

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

MOHAMED SEDDIK BENYAHIA UNIVERSITY-JIJEL
HUMAN AND SOCIAL SCIENCES FACULTY
DEPARTEMENT OF INFORMATION AND
COMMUNICATION SCIENCES

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



العنوان

الضغوط المهنية و انعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم إجتماع التربية .

لجنة المناقشة /

- الأستاذ: بوبيش فريد رئيسا
- الأستاذة : زروق ياسمينة مشرفا
- الأستاذة : بورحلي كريمة مناقشا

من إعداد الطلبة /

- الطالبة: بن زكري صليحة
- الطالبة: بوسقيعة نضال

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-



كلية العلوم: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم اجتماع التربية
الرقم التسلسلي: /2023

دراسة بعنوان:

الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي
-دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل-

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم اجتماع
تخصص: علم اجتماع التربية

إشراف الأستاذة:

د/ زروق ياسمين

إعداد الطالبان:

- بن زكري صليحة
- بوسقيعة نضال

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا			
مشرفا ومقررا		أستاذ	ياسمين زروق
عضوا مناقشا			

السنة الجامعية: 2023/2022



نشكر الله تعالى ونحمده الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل

المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر ومعظيم الامتنان للأستاذة المشرفة "زروق

ياسمينة" الذي تشرفنا بقبولها للإشراف على هذه المذكرة،

وكنّا مساعداً لها ونصائحها التي قدمت لنا وعلى كرم

فضلها ومعظيم جهدها الذي رافقنا طيلة مراحل البحث

بتوجيهاتها العلمية.

كما نتوجه بالشكر لكل من ساعدنا من بعيد وقريب.

الطالبتان: صليحة، نضال



ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تطرقنا في هذه الدراسة إلى موضوع الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى لأستاذ الجامعي، غير أن دراستنا لهذا الموضوع استهدفت الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء، وباعتبار أن الأستاذ الجامعي هو الحلقة الأساسية في تحسين كفاءة المؤسسات الجامعية، والعضو الفعال في العملية التعليمية، نظرا لأهميته ودوره الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة والمجتمع، ومن بين هذه الأهداف التي نسعى إلى معرفتها من خلال هذه الدراسة هي:

- التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي منها: الضغوط الإدارية، الضغوط الاجتماعية، علاقات بيئة العمل وانعكاساتها على جودة أدائه.
 - التعرف على دور الأستاذ الجامعي وجودة أدائه الأكاديمي.
- ومن أجل الوقوف على حقيقة تأثير الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي، قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي: ما هي انعكاسات الضغوط المهنية على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي؟

ولتبسيط الإشكالية قمنا بطرح التساؤلات الفرعية التالية:

ماهي انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي؟

ماهي انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي؟

ماهي انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودة الأداء الأكاديمي؟

ودراسة مثل هذا الموضوع والتركيز على الأستاذ الجامعي وما يواجهه من ضغوط مهنية متعددة وانعكاساتها وأثارها على كفاءة وجودة الأداء الذي يقدمه الأستاذ، حيث تطرقنا إلى مختلف المصادر والأسباب مستخدمين في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والأساليب الإحصائية الكمية والكيفية لجمع البيانات وتحليلها مثل استمارة الاستبيان، حيث تكونت عينة الدراسة من 50 أستاذ الذين يمارسون مهنة الدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل.

وقد أثبتت نتائج الدراسة أن:

- لضغوط العمل عدة مصادر منها ما هو مرتبط بالفرد ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية.
- تعتبر ضغوط العمل من الظواهر الحتمية التي لا يمكن القضاء عليها وإنما محاولة التقليل من حدتها.

- لضغوط العمل أبعاد وتمثلت في بيئة العمل، وصراع الدور وعبء الدور، وغموض الدور.

Abstract:

In this study, we got acquainted with the subject of the professional pressures and their repercussions on the quality of the academic performance of the university professor, however, our study of this subject targets the professional pressures and the extent of their reflection on the quality of performance, considering that the university professor is the main link in improving the efficiency of university institutions and the active member in the learning process, due to his importance and his effective role in achieving both the institutional and social goals.

Among the goals we are trying to tackle through this study :

- Knowing the painful professional pressures that the university professor is exposed to .
- Identifying those professional pressures and their impact on the quality of the professor's performance .
- Identify the important role of the university professor and its effect through identifying his responsibilities.
- Identify the professional and psychological obstacles facing the university professor by detailing its performance and influencing factors.

This study targets directly the university professor at the faculty of Human and Social Sciences, University of Tassoust, and what he faces and its implication on his performance along with the difficulties which the members of the teaching staff are exposed to.

sources :

a lack of material and moral support, costly teaching, administrative obstacles, lack of knowledge,... etc.

In order to find out the exact relationship between the concerned pressures and its reflection on the light of academic performance, we formulated the following main question:

To simplify the problem, we asked the following percussive questions:

The study of such a subject and the interest in the university professor and what he faces in terms of his multi- professional progress, and the professional pressures he is exposed to along with its implications on his performance. We tackled the different sources and reasons behind through using the following method: the simple random sample, and quantitative, quantitative, and statistical methods for its analysis, such as the questionnaire form, where a sample of

ملخص الدراسة

professors who practice the profession of higher education residing in the state of Jijel were selected from the university of Tassoust .

The results of the study proved that:

the results of the study

-The work pressures has several sources, including what is related to the person and others related to the internal environment.

- Work pressures has different dimensions represented in the work environment, role conflict and the burden of work responsibilities.

- Work pressures are considered inevitable consequences that we cannot get rid of, yet we can take some measures to control some.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

.....	شكر وتقدير.....
.....	ملخص الدراسة:
.....	فهرس المحتويات:
.....	قائمة الجداول.....
.....	قائمة الأشكال.....
أ.....	مقدمة:
3.....	الفصل الأول: موضوع الدراسة.....
4.....	تمهيد:
5.....	1- الإشكالية:
6.....	2- فرضيات الدراسة:
6.....	3- أهمية الدراسة:
7.....	4- أهداف الدراسة:
7.....	5- أسباب اختيار الموضوع:
8.....	6- تحديد المفاهيم:
14.....	7- الدراسات السابقة:
26.....	خلاصة الفصل:
27.....	الفصل الثاني: ضغوط العمل.....
28.....	تمهيد:
29.....	1.1 أنواع ضغوط العمل:
32.....	2.1 مصادر ضغوط العمل:
33.....	3.1 عناصر ضغوط العمل:
35.....	4.1 مستويات ضغوط العمل:
36.....	5.1 مراحل ضغوط العمل:

فهرس المحتويات

38	6.1- آثار ضغوط العمل:
40	7.1 النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية:
49	خلاصة الفصل:
50	الفصل الثالث: الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي
51	تمهيد:
52	1- مفهوم الجامعة:
53	2- خصائص الأستاذ الجامعي:
55	3- وظائف الأستاذ الجامعي:
61	4- العوامل المؤثرة في تفعيل أداء الأستاذ الجامعي:
63	5- المسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي:
65	6- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي:
67	7- معايير الجودة في أداء الأستاذ الجامعي:
71	خلاصة الفصل:
72	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
73	تمهيد:
74	1- مجالات الدراسة:
74	1-1- المجال المكاني:
76	1-2- المجال الزمني:
76	1-3- المجال البشري:
78	2- العينة وكيفية اختيارها:
78	3- المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات:
79	4- أدوات جمع بيانات الدراسة:
80	4-1- استمارة (الاستبيان):
80	4-2- الملاحظة:
81	5- الأساليب الإجرائية المستخدمة في الدراسة:
82	خلاصة الفصل:

فهرس المحتويات

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. الفصل الخامس: عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها .

تمهيد:	84
1- عرض وتحليل بيانات الدراسة:	85
1-1- عرض وتحليل بيانات الدراسة:	85
1-2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:	90
1-3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء.	96
1-4- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:	102
2- النتائج الجزئية حسب فرضيات الدراسة:	110
2-1- استخلاص نتائج الفرضية الأولى:	110
2-2- استخلاص نتائج الفرضية الثانية:	111
2-3- استخلاص نتائج الفرضية الثالثة:	111
2-4- استخلاص وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:	112
3- النتائج العامة لبيانات الدراسة:	113
خلاصة الفصل:	115
خاتمة:	117
قائمة المراجع:	119
الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
30	الجدول رقم 01: يوضح مناطق الضغوط
31	الجدول رقم 02: يوضح الضغوط السلبية والضغوط الإيجابية
41	الجدول 03: المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية
76	الجدول رقم 04: يوضح تعداد الأساتذة الدائمين للكلية حسب الرتب والأقسام
85	الجدول رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة "حسب الجنس"
86	الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
87	الجدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية
87	الجدول رقم 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل الأكاديمي.
89	الجدول رقم 09: يوضح توزيع الدرجة العلمية.
90	الجدول رقم 10: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تجد أن هناك ضعف في الجانب الإداري في العمل والأوامر"
91	الجدول رقم 11: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تعمل الإدارة على إشراك الأستاذ الجامعي في عملية اتخاذ القرارات".
92	الجدول رقم 12: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر بالضيق والاحباط لتكليفك بمسؤوليات إدارية من دون محفزات".
93	الجدول رقم 13: استجابات المبحوثين حول العبارة "تقدم لك الإدارة الشكر والعرفان عن مجهوداتك".
93	الجدول رقم 14: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري راض عنه".
94	الجدول رقم 15: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تجد الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة وتدوين ملاحظاتهم".
95	الجدول رقم 16: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر بالتعب بعد نهاية العمل"

قائمة الجداول

96	الجدول رقم 17: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "الأجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك المختلفة"
97	الجدول رقم 18: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تعاني من التوترات بسبب العمل الذي تقوم به"
98	الجدول رقم 19: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "يتحصل الأستاذ الجامعي على ترقيات تساعده وتحفزه على الأداء الأكاديمي."
99	الجدول رقم 20: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "أجرك الحالي يسمح بتغطية أعباء البحث العلمي"
99	الجدول رقم 21: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "الأعمال الموكلة لك تشكل عبئاً جسيماً وفكرياً"
100	الجدول رقم: 22 يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة تجد صعوبة في الوصول إلى مكان العمل.
101	الجدول رقم 23: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "أشعر بأن عملي ومهامي يتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه."
102	الجدول رقم 24: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "رفض بعض زملائي في التعامل معي في الأمور المهنية يقلقني"
103	الجدول رقم 25: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "حجم العمل الذي تقوم به يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل"
104	الجدول رقم 26: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تعاني من عدم وضوح المهام الموكلة إليك"
104	الجدول رقم 27: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة تجعلك راض عن عملك"
105	الجدول رقم 28: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "مكان العمل خالي من الضوضاء والزحام"
106	الجدول رقم 29: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تجد الوقت لنشر مقالاتك العلمية"

قائمة الجداول

107	الجدول رقم 30: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر أن مكان العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك"
108	الجدول رقم 31: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "العمل الذي تقوم به روتيني"
109	الجدول رقم 32: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تحرص على أن يكون لأبحاثك التميز منهجيا وموضوعيا"

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
36	الشكل رقم (1): يوضح عناصر ضغوط العمل.
39	الشكل رقم (2): مراحل الضغوط المهنية
44	الشكل (3): تأثير البيئة على الفرد
45	الشكل (4): نموذج بيير ونيومان (ضغوط العمل)
46	الشكل (5): نموذج KINIKI – KREITNER لضغوط العمل
47	الشكل (6): يوضح نموذج جيبسون وأصدقائه
49	الشكل (7): سلم هرم الحاجات لماسلو

مقدمة

أصبحت تقدم الأمم مختلف بما تملكه من معرفة وثروة بشرية متعلمة قادرة على الابداع والإنتاج والمنافسة في شتى المجالات، ويعتبر التعليم البؤرة المنتجة لمختلف التطورات الراهنة في المجتمعات.

فالتعليم الجامعي مؤسسة علمية تربوية اجتماعية بوصفه جزءاً رئيسياً من المنظومة الكلية للتعليم حيث يحتل مكانة العقل المفكر للمجتمع ويسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف، في الجانب الأكاديمي لتنمية المجتمع.

ويعتبر الأستاذ الجامعي الحلقة الأساسية في سبيل تحسين كفاءة المؤسسات الجامعية فهو القائد الأول لمسارات التغيير نحو الأفضل والثروة العظيمة للأمة وصفوة النخبة في المجتمع، وعلاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقة الجسد بالعقل حيث يؤكد علماء التربية أن التعليم في الجامعة تحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي، وتقديم أدائه في مجالات عديدة لا سيما في مجال التدريب.

كما نلاحظ في الآونة الأخيرة فإن الضغوط المهنية والنفسية أصبحت تنتشر في جميع مجالات الحياة وقامت بيئة العمل وبالأخص مهنة التعليم التي تعبر من المهن التي تعاني من الكثير من المشاكل وخاصة الضغوط المهنية الناجمة عن الكثير من العوامل من بينها: المناخ التنظيمي، تدني مستوى الدافعية، سوء العلاقة مع الزملاء والإدارة والعلاقة مع الطلبة أو كثافة البرامج وسرعة تغيرها، ضعف الراتب بعد الإقامة عن مقر العمل، زيادة معدلات غيرها من الظروف...

وبالتالي قمنا بتحديد مسارات هذه الدراسة انطلاقاً من تخطيط إستراتيجية بحثية وقد اتبعنا فيها الخطوات التالية:

الفصل الأول: الذي سبقته مقدمة الدراسة وتناولنا في هذا الفصل مشكلة الدراسة، وتساؤلاتها الرئيسية وفرضياتها، إضافة إلى الإشارة إلى اختيار الموضوع وأهميتها، كما تطرقنا إلى ضبط أهم مصطلحات الدراسة وأخيراً عرضنا الدراسات السابقة وتقديمها.

الفصل الثاني: تطرقنا في هذا الفصل إلى النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل انطلاقاً من ماهيته ومفهومه ثم التطرق إلى ماهيته ومصادره وعناصره ومستوياته ومراحل وأثاره وأهم النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل تطرقنا إلى ماهية الجامعة وخصائص الأستاذ الجامعي ووظائفه والعوامل التي تؤثر في

تفعيل أدائه، وصولاً إلى المسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي والحرية الأكاديمية، إضافة إلى معايير الجودة في أداء الأستاذ الجامعي.

وقد تناولنا في الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة وخطوات الدراسة الميدانية حيث تم عرض المنهج المستخدم، مجالات الدراسة وحدودها، العينة، نوعها، حجمها، شروطها والأداة التي اعتمدها الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية.

وأخيراً الفصل الخامس: والذي خصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة والتأكد من تدفق الفرضيات من خلال مناقشة نتائجها على ضوء نظريات الدراسة والدراسات السابقة المطروحة.

وفي النهاية قمنا بوضع خاتمة أدرجنا فيها مختلف النتائج التي توصلت إليها الدراسة وأنهيناها ببعض التوصيات والاقتراحات لنختتمها بإدراج للمراجع التي تم الاعتماد عليها لإنجاز هذه الدراسة.

الفصل الأول: موضوع الواسة

1: إشكالية الواسة

2: فرضيات الواسة

3: أهمية وأسباب اختيار الواسة

4: أهداف الواسة

5: تحديد المفاهيم الأساسية للواسة

6: الواسات السابقة

تمهيد:

يعتبر الجانب النظري الركيزة الأساسية لأي بحث علمي والإطار المرجعي للبحث من الناحية السوسيولوجية، كونه يعطي تصورا واضحا لما يريد الباحث الوصول إليه في دراسته، ومن أجل ذلك نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد وواضح نبرز فيه هذه الدراسة من صياغة الإشكالية والتي تنتهي بطرح تساؤل مركزي للبحث، وتحديد تساؤلات فرعية، وتوضيح أهمية الدراسة وأهدافها، وأسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم المتعلقة بالبحث، وبعدها نتطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أو جانب من جوانبه، والتي تخدم الدراسة الحالية، كل هذه العناصر في مجملها تشكل منطلقا لهذه الدراسة التي سوف نحاول إخضاع التساؤلات والفروض إلى التحقيق الميداني.

1- إشكالية الدراسة:

لقد شكلت الجامعة في الجزائر منذ إعادة استرجاع السيادة الوطنية إحدى الاهتمامات التي أولت لها السلطة الجزائرية قدرا من الأهمية البالغة لما تمثله الجامعة من أهمية ومن دور كبير في عملية التنمية لكافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية وهي النظرة التي تعززت خلال السنوات الأخيرة، بشكل أكبر مع الإصلاحات المتتالية التي يعرفها قطاع التعليم العالي على كافة الأصعدة من اصلاح لهياكل الجامعة ومؤسساتها إلى اصلاح محتوى التعليم إلى محاولة تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية.

غير أن تحقيق هذا المستوى من الجودة في مخرجات الجامعة لا يمكن حسب المراقبين للشأن الجامعي إلا عبر ضمان جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي.

وذلك لأنه الروح التي يمكن أن تحرك كافة أجزاء النسق الجامعي ودون تحقق أو ضمان هذه الجودة لا يمكن إطلاقا الحديث عن جودت مخرجات الجامعة، فالأستاذ الجامعي هو المسؤول عن بناء الدروس والمحاضرات وإلقائها وهو المسؤول عن تأطير العملية التعليمية التربوية والإشراف عليها، ف ضمان طالب جيد يتوقف بالأساس على ما يمكن ان يقدمه الأستاذ وأنه بالرغم من العوامل التي أصبحت اليوم مساعدة على التعليم والتي تظهر للبعض إمكانية إلغاء دور الأستاذ إلا أن هذا الطالب مازال في حاجة إلى توجيه وإشراف من طرف الأستاذ.

هذا فيما يخص العملية البيداغوجية، أما ما تعلق بالإنتاج المعرفي والعلمي فإن دور الأستاذ يتعاظم أثر والدليل على هذا الدور المحوري والمركزي للأستاذ في اشتغال النسق الجامعي هو الاستثنائي بالمنهج المقارن للجامعة في الجزائر ونظيراتها في بعض البلدان المتقدمة فإننا سنجد أن الجامعة الجزائرية لا تقل في شيء من حيث التجهيزات والمباني والهياكل خاصة في العلوم الإنسانية غير أن الاختلاف في مخرجات الجامعتين متباين تماما وهو ما يبين أن هذا التباين يعود للإنسان وليس للهياكل والتجهيزات.

إن هذا التباين أو الأداء الأكاديمي الذي يوصف بغير الجيد بالنسبة للأستاذ الجامعي يرده البعض أو يعزونه إلى حجم الضغوط المهنية التي يواجهها الأستاذ الجامعي والتي تنعكس بشكل أو بآخر على مستوى أدائه الأكاديمي وتقل بشكل ملفت من مردوده العلمي.

وتتوزع هذه الضغوط المهنية التي يجابهها الأستاذ من يوم توظيفه وتستمر معه طوال مشواره التعليمي بين ضغوط مهنية اجتماعية كبعد المسكن الاجتماعي عن مكان العمل وما ينجز عن ذلك من أتعاب نفسية وجسدية، وضغوط مهنية إدارية حيث يتم التعامل معه بمنطق الوظيفة لا بمنطق الإنسان وأي إنسان، حيث

يجد نفسه في صراع دائم مع الإدارة فضلا عن الضغوط البيداغوجية من تحضير مستمر للدروس والامتحانات والحراسات والإشراف والتي تستهلك أغلب وقته وجهده.

وهو ما يجعل من هذه الضغوط المهنية المتعددة تنعكس بشكل مباشر على جودة الأداء الأكاديمي المقدم من طرف الأستاذ الجامعي، والذي يرهن مستقبل الجامعة بشكل عام وتجعل من الأستاذ الجامعي من منتج للمعرفة العلمية إلى مجرد موظف بباقي قطاعات المجتمع.

وعليه فإن التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة الميدانية هو:

- ما هي انعكاسات الضغوط المهنية على جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي؟

وتندرج تحته جملة من التساؤلات الفرعية ستكون بمثابة مسالك موجهة لسير الدراسة، حددته الباحثان في التساؤلات الآتية:

- ما هي انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي؟

- ما هي انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي؟

- ما هي انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودت الأداء الأكاديمي؟

2- فرضيات الدراسة:

- انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي

- انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي

- انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودة الأداء الأكاديمي

3- أهمية الدراسة:

تندرج هذه الدراسة تحت محور مدى تأثير عنصر الظروف المهنية في جودة أداء الأستاذ الجامعي، من بين عناصر متعددة أخرى مثل المستوى العلمي والتكويني المحصل عليه من الأستاذ، وواقع التخصص الذي يدرسه، وطبيعة البرامج العلمية المدرسة، والمستقبل المنتظر من البحث الأكاديمي وغيرها، وتكمن أهميتها فيما يلي:

- النفاذ إلى حقيقة الظروف المهنية للأستاذ الجامعي التي تقبع خلف المتداول الاجتماعي الذي مفاده

أن الأكاديمي يحظى بظروف مثالية تسمح له بإنتاج أكاديمي مثالي.

- تسليط الضوء على الأداء العلمي باعتباره عنصرا مهما له مؤشرات أكثر واقعية.

- مدى تأثير الظروف المهنية على الأداء البيداغوجي للأستاذ وانعكاسه على جودة الأداء.

- إظهار العلاقة الطردية بين متغيري: (الجودة - الظروف المهنية)، والذي يبدو أنه تم اعتباره لزمّن طويل تحججا غير موضوعي من الأستاذ لتحصيل منافع اجتماعية أكبر، بينما يحتاج هذا المنظور إلى مقارنته من زاوية نظر أكثر جدية تضع في الحسبان واقع العمل الأكاديمي.
- تصنيف المشكلات المهنية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي خلال أدائه لمهامه، وعرض مسبباتها باستعمال عنصري الملاحظة والتقصي.
- عرض وتصنيف الجوانب الإيجابية الموفرة في الظروف المهنية للأستاذ الجامعي التي تسهم في الرفع من جودة أدائه الأكاديمي.
- تصويب النظرة المثالية إلى مهنة الأستاذ الجامعي من خلال إظهار حقيقة الصعوبات التي يتلقاها أثناء أداء عمله.

4- أهداف الدراسة:

- تهدف دراستنا هذه أساسا إلى معرفة مدى تأثير الظروف المهنية في جودة أداء الأستاذ الجامعي، ولكن في سعيها إلى ذلك تهدف إلى ما يلي:
- تحديد طبيعة العلاقة بين الظروف المهنية وجودة الأداء عند الأستاذ الجامعي.
- التعرف على مؤشرات التأثير والتأثر بين الظروف المهنية وجودة أداء الأستاذ الجامعي في الوسط الأكاديمي.
- التعرف على الآثار المترتبة عن الجوانب الإيجابية أو السلبية في الظروف المهنية للأستاذ الجامعي.
- التأكد من التشخيص الذي يربط بين انخفاض مستوى جودة الأداء عند الأستاذ الجامعي وسوء الظروف المهنية التي يمارس عمله فيها.
- ماهي انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي.
- ماهي انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي.
- ماهي انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودة الأداء الأكاديمي.

5- أسباب اختيار الموضوع:

من الناحية الذاتية:

- ينطلق اهتمامنا بهذا الموضوع من منطلق ناتج عن الملاحظة الشخصية لنيل موضوع الجودة في الإنتاج الأكاديمي مكانة خاصة، ووضع الظروف المهنية للأستاذ الجامعي في قفص الاتهام عند

- تشخيص الأسباب الأساسية لانخفاض مستوى الجودة المطلوبة، مما أثار فينا رغبة شخصية في التقرب من الموضوع وتقصي حقيقة العلاقة التأثيرية بين هذين المتغيرين.
- الرغبة الشخصية في خوض تجربة بحثية ميدانية بغرض تهيئة قاعدة معرفية كافية للقيام بأبحاث مماثلة مستقبلاً.
 - إثراء الرصيد المعرفي الشخصي وتدعيم التجربة البحثية في حقل العلوم الاجتماعية.
- أما من الناحية الموضوعية:

- فقد كان السبب الأساسي لاختيار هذا الموضوع هو كونه يراجع منظورا مثاليا قاصرا إلى الظروف المهنية للأستاذ الجامعي، مما يجعل الموضوع بحاجة دائمة إلى النقاش والمعالجة العلمية الميدانية التي من شأنها أن تظهر حقيقته وتساعد على تشخيص المشكلة.
- وجود دراسات أخرى تناولت الموضوع باستعمال نماذج مغايرة لم تقض دراستها إلى استيضاح الإشكال بطريقة كافية، مما ينبغي تعميق الدراسة في الموضوع على نماذج أخرى.
- أهمية الموضوع في حد ذاته لكونه يقدم إجابات عن إشكال ميداني ويساعد السلطة الوصية على معرفة سبل تشخيصه ومعالجته لبلوغ مستوى الجودة الذي تصبو إليه.

6-تحديد المفاهيم:

1- ضغوط العمل:

لغة: حسب معجم الرائد فإن الضغوط من فعل ضغط يضغط ضغطاً، ضغط الشيء، عصره، كبسه، شدد وضيق عليه (1).

وحسب معجم الوجيز فيقصد به: الضيق والإكراه والشدة (2).

اصطلاحاً:

الضغوط عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد ويؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف الأداء وانخفاض مستوى الفعالية (3).

(1) جبران مسعود، معجم الرائد، ط3، بيروت، دار العلم للملايين، 2005، ص 565.

(2) أبادي الفيروز مجد الدين، القاموس المحيط، المجلد، القاهرة، دار الحديث للنشر، 2008، ص 276.

(3) فليح، فاروق عبده، السيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع،

2005، ص 305.

✓ ويرى أبو شيخة نادر أحمد أن الضغط يمثل حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي داخل الفرد تتجم عن عوامل من البيئة الخارجية أو عن المنظمة التي يعمل بها أو بسبب الفرد نفسه أو أنه حالة من عدم التوازن بين متطلبات أو احتياجات البيئة أو قدرة الفرد على الاستجابة لهذه المتطلبات (1).

✓ وهي أيضا: مجموعة الظروف التي تحيط بالعامل في بيئة العمل وتسبب عدم توافق العامل ومهنته بحيث تخلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسدي داخله بما يؤثر على قدرته على التأقلم والإنتاج (2).
✓ وتعرف أيضا على أنها حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العمال الشخصية تسبب خلا من الاتزان النفسي والبدني تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد (3).

كما يعرف "هوسن ونيفل" الضغوط بأنها علاقة خاصة بين الشخص والبيئة والتي يتم تقسيمها من خلال الشخص توصف وتفوق مصادره وتخاطر برفاهيته وصحته النفسية.

ويعرف سمير عسكر الضغوط أنها مجموعة المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد ردودا أثناء مواجهة المواقف المحبطة التي تمثل تهديدا له (4). كما يعرف "سيزلافي وآخرون" ضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

التعريف الإجرائي:

ضغوط العمل هي مجموعة الأحداث التي يتعرض لها الفرد أي الأستاذ الجامعي أثناء القيام بمهامه ووظيفته والتي تؤدي إلى إحداث تغيير في سلوكياته وأفعاله.

2- الأداء الأكاديمي:

أ- الأداء: يعرفه: "تايلور" الذي يرى أن الأداء هو زيادة إنتاج العامل من خلال الدراسة العملية للحركة والزمن (5).

وعرفه "فيبر" أن الأداء هو الفعالية التنظيمية وهي قيام كل متغير تنظيمي بوظيفة للمتغيرات التنظيمية (6).

(1) أبو شيخة نادر أحمد، مدخل إلى إدارة الوقت، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009، ص 298.

(2) فراس حاج محمد، أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2016، ص 14.

(3) مخلوفي أسعد، ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2014.

(4) العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، الأردن، دار وائل للنشر، 2002، ص 160.

(5) علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 76.

(6) السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف الإسكندرية، ط4، 1983، ص 178.

والأداء هو علاقة بين النتائج أو المنتوجات المحملة (الأداء) والوسائل المستعملة (التكاليف) ذات الطبيعة المختلفة.

كما أن الأداء هو ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما (1).

ويشير الأداء أيضا على قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلف بها للتأكد من صالحيتهم لمباشرة مهام وأعباء ووظائفهم (2).

التعريف الإجرائي:

➤ **الأداء:** هو محصلة النتائج التي يحققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالمهام والواجبات والمسؤوليات المكلف بها.

ب- الأداء الأكاديمي: هو مفهوم شامل بجميع الجوانب المختلفة من الأعمال الأكاديمية سواء كانت تدريسية أو تقنية أو إدارية أو تنظيمية أو منهجية أو بحثية أو تقييمية، فهو لا يرتبط بعضو هيئة التدريس فقط، ولا بالمنهج الذي يدرس بالرغم من الأهمية الكبيرة لكل منها في هذه العملية، وإنما يرتبط نجاح أي مؤسسة بنجاح قيادتها الإدارية أولا، وفعاليتها وقدرتها على توجيه النشاط التعليمي لتحقيق الأهداف المرجوة بالارتقاء بإنتاجية المؤسسة التربوية، ورضا العاملين في هذه المؤسسة (3).

ويعرف الأداء الأكاديمي بأنه ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته أو خارجها، لتحقيق أهداف الجامعة، وتوقعات المجتمع (4).

وعرفه (المرصفي) بأنه تحديد القيمة الفعلية لكل ما يبذله عضو هيئة التدريس من نشاطات وأدوار داخل كليته وخارجها، من أجل إحداث التغييرات المرغوبة في شخصية الطلاب في ضوء أهداف وطبيعة

(1) أحمد حسين اللقاني، علي أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفية، عالم الكتب، القاهرة، ط3، 2008، ص 21.

(2) عقلة محمد البيطين، أسامة محمد جودات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001، ص 42.

(3) محمود أبو عابد، اتجاهات حديثة في القيادة التربوية والفعالية، دار الأمل للنشر والتوزيع، 2005، ص 71.

(4) أحمد حسين اللقاني، علي أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفية، عالم الكتب، القاهرة، ط3، 2003، ص 21.

الكلية من ناحية، وكذلك تحقيق أهداف المجتمع وتوقعاته من وظائف مجتمعية يؤديها الأستاذ الجامعي من ناحية أخرى، بحيث يمثل مستوى جودة وكفاءة هذا الأداء سر جودة التعليم الجامعي عموماً (1).

3- مفهوم الجودة:

لغة: من أجاد أثر بالجيد من قول أو عمل، وأجاد الشيء صيره جيداً، والجيد نقيض الرديء وجاد الشيء جوده، أي صار جيداً (2).

اصطلاحاً: الجودة كمصطلح (Qualité) كلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية (Qualities) والتي يقصد بها "طبيعة الشيء ودرجة صلاحه" (3).

الجودة هي درجة التميز الذي يمكن التنبؤ به من خلال استعمال معايير أكثر ملائمة وأقل تكلفة وهذه المعايير تشتق من المستهلك (4).

تعريف المعهد الفدرالي الأمريكي: على أنها تأدية العمل الصحيح بشكل صحيح من أول مرة مع الاعتماد على تقييم العميل في معرفة مدى التحسن في الأداء (5).

عرفها جابلونسكي: بأنها شكل تعاوني لأداء الأعمال يعتمد على القدرات المشتركة لكل من الإدارة أو العاملين بهدف تحسين الجودة وزيادة الإنتاجية بصفة مستمرة من خلال فرق العمل (6).

نقلاً من معيار الإيزو 8402: الصادرة سنة 1986 فقد عرفت الجودة على أنها مجموعة الصفات والخصائص للسلعة أو الخدمة التي تؤدي إلى قدرتها على تحقيق رغبات معلنه أو مفترضة (7).

كما تعرف بأنها تلبية وإشباع توقعات المستفيد أو تقديم ما يفوق هذه التوقعات (8).

(1) عقلة، محمد البيطين، أسامة محمد جردات، التدريب الإداري الموجه للأداء، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001، ص 42.

(2) سونس مجيد شاكر، عواد الزدات، جودة الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي، دار الصفاء، ط1، عمان، 2008، ص 20.

(3) رجاء فدار طاهر، المدخل إلى الإدارة والإيزو 9000، دار الحصاد، ط1، دمشق، 1998، ص 77.

(4) حسين حسين السبلاوي وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص 26.

(5) محمد عوض الترتوي، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، ص 30.

(6) محفوظ أحمد، إدارة الجودة الشاملة، مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2005، ص 20.

(7) لرقط علي، إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إشراف عبد الحميد عبدوني، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2008/2009، ص 27.

