واقعية عملية التحديث.

ب- نظرية رأس المال البشري:

مع بداية الستينيات ظهر اهتمام علماء الاقتصاد، بدراسة العلاقة بين التعليم والتنمية من وجهات نظر اقتصادية بحثية وقد تمثلت هذه الاهتمامات في نظرية رأس المال البشري والتي كرس أصحابها كتاباتهم بتحليل الجوانب الاقتصادية للعملية التعليمية وتكلفتها الاقتصادية.

وتعتبر إسهامات تيودور شولتز **T. Shultz** من أهم الإسهامات الاقتصادية التي تبنت نظرية رأس المال البشري وتحليل العلاقة المتبادلة بين التعليم ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها نوع من الاستثمار رأس المال وأحد الأسس الرئيسية لعملية التنمية الشاملة.

ومن ثم لا يمكن النظر للتعليم على أنه نوع من الامتلاك بقدر ما يعتبر نوع من الاستثمار الإنتاجي.

¹ - وريدة براهيمي، مرجع سابق، ص 38.

ولقد ناقش شولتز أهمية التعليم ودوره في تحسين الظروف الاقتصادية التي جاءت كنتيجة طبيعية لإعطاء الفرد القدرات والكفاءات اللازمة أو ما يعرف بالمؤهلات المطلوبة لتكوين الخيارات الشخصية للفرد التي يسعى بها من أجل الحصول على المهارات العلمية والفنية، التي تؤهله لدخول سوق العمل البشري ليتحقق النمو الاقتصادي.⁽¹⁾

ويؤكد شولتز على التعليم باعتباره رأس مال يؤدي إلى التنمية. بغض النظر عن تلك الدول التي تتمتع بموارد طبيعية واقتصادية مرتفعة، لأن وفرة هذه المواد ليست كافية لوجود اقتصاد حديث، يقوم على الإنتاجية العالمية بقدر ما يحتاج هذا الاقتصاد إلى رأسمال بشري.

الواقع أن تحليلات نظرية رأس المال البشري لم تقتصر على أفكار شولتز التي ظهرت بواردها في الستينات ولكن الأفكار التي تؤكد أهمية التعليم كاستثمار لرأس المال البشري وضرورته أدركها علماء الاقتصاد من وقت طويل.

وفي هذا نجد آدم سميث في كتابه ثروة الأمم يشير إلى أهمية التعليم كعامل للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي فهو من العوامل التي لا بد منها لإحداث أي تنمية.

وفي الأخير يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري من أهم أنواع الاستثمار التي تؤدي إلى التنمية الاقتصادية الحديثة.

ج- نظرية الأنساق الاجتماعية:

إن المتتبع لجذور النشأة التاريخية لنظرية الأنساق، يجد أنها ترجع إلى اهتمامات علماء البيولوجيا وخاصة ليدونجبرتكالفي، حيث عرض في بداية الخمسينات أسس أفكاره التحليلية البيولوجية عما يعرف بنظرية الأنساق العامة ويعتبر شارلز بروو من المحاولات الهامة التي حاول فيها أن يستخدم هذه النظرية في دراسة القوة

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 38.

التنظيمية داخل مجموعة من المستشفيات الجامعية التعليمية، وحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين أعضاء التنظيمات وتشكيل سلوك كل منهم للآخر، وهذا بالإضافة إلى دراسة العمليات التنظيمية الداخلية مثل اتخاذ القرارات، مظاهر الصراع التنظيمي، قواعد وقيم التنظيم.

ومن ناحية أخرى حاول علماء علم النفس الاجتماعي أن يستخدموا نظرية الأنساق الاجتماعية لدراسة التنظيمات الاجتماعية فقد استخدمها كاتز وكاهن حيث قاما بدراسة العديد من التنظيمات الحديثة خاصة في المجال الصناعي للتعرف على المشاكل الموجودة في الأنساق الداخلية للمصانع والشركات وعلاقتها بالتنظيمات الخارجية.⁽¹⁾

وبصفة عامة فإن أصحاب نظرية الأنساق الاجتماعية يرون أن الأنساق تنقسم إلى قسمين هما: أنساق مفتوحة وفيها يكون التفاعل مع البيئة الخارجية وأنساق مغلقة لا تتفاعل مع البيئة الخارجية.

وعموماً فإن أصحاب هذه النظرية عند دراستهم للمؤسسات التعليمية كالجامعات والمدارس، فإنهم يركزون على تطبيق مدخل الأنساق المفتوحة عند تحليلهم لها لمعرفة الأدوار البنائية الوظيفية التي تقوم بها هذه المؤسسات باعتبارها أنساق فرعية تؤثر على بقية الأنساق الاجتماعية الأخرى، فلا يمكن أن تعيش أو تستمر الجامعات والمدارس ومختلف المؤسسات التعليمية بدون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية.⁽²⁾

وفي إطار تطوير نظرية الأنساق الاجتماعية، نجد بعض المتخصصين في الدراسات التنظيمية حاولوا دراسة المؤسسات التعليمية، عن طريق تبنيهم للمدخل البيئي وذلك بدراسة جميع عناصر السلوك الفردي والتنظيمي داخل المؤسسات التعليمية لمعرفة أنماط العلاقات المتفاعلة بين تلك المؤسسات وبيئتها الخارجية وإلى أي حد تؤثر نوعية هذه العلاقات على تأدية الأهداف التي تسعى لتحقيقها المدارس والجامعات أو غيرها من المؤسسات التعليمية المختلفة في المجتمع.

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 47.

² - وريدة براهيمية: مرجع سابق، ص 42.

5- وظائف الجامعة:

كان التدريس والبحث العلمي هما الوظيفتان الرئيسيتان للجامعة ثم أضيفت وظيفة ثالثة وهي خدمة المجتمع على اعتبار أن الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية عالية لا بد أن يكون لها صلة قوية بالمجتمع وبالتالي أصبحت الوظائف التي تمارسها الجامعة التي نالت موافقة اجتماعية من المختصين في مجال التعليم وهي:

1- التدريس:

تعد هذه العملية إحدى الوظائف الرئيسية والمهمة التي تؤديها الجامعة في تنمية القوى البشرية المؤهلة والمدرية للاستفادة منها في النصوص بالمجتمع وتطويره وتوثيق العلاقة، ويمكن أن ينظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية لذلك أصبحت من مسؤوليات الجامعة أن تأخذ على عاتقها مسؤولية التدريب بعد الإعداد لأن التدريب من خلاله يستطيع نشر الاتجاهات الحديثة في مجالات التخصصات المختلفة. (1)

2- البحث العلمي:

يعد البحث العلمي عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي وتتبع الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث)، بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث). (2)

بناء على ما ذكر، فإن البحث العلمي نشاط حيوي وديناميكي هادف ومنظم، يسعى لدراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها، وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهاتها وتسخيرها بما يخدم ويسهم في

¹ - أميرة محمد علي أحمد حسن، مرجع سابق، ص 07.

² - الأخضر عزي، مرجع سابق، ص 413.

تنمية المجتمع، وتطويره وإشباع حاجات الإنسان ورغباته، وتحقيق التنمية المستدامة، كما أن للبحث العلمي أهمية كبرى في مجال التنمية بمجالاتها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والثقافية مما دفع بالكثير من الدول للاهتمام به.

3- خدمة المجتمع:

وذلك من خلال خلق قنوات اتصال بين مؤسسات التعليم الجامعي والمجتمع الخارجي.⁽¹⁾

ولا ريب أن وظيفة خدمة الجامعة للمجتمع تكمن في ذلك النشاط المنجز لحل المشكلات المتعلقة بالمجتمع أو لتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة.

كما أن خدمة الجامعة للمجتمع تعني قيام الجامعة بنشر الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات وإشاعته وتقوم بتبصير الرأي العام بما يجري في مجال التعليم فكرا وممارسة، وعليها يقع تقويم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترحات لحل قضاياها ومشكلاته، وكذا الإدلاء بتصورات وبدائل تثير وتشجع فكرا تربويا داخل المجتمع.⁽²⁾

إذن فالجامعة تؤدي ثلاث وظائف رئيسية والاهتمام بهذه الوظائف يختلف حسب ظروف وفلسفة كل جامعة لأن الجامعة إذا اقتصر على وظيفة التدريس فقط تكون قاصرة ومحصورة ولا أثر لها في المجتمع الذي أنشأت فيه، لأن إنشاء جامعة في أي مجتمع يتوقع منها أن تسعى إلى إحداث التغيير في ذلك المجتمع حتى لو كان طفيفا، والواقع أن الوظائف الثلاث للجامعة تتداخل وتخدم بعضها فالتدريس يقود إلى البحث العلمي وخدمة المجتمع وتزود البحث العلمي بالمشكلات المستعصية اللازم حلها وهكذا تتواصل وظائف الجامعة دوما وتتكامل.

¹ - شبل بدران: التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، ط1، دار وفاء الدنيا للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 12.

² - الأخضر عزي: مرجع سابق، ص413.

5- أهداف الجامعة:

هناك مجموعة من الأهداف يتوجب على الجامعة تحقيقها ولقد لخص عبد السلام عبد الغفار ما قاله

المتخصصون عن أهداف التعليم الجامعي في ثلاث مجموعات وهي:

1. أهداف معرفية: وهي ترتبط بالمعرفة تطورا وتطويرا وانتشارا.
2. أهداف اجتماعية: تعمل على استقرار المجتمع وتماسكه وتمده بما يواجهه به مشكلاته.
3. أهداف اقتصادية: التي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج إليه من خدمة بشرية وما يحتاج إليه من خبرات ومهارات.

ويرى بون أن التعليم الجامعي يسعى إلى تحقيق عدة أهداف يحددها في أربعة أهداف وهي:

1. تنمية قدرات الطلاب المعرفية والاجتماعية وصلها وإثرائها.
2. مساعدة الطلاب على اكتساب المعارف والمهارات المفيدة في حياتهم المهنية والعلمية.
3. نشر المعرفة العلمية والعمل على تقدمها والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع.

ويشير الكيلاني وعدس أن هناك أهدافا تسعى الجامعات لتحقيقها منها:

1. إتاحة الفرصة للأفراد لمتابعة التعليم العالي والتخصص والتزويد بقدر من الثقافة لتعينهم في مواجهة مطالب مجتمعهم والتكيف معها بأكبر قدر من الكفاية.
2. إعداد الطاقات البشرية المدربة جيدا لتلبية حاجات المجتمع بتوفير فرص التدريب المهني والتقني وتزويد بالخبرات التخصصية.

3. متابعة المعرفة والبحث فيها والسعي إلى إشاعتها ونشرها.¹

¹الخطر عزي: مرجع سابق ص420

وعن أهداف الجامعة الجزائرية يقول مراد بن أشنه أن الجامعة "هي مؤسسة وضعها الأفراد من أجل أهداف واقعية مرتبطة بالمجتمع الذي ينتمي إليه الأفراد" ويضيف في بلد مثل بلادنا يتعلق الأمر بتكوين إطار ذو كفاءة تقنية تتمثل الشخصية الجزائرية واعي بالحقائق وملتزم بعملية التنمية الاجتماعية.⁽¹⁾

وفي واقع الحال تحقق الجامعة الجزائرية بعض من تلك الأهداف بالشكل المطلوب لأسباب متعددة.

6- السياق التاريخي للجامعة الجزائرية:

ينحصر السياق التاريخي للجامعة الجزائرية في مرحلتين أساسيتين:

أ - التعليم الجامعي قبل 1962 (المرحلة الاستعمارية):

تعد مدرسة الطب أول مدرسة أنشأت في العهد الاستعماري على أرض الجزائر بدأت نشاطها من عام 1833 وكان يشرف على التدريس أساتذة عسكريين وذلك في مستشفى مصطفى باشا بالجزائر العاصمة في البداية كانت توجه هذه الدروس إلى الطلبة الأوروبيين فحسب، وبعد ذلك تم قبول الطلبة الترك والجزائريين المسلمين واليهود، كانت هذه الدروس في هذه المرحلة على علم التشريح والفيزيولوجيا الوصفية إلا أنه تم توقيف هذه المدرسة عام 1835 وأعيد فتحها عام 1854.

ثم تحولت إلى مدرسة عليا للطب والصيدلة سنة 1909 أقيمت أربع مدارس في نظام الكليات لتخلص إلى ميلاد جامعة الجزائر. وجاء المرسوم الصادر عام 1957 ليحول مدرسة القانون إلى كلية الحقوق والاقتصاد مكملة باثنين من المعاهد:

معهد الدراسات السياسية ومعهد التحضير التجاري.

¹ - أحمد فلوح: مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، قسم علم النفس وعلوم التربية، أطروحة دكتوراه جامعة وهران، 2012، ص 22.

ومن المعاهد التي شهدت ميلادها الفترة الاستعمارية:

1. معهد البيوتقنيوالبيومتری المنشأ عام 1845.
2. معهد الأرصاد الجوية وفيزياء الكواكب المنشأ عام 1931.
3. معهد البحوث الصحراوية المنشأ عام 1937.
4. المعهد الإثنولوجي المنشأ عام 1956.
5. معهد الدراسات النووية المنشأ عام 1956.
6. معهد التحضير للأعمال المنشأ عام 1957.⁽¹⁾

ورغم هذا العدد الكبير من المعاهد خلال الفترة الاستعمارية إلا أن التعليم العالي في عهد الاستعمار قد سخر لخدمة السياسة الاستعمارية حيث هدف أساسا إلى فرنسة التعليم في الجزائر وربطه مباشرة بالجامعة الفرنسية الأم.

ب- التعليم الجامعي بعد 1962 (مرحلة الجزائر المستقلة)

يمكن رصد وتتبع أهم التطورات التي مرت بها الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال حتى الوقت الراهن من خلال تناول النقاط التالية:

1- الشبكة الجامعية: شهد النظام الجامعي في ظل الاستقلال توسعا كبيرا، حيث انتقل عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر من جامعة واحدة غداة الاستقلال مورثة عن الحقبة الاستعمارية وهي جامعة الجزائر حتى بلغ عدد الجامعات الجزائرية سنة 1977 مؤسسة للتعليم العالي موزعة على 48 ولاية و 10 مراكز جامعية و

¹ - نصر الدين غواف، التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية، قسم علم المكتبات، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2010، ص 54.

20 مدرسة وطنية ومدرسة عليا و 7 مدارس عليا للأساتذة ولم يتحقق هذا الكم من المرافق إلا بفضل الاستثمار العمومي في قطاع التعليم العالي بفضل سياسة الإنفاق العمومي.

2- التكوين الجامعي: كان التكوين الجامعي في الجزائر جد متأخر حيث لم يتعد عدد المسجلين في الجامعة في أول موسم جامعي (1962 - 1963) 2725 طالبا، يؤطّهم 298 أستاذ معظمهم أجنب، وواصلت منظومة التعليم العالي تطورها الكمي لفترة 1990 - 2000 وهذا بفضل السياسة الوطنية الداعمة للتربية والتكوين العالي وتكوين نخب قادرة على التسيير الفاعل.

3- تنظيم البحث العلمي في الجزائر:

يبرز القانون رقم 11 - 98 والمتضمن القانون التوجيهي، التطور الملحوظ في تنظيم البحث العلمي وتطويره بالجزائر، فقد حدد هذا القانون البرامج والمبادئ المتعلقة بترقية البحث العلمي والتطور التكنولوجي، وكذا التدابير والطرق الواجب توفرها لتحقيق أهداف وبرامج الفترة الخماسية 1998 - 2002 التي حدد لها ثلاثون برنامجا وطنيا للبحث في مختلف ميادين البحث الأساسي والبحث التكنولوجي للتنمية والبحث التطبيقي.⁽¹⁾

مع ما ذكر، فإن البحث العلمي في الجزائر لم يصل إلى المستوى المأمول وفق المقاييس الدولية ولتجاوز هذه النقائص أجريت تعديلات على البرنامج الخماسي بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعلمية وتوفير الوسائل المادية والبشرية لتحقيق تلك الأهداف.

7- مشاكل الجامعة: وتكمن في العناصر الآتي ذكرها:

1- الأعداد المتزايدة للطلبة: مما أدى ضعف الطاقة الاستيعابية، وهذا يعود إلى تشجيع الجزائر الديمقراطية التعليم والنمو السكاني السريع.

¹ - الأخضر عزي، مرجع سابق، ص 415.

7. زيادة نسبة الطلاب والخريجين في التخصصات النظرية والإنسانية عن نسبتهم في الدراسات العلمية والتطبيقية.
8. النمطية في الخطط والمناهج الدراسية والسنوات الدراسية ونمطية الطلاب التكوين المبنية على التلقين، بحيث لا تفتح المجال للإبداع، والابتكار الفردي.
9. هيمنة التخصصات والأقسام والدراسات التقليدية، وندرة التخصصات والدراسات الحديثة والمتكاملة التي تجمع علومًا متعددة تعالج موضوعًا معينًا كعلوم الصحاري والبيئة والبحار وغيرها.
10. يطلب على التكوين الجامعي طابع التدريس بشكل يكاد يكون امتدادًا للمرحلة الثانوية، دون أن يكون هناك اختلاف نوعي للمرحلتين، وتكاد وظيفته تتركز في إعداد القوى العاملة التي قد يحتاج إليها المجتمع وقد يكون في غنى عنها.
11. غياب المحيط المناسب للبحث العلمي، فرغم الزيادة في أجور أساتذة الجامعة مقارنة بالسنوات الماضية، إلا أنها تعد الأضعف مقارنة بغيرها في العالم، كما أن هناك مجموعة من المشكلات الاجتماعية التي تفقد الحافز للأساتذة للبحث العلمي مع عدم توفر وسائل البحث المناسبة.⁽¹⁾
12. هجرة الكفاءات من الوطن العربي إلى الخارج بحثًا عن وضع أفضل.
13. المركزية في صناعة القرار، الأمر الذي يترتب عليه فقدان المشاركة مما ينعكس على فاعلية المؤسسات وكفاءتها وبالتالي على قدرتها في تحقيق أهدافها.
14. مشكلة التسيير العقلاني واستعمال الموارد المادية والبشرية المتوفرة بفعالية.
15. سوء الظروف المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي مع غياب الحوافز.⁽²⁾

¹ - الأخضر عزي: مرجع سابق، ص 416.

² - نصر الدين غراف: ، مرجع سابق، ص 78.

فالجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات العربية تعاني من جملة من المشكلات والمعوقات رغم حجم الإنفاق المالي الكبير في هذا المضمار والتي حالت دون قيامها بأداء وظائفها المطلوبة.

8-الأستاذ الجامعي:

هو كل من يقوم بالتدريس للمقررات الأكاديمية أو مقررات الإعداد التربوي وحاصل على شهادة الدكتوراه.⁽¹⁾

أو هو عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد)⁽²⁾

أ - واجبات الأستاذ الجامعي:

تنقسم هذه الواجبات إلى قسمين: واجبات عامة وواجبات تجاه الطلبة

1- الواجبات العامة:

16. إن الأستاذ في التعليم العالي هو أستاذ وباحث في الوقت نفسه، لذلك عليه تحسين وتحديث تعليمه باستمرار، ويجب أن تسمح له نشاطاته في البحث العلمي الحصول على جميع الشهادات التي تتطلبها المهنة من أجل الترقية في الترتيب السلمي للجامعة واثراء الإنتاج العلمي.
17. من واجب الأستاذة المشاركة في جميع الأعمال التي تتخذها السلطات العمومية أو إدارة الجامعة قصد التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجية لمؤسساتهم خصوصا والتعليم العالي عموما.

¹ - إبراهيم الحسن: الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90، عمان، ص 14.

² - هاشم بن سعيد الشخي: دور الأستاذ الجامعي في تحسين نوعية طرائق تقييم الطلبة وأساليبه، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد الأول، السعودية، 2015، ص 61.

18. ينبغي على الأستاذ في التعليم العالي أن يتمتع عن كل تصرف من شأنه الحط من قيمة المهنة.

2- الواجبات اتجاه الطلبة:

19. ينبغي على أستاذ أن يظهر نفس التفاني أمام جميع طلبته مهما كانت ظروفهم الاجتماعية، جنسيتهم، دينهم، أو الشعور الذي يكنه لهم.

20. يجب على الأستاذ أن يلتزم أمام طلبته بالعدل والموضوعية وعليه أن يبرهن على نزاهة علمية تامة.

21. لا يمكن قبول أي منفعة مادية من طرف طلبته أو غيرهم كما يمنع عليه القيام بكل تصرف يمنح بطبيعته للطلاب أي منفعة بيداغوجية لا مبرر لها. (1)

ب- حقوق الأستاذ الجامعي:

تكفل اللوائح التنظيمية في الجامعة المواد المندرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08 - 130 المؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساس الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، منها ما يلي:

22. الإجازات والعطل المختلفة منها العطلة العلمية لتمكين الأستاذ من تجديد معارفه.

