

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



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- جامعة جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

* براهيمة نصيرة

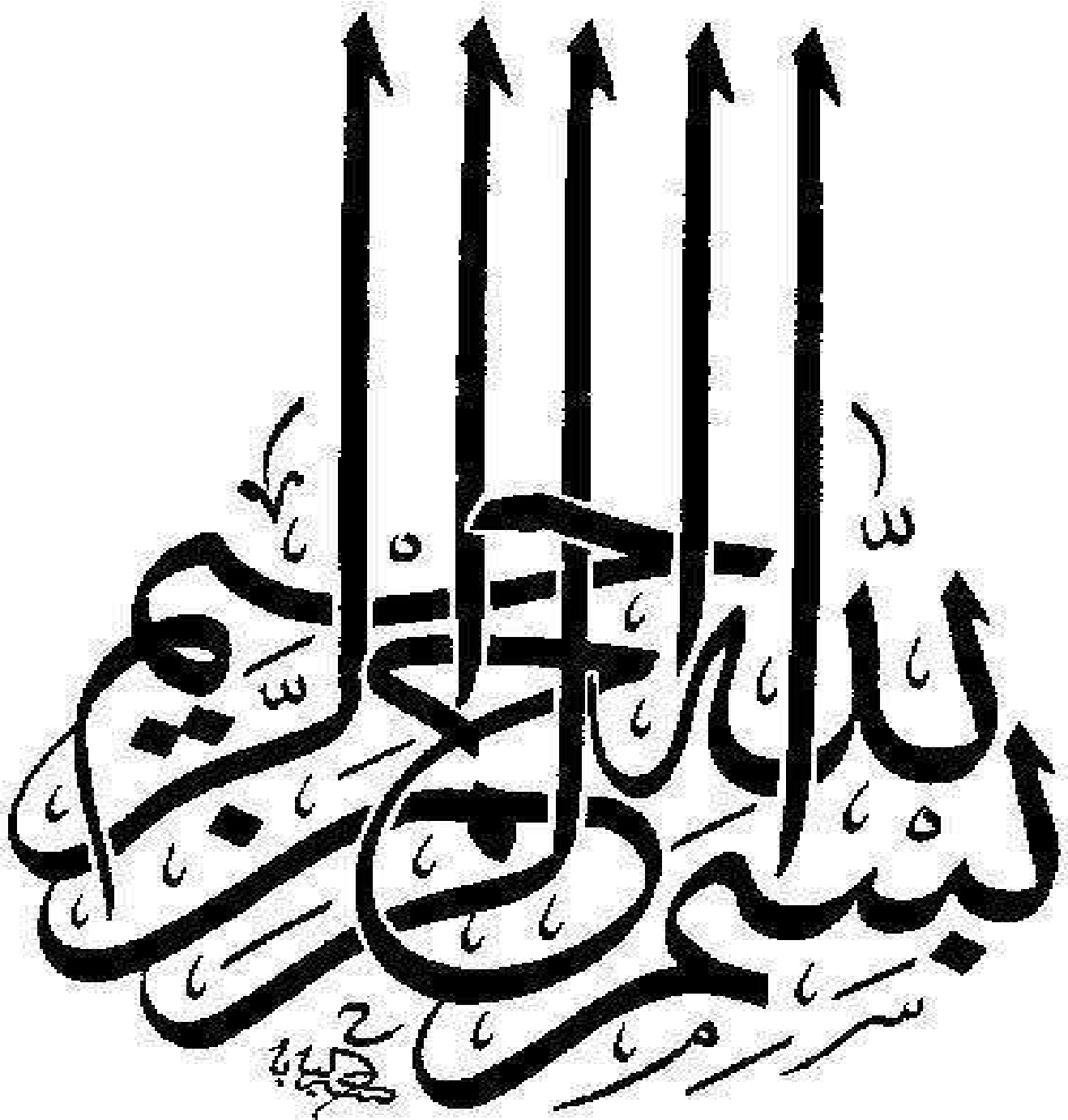
إعداد الطالب:

❖ حجاز محمد

لجنة المناقشة

- 1) الأستاذة(ة): بورحلي كريمة.....رئيسا
- 2) الأستاذة: براهيمة نصيرة.....مشرفا ومقررا
- 3) الأستاذة(ة): بولفلل إبراهيم..... مناقشا

السنة الجامعية: 2017-2018م



شكر وتقدير

نحمد الله تعالى الذي وفقنا وأعاننا بفضلته على إتمام
هذا البحث، ونسأله الهداية والتوفيق فيما تبقى من
مستقبلنا ولا يفوتني التقدم بالشكر الجزيل للأستاذة

المشرفة "براهمة نصيرة" على صبرها

ومجهوداتها الكبيرة والتي لم تبخل عليّ بنصائحها
وتوجيهاتها القيمة، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل

أساتذة قسم علم الاجتماع على ما قدموه لنا

بإخلاص خلال المشوار الدراسي، دون أن أنسى

شكر الزملاء جميعاً على ما قدموه لي من مساعدات

ونصائح لأجل إنجاز هذا العمل المتواضع

فهرس الدراسة

الصفحة	فهرس الدراسة
	شكر وتقدير
	الفهرس
	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
04	تمهيد
05	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
06-05	ثانياً: أهمية الدراسة
06	ثالثاً: أهداف الدراسة
09-06	رابعاً: إشكالية الدراسة
14-09	خامساً: تحديد المفاهيم
21-14	سادساً: الدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإشراف كعملية تنظيمية	
24	تمهيد
25	أولاً: أنماط الإشراف
28-26	ثانياً: مبادئ عملية الإشراف
29-28	ثالثاً: عناصر الإشراف

30-29	رابعاً: مستويات الإشراف
30	خامساً: نطاق الإشراف
32-31	سادساً: وظائف الإشراف
33	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإشراف العلمي	
35	تمهيد
38-36	أولاً: البحث العلمي ووظيفته وأخلاقياته
39-38	ثانياً: مشروعية الإشراف العلمي
41-40	ثالثاً: علاقة المشرف بالباحث
43-41	رابعاً: دور وواجب المشرف
44-43	خامساً: دور وواجب الطالب الباحث
45	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الأداء	
47	تمهيد
48	أولاً: محددات الأداء
49-48	ثانياً: أبعاد الأداء
50-49	ثالثاً: أدوات مراقبة الأداء
51-50	رابعاً: أنواع الأداء
52-51	خامساً: مراحل الأداء

57-52	سادسا: تقييم الأداء
59-57	سابعا: تحسين الأداء
60	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: المقاربات النظرية للموضوع	
62	تمهيد
64-63	1- نظرية الإدارة العلمية
65-64	2- نظرية البيروقراطية
66-65	3- النظرية الموقفية
67-66	4- نظرية X و Y
68-67	5- نظرية التوقع
69-68	6- نظرية النظم
70	خلاصة الفصل
الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
72	تمهيد
73	أولا: فرضيات الدراسة
74-73	ثانيا: مجالات الدراسة
76-75	ثالثا: عينة الدراسة
77-76	رابعا: المنهج المستخدم في الدراسة
78-77	خامسا: أدوات جمع البيانات

79-78	سادسا: أساليب التحليل
80	خلاصة الفصل
الفصل السابع: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
82	تمهيد
95-83	أولاً: تبويب وتفسير البيانات
97-95	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
98-97	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
99-98	رابعاً: النتائج العامة للدراسة
100	خلاصة الفصل
102	خاتمة
110-104	قائمة المراجع
118-112	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع المبحوثين حسب الجنس	83
02	توزيع المبحوثين حسب السن	83
03	توزيع المبحوثين حسب التخصص	84
04	رؤية أن عملية الإشراف لازمة خلال القيام بالبحث	85
05	عدد مرات اللقاءات مع الأستاذ لعقد جلسات إشرافية	85
06	الوقت الذي تستغرقه الجلسة الإشرافية بين الطالب والمشرف	86
07	الرضى عن المنهجية المتبعة بين الطالب والمشرف من الناحية العلمية	86
08	الإحساس بتطور القدرات واكتساب أشياء جديدة في البحث من خلال اللقاءات وإتباع تعليمات المشرف	87
09	تقديم تعليمات حول تجنب الأخطاء المنهجية للطالب	87
10	عمل المشرف على توجيه الطالب إلى المراجع التي تخدم بحثه	88
11	مواجهة المشكلات خلال القيام بالبحث ونوعها	88
12	للأستاذ دور في تجنب الطالب لصعوبة التعامل مع المشكلات والأخطاء	89
13	دعوة المشرف الطالب للتخلي بالأمانة العلمية	90
14	طبيعة العلاقة بين المشرف والطالب	90
15	اتصال المشرف بالطالب في الهاتف	91
16	شعور الطالب مع المشرف خلال الجلسة الإشرافية	92

92	العلامات التي ترتسم على وجه المشرف خلال اللقاء مع الطالب	17
93	مراعاة المشرف للحالة النفسية والظروف الشخصية للطالب	18
93	مراعاة ردة فعل أحد الطرفين في حال أخلف الآخر بالموعد	19
94	إشعار المشرف للطالب بتطور قدراته	20
94	نوع العلاقة الاجتماعية الأفضل بين المشرف والطالب	21

مقدمة

مقدمة:

يشهد العالم ثورة جديدة، ومختلفة عن باقي أنواع الثورات وهي الثورة المعرفية والتي أساسها الجانب العلمي وكيفية تطويره، والسعي لما هو أفضل في كل مرة عن طريق استخدام أفكار جديدة، أو تجديد أفكار سابقة والعمل على تطويرها وتحسين نمطيتها والهدف منها، وكان لهذه الثورة دور كبير في تطور العديد من الشعوب والأمم، وفي مجالات عديدة خاصة من الجانب الحضاري والثقافي والصناعي، ما جعلها تسعى دائما إلى خلق جو من التحدي والتنافسية على حد سواء، ومحاولة بلوغ أهداف إستراتيجية لكل حضارة على حساب الأخرى.

ومن هنا يعد البحث العلمي أساس هذه الثورة المعرفية العالمية التي تتوجه نحو مجالات عديدة وهامة بما يخدم الدول والحضارات حول تطوير ومستقبلها، وهذا ما يندرج تحت منهجية بحث معينة تتوافق مع المادة المعرفية التي تحتويها المواضيع والظواهر المدروسة، والتي يعتبر البحث مصدر لتفسيرها ووضع نتائج لها.

وباعتبار البحث العلمي يقوم بين فرد باحث وآخر أكثر خبرة يشرف على ذلك ويوجه ويعطي التعليمات لهذا الباحث ارتأينا تناول موضوع "دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي"، وذلك لمعرفة مدى تأثير الأستاذ المشرف في أداء الطالب الباحث، ودوره في عملية البحث العلمي.

وللقيام بالدراسة تطرقنا من خلال هذه الدراسة إلى سبعة فصول.

الفصل الأول الذي يتناول موضوع الدراسة ويبين من خلاله أسباب اختيارنا للموضوع وأهمية الدراسة، وكذلك أهداف وإشكالية الدراسة وأيضا تحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة.

الفصل الثاني والذي تطرقنا فيه للإشراف كعملية تنظيمية والذي يضم أنماط الإشراف ومبادئ عملية الإشراف، عناصر الإشراف ومستوياته، وكذلك نطاق الإشراف.



الفصل الثالث ويضم الإشراف العلمي متاولين فيه البحث العلمي ووظيفته وأخلاقياته مشروعية الإشراف العلمي، وعلاقة المشرف بالباحث، وكذلك دور وواجب المشرف، إضافة إلى دور وواجب الطالب الباحث، وأخيرا وظائف الإشراف.

الفصل الرابع يحتوي على الأداء تطرقنا فيه إلى محددات الأداء، أبعاد وأدوات مراقبة الأداء، أنواع ومراحل الأداء، إضافة إلى تقييم الأداء وتحسينه.

الفصل الخامس يضم النظريات والدراسات السابقة وفيه نظرية الإدارة العلمية ونظرية البيروقراطية، ونظريتي X و Y إضافة إلى نظرية التوقع ونظرية النظم.

أما الفصل السادس فتطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية حيث عرضنا فيه مجالات الدراسة، عينة وفرضيات الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل.

وفي الفصل السابع تناولنا تفسير وتحليل البيانات، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وأتبعنا العمل بخاتمة وقائمة مراجع وملاحق وملخص للدراسة باللغة العربية والأجنبية.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: إشكالية الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الجامعة أحد الفضاءات المعرفية الأكثر أهمية في المجتمع، ومجال رئيسي للبحث العلمي الذي يصنف ويتصف بالجودة من خلال المنهجية التي يقدم بها، وهذا ما يجعل للإشراف العلمي دور فعال في تحسين أداء الطالب الجامعي، وسنتناول في هذا الفصل أهم العناصر الأساسية والمتمثلة في الأسباب التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع وكذلك أهميته، والأهداف، والإشكالية التي نحاول معالجتها انطلاقاً من المفاهيم التي تم استخدامها في هذا الموضوع.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

إن اختيار موضوع "دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي، لم يكن من فراغ، وإنما نتيجة لأسباب ومبررات ذاتية وموضوعية تتمثل في:

1- الأسباب الموضوعية: وتتمثل في:

- موضوع من المواضيع الممكنة الدراسة ميدانيا.
- الموضوع ذو علاقة بالتخصص الدراسي.
- محاولة تحسيس الطالب بأهمية ودور المشرف.
- محاولة الكشف عن الطريقة التي تتم بها عملية الإشراف العلمي في ميدان الدراسة (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل).