(8) رعد عبد الله الهاني، عيسى قتادة، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري العلمية، عمان، 2008، ص 28.

التعريف الإجرائي: هي جملة من السمات والخصائص للمنتج أو خدمة التي تجعله قادرا على الوفاء باحتياجات معينة.

4- مفهوم الأستاذ الجامعي

اختلف العديد من العلماء والمختصين في مجال التربية والتعليم ومن بين المفاهيم ما يلي:
يعرف على أنه: "أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الرتب: أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر مدرس⁽¹⁾.

ويعرف كذلك على أنه هو الذي يكون مؤهلا مهنيا وتربويا وسلوكيا وأن يكون مرشدا وموجها ومثيرا وملهما لطلبته قادرا على الإثارة الفكرية والعقلية والاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي⁽²⁾.

ويعرف عبد الفتاح أحمد الأستاذ الجامعي على أنه: الشخص الناقل للمعرفة والمسؤول عن السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائم بوظائف وواجبات مختلفة مثل: التدريس، التوجيه العلمي وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليها⁽³⁾.

ويعرفه "محمد حسين" بأنه: محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة⁽⁴⁾.

التعريف الإجرائي:

الأستاذ الجامعي هو الركيزة الأساسية في التدريس الجامعي ويكون مؤهلا مهنيا وتربويا وسلوكيا وهو الذي ينقل المعرفة للطلاب ويزودهم بالخبرة التي تساهم في الأداء المهني في مختلف مجالات الحياة.

(1) صالح بن أحمد صالح بخت، أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية 2017، ص

10

(2) فضيل دليور، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعات الجزائرية، منشورات جامعة قسنطينة، مختبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 225.

(3) صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، ط3، مصر، دار المعارف، 2005، ص 76.

(4) محمد حسين العجمي، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، مصر، مكتبة

العصرنة، 2007، ص 2.

5- تعريف الجامعة:

تعتبر الكلمة العربية "جامعة" ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية المرادفة لها، لأن الأصل اللغوي يفيد معنى "الجمع" من فعل "جمع" بالعربية وبالإنجليزية «univesalise» الذي يفيد معنى جعل الأمر عاما.

ويرى "حامد عمار" أن مصطلح الجامعة يعني أكثر من مجرد تجمع الأساتذة، فهو يتضمن أبعادا عديدة منها جامعة لمعارف عامة ومشتركة تمثل قاعدة للمهن المتخصصة، وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة للموارد ومصادر المعرفة، بما ييسر تجديدها وإنتاجها، وجامعة لفرق عمل متكاملة ومتعاونة لخدمة الطلاب والارتقاء بالبحث العلمي (1).

فالجامعة "مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب عد إكمال دراستهم الثانوية والجامعة أعلى مؤسسة معرفة في التعليم العالي وتطلق أسماء أخرى على الجامعة وبعض المؤسسات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا (2).

يعرفها أيضا "سلامة لخميسي على أنها": تلك المؤسسة التي تتضمن المستويات الرفيعة من الثقافة، فتحافظ عليها وتضيف لها وتقدمها بعد ذلك إل الطالب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنسان مثقف وشخص مهنيا (3).

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول بأن الجامعة هي تلك المؤسسة التعليمية التي تقوم بوظيفة التدريس وإعداد البحث العلمي ونشر الثقافة وتعمل على تزويد الطلاب بمختلف المعارف وتمكنهم من الحصول على شهادات عملية للالتحاق بالمسار المهني.

التعريف الإجرائي:

وختاما لكل ما سبق ذكره يمكننا الوصول إلى إعطاء تعريف إجرائي لهذه المؤسسة التعليمية (الجامعة) في كونها عبارة عن المؤسسة اجتماعية تضم مجموعة من الفاعلين فيها، تقوم بنشر الثقافة والمعرفة وتسعى للتقدم والتطور من خلال البحث العلمي هدفها تكوين الأطارات المؤهلة والفعالة لتحقيق أهدافها.

(1) أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 2005، ص 21.

(2) محمد حمدان، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 251.

(3) يسمينة خدنة، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2018، ص 53.

7-الدراسات السابقة والمتشابهة:

تمثل الدراسات السابقة تراثا معرفيا مهما ومصدرا غنيا لجميع الباحثين والدارسين، فمن خلالها يتمكن الباحث من إعداد دراسته واخيار موضوع البحث وتكمن أهميتها في مساعدة الباحث في التعمق في بحثه من خلال توجيهه عند صياغة فرضيات الدراسة وفي اختيار المنهج المناسب وأدوات جمع المعطيات الأكثر ملائمة.

❖ الدراسات المحلية:

1- دراسة مانع صبرينة 2007-2008.

كانت الدراسة حول ضغوط العمل وأثارها على أداء الأساتذة حيث قامت الباحثة بهذه الدراسة على أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة الحاج لخضر بباتنة وذلك تحت إشكالية ما مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الأساتذة الجامعيين.

وذلك بهدف تحديد مستويات ضغوط العمل لدى أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير بجامعة الحاج لخضر بباتنة وكذا تحديد تأثير ضغوط العمل على أدائهم، والتعرف على مصادر ضغوط العمل وأخيرا التوجه لمواجهتها.

أما نتائج الدراسة فكانت كالآتي:

- الأستاذ بكلية الاقتصاد والتسيير يتعرض لجملة من الضغوط التي تقف حائل بينه وبين تحقيق المستوى المطلوب للأداء .
 - الأستاذ يؤدي وظيفته كما يؤدي الأداء الإداري الذي يمكنه من تسيير شؤون الجامعة والطلبة من جهة أخرى، واتضح أن الأستاذ الذي يحمل على عاتقه الدور الإداري يكون عرضة لكثير من الضغوط التي تتولد في كثرة المهام المستتدة إليه والتي تتطلب وقت وجهدا إضافيين.
- التعليق على الدراسة:

نستنتج من هذه الدراسة أن مستوى ضغوط العمل التي يعيشها الأستاذ الجامعي تؤثر على مستوى الأداء وبالتالي سوف تعرقل سير عمله.

2- دراسة شارف خوجة مليكة 2010:

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)، بولاية تيزي وزو، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط

المهنية لدى المدرسين، ومعرفة ماذا إن كانت هناك فروق بالشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعا لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية، انطلاقا من الأدب التربوي والدراسات السابقة حول الموضوع واشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على (48) بنداً وهي:

مصادر ضغوط طبيعة العمل، مصادر الضغوط المادية والفيزيقية، مصادر الضغوط الاجتماعية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي اشتملت العينة على (210) مدرس من الجنسين واختبرها بطريقة عشوائية خصصت في خمس بلديات من ولاية تيزي وزو ومن أبرز نتائج الدراسة:

- إن مدرسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائياً لصالح مدرسي التعليم المتوسط الذين تبين أنهم أكثر شعوراً بالضغوط المهنية ككل ويمكن إرجاع هذه الفروق إلى:

- صعوبة التعامل مع المرحلة العمرية للتلاميذ وهي مرحلة المراهقة وما تتميز به من خصوصيات.
- صعوبة التعامل مع الفروق الفردية واليت تظهر خاصة في هذه المراحل مع ما يحمله التلميذ من ثغرات في التعليم الابتدائي.
- تعدد مواد الدراسة مع صعوبة استيعاب التلاميذ لها.
- التعليق على الدراسة:

نلاحظ من خلال هذه الدراسة أن معظم المعلمين يعملون في ظروف سيئة مما جعلهم يشعرون بالضغط وذلك راجع للمرحلة التعليمية التي يدرس فيها.

3- دراسة شاطر شفيق:

دراسة بعنوان "أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية -دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء -سونلغاز - جيجل- رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010: هذه الدراسة من سؤال رئيسي: ما طبيعة تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية؟

وانبثقت عنها أسئلة فرعية:

- ما طبيعة تأثير مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية على الرضا الوظيفي للموارد البشري في المؤسسة الصناعية؟
 - ما طبيعة تأثير مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الخارجية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية؟
 - ما طبيعة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية؟ وللإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:
 - تؤثر مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية سلبا على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية.
 - تؤثر مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري سلبا على الرضا الوظيفي في المؤسسة الصناعية.
 - هناك علاقة عكسية بين مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية وهدفت الدراسة إلى:
 - إلقاء الضوء على ضغوط العمل للتعرف على طبيعتها في المؤسسة الاقتصادية عموما والمؤسسة الصناعية خصوصا ومعرفة مختلف عناصرها ومصادرها وأسبابها وتتبع أثارها على الزمن الوظيفي وعلى صحة الموارد البشرية وأداء المؤسسات ومن ثم تحديد مختلف الأساليب الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط.
 - هدفت أيضا إلى أن تساعد نتائجها ومقترحاتها متخذي القرار في هذه المؤسسة إلى وضع استراتيجيات فعالة للحد من الآثار السلبية لضغوط العمل والرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي. اعتمد الباحث في دارسته على مزيج من المناهج منها: المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وكذلك منهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي وكان الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع المعلومات.
- أما النتائج التي توصلت إليها الدراسة فتمثلت في أن الموارد البشرية بمؤسسة إنتاج الكهرباء تعاني من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل وتتمتع بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، إضافة إلى ذلك فقد كشفت الدراسة بأن ضغوط العمل بمصادرها ترتبط بعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية مع الرضا الوظيفي.
- التعليق على الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية في حين أن الدراسة الحالية تتناول ضغوط العمل وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأساتذة الجامعيين، حيث نجد أن هذه الدراسة تشترك مع الدراسة الحالية في متغير ضغوط العمل، وقد أفادتنا في

تحديد جوانب وأبعاد ضغوط العمل وكذلك وضع الفرضيات واستخراج مؤشرات ضغوط العمل واستقنا منها أيضا في التراث النظري.

❖ الدراسات العربية:

1- دراسة سعد بن عميقان سعد الدوسري:

بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، "دراسة ميدانية على مستوى شرطة المنطقة الشرقية"، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، وانطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي: ما علاقة ضغوط العمل بالولاء التنظيمي للعاملين بشرطة المنطقة الشرقية؟

وتفرعت عنها أسئلة فرعية:

- ماهي مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بشرطة المنطقة الشرقية؟
- ماهي مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين بشرطة المنطقة الشرقية؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي للعاملين بشرطة المنطقة الشرقية؟

ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل والولاء التنظيمي لدى العاملين بشرطة المنطقة الشرقية، كما اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي وقد لجأ الباحث إلى اعتماده على المسح الشامل لمجتمع الدراسة والذي يتكون من 250 ضابطاً دون اللجوء إلى العينة، وتمثل الاستبانة الأداة الرئيسية لهذه الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به الضباط من أفراد مجتمع الدراسة ظهر بوجه عام متوسط نسبياً حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.755).
- أهم المصادر المسببة لضغوط العمل لدى الضباط من أفراد مجتمع الدراسة من وجهة نظرهم بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر ضغوطاً إلى الأقل جاء على النحو التالي: (طبيعة العمل، قلة فرص التقدم والنمو الوظيفي، صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور). مستوى الولاء التنظيمي الذي يشعر به الضباط من أفراد مجتمع الدراسة ظهر بوجه عام مرتفعاً نسبياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.910).
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي.

- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور، قلة فرص التقدم، والنمو الوظيفي من جهة والولاء التنظيمي من جهة أخرى).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين ضباط الشرطة على أساس العمر لصالح أولئك الذين أعمارهم من 25 سنة فأقل وكذلك لصالح الذين تتراوح أعمارهم من 26 - أقل من 30 سنة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين ضباط الشرطة على أساس الراتب الشهري لصالح أولئك الذين تتراوح من 10000 - أقل من 13000 ريال.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين ضباط الشرطة على أساس علاقتهم بزملائهم في العمل لصالح الذين درجة علاقتهم ممتازة.
- التعليق على الدراسة: على الرغم من أن ميدان هذه الدراسة بعيدا نوعا ما عن ميدان دراستنا حيث تناولت هذه الدراسة ضغوط العمل على الأجهزة الأمنية، في حين أن دراستنا درست ضغوط العمل في المجال التعليمي، ولقد أفادتنا في تحديد أبعاد ومؤشرات ضغوط العمل.

2- دراسة محمد صلاح الدين أبو العلاء :

بعنوان "ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي" دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، قدم هذه الأبحاث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارية، الجامعة الإسلامية غزة، 2009، وانطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي، ما أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي للمدراء في وزارة الداخلية والأمن الوظيفي في قطاع غزة. أما فرضيات الدراسة فتمثلت في:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائيا 0.005 بين مستوى ضغوط العمل وبين درجة الولاء التنظيمي لدى المدراء في وزارة الداخلية بقطاع غزة وانبثقت عنها أسئلة فرعية وتمثلت في:
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى صراع الدور وعلاقتها بضغط العمل وأثره على الولاء التنظيمي
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور وعلاقته بضغط العمل وأثره على الولاء التنظيمي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور وعلاقته بضغط العمل وأثره على الولاء التنظيمي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأعباء الوظيفية وعلاقتها بضغط العمل وأثره على الولاء التنظيمي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية وعلاقتها بضغط العمل وأثره على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التقدم الوظيفي وعلاقتها بضغط العمل وأثره على الولاء التنظيمي.
 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وعلاقته بضغط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.
 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع والتميز وعلاقته بضغط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.
- لقد سعت هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:
- التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة.
 - التعرف على العلاقة بين مستويات ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين بقطاع غزة والتي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.
- ولقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الشامل، كما اعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بينما عينة الدراسة فلقد اشتملت على 147 مفردة من المدراء العاملين بوزارة الداخلية.
- وحضت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج.
- إن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به المدراء ظهر بوجه عام ضعيف حيث بلغ الوزن النسبي 53.13% وأن عبء العمل هو أكثر العوامل تأثيراً على الضغوط ثم صراع الدور، وتليها الثقافة التنظيمية.
 - توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى المدراء بنسبة 82.49%.
 - عدم وجود فروق بين مفردات العينة حول أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات والوظيفية.
- التعليق على الدراسة:**

لقد تناولت هذه الدراسة ضغوط العمل وهو جزء رئيسي ومهم في دراستنا حيث أفادتنا في تحديد أبعاد ضغوط العمل وكذلك الاستعانة بها في الفصل النظري الخاص بضغط العمل، وتشارك هذين الدراستين في اعتمادهما على المنهج والتمثل في المنهج الوصفي التحليلي والاستمارة كأداة للبحث.

3- دراسة المعشر عيسى إبراهيم: بعنوان أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.

حاول الباحث في دراسته هذه الكشف عن أثر ضغوط العمل للعاملين في القطاع الفندقي الأردني على أدائهم الوظيفي حيث يسعى لتطوير إطار نظري يغطي أدبيات ضغوط العمل وما يربط من مفاهيم وما

يتعلق به من موضوعات ذات صلة والتعرف على مدى ضغوط العمل على أداء العاملين في القطاع الفندقى، وقد كان السؤال الرئيسى كالتالى:

- هل توجد علاقة لعناصر ضغوط العمل وأداء العاملين فى الفنادق الأردنية؟
- هل يوجد تأثير لضغوط العمل وأداء العاملين يعزى للخصائص الشخصية؟

استخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلي لوصف مشكلة الدراسة و ثم تحليلها للوصول إلى النتائج وكان مجتمع الدراسة موجه نحو 12 فندق، إذ كان عدد العاملين 2400 عامل حيث استخدم العينة الطبقية وكان مقدارها 240 عامل، حيث أخذ 10% من كل فندق أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فقد استخدم الباحث الاستبيان وقد ضمت جزئين، الجزء الأول، مثلت متغيرات الديموغرافية للعينة والجزء الثانى مثلت متغيرات الدراسة.

وتوصل الباحث إلى جملة من النتائج المتمثلة فى:

عبء العمل لا يؤثر على أداء العاملين فى حين أن المكافآت والأجور وبيئة العمل تؤثر على أدائهم وإن الجنس والعمر والمستوى التعليمى وعدد سنوات الخبرة والهيكل التنظيمى كلها لا تؤثر على أداء العاملين فى الفنادق فئة خمس نجوم فى عمان.

- التعليق على الدراسة:

تلتقى هذه الدراسة مع الدراسة الحالية فى كونها تناولت متغير دراستنا والمتمثل فى ضغوط العمل، كما اتفقت مع دراستنا فى كونها تتعرض إلى عبء العمل وصراع وغموض الدور، وتطابقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية فى اعتمادها على المنهج الوصفى، كما أفادتنا هذه الدراسة فى اختيار الاستمارة كأداة رئيسية.

4-جمال على الدهشان وجمال أحمد السيسى، بعنوان (أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا هيئة التدريس عن عملهم) وهي عبارة عن بحث مقدم فى المستوى الثانى عشر لمركز تطوير التعليم الجامعى بجامعة عين شمس، بمصر، 2005.

حيث تمحورت الدراسة حول التساؤل الرئيسى التالى:

ما درجة أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم المهنية؟ وما علاقة ذلك برضا أعضاء هيئة التدريس من عملهم؟

متفرعا عن تساؤلات فرعية هي:

- ما درجة أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم العلمية والتعليمية.
- ما درجة أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم الإدارية.
- ما درجة أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم السياسية والاجتماعية؟
- ما درجة أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم في مجال خدمة المجتمع.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم المختلفة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم؟
وللإجابة عن هذه الأسئلة وضع الباحثان الفروض التالية:
- يؤدي رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم العملية والتعليمية.
- يؤدي رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم الإدارية.
- يؤدي رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم السياسية والاجتماعية.
- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أداء رؤساء الأقسام بجامعة المنوفية لمسؤولياتهم المختلفة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.
- أما منهجياً فقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الذي حاولا من خلاله جمع المعلومات والبيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتفسيرها والوصول إلى تحقيق أهدافها.
وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مؤلفة من ثلاثة أجزاء، اختص الجزء الأول ببعض البيانات الشخصية عن المستجيب مثل سنة وجنس ومكان تخرجه والقسم الذي ينتمي إليه ورتبته الأكاديمية ومدة عمله الجامعي، أما الجزء الثاني فتكونت من 56 عبارة موزعة على أربعة مجالات لمسؤوليات رئيس القسم، هي المسؤوليات العلمية والتعليمية 15 عبارة المسؤوليات الإدارية 15 عبارة، المسؤوليات السياسية والاجتماعية 15 عبارة والمسؤوليات الخاصة بخدمة المجتمع (11 عبارة)، أما الجزء الثالث للأداة فقد تألف من (45 عبارة) تتعلق برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.
طبقت هذه الأداة على عينة عشوائية، طبقت بنسبة 11%، من المجتمع الأصلي الذي يتكون من 1450 عضواً، سيكون عدد مفردات العينة، 235 عضواً من كليات التربية، الهندسة، الزراعة والعلوم.
- كما اعتمد الباحثان على أساليب إحصائية متنوعة كالمتوسطات الحسابية والاختبارات ومعاملات الارتباط.

- وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن معظم المسؤوليات المهنية لرؤساء الأقسام بحسب ما ورد في أداء الدراسة مهمة بدرجة كبيرة، سواء المسؤوليات العلمية أو التعليمية أو الإدارية أو السياسية الاجتماعية، أما مسؤوليات رؤساء الأقسام في مجال خدمة المجتمع فهي غير مهمة من وجهة نظر أفراد العينة.

- التعليق على الدراسة:

تلقي الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في كونها تناولت متغير دراستنا والمتمثل في أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية، وتطابقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في اعتمادها على المنهج الوصفي.

5- دراسة الجدوع (2004): ظاهرة الرسوب في التعليم والعوامل الأكاديمية المؤدية إلى رسوب الطلاب في المملكة العربية السعودية، 2004.

استهدفت الدراسة التعرف على ظاهرة الرسوب في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية والعوامل الأكاديمية المؤدية إلى رسوب الطلاب وضعف المستوى الأكاديمي لهم من وجهة نظر الطلاب الراسبي هي، عدم دقة بعض أعضاء هيئة التدريس في تقويم الطالب وعدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على توصيل المادة العلمية وقلة اهتمام عضو هيئة التدريس بالطلاب ضعيفي التحصيل وافتقار الطرق المتبعة في تدريس المقررات لعنصر التشويق والتشجيع على الابتكار وصعوبة التعامل مع بض أعضاء هيئة التدريس.

وعولجت البيانات باستخدام النسبة المئوية ومعادلة "سبيرمان بروان"، كذلك أوضحت الدراسة أن أهم العوامل الأكاديمية المؤدية إلى رسوب الطلاب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فهي على الترتيب اعتماد درجات الثانوية كمعيار أساسي للالتحاق بالكلية وصور الإرشاد الأكاديمي في حل مشاكل الطلاب الاجتماعية والنفسية وافتقار الطرق المتبعة في تدريس المقررات لعنصر التشويق وعدم تحقيق رغبة الطالب في اختيار التخصص.

- التعليق على الدراسة:

تمثل هذه الدراسة أحد أهم الدراسات التي ألتمت بمتغير الأداء الأكاديمي بصفة عامة وهذا ما جعلها مرجعا مهما في تبني دراستي الحالة لهذا المتغير.

6- دراسة الرفاعي 2019، صراع الهدف وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى طلبة الجامعة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن صراع الهدف وعلاقته بالأداء الأكاديمي ودراسة الأثر لكل من متغيري الجنس (ذكر، إناث)، والتخصص (علمي، إنساني) لدى عينة من طلبة جامعة "تكريت" المرحلة الثالثة حصر، وقد بلغت عينة البحث من (200) طالب وطالبة من طلبة جامعة تكريت وتحقيقاً لأهداف البحث فقد قامت الباحثة بإعداد المقياس الأداء الأكاديمي فقد قامت الباحثة بإعداد المقياس والمتمكون من (5) مجالات وهي (مجال المذاكرة والاختبارات، مجال الواجبات المدرسي، مجال إدارة الوقت، مجال الأستاذ، مجال الأسرة)، حيث تكون المقياس بصورته الأولية من (40) فقرة وثم التحقق من الهدف الظاهري للمقياس بعرض فقراته على مجموعة من الخبراء وكذلك استخراج معامل ارتباط كل درجة من درجة الكلية للمقياس وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية كون من (36) فقرة، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام الاختبار الثاني ومعامل ارتباط "بيرسون" توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1- ارتفاع مستوى الأداء الأكاديمي لدى طلبة عينة البحث.

2- وجود فرق دال إحصائياً في مستوى الأداء بين الذكور والإناث ولصالح الذكور.

3- لا توجد علاقة ارتباطية عالية وموجبة بين التخصص العلمي والإنساني في مستوى الأداء الأكاديمي كذلك وجود علاقة ارتباطية عالية بين صراع الهدف والأداء الأكاديمي لدى عينة البحث.

- التعليق على الدراسة:

جاءت هذه الدراسة لها نفس متغير في دراستي "الأداء الأكاديمي" حيث استنتج منه عدة مؤشرات، فكانت عامة ومميزة لأنها أعطت نظرة عن الموضوع وساعدتني في دراستي من الناحية النظرية.

❖ الدراسات الأجنبية:

1- (سيرجيو ميريدا وناتليو اكستريميرا ولورديس ري، بعنوان: مساهمات ضغوط العمل المرتبطة بالذكاء العاطفي للمعلمين القيمة المضافة والأثار التفاعلية)، قسم علوم النفس الاجتماعي، كلية علم النفس جامعة مالطة، إسبانيا، ونشر في مجلة كثافة العمليات البيئية هيئة العدد 14، 2017.

واعتمدت المنهج الوصفي والتحليلي، وكانت عينة الدراسة من 288 من المهنيين 64.2%، من الإناث يعملون في مجموعة متنوعة من المستويات الرتب في المدارس الحكومية مالطة، وتألفت عينة الدراسة من 12 ابتدائية 100% من الإناث الذين يدرسون.

التلاميذ تتراوح أعمارهم من 3-5 سنوات، و 165 مدرسا في الطور المتوسط 78.2%، من الإناث الذين يدرسون الطلاب من 12-17 سنة وتسعة أساتذة 66.7% من الذكور الذين يدرسون في جامعة مالطة، وكانت الردود 266 حسب البيانات المفقودة وتم استخدام مقياس الذكاء (وونغ) ويتكون من أربعة أبعاد، لتقييم المشاعر الذاتية (سي) وتقييم مشاعر الآخرين (لويبا) واستخدام العاطفة على الإدراك (او) وتنظيم العاطفة (روي).

وكانت النتائج المتوصل إليها: وجود علاقة بين صراع الدور وغموض الدور على حدوث الضغوط على المعلمين، مما يؤثر على مردوديتهم ومستويات الذكاء لديهم.

- التعليق على الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة مساهمات ضغوط العمل المرتبطة بالذكاء العاطفي للمعلمين بينما الدراسة الحالية فقد تناولت ضغوط العمل وانعكاسها على جودة الأداء الأكاديمي، فكلا الدراستين تشتركان في دراسة متغير ضغوط العمل ويمكننا الاستفادة في تحديد العينة وكذلك بناء أسئلة الاستمارة.

2- دراسة. Rubina, et al, 2008.

Occupation stress and its effect on jobs: performance, a case study medical house offers, district Abbottabad

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، وقد أجريت الدراسة على 55 ضابط في باكستان بمقاطعة "أبو تاباد"، وقد تم الحصول على المعلومات من خلال توزيع استبيان على مجتمع الدراسة، وتم تحليلها باستخدام الطرق الإحصائية وقد أظهرت النتائج تأييدا قويا بالافتراض القائل بأنه توجد علاقة عكسية بين الضغط والعمل والأداء الوظيفي، مشيرا إلى أنه هناك ضغوط عمل متنوعة في عمل الضباط مما أدى إلى أداء وظيفي منخفض، وكان تأثير العوامل على الضباط الذكور أكثر من الإناث.

وقد أوصى الباحثون بأنه يجب تحسين العلاقات بين الأشخاص وعدم خلق ضغوط عمل من قبل الإدارة حيث أن ثقافة الانفتاح والتفهم الجهورية أكثر من ثقافة الانتقاد وأن هؤلاء الضباط لديهم مستوى ضغط مهني عالي وأداء مهني منخفض⁽¹⁾.

(1) أحمد محمود خالد الحلبي، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن، رسالة مكملة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2001، ص 46.

- التعليق على الدراسة:

يمكن الاستفادة من هذه الدراسة بتركيزها على الضغوط المهنية والأداء الوظيفي كما استفدنا من وجود العلاقة العكسية بين الضغط في العمل والأداء الوظيفي، فكلما كان مستوى الضغط المهني عالي كان الأداء المهني منخفض.

خلاصة الفصل:

تولي أغلب الدراسات السوسيولوجية اهتماما كبيرا بالجانب المنهجي لأنه الوجه الذي يحدد للباحث معالم الدراسة، فكل ما تم التطرق إليه من أفكار بمثابة الإطار التي سنتهيم به طول مراحل البحث اللاحقة، وقد حاولنا أن نقدم نظرة عامة للموضوع أو عما نريد البحث عنه، من تحديد إشكالية الدراسة، ومبررات اختيار الموضوع، أهدافه وأهميته بالإضافة إلى الاطلاع على المفاهيم لمتغيرات الدراسة قصد إزالة الغموض عنها من جهة وحصر مشكلة الدراسة من جهة أخرى حتى تصبح قابلة للدراسة الإمبريقية، وكذا التطرق لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة المدروسة، وعليه سوف تتضح للباحث العديد من الرؤى حول جوانب الموضوع والإحاطة به.

الفصل الثاني: ضغوط العمل

تمهيد

1. ضغوط العمل.

1.1. أنواع ضغوط العمل.

2.1. مصادر ضغوط العمل.

3.1. عناصر ضغوط العمل.

4.1. مستويات ضغط العمل.

5.1. مراحل ضغوط العمل.

6.1. آثار ضغوط العمل.

7.1. النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقد أصبح موضوع الضغوط مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من العلم أدى إلى ظهور اتجاهات ونظريات متباينة في تحديد مفهوم الضغوط، وكذا أسبابها وأثارها. وتعتبر ضغوط العمل جزءاً من الضغوط التي نالت اهتمام الكثير من العلماء، وذلك نتيجة للآثار الناجمة عن هذه الضغوط على الفرد والمؤسسة، والجدير بالذكر أن ضغوط العمل وأثارها الضارة لم تعد قاصرة على مهنة بعينها، بل أصبحت شائعة في مهن عديدة، وفي منظمات متنوعة، لأن الظروف في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى العاملين، وتختلف مستوى الضغط من مهنة إلى أخرى، ومن هذا المنطلق سوف أتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم، وأنواع، ومصادر ضغوط العمل، والنظريات والنماذج المفسرة لها. وصولاً إلى النتائج المترتبة عليها.

1.1 أنواع ضغوط العمل:

حاول الباحثون تقسيم الضغوط إلى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة، من حيث الآثار المترتبة عنها، ومن حيث الفترة الزمنية، ومن حيث محور الضغوط ووفقاً لمصادرها، ويعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها والأكثر شيوعاً.

ويمكن تقسيمها من حيث تأثيرها إلى نوعين هما:

• **الضغوط الإيجابية:** وهي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، وعلى المستوى الوظيفي قد يتعرض العامل لعدد من هذه الضغوط مثل اجتياز اختبار ما أو دورة تدريبية معينة للترقي أو للنقل إلى موقع وظيفي أفضل، أو تحقيق معدلات الأداء العادية أو أن يحوز رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بالأداء وفي المواعيد المحددة...إلخ. وقد أوضح بعض الكتاب الحاجة إلى ضغوط مثالية للوظيفة حيث أن الهدف من إيجاد وظيفة فعالة للضغوط هو أنها تستخدم كمنبه أو كأداة تحذير للمشاكل التي تتعرض لها المنظمة والأفراد بالإضافة إلى تقليل حدة وآثار هذه المشاكل وقد أوضح فوربس المؤشرات التالية فيما يتعلق بالضغوط الإيجابية التي تحدث بين الموظفين: (1)

- ارتفاع حجم النشاط وقوته.
- زيادة الدوافع.
- تعلم الهدوء وعدم الانفعال.
- القدرة على الإدراك وتحليل المشاكل.
- زيادة القدرة على التصرف.

كما تعد الضغوط الإيجابية ضرورية لكل الأفراد وخاصة متخذي القرار في المنظمات لتحقيق أكبر قدر من النجاح في حياتهم ولتحفيزهم لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء، وتتميز هذه الضغوط أنها مفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها حيث تشجع على النجاح وتعطي الفرد إحساس بالقدرة على الإنتاج ورف فاعلية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية. (2)

(1) محمد، الصريفي. الضغط والقلق الإداري. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، 2008، ص 51.

(2) مبارك بن فالح، بن مبارك الدوسري. "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. 2010، ص ص 19، 20.

• **الضغوط السلبية:** وهي الضغوط المؤدية ذات الانعكاسات السلبية على الصحة النفسية للإنسان ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل. (1)

والضغط السلبي كما عرفه أحد الكتاب "عبارة عن قليل أو كثير من الاستثارة فينتج عنها أذى أو ضرر على عقل أو جسم الفرد مثل (تعرضه لبعض أعراض القلب وتصلب الشرايين والسكتة) أو من الناحية النفسية (الفتور واللامبالاة والتسيب والسأم والأرق والنظرة التشاؤمية للأمور...إلخ) أو من الناحية الوظيفية مثل (انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب وغيرها).

إن مساعدة المدير لمروؤسيه على التكيف مع الضغوط يؤدي إلى زيادة فاعلية الأفراد في الأداء، كما يترتب عليه زيادة حجم الضغوط التي يعتبرها الفرد إيجابية.. وقد بين أحد الكتاب أن هناك ثلاثة مناطق للضغوط التي يتعرض لها الفرد هي (2):

الجدول رقم (1): يوضح مناطق الضغوط

مرتفع جدا	منطقة الضغوط السلبية المرتفعة
حجم الضغط	منطقة الضغوط الإيجابية
منخفض جدا	منطقة الضغوط السلبية

المصدر: محمد، الصريفي. الضغط والقلق الإداري، مرجع سابق، ص53.

كما قام عبد الرحمان بن أحمد الهيجان بتوضيح الفرق بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية للتعرف على الإيجابيات والسلبيات لكل منهما، الجدول التالي يبين الفرق (3):

(1) علي بن حمد، بن سلمان النوشان. "ضغوط العمل وآثارها على اتخاذ القرارات". رسالة الماجستير. جامعة نايف العربية. 2003، ص14.

(2) محمد، الصريفي. مرجع سابق. ص53.