23. الاستفادة من تكليف الحجم الساعي في حال التحضير لرسالة الدكتوراه.

24. الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق ومخابر بحث.

25. الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية.

26. الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية.

27. الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الاجتماعية. (2)

¹ - عبد الرحمان برقوق: عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر، العدد الأول، الجزائر، ص 62 - 63.

² - رضوان بواب: مرجع سابق، ص 08.

9- أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي التربوية:

تتنوع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة ومن أهمها الأساليب الذاتية إذ تقع مسؤولية هذه الأساليب على الأستاذ نفسه، فعليه ما يلي:

1. تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به.

2. الطموح الشخصي للأستاذ: يتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلا على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأخره بالتشجيع وبمعايير التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه.

3- الاطلاع الواسع:

إن الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي وهام لنموه العلمي والثقافي، فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيف الذاتي، ويشمل الاطلاع مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني.

4- الأساليب المهنية:

إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية الأستاذ الجامعي بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومرابي في المقام الأول، لذا يجب عليه المشاركة الطوعية في الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، المشاركات البحثية. (1)

¹ - ليث حمودي إبراهيم: مرجع سابق، ص 08.

فالجامعة في الوقت الحاضر تتفوق على الجامعات الأخرى عندما يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس مؤهلين تأهيلا عاليا، يمارسون أدوار حقيقية، مما يسهم في تجويد العملية التعليمية وإنجاحها لتكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة، ومتطلبات المجتمع المتسارعة، فالأستاذ الجامعي لديه دور رائد في إعداد مخرجات التعليم الجامعي، وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر إن كان معدا لمهنته ومخلصا في عمله.

خلاصة الفصل:

يشهد عالم اليوم حركية وتطورات هائلة في شتى المجالات، بفضل التدفق العلمي والمعلوماتي السريع، حيث أصبح العلم أداة حاسمة لدى الدول لتحقيق رقيها وازدهارها، حيث تعتبر الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية، وأعلى هرم التعليم وهي تقوم بوظائف لا يمكن لمؤسسة أخرى القيام بها وهي نشر العلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبهذه الوظائف تعمل لتحقيق جملة من الأهداف، وتعتبر خدمة المجتمع من أهم الوظائف التي تقوم بها الجامعة، فهي تمد سوق العمل بالكفاءات التي يحتاجها وهذا عن طريق التكوين والتدريب والتعليم المستمر التي تشكل في مجملها استثمار ناجح يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كما تساهم أيضا في خدمة قضايا المجتمع من خلال مراكزها ومنشآتها ومختبراتها حيث تقدم خبراتها ولساهماتها لجميع هيئات ومؤسسات المجتمع، والمساهمة في إيجاد حلول لمعالجة المشاكل التي تعترضها.

وإذا أردنا أن تحقق الجامعة وظائفها وأهدافها على المجتمع الالتفات إلى القائم الأول والأساسي على تحقيق هذه المهام وهو الأستاذ الجامعي وذلك بالاهتمام به، وإعطائه المكانة التي يستحقها والعمل على تطويره، وبهذا يستطيع خدمة المجتمع والجامعة، ومن ثمة تصبح الجامعة قادرة على تحقيق أهدافها واستعادة مكانتها في المجتمع.

الباب الثاني:

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الثالث: المؤسسة الجامعية.

تمهيد.

1- ماهية الجامعة.

2- النشأة التاريخية للجامعة.

3- نشأة الجامعة في الوطن العربي.

4- الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.

5- وظائف الجامعة.

6- أهداف الجامعة.

7- السياق التاريخي للجامعة الجزائرية.

8- مشاكل الجامعة الجزائرية.

9- حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي.

10 - أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يتوقف نجاح أي عمل علمي عامة وإجتماعي خاصة على الإجراءات العلمية والمنهجية التي يتم إتباعها من أجل جمع المعلومات والحقائق المرتبطة بموضوع الدراسة والتي من بينها لأخذ بعين الإلتبار أن أي عمل علمي إجتماعي يتضمن شقين نظري و تطبيقي ، إذ يعد الجانب الميداني جانب مهم في القيام بأي دراسة يمكن من خلالها التوصل إلى إقتراحات وحلول مشكلة المطروحة وللقيام بهذه الدراسة الإمبريقية ينبغي الإعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تحدد كل الأبعاد المتعلقة بالبحث ، وتتمثل هذه الإجراءات في تحديد مجالات الدراسة الأدوات المعتمدة عليها في الدراسة والخصائص الإجتماعية والمهنية لعينة الدراسة.

1-مجالات الدراسة.

يعد تحديد مجالات الدراسة من الخطوات المنهجية الهامة وقد اتفق كثير من المنشغلين في مناهج البحث الإجتماعي على أن لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية.

1-1-المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في جامعة العقيد آكلي محند أولحاج بالبويرة التي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 300 -05 في 11 رجب 1426 الموافق ل 16 أوت 2005 من طرف وزارة التعليم والبحث العلمي حيث أصبحت مستقلة بذاتها بعد أن كانت ملحقة لجامعة بوقرة بيومرداس وهي مؤسسة ذات طابع علمي مهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقرار المالي، حيث تنقسم إلى قسمين: الجامعة المركزية والقطب الجامعي الذي تم إنشاؤه في 2014، 2015 إذ كل قسم منها يتكون من الكليات التالية:

✓ الجامعة المركزية

✓ كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

✓ كلية الحقوق والعلوم السياسية

✓ كلية الأدب العربي واللغات

✓ كلية الإقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية

✓ القطب الجامعي

✓ كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية

✓ كلية العلوم الطبيعية والحياة

✓ معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية

✓ معهد التكنولوجيا.¹

¹مصلحة الموارد البشرية: جامعة البويرة 10 ماي 2018 الساعة 10:30

تحتوي على إمكانيات مادية وبشرية تتمثل في:

- **الإمكانيات المادية:** تصل قدرات الجامعة حالياً إلى 22923 مقعد بيداغوجي ويمكن تلخيص الهياكل البيداغوجية في قاعة محاضرات و 24 مدرج و 3185 قاعة للتدريس و 150 قاعة للأنتريت و 810 مخبر
- **الإمكانات البشرية:** تحتوي الجامعة على 353 موظف و 170 عامل مهني.
- **مهام الجامعة:** تتمثل مهام الجامعة حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثاني عام 1424 الموافق ل 23 اغست سنة 2003 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343 المؤرخ في 4 رمضان عام 1429 الموافق ل 27 سبتمبر 2006 سنة 2006 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها فيما يأتي :
 - ✓ تكويم إطارات الضرورية والتنمية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية للبلاد
 - ✓ تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث في سبل البحث
 - ✓ المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها
 - ✓ المشاركة في التكوين المتواصل
 - ✓ تتمثل المهام الاساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يلي
 - ✓ المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي
 - ✓ المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها
 - ✓ المشاركة في دعم القدرات العلمية والوطنية²

مصلحة الموارد البشرية:مرجع سابق²

• **وظائف الجامعة:** تعددت وظائف الجامعة منها البحث العلمي وإعداد القوى البشرية التنشيط الثقافي والفكري.

✓ **البحث العلمي:** يعتبر ركن أساسي من أركان التعليم الجامعي، له دور كبير في ترقية العلم من حيث تنمية المعرفة وتطويرها وقد تتم الدراسة على مختلف القطاعات باعتبار الجامعة هي مجال تخصصات مختلفة في كل الميادين المعرفية الأدبية والعلمية . هذه الدراسات تساهم بصورة أو أخرى في كشف المشاكل التي يشهدها أي قطاع ومن ثم فالباحث سيعمل حسب هدف بحثه إلى معالجة هذه الإختلالات أي اقتراح حلول المبدئية بصفة عامة في هذا المجال ، فإن الجامعة يجب أن تولي الاهتمام بالبحث العلمي لأنه ضروري لنمو المعرفة وتقديمها ونشرها خاصة البحوث و الدراسات التطبيقية.

✓ **التنشيط الثقافي والفكري:** يعتبر نشر العلم والثقافة ضمن رسالة الجامعة من خلال تزويد الطالب بالعلوم النظرية والتطبيقية، ولا يقتصر هذا التشبيه على المجتمع الداخلي للجامعة فقط بل يتعداه إلى المجتمع الخارجي.

✓ **إعداد القوى البشرية:** قد تساهم بصورة مباشرة في تنمية الإقتصاد والمجتمع وإن كان ذلك يتم على المستوى المتوسط أو الطويل إلا أن ما تخرجه هذه الأخيرة من إطارات وكفاءات بالموصفات والشروط المطلوبة في سوق العمل في مختلف القطاعات ومن ثم تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية.³

1-2-المجال الزمني:

لقد تحدد هذا المجال وفقا لما استغرقته مراحل البحث المختلفة وهي كالتالي:

- **المرحلة الأولى:** دامت من أواخر شهر ديسمبر إلى غاية شهر مارس وقد تم فيها إعداد الإطار النظري للدراسة وإعادة صياغة وتعديله ، كما تم وضع الإطار التصوري للدراسة الميدانية وتصميم أدوات البحث

- **المرحلة الثانية:** بدأت هذه المرحلة من أواخر شهر مارس إلى غاية شهر ماي والذي تم فيها الإعداد لمرحلة جمع البيانات الميدانية و اختيار وسيلة جمع البيانات والمتمثلة في الإستبيان .
 - **المرحلة الثالثة:** امتدت من شهر ماي إلى غاية منتصف شهر جوان وفيه قد تم تفريغ البيانات وجدولتها وتحليلها احصائيا واستخلاص نتائج البحث مع كتابة الإستنتاج النهائي للبحث.
- 1-3- **المجال البشري:** وتضمن هذا المجال مجتمع الدراسة والمتمثل في أساتذة جامعة البويرة على اختلاف تخصصاتهم ودرجاتهم الوفية والمقدرة ب 640 أستاذ حيث تم إختيار 96 مفردة ولكن عند توزيع الإستمارات تم استرجاع 84 استمارة فقط ليصبح حجم العينة الفعلية 84 مفردة مثلما وضحناها في الجانب المنهجي .

2- خصائص عينة الدراسة:

تتشكل البيانات الشخصية الإطار العلمي الذي يجسد خصائص العينة وسمات مجتمع الدراسة ، فهو يحدد الدراسة وكيفية تفسير النتائج وبالتالي سنحاول في بحثنا هذا عرض هذه النتائج والخصائص وكيف يمكن أن تؤثر غي الموضوع ، وهذا ما سنوضحه من خلال الجداول الآتية:

الجدول رقم(2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
36.90%	31	ذكر
63.09%	53	أنثى
100%	84	المجموع

توضح البيانات الواردة في الجدول أن المبحوثين الإناث يمثلون الأغلبية بنسبة 63.09% مقابل 36.90% من الذكور ومن خلال هذه النتائج يتضح لنا أن معظم الأساتذة في جامعة البويرة هم إناث وهذا راجع إلى طبيعة النشاط الذي تقوم به الجامعة لذا نجد توجه المرأة اليوم إلى القطاع العمومي نتيجة عدم وجود صعوبات في هذا الميدان ، كما نجد أن المرأة اليوم أصبحت لديها مكانة في المجتمع وتتنافس مع الرجل في كل مجالات العمل وذلك من خلال القوانين التي نصت على عدم التمييز بين الجنسين في التوظيف وأعطت كليهما نفس الحقوق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية.

الجدول رقم (3): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة	التكرار	السن
%55.95	47	(25-25)
%31.70	26	(45-35)
%12.19	10	(55-45)
%1.27	1	(65-55)
%100	84	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أفراد العينة موزعين على مختلف الفئات العمرية وأعمارهم ليست متقدمة في السن بحيث نجد النسبة العليا للفئة الأولى (25-35) وتمثل بنسبة 55.59% من المجموع الكلي، وتليها نسبة 31.70% للفئة الثانية (35-45)، ثم نجد نسبة 12.19% من الفئة الثالثة (45-55) وأخيرا النسبة 1.27% من الفئة (55-65).

بينت هذه النتائج أن معظم أساتذة جامعة البويرة هم شباب وإذا أخذنا بعين الإعتبار المراتب الوظيفية فإنها توضح أن معظم أساتذة الجامعة هم من رتبة مساعد -أ- ورتبة -ب- وهذا استثمار حقيقي للجامعة، لأن هذه الفئة مازال بإمكانها اكتساب الخبرات وكذا العطاء لسنوات لاحقة.

جدول رقم (4): يوضح توزيع افراد العينة حسب مكان الإقامة.

النسبة	التكرارات	مكان الإقامة
%75	66	داخل الولاية
%25	22	خارج الولاية
%100	84	المجموع

يوضح الإتجاه العام للجدول أن نسبة 75% من المبحوثين الذين يقطنون في داخل الولاية ، تليها نسبة 25% من خارج الولاية.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن جامعة البويرة معظم أساتذتها هم من داخل الولاية وهذا يثبت أن الجامعة تستثمر في أبناء منطقتها وكما تعطي فرص التوظيف للمتشحين من خارج الولاية .

جدول رقم (5): يوضح العلاقة بين الشهادة المتحصل عليها والرتبة العلمية.

الرتبة العلمية الشهادة	أستاذ مساعد (ب)		أستاذ مساعد (أ)		أستاذ محاضر (ب)		أستاذ محاضر (أ)		أستاذ التعليم العالي		المجموع
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
ماجستير	10	40%	13	52%	/	/	01	4%	1	4%	25
دكتوراه علوم	05	13.1%	14	36.84%	07	18.42%	12	31.57%	/	/	38
دكتوراه دولة	/	/	/	/	01	20%	04	80%	04	80%	05
دكتوراه أ.ل.د.	02	12.5%	10	62.5%	03	18.75%	01	6.25%	/	/	16
المجموع	17	20.8%	37	44.04%	11	13.09%	18	21.42%	05	5.95%	84

يتضح لنا من الجدول أن إتجاهه العام يمثل نسبة 44.04% من الباحثين من رتبة أستاذ مساعد (أ) وهي مدعمة بنسبة 62% من الباحثين الذين يحملون شهادة الدكتوراه أ ل د تليها نسبة 52% من الباحثين يحملون شهادة ماجستير ثم نجد نسبة 36.84% من الباحثين يحملون شهادة دكتوراه علوم. تقابلها نسبة 21.42% من الباحثين من رتبة أستاذ محاضر (أ) وهي مدعمة بنسبة 31.57% من الباحثين يحصلون شهادة دكتوراه علوم تليها نسبة 80% من الباحثين يحصلون شهادة دكتوراه دولة ثم نجد نسبة 6.25% من الباحثين يحملون شهادة دكتوراه ل م د ثم نجد نسبة 4% من الباحثين يحملون شهادة الماجستير وتقابلها نسبة 20.83% من الباحثين من رتبة أستاذ مساعد (ب) وهي مدعمة بنسبة 40% من الباحثين يحملون شهادة الماجستير، تليها نسبة 13.15% من الباحثين يحملون شهادة الدكتوراه علوم ، ثم نجد نسب 12.5 من الباحثين يحصلون شهادة دكتوراه (ل.م.د) .

تقابلها نسبة 13.09% من المبحوثين من أستاذ محاضر (ب) وهي مدعمة بنسبة 20% من المبحوثين يحملون شهادة الدكتوراه دولة تليها نسبة 18.75% من المبحوثين يحملون شهادة دكتوراه (ل.م.د). فنسبة 18.42% يحملون شهادة دكتوراه علوم، تليها نسبة 5.95% من المبحوثين من أساتذة التعليم العالي، وهي مدعمة بنسبة 80% من المبحوثين يحملون شهادة دكتوراه دولة ، تليها نسبة 4% من المبحوثين يحملون شهادة ماجستير.

من خلال النتائج السالفة يتضح لنا أن معظم أساتذة جامعة البويرة هم من رتبة مساعد أ ومساعد ب وهذا إستثمار حقيقي للجامعة لأن هذه الفئة ما زال بإمكانها إكتساب الخبرات وكذا العطاء لسنوات لاحقة، كما يتبين لنا أيضا أن معظم الأساتذة هم من حاملي شهادة الدكتوراه وهذا ما يعني ارتفاع المؤهل العلمي بها.

الجدول رقم (6): يوضح توزيع العينة حسب التخصص مع الرتبة.

المجموع		أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر (أ)		أستاذ محاضر (ب)		أستاذ مساعد (أ)		أستاذ مساعد (ب)		الرتبة نوع الكلية
13	/	/	/	15.38	02	30.76	04	46.15	06	7.69	0	علوم اجتماعية وانسانية
				%		%		%		%	1	
07	/	/	/	/	05	14.28	01	/	/	14.28	0	علوم اقتصادية وعلوم التسيير
						%				%	1	
12	/	/	/	16.06	02	%50	06	8.33	01	%25	0	الآداب واللغات
				%				%			3	
11	/	/	/	9.09	01	9.09	01	45.45	05	36.36	0	العلوم القانونية
				%		%		%		%	4	
08	/	%25	02	%25	02	/	/	12.5	09	37.5	0	العلوم الطبيعية والحياة
				%				%		%	3	
23	/	34.78	02	34.78	08	8.69	02	39.13	02	8.69	0	العلوم التطبيقية
		%		%		%		%		%	2	
03	/	/	/	/	/	/	/	66.66	01	33.33	0	العلوم البنية والرياضية
								%		%	1	
03	/	/	/	/	/	33.33	01	66.66	02	/	/	تكنولوجيا
						%		%				
80		%5	04	%25	20	18.75	15	32.5	26	18.75	1	المجموع
				%		%		%		%	5	

يشير الجدول إلى نسبة 32.5% من المبحوثين من رتبة أستاذ مساعد أ يتوزعون بنسبة 66.66% من معهد الرياضة ونفس النسبة 66.66% من معهد التكنولوجيا وبنسبة 46.15% من كلية العلوم الإنسانية

والإجتماعية ، ونسبة 45.45% من كلية العلوم القانونية والسياسية ، ثم نجد نسبة 39.13% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ، وأخيرا نسبة 12.5% من كلية العلوم الطبيعية والحياة.

وفي مرتبة ثانية نجد نسبة 25% من المبحوثين من رتبة أستاذ محاضر أ وتتنوع هذه النسبة بين مختلف الكليات ب 34.78% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية و نسبة 25% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ونسبة 16.66% من كلية الآداب واللغات ، ثم نجد نسبة 15.38% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، وأخيرا النسبة 9.09% من كلية العلوم القانونية والسياسية.

وفي مرتبة ثالثة نجد نسبة 18.75% من المبحوثين من رتبة أستاذ مساعد ب وهي تتوزع بنسبة 37.5% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ونسبة 36.36% من معهد الرياضة ونجد نسبة 25% من كلية الآداب واللغات ونسبة 14.28% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، وأخيرا نسبة 7.69% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية.

وسجلنا نفس النسبة 18.75% من المبحوثين من رتبة أستاذ محاضر ب وهي تتوزع بنسبة 50% من كلية الآداب واللغات ونسبة 33.33% من معهد التكنولوجيا ونسبة 30.76% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، ونسبة 14.28% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، ثم نجد نسبة 9.09% من كلية العلوم القانونية ، وأخيرا نسبة 8.69% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية

وسجلنا نسبة ضعيفة قدرت ب 5% من المبحوثين من رتبة أستاذ التعليم العالي وهي موزعة على كل بنسب ب 25% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ونسبة 8.69% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية.

ويتضح من خلال هذه البيانات أن معظم أساتذة الجامعة في مختلف التخصصات في جامعة البويرة هم من رتبة أستاذ مساعد أ وهذا راجع إلى الاختلاف في الشهادات المحصل عليها .

جدول رقم (7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنة التوظيف.

سنة التوظيف	التكرار	النسبة
2010-2005	15	17.64%
2015-2010	16	18.82%
2015 إلى الوقت الحالي	54	63.52%
المجموع	85	100%

توضح بيانات الجدول أن نسبة 63.52% من المبحوثين وظفوا سنة (2015 إلى الوقت الحالي تليها نسبة 18.82% من المبحوثين وظفوا سنة (2010-2015) ثم نجد نسبة 17.64% من المبحوثين وظفوا سنة (2010-2005).

يتضح لنا من خلال النتائج السالفة في الجدول رقم 8 أن نسبة توظيف الاساتذة في جامعة البويرة تختلف من سنة إلى أخرى حيث ارتفعت كثيرا في السنوات الأخيرة وذلك عائد إلى التطورات الحاصلة بالجامعة من بينها زيادة تخصصات جديدة وهذا ما دفع الجامعة إلى توظيف عدد أكبر من الأساتذة مقارنة مع السنوات الأولى حيث كانت الجامعة حديثة النشأة وتحتوي على تخصصات محدودة.