2- الأسباب الذاتية: وتتمثل في:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.
- رغبتنا في إثراء الرصيد المعرفي حول الإشراف العلمي.
- محاولة التعريف بقيمة ودور المشرف.
- التعرف على مدى استجابة الطالب الجامعي لتعليمات مشرفه.

ثانياً: أهمية الدراسة

يعتبر موضوع الإشراف العلمي من المواضيع التي تستدعي البحث نظراً لما يلعبه من دور في دقة البحث العلمي، وتقصي أحسن النتائج والأفكار فيه، ونقاء المادة العلمية وعليه يمكن إبراز أهمية الموضوع في مجموعة من النقاط كما يلي:

- يعتبر الإشراف العلمي أحد أعمدة البحث العلمي.
- الإشراف ذو أهمية في تحسين الأداء بجميع الأنواع.
- للإشراف العلمي دور فعال في معالجة النقائص التي يواجهها البحث العلمي.
- التأكيد على أهمية العلاقة التي يجب أن تسود بين الطالب والمشرف ودورها في الرفع من مستوى البحث معرفياً ومنهجياً.
- أهمية مستوى الأداء الذي يجب أن يكون عليه الطالب.

- أهمية الإشراف العلمي في جودة الأفكار والمعلومات.

وعليه فالإشراف العلمي موضوع مهم كونه يوجه الطالب إلى ما يخدم موضوع دراسته، وهو وسيلة تساعد على اكتشاف الأخطاء وتصحيحها مسبقا عند بداية أول مراحل البحث إلى نهايته.

ثالثا: أهداف الدراسة

إن أي دراسة على اختلاف نوعها ومضمونها لا تنطلق من محض الصدفة، أو تكون بشكل غير هادف، ودون سعي لتحقيق نتائج أو أهداف ومن خلال دراستنا هذه فإننا نحاول السعي لبلوغ عدة أهداف وهي:

- التعرف على دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي.
- معرفة مساهمة الإشراف العلمي في إكساب الطلبة قدرات علمية بحثية جديدة.
- التعرف على إمكانية تقليل الإشراف العلمي من الوقوع في المشكلات والأخطاء.
- معرفة النتائج التي يتركها المشرف في الطالب.
- التعرف على دور علاقة المشرف بالطالب في رفع وتنمية الروح المعنوية والفكرية للطالب.

رابعا: الإشكالية

إن استخدام المنهج العلمي في استقصاء الظواهر نقل تفكير الإنسان من مرحلة ما قبل العلمية إلى المرحلة العلمية، حيث أصبح يفهم ويفسر الظواهر المحيطة به سواء أكانت طبيعية، أو اجتماعية، أو إنسانية بطريقة علمية مكنته من التنبؤ بها وتسخيرها لخدمته، ولأن المعرفة العلمية تراكمية فإن أي باحث ملزم بالعودة إلى الرصيد المعرفي الذي تكون حول مول موضوع بحثه سواء أكان خبرة معرفية، أو خبرة منهجية متعلقة بكيفية إنجاز البحث العلمي وفق خطوات سليمة تحقق الأهداف المرجوة، وهذا ما يتحصل عليه الباحث من خلال الإحتكاك بباحث آخر سبقه في الولوج إلى ميدان البحث العلمي، أي أعلى درجة منه، ويعتبره مرجعا مصححا ومرشدا له خلال قيامه ببحثه العلمي وهذه العملية ككل هي ما يعرف بالإشراف العلمي، وهو وسيلة تدفع بالباحث إلى تنمية قدراته المعرفية، والبحثية ورفع نسق أدائه المعرفي وزيادة فعاليته نحو الأفضل والوصول إلى نتائج وحلول أكثر دقة.

"ويقصد بالإشراف معاونة العاملين معاونة مستمرة لتحسين أساليبهم وتنمية مهاراتهم وخبراتهم في العمل الذي يؤدونه".⁽¹⁾

بمعنى أنه عملية يقوم بها أحد الأفراد الذين يمتازون بمهارة وكفاءة أعلى من ما يميز بقية العاملين بتوجيه عملهم وسلوكهم الذي يجب أن يعملوا به لتحقيق الأهداف والمخططات الإستراتيجية التي تم ضبطها.

ويعد الإشراف العلمي أحد فروع الإشراف وهو من الأنشطة الأساسية والهامة لتحريك الطلبة والباحثين، كونه يعود بالفائدة على الأستاذ المشرف والطالب، والجامعة بصفة عامة، حيث يعمل على تسهيل واختصار طريق الحصول على ما هو ذو فائدة علمية، يتحقق هذا الإشراف من خلال وضع خطط وتعليمات بين المشرف والطالب وهذا في ربط علاقة تكاملية بينهما تجاه عملية البحث العلمي والأداء كذلك، ومواجهة المشكلات التي تعترض الطلبة الباحثين والسيطرة عليها ولنجاح هذا يجب أن يحل التناسق بين المشرف والمشرف عليه وفق اللقاءات والجلسات المستمرة بينهما، وهو ضمان للعملية العلمية من جهة ورقي ونجاح الجامعة من جهة أخرى.

"ولقد نشأ هذا المفهوم الإشرافي نتيجة للتقدم العلمي في مختلف مجالات النشاط الإنساني بشكل عام وفي مجال التربية بشكل خاص، وطالب المربون بأن يستخدم المشرفون الطريقة العلمية في الإشراف بإتباع الأساليب العلمية واستخدام أدوات القياس العلمي بدلا من الإعتماد على ذاتية المشرف وانطباعه الشخصي، فالحقائق العلمية التي يحصل عليها المشرف هي التي تساعد على تقويم عمل المعلم وقياس نشاط الطلبة ومعرفة مدى تحصيلهم الدراسي، فالإشراف هو عمل علمي يعتمد على القياس ولا يعتمد على آراء المشرفين الخاصة".⁽²⁾

ويمكن القول أن نشأة الإشراف العلمي جاءت بعد الإشراف التربوي حسب معيار الزمن، لأنه يعتبر فرع من فروع ويدرس فئة معينة، ويهتم بها وهي الفئة الجامعية باعتبارها ذات طابع أكاديمي يعتمد المنهج العلمي بنسبة أكثر.

(1) د. محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الجماعة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، 1962، ص 247.

(2) د. إبراهيم محمد صالح: الإدارة والإشراف التربوي، دار المستقبل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص 47.

وهناك العديد من النظريات أو المقاربات النظرية التي تناولت موضوع الإشراف كوسيلة في المؤسسة، ونجد من بينها نظرية القيادة التي تحتوي على اختيار القائد المناسب حسب العديد من المتغيرات، والصفات والظروف ومن أهم نقاطها، نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، كذلك نجد نظرية العاملين \times و γ حسب ما جاءت به من مبادئ سوسيولوجية بين المشرف والمشرف عليهم ودراساتها وقياساتها التاريخية ونظرية الإدارة العلمية، والنظرية البيروقراطية، ونظرية التوقع، ونظرية النظم.

أما القانون الجزائري فيعرف الإشراف في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-03 كالتالي: «يعد الإشراف مهمة متابعة ومرافقة دائمة للطالب بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية وتسهيل حصوله على المعلومات حول عالم الشغل».

يعود أول نص قانوني يتحدث على مهمة الإشراف إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ المشرف، خاصة المادة 08 منه التي تنص على أنه "يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار التكوين العالي في الطور الأول المنصوص عليه في القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة الموافق لـ 04 أبريل سنة 1999 المعدل والمتمم لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب"، ومن خلال هذا النص القانوني نلاحظ أن المشرع الجزائري جعل مهمة الإشراف من مهام الأستاذ الباحث ولكنه لم يقدم صيغة الجوب في ذلك حيث قال: "يمكن" أي عملية الإشراف ومراقبة الطالب ليس شرطا وجوبا، ومقصورة على الأستاذ ولكنه ترك تلك المسؤولية لجهات إدارية أخرى لم يحددها تفصيلا.

إن استقراء نصوص مهمة الإشراف يتضح أنها عادة ما تستند أيضا للطلبة خاصة المتقدمين في مسارهم الدراسي (بين الطلبة ذاتهم) وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في النص رقم 09-03 حيث يقوم في مادته الرابعة "يمكن دعوة المسجلين لنيل شهادة الماستر أو الدكتوراه في الجامعة عند الحاجة

للقيام بمهمة الإشراف تحت مسؤولية أستاذ باحث مكلف بالإشراف"، وهنا نلاحظ أن المشرع حدد مهمة الأستاذ الباحث في متابعة المشرفين إضافة إلى إمكانية إشرافه المباشر على الطلبة. (1)

والدراسة الراهنة تستفهم حول دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي في دراسة ميدانية بجامعة جيجل - قطب تاسوست- بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كما يمكن أن نخلص للأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يساهم الإشراف العلمي في إكساب قدرات علمية بحثية جديدة؟
- هل تزيد العلاقة بين المشرف والطالب من رفع وتنمية الروح المعنوية والفكرية للطالب؟

خامسا: تحديد المفاهيم

1- " الدور le role: نموذج يرتكز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل الجماعة، أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة من توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه". (2)

"الأدوار: هي رباط اجتماعي يحدد توقعات والتزامات تقترن مع المواقع الاجتماعية وهي ناتجة عن عمليات التفاعل التي يبيلورها الأفراد". (3)

نجد هنا أن معن خليل اعتبر الدور رباط اجتماعي باختلاف تعريف عبد الرحمان الذي اعتبره موقف مع الآخرين. الدور " مفهوم يطلق على الجانب الديناميكي لمركز القائم به والذي يشير إلى المكانة، ويشير أيضا إلى سلوك الفرد أو الجماعة على ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهي تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بالمركز الاجتماعي الذي يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية والأنشطة التي تصقل وتهذب نتيجة الممارسة الدائمة والإطلاع المستمر" (4) فهو

(1) بومقار مراد، رانية هادف: حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 30- الجزء الثاني، رؤية استراتيجية لمهمة الإشراف في الجامعة الجزائرية في ظل نظام ل.م.د (LMD)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، ص 239.

(2) د. محمد عبد الرحمان وآخرون: المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، دار الوفاء لندنيا النشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2013، ص 419.

(3) د. معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص 262-263.

(4) مزيش مصطفى: مصادر المعلومات ودورها في تكوين الطالب الجامعي وتنمية ميوله القرائية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم المكتبات والمعلومات، 2008-2009، ص 23.

هنا يقصد به الحركة الديناميكية المستمرة التي ينبغي على مركزه القائم به أن يسلكها تجاه واجباته وحقوقه.

التعريف الإجرائي للدور: هو العامل والسلوك الذي يميز الفرد الذي يقوم به والمحدد لمركز الأفراد القائمين به، وما يربطهم من التزامات أو واجبات انطلاقاً من المركز الذي يحددهم.

يمكن القول أن الدور هو السلوك الذي يتخذه المشرف تجاه سلوك الطالب الباحث الذي هو تحت تصرفه، وكذلك يمكن اعتبار دور الطالب جميع مواقفه اتجاه بحثه الذي يقوم به.

2- تعريف الإشراف: في لغة التربية والتعليم يعني الصلاحية التي يتمتع بها المسؤول الإداري في القيام بمراقبة الأعمال ضمن مساحته إدارته⁽¹⁾ فهنا اعتبره جرجس صلاحية تمنح للمسؤول لكن هناك من اعتبر الإشراف وظيفة إدارية على غرار أحمد زكي فعرفه:

- "الإشراف supervision: هو تلك الوظيفة الإدارية الخاصة بالصلاوات المباشرة بين الموظفين والشخص المسؤول أمامه رسمياً، وعلى ذلك فإن المشرف هو أول شخص خولت إليه سلطة توجيه عمل الآخرين"⁽²⁾ وهنا نجد أن بدوي ركز على الإشراف كوظيفة إدارية يميزها نوع من السلطة على الآخرين.

- ويعرفه نواف كنعان على أنه "الإشراف هو العمل مع الآخرين والتأثير في سلوكهم لتحقيق أهداف معينة"⁽³⁾، فهنا ركز كنعان على ضرورة الإمام بالعلاقات الإنسانية مع الآخرين من العمال أو الطلبة الجامعيين.

التعريف الإجرائي: هو عملية إدارية أساسها تحكم الفرد المشرف في عمل الجماعة والمرؤوسين الذين يشرف عليهم ويوجه سلوكهم في العمل وينفذون أوامره بهدف الوصول إلى الأهداف التي تحددها المؤسسة.

(1) د. جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص 77.

(2) د. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، د ط، بيروت، 1986، ص 415، 416.

(3) نواف كنعان: القيادة الإدارية، دار العلوم، د ط، الرياض، 1985، ص 96.

3- تعريف المشرف: "مدير على المستوى الأول في الإدارة ومسؤول عن أداء الموظفين التنفيذيين".
(1)

- التعريف الإجرائي للمشرف: هو الشخص الذي خولت له سلطة على مجموعة من المرؤوسين الذين يعملون تحت أوامره، ويعتبر الرابط الأول بين العمال.