(3) فتيحة، بن زروال. "الإجهاد على مستوى المنظمة المصادر وإستراتيجيات المواجهة". دراسات نفسية وتربوية، عدد4، (جوان 2010): ص139.

الجدول رقم (02): يوضح الضغوط السلبية والضغوط الإيجابية

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
1. تسبب انخفاض في الروح المعنوية	1. تمنح دافعا للعمل
2. تولد ارتباكا	2. تساعد على التفكير
3. تدعو للتفكير في الجهد المبذول	3. تحافظ على التركيز على النتائج
4. الشعور بالأرق	4. النوم جيدا
5. الإحساس بالقلق	5. تمنح الإحساس بالمتعة
6. تؤدي بالشعور بالفشل	6. تمنح الشعور بالإنجاز
7. تسبب للفرد الضعف	7. تمد الفرد بالقوم والثقة
8. التشاؤم من المستقبل	8. التفاؤل بالمستقبل

المصدر: فتيحة، بن زروال. "الإجهاد على مستوى المنظمة المصادر وإستراتيجيات المواجهة". دراسات نفسية وتربوية، عدد04، (جوان 2010): ص36.

تقسيم أنواع الضغوط إلى عدة مجموعات حسب مسبباتها وهي كالاتي:

• **ضغوط ناتجة عن الأدوار:**

-عدم وضوح الدور للموظف والآخرين. تعدد وتضارب الأدوار. عدم التأييد من جانب الإدارة.

• **ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل:**

-عدم ملائمة طبيعة العمل. عدم ملائمة مكان العمل. الصراع على الحوافز والترقيات. نوع الوظيفة ومتطلباتها.

• **ضغوط ناتجة عن العلاقات:**

-مع الرؤساء ومع المرؤوسين. مع الزملاء في العمل. ضعف التعاون بين الزملاء.

• **ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي:**

-عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات. عدم توازن في توزيع السلطات.

- غياب المشاركة. سوء الاتصالات. عبء ساعات العمل. (1)

2.1 مصادر ضغوط العمل:

يقصد بمصادر ضغوط العمل العوامل المسببة له ويشار إليها بالإنجليزية Stressors ويعرفها بيهر (1987) على أنها الجوانب المختلفة لبيئة الفرد والتي تسبب الإجهاد Strain، وتتعدد مصادر ظروف العمل لدراستها وتفسيرها تحتاج إلى تصنيف أو تقسيم وصنفت وفق العديد من الأسس والمحاور، والجدير بالذكر أن هؤلاء الباحثين لا يختلفون حول مصادر ضغوط المهني وإنما يختلفون في كيفية تصنيفها. (2)

وبين السويلم أن مصادر ضغوط العمل تتمثل في التالي:

1- الضغوط المترتبة عن العمل: وهي الضغوط التي يكون مصدرها العمل مثل: الطلب من الموظف بأن ينجز عمل كبير في وقت محدد أو تغييرات في سياسة المنظمة أو غيرها.

2- الضغوط التي ليس لها علاقة بالعمل: هي الأحداث والتغيرات التي تحدث خارج نطاق العمل وليس لها علاقة بالعمل، مثل الزواج، المرض، متطلبات إشباع الحاجات الضرورية وغيرها. (3)

وقد قسم الخضيرى الضغوط وفقا لمصادرها إلى:

1- مصدر داخلي للضغط: يكون داخل المنظمة، بحيث يشمل الضغوط الناتجة عن العاملين ونظام العمل واللوائح والنظم الداخلية.

2- مصدر خارجي للضغط: ويكون من البيئة المحيطة بالمنظمة والأجهزة والتنظيمات المختلفة.

3- مصدر ذاتي للضغط: ويكون مرتبط بالفرد ذاته. (4)

وبين فوزي شعبان مذكور مصادر الضغط في الوظيفة والتي تتعدد مصادرها لتشمل:

(1) خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. الأساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل. ط1. القاهرة: دار الكتب المصرية، 2012، 2013، ص ص 15، 16.

(2) فتحة، مزياني. "أثر مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدفاعية الانفعالية العقلانية على الاحتراق النفسي: أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر. الجزائر، 2007، ص 250.

(3) السويلم، أسامة عبد الرحمان. "الأثار النفسية والاجتماعية لضغوط العمل". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، 2000، ص 16.

(4) محسن أحمد، الخضيرى. الضغوط الإدارية. القاهرة: مطبعة الأطلس، 1991، ص 71.

1- طلبات الوظيفة حيث تتعرض بعض الوظائف بصورة أكثر من غيرها للأحداث الضاغطة.

2- تعارض الدور حيث أن الضغوط تأتي من تعارض للطلبات على الوظيفة الواحد.

3- غموض الدور وهذا يحدث عندما يكون الأفراد غير متأكدين من أحداث أو أمور مثال نطاق مسؤولياتهم أو المتوقع منهم وكيفية تقسيم أوقاتهم بين مختلف الواجبات الوظيفية.

4- زيادة أو قلة العبء مع ملاحظة أن هناك نوعين لزيادة عبء العمل إحدهما كمي والآخر نوعي فالأول يحدث لاعتقاد العاملين بأنهم يفتقدون المهارة والقدرات المطلوبة لأداء الوظيفة المحددة.

كذلك يتبنى أن عبء العمل المنخفض يؤدي للضجر والملل وهو قد يكون كميًا أو نوعيًا، فالعمل المتدني الكمي يشير للشؤم الناتج عن أداء أعمال قليلة مع وجود متسع من الوقت أما عبء العمل المتدني النوعي فيسير إلى غياب الوقت الفعلي المصاحب لكثير من الأعمال الروتينية والوظائف المتكررة.

5- المسؤولية عن الآخرين حيث يكون الشخص مسؤولاً عن الاتصالات والتحفيز والعقاب والمكافأة واتخاذ القرارات والتوسط في الخلافات... إلخ.

وكلها طلبات تساهم في العبء الإجمالي الملقى على المدير أو الرئيس.

6- الافتقاد إلى التأييد الاجتماعي في العمل. (1)

3.1 عناصر ضغوط العمل:

قد بين والاس وسيزلاجي أن الضغوط تجارب داخلية تختلق وتولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد وهي تكون نتيجة العوامل في البيئة الخارجية (المنظمة أو الشخص) عناصر رئيسية ثلاثة للضغوط في العمل تتمثل في:

1- **عنصر مثير:** ويمثل المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط ويكون مصدرها البيئة أو المنظمة أو الفرد.

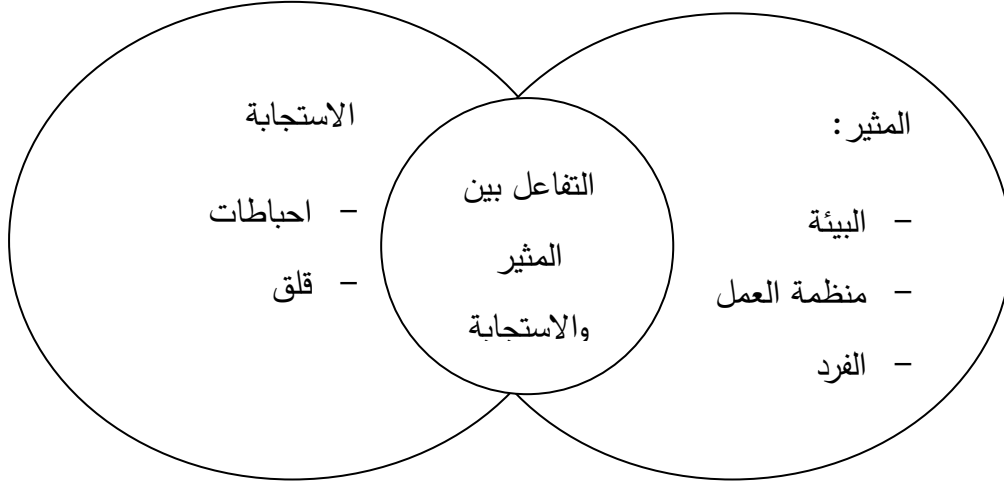
2- **عنصر الاستجابة:** ويمثل ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط.

(1) فوزي شعبان، مذكور. مصادر ومسببات ضغوط العمل والآثار السلبية والإيجابية الناجمة عنها. القاهرة: جمهورية مصر العربية، 2006، ص ص 6، 7.

3-عصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة. (1)

وتحتوي الضغوط المهنية على عناصر متعددة تظهر في أشكال مختلفة من العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة مثل الجامعة أو الكلية أو القسم الأكاديمي، ويوجد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط المهنية ويحددها الشكل الآتي:

الشكل رقم (1): يوضح عناصر ضغوط العمل.



المصدر: سيزلاجي، ووالاس أندرو. السلوك التنظيمي والأداء. الرياض: معهد الإدارة العامة، 1991،

ص 180.

والمثير هو ما يتعرض له من مؤثرات ناتجة عن الفرد أو المنظمة أو البيئة ويترتب عليها شعور الفرد بالضغط. أما الاستجابة فتكون من ردود الفعل الفيسيولوجية والنفسية والسلوكية تجاه الضغط، وتتمثل في الإحباط أو القلق أو التكيف. بينما يشير العنصر الثالث إلى التفاعل الذي يحدث بين مسببات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أو بيئية أم علاقات شخصية ومشاعر إنسانية وبين ما يحدث من استجابات. (2)

(1) سيزلاجي، ووالاس أندرو، السلوك التنظيمي والأداء، الرياض: معهد الإدارة العامة، 1991، ص 112.

(2) فلية، فاروق عبده، السيد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

4.1 مستويات ضغوط العمل:

تستطيع دراسة الضغط على ثلاثة مستويات هي: (1)

1- على المستوى الفيزيولوجي:

يظهر الضغط على شكل اضطرابات وظيفية للأعضاء منها: ارتفاع معدل التنفس، ازدياد ضربات القلب بحيث تصبح أكثر نشاطاً.

وقد أثبتت الدراسات التي أجريت حول التغيرات التي تطرأ على الإفراز الهرموني أن هذا الأمر يضطرب عند تعرض الجسم للضغط، وبينت التجارب أن النشاط الزائد للغدة الدرقية عادة ما ينجم عنه زيادة في الضغط العصبي. كما أن هذا الأخير يؤدي إلى تضخم الغدة الدرقية وزيادة إفرازاتها مما يزيد بدوره من شدة التوتر النفسي وحدته.

2- على المستوى النفسي:

يظهر على شكل إحساس بالضيق الذي يصاحب أي عمل من الأعمال، كما يمكن ملاحظته على شكل صراعات والإحباطات. هذه الأخيرة تنشأ عندما يقوم الشخص بمحاولات متكررة تتوج بالفشل في تحقيق هدف معين أو اجتناب وضعية أو موقف ضاغط. وعندما تكرر هذه الإحباطات عند الشخص بإمكانها أو تولد ضغطاً.

3- على المستوى الاجتماعي:

عند الحديث عن الضغط في هذا المستوى يجب أولاً الحديث عن التفاعل بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها بمعزل عن الآخرين. فالفرد حصيلة تفاعل دائم ومستمر في المجتمع الذي نشأ فيه، وهناك من يرى بأن الفرد حيلة من هذه الضغوط الاجتماعية. كما أن العادات والتقاليد، القيم، المعايير تمثل قوة اجتماعية هائلة تسبب ضغطاً على الفرد والمجتمع.

(1) العبودي فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية، ولاية جيجل، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، رسالة ماجستير، 2007-2008، ص37.

5.1 مراحل ضغوط العمل:

ضغط العمل مثله مثل أي ظاهرة إدارية أو مثل أي سلوك تنظيمي للفرد، يمر بعدة مراحل متعاقبة ومنتالية حتى تكتمل أركانه ويكمل تأثيره. ومنه فإن دراسة هذه المراحل المتعاقبة ومعرفة خصائصها وظروف كل منها يساعد في تشخيصه في مراحل مبكرة قبل أن يستفحل ويصبح من الصعب التعامل معه أصلاً، حيث يمر ضغط العمل بأربع مراحل أساسية هي:

1. مرحلة التعرض للضغط: (1)

يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخلياً أو خارجياً. ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط. ومن أهم هذه المظاهر:

- ✓ زيادة ضربات القلب.
- ✓ الأرق.
- ✓ توتر الأعصاب.
- ✓ الضحك الهستيري.
- ✓ سوء استغلال الوقت.
- ✓ الاستهداف للحوادث.
- ✓ الحساسية للنقد.

2. مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط): (2)

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة التعامل مع هذه التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بالمواجهة Fight أو الهروب Flight وذلك في محاولة للتغلب عليها، أو الهروب والتخلص منها بسرعة، وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن. وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل أو أصيب بالضغوط.

(1) فرح هويدي محمح، د. أشرف عبد العظيم أحمد، ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية لدى عينة من مدرّاء المدارس بمدينة البيضاء، موضوع البحث، جامعة عمر المختار، كلية الأدب، كلية التربية، البيضاء، 2014، ص7.

(2) محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة 2008، ص45.

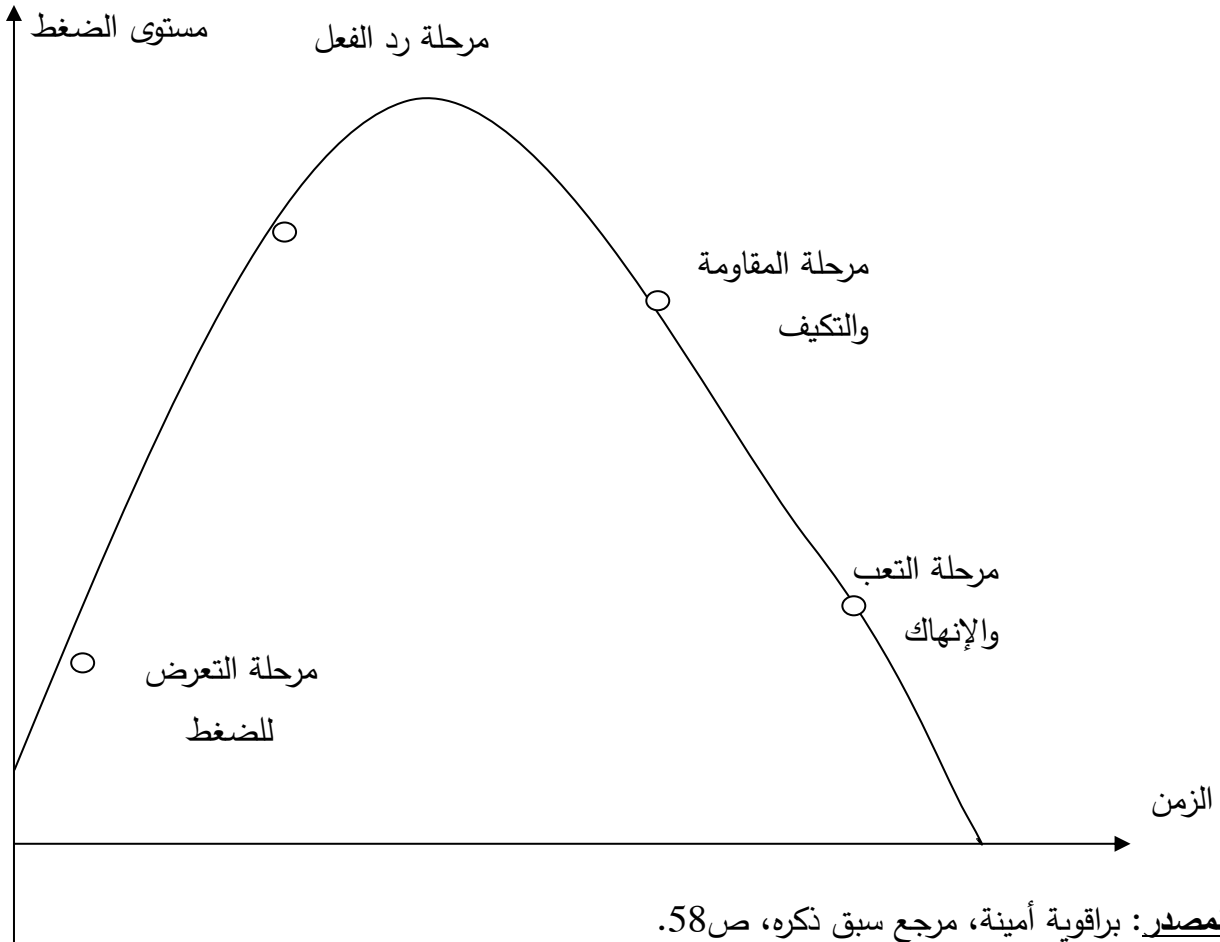
3.مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف: (1)

يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي تحدث بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا. فإذا نجح في ذلك قد يستمر الأمر عند هذا الحد، وتزداد فرض العودة إلى حالة التوازن. أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.

4.مرحلة الإنهاك: (2)

للأفراد طاقة محددة على المقاومة، وبسبب استمرار مصدر الضغط ولمدة زمنية طويلة سيصاب على إثرها بالإنهاك بتكرار المقاومة ومحاولة التكيف. وتظهر عليه بعض المظاهر النفسية والعفوية مثل التفكير في ترك العمل، انخفاض كبير في الدافعية وفي معدلات الأداء.

الشكل (2): مراحل الضغوط المهنية (3)



(1) محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، المرجع السابق، ص45.

(2) حفصة عطا الله حسين، ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي، مرجع سبق ذكره، ص181.

(3) براقوية أمينة، مرجع سبق ذكره، ص58.

6.1-آثار ضغوط العمل:

1-الآثار إيجابية: إذا كانت الضغوط التي يتعرض لها الفرد من النوع المعقول الصحي، ينتج عن ذلك عدد من الآثار الإيجابية وتتمثل فيما يلي: التعاون وتضافر الجهود لحل المشكلات، التنافس البناء وتكثيف الرغبة في العمل وزيادة الدافعية. وتعميق الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز وانخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل، وزيادة الأنشطة الجماعية وفرق العمل والحلول المبتكرة للمشكلات وجودة الأداء، وتقوية الشعور بالانتماء والولاء، وصقل القدرة على الحكم والتقدير.

2-الآثار السلبية: وأما إذا تعدت الضغوط المقدار الصحي المرغوب فإنها تسبب العديد من الآثار السلبية يضعها كوكز كما يلي:

- آثار شخصية: كالإحباط والتوتر والملل واللامبالاة والقلق والاكتئاب والإجهاد والعصبية والوحدة والشعور بالذنب.

- آثار سلوكية: مثل سهولة الاستثارة والضحك العصبي، والمتاعب العاطفية، وفقدان الشهية أو الإسراف في الأكل، والتدخين والتعرض للحوادث، والرعشة، وضعف الأداء.

- آثار ذهنية: الحساسية للنقد، والشروود للنسيان وفقدان القدرة على التفكير والتركيز وعدم القدرة على اتخاذ القرارات.

- آثار جسمية: كزيادة ضربات القلب، وصعوبة التنفس وارتفاع ضغط الدم، والتهاب المفاصل.

- آثار تنظيمية: كزيادة معدل الحوادث، وانخفاض الإنتاجية، ونقص الرضا الوظيفي، والغياب وارتفاع معدل دوران العمل، وسوء المناخ التنظيمي.⁽¹⁾

- آثار نفسية واجتماعية: وتشمل التدخين والإدمان والانحراف السلوكي وفقدان الالتزام بالقوانين وغياب الوازع الأخلاقي.⁽²⁾

وقد يؤدي الضغط إلى عواقب نفسية وقد يتضمن هذا القلق والإحباط والفتور واحترام منخفض للذات والعدوان والاكتئاب.⁽³⁾

(1) عبد الرحمان، توفيق. منهج المهارات الاشرافية- مواجهة ضغوط العمل. ط3. القاهرة: خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2004، ص ص 24، 25.

(2) محمود فتحي، عكاشة، علم النفس الصناعي، الإسكندرية: مطبعة الجمهورية، 1999، ص91.

(3) عادل، محمد زايد. مرجع سابق، ص201.

- آثار صحية: حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد عن قدرته على التحمل قد يصاب بأمراض صحية خطيرة مثل: الحزن والكآبة، صعوبة التركيز في العمل، عدم الاتزان الانفعالي، عدم القدرة على تحمل الإجهاد، الأرق وعدم القدرة على النوم، فقدان الشهية. (1)

- آثار إدراكية: وتظم عدم القدرة على اتخاذ قرارات سريعة التركيز المحدود، القدرة الانتباهية القصيرة، الحساسية الزائدة تجاه الانتقادات، الانغلاق العقلي. (2)

ولقد استعرض (العميان، 2004) نوعان لآثار ضغوط العمل وهي:

إيجابية وسلبية، ويرى بعض الباحثين أن لضغوط العمل آثار إيجابية إلى جانب آثار سلبية مثل التحفيز على العمل، وزيادة تركيز الفرد على العمل، ونظرة الفرد إلى عملية تمييز، والتركيز على نتائج العمل والمقدرة على التعبير على الانفعالات والمشاعر والشعور بالمتعة والانجاز والنظر للمستقبل بتفاؤل. وقد صنف العميان الآثار السلبية إلى:

أ-آثار ظاهرة على الفرد: حيث يغير عاداته المألوفة وأنماط سلوكيه وتتمثل في:

1-آثار سلوكية: مثل المعاناة من الأرق واستخدام المهدئات والعدوانية والتخريب وغيرها.

2-آثار نفسية: وهي حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين.

3-آثار جسدية: ويؤدي تزايد الضغوط على الفرد آثار سلبية على سلامته البدنية فيعاني من الصداع وقرحة المعدة والسكري.

ب-آثار الضغوط على المنظمة: وتتمثل في زيادة التكاليف المالية والنتيجة عن تكلفة التأخر عن العمل والغياب وتشغيل عمال إضافيين وغيرها وتدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته وانخفاض الروح المعنوية وعدم الرضا الوظيفي والشعور بالفشل وغيرها كثيرة. (3)

(1) محمود فتحي، عكاشة. مرجع سابق، ص91.

(2) فوزي شعبان، مذكور. مرجع سابق، ص9.

(3) العميان، محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2. دار وائل للنشر، 2004، ص ص 139، 140..

7.1 النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية:

لقد قدم عدد من الباحثين بعض النماذج والنظريات التي تفسر الضغوط المهنية وتأثيراتها، نذكر منها ما يلي:

النماذج المفسرة للضغوط المهنية (1):

❖ نموذج الأعراض العامة للتكيف لـ: سيلبي Sely 1974:

يعد من أقدم النماذج التي حاولت تفسير ظاهرة الضغوط. ظهر هذا النموذج على إثر الدراسات التي أجراها سيلبي Sely عام 1974 حول الاستجابة النفسية للمرضى، وكشف أن هناك سلسلة متصلة من الاستجابات يمكن التنبؤ بها. وأطلق سيلبي عليها الأعراض العامة للتكيف.

فقد دفع سيلبي في نمودجه تصور لردود الفعل النفسية والجسدية اتجاه الضغط وأن تلك الردود لا تحدث في وقت واحد وإنما تمر في ثلاث مراحل متميزة هي:

➡ الإنذار أو التنبيه للخطر.

➡ المقاومة.

➡ الإنهاك.

وتتمثل مرحلة الإنذار أو التنبيه للخطر در فعل الأولى للجسم لحالة الضغط التي يتخذ بوجه عام، صيغة تفاعل المركبات الكيماوية في جسم الإنسان ويظهر في توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم، وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض. وكلما زادت حالة الإجهاد أو الضغط، انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والإرهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط. وقد يترتب عن هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات المتخذة وأخيرا يحل الإرهاق حين ما تنهار المقاومة. وفي هذه الحالة تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل القرحة والصداع والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظومة على السواء. والشكل الآتي يوضح هذا النموذج. (2)

(1) لعجابلية، يوسف. مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في الصالح الاستعجالية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص41.

(2) باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي المدارس الابتدائية والمتوسط والإعدادي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008، ص71.

الجدول (3): المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية

المرحلة 1	المرحلة 2	المرحلة 3
حركة المنبه (الجرس)	المقاومة	إنهاك - تعب
يبدأ الجسم بالتغير في أو كشف للعوامل الضاغطة وكذلك تقل المقاومة.	يزداد ظهور عوامل الضغط، غير أن المقاومة تزداد أكثر فأكثر من المعدل السابق.	بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في للإحساس بالإنهاك فتقل طاقة المقاومة.

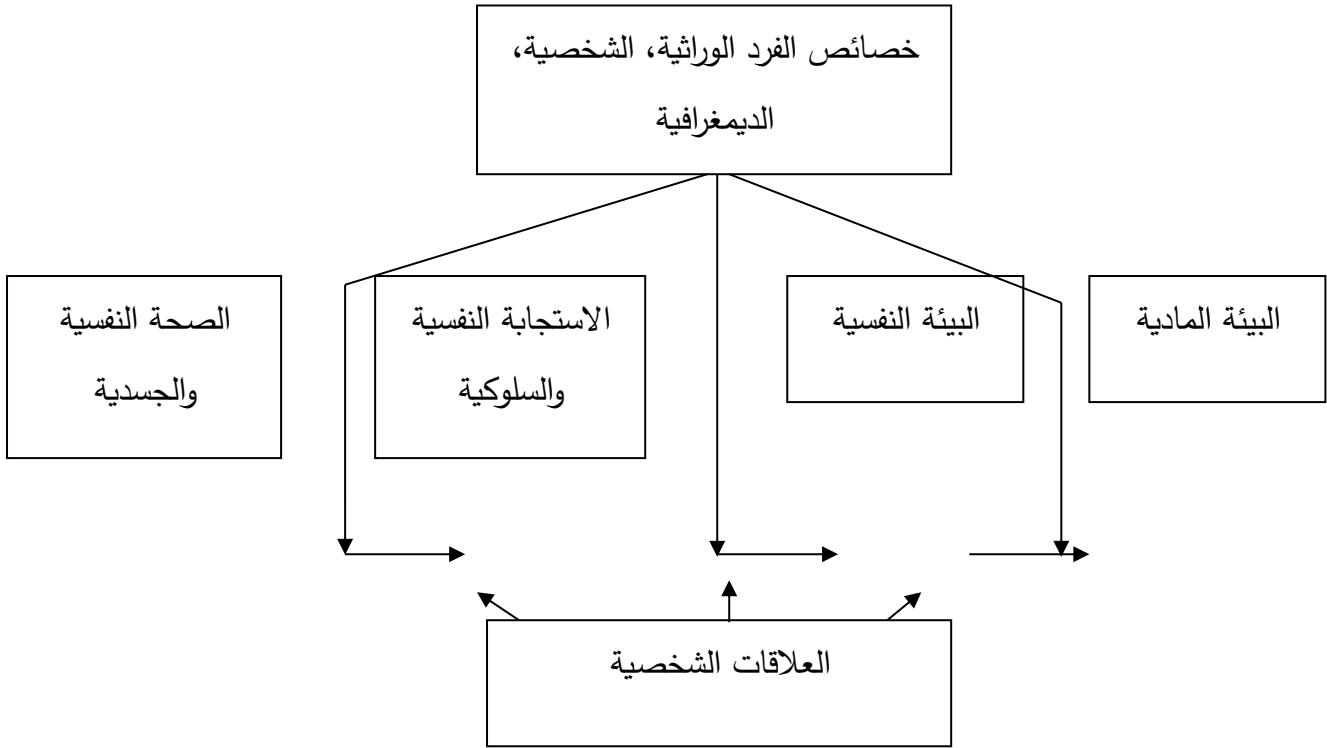
المصدر: بهي سلامي، الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي المدارس الابتدائية والمتوسط والإعدادي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008، ص71.

❖ نموذج ميتشغن (توافق الفرد مع البيئة):⁽¹⁾

يوضح هذا النموذج تأثير البيئة على إدراك الفرد لها، مما يؤثر بدوره على استجابته ومن ثم على صحته. وبشكل عام تركز هذه النظرية على العلاقة بين إدراك الفرد لعمله وإدراكه لقدراته وبيئته. يوضح الشكل التالي تأثير البيئة على الفرد، مما يؤثر بدوره على استجابته ومن ثم على صحته.

(1) أ. عاشور خديجة، ضغوط العمل النظريات والنماذج، كلية العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان 2012، العدد 26، ص201.

الشكل (3): تأثير البيئة على الفرد



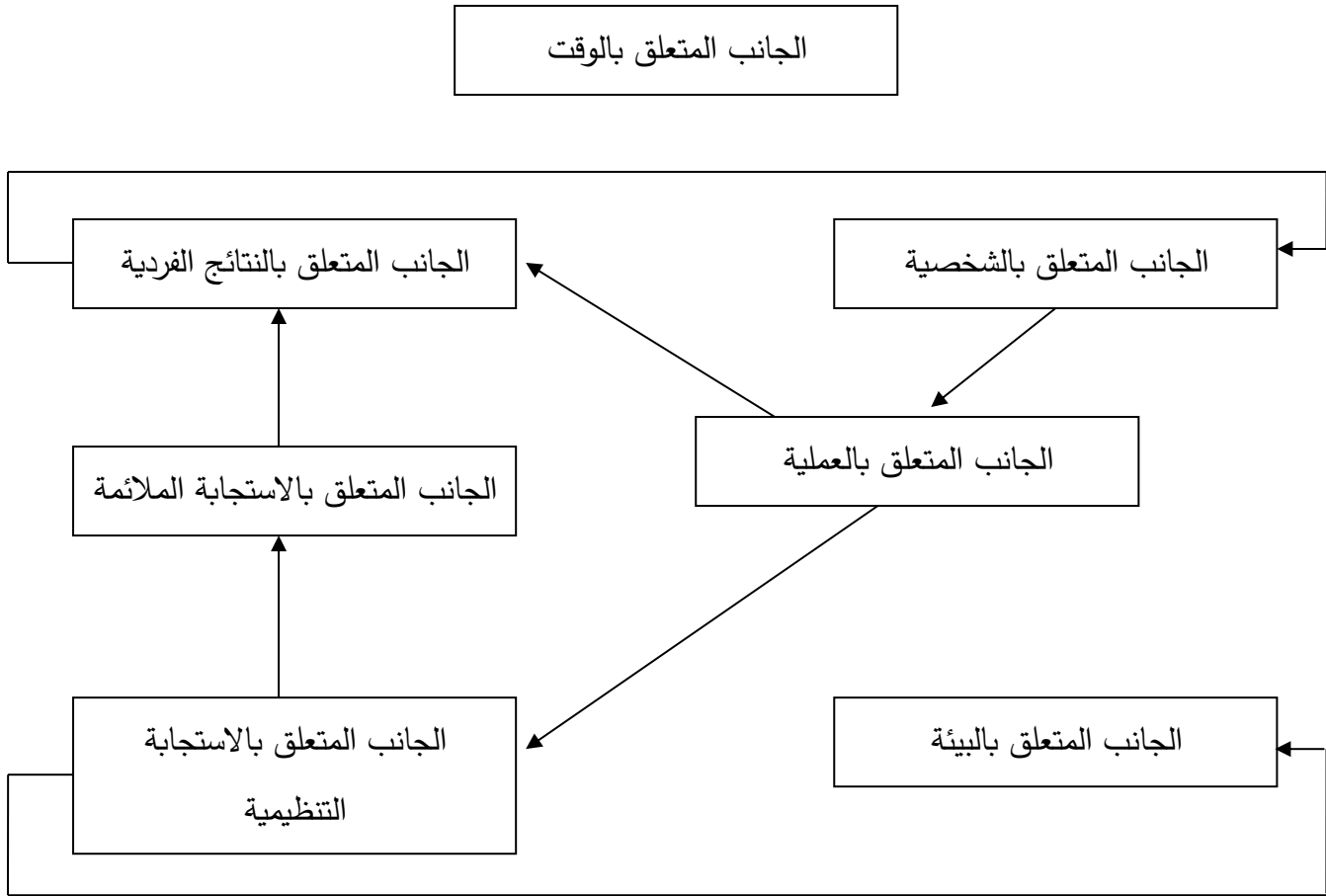
المصدر: أ. عاشور خديجة، ضغوط العمل النظريات والنماذج، كلية العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان 2012، العدد 26، ص201.

❖ نموذج بيير ونيومان 1978: (1)

يقوم هذا النموذج على افتراض أن الضغوط التي تعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما: الفرد والمنظمة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد، قد يؤدي إلى ضغوط تترك آثارها على كل من الفرد والمنظمة. وهذا يدفع كل منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم، وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

(1) عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الغخوة منتوري، قسنطينة، 2009-2010، ص48.