جدول رقم (8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في الجامعة.

الأقدمية في الجامعة	التكرار	النسبة
10-1	68	80.95%
20-10	16	19.04%
المجموع	84	100%

توضح بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 80.95% من المبحوثين تتراوح أقدميتهم في المؤسسة من سنة إلى عشرة سنوات ، تليها نسبة 19.4%/ من المبحوثين تتراوح مدة أقدميتهم في الجامعة من عشرة سنوات إلى عشرون سنة .

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن الأقدمية في الجامعة ليست طويلة وهذا راجع إلى حداثة المؤسسة التي يعود إلى 16 أوت 2005.

جدول رقم (9) :يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في المنصب.

النسبة	التكرار	الأقدمية في المنصب
74.69%	62	10-1
20.48%	17	20-10
4.81%	4	30-20
100%	84	المجموع

توضح بيانات الجدول أن نسبة 74.69% من المبحوثين تتراوح أقدميتهم في المنصب من سنة إلى عشرة سنوات ، تليها نسبة 20.48% من المبحوثين تتراوح أقدميتهم في المنصب من عشرة إلى عشرون سنة ، وأخيرا نسبة 4.81% من المبحوثين تتراوح أقدميتهم في المنصب من عشرين إلى ثلاثين سنة.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن أقدمية الأساتذة في جامعة آكلي محند أولحاج البويرة ليست طويلة لأن الترقية في الجامعة من منصب إلى آخر تعتمد على التدرج في الشهادات المحصل عليها حيث صرحت فئة من المبحوثين أنهم لم يكملوا مناقشة الدكتوراه مما يعيق ترقيتهم.

خلاصة الفصل:

من خلال البيانات المقدمة يتضح لنا أن معظم المبحوثين في جامعة البويرة إناث يتراوح سنهم ما بين (25-35)، يقطنون داخل الولاية و رتبتهم العلمية من أستاذ مساعد-أ-، موزعين على كافة كليات الجامعة حيث تم توظيفهم من سنة 2015 إلى الوقت الحالي، تتراوح أدميتهم في الجامعة من سنة إلى عشر سنوات.

الفصل الخامس: نمط الاتصال ومساعدته للأستاذ الجامعي على تأدية مهامه.

تمهيد

1- حصول الأستاذ الجامعي على المعلومات التي تخص عمله

2- تواصل الأستاذ الجامعي مع الطلبة

3- طبيعة العلاقة بين الأستاذ الجامعي ومسؤول الكلية

4- إتمام الأستاذ الجامعي للبرامج الدراسية

5- تأثير المشاكل الحاصلة في الكلية على أداء الأستاذ الجامعي

استنتاج جزئي الأول

تمهيد:

يمكن نجاح أي مؤسسة بمعرفة بيئتها الداخلية والتعرف على مؤشراتنا، ومحاولة تدارك المشاكل التي تعترضها، ومن بين هذه المؤشرات المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة، وفي هذا الفصل نريد التعرف على أحد هذه الأبعاد المتمثلة في نمط الاتصال داخل جامعة البويرة آكلي محند أولحاج من خلال إجابات الباحثين على أسئلة المحور الثاني الذي جاء بعنوان: نمط الاتصال ومساعدته للأستاذ الجامعي على تأدية مهامه

جدول رقم (10): يوضح العلاقة بين الكلية والحصول الأستاذ على المعلومة.

المجموع		لا أتحصل		نعم أتحصل		حصول الأستاذ على المعلومة الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	09	%66.66	06	%33.33	03	العلوم الإنسانية والإجتماعية
%100	15	%73.33	11	%26.66	04	العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
%100	14	%57.14	08	%2.75	06	الآداب واللغات
%100	10	%70	07	%30	03	العلوم القانونية والسياسية
%100	11	%54.54	05	%45.45	06	العلوم التطبيقية والتكنولوجية
%100	07	%45.45	06	% 45.45	05	العلوم الطبيعية والحياة
%100	11	%57.14	04	%42.85	03	معهد الرياضة
%100	07	%42.85	03	%57.14	04	معهد التكنولوجيا
%100	84	%59.32	50	%40.47	34	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 59.52% من المبحوثين يؤكدون عدم حصولهم على المعلومة مدعمة بنسبة 73.33% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ونسبة 70% من كلية العلوم القانونية

والسياسية، ونسبة 66.66% من كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ونسبة 57.14% في كل من كلية الآداب واللغات ومعهد الرياضة وأخيرا نسبة 42.85% من معهد التكنولوجيا .

تقابلها نسبة 40.47% من المبحوثين يؤكدون على حصولهم على المعلومة، مدعمة بنسبة 57.14% من معهد التكنولوجيا ونسبة 54.54% من كلية العلوم الطبيعية والحياة، ونسبة 45.45% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ونسبة 42.85% في كل من كلية الآداب واللغات ومعهد الرياضة ونسبة 33.33% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ونسبة 30.30% من كلية العلوم القانونية والسياسية ، وأخيرا نسبة 26.26% من كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الاساتذة في الجامعة لا يتحصلون على المعلومة في مختلف الكليات ، ويمكن إرجاع هذا إلى عدم فاعلية الوسيلة المستخدمة للإتصال ، التي بدورها تساهم في نشوء علاقة تفاعل إجتماعي بين الإدارة والأستاذ. هذا ما أكده "بارسونز" يقول أن لوجود الفاعلية في نسق إجتماعي واحد لا بد من توفر وسيلة اتصال فعالة ليكون تواصل بين أعضاء هذا النسق، وعندما يحدث التواصل ينتج عنه توازن اجتماعي.

جدول رقم (11): يوضح العلاقة بين الكلية ووصول المعلومة في الوقت المناسب.

المجموع		لا		نعم		وصول المعلومة في وقتها المناسب الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	14	%64.28	09	%35.71	05	العلوم الإنسانية والإجتماعية
%100	14	%71.4	10	%26.57	04	العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير
%100	16	%81.20	13	%18.75	03	الأداب واللغات
%100	12	%58.33	07	%41.66	05	العلوم القانونية والسياسية
%100	09	%55.55	05	%44.44	04	العلوم التطبيقية والتكنولوجية
%100	10	%70	7	%30	03	العلوم الطبيعية والحياة
%100	03	%66.66	02	%33.33	01	معهد الرياضة
%100	05	%66.66	04	%33.33	02	معهد التكنولوجيا
% 100	84	%67.85	57	%32.14	27	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 67.85% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم وصول المعلومة في وقتها المناسب. وتؤكد هذه النسبة ب 81.25% من المبحوثين من كلية الآداب واللغات تليها نسبة 71.4% من كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ثم نجد نسبة 70% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم الطبيعية والحياة وبعدها نسبة 66.66% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم الرياضية والبدنية ومعهد التكنولوجيا ، ثم نسبة 64.28% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية ، وبعدها نسبة 58.33% من المبحوثين تابعين لكلية العلوم القانونية والسياسية ن وكآخر نسبة 55.55% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية.

تقابلها 32.14% من المبحوثين الذين أكدوا وصول المعلومة في وقتها المناسب وتتأكد هذه النسبة ب 44.44% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ، تليها نسبة 41.66% من للمبحوثين يتفقون إلى كلية العلوم القانونية والسياسية ، وبعدها نسبة 35.71% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ثم نجد 33.33% من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم الرياضية والبدنية ومعهد التكنولوجيا ثم نسبة 30% من المبحوثين ينتمون إلى لية العلوم الطبيعية والحياة ، بعدها نجد نسبة 28.57 من المبحوثين ينتمون إلى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وكآخر نسبة 18.75 % من المبحوثين ينتمون إلى كلية الآداب واللغات.

من خلال النتائج سالفة الذكر يتضح لنا أن المعلومات لا تصل في وقتها المناسب في أغلب الكليات وهذا راجع إلى سوء التنسيق والتسيير من قبل الإداريين مع ضعف الوسيلة المستخدمة لتنقل المعلومات إذ تعتمد الجامعة على وسيلة الإعلانات حيث تعتبر من الوسائل التقليدية ، قمع التطور الحاصل لا بد للجامعة من استعمال وسائل سريعة لنقل المعلومات (الهاتف، المراسلات) تسهل التفاعل ما بين الأساتذة والإدارة وتعمل على نشوء علاقات غير رسمية. إن التطور الحاصل في التكنولوجيا يفرض على الجامعات استخدام وسائل متقدمة للاتصال ، تعمل على توفير جو ملائم للعمل ونقل المعلومات فيه بسهولة ، تساعد الأستاذ الجامعي على أداء مهامه بدون مشاكل أو توتر ويعيدا عن كل الضغوط المتواجدة في محيط العمل .

جدول رقم (12) : يوضح العلاقة بين الكلية ومصدر البحث عن المعلومة.

المجموع		نت		الطلبة		عمال الإدارة		الزملاء		رؤساء العمل		مصادر البحث عن المعلومة الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100 %	23	13.04 %	03	27.33 %	05	13.0 %	03	30.43 %	07	21 %	05	علوم اجتماعية وإنسانية
100 %	9	11.11 %	01	22.22 %	02	/	/	55.55 %	05	11.11 %	01	علوم اقتصادية والتسيير
100 %	17	17.64 %	03	29.41 %	05	/	/	64.70 %	11	/	/	الآداب واللغات
100 %	20	20 %	04	25 %	05	/	/	4 %	08	1 %	03	العلوم القانونية والسياسية
100 %	47	31.91 %	15	23.40 %	11	4.25 %	02	36.17 %	17	4.2 %	02	العلوم التطبيقية والتكنولوجية
100 %	28	28.57 %	08	21.42 %	06	/	/	50 %	14	/	/	العلوم الطبيعية والحياة
100 %	06	50 %	03	/	/	/	/	50 %	03	/	/	معهد الرياضة
100 %	08	37.5 %	03	12.5 %	01	/	/	25 %	02	25 %	02	معهد تكنولوجيا
100 %	158	25.31 %	40	22.15 %	35	3.16 %	05	42.4 %	67	7.59 %	12	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 42.40% من المبحوثين يؤكدون حصولهم على المعلومة من طرف الزملاء وتتأكد بنسبة 64.70% من كلية الآداب واللغات، ونسبة 55.55% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ونسبة 50% في كل من كلية العلوم الطبيعية والحياة ومعهد الرياضة ونسبة 40% من كلية العلوم القانونية والسياسية، وتليها نسبة 36.43% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية وأخيرا نسبة 30.43% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وفي مرتبة ثانية نجد نسبة 25.31% من المبحوثين يؤكدون حصولهم على المعلومة من الأنترنت، وتتأكد بنسبة 50% ، ونسبة 31.91% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ، ونسبة 28.57% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ونسبة 20% من كلية العلوم القانونية والسياسية ، ونسبة 17.64% من كلية الآداب واللغات ، ونسبة 13.04% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. و أخيرات نسبة 11.11% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

وفي المرتبة الثالثة نجد نسبة 22.15% من المبحوثين يؤكدون حصولهم على المعلومة من الطلبة ، وتتأكد نسبة 29.41% من كلية الآداب واللغات ، ونسبة 25% من كلية العلوم القانونية والسياسية و 23.40% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية و 22.22% من كلية العلوم القانونية والسياسية ونسبة 21.73% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ونسبة 21.42% من كلية العلوم الطبيعية والحياة وأخيرا نسبة 21.4% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية، وفي مرتبة رابعة نجد نسبة 7.59% من المبحوثين يؤكدون حصولهم على المعلومة من رؤساء العمل ، وتتأكد بنسبة 25% من معهد التكنولوجيا ، ونسبة 15% من كلية العلوم القانونية والسياسية، ونسبة 11% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وأخيرا 4.25% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية.

وفي المرتبة الأخيرة نجد نسبة ضعيفة تقدر ب 3.16% من المبحوثين يؤكدون حصولهم على المعلومة من عمال الإدارة، وتتأكد بنسبة 13.04% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ونسبة 4.25% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية

من خلال النتائج يتضح لنا أن هنالك تفاوت لدى المبحوثين في المصدر الذي يستخدمونه للبحث عن المعلومة الجديدة وأكبر نسبة كانت لدى المبحوثين الذين يعتمدون على الزملاء للبحث عن المعلومة ، فهذا يدل على علاقات اجتماعية ناتجة عن تفاعل الفاعلين في نسق اجتماعي فاحتكاك الأساتذة ببعضهم

البعض عند تواجدهم في نفس النسق يستهل نقل المعلومة وبالتالي نشوء علاقات غير رسمية فيما بينهم وسجلنا أقل نسبة 3.16% من المبحوثين يحصلون على المعلومة من قبل الإدارة فهناك دل على شيء دل على التقصير من طرف عمال الإدارة في أداء مهامها. فبدل من أن توفر كل المعلومات الجديدة التي تخص الأساتذة لتسهيل أداء مهامهم يعملون على احتكار المعلومة وعدم إيصالها في الوقت المناسب وهذا يعرقل أداء الاستاذ الجامعي لمهامه ويعمل على تنشيط طاقاته وحيويته في إتمام نشاطه.

فإدارة جامعة البويرة لا تسهل سير مهام أساتذتها بل على العكس فهي مثبطة له وكابحة لعلاقات التواصل بينهم وهذا راجع لسوء التنظيم من قبل أعضاء الإدارة حيث نجد المهندس هندي فايول صنف وظائف الإدارة إلى خمسة وظائف هي : التنبؤ التخطيط ، التنظيم ، إصدار الأوامر (القيادة) التنسيق والرقابة بمعنى أن أي خلل في وظيفة من هذه الوظائف سيعمل على حدوث اختلال في الوظائف الأخرى لأنها عبارة عن بناء واحد وبالتالي أول من يتأثر بهذا الخلل هو الاستاذ الجامعي ، لغياب التنظيم والتنسيق اللذان يعتبران من أهم العوامل التي تعمل على تسهل أداء الإنسان الجامعي.

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الأقدمية في المنصب والتواصل مع الطلبة.

مع التواصل الطلبة الأقدمية في المنصب		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
09	75%	04	6.45%	62	100%		
10	90.90%	01	9.09%	11	100%		
58	93.74%	01	25%	04	100%		
71	92.20%	06	7.79%	77	100%		

توضح البيانات التالية أن الاتجاه العام يشير إلى نسبة 92.20% من المبحوثين الذين يتواصلون مع الطلبة بشكل جيد، وتتأكد هذه النسبة بـ 93.54% من ذوي الأقدمية التي تتراوح ما بين (20-30) سنة تليها نسبة 90.90% من ذوي أقدمية تتراوح من (10-20)، ثم نجد نسبة 75% من ذوي أقدمية تتراوح بين (20-30) سنة.

تقابلها نسبة 7.79% من المبحوثين الذين أكدوا لأنهم لا يتواصلون مع الطلبة بشكل جيد مع الطلبة، وتتأكد بنسبة 25% من ذوي أقدمية تتراوح بين (20-30) سنة، تليها نسبة 9.09% تتراوح ما بين (10-20) سنة، ثم نجد نسبة 6.45% من ذوي أقدمية تتراوح ما بين (1-10) سنة

يتضح من خلال بيانات الجدول إن الأقدمية في المنصب تساهم في تواصل الاستاذ مع طلبته بشكل جيد وهذا ما أكده المبحوثين حيث صرحوا أن طول المدة في العمل تكسبهم خبرة تؤدي إلى تطوير مهارات التواصل مع الطلبة ، بالإضافة إلى التخصص في العمل يزيد من درجة التحكم فيه وهذا يعني معرفة كل جوانبه ، وهذا ما أكده .

ويمكن القول كلما كانت مدة التخصص كبيرة كلما سنحت للأستاذ الجامعي بالتواصل الجيد والتحكم في المقياس أكثر وتدارك النقائص والعمل على تحسينها مما يؤدي إلى زيادة المردودية التي تحقق أهداف المؤسسة الجامعية.

جدول رقم (14): يوضح العلاقة بين وجود اتصال بين الأستاذ المسؤول وتقديم إقتراحات.

المجموع		لا		نعم		تقديم إقتراحات
ت	%	ت	%	ت	%	
18	%100	09	%50	09	%50	وجود اتصال بين الأستاذ والمسؤول
66	%100	39	%59.09	27	%40.90	لا توجد
84	%100	48	%57.14	36	%42.85	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 57.14% من المبحوثين الذين أكدوا أنهم لا يقدمون إقتراحات ، وهي مدعمة بنسبة 59.09% من المبحوثين الذين ليس لديهم علاقة اتصال مع المسؤول.

تليها نسبة 50% من المبحوثين لديهم علاقة اتصال مع المسؤول ، تقابلها نسبة 42.85% من المبحوثين الذين يقدمون اقتراحات وهي مدعمة بسبة 50% من المبحوثين الذين لديهم علاقة اتصال مع المسؤول ونجد أيضا نسبة 40.90% من المبحوثين ليس لديهم علاقة اتصال مع المسؤول.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا أن نسبة كبيرة المبحوثين لا يقومون بتقديم إقتراحات للمسؤولين وهذا يعني بعدم وجود علاقة إتصال وانعدام الحوار بين الطرفين وبالتالي يؤثر على مردودية الجامعة فالإتصال هو العملية الأولى التي تساعد على تحقيق الأهداف العامة ، فانعدام التواصل ما بين الطرفين يمنع الأستاذ من الابتكار والإبداع في عمله ، ويعمل على تثبيط حيويته وبالتالي فشله في إتمام أداء مهامه وهذا ينعكس بالسلب على الصالح العام فوجود الإتصال ما بين الأستاذ و الإدارة يعمل على تبادل

الأفكار والاقتراحات والوصول إلى طرق وأساليب جديدة تكون مواكبة للعصر الحالي مع سرعة تنفيذها على أرض الواقع ، فالأستاذ عندما يقدم أفكار واقتراحات داخل الكلية ويؤخر برأيه وتطبق على أرض الواقع هذا ما يزيد من دافعيته نحو العمل ، مع خلق جو المنافسة بين بقية الأساتذة حيث يصبح كل واحد يقدم كل ما لديه من طاقة لإيجاد حلول للمشاكل الحاصلة في الكلية مع ابتكار طرق جديدة لتفادي حصول مشاكل مماثلة لها ، وهذا ما يتوافق مع النموذج البياني الذي يشجع على المنافسة ويمنح فرص المشاركة بالأداء والاقتراحات الجديدة ، فهذا يمنح الثقة بالأساتذة ويزيد من إرادتهم نحو التطور

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين نوع الكلية وطبيعة العلاقة مع المسؤول.

المجموع		سيئة		مقبولة		جيدة		طبيعة العلاقة مع المسؤول الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	13	38.46 %	05	30.76 %	04	30.76 %	04	علوم إجتماعية وانسانية
%100	07	85.75 %	06	14.28 %	01	/	/	علوم اقتصادية وعلوم التسيير
%100	12	%50	06	%25	03	%25	03	الآداب واللغات
%100	10	%50	05	%30	03	%20	02	العلوم القانونية
%100	26	61.53 %	16	19.23 %	05	19.23 %	05	العلوم الطبيعية والحياة
%100	09	77.77 %	07	22.22 %	02	/	/	العلوم التطبيقية
%100	03	%100	03	/	/	/	/	العلوم البدنية والرياضية
%100	4	%50	02	%25	01	%25	01	تكنولوجيا
%100	84	%59.52	50	22.61 %	19	17.85 %	15	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن الإتجاه العام يمثل نسبة 51.52% من المبحوثين يؤكدون أن علاقاتهم مع المسؤولين سيئة ، وهي مدعمة بنسبة 100% في كلية العلوم البدنية والرياضية وتليها نسبة

85.71% من المبحوثين في كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، ثم تليها نسبة 77.77% من المبحوثين في كلية العلوم التطبيقية ، ثم نسبة 61.53% من المبحوثين من كلية العلوم الطبيعية والحياة ، تليها نسبة 50% من المبحوثين في كل من كلية التكنولوجيا وكلية العلوم القانونية وكلية الآداب واللغات ، ثم نجد نسبة 38.46% من المبحوثين من كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية .

وتقابلها نسبة 22.61% من المبحوثين صرحوا أن علاقاتهم مع المسؤولين مقبولة وهي مدعمة بنسبة 30.76% من المبحوثين من كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ، وتليها نسبة 30% من المبحوثين من كلية العلوم القانونية ثم تليها نسبة 25% من المبحوثين من كلية التكنولوجيا وكلية الآداب واللغات ثم نسبة 22.22% من المبحوثين من كلية العلوم الطبيعية والحياة ثم نسبة 14.28% من المبحوثين من كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير .

وتقابلها نسبة 17.85% من المبحوثين أكدوا أن علاقاتهم بالمسؤولين جيدة وهي مدعمة بنسبة 30.76% من المبحوثين من كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية وتليها نسبة 25% من المبحوثين من كلية الآداب واللغات وكلية التكنولوجيا ، وتليها نسبة 2% من المبحوثين من كلية العلوم القانونية ، ثم نجد نسبة 19.23% من المبحوثين من كلية العلوم القانونية ثم نجد نسبة 19.23% من المبحوثين من كلية العلوم الطبيعية والحياة من خلال النتائج السالفة يتضح لنا العلاقات بين الاساتذة والمسؤولين في جامعة البويرة هي علاقات سيئة وهذا راجع إلى عدة أسباب تؤدي إلى عدم التفاهم وتوتر العلاقة بين الطرفين فقد صرح بعض المبحوثين أن المسؤولين لا بدون اهتمام بالمشاكل التي يعانون منها من أجل إيجاد حلول لها و تحسين الوضع المزري الذي يؤدي فيه الاستاذ مهامه ، فعدم الاهتمام بالانشغالات التي يطرحها الأستاذ وعدم الاستماع إلى انشغالاتهم وأفكارهم يجعلهم يشعرون بالتهميش وهذا ما يؤثر عليهم ويجعلهم غير راضيين عن عملهم مما يؤدي إلى سوء العلاقة بين الطرفين وحدوث مشاكل.

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين الكلية والوسيلة المستخدمة في الإتصال .

المجموع		إعلانات		مراسلات		مقابلة		الهاتف		وسيلة الاتصال المستخدمة الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	29	%65.51	19	%10.34	03	%13.79	04	%10.34	03	العلوم الإنسانية والإجتماعية
%100	13	%53.84	07	%15.38	02	/	/	%30.76	04	العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير
%100	09	%55.55	05	%11.11	01	/	/	%33.33	03	الأدب واللغات
%100	08	%50	04	%25	02	/	/	%25	02	العلوم القانونية والسياسية
%100	13	%46.15	06	/	/	%38.46	05	%15.38	02	العلوم التطبيقية والتكنولوجية
%100	07	%42.85	03	/	/	%14.28	01	%42.85	03	العلوم الطبيعية والحياة
%100	11	%81.81	09	/	/	/	/	%18.1	02	معهد الرياضة
%100	10	%50	05	%30	03	%11	01	%10	01	معهد التكنولوجيا
%100	100	58	%58	11	11	%11	11	%20	20	المجموع

ملاحظة: ارتفاع التكرار لتعدد الإجابات.

من خلال الجدول يتضح لنا أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 58% من المبحوثين يقرون باستخدام الإعلانات كوسيلة اتصال في الكليات ، وتتأكد نسبة 81.81% من معهد الرياضة وتليها نسبة 65.51% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ثم نجد نسبة 55.55% من كلية الآداب واللغات بعدها نسبة 53.84% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ثم نسبة 50% في كلية العلوم القانونية والسياسية ومعهد التكنولوجيا وبعدها نسبة 46.15% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية. وأخيرا نسبة 42.25% من المبحوثين يستخدمون الهاتف وتتأكد نسبة 42.85% من كلية العلوم الطبيعية والحياة وتليها نسبة 33.83% من كلية الآداب واللغات ثم نجد نسبة 30.76% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بعدها نسبة 25% من كلية العلوم القانونية والسياسية ، ونسبة 18.18% من معهد الرياضة ونسبة 15.38% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ونسبة 10.34% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وأخيرا نسبة 10% من معهد الرياضة.

وفي مرتبة ثالثة نسبة 11% من المبحوثين يستخدمون المراسلات كوسيلة اتصال ، وتتأكد نسبة 30% من معهد التكنولوجيا تليها نسبة 25% من كلية العلوم القانونية والسياسية ، وبعدها نسبة 15.38% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، ونسبة 11.11% من كلية الآداب واللغات ، ونسبة 10.34% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وفي مرتبة أخيرة نجد نسبة 11% من المبحوثين يستخدمون المقابلة كوسيلة اتصال وتتأكد نسبة 38.46% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية تليها نسبة 14.38% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ، وبعدها نسبة 13.79% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وأخيرا نسبة 10% من معهد التكنولوجيا.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الوسيلة المستخدمة في جميع الكليات هي الإعلانات ، غز يعتبر وسيلة تقليدية بالنسبة لهم الذي نعيشه حاليا خصوصا مع التطور التكنولوجي الحاصل ، فلا بد للجامعة استخدام وسائل مواكبة للتطور التكنولوجي كي تسهل عملية الإتصال بين الإدارة والأستاذ الجامعي، باعتبارها في نسق اجتماعي واحد ، لا بد للوسيلة المستخدمة للتواصل بينهما أن تكون فعالة ليتحدث تفاعل اجتماعي فيما بينهما وبالتالي ينتج عن هذا التفاعل تعاون فيما بينهم مما يتيح فرصة للأستاذ الجامعي بأداء مهامه في جو ملائم ولا يشغل تفكيره بأمر تتعلق بمشاكل تخص عمله ، وهذا يعود بالمرء ودية على الجامعة كما سجلنا أقل نسبة مع المبحوثين الذين المقابلة وهذا أن دل عن شيء دل عن ضعف العلاقة بين الأستاذ والإدارة أو المسؤول وسوء التواصل فيما بينهم .

جدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الجنسين والوسيلة المفضلة للاتصال في الكلية

وسيلة الاتصال	الجنس	الهاتف		مقابلة		مراسلات		إعلانات		المجموع	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ذكور	17	33.33%	17	21.56%	11	37.25%	19	7.84%	04	100%	51
إناث	14	33.33%	14	28.57%	12	28.57%	12	9.52%	04	100%	42
المجموع	31	33.33%	31	24.73%	23	33.33%	31	8.60%	04	100%	93

ملاحظة : ارتفاع التكرار لتعدد الإجابات .

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 33.33% من المبحوثين صرحوا بأن المراسلات والهاتف هما الوسيلتين المفضلتين للاتصال داخل الجامعة مدعمة بنسبة 37.25% من المبحوثين الذكور يفضلون استخدام المراسلات ، ونسبة 28.57% من المبحوثين إناثون نسبة 33.33% من كلا الجنسين يفضلون استخدام الهاتف للاتصال

تقابلها نسبة 24.75% من المبحوثين يفضلون استخدام المقابلة وتتأكد نسبة 28.57% من الإناث ونسبة 21.56% من الذكور

وسجلنا أضعف نسبة تقدر ب 8.60% من المبحوثين يفضلون الإعلانات و المستخدمة غالباً في الكلية ، وتتأكد بنسبة 9.52% من الإناث ونسبة 7.84% من الذكور .

من خال الجدول يتضح لنا أن أول نسبة تمثلها المراسلات والهاتف باعتبارهما وسيلتان فاعلتان ومواكبتان للتطور الحاصل ، يسهلان نقل المعلومة بسرعة والتواصل الجيد بين الإدارة والأساتذة وإعلامهم بكل ما هو جديد داخل الكلية ، حيث نجد فرق كبير بين الإناث والذكور في نوع الوسيلة المفضلة ، فالذكور يفضلون المراسلات لأنها سهلة الإطلاع والتواصل أما الإناث فتؤكدن على وسيلة الهاتف الذي يعتبره أسهل

وسيلة والأسرع لنقل المعلومة ، مما يوحي بوجود علاقات غير رسمية يتم التواصل فيها خلال الهاتف الذي يعتبر أكثر وسيلة مساعدة لتنمية هذه العلاقة، أما النسبة الأضعف التي تم تسجيلها فهي تؤكد على عدم ارتياح الاساتذة ورضاهم ي العمل على الوسيلة الحالية المستخدمة للاتصال باعتبارها وسيلة تقليدية تتسبب في عرقلة مهامهم لبطئ نقل المعلومة.

جدول رقم (18): يوضح مواضع الاتصال بين الأساتذة والرؤساء .

مواضع الإتصال	التكرار	النسبة
تسيير الكلية	10	11.90%
تقديم لإقتراحات	09	10.71%
مشاكل بيداغوجية	35	41.66%
مشاكل مع الطلبة	30	35.71%
المجموع	84	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 41.66% من المبحوثين يؤكدون أن مواضيع الإتصال بين رؤساء الكليات والأساتذة تتمثل في مشاكل بيداغوجية تليها نسبة 35.71% يصرحون بأن مواضيع الإتصال بين الأساتذة والرؤساء تخص مشاكل مع الطلبة ، ثم نسبة 11.90% لتسيير الكلية ونسبة 10.71% لتقديم إقتراحات

من خلال النسب السالفة الذكر يتضح لنا إن نسبة كبيرة من المبحوثين ، يؤكدون بأن مواضيع الإتصال بين الأساتذة والرؤساء تتمثل في المشاكل الموجودة في الكليات سواء المشاكل البيداغوجية أو مع الطلبة ، مما يوحي بالاهتمام الشديد ، فقط بهذا الجانب وإهمال الجوانب الأخرى مثل إعطاء فرصة للأساتذة بتقديم إقتراحات والمشاركة ي تسيير الكلية وفي اتخاذ القرارات من أجل السير الحسن للمهام وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة.

جدول رقم (19): يوضح العلاقة بين حدوث مشاكل بين الأساتذة والإدارة وإتمام البرامج الدراسية على أكمل وجه

المجموع		لا		نعم		إتمام البرامج الدراسية حدوث مشاكل مع الإدارة
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	64	84.37%	54	15.62%	10	يوجد
100%	20	25%	05	75%	15	لا يوجد
100%	84	70.23%	59	29.76%	25	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير الى نسبة 70.23% من المبحوثين الذين اكدوا عدم إتمام البرامج الدراسية في الوقت المناسب فتأكد هذه النسبة في 84.37% من المبحوثين الذين صرحوا بحدوث مشاكل مع الإدارة ، ثم نجد نسبة 25% من المبحوثين صر حوا بعدم وجود مشاكل مع الإدارة .

تقابلها نسبة 29.76% من المبحوثين الذين أكدوا أنه يتم إتمام البرامج الدراسية وتتأكد هذه النسبة ب 75% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم حدوث مشاكل مع الطلبة، ثم نجد نسبة 15.62% من المبحوثين أكدوا حدوث مشاكل مع الإدارة .

من خلال النتائج السابقة اذكر يتضح لنا لا يتم إتمام البرامج الدراسية المخصصة للسنة الدراسية في جامعة البويرة على أكمل وجه وهذا ما صرح به نسبة كبيرة من المبحوثين وهذا راجع حسب رأيهم لعدة عوامل تعيق هذه العملية. ولعل أهمها هي كثرة الإضرابات التي شهدتها الجامعة خاصة في السنوات الأخيرة بالإضافة إلى كثافة البرامج الدراسية وكذا افتقار جامعة البويرة أدنى الوسائل البيداغوجية التي يجب أن تتوفر فيها والتي تساهم على إتمام المهام بصورة أفضل وأسرع.

جدول رقم (20): يوضح العلاقة بين وجود مشاكل بين الاساتذة والإدارة وتأثير المشاكل على تأدية المهام.

المجموع		لا		نعم		المشاكل ذات تأثير على المهام
%	ت	%	ت	%	ت	حدوث مشاكل بين الاساتذة والإدارة
%100	51	%21.96	11	%78.43	40	يوجد
%100	33	%30.30	10	%69.69	23	لا يوجد
%100	84	%25	21	%79	63	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن اتجاه العام يشير إلى 75% من المبحوثين يؤكدون تأثير المشاكل على تأدية مهامهم وتتأكد بنسبة 78.43% من المبحوثين صرحوا بوجود مشاكل مع الإدارة تليها نسبة 69.69% من المبحوثين قالوا بعدم وجود مشاكل مع الإدارة وتقابلها نسبة 25%. من المبحوثين الذين أكدوا على تأثير المشاكل على تأثير على مهامهم وهي مدعمة بنسبة 30.30% من المبحوثين قالوا بعدم وجود مشاكل مع الإدارة ثم نجد نسبة 21.56% من المبحوثين أكدوا وجود مشاكل مع الإدارة .

من خلال النسب السابقة الذكر يتضح لنا تأثير المشاكل التي تحدث أثناء الاتصال بالإدارة على الاساتذة مما يترتب عنها العديد الانعكاسات السلبية قد تتسبب له ضغوط وتعرقل عملية الإتصال بالطلبة وتجعل من الأستاذ يكره عمله ولا يرغب في ممارسته وتؤثر على تأدية مهامه في الجامعة .

كما أن المبحوثين قد صرحوا بأنه هنالك عدة أسباب تؤدي إلى حدوث مثل هذه المشاكل مثل المحسوبة وغياب التنسيق سوء الفهم بالإضافة إلى سوء الإتصال مع الإدارة

جدول رقم (21): يوضح العلاقة بين الكلية وتعاون الاساتذة لحل مشاكل الكلية.

المجموع		لا أتعاون		نعم أتعاون		تعاون الأساتذة على حل مشاكل الكلية الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	13	%46.15	06	%53.80	07	علوم إجتماعية وإنسانية
%100	16	%62.5	10	%37.5	06	علوم اقتصادية وعلوم التسيير
%100	12	%66.66	08	%33.33	04	الآداب واللغات
%100	10	%70	07	%30	03	العلوم القانونية
%100	11	%57.14	04	%42.8	03	العلوم الطبيعية والحياة
%100	04	%54.54	06	%45.45	05	العلوم التطبيقية
%100	07	%75	003	%25	01	العلوم البدنية والرياضية
%100	07	%71.42	05	%28.57	02	تكنولوجيا
%100	84	%63.09	53	%36.90	31	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا الإتجاه يشير إلى نسبة 63.09% من المبحوثين يصرحون بعدم تعاونهم في حل مشاكل الكلية ، وتتأكد نسبة 75% من معهد الرياضة ونسبة 71.42% من معهد التكنولوجيا ونسبة 66.66% من كلية الآداب واللغات ونسبة 70% من كلية العلوم القانونية والسياسية ، ونسبة 62.5% من كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، ونسبة 57.14% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ونسبة 54.54% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ونسبة 46.15% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية تقابلها نسبة 36.90% من المبحوثين يصرحون على تعاونهم وفي حل مشاكل الكلية ، وتتأكد نسبة 53.84% من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ونسبة 45.45% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية ونسبة 42.85% من كلية العلوم الطبيعية والحياة ونسبة 37.5% من كلية العلوم الإقتصادية وعلوم

التسيير ونسبة 33.33% من كلية الآداب واللغات ونسبة 30% من كلية العلوم القانونية والسياسية ونسبة 28.57% من كلية التكنولوجيا وأخيرا نسبة 25% من معهد الرياضة.

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح لنا أنه لا يوجد تعاون بين أساتذة كليات جامعة البويرة على حل المشاكل الواقعة في كل كلية، إذ صرحوا على عدم تعاونهم في حل المشاكل لوجود عدة أسباب من بينها عدم الاتفاق فيما بينهم على حل واحد وهذا يعود الى حب تملك السلطة من قبل بعض الاساتذة ويرون إنأرائهم هي الأصح بالتنفيذ وهذا يؤدي الى ابتعاد الاساتذة عن بعضهم البعض حيث تبقى هذه المشاكل بدون حل وتتفاقم مع مرور الوقت وتصبح هي الأخرى إحدى المعوقات التي تعرقل أداء الأستاذ الجامعي لمهامه.

جدول رقم (22): يوضع العلاقة بين الاقدمية في المنصب والاعتماد على طرق جديدة ي التدريس.

المجموع	لا		نعم		اعتماد طرق بيداغوجية جديدة أقدمية المنصب
	ت	%	ت	%	
65	13.84%	9	86.15%	56	10-1
12	16.66%	2	83.33%	10	20-10
06	50%	03	50%	03	30-20
84	17.85%	15	82.14%	60	المجموع

توضح البيانات التالية أن الإتجاه العام يشير إلى نسبة 82.14% من المبحوثين يحاولون اعتماد طرق بيداغوجية جديدة للتدريس وتؤكد نسبة 86.15% من ذوي أقدمية تتراوح بين سنة وعشر سنوات تليها نسبة 83.33% ذوي أقدمية تتراوح أعمارهم بين العشر والعشرين سنة ثم نجد 50% من ذوي أقدمية تتراوح بين عشرين وثلاثين سنة.

تقابلها نسبة 17.85% من المبحوثين أكدوا عدم اعتمادهم طرق بيداغوجية جديدة ، وتتأكد بنسبة 50% من ذوي أقدمية تتراوح بين العشرين والثلاثين سنة وتليها نسبة 16.66% من ذوي أقدمية تتراوح بين العشرة والعشرين سنة ، وأخيرا نسبة 13.84% من ذوي أقدمية تتراوح ما بين سنة وعشر سنوات .يتضح من خلال الجدول وبياناته أن الأقدمية في المنصب تساهم في اعتماد طرق جديدة في التدريس وهذا ما أكده المبحوثين ، حيث صرحوا أن الأقدمية في العمل تكسب خبرة تؤدي إلى تطوير المعارف و هذا يعني معرفة كل جوانبه وهذا ما جاء به ماكس فيبر في تحليلاته للتخصص الأكاديمي والنوع العلمي الذي ظهر في العصر الحديث ومدى مساهمته في إثراء الأفكار العلمية وكما يعتقد أن معظم المشكلات التي يعاني منها الأستاذ الجامعي يعود أساسها إلى المشكلة الأكاديمية.

ويمكن القول أنه كلما كانت مدة التخصص كبيرة كلما سمحت للأستاذ الجامعي بالتحكم أكثر في المقياس وبالتالي تدارك النقص الملحوظ في أدائه التدريسي ، وهذا يعني زيادة في مردودية التي تحقق أهداف الجامعة وكما أشارت الفئة التي لا تعتمد على الوسائل البيداغوجية في العمل يعود إلى عدم إثبات المقاييس التدريسية التي تؤثر سلبا على أدائهم وخصوصا من ناحية التخصص.

الاستنتاج الجزئي الأول:

لقد تبين من خلال اجابات المبحوثين على أسئلة الإستبيان المتعلقة بالفرضية الأولى والتي تمت صياغتها على النحو التالي : يعتبر نمط الإتصال أحد العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي على أداء مهامه البيداغوجية والعلمية أن:

أغلب المبحوثين لا يحصلون على المعلومات الكافية لإنجاز مهامه ، وهذا راجع إلى عدم اهتمام الكلية بإيصال المعلومة اللازمة في وقتها المناسب (مدعمة بنسبة %67.85) من المبحوثين صرحوا بعدم وصول المعلومة في وقتها المناسب ، وهذا له أثر سلبي على أداء مهامهم حيث يتسبب بمشاكل تعرقل سير المهام البيداغوجية والعلمية ، لأن مصدر البحث عن المعلومة ليس ثابت في الجامعة 'حيث وجدنا أغلب المبحوثين يقرون أنهم عندما يريدون الاستفسار على أمر يخص عملهم يقصدون الزملاء للبحث عن المعلومات وهذا راجع إلى سوء العلاقة بين الأستاذ الجامعي والإدارة ، وهذا ما يؤثر على أدائه خصوصا في تواصله مع الطلبة أثناء العملية التدريسية سوء العلاقة مع المسؤول تضع الأستاذ مع الإبداع والإبتكار خصوصا في إعطاء أفكار جديدة تساعد على حل المشاكل في الكلية (مدعمة بنسبة %57.14)، وهذا ما يتأكد ي جميع الكليات وصرح به المبحوثون لوجود علاقة سيئة مع المسؤولين 'فأكدوا على عدم اهتمام المسؤولين بالمشاكل التي يعانون منها وتحسين الوضعية السيئة التي يؤدون فيها دورهم.

فسوء الإتصال داخل الجامعة وتوتر العلاقة بين الأستاذ والمسؤول راجع إلى الوسيلة المستخدمة في عملية الإتصال إذ تعتمد على الإعلانات ،فاعتماد الجامعة على هذه الوسيلة التقليدية يعرقل وصول المعلومات وبالتالي يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي لمهامه فالكثير من الاساتذة أكدوا بأن الوسيلة المفضلة لديهم في عملية الإتصال هي الهاتف والمراسلات 'مبررين هذا بسهولة وصول المعلومات في الوقت المناسب فهي وسائل سريعة ومواكبة للتطور التكنولوجي .