والأداء الذي يقدمونه وهو نفسه مع إشراف الأستاذ في الجامعة، أي أن المشرف هو المسؤول على المنهجية والدور الذي يطلب من الطالب الباحث وهو الشخص الذي يوجهه ويساعده في البحث لضمان الجودة في البحث العلمي وتفصيله الجيد لابد من حضور المشرف وهو كعملية يعرف بالإشراف العلمي والمعرف حسب وجهات نظر مختلفة نجد منها:

4- تعريف الإشراف العلمي: "في لغة التعليم العالي، هو الإطلاع والتوجيه وإبداء الرأي من قبل المشرف على إعداد رسالة جامعية، أو أطروحة في موضوع معين، قبل عرضها على لجنة مختصة لمناقشتها"⁽²⁾ فهذا التعريف اعتبر الإشراف العلمي إبداء المشرف لرأيه اتجاه الرسالة.

- الإشراف العلمي: Scientifique Supervision

"وهو نموذج يهتم باستخدام الإعتبارات والمقاييس في دراسة الظواهر والمواقف التعليمية المختلفة، وهو شكل متطور للتفتيش، إلا أنه يعتمد الأحكام الموضوعية في الحكم على المعلمين بدلا من الأحكام الشخصية التي يصدرها المفتش".⁽³⁾

ففي التعريف الأول نلاحظ أن جرجرس jurjers أشار بصفة عامة بأن الإشراف العلمي ينطلق من مجرد أن يبدي المشرف رأيه على إعداد الرسالة قبل مناقشتها، أما تعريف عزيز إبراهيم فاعتبره نموذج يهتم بالإختبارات والمقاييس في الدراسة، أو شكل من أشكال الحكم على المعلمين أي أنه وظيفة ذات معيارية تهتم بالقياس، باختلاف تعريف جرجرس الذي رأى أن الإشراف العلمي هو الإطلاع والتوجيه

(1) محمد فتحي: 766 مصطلحا إداريا إيضاح... بيان، دار التوزيع والنشر الإسلامية، د ط، القاهرة، 2003، ص 88.

(2) د. ميشال جرجرس: معجم مصطلحات التربية والتعليم، مرجع سابق، ص 77.

(3) د. مجدي عزيز إبراهيم: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2006، ص 325.

- **التعريف الإجرائي للإشراف العلمي:** هو الدور الذي يلعبه الأستاذ المشرف تجاه الطالب الباحث ويتمثل أساسا في توجيه جهود الباحث نحو المادة العلمية والمعرفية التي تخدم موضوع بحثه، في إطار علاقة تتميز بنوع من المرونة والتفاهم بين الطرفين.

لقد اختلفت وجهات النظر والأفكار حول الأداء وهو ما نجده فيه هذه التعاريف:

5- " **تعريف الأداء:** من الناحية الإدارية هو القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب" (1) وهناك من اعتبر سلوك الفرد اللفظي أو المهاري فعرفه اللقاني والجمل على أنه:

"الأداء: 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". (2)

كذلك يرى البعض أن الأداء هو درجة بلوغ الأهداف المخطط لها ومعاييرها فيعرفه أحمد سيد مصطفى: "على أنه درجة بلوغ الفرد أو الفريق، أو المنظمة الأهداف المخططة بكفاءة وفعالية.

ويعرفه Jean Yves: على أنه مجموعة من المعايير الملائمة للتمثيل والقياس التي يحددها الباحثون والتي تمكن من إعطاء حكم تقييمي على الأنشطة والنتائج، وعلى آثار المؤسسة على البيئة الخارجية". (3)

التعريف الإجرائي للأداء: هو قيام الفرد بمجموعة من الواجبات والمسؤوليات والجهود الفكرية أو الجسمية في مجال عمل معين، ويعتبر الأداء أحد الوسائل والمعايير التي تعطي تقييم لدور الفرد أو الطالب تجاه دوره أو وظيفته المسندة إليه.

(1) د. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مرجع سابق، ص 310.

(2) د. أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 2003، ص 21.

(3) مزغيش عبد الحليم: تحسين أداء المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، مذكرة مكملة لإستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم التجارية، فرع تسويق، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص

فأداء الطالب هو قيامه بالواجبات التي يوجهها المشرف له سواء كانت مجموع المجهودات الفكرية أو الجسمية حسب طبيعتها، وهذا كله تجاه بحثه وما يضمن الجودة له على وجه التحديد قصد التوصل لنتائج أكثر أهمية ودقة.

تعتبر الجامعة من أهم هياكل البحث العلمي والفكر الأكاديمي ومن أهم تعاريفها نجد:

6-تعريف الجامعة: "هي مؤسسة تعليمية ومركزا للإشعاع الثقافي، ونظاما ديناميكيا متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت.

ويعرفها رامون ماسييا مانسو على أنها مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا".⁽¹⁾

ومنه يمكن أن نخلص إلى التعريف الإجرائي التالي:

- **التعريف الإجرائي للجامعة:** هي مؤسسة تعليمية متكونة من مجموعة أفراد تربطهم علاقة علمية تبادلية، تسيير وفق تكامل نسقي، تؤثر وتتأثر بالأشخاص الموجودين تحت بيئتها والذين تتحكم في حركيتهم مجموعة من الضوابط والقوانين المنطق عليها، والتي تهدف من خلالها إلى تنمية وتطوير الثروة الثقافية والمعرفية للطلبة.

7-تعريف الطالب الجامعي: "هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالإنقال من مرحلة الثانوية أو التكوين المهني أو الفني العالي إلى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك"⁽²⁾ كما يمكن أن يتوافق هذا التعريف مع تعريف إبراهيم الظاهر كونه تحدث عن الإنقال من مرحلة تعليمية لأخرى فعرفه إبراهيم الظاهر أنه:

- " يقصد بالطالب الأطفال أو الكبار الذين يتابعون دراستهم بمستويات متقدمة من التعليم"⁽³⁾

كما عرفه مزيش مصطفى من وجهة نظر أخرى فقال:

⁽¹⁾ فضيل دليو وآخرون: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، ط2، قسنطينة، 2006، ص 79.

⁽²⁾ فضيل دليو وآخرون: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مرجع سابق، ص 95.

⁽³⁾ نعيم إبراهيم الظاهر: إدارة التعليم العالي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، إربد، الأردن، 2013، ص 8.

- "الطالب الجامعي هو الذي يتلقى دروس ومحاضرات والتدريب على كيفية الحصول على المعلومات في مؤسسة التعليم العالي للحصول على شهادة جامعية".⁽¹⁾
- التعريف الإجرائي:

وعليه فالطالب الجامعي هو كل شخص سمحت له قدراته العلمية بمواصلة دراسته داخل البيئة الجامعية، بفضل إثبات علمي أو شهادة تؤهله للدراسة داخلها وتلقي التكوين التعليمي الأكاديمي هناك حتى الخروج بشهادة تأهيلية.

سادسا: الدراسات السابقة

1- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

رسالة لينل درجة الماجستير في أصول التربية بعنوان: واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق، من إعداد من محمد شريف بكور، بإشراف الدكتورة، منى يوسف كشيك، دمشق 2011، 2012.

دراسة ميدانية من و جهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الماجستير والدكتوراه.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق من خلال وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وأعضاء الهيئة التدريسية، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما واقع الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر طلبة الدراسات العليا نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية تعزى إلى كل من (الجنس، الكلية، الدراسة)؟

⁽¹⁾ مزيش مصطفى: مصادر المعلومات ودورها في تكوين الطالب الجامعي وتنمية ميوله القرائية، مرجع سابق، ص 24.

3- ما واقع الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنساني تعزى إلى كل من (الجنس، الكلية، المرتبة العلمية)؟

5- هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلاب الدراسات العليا نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم بجامعة دمشق؟

وتكون مجتمع الدراسة من جمع طلبة الدراسات العليا (سنة ثانية ماجستير ودكتوراه) وجميع أعضاء الهيئة التدريسية المشرفين على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتكونت عينة الدراسة من عينتين: الأولى تضم (250) طالبا وطالبة، والثانية تضم (55) من أعضاء الهيئة التدريسية، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق الإستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1- بلغ المتوسط الحسابي لوجهة نظر طلاب الدراسات العليا نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق (3.021) وهي درجة متوسطة.

2- عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في وجهة نظر طلاب الدراسات العليا نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق تعزى إلى (الجنس، الكلية، نوع الدراسة).

3- بلغ المتوسط الحسابي لوجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق (2.96) وهي درجة متوسطة.

4- عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق تعزى إلى كل من (الجنس، الكلية، المرتبة العلمية).

5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية تعزى إلى نوع العينة (الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية) وذلك في مجالات: قوانين الإشراف، تسجيل الرسالة، الاتصال بالمشرف، سلوك المشرف.

6- وجود فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) نحو واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق تعزى إلى نوع العينة (طلاب الدراسات العليا وأعضاء الهيئة التدريسية) وذلك في مجالات: اختيار المشرف، معلومات المشرف، الإبتانة كاملة. (1)

التعقيب على الدراسة:

إن هذه الدراسة تتفق ودراستنا الحالية في اهتمامها بموضوع الإشراف العلمي وواقعه وأثره على الطلبة المقبلين على التخرج كونها درست طلبة الماجستير والدكتوراه ومدى تأثيره بأوامر مشرفهم وكذلك أعضاء الهيئة التدريسية المسؤولة عن الإشراف العلمي على الرسائل الجامعية حيث اعتمدت المنهج الوصفي وهو نفسه المعتمد في دراستنا وقد أفادتنا في التأسيس لمؤشرات دراستنا والتمهيد لصياغة الاستمارة.

الدراسة الثانية:

رسالة لنيل درجة الماجستير في المناهج والإشراف التربوي بعنوان:

دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الإجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية، من إعداد عبد الله بن مبارك حمدان القرشي، مكة المكرمة، 2007-2008، جامعة أم القرى، كلية التربية.

هدفت هذه الدراسة الميدانية إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الإجتماعية بالمرحلة المتوسطة في مجال استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر مشرفي ومعلمي المواد الاجتماعية بمكة المكرمة، ولتحقيق هذا الهدف فقد أجابت هذه الدراسة على الأسئلة التالية:

- 1- ما الوسائل التعليمية التي يركز المشرفون على استخدامها عند تدريس المعلمين المواد الاجتماعية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الإجتماعية؟
- 2- ما الأساليب التي يستخدمها المشرفون التربويون لتطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية؟

(1) محمد شريف بكر: واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق، رسالة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، 2011-2012، ص 145-148.

3- ما معوقات استخدام معلمي المواد الاجتماعية للوسائل التعليمية عند تدريسهم للمواد الاجتماعية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات مجتمع الدراسة على محاور الإستبيان تعزى إلى إختلاف المتغيرات التالية:
أ- العمل الحالي.

ب- عدد سنوات الخدمة في التربية والتعليم.

ج- عدد الدورات التدريبية التربوية.

حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المواد الاجتماعية للمرحلة المتوسطة والبالغ عددهم 267 معلما والمشرفين البالغ عددهم 20 مشرفا في مكة المكرمة وإستخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد الإستمارة كأداة لجمع البيانات.

ولقد بينت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1- أن تركيز المشرفين التربويين على الوسائل التعليمية التي يستخدمها المعلمون عند تدريسهم المواد الاجتماعية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة.

2- أن الأساليب التي يستخدمها المشرفون لتطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال إستخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة.

3- أن معوقات استخدام معلمي المواد الاجتماعية للوسائل التعليمية في تدريبهم للمواد الاجتماعية من وجهة نظر معلمي مشرفي المواد الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العمل الحالي حول الوسائل التعليمية التي يركز عليها المشرفون وأساليب تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية لصالح المشرفين التربويين.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير عدد سنوات الخدمة في التربية والتعليم حول الوسائل التي يركز على إستخدامها المشرفون وحول معوقات إستخدام معلمي المواد الاجتماعية للوسائل التعليمية.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير عدد الدورات التدريبية التربوية في جميع المحاور. (1)

التعقيب على الدراسة:

إن هذه الدراسة تتوافق مع دراستنا كونها اهتمت بموضوع الإشراف التربوي الذي يعتبر بشكل عام على الإشراف العلمي وقد درست الدور الذي يلعبه المشرف التربوي وتطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في استخدام الوسائل التعليمية، والتي اعتمد فيها الباحث المنهج الوصفي الذي يتفق استخدامه مع دراستنا هذه، والذي من خلاله نتوصل إلى صياغة إستمارة الأسئلة والمعلومات.

الدراسة الثالثة:

رسالة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية بعنوان: متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الإتجاهات المعاصرة، من إعداد دنيا يوسف عبد الرحمان الحلاق بجامعة الأزهر بغزة سنة 2007-2008.

دراسة ميدانية من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية والتعرف على متطلبات تطوير الإشراف في المرحلة الثانوية، كما هدفت إلى التعرف على أثر متغيرات الجنس، الوظيفة، المؤهل العلمي وسنوات الخدمة على درجة تطبيق الإتجاهات المعاصرة للإشراف، وذلك كما جاء في ملخص الدراسة انطلاقاً من الأسئلة التالية:

ما متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الإتجاهات المعاصرة للإشراف؟

والأسئلة الفرعية التالية:

1- ما متوسط تقديرات المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة؟

(1) عبد الله بن مبارك حمدان القرشي، دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في المناهج والإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2007-2008، ص 03.