الشكل (4): نموذج بيير ونيومان (ضغوط العمل)



المصدر: أ. عاشور خديجة، مجلة العلوم الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص 201.

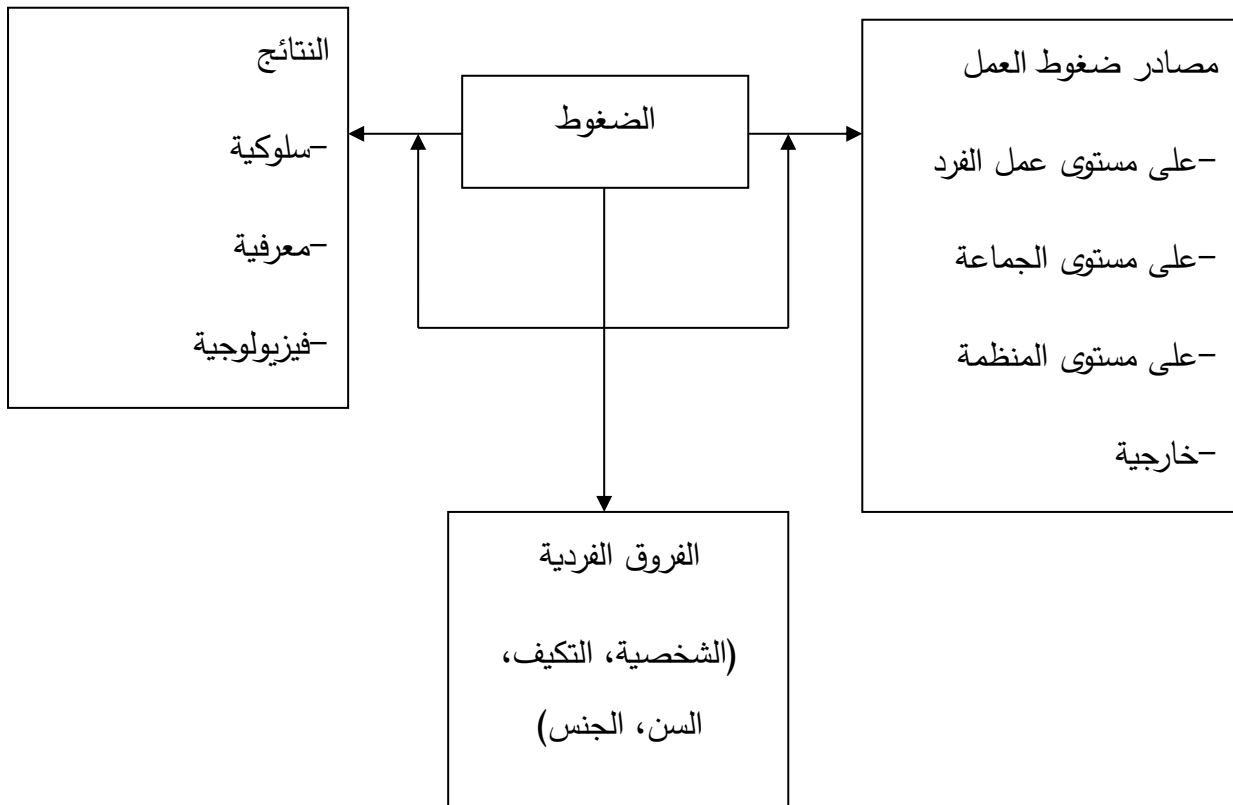
❖ نموذج كراينتز وكينيكي (Kiniki- Kreitner) 1979:

اعتمدا في تطوير نموذجهما على النموذج الذي طوره إفانوفيتش/ ماتوسيمور (1979).⁽¹⁾ ويوضح هذا النموذج مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد والجماعة والمنظمة) والمسببات الخارجية من الأوضاع الاقتصادية والسرية ونوعية الحياة وغيرها.

وهناك الفروق الفردية التي تؤثر على إدراك الفرد لمصادر الضغوط وبالتالي على مستوى الضغوط ونتائجها، كما يوضح النموذج وإدارة الضغوط على مستوى الفرد والمنظمة.

⁽¹⁾ عاشور خديجة، مجلة العلوم الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص 202.

الشكل (5): نموذج Kiniki – kreitner لضغوط العمل



المصدر: مجلة العلوم الإنسانية، أ. عاشور خديجة، كلية العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 203.

❖ نموذج جيبسون وأصدقائه: (1)

الشكل (6): يوضح نموذج جيبسون وأصدقائه



المصدر: عبد القادر بنات، ضغوط العمل وآثارها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، فلسطين، 2009، ص 12.

يوضح النموذج مصادر الضغوط الوظيفية المختلفة، وتأثير عملية إدراك الفرد لهذه الضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به الفرد وبالتالي على نتائج وآثار الضغط. ويشير النموذج إلى دور الفروق الفردية (معرفية، عاطفية، بيولوجية، ديمغرافية) في إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها.

(1) عبد القادر سعيد بنات، ضغوط العمل وآثارها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، فلسطين، 2009، ص 12.

يوجد عدد كبير من النظريات التي تناولت بالدراسة موضوع ضغوط العمل. وقد اخترنا التحدث عن أهم هاته النظريات:

1. نظرية ويليام كانت (1932): (1)

يعتبر "كانوت" عالم الفيسولوجية من أوائل الذين استخدموا عبارة -الضغط- حيث قدم تفسيراً مادياً للضغط. ورجحت هذه النظرية تأثير العوامل البيئية على العوامل الذاتية من حيث أن التعرض لظروف عمل توصف بالقسوة تؤدي في تماديتها إلى اختلال النظام البيولوجي للفرد العامل. وتتعامل هذه النظرية مع الفرد العامل على أنه كائن بيولوجي حيث وصفت الشخصية بالمحدث، وتجاهلت هذه النظرية المقومات العقلية والنفسية والروحية بالإنسان والتي تجعل الاستجابة للمؤثرات البيئية تختلف من فرد لآخر.

2. نظرية هانز سيللي: (2)

قدمت هذه النظرية مفهوماً آخر لضغط العمل حيث أكدت على أن ردود الفعل للفرد العامل (الأحداث الضاغطة) تتبع نمطاً منسقاً أطلق عليه "سيللي" "نمط التكيف العام للأعراض المتزامنة". ووفقاً لتطورات النظرية فإن استجابات الإنسان لضغوط العمل تمر بثلاث مراحل هي: مرحلة الإنذار حيث الجاهزية للتعاطي مع الضغوط يليها المقاومة حيث القدرة القصوى على التكيف والتي تنتهي بالتوازن أو الإنهاك في حالة التمادي للتعرض للضغط. وما يؤخذ على هذه النظرية هو إهمالها للعوامل النفسية في الاستجابة للضغط.

3. نظرية لازروس:

تسمى هذه النظرية بنظرية "التقدير المعرفي" والتي أشارت إلى أن يعتمد التعرض للضغوط على تقدير الشخص للموقف وإحساسه بإشارات مؤلمة واعتماده الذاتي بقدرته على مواجهة الموقف. ومع أن هذه النظرية تركز على تأثير العوامل الوسيطة التي تؤسس على فرضية أنه كلما تغيرت تقديرات الأفراد تغيرت معها عملية تحملهم وانفعالاتهم. (3)

(1) براقوبة أمينة، مساهمة القيادة الإدارية في الحد من ضغوط العمل، دراسة حالة مؤسسة مداجن عريب بعين بسام، مذكرة ماستر، جامعة أكلي محمد الحاج، البويرة، تخصص إدارة أعمال الإستراتيجية، 2013-2014، ص59.

(2) نفس المرجع، ص59.

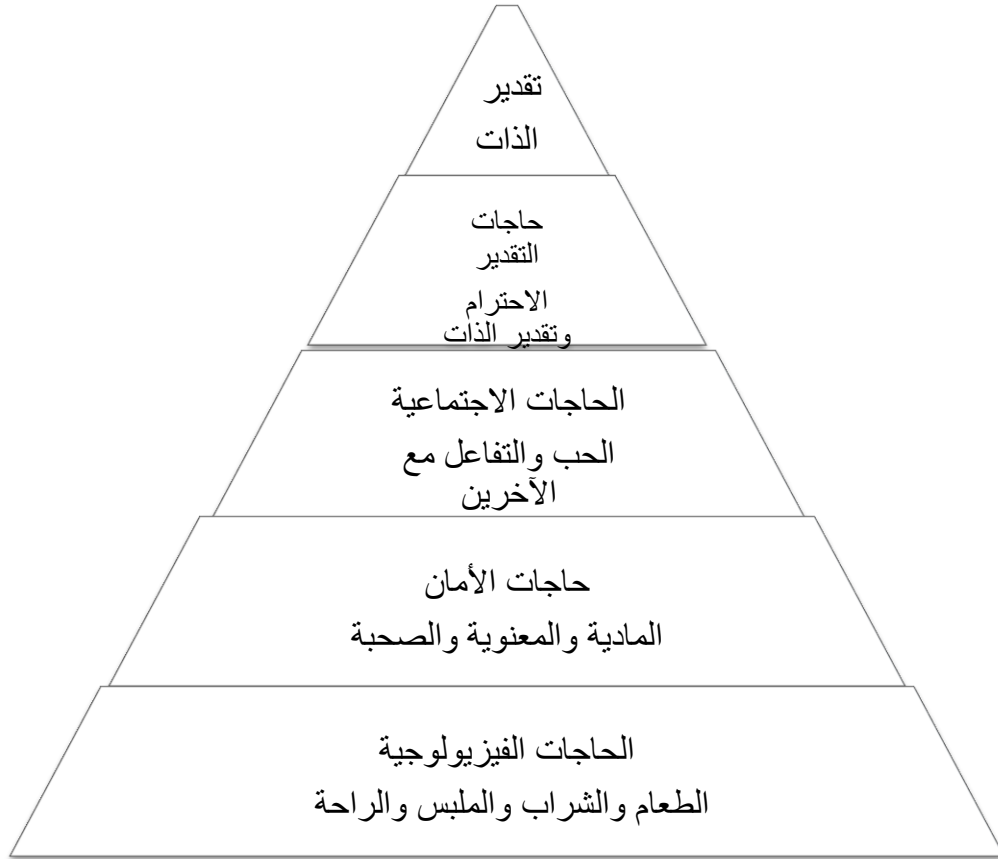
(3) براقودية أمينة، مرجع سبق ذكره، ص60.

كما يشير لازاروس وكوهين (Lazarus, R et Cohen) في دراسة لهما بعنوان "الضغوط البيئية" أن الضغط ينشأ من تفاعل الشخص والبيئة بسبب وجود علاقة مضطربة بين هذين النسقين، ولذلك فإننا بحاجة إلى دراسة المتغيرات الوسطية التي تسهم في حدوث العلاقة المضطربة بين الشخص والبيئة التي يعيش فيها. (1)

4. نظرية ماسلو: (2)

يرى أن الشعور بالضغط يكون نتيجة لنقص إشباع الحاجات ولاسيما فيزيولوجية، مما يؤدي إلى الشعور بالضغط، وهذه الأخيرة تكون على شكل هرم أو سلسلة متدرجة من الحاجات.

الشكل (7): سلم هرم الحاجات لماسلو



المصدر: قوراري حنان، مرجع سبق ذكره، ص44.

(1) إيهاب عبد العزيز عبد الباقي البيلاوي، دراسة منشورة في مركز الخدمات للاستشارات البحثية "شعبة الدراسات النفسية والاجتماعية"، كلية الآداب، جامعة المنوفية، العدد 11، نوفمبر 2002، ص10.

(2) قوراري حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية -دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص44.

5. نظرية سبيلبرجر: (1)

تعتبر نظرية "سبيلبرجر" (Spielberger) حول القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، فقد أقام هذا الباحث نظريته على أساس التمييز بين القلق كتسمية والقلق كحالة. وللقلق شقين:

الأول يتمثل في القلق العصبي المزمن، وهو استعداد طبيعي يجعل القلق يعتمد على الخبرات السابقة.

الثاني يتمثل في حالة القلق التي تعتمد على الظروف الضاغطة والضغوط التي تسبب قلق الحالة "سبيلبرجر 1972" وعلى هذا الأساس ربط الباحث بين الضغط وقلق الحالة، إذ يعتبر الضغط الناتج مسببا لحالة القلق ويستبعد بذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلا.

فالقلق عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط. ويميز بين مفهوم الضغط والتهديد من حيث أن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بالخطر، أما كلمة تهديد فتشير إلى التفسير الذاتي لموقف خاص أنه خطير أو مخيف.

(1) شارف مليكة خوجة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الإبتدائي المتوسط والثانوي) دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو رسالة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو، 2010-2011، ص42.

خلاصة الفصل:

يعد موضوع الضغط المهني على غاية من الأهمية، نظرا لما يشكله من خطورة على صحة العامل من خلال اعتلال صحته البدنية والصحية وتدني مستوى أدائه وبالتالي تدنى مستوى الأداء العام للمنظمة، مما يحول دون بلوغ أهدافها لذا وجب على المنظمات أخذ الأمر على محمل الجد والسعي قدر الإمكان للتخفيف من آثار هذه الضغوط على صحة العاملين. فالعنصر البشري هو مفتاح الإنتاج الجيد للمنظمة. ولقد بدأ الاهتمام بتتمية التنظيم كمجال دراسي مستقل سنة 1946 من خلال أعمال السيكلوجي كورث لوين Kert Lewin ومساعديه بمركز بحوث دينامية الجماعة بالمعهد التكنولوجي "ماساشوساتي" Institute of Technology Massachusetts لهدف توفير الحلول المناسبة للتنظيمات والمؤسسات في مواجهة محيط دائم التقلب والتغير.

الفصل الثالث: الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي

تمهيد:

2. الأداء الأكاديمي

1.2 مفهوم الجامعة.

2.2 خصائص الأستاذ الجامعي.

3.2 وظائف الأستاذ الجامعي.

4.2 العوامل التي تؤثر في تفعيل أداء الأستاذ الجامعي.

5.2 المسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي.

6.2 الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي.

7.2 معايير الجودة في أداء الأستاذ الجامعي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

مهنة الأستاذ الجامعي تعتبر من الوظائف الهامة حيث انها تحتل مكانة كبيرة في المجتمع والأستاذ الجامعي يتمتع بهيبة كبيرة داخل المجتمع لما له من صفات تؤهله إلى الارتقاء بمكانته كما انه تتوفر فيه كل الخصائص والصفات المعرفية والأكاديمية والاجتماعية والمهنية التي تجعله أكثر نجاحا في حياته العلمية والتعليمية.

يعد الأستاذ الجامعي العنصر الأساسي والجوهرى في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع.

1.2 مفهوم الجامعة:

أخذت كلمة الجامعة من التجمع واستخدمها الرومان للإشارة إلى تجمع النجارين والحرفيين، كما أطلقت على أكسفورد -جامعة أكسفورد- للإشارة على علمية تواجد أو تجمع الطلبة في إطار واحد يتضمن طلب العلم. (1)

لا يوجد تعريف قائم بذاته يحدد لنا مفهوم الجامعة، حيث كل مجتمع أنشأ جامعته وحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه احتياجاته ومشاكله وطموحاته. (2)

هي جماعة من الناس يبذلون جهداً مشتركاً في البحث العلمي عن الحقيقة، ويسعون لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد. (3)

وتعرف الجامعة كذلك بأنها: «مؤسسة تربوية تقدم لطلابها الحاصلين على البكالوريا تعليماً معرفياً وتطبيقياً بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين» (4)، وتعرف كذلك بأنها: «بأنها إحدى المؤسسات العلمية والاجتماعية والثقافية، فهي إذا تعتبر منظمة معقدة بصفة عامة وتتفاعل مع محيطها أو ما يسمى بالمحيط الخارجي» (5)، ومن خلال التعاريف السابقة نلاحظ أنه لم يتم تقديم مفهوم شامل، فهناك من عرفها على أساس هدفها في ترقية الفرد والمجتمع، وهناك من عرفها باعتبارها منظمة مهيكلة تؤثر وتتأثر بالآخرين، وهناك آخرون من عرفوها بأنها مؤسسة تعليمية تعمل على إعداد الطالب من جميع الجوانب المعرفية والسلوكية (النفسية والاجتماعية) والأدائية «المهارات» من أجل إعدادها للحياة المهنية، كما تعمل الجامعة على مساندة التطور العلمي والتكنولوجي.

(1) محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، ط 01، عالم الكتب، القاهرة، مصر 2002، ص 10.

(2) فضل دليو وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر د، فيفري، 2006، ص 78.

(3) تركي رايح: أصول تربية، ط 03، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، 1990، ص 73.

(4) وفاء محمد البرعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 290.

(5) عبد الله محمد عبد الرحمن: سوسيولوجية التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 1991، ص 190.

2.2 خصائص الأستاذ الجامعي:

بما أن أستاذ الجامعة يعد أهم مقومات العملية التعليمية التربوية في التعليم الجامعي واحد دعائمها الرئيسية التي تحدد مدى كفاءة هذا التعليم ومستواه وفاعليته، فإن هذا الأخير يقوم بأدواره ويؤدي مهامه ومسؤولياته التي ترتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق أهداف الجامعة التي ينتمي إليها ووظائفها، فقد أكدت دراسات عدة في هذا المجال أن أساتذة الجامعة هم أهم القوى الحقيقية لتحسين العمل الأكاديمي ورفع مستواه، وهنا تندرج جملة من الخصائص التي يجب أن يتمتع بها أساتذة الجامعة من أهمها:

الخصائص الشخصية هناك جملة من الصفات الشخصية التي يتعين على أستاذ الجامعة التحلي بها ومنها:

- التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته.
- الالتزام في سلوكه مع الآخرين بأخلاقيات دينه حتى يكون قدوة صالحة لطلابه في أقواله وأفعاله.
- التمتع بالصحة الجسدية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة.
- الاحتفاظ بكم انفعال مناسب فلا يدع فرصة للغضب أن يملكه ولا يقدم أحكاما سريعة للمواقف المختلفة.

- الثقة بالنفس والحماس بتنفيذ العمل.

- الإخلاص في العمل وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام. (1)

ويضيف "أحمد علي غنيم" و"صبرينة مسلم اليحيوي" صفات شخصية أخرى مثل:

- قوة الشخصية الطلاقة، اللفظية تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
- القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الرشيدة.
- إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقه.

ويضيف "فؤاد العاجز" أيضا صفة الالتزام بخصائص التعليم الجيد مع مراعاة شروطه والتي منها:

- الانتقال من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المركب ومن الخاص إلى العام ومن المعلوم إلى المجهول ومن المحسوب إلى المعقول.

- القدرة على عمل الأبحاث العلمية بشكل سليم بما يخدم الجامعة والمجتمع.

(1) مسلم اليحيوي: تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك بن عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، منشور في مركز البحوث، كلية جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 08.

- حرص الأستاذ الجامعي على التطوير الذاتي ومواكبة التطورات العلمية والاستفادة منها. (1)

الخصائص الأكاديمية والعلمية:

ومن بينها:

- أن يكون متمكنا في مجال تخصصه واسع الاطلاع غزير المعرفة قادرا على ربط العلم بالمجتمع قادرا على جمع المعلومات وتفسيرها.
 - أن يكون عالما بقواعد البحث العلمي أن يكون له القدرة على إدراك المشكلة التي تحتاج إلى البحث والدراسة.
 - القدرة على التخطيط والإعداد الجيد للمحاضرة بطريقة مناسبة لخصائص طلابه.
 - القدرة على الاستخدام الجيد للوسائل التعليمية المتماشية مع روح العصر والتقدم العلمي.
 - إلمامه بأساليب التقويم المختلفة.
 - القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.
 - أن يكون على كفاءة عالية من توطيد العلاقات السليمة مع زملائه وطلابه.
- المشاركة في القيادة الفكرية للمجتمع وتتمثل في:
- نشر المعرفة من كتب ومجلات تتناول قضايا اجتماعية وسياسية واقتصادية أيضا من خلال المحاضرات والندوات العلمية التي تتناول قضايا المجتمع بصفة عامة.
 - المشاركة في دورات وبرامج التنمية المهنية فمن واجب كل الاستاذ في مجال تخصصه تنمية معارفه ومهاراته كي يواكب مستجدات العصر المشاركة في الاستشارات والدراسات التي تفتح قنوات الاتصال بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.
 - توجيه أبحاثه وأبحاث طلبته خاصة طلبة الدراسات العليا لحل المشكلات التنموية للمجتمع بحيث يركز على المشكلات التي يعاني منها المجتمع ذات الصلة بتخصصه ويضع لها الأولويات والاتصال بالجهات المهمة حتى خارج الجامعة (2).

(1) فؤاد العاجز: السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، مجلة الجودة في التعليم العالي، المجلد 02، العدد 01، ديسمبر 2006، ص 56، منشور بصيغة pdf

(2) يوسف أبو عيد: الأنماط القيادية في الجامعات وانعكاساتها على تفعيل أداء العاملين، بحث ماجستير في أصول التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، ص 44، منشور بصيغة pdf.

3.2 وظائف الأستاذ الجامعي:

يرتبط نجاح العملية التعليمية ارتباطا أساسيا بأستاذ الجامعة كونه محور هذه العملية على الرغم من تغير دوره التقليدي من ملقن للمعرفة لطلابه إلى موجه ومرشد لهذه المعرفة، فنجاح الأستاذ في التدريس يعني إعداد الطلبة وتربيتهم تربية متكاملة روحيا وخلقيا وجسميا واجتماعيا ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على المساهمة بفعالية في تنمية مجتمعاتهم لذلك، يعد أستاذ الجامعة من أهم عناصر العملية التعليمية والتكوينية في الجامعة بل وحجز الزاوية الأساسية في تقدم الجامعة وتحمل أعباءها، لتؤدي رسالتنا العملية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق التقدم العلمي والتقني من خلال وظائفه الأساسية التي يمارسها والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإشراف والتوجيه وفيما يلي عرض مفصل لها:

التدريس:

يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي من نشأته، فهو نشاط يمارسه الأستاذ الجامعي بهدف تحقيق عملية التعليم، ويتم عن طريق نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات واكتساب القيم واكتشاف المواهب والاطلاع على كل يساهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءتها وقدرتها مستقبلا لتشغل نشاطات متعددة في سوق العمل. (1)

يقول "بنفل جونسن" في حديثه عن فعالية التدريس أنه: «من المتوقع من هذا الأخير أن يربي الطلبة على ممارسة القدرة الذاتية الواعية التي تلتزم الدرجة العلمية كنهاية المطاف، ولا طموحا شخصيا نقف دونه كل الطموحات الأخرى، إنه تدريس يرفع من مستوى إرادة الفرد لنفسه ومحيطه ومشكلات مجتمعه، وهذا يتطلب أن يكون قادرا على التحليل والفهم.» (2)

وهذا لن يتم إلا عن طريق تدريس فعال، يزود فيه الأستاذ الجامعي طلبته بالمهارات والخبرات وكذا المعارف المساعدة على إثراء التكوين وإثارة الدافعية والتطلع لمزيد من العلم والمعرفة. (3)

ولكي يقوم أستاذ الجامعة بوظيفة التدريس على أكمل وجه ينبغي أن يكون متمكنا في مجال تخصصه وواسع الاطلاع حتى يلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، كما ينبغي عليه عرض الدرس

(1) مرسي محمد منير: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسها، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1992، ص 93.

(2) باسم الصرايرة وآخرون: استراتيجيات التعلم والتعليم بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب، الحديث، أريد، عمان، 2009، ص 55.

(3) جابر عبد الحميد: أستاذ الجامعة، دار الفكر، الأردن، 1995، ص 157.

بطريقة واضحة ومنطقية يراعي فيها الفروق الفردية بين الطلاب، كما يجب أن يتحدث بلغة سليمة ويستخدم في شرحه ألفاظا واضحة ومحددة مدعما إياه بأمثلة توضيحية واقعية إن أمكن. (1)

وعليه أن يعمل على توفير ملائم لنجاح العملية التعليمية من خلال التوجيه والإرشاد والعلاقات الإنسانية، كما يجب أن يستخدم وسائل تعليمية حديثة ومتنوعة أثناء تدريسه وكذا عليه الربط بين النظري والتطبيقي في المادة التي يقدمها لطلابه، وهذا لن يأتي له إلا إذا نوع في طرق التدريس التي يستخدمها بين الحوارية والمناقشة وعرض المشاريع وغيرها من الطرق الحديثة، حيث يشير "إدوارد شورث" في كتابه (التربية في عالم متغير) إلى المادة العلمية أقل أهمية من طريقة التدريس، وأن السؤال كيف ندرس؟ أهم من السؤال: ماذا ندرس؟ فلم يعد يهم حفظ المعلومات واسترجاعها، بل المهم. أن نعرف كيف وأين نجد المعلومات (2)، ومنه كان أستاذ الجامعة إجراء تقييم مستمر لأدائه التدريسي.

ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بوظيفته التدريسية، عليه التمتع بجملة من المهارات التدريسية التي يقصد بها مجموع القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي التي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة وتتعلق هذه القدرات بـ:

- مهارات التخطيط للتدريس في الجامعة:

يبدأ التخطيط للتدريس بتحديد أهداف المسافات الجامعية والتخصصات التي تعد خطوة منطقية يقوم بها الأساتذة، يحددون من خلالها قائمة بنواتج التعلم التي يرغبون أن يحققها طلابهم، وهناك من يتجه إلى إشراك الطلاب في تصميم هذه الأهداف، ويبقى الهدف النهائي هو أن يجد الطلاب بكل مستوياتهم واهتماماتهم ما يهمهم ويناسبهم، وكذا لا بد وأن تكون هذه الأهداف واقعية وفي ضوء الوقت والقدرات والإمكانات المتوفرة، وتأتي عملية تحديد الموضوعات التي سيعالجها التخصص كخطوة ثانية.

بعد تحديد الأهداف، وتشمل قائمة الموضوعات هنا جميع المواضيع الضرورية التي تلاءم الطلبة وتحقق لديهم إشباعا معرفيا وتنمي قدراتهم العقلية والوجدانية، ثم يأتي اختيار الطريقة الملائمة للتدريس كخطوة ثانية سواء كانت الإلقاء والمناقشة، أو الحلقات الدراسية أو العمل المعلمي...

شريطة أن تكون الطريقة المختارة هي الأنس في تحقيق أهداف التعلم (المقياس) المعدة سابقا، وأخيرا يستلزم التخطيط للتدريس الجامعي تحديد أساليب التقويم الملائمة لدى تحقق أهداف (التخصص) سواء

(1) جمال الدهشان وجمال السيبي: تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المعرفة من خلال آثارهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية،

(2) سهيل رزق دياب: دراسة تقويمية لدور المشرق الأكاديمي في الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة في جامعة القدس المفتوحة.

كانت شفاهية أو كتابية أو كانت فردية أو جماعية وسواء كان التقويم لجوانب معرفية أو مهارية في عملية التعلم والتكوين.

مهارات تنفيذ التدريس الجامعي :

وتعني قدرة الأستاذ الجامعي على تنفيذ التدريس الجامعي وتنظيم محاضراته وإدارتها وهنا يجب أن الأستاذ الجامعي قادرا على: (1)

1. أن يستهل المحاضرة بعبارات أو حوار لفظي يجذبهم أن يطرح مفهوما مألوفا من زاوية جديدة.
2. أن يقدم موضوع المحاضرة في شكل منظم ومتسلسل منطقيا نحو النقطة الختامية.
3. أن ينوع من أساليب التدريس المستخدمة.
4. يتناول المادة العلمية وينظمها حول الأفكار الرئيسية، دون الاستغراق في التفاصيل.
5. أن يشجع التفكير المستقل، والتفكير الناقد، من خلال إعطاء الطلبة فرصا لتوضيح جوانب المحاضرة، أو إبداء آرائهم ومقترحاتهم بشأن بعض القضايا ذات الصلة بالمحتوى.
6. أن يكون قادرا على قراءة وجوه الطلبة وتعبيراتهم ودرجة تفاعلهم واندماجهم في المحاضرة.
7. أن يخبر الطلبة بأهداف المحاضرة في بدايتها، أي أن يخبرهم بما هو متوقع منهم أداءه.
8. أن يتأكد من أن الطلبة أتقنوا المتطلبات السابقة لموضوع المحاضرة.
9. يربط موضوع المحاضرة وما سبقها ولو بعبارات موجزة.
10. يؤكد على بنية المحاضرة من خلال مراجعة المادة في نهاية الأجزاء الرئيسية وفي نهاية كل محاضرة يقدم عبارات تلخيصية أو ختامية.
11. يختم المحاضرة ربط الأفكار ببعضها البعض والتنبؤ بما سيحدث في المحاضرة القادمة.
12. يستخدم التقنيات التعليمية السمعية والبصرية بما يساعد على رفع مستوى اهتمام الطلبة وتنظيم المحاضرة بكفاءة عالية وتدخّل هنا قدره استخدام الأستاذ الجامعي للتكنولوجيا الحديثة في التعليم.
13. يستخدم أساليب النقاش الملائمة للأهداف والوقت وعدد الطلبة ومكان المحاضرة.
14. يطرح الأسئلة ويوجهها بكفاءة.
15. يبدي سلوكيات إيجابية نحو أسئلة الطلبة بما يشجعهم على طرحها.
16. يستخدم الاتصال العيني والإيماءات لتعزيز استجابة الطلبة وتعليقاتهم.

(1) خالد خميس السر: www.alaqa.edu

مهارات تقويم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة لهم :

يرى الطلبة عادة أن عملية التقويم ترتبط بنجاحهم فيها أو تعتبر كمصدر قلق لهم أو كمصدر للتنبؤ الإيجابي بكفاءتهم، وأيا كان الأمر فإن عملية التقويم لا بد منها وهنا يجب أن يمتلك الأستاذ الجامعي مجموع من مهارات أبرزها:

1. أن يستخدم أساليب متنوعة لتقويم تعلم الطلبة مثل الاختبارات والقراءات الفردية والأعمال الإضافية ذات العلاقة بالمقياس.

2. أن يستخدم تغذية راجعة سريعة فورية بعد عملية التقويم من خلال تصحيح أوراق الاختبارات أو كتابة التعليقات على أوراق عمل الطلاب مما يعزز لديهم الاستجابات الصحيحة ويشجعهم.

3. يسمح للطلاب بتقديم أوراق عمل لتصحح مرة أخرى مستفيدين من الملاحظات لتحسينها⁽¹⁾.

مهارات الاتصال والتواصل مع الطلبة:

تظهر الدراسات في مجال الاتصال الإنساني اننا جميعا نتواصل بأكثر مما نقوله بالكلمات فنغمة الصوت وتغيير نبرته وتعبيرات الوجه والإشارات التي نستخدمها كلها تساعد على توصيل الرسائل التي نريدها وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن مهارات التواصل مع الطلاب واحترامهم والثقة بهم أعلى ترتيب من حيث درجة الأهمية بالنسبة لمهارات التدريس⁽²⁾.

إن قاعات الدرس في الجامعات ليست مجالا لعرض الأفكار والقدرات العقلية فحسب، بل مجال عاطفي أيضا يعج بالعلاقات البينية، على أساتذة الجامعة أن يكونوا على بينة من هذه العلاقات وبمهاراتهم في التواصل مع الطلبة؛ مما يزيد في دفعتهم في التعلم وتنمي لديهم التعلم الذاتي وهنا يجب أن يتجنب الأستاذ استثارة عواطف سلبية قد تأتي بنتائج عكسية في عملية التعلم، ومنه يجب أن يكون هذا الأخير قادرا على:

1. تطوير علاقات إيجابية مع الطلبة تقوم على الاحترام المتبادل، يعترف بمشاعر الطلبة ويحثهم على التعبير عليها.

2. أن يكون لديه احساس عالي بالرسائل الذكية التي ترد من الطلبة فيما يتعلق بما يشعرون به اتجاه المادة أو الطريقة التي يتم عرضها بها.

(1) رشدي أحمد طعيمة وآخرون: الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد (الأسس والتطبيقات) ط 02، دار المسيرة، الأردن 2008، ص 295، 296.

(2) خالد خميس السر: المرجع السابق.

3. يستخدم الايماءات والتعبيرات بالوجه للتواصل مع الطلبة للتعرف على أسمائهم ويحرص على مناداتهم بأسمائهم.

4. يستخدم لغة لطيفة ومناسبة لتوجيه الطلبة وتوظيف صوته وحركاته لجذب انتباه الطلبة واستثارة عواطفهم وانفعالاتهم.

5. يتكلم بحماسة ودافعية في عملية التدريس ويتكلم بوضوح وينوعوا من أساليب الخطاب بالطلبة ويحتفظ برد فعله الانفعالي أمامهم.