كما تصرح فئة من المبحوثين أن مواضيع الإتصال بينهم وبين الرؤساء لا تتعدى حل المشاكل البيداغوجية أو حل مشاكل مع الطلبة 'مما يوحي الاهتمام بالجانب البيداغوجي والمشاكل مع الطلبة حتى لا يؤثر ذلك على عمل الإدارة أما الجوانب التي تهم مصلحة الأستاذ فهي مهمة وهذا يعرقل أداء الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية وإتمامه البرامج الدراسية في وقتها المناسب فيعود بالسلب على

الطالبة (مدعمة بنسبة %70.85) فكثرة هذه المشاكل في كليات الجامعة تستوجب حلول فورية لتفادي عواقبها سواء من المسؤول أو الأستاذ وهذا بتعاونهم على إيجاد الحلول المناسبة لكن ما وجدناه في جامعة البويرة من خلال هذه الدراسة هو عدم وجود تعاون بين أساتذتها 'حيث صرحت فئة من الباحثين بإنعدام التواصل ما بين الأساتذة وهذا راجع إلى ضيق الوقت وانشغالهم في أمور أخرى مع عدم توافقه على حل واحد مرضي للجميع .

ومن خلال ما سبق نرى أن الجامعة لا يوجد بها اتصال جيد بين الاساتذة والإدارة وخاصة مع المسؤولين وتأكدت هذه النتيجة في جميع الكليات ، حيث صرح أغلب الباحثين سوء الإتصال ، وأرجعوا السبب إلى وسيلة الإتصال المستخدمة المتمثلة في الإعلانات ، فإعتماد الجامعة على هذه الوسيلة يعرقل وصول المعلومات للأساتذة مما ينتج عنه مشاكل تؤثر بالسلب على الاستاذ الجامعي وتأديته لمهامه مما يعيق تواصله مع الطلبة بشكل جيد ، وإتمام البرامج الدراسية نتيجة الضغوط والتوتر الناجم عن هذه المشاكل فمتغير الاتصال داخل التنظيم الإداري له الدور الفعال في رفع أو حفظ أداء الاستاذ وهو بدوره عامل ضروري يساعد الأستاذ في أداء مهامه على أكمل وجه وهذا ما يفسر كلما كان الاتصال بين الأستاذ والأطراف الأخرى جيد كلما ارتفع مستوى أدائه وزاد حبه للعمل وبالتالي اخراج طاقاته الإبداعية و توظيفها بتقديم طرق جديدة وأساليب حديثة تفيد الكلية في التخفيف من حدة المشاكل التي تعيق طريقها.

الفصل السادس عملية اتخاذ القرار ومساعدتها للأستاذ الجامعي علي تأدية مهامه

تمهيد

- 1- صنع القرارات في الجامعة.
- 2- صنع القرارات وتأثيرها علي أداء الأستاذ الجامعي.
- 3- الأخذ برأي الأستاذ الجامعي في عملية صنع القرار .
- 4- إشراك الأستاذ الجامعي في معالجة مشاكل الكلية.

الاستنتاج الجزئي الثاني

تمهيد

يمكن نجاح أي مؤسسة بمعرفة بيئتها الداخلية والتعرف علي مؤشراتها، ومحاولة تدارك المشاكل التي تعترضها ومن بين هذه المؤثرات المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة، وفي هذا الفصل نريد التعرف على بعد آخر من هذه الأبعاد المتمثلة في :عملية اتخاذ القرار داخل جامعة أكلي محند أولحاج البويرة من خلال إجابات الباحثين علىأسئلة المحور الثالث الذي جاء بعنوان عملية اتخاذ القرار ومساعدته للأستاذ الجامعي علي تأدية مهامه .

جدول رقم(22): يوضح العلاقة بين صنع القرارات و إتاحة فرص لمشاركة الأساتذة في صنع القرارات.

المجموع		لا		نعم		إتاحة فرص للأساتذة في صنع القرارات
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	49	81,63%	40	18,36%	9	أسلوب فردي
100%	35	45,71%	16	54,28%	19	أسلوب تشاركي
100%	84	66,66%	56	33,33%	28	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 66,66 من المبحوثين أكدوا عدم إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صنع القرارات وهي مدعمة بنسبة 81,63 من المبحوثين صرحوا بان صنع القرارات في الكلية يكون بشكل فردي , تليها نسبة 45,71 من المبحوثين أكدوا أن صنع القرارات يكون بأسلوب تشاركي تقابلها نسبة 33,33 من المبحوثين صرحوا بإتاحة الفرص لهم في صنع القرارات و هي مدعمة بنسبة 54,28 من المبحوثين قالوا بأن صنع القرارات يكون بأسلوب تشاركي , ثم نجد نسبة 18,36 من المبحوثين قالوا بأن صنع القرارات يتم بأسلوب فردي

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا أن الجامعة لا تعطي فرص للأساتذة من اجل المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالكلية فالأساليب المعتمدة في صنع القرارات مهما كان نوعها يكون بصورة فردية بعيدا عن مشاركة الأساتذة , من قبل الرئيس إذ صرحت فئة من المبحوثين أن القرارات التي يتم إشراكهم في صنعها لا تتعدى تنظيم الملتقيات العلمية و تعديل البرنامج الدراسي و حل بعض المشاكل مع الطلبة.

ومن خلال هذا يتبين لنا أهم العوائق التي تعرقل مهام الأستاذ الجامعي في جامعة البويرة ناتجة عن عدم إشراكه في عملية صنع القرار حتى يكون أكثر تحمل لمسؤولية قراراته , ويزيد من مستوى أدائه , وهذا ما نلاحظه في نظرية نجده النموذج الياباني "لوليام" إذ يؤكد على اتخاذ القرار من الأسفل إلى الأعلى , حيث يجري التشاور في المستويات المتوسطة و الدنيا حول البيانات التي تقوم الإدارة بتطبيقها .

ولهذا يجب على جامعة البويرة أن تعتمد على أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات حتى تتمته بالإبداع والفعالية و العدالة واهم شيء في هذا رضا الأساتذة و شعورهم بالرضا والأهمية والاستقرار المهني في الجامعة.

جدول رقم (24): يوضح العلاقة بين الكلية و معالجة المشاكل.

المجموع		يشترك الأساتذة في حلها		ينفرد الرئيس بحلها		معالجة المشاكل الكلية
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	7	28,57%	2	71,42%	5	العلوم الإنسانية والاجتماعية
100%	10	10%	1	90%	9	العلوم الاقتصادية
100%	14	28,57%	4	71,42%	10	الآداب واللغات
100%	15	46,66%	7	53,33%	8	العلوم القانونية والسياسية
100%	11	18,18%	2	81,81%	9	العلوم الطبيعية والحياة
100%	12	50%	6	50%	6	العلوم التطبيقية و التكنولوجيا
100%	8	62,5%	5	37,5%	3	العلوم البدنية والرياضية
100%	7	42,85%	3	57,14%	4	معهد التكنولوجيا
100%	84	35,71%	30	64,28%	54	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 64,28 من المبحوثين أكدوا على انفراد الرئيس بمعالجة المشاكل وتؤكد بنسبة 90 من كلية العلوم الاقتصادية , ثم نجد نسبة 81,81 من كلية

العلوم الطبيعية والحياة , تليها نسبة 71,42 من كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وكلية الآداب واللغات
ثم نجد نسبة 57,14 من معهد التكنولوجيا , تليها نسبة 53,33 من كلية العلوم القانونية و السياسية ,
ثم نجد نسبة 50 من كلية العلوم التطبيقية و التكنولوجيا , وأخيرا نجد نسبة 37,5 من معهد العلوم البدنية
و الرياضية.

تقابلها نسبة 35,71 من المبحوثين أكدوا على إشراك الأستاذ الجامعي في حل المشاكل المتعلقة بالكلية و
تتأكد بنسبة 62,5 من معهد العلوم البدنية والرياضية , ثم نجد نسبة 50 من كلية العلوم التطبيقية و
التكنولوجيا ثم تليها نسبة 46,66 من كلية العلوم القانونية والسياسية , ثم نجد نسبة 42,85 في معهد
التكنولوجيا , ثم نسبة 28,57 من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الآداب واللغات , تليها نسبة
18,18 من كلية العلوم الطبيعية والحياة , وأخيرا نجد نسبة 10 من كلية العلوم الاقتصادية .

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا أن صنع القرارات في جامعة البويرة يتم بصورة فردية , وهذا ما
أكده اغلب المبحوثين ويعني انه لا يتم إشراك الأساتذة في حل المشاكل , مما يجعله مهمش من قبل
إدارة الكلية , وهذا يؤثر سلبا على تأدية مهامه , بحيث يشعر أن جزء من الكلية مما يؤدي إلى انخفاض
روحه المعنوية و بالتالي انخفاض مستوى أدائه .

فيجب على الجامعة أن تقوم بإشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرارات حتى يشعروا بأهميتهم في الجامعة
ويعملون جاهدين من اجل تنفيذ القرارات التي كانوا جزء في صنعها , وهذا ما أكده الباحثون "تريست" و
"أمري" و "هاربت سيمون" حيث يروا أن التنظيم يتكون من هيكل اتصالات والعلاقات بين الافراد على
اساس هرمي بحيث كل قرار متعلق بنشاط معين لتحقيق هدف معين الذي يصبح خطوة لتحقيق هدف
آخر , ولكي يمتاز القرار بالرشد يجب أن يكون قرار جماعي يتم تنفيذه بتقسيم العمل وتنسيق الجهود بين
الأعضاء

جدول رقم (25): يوضح العلاقة امتلاك الأستاذ للحرية والصلاحيات في صنع القرارات التي تخص عمله وتأثير المشاكل على أدائه.

المجموع		لا		نعم		تأثير المشاكل على أداء الأستاذ الجامعي إتاحة الفرصة للأستاذ في صنع القرار
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	20	%50	10	%50	10	أملك
%100	64	%17.18	11	%82.81	53	لا أملك
%100	84	%25	21	%75	63	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 75% من المبحوثين يقررون بتأثير المشاكل الحاصلة في الكلية على أداء مهامهم ، وتتأكد نسبة 82.81% من المبحوثين لا يملكون الحرية والصلاحيات في صنع القرارات التي تخص عملهم و نسبة 50% من المبحوثين يمتلكون الحرية والصلاحيات في صنع القرارات.

تقابلها نسبة 25% من المبحوثين يقررون بعدم تأثير المشاكل الحاصل في الكلية على أداء مهامهم وتتأكد بنسبة 50% من المبحوثين يملكون الحرية و الصلاحيات في صنع القرارات التي تخص عملهم ونسبة 17.18% من المبحوثين الذين لا يملكون الحرية والصلاحيات في صنع القرارات.

ومن خلال النتائج السالفة لنا يتضح أن المشاكل الحاصلة في الكلية تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي لمهامه وهذا لعدم امتلاكهم الحرية والصلاحيات في صنع القرارات التي تخص عملهم ، فلو كان الأستاذ الجامعي يعمل على صنع القرارات التي تخص الكلية لكان أدرى بالمشاكل الناجمة عن هذه القرارات لأنه أصبح مسؤول عن هذه القرارات التي صنعها حيث تكون مدركا لكل جوانبها سواء الإيجابية أو السلبية

جدول رقم (26) :يوضح العلاقة بين صنع القرارات في الكلية وتأثير المشكلة الواقعة على أداء الأستاذ الجامعي.

المجموع		لا		نعم		تأثير المشاكل على أداء الأستاذ
%	ت	%	ت	%	ت	صنع القرارات
%100	61	%24.59	15	%75.40	46	أسلوب فردي
%100	23	%69.56	16	%30.34	07	أسلوب تشاركي
%100	14	%36.90	31	%63.04	53	المجموع

نلاحظ من الجدول أن إتجاهه العام يشير إلى نسبة 63.09% من المبحوثين الذين أكدوا تأثير المشاكل على أداء مهامهم وتتأكد هذه النسبة ب 75.40% من المبحوثين أكدوا أن صنع القرارات يتم بأسلوب فردي تليها نسبة 36.43% من المبحوثين الذين يرون أن أسلوب صنع القرارات يكون بأسلوب تشاركي.

وتقبلها نسبة 36.90% من المبحوثين الذين صرحوا أن عدم تأثير المشاكل على تأدية مهامهم وتتأكد هذه النسبة ب 69.56% من المبحوثين الذين أكدوا أن صنع القرارات يتم بأسلوب تشاركي ثم نجد نسبة

24.59% من المبحوثين الذين يرون أن صنع القرارات يتم بصورة فردية ومن خلال النتائج السالفة يتضح لنا تأثير المشاكل على أداء المبحوثين لمهامهم وهذا راجع إلى أن صنع القرارات يتم بأسلوب فردي من قبل الإدارة حيث صرح بعض المبحوثين أنهم يتفاجئوا من القرارات الصادرة والتي تعيق أدائهم ، كما أن المشاركة في صنع القرارات تتم بصورة شكلية مما يعني عدم تطبيق القرارات التي تناقش في الاجتماعات وحتى ولو طبقت فتكون الفرصة للقرارات السطحية أما الأمور الهامة تتفرد بها الإدارة.

هذه المشاكل الإدارية لها تأثير على عزيمة الأستاذ الجامعي حيث يحس نفسه منعزل عن الإدارة وهذا يعرقل أداء مهامه البيداغوجية ويسبب له ضغوط كثيرة مما يؤدي إلى تغيبه عن العمل.

جدول رقم (28) :يوضح العلاقة بين الأخذ برأي الأستاذ عندما يريد بعض الأمور المتعلقة بعمله و إتمام البرامج الدراسية.

المجموع		لا		نعم		إتمام البرامج الدراسية
%	ت	%	ت	%	ت	الأخذ برأي الأستاذ
%100	29	%51.42	15	%4.27	14	يؤخذ برأيه
%100	55	%63.63	35	%36.36	20	لا يؤخذ برأيه
%100	84	%59.52	50	%40.47	34	المجموع

يتضح من خلا الجدول أن إتجاهه العام يشير إلى نسبة 59.52% من المبحوثين يؤكدون عدم إتمام البرامج الدراسية في الوقت المناسب ، وتتأكد هذه النسب ب 63.63% لا يؤخذ برأيهم عندما يريدون تغيير بعض الأمور المتعلقة بعملهم ثم نجد نسبة 51.72% من المبحوثين يخذ برأيهم عندما يريدون تغيير بعض الأمور المتعلقة بعملهم.

وتقابلها نسبة 40.47% من المبحوثين أكدوا إتمام البرامج الدراسية في الوقت المناسب وتتأكد بنسبة 48.27% من المبحوثين الذين صرحوا بأنه يؤخذ برأيهم عندما يريدون تفسير بعض الأمور المتعلقة بعملهم ثم نجد نسبة 36.36% من المبحوثين لا يأخذ برأيهم عندما يريدون تغيير بعض الأمور المتعلقة بعملهم.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا أنه لا يتم إتمام البرامج الدراسية المخصصة للسنة الدراسية في الوقت المحدد لها إذ صرحت فئة كبيرة من المبحوثين أن سبب ذلك يعود إلى عدم الأخذ برأيهم عندما يريدون تغيير بعض الأمور المتعلقة بعملهم من أجل ضمان سير على الوجه المطلوب.

الاستنتاج الجزئي الثاني:

لقد تبين من خلال إجابات المبحوثين عن أسئلة الاستبيان المتصل بالفرنسية الثانية والتي تمت صياغاتها علي النحو التالي:

تعتبر عملية اتخاذ القرار أحد العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي علي تأدية مهامه البيداغوجية أن: أغلب المبحوثين يؤكدون أن عند حدوث مشاكل داخل الكلية ينفرد الرئيس بحلها إذ لا يملك الأستاذ الحرية في صنع القرارات فهذا يدل على أن رأي الأستاذ الجامعي غير مسموع ولا يؤخذ به .

فمن خلال النتائج ندرك أن عملية منع القرارات في جامعة البويرة تتم بأسلوب فردي دون إشراك الأساتذة فيها هذا ما يؤكد وجود نمط تسلطي معمول به داخل الجامعة فيتغلب هذا بطبيعة الحال علي أداء الأستاذ الجامعي لمهامه حيث يشعر انه مهمش وهذا ما يفسر لنا أهمية اتخاذ القرارات وإشراك الأستاذ في صنع القرارات المتعلقة بعمله وهذا من اجل التقليل من الصراع وقبوله بقرارات تتماشى مع مصالحه وتتناسب مع مبادئه وكماليته وعدم فرض علي الأستاذ قرارات قد تشعرهم بالتعسف ومركزية اتخاذ القرارات وهذا ما ينعكس علي أدائهم حيث أن إشراك الأستاذ في اتخاذ القرارات من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية له ويساهم في تحسين أدائهم كما أن عملية إشراك الأستاذ الجامعي في صنع القرارات تجعله علي دراية بعملية التسيير و التنظيم وخاصة العمليات البيداغوجية وجداول التوقيت الزمني وتوزيع الحصص وغيرها وهذا مايسهل صنع القرارات و يساهم في رفع أداء الأستاذ الجامعي.

الفصل السابع: الظروف المادية ومساعدتها للأستاذ الجامعي على تأدية مهامه.

تمهيد

1- الخلل الموجود في بيئة العمل.

2- الإمكانيات المادية وانعكاساتها على أداء الأستاذ الجامعي

3- الأمن وتأثيره على أداء الأستاذ

5- الحوافز وانعكاساتها أداء الأستاذ.

6- واقع الأستاذ الجامعي في جامعة البويرة

الاستنتاج الجزئي الثالث .

تمهيد:

بما أن الجامعة نسق مفتوح على المجتمع، فهذا يشير الى العلاقة التبادلية بين بين البيئة الداخلية لها والبيئة الخارجية لها أي تأثير وتأثر، حيث تعتبر مكوناتها من الأساسيات الواجب تحقيقها للأستاذ الجامعي لما تحققة من سهولة أداء المهام والشعور بالأمن والاستقرار في حياته، وبذلك يستطيع ان يندمج في عمله بصورة كبيرة، وكون الاهتمام بها وتحقيقها يزيل الكثير من العقبات وعكس ذلك يخلف العديد من المشاكل، فالوسائل البيداغوجية المتطورة، والخدمات الجيدة وتوفير السكن والأمن والمكانة الاجتماعية شروط يجب على الجامعة مراعاتها، ولمعرفة واقع هذه الخدمات في جامعة البويرة سنتظهره لنا البيانات الإحصائية للفرضية الثالثة التي جاءت كالتالي: تعتبر الظروف المادية احد العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي على أداء مهامه البيداغوجية والعلمية.

الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين وجود خلل في بيئة العمل والصعوبة في تأدية المهام.

المجموع		لا توجد صعوبات		توجد صعوبات		صعوبة تأدية المهام
						وجود خلل في بيئة العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	يوجد
100%	54	12.96%	07	87.03%	47	
100%	29	48.27%	14	51.72%	15	لا يوجد
100%	84	25%	21	75%	63	المجموع

نلاحظ ان الاتجاه العام للجدول يمثل نسبة 75% من المبحوثين الذين أكدوا أنهم يجدون صعوبة في تأدية المهام، وهي مدعمة بنسبة 87.03% من المبحوثين أقرروا بوجود خلل في بيئة العمل، تليها نسبة 51.72% من المبحوثين أكدوا عدم وجود خلل في بيئة العمل.

وتقابلها نسبة 25 من المبحوثين أكدوا أنهم لا يجدون صعوبات في تأدية مهامهم، وهي مدعمة بنسبة 48.27% من المبحوثين أقرروا بعدم وجود خلل في بيئة العمل، ثم نجد نسبة 12.96% من المبحوثين صرحوا بوجود خلل في بيئة العمل.

من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح لنا أن الخلل الموجود في بيئة العمل يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي لمهامه. فقد صرحت بعض الفئات بانعدام أدنى الأمور الضرورية التي يجب ان تتوفر عليها الجامعة مثل انعدام التدفئة والنظافة بالإضافة الى تداخل في برمجة القاعات بين الأساتذة مما يعني ان هناك سوء التنظيم من قبل إدارة كليات بالإضافة الى نقص الوسائل البيداغوجية كأجهزة الكمبيوتر في قاعات الاعلام الالي، نقص المراجع في المكتبة والانترنت، كلها عوائق تؤدي عرقلة الأستاذ الجامعي عن تأدية مهامه بصورة جيدة.

الجدول رقم (29): يوضح أسباب صعوبة تأدية الأستاذ لمهامه.