2- هل يختلف متوسط تقديرات أفراد العينة لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

3- ما المقترحات لتطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة للإشراف من حيث (الأهداف، المهام، الأساليب، وأسس اختيار المشرفين التربويين وتدريبهم)؟

وقد تكونت عينة الدراسة من 78 مشرفاً ومشرفة و112 مديراً ومديرة يعملون في ست مناطق تعليمية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، باعتماد استمارة الاستبيان في الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- 1- أن هناك درجة استجابة جيدة لكل مجالات الدراسة الخمس من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوية.
- 2- جاءت مجالات الإشراف التربوي مرتبة كما يلي: إختيار وتعيين المشرف التربوي ثم مهام الإشراف ثم أساليب الإشراف التربوي، تدريب المشرفين التربويين وأهداف الإشراف التربوي.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($a=0.05$) بين متوسط تقديرات المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس، وذلك في مجال إختيار المشرف لصالح الإناث.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) بين متوسط تقديرات المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية لواقع الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بغزة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية وسنوات الخدمة. (1)

التعقيب على الدراسة:

إن هذه الدراسة تتفق مع دراستنا في اهتمامها بموضوع الإشراف التربوي والذي هو شكل أعم من الإشراف العلمي حيث إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، الذي سنعتمده في دراستنا الحالية والذي يسهل في التحضير لصياغة استمارة بحثنا هذا.

(1) دينا يوسف عبد الرحمان الحلاق: متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2007-2008، ص 03.

2- الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى:

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان: السلوك الإشراف وعلاقته بالمرود الدراسي، من إعداد مغار عبد الوهاب، إشراف الدكتور بوياية محمد الطاهر، قسنطينة 2009/2008، دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية سكيكدة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة السلوك الإشرافي وعلاقته بالمرود الدراسي ببعض ثانويات سكيكدة انطلاقاً من التساؤلات التالية:

1- هل لنمط الإشراف المتبع من قبل الأساتذة مع التلاميذ له علاقة بمستوى المرود الدراسي؟

2- هل للنمط الإشرافي التسلطي علاقة بتدني مستوى المرود الدراسي للأقسام الدراسية؟

3- هل للنمط الديمقراطي علاقة بتحسّن مستوى المرود الدراسي؟

حيث تكون مجتمع الدراسة من 244 أستاذ موزعين على خمسة ثانويات وتم اختيار 65 منهم وفق العينة القصدية، واعتمد الباحث الاستمارة في جمع وتحقيق أهداف الدراسة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت النتائج المتوصل إليها هي:

1- أن النمط الإشرافي المتبع من طرف الأستاذ داخل الصف يتأثر بمتغير الجنس، والمعالجة الإحصائية أثبتت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إتباع النمط الإشرافي تعززي لمتغير الجنس.

2- يتأثر النمط الإشرافي بالحالة العائلية للأستاذ والمعالجة الإحصائية أكدت أن هناك علاقة بينهما.

3- إضافة على المتغيرين السابقين يتأثر النمط الإشرافي بمتغير الأقدمية المهنية، وأثبتت ذلك المعالجة الإحصائية أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتباع النمط الإشرافي تعزى لمتغير الأقدمية.

4- بالنسبة للمرود الدراسي فقد بينت المعالجة والنتائج أنه يتأثر بمتغير جنس الأستاذ.

5- يتأثر المرود الدراسي بالحالة العائلية للأستاذ هذا الحكم من خلال مجموع العينة.

6- أما الأقدمية المهنية فقد ذلت النتائج الإحصائية أنه توجد فروق بين مستويات المردود الدراسي تعزى لهذا المتغير.

7- كما أكدت المعالجة الإحصائية أن هناك علاقة بين المردود الدراسي ونمط الإشراف، وأن الفروق الموجودة في مستوى المردود الدراسي، تعزى إلى النمط الإشرافي الذي يتبعه الأستاذ داخل الصف التربوي، وبالتالي تتحقق الفرضية العامة.⁽¹⁾

التعقيب على الدراسة:

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا كونها تناولت السلوك الإشرافي وعلاقته بالمردود الدراسي وهي لا تختلف بشكل كبير لأنها مرتبطة بدراسة تطوير المردود الذي يقابله الأداء للطالب الجامعي تحت تأثير الإشراف، وتوافقهما في المنهج المستخدم للدراسة مما يسهل في إفادتنا بمؤشرات حول دراستنا الراهنة.

⁽¹⁾ معار عبد الوهاب، السلوك الإشرافي وعلاقته بالمردود الدراسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، مرجع سابق، ص ص 120، 121.

خلاصة الفصل:

الإشراف العلمي من أهم الوظائف التي تحتويها المؤسسة الجامعية والذي يجب أن يتوفر عند إنجاز أي بحث علمي جيد، وتضمن هذا الفصل الحديث عن أهمية الموضوع المدروس، وتحديد الإشكالية العامة له، وأهدافه، مع ذكر أهم المفاهيم المستخدمة فيه وهذا قصد توضيح الزاوية التي تحاول هذه الدراسة الكشف عليها وتسليط الضوء على معرفة دور ومساهمة الإشراف العلمي في إكساب الطلبة قدرات علمية بحثية جديدة ومعرفة إمكانية تقليل الإشراف العلمي من الوقوع في المشكلات والأخطاء، والتعرف على زيادة العلاقة بين المشرف والطالب من رفع وتنمية الروح المعنوية والفكرية للطالب الجامعي.

الفصل الثاني: الإشراف كعملية تنظيمية

تمهيد

أولاً: أنماط الإشراف

ثانياً: مبادئ عملية الإشراف

ثالثاً: عناصر الإشراف

رابعاً: مستويات الإشراف

خامساً: نطاق الإشراف

سادساً: وظائف الإشراف

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإشراف إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسة مختلف أشكالها، ذلك أنه عملية ديناميكية مستمرة، تتطلب إتخاذ إجراءات متعددة لمسايرة ما تم وضعه من خطط وإستراتيجيات مستقبلية لتسيير الأعمال المختلفة، فهو الذي يوجه الأفراد نحو تطبيق وأداء ما هو أفضل وإكسابهم نوعا من الخبرة ورفع الكفاءة، وهو الذي ينسق بين الجهود والنتائج، فعن طريق الإشراف وعملياته تتجنب المؤسسة مختلف المشاكل والصراعات ونحاول في هذا الفصل التعرف على أنماط الإشراف ومبادئه، عناصره ومستوياته ونطاقه.

أولاً: أنماط الإشراف

يتميز المشرف عادة بسماته الشخصية والتفاعل الذي يحدث مع الجماعة أثناء تأديته لدوره ويوجد نمطين رئيسيين للإشراف وهما:

- 1- « الإشراف الموجه نحو العلاقات الإنسانية: يهتم المشرف في هذا النمط بإزالة المشاكل وحل الصراعات الطرق الودية، والتأكد من التوافق والرضى عن العمل وبث روح التعاون بين الأعضاء، فالعلاقة بين المشرف والمرؤوسين قائمة على أساس الإحترام المتبادل بين الطرفين.
- 2- الإشراف الموجه نحو الجوانب الفنية: تركز مهمة المشرف هنا على العمل وبلوغ المستويات المرغوب فيها والمحاسبة الدقيقة، وجل اهتماماته موجهة للطرق الفنية ووسائل زيادة الإنتاج ورفع المردودية، أما المشاعر فيكون بمعزل عنها، فلا إحترام ولا تقدير، مما ينتج عنه خفض الروح المعنوية والتغيب وعدم الرضى». (1)

أي أن الإشراف الموجه نحو العلاقات الإنسانية يقابله ديمقراطية الإشراف والذي تكون فيه السلطة أقل ممارسة على المرؤوسين ويكون هناك نوع من التشاركية في تحمل المسؤولية بين المشرف والأعضاء ويشجع بينهم روح التعاون والفعالية في تحسين الأداء من منطلق الإحترام المتبادل.

أما إشراف الجوانب الفنية فيكون موازي للإشراف قصد تحقيق النتائج فقط دون الإهتمام المشاعر والروح المعنوية للعاملين أو حتى احترامهم ما يؤدي إلى عدم الرضى وكثرة الصراع، وهو الشيء نفسه بالنسبة للطالب الجامعي باعتباره جزء من العملية الإشرافية خلال قيامه بالبحث العلمي.

(1) معار عبد الوهاب: السلوك الإشرافي وعلاقته بالمردود الدراسي، دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية سكيكدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، د س، ص 38.

ثانيا: مبادئ عملية الإشراف

2-1- وهي مجموعة الأحكام والمعالم والإفترضات التي يقوم عليها سلوك المشرف والإطار العام الذي يستخدمه لتحقيق الأهداف ونجد منها:

« أن الغاية من الإشراف هي نمو الأفراد ونمو المجتمع والاحتياجات الاجتماعية والمشاكل الراهنة، و أن الإشراف الفعال يهتم بكافة العوامل المؤثرة في الأفراد المنضمين إلى جماعات ترعاها المؤسسة، ويجب على المشرفين العمل لاكتساب مهارات لمساعدة المشرف عليهم، وأن يؤدي الإشراف وظائفه الأساسية، و يستخدم الطريقة العلمية في القيام بالتزاماته، والإشراف الناجح هو القائم على فلسفة ديمقراطية غير تسلطية، ويجب أن يتسم الإشراف بالابتكار والتجديد وتحسين الوسائل الموجودة، ويجب أن يكون للإشراف خطة مرسومة ويكون تنظيما وضع حسب مبادئ سليمة تحدد مسؤولية المشرفين». (1)

بمعنى أن الإشراف يقوم على مبادئ أساسها أن يكون عملية هادفة تخدم احتياجات الفرد والمجتمع والتأثير فيهما بهدف رفع الكفاءات، ومساعدة المرؤوسين في أداء مهامهم عن طريق توظيف الوظائف الأساسية للإشراف وهي الدراسة، التقييم، المساعدة على التطور وتميز الإشراف الاحترام المتبادل والتشاركية في القرارات ومحاولة تجنب الاستبداد والاهتمام فقط بالإنتاج وإنما وضع عامل العلاقات الإنسانية كوحدة رئيسية في المؤسسة لتحقيق الإبداع والابتكار، ومحاولة تقديم ما هو جديد على العامل أو المؤسسة بإتباع خطط إشرافية قائمة على مسؤولية الرؤساء والمشرفين تمهيدا لضمان أسمى إشراف جيد.

2-2- أسس الإشراف الجيد: وهي الأدوات الأساسية والمبادئ للجودة في الإشراف وبرامجه أي « يجب أن يحتوي برنامج الإشراف على أهداف معينة ويجب على الموجه أن يحسن الأدوات التعليمية ووضوح طرف الإتصال بين المرؤوسين والرئيس، وتحقيق التفاهم المشترك لكل فرد من حيث المسؤولية وإقامة أهداف واضحة في ضوء احتياجات كل فرد من العاملين في الحقل التعليمي خلال المناقشة الحرة، ويجب اعتماد نظام التقويم على تحديد الأهداف ووضوحها قدر الإمكان، ويجب أن يكون كل معلم كعامل حيوي

(1) بوعطيط سفيان: طبيعة الإشراف وعلاقتها التوافق المهني، دراسة ميدانية مركب ميتال ستيل- عنابة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص 35-36.

على قدر من المشاركة في عملية الإشراف و إهتمامه بأداء قوي وحيوي يؤدي إلى رفع كفاية هذا الأداء». (1)

أي أن لضمان إشراف جيد لابد من وجود أهداف محددة للعملية تتم وفق عمليات اتصالية واجتماعات ونقاشات حسب النماذج والأساليب الإشرافية المعتمدة والتي تضمن التفاهم المتبادل بين المشرف والمرؤوسين، والشعور بالحرية وفق القدرة والمهارة التي تميز القائم على الإشراف والذي يكون ذو نظرة موجهة نحو التمكن من أداء ذو مستوى جيد، والذي من تحقيقه تتم مهمة العملية الإشرافية ككل وهي بلوغ مستوى جيد من الكفاءة في الإنتاج والأداء وتحقيق الخطط الاستراتيجية.

2-3- كيفية تحديد من يتصف درجات مختلفة من المهارات والمعايير الإشرافية: للقيام بهذا التحديد لابد من:

1- « الاختبار: ... ويتحدد عن طريق الميول والقدرات والطاقة على العمل والرغبة في الإنجاز والقدرة عليه.

2- التجريب: ويوضع الأشخاص تحت التجربة والمراقبة وتحليل تصرفاتهم وقراراتهم الإشرافية.