وحتى يتمكن الأستاذ الجامعي من كل هذه المهارات فإن الإعداد المهني هو السبيل إلى ذلك، كونه من التعامل الفاعل والناجح مع الطلبة في عملية التدريس ويحقق أهدافها المنشودة، ويبقى الجانب العلمي من هذا الإعداد ذلك الذي يضع الأستاذ والطالب ميدانيا في مواجهه الموقف التعليمي.⁽¹⁾

البحث العلمي:

يعتبر البحث العلمي أحد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي وبصفة خاصة على مستوى الجامعة، لذا نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقويته ودعم التوجه على مستوى البحث العلمي، فوضعت سياسات لتشجيع أساتذة الجامعة على البحث، وذلك لقناعتها بأن الجامعات هي المحرك الأساسي لعملية التنمية، وأن البحث العلمي ذو جودة طويلة المدى في التطور التقني، ومن أهم الاتجاهات المعاصرة المؤكدة لذلك نجد⁽²⁾:

1. مراعاة متطلبات البحث العلمي نظرا لأهمية هذا النشاط لأساتذة الجامعة، فمعظم الجامعات تشترط ضرورة تمتع الأستاذ الجامعي بخصائص عدة؛ كتمتعه بالذكاء العالي وأن يكون لديه توجه فكري ويتعامل مع الأمور من منطلقات فكرية، ولا يسمح لسيطرة مشاعره وعواطفه، وأن يملك مهارة التواصل مع الآخرين والتعبير بوضوح عن تصوره وما يثير فضوله العلمي إضافة إلى التعامل بعقل متفتح وأخذ دور المبادرة في أي اتجاه يراه صحيحا.

2. مراعاة تحسين البحث العلمي وهنا يستلزم توافر كوادرات فنية وإمكانات مادية متاحة للبحث العلمي ومكتبات جامعية متخصصة بالإضافة إلى إمكانية توفر النشر العلمي للأبحاث والتجارب والإنتاج العلمي.

(1) محمد محمود الحيلة: طرق التدريس واستراتيجياته، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة 2002، ص 429.

(2) سهيل رزق ذياب: المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، بحث مقدم في المؤتمر العلمي: المعلم في الألفية الثالثة رؤية آنية ومستقبلية، جامعة الاسراء، القدس، فلسطين، جانفي، ص 08، منشور بصيغة pdf.

3. تجهيز أساتذة الجامعة بالأنواع المختلفة من البحوث العلمية؛ حيث تتمثل هذه البحوث التي تتناول المشكلات الاجتماعية في:

- بحوث أساسية وأكاديمية وتهدف إلى زيادة المعرفة والكشف عن الحقائق والنظرية دون الاهتمام بتطبيق النتائج.
- بحوث تطبيقية وهي البحوث التي ترتبط باكتشاف آفاق علمية جديدة بهدف تطبيقي مباشر وتسعى لابتكار الحلول للمشكلات الاجتماعية.
- بحوث علمية ترتبط بالتكنولوجيا من أجل تسخيرها في خدمة المجتمع الإنساني.⁽¹⁾

الإشراف والتوجيه :

عملية الإشراف على البحوث ومشاريع التخرج عملية متعددة الجوانب، ومتشابكة العناصر فهي عملية تعليمية لأنها تقدم للطالب حقائق ومفاهيم ومعلومات جديدة، وهي عملية تنسيقية لأنها تتم في إطار منسق يجمع بين الأستاذ الجامعي بطلابه، وهي عملية استشارية لأنها تقدم اقتراحات واستشارات وبدائل للطلبة الباحثين، وهي أيضا عملية فنية أخلاقية وإنسانية في آن واحد تحتاج إلى أستاذ مقدر وطالب تتوافر فيه قدرات ومهارات تتيح له عملية إنجاز بحثه أو مشروعه العلمي.

ويقوم الأستاذ الجامعي بهذه العملية لمكون من المكونات في مهامه المسندة إليه في الجامعة، من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- توجيه الطالب للاضطلاع بمهمة البحث العلمي وإرشاده، وتوجيهه إلى المسار السليم في البحث وتذليل الصعوبات أمامهم.
- إرشاد الطالب بما يجنبه الوقوع في القلق والإحساس بعدم القدرة على إنجاز ما يتوقع منه.
- الاهتمام بشخصية الطالب العلمية وتعييده على الاستقلالية في الرأي بموضوعية تامة مما يتيح لقدراته الإبداعية أن تنمو نموا سليما⁽²⁾.

حتى يستطيع الأستاذ الجامعي تحقيق هذه الأهداف تحقيقا لوظيفته كمشرف وموجه يجب أن يتمتع بجملة من المهارات:

(1) خالد خميس السر: المرجع السابق.

(2) سهيل رزق ذياب: مرجع سابق، ص 8، 9.

الكفاءة العلمية وتتضمن:

- امتلاكه مهارات التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة، التميز الأخلاقي ويقصد بها الإخلاص والتعاون وسعة الصدر والتواضع والاتصاف بالصفة العلمية بحيث لا يشرف على عدد كبير من البحوث العلمية على حساب أعبائه الأكاديمية الأخرى.
- القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين سواء من يشرف عليهم أو الزملاء الذي يتعاون معهم في مجال الإشراف والتوجيه وهذا عن طريق امتلاك مهارات الحوار والإنصات واللغة العلمية السليمة وتقبل الآراء العلمية للآخرين حتى لو كانت معارضة لأفكاره.
- القدوة الحسنة: إذ يتوجب عليه أن يكون قدوة طيبة للطلبة الذين يشرف عليهم وبناء عليه لا ينبغي ان يصدر عنه أي سلوك أو تصرف يتناقض مع المبادئ العلمية وأخلاقيات البحث العلمي⁽¹⁾.

4.2 العوامل المؤثرة في تفعيل أداء الأستاذ الجامعي:

يتأثر مستوى تفعيل أداء الأستاذ الجامعي بعوامل عدة يمكن حصرها فيما يلي الأثر الإداري أن الأثر الإداري له دور كبير في تفعيل أداء العاملين فكلما زادت درجة الاستقلال الفردي والجدية في اتخاذ القرارات وحرية الاهتمام بالعامل من جانب الإدارة فإن ذلك سيؤدي لا محالة الى مناخ ملائم تشيع فيه درجة عالية من الانفتاح والثقة والمسؤولية وكلما زادت درجة المركزية والقواعد والتعليمات يزيد المناخ انغلاقا وجمودا، فمن أخطر الأمور أن يتولى الإدارة أفراد يتعاملون بعقليات الموظفين المكتتبين الذين لا يجيدون سوى إصدار الأوامر ووضع توقيعاتهم عليها، حتى تأخذ الشكل الروتيني القاتل للنقاش العلمي الحر لذا يجب على التنظيم الإداري الجامعي أن لا يغفل الطبيعة الإنسانية التعامل نظرا لأن حاجات الإنسان لا تقف عند يؤمن الاحتياجات المادية فحسب بل تتعداها إلى وجوب تحقيق الشعور بالأمن الوظيفي.

ظروف العمل وبيئته:

من البديهي أن ترتفع كفاءة الأستاذ الجامعي عندما تهيء له ظروف العمل مناسبة ماديا واجتماعيا ونفسيا، ويوفر له مناخ عملي صحي يستطيع في رحابة أن ينتج ويبدع، وهذه الظروف تتنوع وتتداخل مع بعضها بحيث يصعب الفصل بينهما، فما هو اجتماعي ينطوي على دلالات تنمية عميقة، وما هو مادي أو نفسي يترك بصماته على الإنتاج العلمي العملي للأستاذ الجامعي، ومن أهم عناصر هذه الظروف تلك المتصلة بإمكانات العمل العلمي كالتجهيزات المعملية والمكتبية والتوثيقية، لأنها همزات وصل بين الباحثين والعلماء في بحوثهم، وهناك ظروف متصلة بمناخ العمل الجامعي إذ تصنف هذه الظروف وفقا لعوامل

(1) علي راشد: الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة، 1988، ص 15.

الفصل الثالث:الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي

عامة تمثل المظهر الثقافي للمناخ والبحث العلمي ومدى شيوع القيم والاتجاهات العلمية في المجتمع، وهناك عوامل ترتبط بالفرص المتاحة للأستاذة للنمو العلمي والأكاديمي ومدى توافر الإمكانيات المتاحة وكفاءتها ومدى تقدير المجتمع لجهود أساتذة الجامعة. (1)

الأجور والمكافآت:

تعتبر الأجور والمكافآت التشجيعية والتحفيزية التي يحصل عليها الفرد من عمله ذات قيمة مباشرة عليه، فهي وسيلة لإشباع حاجاته الفيزيولوجية وتحقيق له الأمن ونوفر له المكانة الاجتماعية كما ينظر إليها كمركز لتقدير المؤسسة الأهمية، ومنه اعتنت الوزارات الوصية بالأجور وأولت لها أهمية بالغة كونها تفعل من أداء الأستاذ الجامعي، وتجعله أكثر إنتاجية سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع.

الرضا الاجتماعي وتقدير الآخرين:

يحتاج الفرد للجماعة التي تربط بينه وبينهم علاقات ود وتعاون وله مكانة اجتماعية بينهم فقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين التفاعل الاجتماعي، وزيادة تفعيل الأداء وأما كان الأستاذ الجامعي ينتمي إلى جماعة متمثلة في قسمه أو كليته ومن ثم جامعتة التي يتفاعل معها ويحقق درجات من الرضا الاجتماعي من خلالها ومكانة اجتماعية مرموقة في مجتمعه، كلما ساد بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل جوا من التفاعل الإيجابي.

كما أن عمل الأستاذ الجامعي يحق له تقدير واحترام الآخرين نظير ما يقدمه من جهد وخدمات، فهو حامل رسالة تربوية وتعليمية وأكثر من ذلك تكوينية أي يعد أفراد المستقبل لكي يساهموا في تفعيل عملية التنمية في المجتمع.

النمط القيادي :

يعتبر النمط القيادي من العوامل الأساسية المؤثرة في سلوك المرؤوسين فإذا كان النمط نموذجاً صالحاً فإنه يترك أثره الإيجابي على سلوك المرؤوسين، وإن تتخذ الجامعة نوعاً من أنواع الإدارات بها قادة إداريين وموظفين وأساتذة يسيرهم الأولون، فالقائد المناسب في الجامعة ذلك الذي لا ينفرد بالسلطة واتخاذ القرارات. يعتبر العاملين معه أدوات لتحقيق أهداف العمل وبهذا الأسلوب، فإن القائد يفقد ولاء العاملين من موظفين وأساتذة ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم، وهذا بالتأكيد يؤثر سلباً على أداء الأستاذ الجامعي تحديداً أو منه، فالنمط الديمقراطي الذي يشترك الجميع في اتخاذ القرارات وعلى رأسهم الأستاذ الجامعي

(1) سليمة حفيظي: ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع، العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012، ص 135، 136.

ويجعلهم محور اهتمامه ويحاول تنمية علاقات إنسانية بينه وبينهم ويتيح لهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم وآرائهم ومشكلاتهم، وهذا ما يزيد من شعورهم بالانتماء للعمل ومنه يزيد الولاء للجامعة التي ينتمون إليها.⁽¹⁾

5.2 المسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي:

مهما تشعبت وتعددت مهام ومسؤوليات الأستاذ الجامعي الإداري، وسعيه إلى النجاح في مهامه كأكاديمي أولاً وإداري ثانياً فإن هذا الأخير تناط له مسؤوليات إدارية محددة وهي:

التخطيط :

هو التفكير المنظم اللازم لتنفيذ أي عمل والذي ينتهي باتخاذ القرارات المتعلقة بما يجب عمله ومتى يعمل وكيف يعمل، ويعني أيضاً ما الذي يجب عمله في المستقبل وكيف يعمل، وما هي الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتنفيذه.⁽²⁾

ومنه يعتبر التخطيط أهم وظائف الإدارة التربوية بصفة عامة، والإدارة الجامعية بصفة خاصة، لذا كان على القائمين عليها من أساتذة (رئيس الجامعة، عميد الكلية، رئيس القسم) امتلاك مهارات رسم الخطط التعليمية الفصلية والسنوية التي توضح مسيرة الجامعة والكلية والقسم على المدى القريب والمتوسط وحتى البعيد، بالإضافة إلى مهارة توزيع المسؤوليات والأدوار والمهام على أعضاء الجامعة والكلية والقسم كل حسب تخصصه وقدراته وميوله واستعداداته وهنا تكمن أهمية التخطيط في أنه:

- يقلل من إصدار القرارات العشوائية التي تضر بمصلحة (الجامعة، الكلية، القسم)
- يساعد على التعامل مع العوامل المفاجئة وغير المتوقعة بكفاءة أكبر.
- يساعد على التخطيط الجيد في تحقيق الوظائف الإدارية الأخرى بشكل أفضل.
- إن عملية التخطيط القائمة على أهداف عامة مستنبطة من فلسفة الدولة واحتياجات المجتمع يجب أن تترجم إلى أهداف إجرائية (عملية) قابلة للتحقيق في شكل برامج ومشروعات بشكل ترتبيها وتحديد الأولويات فيها، وهنا يبرز دور القائم على عملية التخطيط وإمكانيات نجاحه في ذلك عندما يحدد المسؤوليات التنظيمية بدقة ويوزعها من سيقومون بها بناء على مؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم

⁽¹⁾ المرجع السابق نفسه، ص 136، 137.

⁽²⁾ نزيه خالد: الجودة في الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، دار أسامة ودار المشرف الثقافي للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 09.

العلمية والعملية ويقوم بتنسيق أدوار ووظائف أعضاء الجماعة ويحسن توزيعها ويقوم سلوك الدور في ضوء معايير سلوكية سليمة ومتوقعة. (1)

التنظيم والتنسيق:

تختلف الجامعة والكلية والقسم عن باقي التنظيمات الإدارية الأخرى، سواء من حيث أفرادها وهيكلتها أو طرق تسييرها لذا فهي بحاجة إلى نوع من التنظيم والتنسيق يحفظ خصوصيتها ويحقق أهدافها. يعني التنظيم توزيع الأعمال المختلفة على العاملين والأساتذة كل في مجال تخصصه وإعطائهم صلاحيات إنجاز ما أسند إليهم من أعمال في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة وبأعلى مستوى أداء بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة. (2) فيما يقصد بالتنسيق تحقيق الانسجام بين أوجه النشاط سواء على مستوى الجامعة أو الكلية أو القسم، بما يضمن عدم التضارب في الاختصاصات والمهام الموكلة لكل من العاملين في الإدارة أو الأساتذة والزملاء، لأن من أكبر المشاكل التي تقبل الإدارة الجامعية عموماً هو تضارب الاختصاصات وعدم وضوح الأهداف وقلة التنسيق بين الأطراف، ومن هنا يتوجب على الأستاذ الجامعي الإداري بذل جهد كبير في التنظيم على مستواه، وإحداث نوع من التنسيق بين العاملين والأساتذة فيما بينهم من أجل سير جيد للعملية التكوينية والعلمية والتنظيم والتنسيق متلازمان.

القيادة:

تعتبر القيادة جوهر العملية الإدارية وقلبها النابض، وتعتبر إحدى المميزات الرئيسية التي يمكن من خلالها التمييز بين المنظمات الناجحة (3)، يعرفها "أحمد قوراية" بأنها عملية يحرك فيها القائد الذي يتمتع بالكفاءة وبالولادة والثقة الاتباع أو الناس نحو تحقيق الهدف الجماعي بطريقة ناجحة وفعالة. (4) إن مسؤولية القيادة في المؤسسة التعليمية تعرض على القائد التربوي بحكم طبيعة عمله في النظام التربوي الدراسة بمتطلبات التدريس الفاعل، وبمهارات فنية تدريسية تمكنه من التعامل الواعي مع القضايا التعليمية والتدريسية بالإضافة إلى تمتعه بالمهارات الإدارية اللازمة، فهذه المهارات تثري من قدراته في

(1) محمد حسين العجمي: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار الميسرة، الأردن، 2008، ص 69.

(2) نزيه خالد: مرجع سابق، ص 10.

(3) مروان وليد المصري: مرجع سابق، ص 79.

(4) أحمد قوراية: فن القيادة (المرتكزة على المنظور النفسي والاجتماعي والثقافي) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص

التعامل مع مدخلات وعمليات الممارسة التعليمية وتمكنه من إيصال أفكاره وآرائه، عليه بإثارة الدافعية لدى العاملين في النظام وبالتالي إمكانيات أكبر لتحقيق فاعلية في الأداء.

6.2 الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي:

ترجع موسوعة "أوكسفورد" الإنكليزية أول استخدام لمصطلح الحرية الأكاديمية إلى 1901 في إنجلترا، أما الأستاذ "باك" فقد أكد في مجلة (علم وفكر) الصادرة خريف 2001، أن تاريخ الأكاديمية يعود إلى الولايات المتحدة الأمريكية إلى ستة عشر سنة قبل هذا التاريخ، وبعدها تأسست جمعية أساتذة الجامعات الأمريكية عام 1915، كنتيجة للنهوض بحقوق الأكاديميين التي تميزت تلك الفترة بإطلاق حرية البحوث والاكتشافات العلمية وتوسيع نطاقها وتزايد استقلال المدرسين فيما يتعلق بوضع المناهج وصياغة فلسفة التعليم وتخطيط اتجاهاته. (1)

ولما اعترف العالم بالدور الرائد والمهم ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في المجتمع وتطوره عام 1948، جاءت المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حتى الإنسان في التعليم الجامعي، وبعد ذلك مؤتمر اليونسكو المنعقد في بنين عام 1950 الذي أكد على حق الجامعات في المعرفة لذاتها ومن أجل البحث عن الحقيقة أينما كانت استنادا على مبدأ حق طرح الرأي والرأي المعارض وأكد على واجبتها مؤسسة اجتماعية لنشر مبادئ الحرية والعدالة من خلال التعليم والبحث العلمي.

وتعني الحرية الأكاديمية وحرية الجامعة في اختياراتها وطلبتها وفي وضع المستويات والمحتويات الخاصة فمناهجها وبحوثها، وفي توفير المناخ المناسب حيث يكون فيه الأساتذة والطلبة أحرارا في قيامهم بالعمليات الخلاقة التي قد تؤدي إلى كشف حقائق جديدة والتي تدعم حقائق قديمة كما يجب أن تتوفر للجامعة الإجراءات التي تكفل لها الحصول على التمويل اللازم لتحقيق مهامها.

أما الإعلان عام 1940 للحرية الأكاديمية التي أصدرته الجمعية الأمريكية للأساتذة الجامعات فيرى أن الحرية الأكاديمية يتضمن: (2)

- أن المدرسين لهم الحق في الحرية الكاملة في البحث ونشر ثمار بحوثهم.

(1) www.almarefh.org

(2) رياض عزيز هادي: الجامعات (النشأة والتطور - الحرية الأكاديمية - الاستقلال)، كتاب منشور بصيغة (word)، بغداد، 2010، ص 18.

- أن المدرسين لهم الحق في الحرية داخل الصف لمناقشة موضوع درسهم وعدم إدخال مواضيع ليس لها صلة بموضوع الدرس.
- أن استاذة المدارس العليا والجامعات هم مواطنين وأعضاء في مهنة التعليم في مؤسسة تعليمية لذا فهم عندما يتحدثون أو يكتبون بوصفهم مواطنين فإنهم خارج تأثيرات الرقابة.
- وعلى الرغم من هذا الاعتراف العالمي بالحرية الأكاديمية إلا أنه وضع لها أطرا ومحددات واضحة لا ينبغي تجاوزها، ففي إعلان "ليما" بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي عام 1988، في فقرته الثالثة عشر، أكد على أن تكون ممارسة الحقوق المنصوص عليها لأعضاء المجتمع الأكاديمي مقترنة بواجبات ومسؤوليات خاصة، ويجوز أن تكون جامعة لقيود معينة ضرورية لحماية حقوق الآخرين على أن تجري مباشرة التدريس والبحوث في توافق تام كامل على المعايير المهنية وفي استجابة للمشكلات التي تواجه المجتمع، وأكد المؤتمر العالمي لليونسكو (التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين رؤية وعمل) على أن الحرية الأكاديمية كسبت حقا مطلقا، فهناك بعض القيود على نشاطات البحث والنشر تهدف إلى حماية حقوق الإنسان. (1)

وهنا حددت الجمعية الأمريكية للأساتذة الجامعات AAUP ضوابط ممارسة الحريات الأكاديمية تضمنت الآتي:

- إن الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء الهيئة الأكاديمية هي حق يمنح للأستاذ بعد انتهاء فترة التجربة التأهيلية التي تبدأ مع بداية تعيينه لأول مرة والتي لا يجب أن تتعد السبع سنوات في أكثر الأحوال.
- الأساتذة مؤهلون بحرية تامة في البحث والنشر لنتائج ضمن الموضوعات الملائمة لتأدية واجبهم الأكاديمي.
- الأساتذة مؤهلون في غرفة الصف لمناقشة الموضوعات على أن يراعي التدريس خلال أدائه عدم الخوض في القضايا الخلافية، والتي لا علاقة لها بموضوع الدرس.
- يتم محاسبة الأساتذة الذين هم من أعضاء المجموعة التعليمية بوصفهم مواطنين اعتياديين عندما يتقوهون أقوال خارج مهامهم.
- وفي دراسة ميدانية أجرتها "الكاهنة دماش" بجامعة الجزائر معتمدة على مؤشرات الحرية الأكاديمية التي وضعتها اليونسكو وجدت النتائج التالية:

(1) رياض عزيز هادي: الجامعات (النشأة والتطور - الحرية الأكاديمية - الاستقلال)، ص 19.

- بخصوص حرية التدريس حسب التوصية رقم 28 لليونسكو فإن للأستاذ التعليم العالي الحق في التدريس دون أي تدخل ما دام يحترم المبادئ المهنية المعروفة، وأيضا يحترم مسؤوليته والمستوى الفكري مع احترام المعايير ومناهج التدريس، فأى أستاذ جامعي لا يجب إرغامه على إعطاء معلومات تتعارض مع معارفه أو تصطدم مع تفكيره، أو تدريس مواد وبرامج تتعارض مع الثوابت الوطنية والعالمية خاصة في مجال حقوق الانسان، كما له الحق في إعداد برامج التدريس وفي الدراسة الميدانية توصلت إلى أن حرية التدريس الممنوحة للأستاذ الجامعي الجزائري تتركز في مجال اختيار البرامج الدراسية لأن هذه البرامج تكون متعلقة بالتخصص الأكاديمي لدراسة ما بعد التدرج، وذلك من خلال لجنات البيداغوجية، رغم أن هناك شبه إجماع حول تراجع دور هذه الأخيرة ثم يأتي اختيار المواضيع المرتبطة بكل مقياس لكن ليس لهم الحرية في إعطاء المعاملات لكل مقياس أو عدد الطلبة داخل القسم. وبخصوص حرية إجراء البحوث ونشر النتائج البحثية فتبعا لتوصية اليونسكو رقم 29 فإنه من حق الأستاذ الجامعي القيام ببحوث علمية دون أي ضغوط بما أنها تتلاءم مع احترام القواعد المهنية والمبادئ العلمية والوطنية والعالمية المعروفة فكريا وأخلاقيا في ممارسة هذه البحوث كما أن لهم الحق في نشر الخلاصات والنتائج التي قاموا بها أو شاركوا في إعدادها. (1)

7.2 معايير الجودة في أداء الأستاذ الجامعي :

وحددت لهذا المجال ثمانية معايير من الضروري أن يتقنها الأستاذ الجامعي:

- التمكن من المحتوى التعليمي لمجال تخصصه.
- التخطيط الجيد لعملية التعليم.
- التمكن من طرق ومهارات التعليم المختلفة.
- إدارة الموقف التعليمي.
- اتقان عملية التقويم.
- التمكن من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.
- التمكن من مهارات ووسائل دعم الطلاب أكاديميا.
- المشاركة بفاعلية في الأنشطة الأكاديمية والاجتماعية.

(1) El-kahina Hammacg, les libertès acadimiques dans l'enseignement superieur Algerien, Les cahiers du cread N° 62-63, 4ème trimestre, 2002, 1er trimestre 2003, Alger, pp 184, 185.

في مجال البحث العلمي:

وحددت لهذا المجال أيضا ثمانية معايير هي:

- أن يعد وينفذ أبحاثا علمية مبتكرة في مجال تخصصه.
- يحلل وينفذ مصادر البحث المختلفة.
- يستخدم نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية.
- يشارك في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بتخصصه.
- يلتزم بأداب وأخلاقيات البحث العلمي.
- يمتلك مهارات كتابة التقارير العلمية.
- يستطيع أن يدير ويعمل في فريق بحث علمي.
- ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة محليا ودوليا. (1)

في مجال خدمة المجتمع :

وحدد له معياران هما:

أ- مساهمة أستاذ الجامعة في تطوير البيئة المحلية والمجتمع من خلال:

- أن يقدم أفكارا علمية لتطوير البيئة المحلية.
- أن يساهم في المشروعات الاجتماعية.
- أن يساهم في حل المشكلات البيئية.
- أن يشارك في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي.

ب- التزام الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الدينية والجامعية من خلال:

- الالتزام بالقيم السائدة في مجتمعه أثناء عمله.
- يحترم القوانين واللوائح الجامعية.
- يقدم قدوة لطلابه ومجتمعه في كل سلوكياته.
- يقدم الدعم اللازم لطلابه.

(1) سليمة حفيظي: ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي، ص 137، 138.

الجوانب الإدارية والتنمية المهنية :

وهنا معياران أساسيان هما:

أ- المام أستاذ الجامعة بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة من خلال:

- الإلمام بالمهارات الإدارية.
- أن يضع خطة للمواقف المختلفة تكون مناسبة للجميع.
- ينفذ جيدا ما تم التخطيط له.
- يمتلك مهارات المتابعة والتقييم.
- يستطيع أن يصوغ رؤية واضحة لعمله.
- أن يكون قادرا على تحديد أهدافه بكل دقة.
- أن يكون قادرا على المساهمة في تطوير المؤسسة الجامعية والمجتمع.

ب- تحمل الاستاذ الجامعي مسؤوليته في التنمية المهنية من خلال :

- يحدد نقاط القوة والضعف في أدائه الجامعي بمجالاته كله.
- أن يمتلك مهارات التقييم الذاتي.
- يطور مهاراته ومعارفه المتخصصة والتربوية.
- يتابع الندوات والمحاضرات ويشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية
- يشترك في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.
- يلتزم بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي. (1)

اتخاذ القرارات:

تعتبر عملية اتخاذ القرارات وظيفة تمارسها كل الإدارات بصفة عامة والإدارة الجامعية بصفة خاصة؛ حيث يتنوع إصدار هذه القرارات حسب مستوياتها من القمة إلى القاعدة.

- مستوى القمة: رئاسة الجامعة.
- المستوى المتوسط: عمادة الكلية.
- المستوى القاعدي: رؤساء الأقسام.

حيث يعرف "محمد حرب" اتخاذ القرار بأنه: العملية الواعية القائمة على افتراضات حقيقية وقيمية، والتي تختار نشاطا سلوكيا من بين بديلين أو أكثر، وذلك بغية التحرك نحو وضع مرغوب فيه، ومنه فإن

(1) المرجع السابق، ص 138، 139.

الفصل الثالث: الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي

على الأستاذ الجامعي الإداري كل في موقعه (الجامعة-الكلية- القسم) المحافظة على مصالح جامعتة أو كليته أو قسمه من خلال اتخاذ القرارات القائمة على التشاور والحوار؛ بحيث يكون الاجماع فيها ولو بأغلبية بسيطة سبيلا لحل المشكلات في الوقت المناسب دون إهدار للوقت، أو التكاليف وحتى الجهد، ويرى "أحمد عيد روس" أن كافة الوحدات الإدارية والتنظيمات كالأقسام هي التي تصنع القرار وترفعه لكلياتها ثم الجامعة للتصديق عليها، وانجاز القرار، فالوارد هو صنع القرار في القسم او الكلية، أما الجامعة يكون اتخاذ القرار فيها. (1)

المتابعة والتقييم:

يقصد بالمتابعة الإشراف على تنفيذ ما تم التخطيط والتنظيم له يشمل كل ما يتعلق بالدراسة والانشطة والاعمال الإدارية، وحتى تحقق الإدارة أهدافها التقييمية والبحثية، يجب ان يسهر القائمون عليها على كل المستويات بمتابعة الخطط الدراسية والمشاريع البحثية وكل الأنشطة البيداغوجية، وحتى الترفيهية وبرامج التنمية المهنية للأساتذة والعاملين بها.

أما التقييم فهو أسلوب يمكن من خلاله الوقوف على مواطن القصور والنجاح التي خطط لها القائمون على المؤسسة الجامعية بدءا من رئيسها إلى عمداء كلياتها، وصولا إلى رؤساء أقسامها، حيث يتخذ هذا الأخير مجالات عدة أهمها:

- تقييم التنظيم الجامعي.
 - تقييم العلاقة بين الجامعة والمجتمع.
 - تقييم خطة المباني والتجهيزات والمرافق الجامعية.
 - تقييم أداء الأساتذة والعاملين وقدرتهم على تحقيق المطلوب منهم.
 - تقييم الطلاب ومدى تحصيلهم العلمي والمعرفي.
 - تقييم المناهج من حيث أهدافها ومحتواها ونسبة تنفيذها.
- كان هذا عرضا مفصلا لمهام ومسؤولية الأستاذ الجامعي والإداري بصفة عامة. (2)

(1) مروان وليد المصري: مرجع سابق، ص 80.

(2) نزيه خالد: مرجع سابق، ص 12.

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى خصائص الأستاذ الجامعي الشخصية والأكاديمية العلمية الواجب أن يتصف بها، لكي يقوم بوظائفه الأساسية المتمحورة حول التدريس والبحث العلمي والإشراف والتوجيه وخدمة المجتمع وهذا في إطار معايير الجودة العالمية، وعرجنا العوامل التي تساهم في تفعيل أداء الأخير تفعيلا جيدا ولما كان للتقييم مطلباً أساسياً تشخيص مواطن القوة والضعف في الأداء.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للوراسة

تمهيد:

1- مجالات الوراسة.

1-1 المجال المكاني للوراسة.

2-1 المجال الزمني للوراسة.

3-1 المجال البشري للوراسة.

2- عينة الوراسة.

3- مجتمع الوراسة.

4- أدوات جمع البيانات.

4-1 استمارة (الاستبيان)

4-2 الملاحظة.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الوراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يتسم البحث السوسيولوجي بالتكامل بين جزئية النظري والإمبريقي، وهذا التكامل سوف يمنح الدراسة الاجتماعية العلمية والموضوعية وتكاملا للمعطيات في أثناء تفعيل عملية الفهم والتحليل والتفسير والتركيب بين متغيري الدراسة فهذا الفصل هو بمثابة تحديد الإطار المكاني والميداني للدراسة من حيث التطرق إلى ملائمة الميدان للدراسة والتعريف بأهم موجوداته، ثم اعتماد منهجية عمل تتمثل في تحديد المنهج والتقنيات المستعملة في عملية جمع المعطي.

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل وقد تم تأسيس هذه الجامعة في شكل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالكيان القانوني والاستقلال المالي وذلك طبقاً لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 258/03 المؤرخ في 22 جويلية 2003، حيث شملت أربع كليات هي كالاتي كلية العلوم، كلية الهندسة، كلية الحقوق، كلية علوم التسيير.

بعد أن كانت مركزاً جامعياً وذلك تطبيقاً للمرسوم التنفيذي رقم 98 /22 المؤرخ في 27/07/1998، حيث شمل المعاهد التالية معهد التكنولوجيا، الإعلام الآلي، البيولوجيا والعلوم الدقيقة واستناداً للمرسوم التنفيذي رقم 92 /09 المؤرخ في 17 فيفري 2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03 /258 تم تعديل وتحديد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة جيجل واختصاصاتها كما يأتي:

- كلية العلوم الطبيعية والحياة.

- كلية العلوم الدقيقة.

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- كلية الآداب واللغات.

- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

تتوزع جامعة جيجل على قطبين هما:

- قطب جامعي مركزي بمدينة جيجل.

- قطب جامعي بتاسوست.

📌 القطب الجامعي المركزي بمدينة جيجل:

ويشمل على ميادين التكوين المتعلقة بالعلوم التكنولوجية، العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، تتوزع على ثلاث كليات هي كالتالي:

- كلية علوم الطبيعة والحياة.