النسبة	تكرار	سبب صعوبة تأدية الأستاذ لمهامه
6.34%	4	بعد المسافة
20.63%	13	نقص في الإمكانيات
19.04%	12	الإضرابات
23.80%	15	سوء التنظيم
15.87%	10	تدني مستوى الطلبة
14.28%	9	تدخل الإدارة
100%	63	المجموع

تأكد البيانات الواردة في الجدول ان نسبة 23.80% من المبحوثين ارجعوا صعوبة تأدية مهامهم الى سوء التنظيم تليها 20.63% من المبحوثين ارجعوا السبب إلى نقص في الإمكانيات، ثم نجد نسبة 19.04% من المبحوثين ارجعوا السبب إلى الإضرابات المتكررة، ثم نجد نسبة 15.87% الى تدني مستوى الطلبة، ونجد نسبة 14.28% من المبحوثين ارجعوا سبب صعوبة تأدية المهام إلى تدخل الإدارة، وأخيرا نجد نسبة 6.34% ارجعوا السبب إلى بعد المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا ان هناك نسبة كبيرة من المبحوثين يجدون صعوبة في تأدية مهامهم البيداغوجية والعلمية وهذا بسبب جملة من العوامل التي تعتبر عائقا امام الأستاذ الجامعي تمنعه من القيام بالواجبات المطلوبة منه، وبالتالي عدم تحقيق الجامعة للأهداف المسطرة.

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين الخلل الموجود في بيئة العمل وإتمام البرامج الدراسية.

المجموع		بدون اجابة		لا		نعم		إتمام البرامج المدرسية
								خلل في بيئة العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	يوجد
100%	65	4.61%	3	72.30%	47	23.07%	15	
100%	15	10.52%	2	36.84%	07	52.63%	10	لا يوجد
100%	84	15.95%	5	64.28%	54	29.76%	25	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول الى نسبة 64.28% من المبحوثين أكدوا عدم إتمام البرامج الدراسية، وهي مدعمة بنسبة 72.30% من المبحوثين يقرّون بوجود خلل في بيئة العمل، ثم نجد نسبة 36.84% من المبحوثين يقولون بعدم وجود خلل في بيئة العمل.

تقابلها نسبة 29.76% من المبحوثين أتموا البرامج الدراسية في الوقت المحدد، وتتأكد بنسبة 52.63% من المبحوثين صرحوا بعدم وجود خلل في بيئة العمل تليها نسبة 23.07% من المبحوثين أقرّوا بوجود خلل في بيئة العمل، وسجلنا نسبة 15.95% من المبحوثين لم يقدموا أية إجابة.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا انه لا يتم إتمام البرامج الدراسية في الوقت المحدد في جامعة البويرة وهذا ما صرح به أغلبية المبحوثين، ويرجعون السبب في ذلك الى الإضرابات الكثيرة التي تعرفها الجامعة خاصة في السنوات الأخيرة بالإضافة الى كثافة البرامج الدراسية وعدم تناسبها مع المدة الزمنية المحددة للدراسة، ترجعها فئة أخرى الى نقص قاعات التدريس والغيابات الجماعية للطلبة.

الجدول رقم (31): يوضح العلاقة بين توفير الجامعة للإمكانيات المتقدمة ووجود صعوبة في تأدية المهام.

المجموع		لا		نعم		وجود صعوبة في تأدية المهام توفير الجامعة للإمكانيات
ن	ت	ن	ت	ن	ت	نعم توفر
100%	19	52.63%	10	47.86%	9	نعم توفر
100%	65	32.30%	21	67.69%	44	لا توفر
100%	84	36.90%	31	63.09%	53	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا ان اتجاهه العام يشير نسبة 63.09% منالمبجوثين الذين صرحوا بوجود صعوبة في تأدية مهامهم وتتأكد بنسبة 67.69% من المبجوثين لا توفر لهم الجامعة الإمكانيات البحثية والتعليمية المتقدمة، ونسبة 47.86% من المبجوثين توفر لهم الجامعة الإمكانيات البحثية مثل (الأنترنيت) والتعليمية (مكبرات الصوت وجهاز عرض البيانات).

تقابلها نسبة 36.90% من المبجوثينصرحوا بعدم وجود صعوبة في تأدية مهامهم، وتتأكد بنسبة 52.63% من المبجوثين الذين أقرروا بتوفر الجامعة على الإمكانيات المتقدمة، ونسبة 32.30% منالمبجوثينأقرروا بان الجامعة لا تتوفر على الإمكانيات المتقدمة.

من خلال ما سبق يمكن القول ان عملية التدريس تحتاج الى وسائل تكنولوجية مختلفة خصوصا في العصر الحالي لأنها الأسرع في جلب المعلومات (الانترنيت) وكذلك لإيصالها للطلبة (جهاز عرض البيانات) بطريقة واضحة ومفهومة (مكبرات الصوت)، وهذا مايسهل عليهم تأديةمهامهم سواء العلمية او البيداغوجية، ولكن من خلال القراءة الإحصائية اتضح لنا ان الأستاذ في جامعة البويرة يواجه صعوبات وعراقيل عند تأدية مهامه، وهذا راجع الى سبب عدم توفر الجامعة على الإمكانيات البحثية والعلمية المتقدمة،فغيابها يعيق الأستاذ الجامعي.

اذ مازالت جامعتنا الى حد الان في اغلب كليتها تستخدم الوسائل التقليدية (الصبورة والكتاب ... الخ).
فغياب الإمكانيات المتقدمة يعيق أداء الأستاذ الجامعي خاصة في هذا العصر المتقدم مقارنة بالجامعات
وهذا ماكدته أيضا نظرية الاتجاهات الحديثة التي ركزت على التغير التكنولوجي في الأنساق التعليمية
وذلك نتيجة ما حققته الدول المتقدمة بسبب استعمالها لهذه الوسائل المتقدمة.

بمعنى الدول المتقدمة تستخدم عدة مبادئ لا تستخدمها الجامعات الجزائرية المتمثلة في استخدام
التكنولوجيا الرقمية، ومبدأ تساوي الفرص الذي يتيح فرص متساوية لجميع الطلبة من نفس المستوى
الدراسي في تلقي نفس المعلومات، وهذا الذي تفتقر اليه جامعتنا الجزائرية من تكنولوجيا حديثة تساهم في
زيادة الرصيد الثقافي من جهة، وتزيد من سهولة أداء الأستاذ الجامعي لمهامه.

الجدول رقم(32): يوضح العلاقة الاستفادة من السكن ووجود صعوبة في تأدية المهام.

المجموع		لا توجد		توجد		صعوبة في تأدية المهام
						الاستفادة من السكن
ن	ت	ن	ت	ن	ت	نعم
100%	40%	62.5%	25	37.5%	15	
100%	44%	20.54%	9	79.54%	35	لا
100%	84%	40.47%	34	59.52%	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول ان اتجاهه العام يشير الى نسبة 59.52% من المبحوثين أكدوا أنهم يواجهون
صعوبة في تأدية المهام، وهي مدعمة بنسبة 79.54% من المبحوثين أكدوا عدم استفادتهم من السكن، تليها
نسبة 37.5% من المبحوثين أكدوا استفادتهم من السكن.

تقابلها نسبة 40.47% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في تأدية مهامهم وهي مدعمة
بنسبة 62.5% من المبحوثين استفادوا من السكن، تليها نسبة 20.45% من المبحوثين أقرروا بعدم استفادتهم
من السكن.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا انه غالبية الباحثين أكدوا أنهم يجدون صعوبة في تأدية مهامهم ، نظرا لعدم استفادتهم من سكانات وظيفية، فالجامعة لم تولي أهمية لتوفير هذه الخدمة لأساتذتها، بالإضافة الى عدم توفر الشروط الموضوعية والعادلة لتوزيع هذه السكنات فقد صرحت فئة من الباحثين أنهم يقطنون في أماكن بعيدة عن مكان العمل، وهذا يشكل لهم الصعوبة في التنقل وبالتالي عدم الوصول في الوقت المناسب مما يعيق الأستاذ عن تأدية مهامه وإتمام البرامج الدراسية في الوقت المحدد لها، وبالتالي تعطيل مصالح الطلبة والجامعة على حد سواء.

الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين توفير الجامعة للحماية والامن وتعرض الأستاذ لحادث اثناء العمل.

المجموع		بدون إجابة		لم أتعرض		تعرضت		التعرض للحوادث الحماية المقدمة
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	توفر الحماية
100%	28	25%	7	39.28%	11	35.71%	10	توفر الحماية
100%	96	16.07%	9	17.85%	10	66.07%	37	لا توفر
100%	84	19.04%	16	25%	21	55.95%	47	المجموع

يشير الجدول في اتجاهه العام الى نسبة 55.95% من الباحثين الذين أكدوا تعرضهم لحادث اثناء العمل، وهي مدعمة بنسبة 66.07% من الباحثين الذين قالوا بان الجامعة لا توفر الحماية، تليها نسبة 35.71% من الباحثين صرحوا بان الجامعة توفر الحماية والامن.

تقابلها نسبة 25% من الباحثين أكدوا أنهم لم يتعرضوا لحوادث اثناء تأديتهم مهامهم، وهي مدعمة بنسبة 39.28% من الباحثين أكدوا بان الجامعة توفر لهم الحماية، تليها نسبة 17.85% من الباحثين أكدوا بان الجامعة لا توفر الحماية.

وفي الأخير نسبة 19.04% من الباحثين لم يقدموا أية إجابة.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا ان جامعة البويرة تعاني من مشاكل امنية كثيرة داخلها خاصة في الفترة الأخيرة، وقد ارجع بعض المبحوثين إلى الوضع السائد في الجامعة يفترق الى الاحترام وتعمه الفوضى، وان ثقافة الطالب في جامعة البويرة تتميز بالعنف. فالفتات التي صرحت بانها تعرضت لحادث اثناء ممارسة العمل قد كانت بسبب مناوشات مع الطلبة او تصادمهم مع التنظيمات الطلابية، حيث يسيئون الى الأساتذة ويتعاملون معهم بطريقة عنيفة.

الجدول رقم (34): يوضح العلاقة بين منح الحوافز واعتماد طرق جديدة في التدريس.

المجموع		لا اعتمد		اعتمد		اعتماد طرق جديدة للتدريس
						منح الحوافز
ن	ت	ن	ت	ن	ت	أتحصل
100%	25	52%	13	48%	12	
100%	50	74.57%	44	25.42%	15	لا أتحصل
100%	84	67.85%	57	32.14%	27	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول الى نسبة 67.85% من المبحوثين الذين يعتمدون طرق جديدة للتدريس، وهي مدعمة بنسبة 74.57% من المبحوثين الذين لا يحصلون على حوافز، تليها نسبة 52% من المبحوثين الذين يحصلون على حوافز.

هذا ونجد نسبة 32.14% من المبحوثين الذين يعتمدون طرق جديدة في التدريس، وهي مدعمة بنسبة 48% من المبحوثين الذين يحصلون على حوافز، تليها نسبة 25.42% من المبحوثين لا يحصلون على حوافز.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا انه كلما تلقى الأستاذ الجامعي الحوافز بنوعها المادية والمعنوية، كلما بذل جهد أكبر في العمل وسعى الى تحسين مستوى الخدمة وذلك باعتماده على طرق جديدة في التدريس، كما عبرت فئة أخرى ان الحوافز لا تعتمدها الجامعة لأنها ليست من تقاليدنا. وهذا ما يفسر عدم سعي الأساتذة الى التجديد او ابداع طرق جديدة في التدريس واكتفائهم بالوسائل التقليدية.

إن يجب على جامعة البويرة منح حوافز مادية ومعنوية لأساتذتها من اجل دفعهم نحو التجديد في الطرق التدريسية، لان الحوافز تزيد من دافعية الأستاذ وتدفعه نحو الإبداع و الابتكار، فالأستاذ في هذه الحالة

يعمل من خلال توقعه للمكافأة وهذا ما يتوافق مع "نظرية التوقع" لـ "Vroom" حيث يؤكد أن سلوك الفرد داخل التنظيم يتحدد من خلال توقعه للحوافز الممنوحة من خلال انجاز مهامه، وهذا ما ينطبق على الأستاذ الجامعي إن الحوافز تزيد من دافعيته سواء كانت مادية أو معنوية لأنها تزيد من أهميته داخل الجامعة ويشعر بأنه جزء منها نتيجة اهتمام الجامعة بها.

الجدول رقم (35): ويوضح العلاقة بين الرتبة وتناسب الاجر مع جهودهم.

المجموع		أقل بكثير من جهودي المبذولة		يتناسب وجهودي المبذولة		تناسب الأجر	الرتبة
						ن	ت
ن	ت	ن	ت	ن	ت	مساعد - ب -	
%100	13	%84.61	11	%15.38	2		
%100	25	%60	15	%40	10	مساعد - أ -	
%100	17	%70.58	12	%29.41	5	محاضر - ب -	
%100	21	%90.47	19	%9.52	2	محاضر - أ -	
%100	8	%75	6	%25	2	أستاذ التعليم العالي	
%100	84	%75	63	%25	21	المجموع	

يشير الاتجاه العام للجدول الى نسبة 75% من المبحوثين أكدوا أن أجورهم اقل بكثير من جهودهم المبذولة وهي مدعمة بنسبة 90.47% من رتبة أستاذ محاضر -أ-، وتليها نسبة 84.6% من رتبة أستاذ مساعد ب- ونسبة 75% من أستاذ التعليم العالي، ونسبة 70.58% من رتبة محاضر ب- ونسبة 60% من رتبة مساعد أ-.

تقابلها نسبة 25% من المبحوثين صرحوا بتناسب اجورهم وجهودهم المبذولة وتتأكد بنسبة 40% من رتبة أستاذ مساعد أ- ونسبة 29.41% من رتبة أستاذ محاضر ب-، وتليها نسبة 25% من أستاذ التعليم العالي، بعدها نسبة 15% من رتبة مساعد ب-، وأخيرا نسبة 9.52% من رتبة أستاذ محاضر أ-.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا ان الاجر في جامعة البويرة لا يتناسب مع جهود الأساتذة المبذولة وهذا ما تؤكد نسبية 75%، حيث تؤكد هذه النسبة عدم رضاهم عن اجورهم وبالتالي تأثيره على

ادائهم حيث صرحت فئة من المبحوثين أن أجورهم لا تكفيهم حتى لتلبية الحاجات الضرورية (مأكلا ومشرب وملبس ومسكن... الخ) وصرح احد المبحوثين الأستاذ في جامعة البويرة يعمل من اجل تلبية حاجاته الضرورية فقط دون ان نتكلم عن الامن وحاجات أخرى، وهذا ما يتوافق مع نظرية سلم الحاجات "لماسلو" لقوله "ان الفرد كلما حقق اشباع حاجة تصبح لديه الرغبة في تحقيق الحاجة التي بعدها"، بحيث ان الاجر في الجامعة الجزائرية لا يرقى الى مستوى الأستاذ الجامعي اذا ما قورن بالجامعات في الدول المتقدمة والدول العربية على غرار تونس والمغرب.

الجدول رقم (36): يوضح العلاقة بين جودة الخدمات المكتبية واعتماد الأستاذ الجامعي طرق جديدة في التدريس.

المجموع		لا		نعم		اعتماد طرق جديدة في التدريس توفر الجامعة على خدمات المكتبة
		ن	ت	ن	ت	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	جيدة
100%	08	37.5%	3	86.66%	13	
100%	61	86.88%	53	13.11%	8	سيئة
100%	15	13.33%	2	62.5%	5	مقبولة
100%	84	69.04%	58	30.95%	26	المجموع

تشير البيانات الى ان الاتجاه العام يشير الى نسبة 69.04% من المبحوثين الذين لا يعتمدون طرق جديدة في التدريس، وهي نسبة مدعمة ب 86.88% من المبحوثين يقولون بان خدمات المكتبة سيئة، تليها نسبة 37.5% من المبحوثين يؤكدون ان خدمات المكتبة جيدة، ثم نجد نسبة 13.33% من المبحوثين يقولون بان خدمات المكتبة مقبولة.

وتقابلها نسبة 30.95% من المبحوثين الذين أكدوا اعتمادهم على طرق جديدة في التدريس، وهي مدعمة بنسبة 86.66% من المبحوثين يقولون بان المكتبة تتوفر على خدمات جيدة، ثم تليها نسبة 62.5% من المبحوثين الذين أكدوا توفر المكتبة على خدمات مقبولة، وأخيرا نجد نسبة 13.11% قالو بان خدمات المكتبة سيئة.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح لنا ان التدريس يعتمد على وسائل مختلفة، سواء كانت وسائل تكنولوجية حديثة باعتبارها الأسرع في جلب المعلومات من مختلف المجالات مما يسهل عليهم اعتماد طرق أخرى في التدريس او بالاعتماد على الطرق التقليدية مثل الكتب.

فقد صرحت بعض الفئات ان جامعة البويرة لا تساعدهم على التجديد في طرق التدريس لأنها تفتقر الى مكتبات تحتوي على مراجع كافية بالإضافة الى الخدمات السيئة فيها، كما ان الجامعة أيضا لا تحتوي على وسائل تكنولوجية تساعد الأستاذ على البحث وبالتالي التجديد في الأداء.

الجدول رقم(37): يوضح العلاقة بين المشاركة في التظاهرة العلمية واعتماد طرق جديدة في التدريس.

المجموع		لا أعتد		أعتد		اعتماد طرق جديدة في التدريس
						المشاركة في التظاهرات العلمية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	أشارك
100%	69	84.05%	58	15.64%	11	
100%	15	80%	12	20%	3	لا أشارك
100%	84	83.33%	70	16.66%	14	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا ان اتجاهه العام يشير الى نسبة 83.33% من المبحوثين صرحوا لعدم اعتمادهم طرق جديدة في التدريس، مدعمة بنسبة 84.05% من المبحوثين يشاركون في التظاهرات العلمية ونسبة 80% من المبحوثين لا يشاركون في التظاهرات العلمية.

تقابلها نسبة 16.66% من المبحوثين صرحوا باعتمادهم على طرق جديدة في التدريس، مدعمة بنسبة 20% من المبحوثين لا يشاركون في التظاهرات العلمية، ونسبة 15.64% من المبحوثين يشاركون في التظاهرات العلمية.

من خلال ما سبق ان التظاهرات العلمية دور كبير في زيادة أداء الأستاذ الجامعي من خلال مساهمتها في تزويده بالمعارف الجديدة وتنمية مهاراته واساليبه العلمية، وتسمح له بالتعرف على مختلف النماذج التدريسية المطبقة في مختلف المجالات في دول العالم، وهذا ما أكده باحثي النظرية الوظيفية من بينهم

سبينسر في كتابه "المماثلة البيولوجية" والذي تحدث فيه عن الجامعة البريطانية وارجع سبب نجاحها الى تبنيها لعدة نماذج تحقق من خلالها التفاعل بين اساتذتها من جهة وأساتذة الجامعة الألمانية من جهة بالدرجة الأولى، بحيث يرى ان النجاح يكون عن طريق المماثلة بين النماذج المختلفة، لكن من خلال القراءة الإحصائية اتضح لنا ان اساتذة جامعة البويرة رغم مشاركتهم في التظاهرات العلمية لا يعتمدون على طرق جديدة في التدريس، وهذا لا يرجع لعدم اكتسابهم للمعارف والمهارات العلمية وانما يعود الى قلة الإمكانيات المتوفرة في الجامعة التي لا تسمح للأستاذ بابتكار طرق جديدة لأداء مهامهم، وتنشط طاقات الأستاذ وتمنعه من الابداع والتطور.

حيث صرحت فئة من المبحوثين ان اكتساب المعلومات والمعارف دون توظيفها لا فائدة منها، لان هذه الوضعية تسبب للأستاذ الجامعي بانخفاض روحه المعنوية وبالتالي تؤثر على أداء مهامه.

الجدول رقم (38): يوضح العلاقة بين الكلية والاستفادة من التريص خارج الوطن.

المجموع	لا	نعم	الاستفادة من المتربصات الكلية
---------	----	-----	----------------------------------

ن	ت	ن	ت	ن	ت	العلوم الإنسانية والاجتماعية
%100	13	%23.33	7	%46.15	6	
%100	7	%57.14	4	%42.85	3	العلوم الاقتصادية
%100	12	%91.66	11	%8.33	1	الآداب واللغات
%100	11	%63.63	7	%36.36	4	العلوم القانونية والسياسية
%100	26	%53.84	14	%46.15	12	العلوم الطبيعية والحياة
%100	9	%44.44	4	%55.55	5	العلوم التطبيقية والتكنولوجيا
%100	3	/	/	%100	3	معهد العلوم البدنية والنشاطات الرياضية
%100	3	%100	3	/	/	معهد التكنولوجيا
%100	84	%59.52	50	%40.47	34	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول الى نسبة 59.52% من المبحوثين الذين أكدوا عدم استفادتهم من الترقيات العلمية خارج الوطن، خاصة بالنسبة للمبحوثين الذين ينتمون الى معهد التكنولوجيا بنسبة 100%، تليها نسبة 99.66% من كلية الآداب واللغات، ثم نجد نسبة 63.63% من كلية العلوم القانونية والسياسية، كما نجد نسبة 57.14% من كلية العلوم الاقتصادية، ونسبة 53.84% من كلية العلوم الطبيعية والحياة، ثم نجد نسبة 44.44% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجيا، واخر نسبة كانت لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بنسبة 23.33%.