3- الملاحظة المستمرة: وذلك خلال الاختبار والتجريب لاستكمال الحد الأدنى من المعلومات عن المهارات والصفات المميزة والملاحظة قد تتجرب على حياتهم الشخصية أيضا، مع ملاحظة وجود مبادئ أولية منها: ألا تكون لدى الشخص محل الاختبار نقيصة تغطي على صفاته الحسنة، وألا تكون مقاييسه ومهاراته تحت أو فوق الحد الأدنى للمقاييس الموضوعية». (2)

بمعنى أن عامل الاختبار أحد دلائل مبادئ عملية الإشراف كونه ينبع من الرغبة في إنجاز العمل مع وجود نوع من الإحساس بالقدرة على هذه المهمة بما أن هناك ميول وقدرات في هذا العمل مما يدفع إلى نجاح الاختبار، وعن طريق عملية التجريب تتحدد المهارات الإشرافية ومبادئها لأن الرئيس والمرؤوسين سيكونون تحت المراقبة خلال القيام بالمهام إنطلاقا من التصرفات التي يقومون بها أثناء العمل من كلا الطرفين، وهذا بمساعدة لشكل الدوري والمستمر عبر الملاحظة، وتسجيل مجمل الأعمال والسلوكات التي تبدر من المشرف أو المرؤوسين والتي من شأنها الدفع إلى الصفات الحسنة ومحاولة

(1) د. محمد حسنين العجمي: القيادة التربوية - الإشراف التربوي الفعال والإدارة الحافزية-، دار الجديدة، د ط، الأزاريطة، 2008،

ص 91.

(2) صلاح عباس: الموسوعة الإدارية تنمية مهارات مسؤولي الإشراف، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، الإسكندرية، 2007، ص 13.

تصحيح ما هو سيء دون زيادة أو نقصان كما يجب أن تكون هناك موضوعية وواقعية تضبط المقاييس والمهارات الفردية والمثال الحي يندرج مع الطلبة الجامعيين ومشرفيهم والمبادئ التي تحكم علاقتهم تجاه القيام بالبحث العلمي وتفسير الظواهر.

ثالثاً: عناصر الإشراف

- 1- **التخطيط:** وهو الخطوة الأولى التي تعتمد عليها الأعمال التي يقوم بها المشرف وهذه العملية تحدث في مستوى إطار الخطط الشاملة التي تقوم بها الإدارة العليا.
- 2- **تحديد الأهداف:** يجب أن تكون الأهداف واقعية ومحددة بشكل تفصيل وتكون محددة الزمن لتحقيقها، كما أنها تتطلب المشاركة لأنها تزيد من التزام الآخرين بتحقيق الأهداف.
- 3- **التنظيم:** هو إحدى مهام المشرف الرئيسية هي في التنظيم الذي يجعل العاملين يعملون بشكل أفضل لتحقيق أهداف الوحدة أو القيم وهو عملية تابعة للتخطيط فبعد ذلك على الوحدة أو القسم تنظيم الموارد لتنفيذ الخطط وتحقيق التناسق.
- 4- **التوجيه:** وهو عملية التأثير في المرؤوسين، حيث يقوم المشرف بتوجيه سلوك الجماعة في العمل وفق أسس علمية وموضوعية تخدم ما هو مخطط له.
- 5- **الرقابة:** وهي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالوظائف الإدارية الأخرى فهي تعطي معلومات من فعالية عملية التخطيط، ومدى مراقبة بيئة العمل في الأداء وهي جزء هام للوظائف الأخرى كالتوجيه، بدلا من أن تكون كوظيفة مميزة في حد ذاتها. (1)

في مجمل تكامل هذه الأنساق مع بعضها البعض تتحقق وظيفة الإشراف، والتي من شأنها تنسيق جهود العاملين وتطور من أدائهم وتنمي فعاليتهم داخل المنظمة مما يسهل ويضمن نتائج أحسن، فتتم عملية الإشراف انطلاقاً وضع عملية تخطيط لما سيقوم به المشرفون مع المشرف عليهم ووضع نظرة بعيدة المدى

للتلك العملية أو ما تستدعيه الظروف المحيطة وذلك حسب النتائج المراد الوصول إليها، فمثلاً البحث العلمي يتطلب وضع خطة أو تصميم هيكل عمل وتحديد منهجية مسبقة بين المشرف عليه

(1) بوعطيط سفيان: طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل-عنابة-، مرجع سابق، ص 39-

كمنهجية شاملة لإعداد البحث وبترباط مع الخطة تعدد الأهداف التي يجب أن تكون واضحة المعالم ودقيقة وذلك وفق الزمن المحدد لإنجازها، وهذا ما يجعل المشرف عليه يلتزم بالتعليمات المقدمة إليه من مشرفه، ثم بعدها يأتي عنصر التنظيم والذي يرسم طريقة عمل أفضل بالنسبة للمرؤوسين، كما يجب تنظيمهم وتنظيم أعمالهم بما يتناسب مع مضمون الخطط السابقة التي يجب إتباعها كالمناهجية الدقيقة في البحث العلمي.

كذلك نجد عنصر التوجيه أي التأثير في سلوك المشرف عليهم من طرف رئيسهم وذلك يجب أن يكون مساير للخطط وبطريقة علمية تميزها الموضوعية في بلوغ الأهداف، إضافة إلى دور الرقابة كعنصر أساسي كونها مصدر المعلومات المستوحاة من عملية التخطيط، ومحيط العمل ونوعية العنصر الأساسي وهو الأداء المحقق والذي نجده في المحيط الجامعي مثلا، فهناك أساتذة مشرفين قد يراقبون أعمال بعض الطلبة وأستاذهم المشرف، ونوعية النتائج من خلال مناقشة البحوث والمذكرات.

رابعاً: مستويات الإشراف

- 1- « الإدارة العليا: هذا المستوى يمثل المدراء وأصحاب المواقع العليا ومن لديهم كفاءة عالية في التنظيم ووضع الخطط والبرامج، والرقابة، وإصدار التعليمات.
- 2- الإدارة الوسطى: تمثل رؤساء الأقسام ومن هم بين الإدارة العليا والمستوى الإشرافي.
- 3- الإدارة الإشرافية التنفيذية: وهي المسؤولة عن تنفيذ الأعمال اليومية والإشراف عن الموظفين، وتقديم النصح والمشورة وغيرها من الوظائف.
- 4- القوى العاملة التنفيذية: هم موظفي الأمامية، والكتبة والعمال وكل فرد يعمل تحت إدارة المشرف على المستوى التنفيذي»⁽¹⁾.

تتم عملية الإشراف في مستويات مختلفة ومتدرجة بدءاً بهرم السلطة وهم المدراء ومن يملكون كفاءة عالية في إصدار التعليمات وممارسة العمليات الرقابية، لتأتي بعدها الإدارة الوسطى بمسؤولية رؤساء الأقسام ومهامهم، ثم إدارة التنفيذ ذات الشكل الدوري واليومي والتي عادة ما يكون دورها النصح والإشراف، وأخيراً في المستوى الأدنى للهرم الإداري وهم العمال والموظفين المباشرين والعاملين تحت أوامر المشرف، وهذه المستويات ما يوجد منها في المؤسسة الجامعية، حيث أن هناك إدارة عليا تنطلق

(1) Ressay Blanchard K : management of organisation bhaior ressource, New York, p 123.

من رئيس القسم ونوابه وأصحاب الخبرة، والمؤسسين لجميع المتطلبات من برامج وتعليمات وخطط وهم المصدر الرئيسي لإصدار الأوامر تجاه جميع الأعمال وذلك مروراً بدور الإدارة الوسطى ورؤساء المصالح وصولاً إلى الأساتذة المشرفين بأخذ التعليمات حتى تصل إلى الطالب كآخر منفذ لها تحت إشراف أستاذه.

خامساً: نطاق الإشراف

إن نطاق الإشراف أحد المصطلحات التي تدخل ضمن ميزة التنظيم وهو مجموع العاملين الذين يشرف عليهم مشرف واحد ويعتبر: « هو قدرة المشرف على الإشراف على المرؤوسين، وهناك عوامل تؤثر في هذه العلاقة منها طبيعة العمل من حيث درجة التخصص أو أنه روتيني فهذا الأخير يسهل فيه الإشراف عكس المتخصص لأنه يتطلب قدرات متباينة ما يعني أن هناك نطاق واسع وآخر ضيق فنطاق الإشراف يتحدد بناءً على الهيكل التنظيمي... فإن كان طويل يعني أن النطاق ضيق، وإذا كان قصير فإن هناك عدد بسيط من المستويات الإدارية وعدد مقبول من العاملين ما يعني أن هناك نطاق إشراف واسع يؤدي إلى تسهيل العمليات الإدارية». (1)

أي أن نطاق الإشراف بنوعية الضيق والواسع مرتبط أساساً بدرجة التأهيل التي تميز المرؤوسين أو الرؤساء، فحينما يكون لدى المرؤوسين درجات عالية من التأهيل والقدرات فهنا تسهل العملية الإشرافية، لأن الرئيس يمكنه التواصل وإيصال الرسالة في ظروف جيدة ولفترة زمنية قصيرة، مع نقص في الجهد والتكلفة والتحسين الملحوظ في أداء العاملين، وذلك ضمن نوعية الهيكل التنظيمي أو شكله، وفي هذه الحالة يجب أن يكون هيكل قصير يحتوي عدد قليل من الإداريين والعاملين على حد سواء، فتحتوي المنظمة في هذه الحالة على تركيبة بسيطة تسهل بشكل كبير عملية الإشراف، أما في حال ضعف أو نقص القدرات والمهارات لدى المشرف عليهم فهنا حتماً سيجد المشرف نفسه أمام مجموعة من المشكلات مع من يشرف عليهم لصعوبة أداء ما هو مطلوب بشكل كامل من طرف العاملين ونقص الاستيعاب لديهم تجاه الأوامر أو النواهي في بعض الحالات ويزيد هذا النطاق تعقيداً كلما ارتفع عدد العمال المدرجين تحت مسؤولية مشرف واحد أو أكثر، طبقاً لطول الهيكل التنظيمي للمؤسسة وما يحتويه من رؤساء ومرؤوسين.

(1) د. موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2007، ص 39-40.

سادسا: وظائف الإشراف

يهدف الإشراف إلى تحسين الأداء بشكل عام داخل المنظمة، والسعي للوصول إلى الثغرات والأخطاء وتصحيحها، وتقديم حلول لها، وتمكين العمال من التوفيق بين الجهود وتدريبهم والرفع من فعاليتهم وكفاءتهم، وللإشراف عدة وظائف أساسية وهي كالآتي:

1- الوظيفة التعليمية: إن التعليم عملية تغيير أو تعديل في سلوك الكائن الحي أدى إليها قيام الكائن نفسه بنوع من النشاط الذي يبين التحسن في الأداء، أو الزيادة فيما يمكن القيام به ويتجلى ذلك من خلال نقص الزمن والأخطاء، أو بزيادة مستوى الأداء في كل مرة.

وهذا ما نجده بين المشرف والطالب الباحث حيث أن الطالب عليه إتباع كل تغيير أو تعديل في سلوكه تجاه بحث يقدم له من طرف المشرف، فهذا عامل من العوامل التي تدل على تحسن أدائه في البحث، وذلك بفضل الإستجابة للأوامر فيقلص زمن تكمله بحثه كما يقضي على أخطائه ويتعلم منها وهو ما يزيد تلقائيا من مستواه.

2- الوظيفة التقييمية: يعتبر التقييم من العمليات التي لا تلقى ترحيبا كبيرا سواء من المشرف أو المشرف عليه، لذلك وجبت دراسته دراسة نفسية لإزالة المخاوف وفترة الإشراف تعتبر تمهيدا للتقييم النهائي.

أي أن هذه الوظيفة تحمل الدلالة ذاتها بتطبيقها في الجامعة فهي إحدى الوظائف التي تدفع بالمشرف والمشرف عليه إلى تحسين الأداء كونها تخلص إلى عملية التقييم التي لا يرحب بها الطرفين، خاصة في ظل ضعف الأداء المتوصل إليه.

3- الوظيفة الإدارية: تعتبر من أهم وظائف المشرف فإذا لم تدار بطريقة سليمة فإن باقي الوظائف لن تتم بالطريقة التي تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة، ومن أهم مسؤوليات هذه الوظيفة اختيار الموظفين، وتعريفهم بالمؤسسة وبرامجها وتنظيم عملهم وإرشادهم.⁽¹⁾

(1) د. السيد عبد الحميد عطية وسلمى محمود جمعة: النظرية والممارسة في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، د ط، الإسكندرية، 2001، ص ص 154-160-170.

وهنا نقول أن الوظيفة الإدارية للإشراف هي مسؤولية مساعدة الموظفين على فهم الطرق وسياسة عمل المؤسسة، ما يطابقه الإشراف في الجامعة كوظيفة فهو وسيلة لشرح أساسيات الجامعة يقدمه المشرف للطالب خاصة من الجانب العلمي، والبحث فيه فهو من يمهده بالطرق والمناهج الأساسية في البحث والطريقة الجيدة له.

4- الوظيفة التوجيهية: فيها يعمل المشرف كموجه للأخصائي لتحديد أهدافه وابتكار الوسائل لذلك، ومساعدته في اختيار الإتجاه الذي يرغبه بدقة مراعيًا العوامل المؤثرة في استفادته من الإشراف مستخدماً لذلك المعارف والخبرات، بمعنى أنه على المشرف توجيه المشرف عليه لتحديد الأهداف من ذلك، واتجاهاته مستخدماً معارفه وخبراته وهو ما يكون رابطاً بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث فهو الذي يوجهه بطريقته نحو اتجاهه الذي يرغب البحث فيه أو الموضوع المراد دراسته، باعتداده على خبراته وإطلاعاته خاصة حول المادة العلمية التي تخدم الطالب في بحثه.