- كلية العلوم والتكنولوجيا.

- كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي.

🚩 القطب الجامعي تاسوست:

والذي يقع من الناحية الشرقية لمدينة جيجل، حيث تتربع على مساحة 39.5 هكتار يحده من الجهة الشرقية المنطقة العمرانية تاسوست ومن الجهة الشمالية كل من السكة الحديدية والطريق الوطني رقم 43 ومن الجهة الغربية مدينة جيجل، اما من الجنوبية فتحده مقبرة تاسوست.

ويضم أربع كليات هي كالتالي:

- كية الحقوق والعلوم السياسية.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- كلية الآداب واللغات.

- وأخيرا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي مكان إجراء الدراسة المتعلقة بموضوع بحثنا.

🚩 تقويم الكلية:

أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 12 / 362 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 03 / 258 المؤرخ في 22 جويلية 2003 المتضمن إنشاء جامعة جيجل وبناء على القرار الوزاري رقم 215 المؤرخ في 24 مارس 2013 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة للكلية هي:

- قسم التعليم الأساسي للعلوم الاجتماعية.

- قسم التعليم الأساس للعلوم الإنسانية.

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا.

- قسم الإعلام والاتصال.

- قسم علم الاجتماع.

1-2- المجال الزمني:

وهي المدة المستغرقة في انجاز هذه الدراسة حيث أننا استغرقنا حوالي أربعة أشهر بدءاً من جمع المعلومات والمراجع والوثائق بهدف الإحاطة النظرية بالموضوع، وقد قمنا بوضع خطة نظرية حول الموضوع في بداية شهر مارس ثم بدأنا في جمع المادة العلمية اللازمة للإحاطة بالجانب النظري من خلال جمع الكتب من المكتبة.

أما من حيث التطبيق الفعلي للدراسة الميدانية فقد بدأت في شهر أبريل تم في البداية الحصول على المعلومات الكافية والوثائق التي نحتاج إليها والتي تم إرفاقها في الملاحق، هذه المعلومات ساعدتنا في صياغة وتعديل بعض أسئلة الاستمارة.

1-3- المجال البشري:

يتكون مجتمع الدراسة في الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والبالغ عددهم 100 حسب الرتب والأقسام.

الجدول (04): يوضح تعداد الأساتذة الدائمين بالكلية حسب الرتب والأقسام.

المجموع	العدد	الرتبة	القسم
46 أستاذ	07	أستاذ	قسم علم الاجتماع
	27	أستاذ محاضر (أ)	
	03	أستاذ محاضر (ب)	
	08	أستاذ مساعد (أ)	
	01	أستاذ مساعد (ب)	
19 أستاذ	04	أستاذ	قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا
	11	أستاذ محاضر (أ)	
	02	أستاذ محاضر (ب)	
	02	أستاذ مساعد (أ)	

	00	أستاذ مساعد (ب)	
23 أستاذ	02	أستاذ	قسم الاعلام والاتصال
	07	أستاذ محاضر (أ)	
	05	أستاذ محاضر (ب)	
	08	أستاذ مساعد (أ)	
	01	أستاذ مساعد (ب)	
10 أساتذة	00	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
	02	أستاذ محاضر (أ)	
	05	أستاذ محاضر (ب)	
	03	أستاذ مساعد (أ)	
	00	أستاذ مساعد (ب)	
02 أستاذ	00	أستاذ التعليم العالي	قسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية
	01	أستاذ محاضر (أ)	
	01	أستاذ محاضر (ب)	
	00	أستاذ مساعد (أ)	
	00	أستاذ مساعد (ب)	
100 أستاذ			المجموع

2- العينة وكيفية اختيارها:

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل المهمة للبحث، ولا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تمديد مشكلة البحث وأهدافه، لأن طبيعة البحث وفروضه وخطئه تتحكم في خطوات تنفيذه واختيار أدواته، وعلى الباحث أن يختار جزءاً من مجتمع البحث نسميه عينة البحث.⁽¹⁾

وبما أن مجتمع البحث يعني بجميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون مشكلة البحث، فإن مجتمع دراستنا هو الأساتذة الجامعيين والذي يبلغ عددهم 100 أستاذ غير أننا اعتمدنا في دراستنا الراهنة على عينة عشوائية بسيطة وهي اختيار الباحث لمجموعة من الأفراد الممثلين للمجتمع الأصلي وصولاً إلى تعميم النتائج على المجتمع كله، كما يتم الاختيار العشوائي وفق شرط محدد وهو إتاحة الفرصة المكافئة لكل فرد آخر في أن يتم اختياره للعينة دون تدخل أو تحيز من قبل الباحث.⁽²⁾

تم تحديد العينة وفق الطريقة التالية:

$$100 \longrightarrow \%100$$

$$x \longrightarrow \%50$$

$$50 \text{ مفردة} = \frac{100x}{100}$$

3- المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات:

3-1- المنهج المستخدم:

حتى تكون الدراسة علمية لا بد من أن نستخدم منهج علمي معين تبنى عليه وتسير وفقه هذه الدراسة ونوع المنهج يتحدد وفقاً لنوع الدراسة أو المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها.

والمنهج هو الطريقة المؤدي على الكشف عن الحقيقة في العلوم المختلفة، وذلك عن طريق جملة من

القواعد العامة التي تسيطر على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة مقبولة ومعلومة.⁽³⁾

⁽¹⁾ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، حقوق المؤلف مدفوعة، الجزائر، ص 270.

⁽²⁾ أحمد محمود الخطيب، البحث العلمي، عالم الكتاب الحديث، ط1، الأردن، 2009، ص 51.

⁽³⁾ قنديلجي عامر، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، 1999، ص 33.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج التحليلي لن يساعدنا في تحليل وتفسير البيانات الخاصة بموضوع دراستنا، إذ يعد هذا المنهج وسيلة لجمع وتحليل البيانات من خلال استبيانات، أو ملاحظات وذلك بغرض الحصول على معلومات من المبحوثين والذين يمثلون مجتمع الدراسة. ومن أسس المنهج الوصفي: (1)

- إمكانية الاستفادة من مختلف الأدوات المقابلة، الاستمارة، الملاحظة.
- تعتمد الدراسات الوصفية على اختيار عينات ممثلة للمجتمع توفير للجهد والتكاليف.
- بعض الدراسات الوصفية تختفي بمجرد وصف كمي او كفي للظاهرة، والبعض الآخر يبحث في الأسباب المؤدية إلى حدوث الظاهرة.

4- أدوات جمع بيانات الدراسة:

إن نتائج الدراسة تتوقف إلى حد كبير على كيفية ونوع الوسائل المستخدمة لجمع المعلومات والبيانات التي تعتبر الركيزة الأساسية وحجز الرواية في عملية البحث العلمي ولكي يتمكن الباحث من الحصول على المعلومات يستخدم أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات التي تخدم بحثه وعليه أن يختار الأدوات التي تتناسب مع طبيعة الموضوع.

وبالتالي يتوقف صدق ودقة النتائج المتوصل إليها في أي بحث علمي على دقة الأدوات المستخدمة ودرجة مصداقيتها وذلك تماشياً مع طبيعة الموضوع بصدد دراسته. ولقد اعتمدت الدراسة على أهم الأدوات المستعملة والتي تمثلت في: الملاحظة، الاستمارة.

(1) كامل أبو زينة فريد، منهج البحث العلمي طرق البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2007، ص 58.

4-1- استمارة الاستبيان:

هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المدونة ورقيا او رقميا بهدف الحصول على معلومات لظاهرة معينة. (1)

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع معين يقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح، بحيث لا تحتاج إلى شرح، وأسئلة الاستمارة كانت لها مجموعة محاور موجهة للحصول عن مختلف الإجابات حول موضوع الدراسة وكانت موزعة كالآتي:

- المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية.
 - المحور الثاني: خاص بالفرضية الأولى: انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي.
 - المحور الثالث: ويقابل الفرضية الثانية: انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي.
 - المحور الرابع: خاص بالفرضية الثالثة: انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودة الداء الأكاديمي.
- وقد تعرضنا لصعوبات منها عدم قبول الأساتذة لملء الاستمارة وهذا ما جعلنا نقلص ونحدد عدد الاستمارة إلى 50 استمارة فقط.

صدق المحكمين:

تم عرض الاستمارة في صورتها الأولى على مجموعة من المحكمين عددهم (4) أنظر إلى الملاحق في آخر البحث، قدموا خلالها ملاحظاتهم، وتوجيهاتهم التي تم اخدها بعين الاعتبار، وذلك من خلال إجراء ما يلزم من حذف، تعديل، واستبعاد العبارات المتكررة، وكذلك التدقيق في الصياغة اللغوية للحصول على الاستمارة في شكلها النهائي.

4-2- الملاحظة:

تعد الملاحظة من بين التقنيات المستعملة خاصة في الدراسات الميدانية، وتعرف الملاحظة بأنها عبارة عن أداة من أدوات البحث تجمع المعلومات والتي يمكن الباحث من الإجابة عن أسئلة البحث واختيار فرد.... فهي تعني الانتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معين. (2)

(1) إبراهيم بختي، الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية، ط4، 2015، ص 86.

(2) إبراهيم عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 108.

وهي أيضا تعرف على أنها الانتباه للظواهر أو الأحداث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها وعواملها والوصول إلى ال... التي تحكمها. (1)

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة والتي يقصد بها: "ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها، العادية من دون إخضاعها للضبط العلمي وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية. (2)

فقمنا ببعض الملاحظات باعتبارنا طالبين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية حيث تمكنا من مشاهدة بعض المظاهر في الكلية إذ يعرض عمل الأساتذة للكثير من العراقيل والظروف الصعبة التي يعيشونها سواء كانت تنظيمية، فيزيقية أو علائقية.

5- الأساليب الإجرائية المستخدمة في الدراسة:

قمنا خلال دراستنا باتباع أسلوبين في تحليل نتائج الاستمارة وهما كما يلي:

✓ الأسلوب الكمي:

في هذا الأسلوب قمنا بعرض البيانات التي قمنا بجمعها في جداول، حيث أن الأسلوب الكمي هو الأسلوب الذي يستعمل النسب المئوية في الكشف عن المعطيات التي وردت في الزمنيات أي العمل على تكميم الواردة والمتحصل عليها مع الاستمارة وفق قواعد منطقية وأساليب رياضية وإحصائية تستخدم في تحليل المشكلات وإنجاز القرارات وقد سمي هذا الأسلوب بهذا الاسم لأنه يتناول دراسة المشكلات من جوانب قابلة للقياس بهدف تحويل البيانات إلى جداول وأرقام تعبر عنها والمعادلة تعبر عن ذلك.

✓ الأسلوب الكيفي:

في هذا الأسلوب يتم عرض وتحليل وتفسير البيانات والمعطيات الواردة في الجداول وربطها بالواقع من خلال العودة إلى الجانب النظري للموضوع وتوظيف كل ما يساعد في استنتاج أرقام من خلال عبارات وكلمات ومفاهيم ومضامين ودلالات تكسب المحتوى والقراءة السوسولوجية التربوية المناسبة والتي من شأنها أن تقدم البحث وتقوي مستواه العلمي إلى معرفة الجانب الإمبريقي لفرضيات الدراسة والتي تم تناولها بالاستعانة بحقائق ومعطيات أخرى.

(1) لحسن عبد الله، باشيورة وآخرون، البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، ط1، مؤسسة الوراق، 2010، ص 370.

(2) رشيد زرواتي، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2014، ص 148.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية التي اتبعناها في دراستنا وذلك انطلاقاً من الخطوة الأولى والتي تمثلت في المرحلة الاستطلاعية ثم تحديد مجالات الدراسة ثم عينة الدراسة ومنهجها ثم التطرق إلى أدوات جمع البيانات التي تمثلت في الاستمارة والملاحظة وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل بيانات الوراثة ومناقشة نتائجها

تمهيد

- 1- عرض وتحليل بيانات الوراثة
- 1-1- عرض وتحليل بيانات الوراثة
- 1-2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
- 1-3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
- 1-4- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
- 2- النتائج الجزئية حسب فرضيات الوراثة
- 2-1- استخلاص نتائج الفرضية الأولى
- 2-2- استخلاص نتائج الفرضية الثانية
- 2-3- استخلاص نتائج الفرضية الثالثة
- 2-4- استخلاص نتائج الوراثة في ضوء الوراثة السابقة
- 2-5- النتائج العامة لبيانات الوراثة
- 3- التوصيات والاقترحات

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدما تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية من مجالات وفرضيات ومنهج وعينة وأدوات جمع البيانات، سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الميدانية المتحصل عليها لئتم بعدها مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وصولاً إلى النتائج العامة لبيانات الدراسة ولأهم التوصيات والاقتراحات.

1- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

1-1- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

الجدول رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة "حسب الجنس"

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
38%	19	ذكر
62%	31	أنثى
100%	50	المجموع

من البيانات الموجودة في الجدول رقم 05 والخاص بتوزيع الأساتذة حسب الجنس، نلاحظ أن عدد الإناث أكبر من نسبة عدد الذكور بنسبة 62% للإناث و38% للذكور، وهذه القيم الإحصائية يمكن تفسيرها كالآتي:

أن طبيعة العمل في ميدان التعليم عامة يتلاءم أكثر مع العنصر النسوي، بحيث أن المرأة لديها من الصبر ما يكفيها للتعامل مع الطلاب أفضل من الرجل كما أصبح هذا العنصر يفضل مهنة التعليم مما يحتويه من خصائص ومميزات منها:

- وجود فرص أكبر للاستفادة من العطل الممنوحة وهذا ما تجذب له فئة النساء خاصة.
- قلة ساعات العمل في هذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى.
- تفضل فئة الإناث في المرحلة الجامعية التخصص في الشعب الخاصة بمهنة التدريس (لغات، أدب، اجتماعيات....) الموجودة في المدارس العليا لتكوين الأساتذة إضافة إلى المعاهد والجامعات المتخصصة في تكوين الأساتذة، على خلاف فئة الذكور والتي تحبذ أكثر الشعب التقنية والإدارية، وقد وصلت نسبة النساء في بعض الدول العربية من إجمالي الأساتذة بمهنة التدريس إلى 95% حسب بعض الدراسات.
- تفضل فئة الذكور العمل في القطاعات الأخرى والهروب من القطاع التعليمي لما فيها من مسؤوليات وفرض المشاركة في عمليات صنع القرار، وفرص الترقيات والتي تسمح لهم بالمنافسة وتطوير الذات، وهو ما نراه في القطاع التعليمي والتي تكون فيه السلطة متمركزة بيد مدير الجامعة.

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

ومنه من البيانات التي جاءت في الجدول أن مجتمع البحث يغلب عليه العنصر النسوي أكثر من العنصر الرجالي وهذا مؤشر على تفضيل النساء لوظيفة التدريس مما أدى وسيؤدي إلى ولادة ظاهرة أصبحت تسمى بظاهرة تأنيث التدريس.

الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة "حسب السن"

النسبة المئوية %	التكرار	السن
8%	4	أقل من 30 سنة
80%	40	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
8%	4	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
4%	2	من 50 سنة فأكثر
100%	50	المجموع

بقراءة البيانات نلاحظ بان الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة هي الفئة الأكبر بنسبة مئوية تقدر بـ 80% مما يدل أن أغلبية أفراد العينة في الجامعة متوسطي السن، وهذا راجع إلى أن حداثة الجامعة لأنها تتطلب السرعة في الأداء والتركيز والانتباه وعلى التحمل والصبر، ثم تليها الفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة والفئة العمرية أقل من 30 سنة وذلك بنسبة 16% ويعود هذا إلى تكافؤ فرص التوظيف مع التقاعد المسبق للأساتذة وأيضا طبيعة العمل الذي يحتاج إلى فئة الشباب ذوي الخبرة القصيرة لأجل إثبات مكانتهم داخل الجامعة وتأدية العمل بنشاط وحيوية، وتليها الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر بنسبة 4% وهي أقل نسبة مقارنة بسابقتها، وهذا راجع إلى تراجع دافعية العامل داخل هذه المؤسسة (الجامعة) وذلك بسبب الروتين وأيضا ضعف ذاكرته بسبب أعباء العمل، كما أنه مقبل على سن التقاعد وهذا راجع إلى السن القانوني للتقاعد داخل المؤسسات، وعليه يمكن القول أن الفئة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة ومن 40 سنة إلى أقل من 50 سنة، تشكل أعلى نسبة داخل المؤسسة وذلك لامتلاك هذه الفئة مهارات ونشاطات ورغبات وتقديم الأفضل لهذه المؤسسة، كما أنها لا تهمل فئة الكهول لما يتمتعون به من خبرة وأقدمية في العمل، لكن بسبب قانون التوظيف يتم إحالتهم إلى سن التقاعد.

الجدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
34%	17	أعزب
66%	33	متزوج
0%	0	أرمل
0%	0	مطلق
100%	50	المجموع

تبين البيانات والمعلومات الإحصائية في الجدول رقم 07 وجود أربع فئات:

فئة المتزوجون وهي فئة الأغلبية بنسبة 66% وهذا طبعا يكون له تأثير إيجابي على نفسية وذهنية الأساتذة داخل المؤسسة التعليمية (الجامعة)، حيث أن الاستقرار النفسي والاجتماعي والعائلي له تأثير على الاستقرار المهني وعلى فعالية أداء الأساتذة.

أما بالنسبة لفئة العزاب فهي تمثل نسبة 34% من النسبة الإجمالية، وهي نسبة معتبرة تمثل عنصر الشباب من الفئة المتخرجة حديثا، والذي يعاني من قلة فرص التوظيف في جميع القطاعات عموما.

أما بالنسبة للأرامل والمطلقين فكانت النسبة معدومة وهذا مؤثر جيد على الاستقرار النفسي والعائلي وقلة المشاكل العائلية بالنسبة لأفراد مجتمع البحث.

الجدول رقم 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل الأكاديمي.

النسبة المئوية %	التكرار	سنوات الخبرة
4%	2	أقل من 5 سنوات
10%	5	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
66%	33	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
20%	10	من 20 سنة فأكثر
100%	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ:

- أغلب مفردات البحث والبالغ عددهم (33) أستاذًا وبنسبة (66%) نجدها في الفئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) تمثل أعلى نسبة من حيث سنوات الخبرة في المؤسسة التعليمية (الجامعة)، ثم تليها مباشر الأساتذة الذين تقدر خبرتهم (أكثر من 20 سنة) بـ 10 أفراد وبنسبة (20%). ثم تليها الأساتذة الذين تقدر خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات فنجد 5 مبحوثين بنسبة (10%).

- أما بالنسبة للفئة التي تقل خبرتهم عن 5 سنوات فنجد مبحوثين بنسبة 4%.

- كما توضح بيانات الجدول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة لديهم الخبرة أكثر من 5 سنوات وهو ما نلاحظه في فئات الخبرة من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ومن 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ومن 20 سنة فما فوق).

حيث إذا جمعنا نسبة هذه الفئات نجد نسبة 96% من إجمالي أفراد مجتمع البحث لديها خبرة لا بأس بها (أكثر من 5 سنوات) وهذا مؤشر جيد يسمح بخلق نوع من الارتباط والولاء والانتماء بين الفرد والمؤسسة (الجامعة)، إضافة إلى أن هذه المدة تمكن الأستاذ من تكوين علاقات إنسانية واجتماعية جيدة نحو الأداء والزملاء والإدارة، إضافة أيضا إلى أنها فرصة للمبحوثين لاكتساب المهارة والخبرة اللازمة وتوظيفها في عملية تقديم الأداء.

- أما بالنسبة للفئة التي تقل عن 5 سنوات فقد أظهرت البيانات الإحصائية الواردة في الجدول نسبة 4% من إجمالي مجتمع الدراسة وهذا راجع إلى عدم فتح مناصب شغل جديدة، ضف إلى ذلك حداثة النشأة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الجدول رقم 09: يوضح توزيع الدرجة العلمية.

النسبة المئوية %	التكرار	العينة الدرجة العلمية
20%	10	أستاذ مساعد ب-
10%	5	أستاذ مساعد أ-
12%	6	أستاذ محاضر ب-
52%	26	أستاذ محاضر أ-
6%	3	أستاذ التعليم العالي
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول الفئة الأكثر تمثيلاً في مجال الرتبة العلمية للأساتذة المبحوثين فأكبر نسبة كانت لفئة أستاذ محاضر (أ)، وهي الرتبة التي تكون من خلال القيام بتأهيل جامعي مع ما يتطلب من كتابة مقالات والقيام بالإشراف والتدريس، وكذا كتابة مطبوعات تعيد الطلبة إلى كتب في مقياس معين، أما الثاني فهم من الأساتذة المساعدين قسم ب 20% ، وهي الفئة حديثة التوظيف وهي فئة معتبرة، أما عن أساتذة التعليم العالي في بحثنا فتبلغ نسبتهم 6%، أما عن الإحصائيات الخاصة في الكلية فنجد ما يزيد عن 100 أستاذ، 46 أستاذ بقسم علم الاجتماع وأعلى نسبة هي أستاذ محاضر (أ) ب 26 أستاذ، أما بقسم علم النفس، علم التربية والأرطفونيا فعدد الأساتذة 19 أستاذ، وأعلى نسبة تمثل في الأساتذة المحاضرين (أ)، أما قسم الإعلام والاتصال فيتجاوز على 23 أستاذ، وقسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة ب 10 أساتذة وقسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية ب 02 أستاذ.

1-2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

التي محتواها: انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي.

الجدول رقم (10): يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تجد أن هناك ضعف في الجانب الإداري في العمل والأوامر"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	29	58%
أحيانا	15	30%
أبدا	6	12%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (10) استجابات المبحوثين حول يجدون أن هناك ضعف في الجانب الإداري في العمل والأوامر، حيث أن نسبة 58% من المبحوثين أكدوا باحتمال "دائما" أنهم يجدون ضعف في الإدارة وهي أعلى نسبة مما يؤكد العلاقة السلبية بين الأساتذة والمسؤولين، ويدل ذلك على أن الإدارة لا تقوم بتقديم خدماتها كما ينبغي وبشكل لائق، وهذا ما يخلق جو من التباعد بين الأستاذ وبيئة عمله.

في حين نجد 30% منهم، أحيانا ما يجدون ضعف في الجانب الإداري في العمل والأوامر وقد يرجع ذلك إلى أن المبحوثين أو خاصة منهم الأساتذة المؤقتين، لا يعرفون أصلا ممن يتلقون المعلومات (بين السكرتيرة ورئيس القسم) والإرشادات، مما يضعهم تحت ضغط وضياح كبير، ويؤثر سلبا على أدائهم الأكاديمي ونتائج عملهم، ويؤكد 12% من المبحوثين يشيرون إلى أنهم لا يجدون ضعف من قبل الجانب الإداري، وذلك راجع إلى أن مصدر الأوامر وإلقاء التعليمات في الجامعة ليس واضح بل هناك ازدواجية في إعطاء الأوامر والقرارات من داخل الإدارة من قبل مسؤول يعطي رأيه بشكل معين.

كما يورد ما توصل إليه "ويليام كانوت" من خلال نظريته حيث قدم تفسيراً مادياً للضغط، ورجح في نظريته تأثير العوامل البيئية على العوامل الذاتية، أن التعرض لظروف عمل تؤدي في تماديها إلى اختلال النظام البيولوجي للفرد العامل.

وبطبيعة الحال لما الفرد يتعرض للضغط سوف يتأثر نفسياً وعقلياً يعني روحية الإنسان غير مستقرة سوف يؤثر على جودة عمله الذي يقوم به.

الجدول رقم (11): يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تعمل الإدارة على إشراك الأستاذ الجامعي في عملية اتخاذ القرارات".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	2	4%
أحيانا	10	20%
أبدا	38	76%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 11 استجابات المبحوثين نجد أن 4% وهي نسبة ضئيلة من أفراد العينة تؤكد أن الإدارة تشاركهم في عملية اتخاذ القرارات أما 20% من أفراد العينة فإجابتهم بـ "أحيانا" على تأكيدهم بأنه حسب نوع القرارات المتخذة من طرف الإدارة أي هناك قرارات لا تستوجب إشراك الأستاذ وإنما خاصة بالقطاع الإداري فقط، أما نسبة 76% وهي أعلى نسبة من أفراد العينة اعتبرت على أن الإدارة لا تقوم بإشراكهم أبدا في عملية اتخاذ القرارات وهذا يعتبر من أحد المسببات في حدوث ضغوط العمل لدى الأساتذة، ولها انعكاسات عليهم تتمثل في شعورهم بالغضب، وما لهذا الشعور من سلبيات عليهم وعلى الإدارة على حد سواء فالشعور بالغضب ينقص من فعالية الفرد في العمل ويقلل من روحه المعنوية، والشعور بعدم الانتماء، والإدارة من المصالح التي تحتاج إلى أكبر قدر من دافعية وفعالية في العمل لأنها تهتم بشؤون الأساتذة والطلبة... لذا لا بد من توفير بيئة عمل تساعد في خلق مشاعر تزيد من درجة الانتماء وترفع من الروح المعنوية، الدافعية والفعالية في العمل.

ويعتبر إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلق بعمله باعنا قويا بالنسبة لهم، في حين أن عدم المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى شعور الأستاذ أنه لا قيمة له وهذا ما ينقص تقديره لذاته، لذا نجد المهتمين بالعلاقات الإنسانية داخل مؤسسات العمل يعتمدون إلى إشراك كافة الفئات بمهامهم وهذا الاتجاه نجده عند منظري مدرسة العلاقات الإنسانية وعلى رأسهم إلتون مايو، حيث يرى إلتون مايو من الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية (ارتفاع الأداء) التغيير في الموقف الاجتماعي للعمال (الأساتذة) والتغيير في مستوى الرضا النفسي العمالي للعمل وأنماط التدخل، ويعتقد أن "التصنيع أدى إلى إنشاء الصراع في المجتمع والتقاليد الثقافية التي تعزز التضامن الاجتماعي وأنه يمكن التخلص من المظاهر السلبية للعلاقات الإنتاجية الرأسمالية بواسطة تنظيم رشيد للإدارة يهتم بالجوانب السيكولوجية لعمل الأفراد.

وركز "إلتون مايو" على التفاعل المباشر بين أفراد العمل وجماعات العمل (النواحي الإنسانية في الإدارة) وضرورة إتباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعمال للوصول إلى الكفاءة العالية في العمل ومستوى أداء رفيع وزيادة في الإنتاجية.

الجدول رقم (12): يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر بالضيق والإحباط لتكليفك بمسؤوليات إدارية من دون محفزات".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائماً	47	94%
أحياناً	3	6%
أبداً	0	0%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 12: استجابات المبحوثين حول شعورهم بالضيق والإحباط لتكليفهم بمسؤوليات إدارية من دون محفزات فكانت نسبة 94% من المبحوثين الذين أجابوا "دائماً" لتكليفهم بمسؤوليات تشعرهم بالضيق والإحباط وهي النسبة الغالبة، وهذا ما ينتج عنه الشعور بالخيبة والضيق، لعدم وجود أية محفزات مادية أو معنوية يكافئون بها لتحقيق أهدافهم، فأكد سوف ينزعجون وهذا الأخير يساهم في ضعف الأداء وقلة التواصل.

نسبة 6% من المبحوثين أجابوا بـ "أحياناً" وهي نسبة ضئيلة جيداً التي تعكس الاتفاق الكبير للمبحوثين، وهذا يعود إلى مدى معرفة الرسالة التي يتوجب على الأساتذة تقديمها، فالبعض منهم لا ينتظرون محفزات أو حتى كلمة شكر هم يحاولون اكتساب الخبرة والتعلم لبناء قدراتهم العملية لكي يحسنوا من أدائهم وهذا يعود عليهم بالمنفعة في وقت ما، باختصار شديد فهناك بعض الأساتذة يعتبرونها تضحية في سبيل التقدم وأخذ المهارات والتقنيات المهنية لكي يصلوا لغاياتهم وآخرون يفضلون التحفيز المادي والمعنوي معاً.

لما الأساتذة يقدمون كل ما لديهم من معارف ومكتسبات وفي الأخير لا يقدر أي أحد تلك الجهود المبذولة، يعني لا يوجد تقدير للأساتذة أو للشخص فهنا يصله إحساس بعدم التقدير المعرفي.

الجدول رقم 13: استجابات المبحوثين حول العبارة "تقدم لك الإدارة الشكر والعرفان عن مجهوداتك".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائماً	2	4%
أحياناً	8	16%
أبداً	40	80%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 13 استجابات المبحوثين حول تقديم الإدارة والعرفان عن مجهوداتك نجد أن نسبة 80% وهي أعلى نسبة أجابوا بـ: "أبداً" أن الإدارة لا تقدم لهم الشكر والعرفان عن مجهوداتهم المبذولة وهنا سوف يشعرون بالانزعاج لعدم وجود الشكر والعرفان بينهم وبين الإدارة، نجد أن نسبة 16% أجابوا بـ "أحياناً" يعني أن الإدارة غير مهتمة بشكل جيد بتقديم الشكر لهم وعلى مجهوداتهم التي يقومون بها في حين نجد أن النسبة 4% وأقل نسبة تتجاوز مع الإدارة على تقديم الشكر والعرفان لهم.

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا مدى أهمية وجود التقدير بين الإدارة والأساتذة تكون مبنية على أساس الاحترام والتقدير بين الطرفين، فعدم اهتمام الإدارة بمجهودات أساتذتها وسعيها لمساعدتهم يشعروهم بالنقص، وهذا سينعكس بالسلب على نفسياتهم ومن ثم على أدائهم، وعلى مصلحة الإدارة ونظراً لأهمية الخدمات التي يقدمونها والتي تتمحور حول سلامة وكفاءة الطالب فهي في أمس الحاجة إلى مستويات عالية من الأداء، وهذا يكون إلا بتوفير جميع الظروف والشروط المساعدة على ذلك ومن بينها تقديم الشكر والاحترام لأساتذتها وهذا ما ذهب إليه مؤسس "نظرية ماسلو" والذي تناول الحاجات الإنسانية نقلة نوعية في علم الإدارة، والمقصود بالحاجة هي عوز مادي أو نفسي يشعر به الفرد ويميل إلى إشباعه، وقد أشار "ماسلو" إلى وجود خمسة مستويات من الحاجات ووضعها في تسلسل هرمي. (أنظر الفصل الثاني).

الجدول رقم 14: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري راض عنه".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائماً	5	10%
أحياناً	3	6%
أبداً	42	84%
المجموع	50	100%

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

يوضح الجدول رقم 14 استجابات المبحوثين حول أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري راضين عنه، حيث أن 84% من المبحوثين غير راضيين عن أسلوب التواصل بينهم وبين طاقم الإدارة، ويعود هذا للأسباب التالية:

هناك علاقة قائمة على المصالح داخل المؤسسة (الجامعة) وهذا بسبب سيادة علاقات المحسوبية والقربية داخل مكان العمل، وخاصة فيما يخص ترقية العامل دون خضوعه لقانون ترقية ونسبة 6% من أفراد العينة أجابوا بـ "أحيانا" نجد أنهم راضيين جزئياً عن أسلوب الإدارة ونسبة 10% راضيين عن أسلوب التواصل بينهم وبين الإدارة، وهذا يفسر شفافية التعامل واللامبالاة، يعني أن الأساتذة غير مهتمون بطاقم الإدارة وما يقدمونه لهم من مهام، ولا يدخلون في صراعات بينهم وبين الإدارة.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن الاستقرار الإداري (طريقة التعامل، الكلام اللاتق) بين الأساتذة والإداريون يوصل إلى الاستقرار في العمل ولا يولد أي ضغط والعكس صحيح وهذا يرجع على جودة الأداء. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة kinyita و Hanmah والتي تطرقنا إليها في الجانب النظري، وتم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط بين ضغوط العمل والأداء، وهذه الضغوط تؤثر على الأداء الفردي للعاملين.

الجدول رقم 15: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تجد الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة وتدوين ملاحظاتهم".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائماً	27	54%
أحيانا	20	40%
أبداً	3	6%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 15 استجابات المبحوثين نجد أن نسبة 54% من المبحوثين أجابوا بـ "دائماً" يجدون الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة في حين نجد نسبة 40% من المبحوثين أجابوا بـ "أحيانا" الوقت الممنوح لهم لا يكفيهم جزئياً ونسبة 6% من المبحوثين وهي نسبة ضئيلة أجابوا بأنهم لا يجدون الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة وتدوين ملاحظاتهم.