تقابلها نسبة 40.47% من المبحوثين الذين أكدوا استفادتهم من الترقيات العلمية خارج الوطن، خاصة من معهد العلوم البدنية والنشاطات الرياضية بنسبة 100%، ثم نجد نسبة 55.55% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجيا، تليها نسبة 46.15% من كلية العلوم الطبيعية والحياة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ونسبة 42.85% من كلية العلوم الاقتصادية، تليها نسبة 36.36% من كلية العلوم القانونية والسياسية، وأخيرا نجد نسبة 8.33% من كلية الآداب واللغات.

لقد تمكنت العديد من الجامعات في مختلف دول العالم من تحقيق التميز والريادة في مختلف مجالات البحث العلمي، وهذا التميز لا يتحقق الا بالتواصل بين الأساتذة داخل الوطن وخارجه لتبادل المعارف

والمعلومات في مجال التعليم والبحث العلمي، ولكي يتحقق ذلك لابد من وسائل مختلفة من بينها التريصات العلمية.

لكن المبحوثين الذين أجريت عليهم الدراسة في جامعة البويرة اثبتت العكس حيث نجد نسبة كبيرة لم يستفيدوا من التريصات، وهذا راجع حسب رأيهم الى عدة أسباب كالمعوقات الإدارية وعدم الموضوعية في منح التريصات كما ارجعها اخرون الى أسباب شخصية منعتهم من ذلك.

الجدول رقم (39): يوضح المشاركة في الندوات والملتقيات العلمية.

المجموع		لا أعتد		أعتد		اعتماد طرق جديدة في التدريس المشاركة في الندوات و الملتقيات العلمية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	أشارك
100%	48	16.66%	8	83.33%	40	
100%	36	30.55%	11	69.44%	25	لا أشارك
100%	84	22.61%	19	77.38%	65	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا ان اتجاهه العام يشير الى نسبة 77.38% من المبحوثين اكدوا اعتمادهم لطرق جديدة في التدريس وهي مدعمة بنسبة 83.33% من المبحوثين صرحوا بمشاركتهم في الندوات والملتقيات العلمية، تليها نسبة 69.44% من المبحوثين لم يشاركوا في الملتقيات والندوات العلمية.

تقابلها نسبة 22.61% من المبحوثين صرحوا بعدم اعتمادهم على طرق جديدة في التدريس ، وهي مدعمة بنسبة 30.55% من المبحوثين لم يشاركوا في الندوات والملتقيات العلمية، تليها نسبة 16.66% من المبحوثين اكدوا مشاركتهم في الندوات والملتقيات العلمية.

من خلال النتائج السالفة الذكر يتضح ان غالبية المبحوثين يعتمدون طرق جديدة في التدريس، نظرا لمشاركتهم في الندوات والملتقيات العلمية والتي تساهم في تطوير معارفهم وتجديدها، فهذه الملتقيات يحضرها أساتذة من داخل وخارج الوطن، وهذا يساهم في احتكاكهم مع بعضهم البعض والاستفادة من الخبرات، وتبادل المعلومات فيما بينهم.

الجدول رقم (40): يوضح العلاقة بين الكلية وواقع الأستاذ الجامعي في جامعة البويرة.

المجموع		انعدام الأمن		واقع مزري		مقبول		واقع الأستاذ	الكلية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
%100	21	%42.85	9	%47.61	10	%9.52	2		العلوم الإنسانية والاجتماعية
%100	24	%41.66	10	%58.33	14	/	/		العلوم الاقتصادية
%100	10	%20	2	%80	8	%9.09	/		الآداب واللغات
%100	11	%36.36	4	%54.54	6		1		العلوم القانونية والسياسية
%100	5	/	/	%100	5	/	/		العلوم الطبيعية والحياة
%100	7	%42.85	3	%28.57	2	%28.57	2		العلوم التطبيقية والتكنولوجيا
%100	5	%40	2	%20	1	%40	2		معهد العلوم الرياضية
%100	1	/	/	/	/	%100	1		معهد التكنولوجيا
%100	84	%35.74	30	%54.76	46	%9.52	8		المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول ان نسبة 54.76% من الباحثين وصفوا وضع الأستاذ بجامعة البويرة بالمزري، وتتأكد بنسبة 100% من كلية العلوم التطبيقية والتكنولوجية، ونسبة 80% من كلية الآداب واللغات بعدها نسبة 58.33% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ثم نجد نسبة 54.54% من كلية العلوم القانونية والسياسية ونسبة 47.61% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ونسبة 28.57% من كلية العلوم الطبيعية والحياة، وأخيرا نسبة 20% من معهد الرياضة. وفي مرتبة ثانية نجد نسبة 35.74% من الباحثين وصفوا وضع الأستاذ بجامعة البويرة بواقع معدوم الامن، وتتأكد بنسبة 42.85% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم الطبيعية والحياة، تليها نسبة 41.66% من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، بعدها نسبة 40% من معهد الرياضة، ثم نجد نسبة 36.36% من كلية العلوم القانونية والسياسية، وأخيرا نسبة 20% من كلية الآداب واللغات.

وفي مرتبة ثالثة وأخيرة نسبة 9.52% من الباحثين وصفوا وضع الأستاذ في جامعة البويرة انه مقبول، وتتأكد بنسبة 100% من معهد التكنولوجيا، وتليها نسبة 40% من معهد الرياضة، وبعدها نسبة

28.57% من كلية الطبيعة والحياة، ثم نجد نسبة 9.52% من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأخيرا نسبة 9.09% من كلية العلوم القانونية والسياسية.

يتضح لنا من خلال هذه البيانات ان وضع التعليم الجامعي رغم الإصلاحات المطبقة فيه الا انه مازال يعاني من اختلال كبير في وضعيته، وهذا ما جعل معظم المبحوثين يصفونه بالمزري، وكما صرحت فئة من المبحوثين ان الجامعة الجزائرية لم تعد تهتم بالعملية التعليمية ولا بالبحث العلمي وهذا يجعلها تتغاضى عن تلبية المطالب والاهتمام بشؤون الفئة الأكثر فاعلية داخلها وهي الأستاذ الجامعي، اما الفئات الأخرى صرحت عنه بمعدوم الامن بررت ذلك بالأحداث الواقعة مؤخرا مثل ما حدث في كلية العلوم الإنسانية تعدي طالب على زميله بالسلاح الأبيض وفي كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تعدي الطلبة على عميد الكلية وحجه داخل المكتب مما دفعه للخروج من النافذة وتعرضه لكسر في ساقه وغيرها من الاحداث الحاصلة في باقي الكليات من تعدي الطلبة على أساتذة أوقات الامتحانات وتصادم الأساتذة مع التنظيمات الطلابية... وغيرها من الوقائع التي لا تكادوا تنتهي. رغم هذا فهناك فئة صغيرة ترى ان واقع الأستاذ الجامعي في جامعة البويرة هو واقع مقبول يستوفي بعض الشروط اللازمة لأداء المهمة التعليمية.

الاستنتاج الجزئي الثالث:

لقد تبين من خلال إجابات الباحثين على أسئلة الاستبيان المتعلقة منها بالفرضية الثالثة والتي تمت صياغتها على النحو التالي: تعتبر الظروف المادية أحد العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي على تأدية مهامه البيداغوجية والعلمية ان:

أغلبالمبوحثينأكدواأنهم يجدون صعوبة في تأدية مهامهم بصورة جيدة وهذا بسبب الخلل الموجود في بيئة العمل بسبب سوء التنظيم من قبل إدارة الكليات، وهذا ما يعرقل الأستاذ الجامعي عن إتمام البرامج الدراسية في الوقت المناسب.

والعملية التدريسية في الوقت الحالي تحتاج الى توفير العديد من الإمكانيات التكنولوجية المتقدمة التي تسهل إيصال المعلومات الى الطلبة بطريقة واضحة ومفهومة، ومن جهة أخرى نجد مؤشرات أخرى تؤثر على تأدية الأستاذ الجامعي لمهامه كاليئة الاجتماعية وما تحتويه من محددات مثل السكن، فقد صرحت نسبة 41.66% منالمبوحثين بعدم استفادتهم من السكن الوظيفي. فالجامعة لا تولي أهمية لتوفير هذه الخدمة للأساتذة، بالإضافة الى عدم الموضوعية في توزيع هذه السكنات وهذا يؤثر على الأستاذ الجامعي وعلى تأدية مهامه.

ومقابل هذا فالأستاذ الجامعي يحتاج الى توفير الظروف المثالية لتحقيق هدفه داخل الجامعة، فهو يحتاج الى الحماية والامن لكن نسبة 55.95% من المبوحثين صرحوا بتعرضهم لحادث اثناء مزاوله مهامهم، مما يعني ان الجامعة تعاني من مشاكل امنية، فعلى الجامعة توفير مناخ ملائم يساعد الأستاذ الجامعي على ممارسة نشاطه بشكل جيد، ومن مؤشرات نجد الحوافز التي تلعب دورا هاما في زيادة الدافعية للعمل، وهذا ما أكدته نسبة 67.85% من المبوحثين، فالحوافز لها تأثير كبير على التقدم المستمر للأستاذ الجامعي مما يجعله يسعى دائما للتجديد.

بالإضافة أيضا الى الاجر الذي أصبح لا يكفي لتلبية الاحتياجات المختلفة للأستاذ، فقد صرحت فئة من المبوحثينبأنه اقل بكثير من الجهود المبذولة، مما يؤثر على رضاهم وبالتالي على أداء مهامهم، وهذا راجع أيضا الى افتقار الجامعة الى مكتبات جيدة تتوفر فيها المراجع الضرورية التي تساعد الأستاذ في العملية التدريسية بالإضافة الى الخدمات السيئة التي تقدمها مما ينعكس على أداء الأستاذ أيضا.

ومن جهة أخرى أكدت فئة من المبحوثين انه من اجل ان يتقدم الأستاذ الجامعي ويطور من أدائه يعتمد على المشاركة في التظاهرات العلمية وهذا ما حققته الجامعة (بنسبة %84.05)، بالإضافة إلى الترتيبات العلمية التي تساهم في تطوير أداء الأستاذ الجامعي، الا ان نسبة %59.52 من المبحوثين أكدوا عدم استفادتهم من الترتيبات العلمية خارج الوطن ومقابل هذا أيضا نجد المشاركة في الندوات والملتقيات العلمية من اجل تطوير المعارف وتجديدها.

كل هذه الأوضاع التي تم التطرق إليها جعلت المبحوثين يصفون واقع الأستاذ الجامعي بجامعة البويرة خاصة والجامعة الجزائرية عامة بالواقع المزري، ويعاني اختلال كبير في وضعيته حيث يفتقر إلى التسيير الجيد وتوفير الظروف الملائمة والإمكانيات المادية التي تساعد الأستاذ الجامعي في تأدية مهامه البيداغوجية.

الاستنتاج العام:

ان مهمة الأستاذ الجامعي تحتاج الى دافعية مرتفعة ورضا عن العمل لكي يحقق الأهداف التربوية التي يسعى اليها وتتوقع من اسانذتها القيام بها، ولكن هذه التوقعات تبقى خيالية ولا تطبق على ارض الواقع، وهذا يعود الى عدة عوامل منها المتعلقة بالبيئة المهنية في محيط العمل والذي يرتبط بظروف العمل وتتصدرها الظروف التنظيمية و الظروف المادية، فالعلاقة بين الإدارة و الأسانذة تتميز بعدم التوافق و غياب الرضا العام عند الأسانذة وعدم الارتياح، فهي لا توفر الجو الملائم للتواصل بين الجانبين من خلال علاقات الاخوة و الصداقة. حيث ان غياب الاتصال وضعفه وصدار الأوامر بقوة، يقضي على كل بوادر المقاربة بين الإدارة والأسانذة. فاللاتوازن في الإدارة قد يسبب فيها فشل في تكوين واقامة علاقات حسنة مع الأسانذة للعديد من الأسباب منها:

ضعف العلاقات بين الأسانذة والمسؤولين حيث هذا من شأنه ان يؤدي الى العديد من الصراعات والمواجهات التي تفقد الإدارة مصداقيتها. حيث صرحت فئة من المبحوثين ان الإدارة عندما تكون متعاونة مع الاسانذة هو الرضا التام وبالتالي هذا حتما سيؤدي للتأثير على أداء الأسانذة ويدفعهم الى أداء اعمالهم على أكمل وجه وبالنتائج المطلوبة.

نقص التوافق والاتصال بين الإدارة والأسانذة يؤدي الى ضعف أدائهم نتيجة ضعف لاتصال داخل الجامعة، ان هذا التصرف يؤدي الى اعفاء وعزل الأسانذة من المشاركة الفعالة في الجامعة. كما تلمس أيضا ان تأدية المهام يقل بسبب تسلط المسؤولين ووضع القرارات بأسلوب فردي دون اشراك الأسانذة في ذلك والخذ بمقترحاتهم بعين الاعتبار.

إضافة الى هذه الظروف التنظيمية نجد الظروف المادية حيث ان الجامعة لا توفر الوسائل البيداغوجية اللازمة لأداء الأستاذ لمهامه مع سوء الخدمات التي تقدمها المكتبة، ناهيك عن الاجر الذي يتقاضاه الأستاذ في الجامعة يظل دون المستوى المطلوب.

حيث لا يكفي حتى لاتباع حاجياته الأساسية خصوصا مع متطلبات الحياة اليومية فهذا ما يدفعه دائما الى التدريس بهدف زيادة مدخوله والتراجع عن اجراء البحث لأنه مكلف من حيث الجهد والوقت والمال، خصوصا مع عدم توفر الوسائل المتقدمة للبحث العلمي.

كما نجد أيضا عدم الاشتراك في المؤتمرات التي تتعقد ولا يمكن الاشتراك فيها نتيجة عوامل عديدة منها طغيان العلاقات الشخصية والتكلفة العالية ابتداء من رسوم الاشتراك الى مصاريف النقل، وهطا ما يثبت لنا قلة النتاج العلمي لأساتذة البويرة.

ومنه نستنتج ان الأستاذ الجامعي يقوم بدوره متى احس ان هناك تلاؤم بين رغباته والمواقف المتطلبة في عمله، ويتحقق ذلك حينما يتقبل عمله ويبيدي رضاه عن المكانة الاقتصادية هذا من جهة ومن جهة أخرى حيث تفهم إدارة الكلية او الجامعة لمتطلباته وتقدم له الدعم الكامل في مختلف المجالات منها، المساعدات في انجاز البحوث و إجراءات الترقية العلمية لزيادة خبراته، هذا من داخل الجامعة، اما في البيئة الخارجية حينما تراعي ظروفه التي يتواجد فيها من الظروف العائلية من مسكن ونقل، نضيف أيضا ان عمل الأستاذ الجامعي يختلف عن المهن الاخرى، فهو يحتاج الى توفير الخدمات كالصحة والنقل والخدمات الترفيهية والرحلات ومخيمات الاصطياف وعدم توفرها بالقطاع يبعث على الاستياء ويخفف من الروح المعنوية ويشجع على التخلي او المغادرة، وعليه فان النتيجة المتوصل اليها فيما يخص اتجاه الأساتذة نحو الظروف التنظيمية الخدمات المختلفة للجامعة تعد مؤشرا سلبيا لا يخدم اهداف الجامعة عامة.

الخاتمة:

تبين من خلال الدراسة التي قمنا بها ان أهميتها تكمن في التعرف على ابعاد العلاقة التي تربط بين المناخ التنظيمي وانعكاساته على أداء الأستاذ الجامعي، لتسهر الجامعة على تهيئة المناخ المناسب فتقوم بتصحيح ما يحتاج تصحيحه او تعزيز ما هو إيجابي، وتناولنا ثلاثة أبعاد هم من اهم ابعاد المناخ التنظيمي والمتمثلين في نمط الاتصال ، عملية اتخاذ القرار ، والظروف المادية وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي، وجدنا ان عملية الاتصال تجري بمستوى ضعيف حسب تصريحات الباحثين، لذلك وجب الاهتمام اكثر بهذه العملية من خلال فتح قنوات اتصال جديدة وتحسين القنوات الموجودة والعمل على إزالة ما يعيق تدفق الاتصالات ما بين الأستاذ وباقي الأطراف (إدارة، طلبة... الخ) مما يساعد على تعزيز الشعور بالاستقرار و الانتماء الى المؤسسة، اما فيما يخص عملية اتخاذ القرار فنجد ان الرؤساء لا يناقشون أمور العمل مع الأساتذة، و عند حدوث مشاكل لا يأخذ برأيهم، حيث يتم معالجتها بشكل فردي من قبل الرؤساء، مما يشعر الأساتذة بالاستغلال وعدم الرضا لذا لابد من ضرورة تفعيل مشاركة الأساتذة في صنع القرارات وكذا في البرامج الجديدة خاصة بما يتعلق بالاعتراف بقدرات الأساتذة ووضع الأهداف التي تساهم في تحقيق اهداف وغيات الجامعة عامة.

الجامعة تتوقع من اساتذتها تحقيق أهدافها التربوية، ولكن هذه التوقعات تكون خيالية ولا تطبق على ارض الواقع، وهذا يعود الى عدة عوامل منها المتعلقة بالبيئة المهنية في محيط العمل والتي ترتبط بالتوافق المهني والذي يظهر بشكل واضح في ظروف العمل وتتصدرها الظروف المادية، حيث ان جامعة البويرة لا توفر الإمكانيات الضرورية لأساتذتها التي تساعدهم على أداء مهامهم على اتم وجه.

ان ما يتقاضاه الأستاذ الجامعي لا يتناسب مع الجهود المبذولة ولا يشبع حاجاته الاساسية نتيجة تعقد وزيادة المتطلبات اليومية، خصوصا مع انعدام الحوافز المادية والمعنوية، كما نجد أيضا المؤتمرات التي تتعقد لا يتمكن الأستاذ من الاشتراك فيها نتيجة عوامل عديدة، منها عدم توفر السكن اللائق... الخ.

ومن خلال ما وصلنا اليه في دراستنا فانه لا يجب ان تتميز الإدارة في هذه الجامعة بالتسلط والتشدد من خلال عدم اشراك الأساتذة في عملية صنع القرارات والمؤكدة خاصة من طوي الخبرة الطويلة لذا يجب التأكيد على ضرورة وجود قيادات إدارية واعية ومدركة تمتلك المهارات التسييرية المختلفة لان ذلك سيساعدهم في حل الكثير من المشاكل في مجالات الاتصالاتومشاركه الأساتذة في اتخاذ القرارات وتحسين الظروف المادية.

الاستنتاج العام:

ان مهمة الأستاذ الجامعي تحتاج الى دافعية مرتفعة ورضا عن العمل لكي يحقق الأهداف التربوية التي يسعى اليها وتتوقع من اساتذتها القيام بها، ولكن هذه التوقعات تبقى خيالية ولا تطبق على ارض الواقع، وهذا يعود الى عدة عوامل منها المتعلقة بالبيئة المهنية في محيط العمل والذي يرتبط بظروف العمل وتتصدرها الظروف التنظيمية و الظروف المادية، فالعلاقة بين الإدارة و الأساتذة تتميز بعدم التوافق و غياب الرضا العام عند الأساتذة وعدم الارتياح، فهي لا توفر الجو الملائم للتواصل بين الجانبين من خلال علاقات الاخوة و الصداقة. حيث ان غياب الاتصال وضعفه وإصدار الأوامر بقوة، يقضي على كل بوادر المقاربة بين الإدارة والأساتذة. فاللاتوازن في الإدارة قد يسبب فيها فشل في تكوين واقامة علاقات حسنة مع الأساتذة للعديد من الأسباب منها:

ضعف العلاقات بين الأساتذة والمسؤولين حيث هذا من شأنه ان يؤدي الى العديد من الصراعات والمواجهات التي تفقد الإدارة مصداقيتها. حيث صرحت فئة من المبحوثين ان الإدارة عندما تكون متعاونة مع الاساتذة هو الرضا التام وبالتالي هذا حتما سيؤدي للتأثير على أداء الأساتذة ويدفعهم الى أداء اعمالهم على أكمل وجه وبالنتائج المطلوبة.

نقص التوافق والاتصال بين الإدارة والأساتذة يؤدي الى ضعف أدائهم نتيجة ضعف لاتصال داخل الجامعة، ان هذا التصرف يؤدي الى اعفاء وعزل الأساتذة من المشاركة الفعالة في الجامعة.

كما تلمس أيضا ان تأدية المهام يقل بسبب تسلط المسؤولين ووضع القرارات بأسلوب فردي دون اشراك الأساتذة في ذلك والاخذ بمقترحاتهم بعين الاعتبار.