5- الريادة الثانوية للجماعات: يؤدي المشرف دوراً هاماً في ريادة الجماعة ولو أنها غير مباشرة، فرائد الجماعة يعمل مباشرة ويشترك في حياتها الجماعية، اشتراكاً فعالاً وكذلك بحكم اندماجه مع الجماعة التي هو معها ويتأثر بتصرفاتها وتفاعلها الجماعي.⁽¹⁾

بمعنى أن المشرف يكون على تواصل مباشر مع الجماعة وعليه الإندماج معها والتأثر بتفاعلها الجماعي، وهو الشيء الذي يجب أن يكون بين الأستاذ المشرف والطلبة الذين يشرف عليهم، فهو الرائد بينهم، ويجب عليه أن يشاركهم أعمالهم بتصحيح أخطائهم وتوجيه النصائح لهم ما يجعل هذا يلقي تفاعل فيما بينهم وبينه وتأثر كل منهما بتصرفات الآخر ما يؤدي إلى بلوغ الشيء المراد تحقيقه من معارف وأفكار جديدة أو مطورة عما سبقها.

⁽¹⁾ د. السيد عبد الحميد عطية وسلمى محمود عطية وسلمى محمود جمعة: النظرية والممارسة في خدمة الجماعة، مرجع سابق، ص 172-175.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه حول مفهوم الإشراف وما يتضمنه من عناصر مختلفة يمكن اعتباره عملية أساسية داخل المؤسسة، فهو الذي يبين ما هو موجود، وما يجب أن يكون موجود في هرم الإدارة، لأنه الموجه لسلوك العاملين، وعن طريق الإشراف تحل الصراعات وتزيد الكفاءات والفعاليات في المؤسسة، وبذلك قد تكون المؤسسة عرفت شيئاً من التطور والنمو، وستبلغ مستوى أفضل من أداء العاملين والمشرفين.

فالإشراف هو أحد الوسائل التي تضمن التحكم في السلوك الفعلي في المؤسسة وتوجهه نحو أهداف المؤسسة، وبفضل وظائفه وأنماطه تتمكن من اكتشاف الطرق الاستراتيجية المثلى التي ترفع من الإنتاجية وتزيد من الكفاءة وتحقق الروح المعنوية للعاملين ما يدفع بشكل تلقائي نحو أداء أفضل ونتائج ذات جودة بما يخدم المؤسسة.

الفصل الثالث: الإشراف العلمي

تمهيد

أولاً: البحث العلمي ووظيفته وأخلاقياته

ثانياً: مشروعية الإشراف العلمي

ثالثاً: علاقة المشرف بالباحث

رابعاً: دور وواجب المشرف

خامساً: دور وواجب الطالب الباحث

خلاصة الفصل

تمهيد:

الإشراف العلمي من أهم المسؤوليات العلمية والأخلاقية وليس أداة للترقية الأكاديمية، وهو بمثابة الوسيلة الآمنة لتقصي البحث والمعلومة العلمية في جوهرها الدقيق بفضل تكامل الأنساق في علاقة المشرف بالطالب أو الباحث وفق المعايير الأخلاقية والعلمية، والأدوار المتبادلة بين طرفي الدراسة وهذا ما يمهد الطريق أمام سهولة أداء الطالب وتحسنه والتمكن من الوصول إلى المعلومة بسرعة، وأقل تكلفة، ويزيد من تحفيزه في البحث أكثر وفق طلب المشرف في ضوء العلاقة البسيطة والطيبة بينهما.

أولاً: البحث العلمي، وظيفته، أخلاقياته

1- **البحث العلمي:** "هو نشاط علمي منظم وطريقة في التفكير وأسلوب للنظر للوقائع التي يسعى إليها وكشف الحقائق اعتماداً على مناهج موضوعية محققة من أجل معرفة الإرتباط بين هذه الحقائق ثم استخلاص المبادئ العامة أو القوانين التفسيرية.

وقد عرف آرثر كول البحث العلمي بأنه تقرير واف يقدمه باحث عن عمل تعهده وأتمه على أن يشمل التقارير كل مراحل الدراسة منذ كانت فكرة حتى صارت نتائج مدونة مرتبة، مؤيدة بالحجج والأسانيد".⁽¹⁾

أو أنه: "تجميع منظم لجميع المعلومات المتوفرة لدى كاتب البحث وترتيبها بصورة جديدة بحيث تدعم المعلومات السابقة أو تصبح أكثر نقاء ووضوحاً".⁽²⁾

كما يعرف على أنه: "محاولة منظمة وموضوعية تستهدف دراسة مشكلة محددة من أجل التوصل إلى مبادئ عامة ويسترشد الاستقصاء بيانات علمية جمعت من قبل ويرمي إلى إضافة جديدة إلى هيكل المعرفة القائم حول الموضوع، كما أن معرفة الإنسان تنمو وتتراكم عن طريق دراسة ما هو معروف بالفعل، كما تعتمد على مراجعة المعارف السابقة في ضوء الإكتشافات الجديدة".⁽³⁾

بمعنى أن البحث العلمي عملية دراسية هادفة حول موضوع من المواضيع أو تفسير ظاهرة من الظواهر المختلفة بغية الوصول إلى أهداف أو نتائج تبرر تلك الظاهرة وتأتي بالحلول وتزيد من التنمية المعرفية والعلمية وتطورها.

2- **وظيفة البحث العلمي:** "ويقوم البحث العلمي بوظيفة التبرير الكافي والسند الموضوعي لأنواع من القرارات أو المشروعات أو الجهود أو بعبارة أخرى هو عملية تفصي وفحص علمي دقيق لطبيعة

(1) د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلم والبحث العلمي دراسة في مناهج العلوم، المكتب الجامعي الحديث، ط7، الإسكندرية، 2004، ص 21.

(2) د. أحمد عارف العساف، محمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الإجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص 27.

(3) د. حسين محمد جواد الجبوري: منهجية البحث العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013، ص 39.

الظاهرة... ويهدف البحث العلمي على البحث عن الحقيقة بمحاولة معرفة حقائق لم تكن معروفة من قبل أو استعمال حقائق عرف بعضها".⁽¹⁾

3- أخلاقيات البحث العلمي:

توجد عدة أخلاقيات يجب أخذها جيداً خلال القيام بالبحث العلمي وعلى الباحث أن يدركها جيداً ويكون على دراية بها ومنها:

3-1- الغش la fraude: وهو كل سلوك يقوم به الطالب المسجل لنيل درجة علمية ما بسوء نية والخروج عن القواعد المتعارف عليها كتزوير النتائج، تقديم عمل لم يقم به الطالب وانتحال آراء الغير، لهذا الغرض فالكاتب يتحمل كل المسؤولية فيما سيرد حول هاتين الحالتين من حالات الغش.

3-2- انتحال آراء الغير: تهدف البحوث الجامعية إلى التعمق في المواضيع وتطوير طرق معالجتها كما تهدف إلى تطوير قدرات الطالب والباحث على تلخيص أفكار وأعمال الآخرين وإستخلاص النتائج، لهذا يصبح أمراً لا مفر منه ولا عيب في ذلك، إذا كان استخدام هذه المراجع يكشف عن قدراتك ويضع على عاتقك مسؤولية علمية وأخلاقية وتذكر أن كل قول مأخوذ عن فرد آخر يجب أن يوضع بين حاضنتين ويكتب اسم صاحبه وسنة نشره والصفحة التي يوجد بها.

3-3- بعض النصائح في تسليم البحوث الجامعية: لا تودع المذكرة بمصلحة المذكرات إلا بعد مراجعتها مراجعة مستفيضة، ولا تودع إلا بعد الحصول على إذن مكتوب من طرف المشرف، ويقدم العمل أو المذكرة للشخص المسؤول عن تسلمها حتى الوقت المحدد وبالمكتب، احتفظ بنسخة أو نسخ في شكل ورق أو قرص ليسن أو مضغوط".⁽²⁾

وهنا نقول أن الأمانة هي أساس البحث العلمي وهي المعيار الذي يقيس مصداقيته، فعلى الطالب الباحث أن يذكر المراجع التي اعتمدها في البحث ويهملها، سواء كانت اقتباسات حرفية أو فكرية لأن القانون يعاقب على ذلك مع أنه لم يعطي نص صريح حول عقوبة السرقة العلمية ولكن من أدبيات وأخلاقيات البحث يجب التحلي بروح الأمانة العلمية والأخذ بالنصائح المقدمة من إدارة القسم والمشرفين

(1) د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: مرجع سابق، ص 22-23.

(2) عبد الكريم بوحفص: دليل الطالب لإعداد وإخراج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2009، ص 119-120-121.

حول تسليم البحوث وطبعها دون الحصول على الإذن المكتوب من المشرف أو الجهات الوصية التي تكون لها المسؤولية والسلطة على المذكرة.

ثانياً: مشروعية الإشراف العلمي

إن من قواعد وأساسيات البحث العلمي تحقيق وبلوغ مرتبة التناسق والتكامل المنهجي وهذا ما يحتاج إلى مرشد وموجه، لذلك تعتبر مرحلة الطلب والتحصيل العلمي احتراف معرفي ولا بد لعملية الإحتراف العلمي من مسدد يتولى هذه العملية في جوانبها العلمية والأخلاقية، أي أن المتابعة المعرفية والمنهجية للطالب من طرف أستاذه المشرف تستمد مشروعيتها من:

1-2- عدم إمكانية إستغناء الطالب الباحث عن المشرف لطبيعة المعرفة العلمية القائمة على التراكم العلمي والمعرفي، والتسديد المعرفي أي أنه مهما بلغت قدرة الطالب العلمية وتمكنه من المادة العلمية بين يديه لن يتمكن من الوصول إلى هدفه بطريقة سهلة أو محكمة ما لم يعتمد على مشرف موجه له، ويساعده في جوانب عدة خلال بحثه كتوجيهه إلى مراجع ومصادر علمية تخدم بحثه وتزيد من تحصيله العلمي.

2-2- حاجة البحث إلى خبير يتولى الإشراف على البناء المنهجي للبحث لأن غياب المنهجية المحكمة في التأليف والتصنيف يقضي إلى انهيار خطة البحث وأنها حتما ستصبح معقدة وغير صحيحة كون الباحث لا يملك خبرة منهجية كافية لبناء تلك الخطة، خاصة وأن " المنهج ابتداء وانتهاء على اختلاف أنواعه ومجالاته عملية تنظيمية، تسير وفق ترتيب منطقي عقلاني يتلاءم وطبيعة البحث" (1) بمعنى أنه لا يمكن للباحث وضع إطار أو خطة منهجية لبحثه دون تدخل من المشرف سواء لتعديلها أو توجيهها وتعد خبرة المشرف مسددة للبحث نظراً لصفة الدقة والتناسق التي تعتبر من ركائز البحث باعتبار البحث العلمي " عملية هندسية لتفسير مباحثه، والتلاؤم بين أجزائه وإظهار ما يستحق منها الإبراز والتركيز". (2)

(1) عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان: منهج البحث في الفقه الإسلامي خصائصه ونقائصه، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، بيروت، لبنان، 1996، ص 16.

(2) عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان: كتابة البحث العلمي ومصادر الدراسات القرآنية والسنة النبوية والعقيدة الإسلامية، دار الشروق، ط 4، جدة، 1995، ص 46.

لذلك فالبحث العلمي تنظيم للمعرفة العلمية وعليه جاء التركيز على دور ضرورة المشرف ومنهجيته وأسلوبه ومتابعة الباحث في هندسة بحثه لأنه قد يضطر إلى إدخال بعض التعديلات أو الإضافات على ما توصل إليه الطالب والتأكد من ذلك خلال اللقاءات بينهما لأن ذلك من أسس البحث العلمي والذي يعتبر: "النقسي المنظم بإتباع أساليب ومناهج علمية تحدد الحقائق العلمية قصد التأكد من صحتها أو تعديلها أو إضافة الجديد إليها".⁽¹⁾

2-3- بالإستناد إلى الطبيعة المعقدة للبحث يستلزم الإنصياع لأوامر وآراء المشرف وتوجيهاته، وهذا لصعوبة منهج الطلب العلمي القائم على الجهد الفردي بمعنى أن التحصل أو الحقائق العلمية تمتاز بطبيعة معقدة نوعا ما، نظرا لصعوبة توصل الباحث لذلك بجهد فردي وأنه لا بد أن يؤخذ أيضا من خبير أو معلم بغية تفادي بعض الأخطاء الفكرية أو المنهجية.

" بما أن العلم لا يؤخذ ابتداء من الكتب، لا بد من شيخ يتقن عليه مفاتيح الطلب لتأمن من العثار، والزلل، فعليك إذا بالتحلي برعاية حرمة فإن ذلك عنوان النجاح والفلاح والتحصيل، والتوفيق فليكن شيخك محل إجلال منك وإكرام وتقدير وتلطف".⁽²⁾ أي أن البحث لا يؤخذ بشكل عادي من الكتاب إذ أنه لا بد لمن هو مشرف على هذا البحث التأكد من صحته، وخلوه من الأخطاء باختلافها وعلى الطالب الأخذ بذلك لأنه أساس الأمانة وطريق التحصيل الجيد وعليه احترام أوامره ونواهييه.