من خلال نتائج الجدول أعلاه نفسر بأن المبحوثين الذين يجدون الوقت لتصحيح أبحاث الطلبة وتدوين ملاحظاتهم، يعودون إلى إدارة الكلية التي ركزت على منح الأساتذة الوقت الكافي لأنهم لا يستطيعون أداء

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

كل ما هو مطلوب منهم في وقت قصير، خاصة أن الأستاذ الجامعي له عدة وظائف من تدريس، إشراف، أبحاثه العلمية... الخ، وقد أصبح العمل في وقت ضيق يؤدي ذلك إلى ضغوط على أداء الأستاذ الجامعي، بل يجب أن يكون هناك توافق بين الوقت المخصص للأداء والأعمال الموكلة لهم، وقد يرجع ذلك إلى حجم الأعمال الموكلة إليهم، خاصة بالنسبة للأساتذة الذين يدرسون مقاييس كثيرة أو ذات عدد كبير من الطلبة، أو كذلك الأساتذة الذين لديهم عدد كبير من المجموعات التي يشرف عليها...، وبالتالي يصبح الأستاذ (ة) في هذه الحالة تحت الضغط والعمل بجهد أكبر من طاقته.

الجدول رقم 16: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر بالتعب بعد نهاية العمل"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	48	96%
أحيانا	2	4%
أبدا	0	0%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 16 استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر بالتعب بعد نهاية العمل"، 96% من المبحوثين أجابوا "دائما"، لأن أغلبية أفراد العينة يشعرون بالتعب بعد نهاية العمل، في حين بلغت النسبة 2% من المبحوثين الشعور بالتعب بعد نهاية العمل بالتعب جزئيا.

ومن خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين موافقون بأنهم يشعرون بالتعب بعد نهاية العمل وهذا راجع إلى كمية العمل الملقاة على عاتق الأساتذة التي تفوق طاقتهم مع عدم تناسب الأجر مع كثرة المهام، فالأستاذ يشعر بالتعب النفسي والفكري وهذا يؤثر على روحه المعنوية ودافعية الأستاذ نحو العمل.

تعرض الأستاذ لأعباء عمل كثيرة مما يسبب لهم بعض الأمراض المهنية كالصداع وارتفاع ضغط الدم وهذا كله بسبب ظروف العمل الغير مناسبة كارتفاع الضجيج داخل المؤسسة (الجامعة) وزيادة مشاكل الطلبة وكذلك طبيعة الأعمال الإدارية التي تقدم لهم من قبل الإدارة، والتي تستنزف طاقتهم بالإضافة إلى البقاء داخل الوظيفة. وتكرار نفس المهام يشعر الأستاذ بالتعب والإرهاق في نهاية العمل.

1-3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء

الجدول رقم 17: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "الأجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك المختلفة"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	2	4%
أحيانا	4	8%
أبدا	44	88%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 17: استجابات المبحوثين حول الأجر الذي يتقاضونه يلبي احتياجاتهم المختلفة نجد نسبة 88% من المبحوثين أجروهم لا يلبي احتياجاتهم وهي نسبة مرتفعة، وتفسير هذا أن الأساتذة غير راضين عن راتبهم أن هذه الفئة من المبحوثين متزوجون وذو مسؤوليات أخرى لا تكفيهم رواتبهم لتغطية احتياجاتهم المختلفة، خاصة بالنظر إلى الظروف التي تمر بها البلاد والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتردية التي انعكست على المجتمع الجزائري حيث ارتفاع الأسعار وانخفاض القدرة الشرائية زيادة على كثرة أفراد العائلة.

أما النسبة 8% الذين أجابوا بـ "أحيانا" من المبحوثين أن راتبهم يغطي احتياجاتهم جزئيا وذلك راجع لاختلاف الاحتياجات وخاصة المتزوجين منهم ذو مسؤولية على غرار غير متزوجين ليس لديهم أولويات كثيرة ليس مسؤولين عن عائلة.

أما بالنسبة 2% من المبحوثين الذين أجابوا بـ "دائما" فإنهم يعتبرون في حالة عائلية مستقرة أي غير متزوجين، أي ليس لديهم مسؤوليات أسرية وإنما فقط الالتزامات والمسؤوليات البحثية والعلمية ولهذا فإن الراتب يكفيهم لمختلف احتياجاتهم.

من خلال الجدول يتضح أن النسبة الغالبة من المبحوثين ترى أن جروهم لا يكفيهم وهذا يسبب لها القلق والإحباط، وهذا لكون أجور معظم المدرسين منخفضة مقارنة مع غلاء المعيشة وصعوبة الظروف الاجتماعية وهذا يشكل ضغطا اجتماعيا يفرض على العامل (الأستاذ) العمل في أوقات الفراغ إن أمكن ذلك، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن العامل سيبقى في حاجز يتبعه ويجعله دائم التفكير والقلق والتوتر.

الجدول رقم 18: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تعاني من التوترات بسبب العمل الذي تقوم به"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	22	44%
أحيانا	8	16%
أبدا	20	40%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 18: استجابات المبحوثين حول تعاني من توترات بسبب العمل الذي تقوم به نلاحظ أن هناك تقارب بين إجابات الأساتذة حيث نجد 44% منهم يعانون من توترات بسبب عملهم وقد يرجع إلى الانفعالات بسبب الأعمال والمهام أو ضغط العمل، وكذلك تأثير جو العمل في حين نلاحظ أن 40% من المبحوثين لا يعانون من أي توتر بسبب عملهم وقد يرجع ذلك إلى حسن وقوة العلاقات الإنسانية السائدة في العمل بين المبحوثين مما يخلق نوعا من التفاهم وجو ملائم ومناسب للعمل ويزيد من راحة المبحوثين، لأن سوء العلاقات يولد توترات وقلق خاصة وأن عمل المبحوثين يتطلب التواصل بشكل مستمر فيما بينهم ومع الإدارة.

في حين نجد النسبة 16% من المبحوثين يشيرون بأنه أحيانا يعانون من توترات بسبب العمل يعني هذا يوجد نوعا ما من توترات في عملهم وهذا بسبب التواصل والمشاركة فيما بينهم ومشاهدة الظروف سوف يكون لها الأثر السلبي على آدائهم الوظيفي داخل الجامعة وهذا أكدته "نظرية هانز سيللي" يقول: لقد كان متأثرا بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجياً وتتعلق نظريته من مسلمة ترى أن الضغط متغير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير مزعج، وتعتبر هذه الاستجابة دليلاً على وجود الضغط، كما يعتبر حدوثها مصحوباً بأغراض تمثل بالفعل حدوث ضغط.

ويوضح "سيللي" نظريته ردود أفعال الجسم البدنية والنفسية، حيث اقترح أن استجابة الفرد للضغوط تمر بثلاث مراحل:

مرحلة الإنذار وتنبه الجسم بالتغير: وذلك استجابة للتهديدات التي تواجهه مثل زيادة التنفس، ارتفاع ضغط الدم، زيادة السكر.

مرحلة المقاومة: وفيها يبدأ الجسم بمواجهة وصد الضغط ومحاولة التكيف معه.

مرحلة الاستنزاف: إن عدم تمكن الفرد من التكيف مع الضغط واستمراره يزيد من استنزاف طاقته وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والإرهاق، وكل هذا يترتب عنه وقوع حوادث وضغوط.

الجدول رقم 19: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "يتحصل الأستاذ الجامعي على تربصات تساعد وتحفزه على الأداء الأكاديمي".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائماً	28	56%
أحياناً	19	38%
أبداً	3	6%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 19 استجابات المبحوثين حول العبارة يتحصل الأستاذ بالجامعي على تربصات تساعد وتحفزه على الأداء الأكاديمي نجد نسب 56% من المبحوثين حصلوا على تربصات وفترات تكوينية أخرى، وذلك لتحقيق جملة من الأهداف والطموحات الشخصية والعامة حيث نجد 38% ممن أبدوا أنهم استفادوا من التربصات جزئياً أي أن هذه الفئة من المبحوثين لم يجدوا الوقت الكافي من أجل تطوير أدائهم والإلتحاق بتلك التربصات.

كما نجد أن 6% من إجمالي المبحوثين والذين أجابوا بـ "أبداً" صرحوا بعدم تحصلهم على تربصات وتعود لأسباب عدم استكمال مذكرة الدكتوراه لكثرة المسؤوليات والالتزامات خاصة لما يكون مسؤول على أسرة ولديه أولاد يهتم بهم.

انطلاقاً من البيانات التي وردت في الجدول يمكن القول أن أغلبية الأساتذة حصلوا على تربصات ساعدتهم وحفزتهم في قيامهم بأدائهم الأكاديمي بمرور مدى الوعي الثقافي لهذه الفئة المتعلمة والتي تسعى دائماً إلى التجديد في مكاسبهم والتحديث في معارفهم وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم بالشكل الذي يسمح لهم بمسايرة التطور التكنولوجي الحاصل في جميع المجالات عامة والمجال التعليمي خاصة.

الجدول رقم 20: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "أجرك الحالي يسمح بتغطية أعباء البحث العلمي"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	0	0%
أحيانا	2	4%
أبدا	48	96%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 20 استجابات المبحوثين نجد النسبة 96% أن أجركم لا يسمح بتغطية أعباء البحث العلمي، أي أن أعباء البحث العلمي تتطلب مصاريف أكثر من هذه النتائج الموضحة في الجدول فالنسبة 4% الذين أجابوا بـ "أحيانا" وهي نسبة ضئيلة جدا.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن الأجر الحالي لا يسمح بتغطية أعباء البحث العلمي لا يسبب ضغوط عمل فقط على الأساتذة وإنما تتسبب في ظهور انعكاسات جانبية عليهم وعلى الطلبة فلما الأستاذ الجامعي لا يستمر في البحث والاكتشاف والاطلاع يستمر في التدريس بتلك الطريقة التي درس بها أو على الأشياء القديمة فهذا لا ينفع به الطلبة، فالاهتمام بجودة المنتج من تلك المعلومات التي يقدمها تعتبر مسؤولية كبيرة على عاتق صاحبها (الأساتذة)

الجدول رقم 21: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "الأعمال الموكلة لك تشكل عبئا جسيميا وفكريا"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	35	70%
أحيانا	10	20%
أبدا	5	10%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 21 استجابات المبحوثين حول الأعمال الموكلة له تشكل عبئا جسيميا وفكريا له نجد نسبة 70% وهي أعلى نسبة، أنهم يعانون من كثرة العمال الموكلة لهم وتتعبهم جسيميا وفكريا ونجد نسبة 20% من المبحوثين يعانون جزئيا من الأعباء الموكلة لهم وبنسبة 10% وهي نسبة ضئيلة أن

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

الأعمال الموكلة لهم لا تشكل لهم أي عبء وهذا يعود لأسباب شخصية كاللامبالاة وليس لديهم التزامات كثيرة يقومون بها.

ونستنتج أن المبحوثين الذين يعانون من الأعمال الموكلة لهم ترجع أحيانا للظروف الصحية وخاصة الذين تجاوزوا 50 سنة، وقد سجلنا فئة من المبحوثين خلال توزيعنا للاستمارة الذين أعمارهم تجاوزت سن 50 سنة نظرا لكبر السن وكثرة الالتزامات والمسؤوليات وكذلك كثرة الأعمال التي تقدم لهم وعدم توفر الجو العلمي الملائم وبسبب ضيق الوقت الذي يجعل الأستاذ الجامعي يشعر بالتعب والقلق بسبب تأخر إنجاز الأعمال من محاضرات وغيرها مما يخلق لهم ضغوط العمل ويرجع بالسلب على أدائهم وتعطيل مهام الأساتذة.

الجدول رقم: 22 يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة تجد صعوبة في الوصول إلى مكان العمل.

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	14	28%
أحيانا	14	28%
أبدا	22	44%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 22: استجابات المبحوثين حول تجد صعوبة في الوصول إلى مكان العمل نلاحظ من خلال الجدول أن 44% من المبحوثين لا تجد صعوبة في الوصول إلى مكان العمل وهذا يفسر بأن أغلب الأساتذة يقطنون قرب الجامعة مما سهل عليهم المهمة، في تقديم أدائهم بدون ضغط ومن جهة أخرى حرص الجامعة على توظيف أساتذة قريبين في المسكن، في المقابل نلاحظ أن 28% منهم يشيرون إلى أنهم يتلقون صعوبة في الوصول إلى مكان عملهم ويفسر هذا بأن الجامعة تحتضن ببعض الأساتذة من خارج الولاية وليس لديهم سكن وظيفي لكي يسكنون فيه، وهذا ما جعلهم يجدون صعوبة في التنقل بالإضافة إلى ذلك وجود مشاكل في وسائل النقل وقلة المواصلات وكل هذا يؤكد صعوبة في الوصول وينتج عنه ضغط كبير وهذا سوف يؤثر على أدائهم.

فلا بد من توفير سكن وظيفي لجميع الأساتذة الذين يجدون صعوبة في الوصول.

الجدول رقم 23: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "أشعر بأن عملي ومهامي يتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه".

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	0	%0
أحيانا	2	%4
أبدا	48	%96
المجموع	50	%100

يوضح الجدول رقم 23 استجابات المبحوثين حول العمل والمهام يناسب مع الراتب الذي يحصلون عليه فنجد النسبة %96 من المبحوثين على أن أجرهم غير متناسب مع الجهد الذي يبذلونه في عملهم لاسيما وأن عملهم يتميز بالصعوبة والجهد الكبير طوال الوقت، وفي الأخير لا يتقاضى إلا أجرا منخفضا، فكيف لا يشعر المدرس أو العامل بضغوط، وهذا ما لاحظناه من قبل أحد المبحوثين لما قمنا بإعطائه الاستمارة بقوله أن الأجر غير مناسب ولو كان العمل لمدة 4 ساعات فقط.

كما نجد النسبة %2 أجابوا بـ "أحيانا" وهي نسبة ضئيلة جدا وتفسر بطبيعة عملهم الأقل جهدا عن باقي زملائهم.

ونفسر أن أغلبية المبحوثين أجرهم ليس فيه عدل بمقارنتهم بأجرهم الضعيف بغيرهم من العمال في المؤسسات الأخرى وحسب ما أدلى به أحدهم أن أعمال المؤسسات الأخرى أفضل في الأجر من أتمنى أن أغير عملي.

1-4- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:

والتي محتواها "انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودة الأداء الأكاديمي"

الجدول رقم 24: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "رفض بعض زملائي في التعامل معي في الأمور المهنية يقلقني"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	1	2%
أحيانا	8	16%
أبدا	41	82%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم 24 استجابات المبحوثين حول العبارة "رفض بعض زملائي في التعامل معي في الأمور المهنية يقلقني" نجد 2% من المبحوثين قد اعترفوا بأن رفض زملائهم التعامل معهم في الأمور المهنية يقلقهم بنسبة 16% من المبحوثين يرون أن رفض بعض زملائهم التعامل معهم يقلقهم جزئيا فقط، في حين نجد نسبة 82% من المبحوثين يقرون أن رفض بعض زملائهم التعامل معهم لا يقلقهم.

من خلال نتائج الجدول، يتضح لنا أن المبحوثين يسعون إلى تحسين العلاقات فيما بينهم نظرا لأهميتها وهذا لكونهم يتواجدون في بيئة عمل نفسها ولساعات طويلة، كما أن طبيعة العمل تستدعي من الجميع أن يكونوا يدا واحدة، من أجل تقديم أداء أحسن ليستفيد منه الطلاب ومن أجل الاعتبارات وغيرها فإنه لا مفر إلا بتكوين تعاملات بين جميع الزملاء وتكون بطبيعة الحال مبنية على التفاهم والتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف الجميع والمتعلقة بجودة الأداء وكفاءة الطلاب، وهذا ما لاحظناه داخل الكلية ومدى التلاحم والتآزر الموجود بين الأساتذة.

بالإضافة إلى أن وجود تنافر أو عدم وجود تجانس بين الأساتذة فيمكن قول حدوث صراعات فيما بينهم تترك آثار سلبية حيث تؤثر على تأدية أدائهم، بما أن الأساتذة يدركون هذا فإنهم يعملون على اجتناب هذه الصراعات وتكوين تعاملات ودية فيما بينهم.

الجدول رقم 25: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "حجم العمل الذي تقوم به يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	45	90%
أحيانا	1	2%
أبدا	4	8%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (25) استجابات المبحوثين حول "حجم العمل الذي يقوم به يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل"، أفادت أغلبية أفراد العينة بنسبة 90% بـ (دائما)، في حين بلغت نسبة الذين يرون بأن حجم العمل الذي يقومون به لا يستنزف أوقات إضافية بـ 8%، أي أن أغلبية المبحوثين يؤكدون بأن حجم المهام يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل، وهذا راجع إلى:

الحجم الساعي للعمل الذي يتطلب وقت كبير للقيام به، بالإضافة إلى زيادة عدد الطلبة في الآونة الأخيرة والاستقطاب الكبير للطلبة من جميع تراب الوطن، أين اعتمدت الدولة على الكم بدلا من الكيف واستقبال أعداد كبيرة من الطلبة أدى إلى أن المدة الزمنية التي برمجت غير كافية لتقديم الدروس والمهام البيداغوجية تتطلب مهنة التدريس الوقت الكافي لأدائهم بشكل يحقق الأهداف المرجوة، وغياب ذلك يؤثر سلبا على أعضاء الهيئة التدريسية لكون الأعباء لا تتناسب مع الوقت الممنوح لتجسيدها، فكتافة البرنامج والتدريس الحضورى، وبعض المهام الأخرى التي تنجز عن بعد سيولد أعباء إضافية تؤدي إلى بذل مجهود مضاعف، هذا ما سيقف حاجزا أمام الأستاذة عند أداء دورهم، أما النسبة 2% وهي نسبة ضئيلة جدا أجابوا بـ أحيانا، أي حجم العمل الذي يقومون به يستنزف من وقتهم جزئيا.

الجدول رقم 26: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تعاني من عدم وضوح المهام الموكلة إليك"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	4	8%
أحيانا	7	14%
أبدا	39	78%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (26) استجابات المبحوثين حول العبارة "تعاني من عدم وضوح المهام الموكلة إليك، أفادت أغلبية المبحوثين بنسبة 78% لا يعانون من عدم وضوح المهام الموكلة إليهم في حين نجد نسبة 14% من المبحوثين أجابوا بـ "أحيانا"، و8% من المبحوثين يعانون من عدم وضوح المهام الموكلة إليهم، أي أن أغلبية المبحوثين لا يعانون من عدم وضوح المهام الموكلة إليهم وهذا راجع إلى:

- لقد كان الهدف من طرح هذا السؤال هو الوقوف على ما يسمى إدراك الدور الذي يعتبر من مؤشرات الأداء إلى جانب القدرات والجهد، فلا يكفي أن يكون للفرد قدرات، كما لا يمكن لشخص أن يكون له جهد فقط وهو غير مدرك للدور الذي يقوم به، فالعناصر مكملة لبعضها البعض.
- لاحظنا أن الأساتذة لا يعانون من عدم وضوح المهام الموكلة لهم، بما أن كل أستاذ يقوم بتأدية أدائه والذي يتناسب مع مؤهلاته العلمية، فهو مدرك للأداء الموكل إليه.
- وضوح المهام وهذا راجع إلى اتساق الوظائف وبساطتها.

الجدول رقم 27: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة تجعلك

راض عن عملك"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	48	96%
أحيانا	2	4%
أبدا	0	0%
المجموع	50	100%

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

يوضح الجدول رقم (27) استجابات المبحوثين حول العبارة توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة تجعلك راض عن عملك، ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة 96% من مبحوثين عند توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة ترفع من درجة رضاهم عن عملهم، لكون توفر هذه الوسائل يسمح لهم بالعمل في سهولة وراحة تامة، من خلال اتباع أساليب جديدة في التدريس وكذلك أساليب الشرح لجعل الدروس أكثر فعالية وإثارة، لملاكات الفهم والإبداع لدى الطلاب ويتيح لهم فرصة اكتساب الخبرات من خلال المشاهدة، وتوفر هذه الوسائل التكنولوجية الحديثة يسمح للأستاذ بتطوير مهاراته وقدراته في البحث والتدريس، من خلال تقديم دراسات وبحوث جديدة وحديثة تثير وتحفز الطلاب على التعلم وتطوير أفكارهم ومستواهم ومن ثمة تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهذا ما يشعر الأستاذ بالارتياح والرضا عن عملهم، وكذلك توفر هذه الوسائل تمنحهم الراحة وقلة ضغط العمل، كما نلاحظ وجود 4% من المبحوثين أجابوا توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة تجعلهم راضون جزئياً عن عملهم وهي نسبة ضئيلة، كما أن بعض الأساتذة يعتبرون وجود جو نفسي واجتماعي مناسب في العمل أهم عامل سيشعرهم بالأمان والاطمئنان والاستقرار والرضا في العمل لذلك لا بد على المؤسسة (الجامعة) من توفير العوامل المادية والتكنولوجية والنفسية والاجتماعية المناسبة للارتقاء.

الجدول رقم 28: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "مكان العمل خالي من الضوضاء والزحام"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	5	10%
أحياناً	7	14%
أبداً	38	76%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (28) استجابات المبحوثين حول العبارة "مكان العمل خالي من الضوضاء والزحام" ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 76% من المبحوثين يرون بأن مكان العمل تتواجد فيه الضوضاء والزحام حيث يسبب هذا الأخير قلة التركيز للأساتذة وعدم الدقة في الأداء، في حين نجد نسبة المبحوثين الذين يرون أن مكان العمل خالي من الضوضاء والزحام جزئياً قدرت بـ 14% بينما نسبة 10% يرون أن مكان العمل لا تتواجد فيه الضوضاء والزحام.

ومن خلال الإحصائيات البيانات يمكن تفسير النسبة المرتفعة والتي تمثل المبحوثين الذين يرون أن مكان العمل تتواجد فيه الضوضاء والزحام، فهذا راجع إلى طبيعة المؤسسة (جامعة)، كونها إحدى المؤسسات العلمية والاجتماعية والثقافية، تتعامل بالدرجة الأولى مع الطلاب والأساتذة، موظفين ... إلخ، وتحتك بهم، بالإضافة إلى إقبال كبير من طرف الطلبة لتلقي تعليمهم، وهو الأمر الذي يسبب إزعاجا للأساتذة نتيجة ارتفاع أصوات الطلبة بين صفوف الأقسام وبالتالي ارتفاع مستوى الضوضاء، خاصة أنه في بعض الأحيان تحدث مشاحنات وشجار بينهم، وهي من الأمور السلبية التي تؤثر على أداء الأساتذة وصحتهم من جهة، وعلى سمعة الجامعة من جهة أخرى، فتصبح بذلك أجواء تقديم الأداء أكثر تعقيدا، مما يؤدي إلى قلة تركيز الأساتذة وعدم الدقة في الأداء إضافة إلى شعورهم بالقلق والتوتر النفسي بالإضافة إلى أن الجامعة معرضة إلى استرجاع صدى الأصوات وهذا يؤثر سلبا على الأساتذة بانخفاض روحهم المعنوية وتعرضهم إلى أمراض مهنية كالصداع المستمر.

الجدول رقم 29: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تجد الوقت لنشر مقالاتك العلمية"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	3	6%
أحيانا	10	20%
أبدا	37	74%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (29) استجابات المبحوثين حول "تجد الوقت لنشر مقالاتك العلمية" نجد النسبة 74% من المبحوثين لا يجدون الوقت لنشر مقالاتهم العلمية في حين نجد النسبة 20% من المبحوثين يجدون الوقت أحيانا لنشر مقالاتهم العلمية و6% من المبحوثين صرحوا بأن لديهم الوقت الكافي لنشر مقالاتهم العلمية وهذه النسبة ضئيلة جيدا.

ومن نتائج الجدول أن أغلبية المبحوثين على ألا يجدون الوقت الكافي لنشر مقالاتهم وهذا راجع إلى:

- طبيعة الأداء في المؤسسة (الجامعة) الذي يحتاج إلى وقت كبير.
- كثرة أعباء الأعمال الملقاة على عاتق الأساتذة خاصة حديثي التوظيف وقليلي الخبرة وعدم التعود على الأعمال الكثيرة.

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

- بالإضافة إلى المسؤوليات الأسرية التي تواجههم من تربية ورعاية أسرهم التي تتطلب إجهاد كبير والكثير من الوقت.
- قلة الأساتذة مع زيادة في المهام ومن خلال ملاحظة التي قمنا بها داخل الكلية، فبعض الأساتذة يكونون مسؤولين على أكثر من أداء وتداخل في المهام، هذا ما يسبب للأساتذة ضغط كبير بالإضافة إلى التقاعد المسبق والتخلي عن منصبه.

الجدول رقم 30: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تشعر أن مكان العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	5	10%
أحيانا	10	20%
أبدا	35	70%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (30) استجابات المبحوثين حول "تشعر أن مكان العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك نجد أن النسبة 70% من المبحوثين أجابوا على عدم شعورهم بالراحة التامة لأداء عملهم في مكان العمل، في حين النسبة 10% من المبحوثين وهي نسبة ضئيلة يشعرون بالارتياح في مكان العمل، و20% من المبحوثين أكدوا بشعورهم بالراحة جزئيا.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن اختلال مكان العمل أو بيئة العمل من المصادر المادية التي تسبب ضغوط عمل لدى الأساتذة ولأن النسبة كانت مرتفعة نستنتج أن بيئة العمل متدهورة، ولا تساعد على قيام الأداء لأن بيئة العمل تعد من الأمور التي أخذت محل اهتمام العديد من الباحثين لأنها تعد من أهم عوامل تحقيق النجاح للأساتذة على اختلاف المهام، ومن بين من اهتم بدراسة بيئة العمل "فريديريك تايلور" "إلتون مايو" وخاصة لورانس ولورش، نجدهم قد اهتموا ببيئة العمل، فهما توصلا من خلال الدراسة التي قاما بها عشرة شركات بالولايات المتحدة الأمريكية؛ (في شركات صناعة البلاستيك، الصناعات الغذائية، وصناعة الحلويات)، إلى أن من أهم الأسباب التي تجعل هذه شركات تكون في زيادة دائمة على عكس الأخرى لا يكمن فقط بالاعتماد على أحدث التكنولوجيا، وإنما مراعاة جميع المتغيرات الداخلية والخارجية، حيث توصلوا إلى أن شركات صناعة البلاستيك تتفوق على الشركات الأخرى (الصناعات

الفصل الخامس:..... عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

الغذائية وصناعة الحلويات)، بالرغم من اعتماد كل الشركات على نفس التكنولوجيا تقريبا ولكن سر هذا التفوق يكمن في كون شركات صناعة البلاستيك توفر لعمالها بيئة عمل مريحة جدا ومساعدة على العمل مما يجعل الرضا لديهم والروح المعنوية مرتفعة وهذا يجعل إنتاجهم ترتفع وبحكم أداء الأستاذ الذي يبقى لساعات طويلة في مصلحة التدريس فإن أي خلل طفيف في بيئة العمل من شأنه أن يشكل ضغطا وما أدراه إذا كانت هذه الاختلالات كبيرة وعلى مدار مدة العمل.

الجدول رقم 31: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "العمل الذي تقوم به روتيني"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	27	54%
أحيانا	2	4%
أبدا	21	42%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (31) استجابات المبحوثين حول "العمل الذي تقوم به روتيني" نجد نسبة 42% من المبحوثين يرون أن العمل الذي يقومون به غير روتيني، وفي حين نسبة 54% من المبحوثين تجد أن العمل الذي تقوم به روتيني وهذا راجع بأنه عدم الاستقرار والراحة والتوتر.

ونجد النسبة 4 من المبحوثين أي أن هناك من يجدون نوعا ما من الروتين في عملهم.

لا يوجد أي تغيير في الواجبات التي يقدمونها والمهام أو التقنيات المستعملة في أدائهم حتما سيكون العمل روتيني.

وبالتالي فإحداث التغيير خطوة بخطوة يسمح للأساتذة من عدم الملل من عملهم، كما يتيح لهم الفرصة لفهم موضوعات أخرى.

في حين نسبة الأساتذة الذين يرون أن عملهم غير روتيني فيمكن أن ترجع هذه الفئة من الأساتذة الذي يتطلعون على ما هو جديد ويرغبون دائما في إحداث التغييرات للقضاء على الملل والروتين والرتابة.

الجدول رقم 32: يوضح استجابات المبحوثين حول العبارة "تحرص على أن يكون لأبحاثك التميز منهجيا وموضوعيا"

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
دائما	49	98%
أحيانا	1	2%
أبدا	0	0%
المجموع	50	100%

على الرغم من أن المبحوثين لا يجدون الوقت الكافي لنشر مقالاتهم العلمية كما سجلنا في الجدول 27 سابقا، فإنهم في المقابل حريصون على أن يكون لما يقدمونه من أبحاث، التميز منهجيا وموضوعيا بنسبة قدرت بـ 98%، من إجمالي المبحوثين، في حين نجد النسبة 2% من المبحوثين وهي نسبة ضئيلة جدا، حريصة جزئيا على أن يكون لأبحاثهم التميز منهجيا وموضوعيا، لا تعني الرداءة، فيما تقدم بقدر ما تعني أن لديهم مسؤوليات إدارية تثقل كاهلهم بشكل ينعكس على مستوى الأبحاث والدراسات والمقالات العلمية التي تقدمها، لأنه من غير المعقول أن نجد أستاذا جامعي لا يحرص على ذلك كون مكانته وقيمه العلمية بين زملائه وحتى طلابه مرهونة بما يقدمه من أبحاث ودراسات علمية جادة ومتميزة.

وعلى الرغم من المسؤوليات الإدارية ومسؤولية الإشراف والتوجيه وغيرها من المهام التي أوكلت لهم، إلا أن الأستاذ الجامعي تسعى إلى الارتقاء.

وهذا يخلق نوعا من الرضا والشعور بالارتياح والسعادة داخل بيئة العمل.

2- النتائج الجزئية حسب فرضيات الدراسة:

2-1- استخلاص نتائج الفرضية الأولى:

بالنظر إلى الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى التي محتواها: انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي.

- **العبارة رقم (1):** أكد 58% من المبحوثين أنهم يجدون ضعف في الجانب الإداري في العمل والأوامر ويدل ذلك على أن الإدارة لا تقوم بتقديم خدماتها كما ينبغي وبشكل لائق.
 - **العبارة رقم (2):** أكد 76% من المبحوثين أن الإدارة لا تقوم بإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، وهذا يعتبر من أحد المسببات في حدوث ضغوط العمل، ولها انعكاسات عليهم تتمثل في الشعور بالغضب، قلق، ...إلخ.
 - **العبارة رقم (3):** أكد 94% من المبحوثين، يشعرون بالضيق والإحباط لتكليفهم بمسؤوليات إدارية من دون محفزات، عدم وجود أية محفزات مادية ولا معنوية سوف ينزعجون وهذا يساهم في ضعف الأداء.
 - **العبارة رقم (4):** أكد 80% من المبحوثين أن الإدارة لا تقدم الشكر والعرفان على مجهوداتهم المبذولة مما يجعلهم يحسوا بالنقص والانزعاج وعدم الرضا وهذا ينعكس على نفسياتهم وأدائهم الأكاديمي.
 - **العبارة رقم (5):** أكد 84% من المبحوثين غير راضين عن أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإدارية ويعود هذا إلى أن هناك علاقات قائمة على المصالح داخل المؤسسة (الجامعة) ولأسباب عدة والقرباة والوساطة داخل العمل.
 - **العبارة رقم (6):** أكد 54% من المبحوثين يجدون الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة وتدوين ملاحظاتهم وهذا راجع إلى منح الأساتذة الوقت الكافي لأنهم لا يسعون إذا ما هو مطلوب منهم في وقت قصير خاصة أن الأستاذ الجامعي له عدة وظائف، التدريس، الإشراف، ... إلخ.
 - **العبارة رقم (7):** أكد 96% من المبحوثين يشعرون بالتعب بعد نهاية العمل وهذا راجع إلى كمية العمل الملقاة على عاتق الأستاذ التي تفوق طاقتهم.
- من خلال ما تم ذكره في النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى التي تتصل على انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ **قد تحققت** وأن أفراد العينة يجدون ضعف في الجانب الإداري، بالإضافة إلى إقصاء الأساتذة من اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وعدم المشاركة، زيادة على هذا لا يحصلون على كلمة شكر أو تقدير، وأيضا شعور الأستاذ بالتعب والإرهاق بعد نهاية العمل بسبب كثرة الأعباء والبرامج وكلها مؤشرات تساعد على انتشار الاستياء والتذمر لدى أعضاء هيئة التدريس ما ينعكس سلبا على أدائهم الأكاديمي.