إضافة الى هذه الظروف التنظيمية نجد الظروف المادية حيث ان الجامعة لا توفر الوسائل البيداغوجية اللازمة لأداء الأستاذ لمهامه مع سوء الخدمات التي تقدمها المكتبة، ناهيك عن الاجر الذي يتقاضاه الأستاذ في الجامعة يظل دون المستوى المطلوب.

حيث لا يكفي حتى لاتباع حاجياته الأساسية خصوصا مع متطلبات الحياة اليومية فهذا ما يدفعه دائما الى التدريس بهدف زيادة مدخوله والتراجع عن اجراء البحث لأنه مكلف من حيث الجهد والوقت والمال، خصوصا مع عدم توفر الوسائل المتقدمة للبحث العلمي.

كما نجد أيضا عدم الاشتراك في المؤتمرات التي تتعقد ولا يمكن الاشتراك فيها نتيجة عوامل عديدة منها طغيان العلاقات الشخصية والتكلفة العالية ابتداء من رسوم الاشتراك الى مصاريف النقل، وهما ما يثبت لنا قلة النتاج العلمي لأساتذة البويرة.

ومنه نستنتج ان الأستاذ الجامعي يقوم بدوره متى احس ان هناك تلاؤم بين رغباته والمواقف المتطلبة في عمله، ويتحقق ذلك حينما يتقبل عمله ويبدي رضاه عن المكانة الاقتصادية هذا من جهة ومن جهة أخرى حيث تفهم إدارة الكلية او الجامعة لمتطلباته وتقدم له الدعم الكامل في مختلف المجالات منها، المساعدات في انجاز البحوث و إجراءات الترقية العلمية لزيادة خبراته، هذا من داخل الجامعة، اما في البيئة الخارجية حينما تراعي ظروفه التي يتواجد فيها من الظروف العائلية من مسكن ونقل، نضيف أيضا ان عمل الأستاذ الجامعي يختلف عن المهن الاخرى، فهو يحتاج الى توفير الخدمات كالصحة والنقل والخدمات الترفيهية والرحلات ومخيمات الاصطياف وعدم توفرها بالقطاع يبعث على الاستياء ويخفف من الروح المعنوية ويشجع على التخلي او المغادرة، وعليه فان النتيجة المتوصل اليها فيما يخص اتجاه الأساتذة نحو الظروف التنظيمية الخدمات المختلفة للجامعة تعد مؤشرا سلبيا لا يخدم اهداف الجامعة

الخاتمة:

تبين من خلال الدراسة التي قمنا بها ان أهميتها تكمن في التعرف على ابعاد العلاقة التي تربط بين المناخ التنظيمي وانعكاساته على أداء الأستاذ الجامعي، لتسهر الجامعة على تهيئة المناخ المناسب فتقوم بتصحيح ما يحتاج تصحيحه او تعزيز ما هو إيجابي، وتناولنا ثلاثة أبعاد هم من اهم ابعاد المناخ التنظيمي والمتمثلين في نمط الاتصال ، عملية اتخاذ القرار، والظروف المادية وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي، وجدنا ان عملية الاتصال تجري بمستوى ضعيف حسب تصريحات الباحثين، لذلك وجب الاهتمام اكثر بهذه العملية من خلال فتح قنوات اتصال جديدة وتحسين القنوات الموجودة والعمل على إزالة ما يعيق تدفق الاتصالات ما بين الأستاذ وباقي الأطراف (إدارة، طلبة... الخ) مما يساعد على تعزيز الشعور بالاستقرار و الانتماء الى المؤسسة، اما فيما يخص عملية اتخاذ القرار فنجد ان الرؤساء لا يناقشون أمور العمل مع الأساتذة، وعند حدوث مشاكل لا يأخذ برأيهم، حيث يتم معالجتها بشكل فردي من قبل الرؤساء، مما يشعر الأساتذة بالاستغلال وعدم الرضا لذا لابد من ضرورة تفعيل مشاركة الأساتذة في صنع القرارات وكذا في البرامج الجديدة خاصة بما يتعلق بالاعتراف بقدرات الأساتذة ووضع الأهداف التي تساهم في تحقيق اهداف وغيات الجامعة عامة.

الجامعة تتوقع من اساتذتها تحقيق أهدافها التربوية، ولكن هذه التوقعات تكون خيالية ولا تطبق على ارض الواقع، وهذا يعود الى عدة عوامل منها المتعلقة بالبيئة المهنية في محيط العمل والتي ترتبط بالتوافق المهني والذي يظهر بشكل واضح في ظروف العمل وتتصدرها الظروف المادية، حيث ان جامعة البويرة لا توفر الإمكانيات الضرورية لأساتذتها التي تساعدهم على أداء مهامهم على اتم وجه.

ان ما يتقاضاه الأستاذ الجامعي لا يتناسب مع الجهود المبذولة ولا يشبع حاجاته الاساسية نتيجة تعقد وزيادة المتطلبات اليومية، خصوصا مع انعدام الحوافز المادية والمعنوية، كما نجد أيضا المؤتمرات التي تتعقد لا يتمكن الأستاذ من الاشتراك فيها نتيجة عوامل عديدة، منها عدم توفر السكن اللائق... الخ.

ومن خلال ما وصلنا اليه في دراستنا فانه لا يجب ان تتميز الإدارة في هذه الجامعة بالتسلط والتشدد من خلال عدم اشراك الأساتذة في عملية صنع القرارات والمؤكدة خاصة من طوي الخبرة الطويلة لذا يجب التأكيد على ضرورة وجود قيادات إدارية واعية ومدركة تمتلك المهارات التسييرية المختلفة لان

ذلك سيساعدهم في حل الكثير من المشاكل في مجالات الاتصالات ومشاركه الأساتذة في اتخاذ القرارات وتحسين الظروف المادية.

قائمة المراجع:

الكتب:

1. ابراهيم التوهامي , قضايا سوسيو-تنظيمية , ط 1, دار البدر الساطع ,الجزائر, 2013
2. ابراهيم عيسى عثمان , النظرية المعاصرة في علم الاجتماع , ط 1, دار الشروق ,عمان ,الاردن , 2007
3. احسان دهش جلاب , ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير , ط 1, دار صفاء ,عمان , 2011
4. احمد بدر , اصول البحث العلمي ومناهجه, ط 9, المكتبة الاكاديمية , القاهرة ,مصر 1996
5. انس عبد الباسط عباس , السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال , العلوم السلوكية , ط 1, دار المسيرة ,عمان ,الاردن , 2011
6. جودة عزة عطوي , اساليب البحث العلمي , مفاهيمه , ط 1, دار الثقافة عمان ,الاردن , 2007
7. حسان محمد الحسن , النظريات الاجتماعية المتقدمة , ط 1, دار وائل للنشر والتوزيع ,عمان ,الاردن , 2005
8. خالد عبد الوهاب الزيدين , القيادة الادارية و تطوير منظمات التعليم العالي , دار الايام للنشر والتوزيع ,الاردن , 2013
9. رشيد زرواتي,تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , ط 1, دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ,الجزائر , 2002
10. رونالدبريجيو ,علم النفس الصناعي والتنظيمي , ط 1, دار الشروق للنشر والتوزيع ,عمان ,الاردن , 2013
11. زاهد محمد ديري , السلوك التنظيمي , ط 1, دار المسيرة ,عمان ,الاردن , 2011
12. سعيد سبعون ,الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع , ط 2, دار القصة للنشر والتوزيع ,الجزائر , 2012
13. شل بدران ,التعليم الجامعي و تحديات المستقبل , ط 1, دار وفاء الدنيا للنشر والتوزيع ,مصر , 2006
14. عامر ابراهيم قنديلجي ,البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات ,دار اليازوري ,عمان , الاردن 2012
15. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ,المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية , ط 1 المكتبة العصرية ,مصر , 2007
16. عبد العزيز ابو نبعة ,المفاهيم الادارية الحديثة , ط 2, دار مجد دلاوي للنشر ,عمان ,الاردن , 2001
17. عبد الله زاهي الرشدان ,في اقتصاديات التعليم , ط 2, دار وائل للنشر والتوزيع ,عمان , 2001

18. عبد الله محمد عبد الرحمان ,دراسات في علم الاجتماع ,ط2,دار النهضة العربية ,بيروت , لبنان , 2000
19. علي غربي ,علم الاجتماع والثنائيات التقليدية المحدثة ,مخبر علم الاجتماع ,الاتصال للبحث والترجمة ,جامعة منتوري قسنطينة ,الجزائر , 2007
20. كامل خو رشيد مراد , الاتصال الجماهيري و الاعلام , ط 1,دار المسيرة للنشر والتوزيع ,عمان , 2011
21. كامل محمد المغربي :السلوك التنظيمي ,مفاهيم و اسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ,ط 3, دار الفكر ,عمان ,الاردن , 2004
22. محمد حرب ,الإدارة الجامعية ,دار اليازوري ,عمان ,الاردن , 1998
23. محمد حسن محمد حمادات , السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية , ط 1, دار حامد , عمان , 2008
24. محمد حسن محمد رسمي ,السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية , ط 1, دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر , مصر , 2004
25. محمد سعيد انور سلطان , السلوك التنظيمي ,دار الجامعة الجديدة ,الاسكندرية ,مصر , 2003
26. محمد صالح ربيع العبيلي , التعليم العالي في الوطن العربي , واقع و استراتيجيات المستقبل ,ط1,دار الصفاء للنشر والتوزيع ,عمان , 2013
27. محمد عوض الترتوني ,ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ,ط1,دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ,عمان ,الاردن , 2006
28. محمود سلمان العميان ,السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ,ط1, دار وائل ,عمان ,الاردن , 2005
29. مروان عبد المجيد ابراهيم ,اسس البحث لاعداد الرسائل الجامعية ,ط1,مؤسسة الوراق ,عمان ,الاردن , 2000,
30. مورس انجرس ,منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ,تدريبات علمية , ترجمة نور الدين صحراوي واخرون ,دار القصبه ,الجزائر , 2006
31. نبيل حامد مرسي, فن ادارة الموارد البشرية في المنظمات الحكومية و الخاصة , ط 1, المكتب العربي الحديث , 2010
32. نعيم ابراهيم , الظاهرة الإدارة الحديثة ,نضريات ومفاهيم ,عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ,عمان , 2009,

33. واصل جميل المومني , المناخ التنظيمي و ادارة الصراع في المنظمات التربوية , ط 1 ,دار ومكتبة الحامد ,عمان (الاردن),2006

المجلات

1. ابراهيم الحسن , الكفاءات المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات ,مجلة رسالة الخليج العربي,العدد90 ,عمان
2. احمد بولحم ,ازمات التعليم العالي, مجلة الفكر العربي ,العدد 98 ,بيروت ,1999
3. احمد فلوح ,مواصفات اساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة , قسم علم النفس وعلوم التربية ,اطروحة دكتوراه ,جامعة وهران ,2012
4. ايهاب محمود عايش الطيب , اثر المناخ التنظيمي على الرضى الوظيفي , رسالة ماجستير ,قسم التجارة ,جامعة غزة فلسطين ,2008
5. خالد العطيّات ,درجة ممارسة الأدوار الاكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بنطلال,دراسات العلوم التربوية ,الاردن ,العدد3 ,2015
6. رضوان بواب , الأداء الوظيفي و الاجتماعي للاستاذ الجامعي في نظام (L.M.D) المجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ,العدد21 ,الجزائر ,2015
7. زياد يوسف , المناخ التنظيمي في الجامعات الاردنية , مجلة دمشق ,مجلد 17, العدد1 ,كلية الاقتصاد و العلوم الادارية ,جامعة مؤتة , الاردن ,2001
8. عبدالرحمان برقوق ,عضو هيئة التدريس و اخلاقيات و ادابيات الجامعة , مجلة المخبر , العدد الأول , الجزائر
9. عربي بومدين ,دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية ,الفرص والقيود ,المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية ,العدد7 ,الجزائر ,2016
10. فوزية هواين , المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية , رسالة ماجستير ,قسم علم النفس وعلوم التربية ,جامعة سطيف , الجزائر ,2013

مؤتمرات:

1. الاخضر عزي , دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة , المؤتمر العربي السادس لضمان جودة التعليم العالي , جامعة محمد بوضياف , المسيلة , الجزائر , 2006
2. اميرة محمد علي احمد حسن , نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع , المؤتمر السادس للتعليم العالي و متطلبات التنمية , جامعة البحرين

مذكرات :

1. نصر الدين غراف , التعليم الالكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية , قسم علم المكتبات , اطروحة دكتوراه , جامعة قسنطينة , 2010
2. نوال نمور , كفاءة أعضاء هيئة التدريس و اثرها على جودة التعليم العالي , مذكرة لنيل شهادة الماجستير , ادارة الموارد البشرية , جامعة منتوري , قسنطينة , 2011
3. هاشم بن سعيد الشخي , دور الاستاذ الجامعي في تحسين نوعية طرائق تقويم الطلبة و اساليبه , مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس , العدد الأول , السعودية , 2015
4. وريدة براهيم , المعوقات الاجتماعية للاستاذ الجامعي و اثرها على أهداف المؤسسة الجامعية , قسم علم الاجتماع , اطروحة دكتوراه , جامعة باتنة , 2004

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكليم حند أولحاج

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم :علم الاجتماع تخصص :علم اجتماع تنظيم وعمل

رقم الاستبيان :....

الاستبيان

يدخل هذا الاستبيان في إطار تحضير مذكرتي لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان

"المناخ التنظيمي وانعكاساته علينا الأستاذ الجامعي"

ولذا نرجو من سيادتكم إفادتنا بإجابة عن هذه الأسئلة بكلمة موضوعية ووضوح.

ونحيطكم معلماً أنا المعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لغرض علمي.

ملاحظة :ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

شكراً على حسن تعاونكم

السنة الجامعية

2017/2018

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. مكان الإقامة:
4. الشهادة العلمية: ماجستير دكتوراه علوم دكتوراه دولة دكتوراه لمد
5. سنة التوظيف:
6. الكلية:
7. الرتبة: أستاذ مساعد (ب) أستاذ مساعد (أ) أستاذ محاضر (ب)
- أستاذ محاضر (أ) أستاذ التعليم العالي
8. الأقدمية في المؤسسة:
9. الأقدمية في المنصب:

المحور الثاني:

10. هل نتحصل على جميع المعلومات الجديدة التي تخص عملك؟ نعم لا
11. هل تصلك المعلومات في الوقت المناسب؟ نعم لا
12. ما هي مصادر البحث عن المعلومات الجديدة؟ رؤساء العمل الزملاء عمال الإدارة أخرى
- تذكر
13. هل نتواصل بشكل فعال مع الطلبة أثناء العملية التدريسية؟ نعم لا
- إذا كان لماذا؟
14. هل هناك علاقة اتصال بيننا لأستاذنا والمسؤول؟ نعم لا
15. ما هو تقييمك لعملية الاتصال بالمسؤول؟ جيدة سيئة مقبولة
16. ما هي الوسائل المستخدمة للاتصال في الكلية؟ هاتف مقابلة مراسلات إعلانات
- ما هي الوسيلة التي تفضلها ولماذا؟
17. ما هي مواضيع الاتصال بيننا لأستاذنا والرؤساء؟ تسيير الكلية تقديم اقتراحات
- مشاكل بدagogية مشاكل مع الطلبة
- أخرى تذكر
18. هل سبق حدثتلك مشاكل أثناء اتصالك بالإدارة؟ نعم لا

إذا كان " نعم " فيما تمثّل؟

19. هل تؤثر هذه المشاكل علينا أديتكلمها مك؟ نعم لا

في حالة نعم كيف يكون ذلك؟

20. هل هناكتعاون بيننا لاساتذة في حال المشاكل المتعلقة بالتخصص؟ نعم لا

إذا كان "لا" لماذا؟

21. هل سبقو قدمنا اقتراحات لتسهيل عملية الاتصال داخل الكلية؟ نعم لا

إذا كان " نعم " كيف كان موقف الرؤساء عن المواضيع المقترحة؟ الاستماع رفضا للاستماع اللامبالاة

المحور الثالث:

22. هل نتيج إدارة القسم فرصا للمشاركة لاساتذة في صنع القرارات؟ نعم لا

إذا كان " نعم " فيما تمثّل هذا للقرارات؟ برمجة الامتحانات تنظيم منقيات علمية

تعديل البرنامج الدراسي اقتراح مقاييس جديدة

آخر تذكر

23. هل تملك الحرية والصلاحيات في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك؟ نعم لا

إذا كان " لا " لماذا؟

24. كيف يتم صنع القرارات في القسم؟ أسلوب فردي أسلوب تشاركي

25. عند حدوث مشاكل في الكلية كيف يتم معالجتها أو حلها؟ ينفرد الرئيس بحلها

يشترك لاساتذة في معالجتها

26. كيف يكون شعورك عند أخذ مقترحاتك بعين الاعتبار لحل المشاكل؟ الرضا والأهمية

تشعر بانك جزء من الكلية

27. هل تؤثر هذه المشاكل علينا أديتكلمها مك؟ نعم لا

إذا كان " نعم " وضحي كيف يكون ذلك؟

28. هل يؤخذ برأيك عندما تريد تغيير بعض الأمور المتعلقة بعملك؟ نعم لا

إذا كان "لا" لماذا؟.....

المحور الرابع:

29. هل تجد صعوبة في تأدية مهامك؟ نعم لا

إذا كان "نعم" لماذا؟.....

30. هل هناك خلل في بيئة عملك عريقة كعنتأدية مهامك؟ نعم لا

إذا كان "نعم" فيما تتمثل؟ فوضفيا لأروقة انعدام التذفئة انعدام النظافة

تدخل في مرحلة القاء عاتيبنا لاساتذة تدخل للتنظيمات لاطلائية فيصلاحياتنا لاساتذة

أخرى تذكر.....

31. هل تتوفر الجامعة لإمكانياتنا المتقدمة التعليمية والبحثية لاساتذة؟ نعم لا

إذا كان "نعم": انترنت جهاز عرض البيانات (datachow) مكبرات صوت

أخرى تذكر.....

إذا كان "لا" ما هي درجة عدم توفرها علنتأدية مهامك؟ عالية متوسطة منخفضة

32. هل تتوفر لكالجامعة سكنووظيفي؟ نعم لا

إذا كان "نعم" هل تتوفر فيها الشروط والضرورية التي تساعدك على أداء عملك بشكل جيد؟ نعم لا

33. هل تتوفر لكالجامعة قدر كاف في مناخ الحماية والأمن؟ نعم لا

إذا كان "لا" وضح أكثر.....

34. هل تعرضت لحادث أثناء تأدية مهامك؟ نعم لا

إذا كان "نعم" مانوعه؟.....

35. هل تتوفر لكالجامعة خدمات صحية لاساتذتها؟ نعم لا

إذا كان "لا" لماذا؟.....

36. هل نتمحل كالجامعة خوافظ؟ نعم لا

إذا كان " نعم " فيما تمثل؟ مادية معنوية

37. هل لأجر الذئبتقاضيها هيتناسمع؟ جهودكالمبذولة يفوق جهودكالمبذولة أقل بكثير من الجهدالذئبتبذله

38. هلنحاولاعتمادطرقبيداغوجيةجديدتوفعالةفيالتدريس؟ نعم لا

إذا كان " لا " لماذا؟.....

39. هلتيتمإتمامالبرامجالدراسيةالمخصصةللسنةالدراسيةعلناًكملاوجه؟ نعم لا

إذا كان " لا " هليرجعذلكالى: كثرةالاضرابات كثافةالبرامجالدراسية نقصقاعاتالتدريس

أخرينذكر:

40. هلنتوفر مكتبة القسم لخدمات؟ جيدة سيئة مقبولة

فيحالةسيئةالنمايرجعالامر؟ قلةالمراجع عدمتوفرأجهزةكمبيوترتساعدعلنبالبحث

عدم توفرقاعةخاصةبالأساتذة قلةالمكتبيين تماطلالمكتبيينفيأداءمهامهم

أخرينذكر:

41. هلنتشاركفيالتظاهراتالعلمية؟ نعم لا

إذا كان " لا " لماذايعودذلك؟.....

42. هلاستفدتمنتربصاتخارجالوطن؟ نعم لا

إذا كان " لا " لماذا؟ المعوقاتالإدارية عدمالموضوعيةفيمنحالتربصات

أخرينذكر:

43. هلنتشاركفيالندواتوالملتقياتالعلمية؟ نعم لا

إذا كان " نعم " هلنتزيدمنرصيدالمعرفي؟ نعم لا

44. مارأيكفيواقع الأستاذالجامعيفيجامعةالبويرتوماذانقترح؟

.....
.....