2-4- صعوبة عملية اختيار وضبط الموضوع: يعتبر هذا في أصله من مهام الطالب ولكن لا مانع أن يوجهه الأستاذ المشرف، ويقترح عليه حتى يتمكن من اختيار موضوعه، وبعض الجامعات تترك للمشرف الحرية الكاملة في مساعدة الطالب في اختيار الموضوع، وتصميم الخطة المناسبة واتخاذ الإجراءات الإدارية لإعتمادها، وفي جامعات أخرى بعد اختيار الموضوع عملا علميا يشارك فيه كافة المختصين على مستوى الكلية أو الجامعة، وبعد إجراء الطالب للتعديلات المقترحة تحت إشراف القسم المختص تتخذ الإجراءات الإدارية للتسجيل".⁽³⁾

(1) محمد صالح ناصر: كيف تكتب بحثا جامعيًا؟ كلية المنار للدراسات الإسلامية، ط5، الحمير، الجزائر، 2005، ص 7.

(2) بكر بن عبد الله أبو زيد: حلبة طالب العلم، دار القلم، ط3، القبة، الجزائر، 1412هـ، ص 25.

(3) محمد منير حجاب: الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط، القاهرة، 2002، ص 15.

ثالثاً: علاقة المشرف بالباحث

1- دور المشرف في الجامعات العالمية، دور توجيه وإشراف وإرشاد، إلى بحوث علمية دقيقة ومكتملة، وتصحيح للقضايا الجزئية المتفق عليها. ولذلك من المفروض أن تكون الصلة بين المشرف والباحث صلة الوالد بولده فيها الكثير من اللطف ومن الاحترام والتقدير، ومن المناقشة الحرة والاطمئنان.

والأستاذ يستطيع أن يكتسب ثقة الطالب، واحترامه بسبب العلاقة الطيبة والحميمة التي تقوم بينها بعد الاجتماعات المنظمة التي تعقد بينهما للدراسة ومناقشة الآراء والأفكار التي تتوافر عليها مادة البحث وتعاون الطالب الباحث مع مشرفه يسهل عليه الإطلاع على ما يجب القيام به، فيلزمه بالمواعيد وعلى الطالب الباحث الحرص على تقديم واجباته في وقتها المحدد دون تأخر أو مماطلة.

وكما أن المشرف بحاجة ماسة إلى ثقة الطالب الباحث ليضمن إليه فعلى الباحث بدوره أن يبذل جهوده في معالجة الموضوع الذي اختاره، إذ من الواجب أن تكون لديه فكرة واضحة، وهدف واضح وخطة واضحة، قبل أن يباشر الاتصال بالمشرف.

فإن بعض التجارب التي تمر بالمشرف تحمله أحيانا على سوء الظن، وما على الطالب الباحث إلا أن يعمل على كسب حسن الثقة بالطرائق المشروعة.⁽¹⁾

2- يحدث في المرحلة الجامعية الأولى أن الأستاذ هو الذي يحدد الموضوعات ويوزعها على الطلبة، وهو بعمله هذا يسر كثيرا من الأمر على الطلاب ويوفر لهم وقتا وجهدا وهذا مقبول إلى حد ما في السنوات الأولى، أما بعد هذه المرحلة فمن الواجب أن يختار الطلبة موضوعاتهم وهو الأنفع، لأنهم يستعمقون في تخصصات تستوجب ضرورة الإعتماد على النفس.

وعلى الرغم من هذا ففي حالات معينة يضطر المشرف إلى تقديم موضوع يهمله إذ من الممكن أن يتم به بحثا قام به هو أو في حالة أخرى يكون في شك اللازمة له ويحدث هذا في حالات نادرة جدا.

ومن هنا يمكن اعتبار الباحث المسؤول الأول عن اختيار الموضوع على أن يكون عمله بإشراف أستاذه ومرشده الذي يجب أن يأخذ بيده، وأن يوجهه الوجهة التي تتفق وميوله، وتتلاءم مع اختصاصه

(1) د. أحمد طالب: منهجية إعداد المنكرات والرسائل الجامعية، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط6، وهران، 2009، ص 10-11.

واستعداده العلمي واللغوي ولا يجوز للباحث بعدها في أي حال من الأحوال وبخاصة في حالة الفشل أن يلقي باللوم على عاتق مشرفه قصد التخلص من المسؤولية.

مع العلم أن اختيار الموضوع لا يأتي دفعة واحدة بل يمر بمراحل، يتصور فيها خطة الموضوع بمعونة المشرف وتوجيهه إذ يحاول الباحث كتابة بحوث موجزة في مجاله فيستعرضها بحثا بحثا، كأنه يستكشف في كل مرة مدى استعداده وميوله، تى ما عثر على ما يناسب رغبته واستعداده وتخصصه كان ذلك الموضوع دون غيره.

3- بعض الباحثين الجدد يجدون صعوبة في اختيار موضوعات بحوثهم وكثيرا ما يلجأون إلى بعض الباحثين الآخرين وبخاصة أساتذة الجامعات ليدلوهم على موضوعات يبحثونها، هذه الطريقة محفوفة بالمخاطر إذ يمكن أن تكون الموضوعات الممتازة لا تتفق وميولهم الحقيقة فيتعثرون فيها.

فاختيار موضوع البحث قد يكون مهمة شاقة على الطالب إذ أنه ربما ظن أن أهم الموضوعات التي تتصل بتخصصه قد بحثت والحقيقة أم هذه الفكرة لا تتفق مع الواقع في نيء، فأغلب الأساتذة إن لم يكن كلهم يدركون أن موضوعات كثيرة لا تزال في حاجة إلى من يدرسها وكثير منهم يشغلون أنفسهم باخراج واحد من هذه الموضوعات المستعصية على الناشئة من الباحثين ويتمنون لو أتيح لهم الحصول على من يعمل معهم ولكن كما ذكرنا سابقا يحرص الأساتذة على ترك مهمة اختيار موضوع البحث للطالب.

وإذا أراد أي باحث الإستعانة ببعض الباحثين من الأساتذة والآباء والنقاد والدارسين فيجب أن يؤجل هذه العملية إلى آخر الأمر، ولدى العجز التام لأن اللجوء امبكر إلى هؤلاء قد يعد دليل الضعف والإستمرار في طريق الإعتماد على الآخرين.⁽¹⁾

رابعا: دور وواجب المشرف

"المشرف هو المستشار الدائم للطالب الباحث، وعلى الطالب أن يطلع مرشده على كل ما يعترض طريقه من المشاكل وما يتوصل عليه من بوادر... وأن مهمته تقتصر على النصح والتوجيه، فهو غير مجبر على التقيد برأي المرشد إذا لم ينسجم مع قناعاته، إنما عليه في حال مخالفته أن يكون مستعدا

(1) د. أحمد طالب، مرجع سابق، 14-15.

للدفاع عن وجهة نظره بعيدا عن المكابرة، ملتزما بالإخلاص والنزاهة...والذي لا يتحمل المرشد مسؤوليته هو أراء الطالب الشخصية وذلك احتراما لحرية الرأي وقناعة الفكر".⁽¹⁾

"ودور وواجب المشرف نجده حسب النقاط التالية:

- التوجيه والإشراف العام على البحث
- إرشاد الطالب الباحث إلى المصادر والمراجع العلمية المتخصصة
- تشجيع الطالب الباحث على بذل الجهد والمثابرة على العمل
- العمل على اكتساب ثقة الطالب واحترامه بالمناقشة الواعية
- التحلي بالصبر وسعة الصدر والتجرد من الغايات والأهواء
- العمل على تحسين العلاقة بينهما".⁽²⁾

أي أن للمشرف أمرين رئيسيين تجاه طالبة الباحث وهما النصيح والتوجيه حيث أن الطالب الباحث في حاجة إلى المشرف لتوضيح معالم بحثه ومحاولة تقبل نصائحه قدر الإمكان لأنها في سياق خدمته، وكذلك توجيهاته المختلفة الطرق فمثلا عند لقاء الطالب المباشر مع مشرفه قد يكون عرضة لنسيان بعض التساؤلات والإستفسارات، وقد يتذكر شيئا ما يشغله لكن بعد الإفتراق ففي هذه الحالة يكون الطالب مضطر إلى الحصول على رقم هاتفه مثلا أو بريده الإلكتروني قصد التواصل عن بعد، فهناك بعض المشرفين لا يهتمون لهذا الأمر، ولا يأخذونه بعين الإعتبار ولكن له قيمة كبيرة نظرا للدور الذي يلعبه في تسهيل العلاقة بينهما، حيث أننا نجد في واقعنا عينة من الأساتذة يرفضون ذلك، ولا يقتصر إشرافهم سوى على اللقاءات المباشرة مع الطلبة، وهذا لا يشجع على تنمية الروح المعنوية، بل يزيد الطالب نوعا من التعقيد من رفض مشرفه لطلبه وهو ما ينعكس سلبا على إتباع الطالب لنصائحه وقد يدفع به إلى التهاون، أو التأخر في إنجاز البحث أو حتى التخلي عنه نهائيا وقل ما يحدث.

وعليه فإن من واجب الباحث تلبية طلبات من يشرف عليهم قدر الإمكان، والصبر على ذلك وهو ما يدفع بالعلاقة إلى التحسن والإحساس بنوع من الراحة النفسية التي تكون الدافع الأهم بالطالب إلى مضاعفة مجهوداته والسعي للوصول إلى ما هو أكثر أهمية لخدمة البحث.

(1) أ.د كمال اليازجي: إعداد الأطروحة الجامعية، دار الجيل، ط2، د ب، 1996، ص 20-21.

(2) محمد عوض العايدي: إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، 2005، ص 50.

كما أن من دوره إجبار الطالب على التحلي بروح الأمانة العلمية وتفادي الغش بأقصى ما يمكن، وتخصيص فكرة تجاه المراجع الأكثر خدمة للموضوع، ودعوته للصبر، والوصول إلى معلومات ذات جودة عبر التوجيهات والقراءات الجيدة، لتكتمل الوظيفة في تجميع وتحليل وتفسير المعطيات والأفكار.

خامسا: دور وواجب الطالب الباحث

"يجدر القول بأن وظيفة الطالب العلمية تتحدد حسب الشهادة العلمية المراد الحصول عليها، وأنه مطالب بإثبات قدرته على دراسة أي ظاهرة وقدرته على اختيار موضوع بحثه، ومنهجه المناسب وبراعته في جمع المعطيات وتحليلها وتفسيرها في إطارها المرجعي النظري والتطبيقي... أما مهمة الطالب فتكمن في الإلتزام بقواعد هذا التكوين الذي يقوم على القراءة الدقيقة للرصيد المعرفي الثري لما له علاقة بموضوعه لفهم حيثيات الموضوع بدقة وبخطى ثابتة وصحيحة".⁽¹⁾

وللطالب أدوار وواجبات هي:

- "تحمل المسؤولية الكاملة في اختيار موضوع البحث.
- طلب المساعدة والمشورة من المشرف إذا اقتضت الضرورة.
- بذل الجهد وتوفير المال لمعالجة موضوع البحث.
- توفير المصادر والمراجع اللازمة والتحلي بالثقة في النفس.
- التسلح بالأمانة العلمية.
- تقبل انتقادات وتوجيهات المشرف باهتمام وسعة صدر والتعاون معه.
- تبادل الاحترام وتحسين العلاقة".⁽²⁾

ومما سبق يمكن القول أن للطالب دور هام في البحث العلمي أي انه المسؤول عن اختيار موضوعه، وطلب مساعدة المشرف في حل المشاكل التي يواجهها، فمثلا عند عجز الطالب في الحصول على المادة العلمية التي تخدم موضوعه فتفكيره قد ينحصر فيما وجد أمامه فقط كما يحدث في واقعنا، حيث تجد أنك أمام عدد محدود من الكتب التي تراها مناسبة، وعند مشورة المشرف تجد أن العديد من الكتب التي لا تحمل نفس عنوان الموضوع قد تخدم البحث بنسبة كبيرة، وهذا ما يدخل ضمن العلاقة الجيدة التي تسود رابط الطالب الباحث بالأستاذ المشرف.

⁽¹⁾ نسيم ربيعة جعفري: الدليل المنهجي للطالب في إعداد البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط، بن عكنون، الجزائر، د س، ص 47-48-49.

⁽²⁾ محمد عوض العابدي: إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية، مرجع سابق، ص 50.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تقدم نستنتج أن الإشراف العلمي من أهم أساسيات البحث العلمي، وذلك لأنه وسيلة لحل المشاكل والعقبات التي يتعرض لها الطالب الباحث خلال بحثه، ويعتبر دور المشرف عنصر هام في البحث والوصول إلى ما يخدم البحث العلمي ويساعد الباحث باعتباره الخبير الموجه للأفكار، وذلك من خلال العلاقة التي تربط طرفي العملية الإشرافية عبر اللقاءات والمواعيد المحددة بينهما.

مع أن هذه العلاقة يجب أن تأخذ طابع التعاون والتفاهم وتقبل الآراء بين الأستاذ المشرف والطالب الباحث وهذا لما لها من أثر في جودة البحث ونوعيته ومعياري لصدق النتائج وبلوغ الأهداف المرجوة من الطرفين.