2-2- استخلاص نتائج الفرضية الثانية:

بالنظر إلى الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية التي محتواها: انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي.

- العبارة رقم (8): أكد 82% من المبحوثين أن الأجر الذي يتقاضونه لا يلبي احتياجاتهم المختلفة، والأساتذة غير راضين عن رواتبهم لتغطية احتياجاتهم المختلفة، الأغلبية منهم متزوجون وذوي مسؤوليات، خاصة بالنظر إلى الظروف التي تمر بها البلاد والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتردية التي انعكست على جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ.
- العبارة رقم (9): أكد 44% من المبحوثين أنهم يعانون من التوترات بسبب العمل الذي يقومون به، ويرجع إلى الانفعالات بسبب الاعمال والمهام أو ضغط العمل وكذلك تأثير جو العمل.
- العبارة رقم (10): أكد 56% من المبحوثين أنهم حصلوا على تریصات حفزتهم وساعدتهم على الأداء الأكاديمي يبرر مدى الوعي الثقافي لهذه الفئة والتي تسعى إلى التجديد في مكاسبها والتحديث في معارفها.
- العبارة رقم (11): أكد 96% من المبحوثين أن أعباء البحث العلمي تحتاج تتطلب مصاريف أكثر لأن الأجر الحالي الذي يتقاضونه لا يسمح بتغطية أعباء البحث.
- العبارة رقم (12): أكد 96% من المبحوثين أن أجرهم غير مناسب مع الجهد الذي يبذلونه في عملهم لأن علمهم يتميز بالصعوبة والجهد الكبير طول الوقت.
- حاولنا من خلال الفرضية الثانية والتي تتضمن انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي، تحديد أهم المصادر الاجتماعية التي تسبب ضغوط عمل لدى الأساتذة وكيف تنعكس على أدائهم الأكاديمي وعموما فإن النتائج الميدانية تؤكد صدق الفرضية الثانية والتي ترجع الأجر لا يلبي أغلب احتياجاتهم، وكذلك وبعد العمل وكل هذا من شأنه أن يولد لديهم ضغوط ويؤثر على روحهم المعنوية واتجاهاتهم إلى ضعف دافعيتهم لتقديم أدائهم وعليه فرضية البحث تحققت.

2-3- استخلاص نتائج الفرضية الثالثة:

العبارة رقم (13): أكد 82% من المبحوثين رفض بعض الزملاء في التعامل معهم في الأمور المهنية لا يقلقهم وهذا راجع إلى حسن العلاقات فيما بينهم، كذلك طبيعة العمل يستدعي من الجميع أن يكونوا يد واحدة.

العبارة رقم (14): أكد 90% من المبحوثين حجم العمل الذي يقومون به يستنزف أوقات إضافية من وقت العمل، وهذا راجع للحجم الساعي للعمل الذي يتطلب وقت كبير للقيام به.

العبارة رقم (15): 78% من المبحوثين لا يعانون من عدم وضوح المهام الموكلة إليهم وهذا راجع إلى أن كل أستاذ يقوم بتأدية مهامه والذي يتناسب مع مؤهلاته العلمية وهو مدرك للأداء الموكل إليه.

العبارة رقم (16): أكد 96% من المبحوثين توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة تجعلهم راضون عن عملهم، وهذا يرفع من درجة رضاهم عن عملهم، لكون توفر هذه الوسائل تسمح لهم بالعمل في سهولة وراحة تامة.

العبارة رقم (17): أكد 76% من المبحوثين مكان العمل تتواجد فيه الضوضاء والزحام حيث يسبب قلة التركيز للأساتذة وعدم الدقة في الأداء.

العبارة رقم (18): أكد 70% من المبحوثين مكان العمل لا يوفر لهم الراحة التامة لأداء عملهم وهذا راجع إلى اختلال في بيئة العمل، وعدم توفير الجو المناسب.

العبارة رقم (19): أكد 54% من المبحوثين أن عملهم روتيني، وهذا راجع إلى عدم الاستقرار والراحة والتوتر.

وتبعاً للمعطيات والتحليلات السابقة للجداول الإحصائية تأكد لنا أن الأساتذة موافقون على وجود ظروف عمل سيئة، أي أن مكان العمل يشعر الأساتذة بعدم الراحة، زيادة على هذا كثرة الضوضاء في مكان العمل وكثرة الضجيج، أي عدم توفر الظروف الفيزيائية للأساتذة وهذا يؤثر على أدائهم في العمل وبالتالي يمكن القول أن الفرضية تحققت.

2-4- استخلاص وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة، والتي تناولت موضوع الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي، إذ لم نعثر على أية دراسة مطابقة، إنما الدراسات التي استعنا بها هي دراسات مشابهة، وقد تطرقنا إلى مختلف نتائج هذه الدراسة ومقارنتها بالنتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية.

- دراسة سيرجيو ميريديا ونافليو اكستريمير: قد توصلت إلى مجموعة من النتائج مع دراستنا من خلال تناولها لموضوع مساهمات ضغوط العمل المرتبطة بالذكاء العاطفي للمعلمين وقد استخدمت المنهج الوصفي واعتمد على العينة البسيطة والتي وظفناها في بحثنا أيضاً.

- أما دراسة مانع صبرينة فنجد أن هذه الدراسة متشابهة مع دراستنا في كونها تناولت دراسة ضغوط العمل وأثارها على أداء الأساتذة، حيث تشابهت من حيث العينة حيث كانت على أساتذة كلية الاقتصاد والتسيير وكذلك من حيث النتائج.
- من حيث المنهج اعتمدنا في دراستنا "المنهج الوصفي" وهذا ما يتوافق مع أغلب الدراسات، باستثناء دراسة شاطر شفيق الذي اعتمد على مزيج من المناهج.
- من حيث الأدوات اعتمدنا في دراستنا على أدوات جمع وتحليل البيانات ميدانيا وقمنا بتحليلها وتفسيرها مستخدمين الاستمارة كأداة رئيسية.
- من حيث العينة فقد اختلفت دراستنا مع كل أغلب الدراسات من حيث النتائج.
- إن النتائج المتوصل إليها حول الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي حيث توصلت دراستنا إلى:
 - لضغوط العمل عدة مصادر منها ما هو مرتبط بالفرد ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الداخلية.
 - تعتبر ضغوط العمل من الظواهر الحتمية التي لا يمكن القضاء عليها وإنما محاولة التقليل من حدتها.
 - لضغوط العمل أبعاد وتمثلت في بيئة العمل وصراع الدور وعبء العمل، وهذا ما توصلت إليه دراسة المعشر عيسى إبراهيم إلى أن المكافآت والأجور وبيئة العمل تؤثر على أداء العاملين.

3- النتائج العامة لبيانات الدراسة:

لقد كان الفرضية الرئيسية للدراسة هي: ماهي انعكاسات الضغوط المهنية على جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي.

انطلاقا من دراستنا النظرية والميدانية حول موضوع انعكاسات الضغوط المهنية على جودة الأداء الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة، ومن خلال عرض النتائج وتحليلها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة توصلنا إلى مجموعة من النتائج العامة والمرتبطة بالبحث:

إن الضغوط المهنية ظاهرة اجتماعية ناتجة عن عدة مصادر والتي من بينها الضغوط الإدارية داخل الجامعة المتمثلة في إقصاء الأساتذة من اتخاذ القرارات وعدم إعطاء فرصة للأساتذة في المشاركة، وما ينجر عنه من انخفاض الروح المعنوية والدافعية في أوساط الأساتذة مما يؤثر بالضرورة على تأدية مهامهم، وهذا ما نصت عليه الفرضية الأولى التي تحققت إلى حد كبير، والتي تنعكس على الحياة المهنية للأساتذة.

إضافة إلى ما سبق فإن الضغوط الاجتماعية تعتبر مؤشر واضح في انخفاض مستوى الأداء الأكاديمي لدى الأساتذة، وهذا ما تم التوصل إليه من خلال تحليل بيانات الجدول، فضعف الأجور والحوافز، وعدم

تقديم الشكر والعرفان عن مجهوداتهم، بالإضافة إلى التوترات التي يواجهونها بسبب العمل، كلها عوامل مساهمة بشكل مباشر أو غير مباشر في تشكيل نوع من الضغوط لديهم.

إن ضغوط علاقات العمل تعتبر مؤشر واضح في انخفاض مستوى الأداء الأكاديمي لدى الأساتذة، فغياب التنسيق والتعاون بين الأساتذة مع وجود فجوة بين مجتمع الكلية، غياب التواصل المستمر بين الزملاء، ضف إلى ذلك حجم العمل يستنزف من الأوقات الإضافية عن وقت العمل، كلها تؤثر سلبا على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

خلاصة الفصل:

تم التطريق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، مما ساعد على الوصول إلى النتائج العامة للدراسة وتقديم جملة من التوصيات والاقتراحات، فهذا الفصل كان بمثابة الثمرة النهائية للدراسة النظرية والميدانية التي يتم من خلالها الحصول على معلومات وبيانات مكنت من تحليل واستخلاص النتائج.

الخاتمة

خاتمة:

لقد تمحورت الدراسة الراهنة حول موضوع الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الداء الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة نظرا لما تلعب هذه الشريحة من دور هام في المجتمع عامة وفي الجامعة خاصة، فحاولت الدراسة الكشف عن العلاقة التأثيرية بين الضغوط المهنية والأداء الأكاديمي لأساتذة الجامعة، بالنظر إلى تعرض الأساتذة للعديد من الضغوطات مما استوجب تسليط الضوء على تأثيراتها حول أدائهم.

وقد انطلقت الدراسة من خلفية نظرية وذلك بالرجوع إلى النظريات المفسرة والدراسات السابقة للاستعانة بها في دراسة الظاهرة واستقصاء الميدان، وهذا استنادا إلى خطة منهجية واتباع مجموعة من الأدوات التي تمكن من الحصول على المعطيات والمعلومات اللازمة لتحليل الظاهرة والوصول إلى نتائج توضع العلاقة التأثيرية بين الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لأساتذة الجامعة.

ورغم ما تم التوصل إليه من نتائج في الدراسة الحالية إلا أنه لا يمكن الإحاطة بجميع جوانب الموضوع لأن الظاهرة أعمق من أن تختزل في دراسة او بعض الدراسات، ولهذا فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون منطلق لدراسات قادمة يتم من خلالها تناول الموضوع من جوانب، أخرى وبتساؤلات وإشكاليات مختلفة، وبنظريات أكثر تعمقا وتفصيلا.

الاقتراحات والتوصيات:

- الاهتمام بالواقع المهني والاجتماعي للأستاذ الجامعي
- ضرورة تقديم الحوافز بنوعها المادي والمعنوية للأستاذ.
- توفير الاعتمادات المالية لتدعيم البحث العلمي.
- إشراك الأستاذ الجامعي في عملية صنع القرار وفي ممارسة مختلف الرسائل الـ
- إعادة الاعتبار للوضع الاجتماعي للأستاذ وتحسين مستواه المادي.
- توزيع الأساتذة على أقرب المؤسسات التعليمية إلى مقر سكناتهم حتى تجنبهم مشاكل المواصلات.
- التكتيف من الدراسات المتعلقة بالضغوط المهنية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي.
- تصميم محتوى تعليمي يتيح للطالب التطوير من مستواه العلمي ويسهل للأستاذ النشر والبحث العلمي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1- المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم بختي، الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية، ط4، 2015.
2. إبراهيم عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
3. أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 2005.
4. باسم الصرايرة وآخرون: استراتيجيات التعلم والتعليم بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب، الحديث، أريد، عمان، 2009.
5. جابر عبد الحميد: أستاذ الجامعة، دار الفكر، الأردن، 1995.
6. جمال الدهشان وجمال السيسي: تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المعرفة من خلال آثارهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية،
7. حسين حسين السبلاوي وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2006.
8. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. الأساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل. ط1. القاهرة: دار الكتب المصرية، 2012، 2013.
9. رجاء فدار طاهر، المدخل إلى الإدارة والإيزو 9000، دار الحصاد، ط1، دمشق، 1998.
- رشيد زرواتي، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2014.
10. رعد عبد الله الهاني، عيسى قتادة، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري العلمية، عمان، 2008.
11. رياض عزيز هادي: الجامعات (النشأة والتطور - الحرية الأكاديمية - الاستقلال)، كتاب منشور بصيغة (word)، بغداد، 2010.
12. سهيل رزق دياب: دراسة تقويمية لدور المشرق الأكاديمي في الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة في جامعة القدس المفتوحة.
13. سونس مجيد شاكر، عواد الزدات، جودة الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي، دار الصفاء، ط1، عمان، 2008.

قائمة المراجع

14. السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف الإسكندرية، ط4، 1983.
15. سيزلاجي، ووالاس أندرو، السلوك التنظيمي والأداء، الرياض: معهد الإدارة العامة، 1991، ص112.
16. صالح بن أحمد صالح بخيخ، أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية 2017.
17. صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، ط3، مصر، دار المعارف، 2005، ص 76.
18. عبد الرحمان، توفيق. منهج المهارات الاشرافية- مواجهة ضغوط العمل. ط3. القاهرة: خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2004.
19. عقلة محمد البيطين، أسامة محمد جودات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001.
20. عقلة، محمد البيطين، أسامة محمد جودات، التدريب الإداري الموجه للأداء، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001.
21. علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975
22. العميان، محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2. دار وائل للنشر، 2004.
23. فتيحة، بن زروال. "الإجهاد على مستوى المنظمة المصادر وإستراتيجيات المواجهة". دراسات نفسية وتربوية، عدد04، (جوان 2010):.
24. فرح هويدي محم، د. أشرف عبد العظيم أحمد، ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية لدى عينة من مدرء المدارس بمدينة البيضاء، موضوع البحث، جامعة عمر المختار، كلية الأدب، كلية التربية، البيضاء، 2014.
25. فضيل دليور، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعات الجزائرية، منشورات جامعة قسنطينة، مختبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006.
26. فلية، فاروق عبده، السيد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
27. فوزي شعبان، مذكور. مصادر ومسببات ضغوط العمل والآثار السلبية والإيجابية الناجمة عنها. القاهرة: جمهورية مصر العربية، 2006.
28. قندلجي عامر، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، 1999.

قائمة المراجع

29. كامل أبو زينة فريد، منهج البحث العلمي طرق البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط2، 2007.
30. لحسن عبد الله، باشيورة وآخرون، البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، ط1، مؤسسة الوراق، 2010.
31. محسن أحمد، الخضيرى. الضغوط الإدارية. القاهرة: مطبعة الأطلس، 1991.
32. محفوظ أحمد، إدارة الجودة الشاملة، مفاهيم وتطبيقات، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2005
33. محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة 2008.
34. محمد حسين العجمي، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، مصر، مكتبة العصرنة، 2007.
35. محمد حمدان، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
36. محمد عوض الترتوي، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة.
37. محمود أبو عابد، اتجاهات حديثة في القيادة التربوية والفعالية، دار الأمل للنشر والتوزيع، 2005.
38. محمود فتحي، عكاشة، علم النفس الصناعي، الإسكندرية: مطبعة الجمهورية، 1999، ص91.
39. مرسي محمد منير: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسها، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1992.
- ثانياً: المعاجم والموسوعات:**
1. أبادي الفيروز مجد الدين، القاموس المحيط، المجلد، القاهرة، دار الحديث للنشر، 2008.
2. أحمد حسين اللقاني، علي أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة، عالم الكتب، القاهرة، ط3، 2003.
3. أحمد حسين اللقاني، علي أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفية، عالم الكتب، القاهرة، ط3، 2008.
4. جبران مسعود، معجم الرائد، ط3، بيروت، دار العلم للملايين، 2005.
5. فليه، فاروق عبده، السيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2005.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

1. El-kahina Hammag, les libertès acadimiques dans l'enseignement superieur Algerien, Les cahiers du cread N° 62-63, 4ème trimestre, 2002, 1er trimester 2003, Alger

ثالثا: المجالات:

1. عاشور خديجة، ضغوط العمل النظريات والنماذج، كلية العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جوان 2012، العدد 26.

2. فؤاد العاجز: السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، مجلة الجودة في التعليم العالي، المجلد 02، العدد 01، ديسمبر 2006.

رابعا: المذكرات والرسائل الجامعية

1. أبو شيخة نادر أحمد، مدخل إلى إدارة الوقت، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009.

2. أحمد قوراوية: فن القيادة (المرتكزة على المنظور النفسي والاجتماعي والثقافي) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

3. أحمد محمود خالد الحلبي، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن، رسالة مكملة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2001.

4. إيهاب عبد العزيز عبد الباقي البيلاوي، دراسة منشورة في مركز الخدمات للاستشارات البحثية "شعبة الدراسات النفسية والاجتماعية"، كلية الآداب، جامعة المنوفية، العدد 11، نوفمبر 2002.

5. باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي المدارس الابتدائية والمتوسط والإعدادي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008. عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الغخوة منتوري، قسنطينة، 2009-2010.

6. براقوبة أمينة، مساهمة القيادة الإدارية في الحد من ضغوط العمل، دراسة حالة مؤسسة مداجن عريب بعين بسام، مذكرة ماستر، جامعة ألكلي محمد الحاج، البويرة، تخصص إدارة أعمال الإستراتيجية، 2013-2014.

7. تركي رابح: أصول تربية، ط 03، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، 1990.

قائمة المراجع

8. رشدي أحمد طعيمة وآخرون: الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد (الأسس والتطبيقات) ط 02، دار المسيرة، الأردن 2008.
9. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، حقوق المؤلف مدفوعة، الجزائر.
10. سليمة حفيظي: ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع، العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012.
11. سهيل رزق نياي: المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، بحث مقدم في المؤتمر العلمي: المعلم في الألفية الثالثة رؤية آنية ومستقبلية، جامعة الاسراء، القدس، فلسطين، جانفي، ص 08، منشور بصيغة pdf.
12. السويم، أسامة عبد الرحمان. "الآثار النفسية والاجتماعية لضغوط العمل". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، 2000.
13. شارف مليكة خوجة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (الإبتدائي المتوسط والثانوي) دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو رسالة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو، 2010-2011.
14. عبد القادر سعيد بنات، ضغوط العمل وآثارها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، فلسطين، 2009.
15. عبد الله محمد عبد الرحمن: سوسيولوجية التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 1991.
16. العبودي فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية، ولاية جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير، 2007-2008.
17. علي بن حمد، بن سلمان النوشان. "ضغوط العمل وآثارها على اتخاذ القرارات". رسالة الماجستير. جامعة نايف العربية. 2003.
18. علي راشد: الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة، 1988.
19. العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، الأردن، دار وائل للنشر، 2002.

قائمة المراجع

20. فتيحة، مزياني. "أثر مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدفاعية الانفعالية العقلانية على الاحتراق النفسي: أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر. الجزائر، 2007.
21. فراس حاج محمد، أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2016.
22. فضل دليو وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر د، فيفري، 2006.
23. قوراي حنان، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية -دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
24. لرقط علي، إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إشراف عبد الحميد عبدوني، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2008/2009.
25. لعجايلية، يوسف. مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في الصالح الاستعجالية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.
26. مبارك بن فالح، بن مبارك الدوسري. "ضغوك العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. 2010.
27. محمد حسين العجمي: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار الميسرة، الأردن، 2008.
28. محمد محمود الحيلة: طرق التدريس واستراتيجياته، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة 2002.
29. محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، ط 01، عالم الكتب، القاهرة، مصر 2002.
30. محمد، الصريفي. الضغط والقلق الإداري. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، 2008.
31. مخلوفي أسعد، ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2014.

قائمة المراجع

32. مسلم اليحيوي: تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك بن عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، منشور في مركز البحوث، كلية جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004.
33. نزيه خالد: الجودة في الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، دار أسامة ودار المشرف الثقافي للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
34. وفاء محمد البرعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
35. يسمينة خدنة، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2018.
36. يوسف أبو عيد: الأنماط القيادية في الجامعات وانعكاساتها على تفعيل أداء العاملين، بحث ماجستير في أصول التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

خامسا: المواقع الإلكترونية

1. خالد خميس السر: www.alaqsa.edu
2. www.almarefh.org
3. www.scbaghdad.com

الملاحق

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - قطب تاسوست
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



استبيان بحث بعنوان:

الضغوط المهنية وانعكاساتها على جودة الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي
-دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية

تحية طيبة وبعد:

نضع بين أيديكم هذه راجين منكم التعاون معنا بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات الصلة ببحثنا،
والتكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة علما بأن إجاباتكم سوف تحاط
بالسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث شاكرين حسن تعاونكم وثقتكم.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الأستاذة المشرفة:

زروق ياسمينة

إعداد الطالبتين:

بو سقيعة نضال

بن زكري صليحة

السنة الجامعية: 2022 / 2023

الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة من 50 سنة فما فوق
- 3- الحالة العائلية:
أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- الخبرة في العمل الأكاديمي:
أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنوات من 20 سنة فأكثر
- 5- الدرجة العلمية:
أستاذ مساعد صنف ب أستاذ مساعد صنف أ
أستاذ محاضر صنف ب أستاذ محاضر صنف أ أستاذ التعليم العالي

المحور الثاني: عبارات خاصة بالفرضية الأولى التي محتواها: انعكاسات الضغوط الإدارية على جودة الأداء الأكاديمي

1. تجد أن هناك ضعف في الجانب الإداري في العمل والأوامر .
دائماً أحياناً أبداً
2. تعمل الإدارة على إشراك الأستاذ الجامعي في عملية اتخاذ القرارات.
دائماً أحياناً أبداً
3. تشعر بالضيق والإحباط لتكليفك بمسؤوليات إدارية من دون محفزات.
دائماً أحياناً أبداً
4. تقدم لك الإدارة الشكر والعرفان على مجهوداتك.
دائماً أحياناً أبداً

الملاحق

5. أسلوب التواصل بين الأساتذة والطاقم الإداري راض عنه.

دائماً أحياناً أبداً

6. تجد الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة وتدوين ملاحظاتهم.

دائماً أحياناً أبداً

7. تشعر بالتعب بعد نهاية العمل.

دائماً أحياناً أبداً

المحور الثالث: عبارات خاصة بالفرضية الثانية التي محتواها انعكاسات الضغوط الاجتماعية على جودة الأداء الأكاديمي.

8. الأجر الذي تتقاضاه يلبي احتياجاتك المختلفة.

دائماً أحياناً أبداً

9. تعاني من التوترات بسبب العمل الذي تقوم به.

دائماً أحياناً أبداً

10. يتحصل الأستاذ الجامعي على تربيصات تساعده وتحفزه على الأداء الأكاديمي.

دائماً أحياناً أبداً

11. أجرك الحالي يسمح بتغطية أعباء البحث العلمي.

دائماً أحياناً أبداً

12. الأعمال الموكلة لك تشكل لك عبئاً جسمياً وفكرياً.

دائماً أحياناً أبداً

13. تجد صعوبة في الوصول إلى مكان العمل.

دائماً أحياناً أبداً

14. أشعر بأن عملي ومهامي متناسب مع الراتب الذي أحصل عليه

دائماً أحياناً أبداً

المحور الرابع: عبارات خاصة بالفرضية الثالثة التي محتواها انعكاسات علاقات بيئة العمل على جودة الداء الأكاديمي.

15. رفض بعض زملائي في التعامل معي في الأمور المهنية يقلقني.

دائماً أحياناً أبداً

16. حجم العمل الذي تقوم به يستنزف أوقات إضافية عن وقت العمل

دائماً أحياناً أبداً

17. تعاني من عدم وضوح المهام الموكلة إليك.

دائماً أحياناً أبداً

18. توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة تجعلك راض عن عملك.

دائماً أحياناً أبداً

19. مكان العمل خال من الضوضاء والزحام.

دائماً أحياناً أبداً

20. تجد الوقت لنشر مقالاتك العلمية.

دائماً أحياناً أبداً

21. تشعر أن مكان العمل يوفر لك الراحة التامة لأداء عملك.

دائماً أحياناً أبداً

22. العمل الذي تقوم به روتيني.

دائماً أحياناً أبداً

23. تحرص على أن يكون لأبحاثك التميز منهجياً وموضوعياً.

دائماً أحياناً أبداً

وصدق المحكمين: بواب رضوان، بولعشب حكيمة، ناجي ليلي، غراز الطاهر، بالعيساوي الطاهر.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

جيجل في
إلى السيدة (ة) / الأخت العامة

الموضوع: طلب تسهيلات

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم طالبين منكم تقديم ما أمكن من تسهيلات و عون للطلبة الآتية
أسمائهم، و هذا قصد إجراء تربيصات ميدانية في إطار إعداد بحوث جامعية في شعبة علم الاجتماع :
(ليسانس) تخصص: (ماستر) تخصص: ... علم الاجتماع... بقبوله

أسماء الطلبة:

- 01- ... بن يحيى ...
- 02- ... بن ...
- 03-
- 04-
- 05-

في الأخير تقبلوا منا سيادتكم فائق التقدير و الاحترام

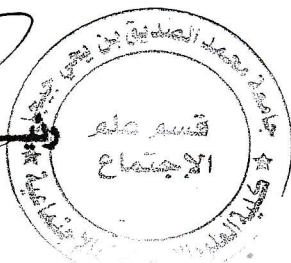
اسم ولقب الأستاذ(ة) المشرف: ... زروو... بن يحيى

إمضاء الأستاذ(ة):

رئيس القسم

رئيس قسم علم الاجتماع

بليط عطا الله



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

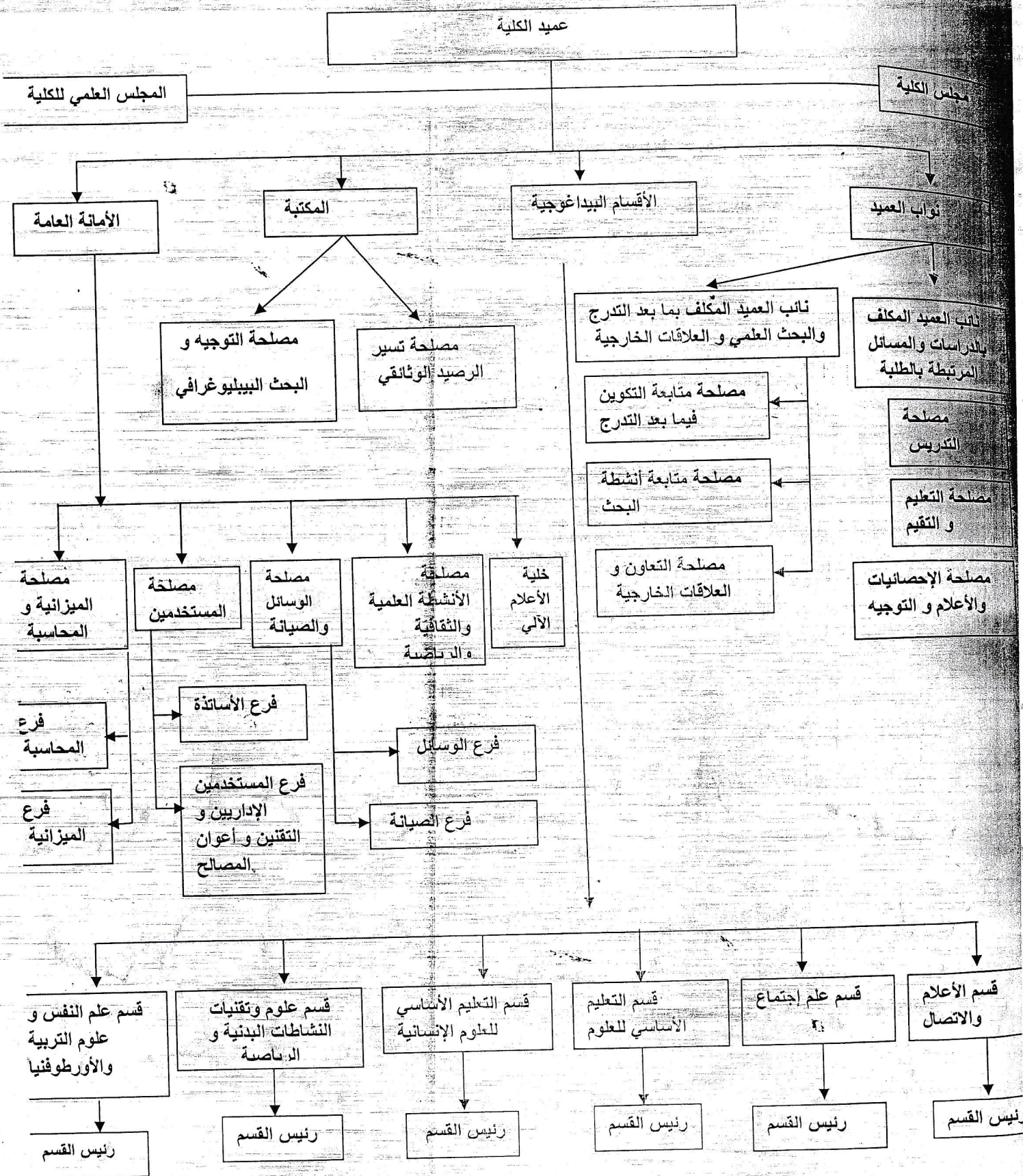
مصلحة المستخدمين

تعداد الأساتذة الدائمين بالكلية حسب الرتب والأقسام

موقوفة بتاريخ 2023/03/31

المجموع	العدد	الرتبة	القسم	
46 أستاذ	07	أستاذ	قسم علم الاجتماع	
	27	أستاذ محاضر (أ)		
	03	أستاذ محاضر (ب)		
	08	أستاذ مساعد (أ)		
	01	أستاذ مساعد (ب)		
19 أستاذ	04	أستاذ	قسم علم النفس، علوم التربية والأرطوفونيا	
	11	أستاذ محاضر (أ)		
	02	أستاذ محاضر (ب)		
	02	أستاذ مساعد (أ)		
	00	أستاذ مساعد (ب)		
23 أستاذ	02	أستاذ	قسم الإعلام والاتصال	
	07	أستاذ محاضر (أ)		
	05	أستاذ محاضر (ب)		
	08	أستاذ مساعد (أ)		
	01	أستاذ مساعد (ب)		
10 أستاذة	00	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	
	02	أستاذ محاضر (أ)		
	05	أستاذ محاضر (ب)		
	03	أستاذ مساعد (أ)		
	00	أستاذ مساعد (ب)		
02 أستاذ	00	أستاذ التعليم العالي	قسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية	
	01	أستاذ محاضر (أ)		
	01	أستاذ محاضر (ب)		
	00	أستاذ مساعد (أ)		
	00	أستاذ مساعد (ب)		
100 أستاذ			المجموع	

الهيكل التنظيمي العام لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:



مديرية الجامعة

الأمانة العامة

المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين

مصلحة الموظفين والإداريين والتقنيين وأخوان المصالح وأخوان المعطومات وتحسين المستوى ومصحة التكوين

المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة

مصلحة المحاسبة والميزانية ومصحة تمويل أنشطة البحث والصفقات والتسيير ومراقبة

المديرية الفرعية للوسائل والصيانة

مصلحة الوسائل والجرد ومصحة النظافة والصيانة والأرشيف

المديرية الفرعية للأنشطة الطمعية والثقافية والرياضية

مصلحة النشاطات الرياضية والترفيهية ومصحة الأنشطة العلمية والثقافية

نواب المدير

نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات والتكوين العالي في التخرج

مصحة التعليم والتقييم والترقيات ومصحة التكوين المتواصل ومصحة الشهادات والمعاملات

نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد التخرج

مصحة التكوين لما بعد التخرج وما بعد التخرج المتخصص ومصحة متابعة أنشطة البحث وتنشئة نتائجه ومصحة التأهيل الجامعي

نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه

مصحة الإحصاء والاستشراف ومصحة الإعلام والتوجيه ومصحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة

المصالح المشتركة للجامعة

مركز التعليم المكثف للغات

فرع البرمجة وفرع الصيانة

مركز الطبع والسمعي البصري

فرع الطبع وفرع السمعي البصري

مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد

فرع الأنظمة وفرع الشبكات وفرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد

البهو التكنولوجي

المكتبة المركزية

مصحة الاقتناء المكتبة مصحة التوجيه مصحة البحث البيبليوغرافي

الهيكل التنظيمي لجامعة محمد الصديق بن يحي جيجل