الفصل الرابع: الأداء

تمهيد

أولاً: محددات الأداء

ثانياً: أبعاد الأداء

ثالثاً: أدوات مراقبة الأداء

رابعاً: أنواع الأداء

خامساً: مراحل الأداء

سادساً: تقييم الأداء

سابعاً: تحسين الأداء

خلاصة الفصل

تمهيد:

الأداء هو المجهودات الفكرية والجسدية التي يقدمها العامل في المنظمة والطالب في الجامعة، وهو مقرون بواجباته فيها، وتطبيق التعليمات الموجهة إليه وفق الأهداف المخطط لها، وسنحاول في هذا الفصل التعرف على محددات الأداء وأبعاده، مكوناته وأنواعه، مراحلته إضافة إلى عملية تقييم الأداء وكيفية تحسينه وذلك كعملية يقوم بها الطالب الجامعي في الجامعة باعتبارها مؤسسة تعليمية.

أولاً: محددات الأداء

هناك عدة محددات في الأداء وهي مؤشرات ومعطيات ت دل على وجود علاقة متداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للأفراد ومن هنا يمكن تحديد محددات الأداء فيما يلي:

« 1- **الجهد**: يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- **القدرات**: تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

3- **إدراك الدور الهام**: ويعني به الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه». (1)

بمعنى أنه يجب على المؤسسة الإلمام بهذه المحددات لتحقيق مستوى مقبول في الأداء وتأدية الوظيفة بوجه مرضي ويشمل الأهداف المحددة، وأن الأفراد عندما تكون لهم قدرات عالية يحققون درجة أداء جيدة كما أن إدراكهم لأدوارهم ومهامهم يساعدهم على تأدية الواجبات والوظائف بشكل سهل وذو إنتاج جيد، ما يدفعهم إلى الشعور بدورهم وأهميتهم في المنظمة وهو ما يضمن الأداء المطلوب منهم ويحقق الأهداف.

وعليه فالطالب الجامعي يجب أن يبذل الجهد سواء الجسمي بالسعي في المكتبة مثلاً والجهد الفكري مثل البحث على المادة العلمية التي تخدم الموضوع وبلوغ المعلومات الدقيقة له وتشير القدرات التي يتميز بها الطالب إلى خبرته وإمكانياته ومكتسباته السابقة خلال البحث العلمي، كما أن الطالب واجب عليه إدراك دوره الأساسي لعمله وهو عمليه البحث بالصفة الدقيقة ليتمكن من الوصول إلى المعلومات والنتائج بدقة.

ثانياً: أبعاد الأداء

تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

1- **البعد التنظيمي**: يقصد بالأداء الإجراءات والآليات التنظيمية التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى إدارة المؤسسة معايير يتم قياس فعالية الإجراءات التنظيمية

(1) بوعيطه جلال الدين: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة منتوري بشير، قسنطينة، 2008-2009، ص 74.

المعتمدة وأثرها على الأداء في ضوءها مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلية التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية والاقتصادية ويختلف عن الناتج المتعلق بالفعالية التنظيمية.

ويستنتج مما سبق أن المعايير المستخدمة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دوراً هاماً في تقويم الأداء حيث تتيح للمؤسسة وعي وإدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت المناسب من خلال المؤشرات الأولية قبل أن يتم إدراكها من خلال أثرها الاقتصادي.

1- **البعد الاجتماعي:** يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على ولاء الأفراد لمؤسستهم، خاصة إذا أوفت بحاجات العاملين فيها وتجلت أهمية ودور هذا البعد في التأثير السلبي لاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي فقط وعلى حساب الجانب الاجتماعي للموارد البشرية، إذ يؤثر ذلك وعلى المدى البعيد سلباً على تحقيق أهدافها. (1)

ومن هنا يمكن اعتبار أن هناك بعد لأداء الطالب الجامعي من جانبه التنظيمي من خلال إجراءات الجامعة التنظيمية التي تهدف إلى إكساب الطالب كفاءة علمية ومنهجية اعتماداً على ما يتلقاه من الدروس والمحاضرات، وتحديد كفاءته فيما بعد من خلال الاختبارات وتحديد مستواه ومستوى أدائه من خلال أبحاثه وتقسيمها ومن مؤشرات البعد الاجتماعي نجد مدى تجاوز الطلبة مع ما يقدم لهم من أفكار ومعلومات وسهولة الحصول عليها واختلافها الكمي والنوعي والوصول إلى الجودة في المعلومة واعتبار الطالب الجزء الأهم في الجامعة.

ثالثاً: أدوات مراقبة الأداء

الأداء من أهم محتويات المنظمة كونه الوظيفة الأساسية التي تؤدي الخدمة والدور العام للعاملين نحو بلوغ الأهداف المسطرة من طرف الإدارة ويراقب الأداء وفق أدوات أساسية هي:

(1) إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013، ص 109، 108.

«1- الفعالية Effectiveness: ينظر الباحثون إلى الفعالية على أنها أداة من أدوات مراقبة الأداء في المؤسسة انطلاقاً من أن الفعالية تمثل معياراً يعكس درجة تحقيق الأهداف الموضوعية، وبهذا فإن فعالية المؤسسة تقاس بحجم الأرباح فيها». (1)

انطلاقاً مما سبق يمكن القول أن الأداء يخضع لعنصري الفعالية والكفاءة أي أنه يكون للمؤسسة قدرة على تحقيق ما رسمته من أهداف استراتيجية ذات المدى الطويل، وجعلها ذات قوة تنافسية مع غيرها، ويمكن القول أن المؤسسة الجامعية تحتوي العنصرين فهي تضع لنفسها أهدافاً استراتيجية منطلقاً من كفاءة وفعالية الطلبة وديناميكيتهم فيها مروراً بالخطط المسطرة لفعالية وكفاءة الطالب نلاحظ من خلال جودة نتائجه وأبحاثه التي قام بها خلال مشواره داخل الجامعة، وعلى حساب قدراته الفكرية والمعرفية في ميدان البحث.

«2- الكفاءة Efficiency: تعني القدرة على خفض أو تحجيم في الموارد المتاحة للمنظمة، وذلك من خلال استخدام الموارد بالقدر المناسب وفق معايير محددة للجدولة، أي قدر من النتائج أو المخرجات في زمن محدد والجودة والتكلفة». (2)

رابعاً: أنواع الأداء

يختلف الأداء باختلاف طبيعة المؤسسة وطبيعة مدخلاتها ومخرجاتها سواء كانت كمية أو نوعية ويمكن تحديد أنواع الأداء كما يلي:

- 1- «الأداء الكلي»: يتمثل الأداء الكلي للمؤسسة في النتائج التي ساهمت ميع العناصر المؤسسية أو المنظمة التحتية في تكوينها دون انفراد، فالتعرض للأداء الكلي للمؤسسة يعني الحديث عن تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى تكلفة ممكنة، وذلك يتطلب تضافر جميع المصالح والوظائف.
- 2- «الأداء الجزئي»: وهو قدرة النظام التحتي على تحقيق أهدافه بأدنى التكاليف الممكنة فالنظام التحتي يسعى لتحقيق أهدافه الخاصة به لأهداف المنظمة الأخرى ويتحقق مجموع أداء الأنظمة التحتية لتحقيق الأداء الكلي للمنظمة وأن تكون أهداف المؤسسة متكاملة ومتسلسلة». (3)

(1) د. إبراهيم محمد المحاسنة: مرجع سابق، ص 109، 110.

(2) محمد سليمان: الإبتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة، دراسة حالة لمؤسسة ملبنة الحضنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسويق، فرع التسويق، جامعة المسيلة، ص 124.

(3) عبد الملك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإسكندرية، العدد 1، 2001، ص 87.

بمعنى أن الأداء الكلي للمؤسسة هو نتائجها المكونة من طرف جميع العناصر وهذا ما نجده داخل الجامعة بفضل ما يؤديه عناصرها داخل محيطها خاصة العنصر الفعال فيها والمكون لها وهو الطالب فأدائه بمثابة النسبة الأعلى لنتائج الجامعة وأهدافها الرئيسية والتي تتمحور أساسا حول تنمية وتطوير البحث العلمي ودراسة الظواهر المختلفة نظريا أو ميدانيا فهي عملية، أو أداء كلي مرسومة استراتيجيا.

وكجزء يعتبر الطالب أحد عناصر العملية الإنتاجية والمعرفية الجامعية باعتباره أحد مدخلاتها التي تساعد في بلوغ الأهداف وتحقيق النتائج التي تؤدي إلى تفسير أدف للموضوع المدروس أو خلق حلول للظاهرة.

خامسا: مراحل الأداء

الأداء عامل متناسق لأهداف المؤسسة وهو عملية تكاملية ذات ترابط بين محاوره ويمر وفق مراحل وهي كما يلي:

1- « مرحلة تحديد الأهداف: تتمثل هذه المرحلة في وضع أهداف بطريقة مدروسة بحث تكون قابلة للتحقيق والتنفيذ.

2- مرحلة التخطيط لإنجاز المهام: إن وضع الأهداف العامة والغايات المراد الوصول إليها غير كاف، إذ لابد من تحديد المراحل والخطوات التي تمر بها عمليات الإنجاز مع الوقوف عند كل خطوة وكل مرحلة بالدراسة والتمحيص والاستشارة عند الحاجة»⁽¹⁾.

3- « مرحلة التنفيذ: تعد من أهم المراحل في عملية إدارة الأداء وهو المنعطف الحقيقي لعملية إدارة الأداء ففي هذه المرحلة يثبت الموظف مدى قدرته على أداء المهام الموكلة إليه من عدمها ومدى صلاحيته وقابليته»⁽²⁾.

4- « مرحلة التقييم: وهي آخر مرحلة للأداء وهو النظام الذي يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن الأفراد في جميع المستويات باستعمال الأساليب المناسبة لتحديد مدى قدرتهم على تحقق الأهداف

(1) رباب أفطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، باتنة)، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009، ص 73.

(2) فاروق عبد البر: تقييم كفاية العاملين، عالم الكتب، د ط، مصر، 1993، ص 38.

المرجوة منهم ويكون التقييم بصفة دورية ومنتظمة والغرض من هذه المرحلة هو معرفة أو مقارنة ما تم إنجازه بما خطط له أي قاس مدى نجاح المنظمة». (1)

وعند الحدث عن أداء الطالب الجامعي في المؤسسة الجامعية نجد أن الجامعة تمتلك أهداف ذات مدى قصير أو بعيد، والطالب لابد له من رسم خطط لدراسته ووضع خطوات لذلك مع المتابعة الدائمة من طرف الجهة الإشرافية وصولاً إلى مرحلة تنفيذ المهمة أو البحث بشتى الطرق للوصول إلى هدفه وهو النتائج ليأتي بعد ذلك دور المقيم لينظر ويناقش ما تم إنجازه، وما تحصل عليه من نتائج إلى غاية التوصل إلى النجاح الذي يسعى إليه.

سادساً: تقييم الأداء

1- طرق تقييم الأداء:

رغم تعدد وسائل وطرق تقييم الأداء إلا أن الدراسات تجمع على طريقتين أساسيتين وهما: الطريقة التقليدية والطريقة الحديثة.

1-1- الطريقة التقليدية: وهي التي تسعى إلى جمع بيانات ومعلومات عن مستوى أداء الأفراد من أجل اتخاذ قرارات إدارية تهم تسيير وتنمية الموارد البشرية، وتقوم هذه الطريقة على مقارنة إنجاز العامل مع إنجاز الآخرين أو مقارنة إنجاز العامل مع معدل الإنجاز العام وتسعى أيضاً إلى الكشف عن مستوى الأداء المنجز في ضوء مبدئها العام "إنجاز الرجل الوسط" وتتكون هذه الطريقة من طرق فرعية أهمها: طريقة الترتيب البسيط، المقارنة الثنائية، التدرج، التوزيع الإجمالي، القوائم المراجعة، الاختيار الإجمالي، المواقف الحرجة، المقابلة.

1-2- الطريقة الحديثة: هناك العديد من الطرق والأساليب الحديثة التي تحاول قياس مستوى أداء العامل بمعدلات أداء مثالية مصممة على ضوء مؤهلات العامل وتستند هذه الطرق لمبدأ عام مفاده "إنجاز الرجل النموذجي" وفي نفس الوقت تعتمد على قياس مستوى أداء العامل بمعزل عن الآخرين ومن بين هذه الطرق، طريقة الوقائع الحرجة، مقياس الملاحظات السلوكية، طريقة الإدارة بالأهداف، طريقة

(1) إسماعيل محمد السيد: الإدارة الاستراتيجية، جامعة الإسكندرية، ط1، مصر، 1993، ص 65.

مراكز التقييم، وإلى جانب هذا تؤكد الشواهد الواقعية تسارع وتأثر لتحسين الأداء من خلال عوامل مثل: إدارة الجودة الشاملة، الهندسة الإدارية، القياس المقارن.⁽¹⁾

نجد أن في الطريقة التقليدية يعتمد أساسا على المقارنة ببيان إنجاز العاملين أنفسهم أو مع المعدل العام للأداء وفق الطرق الفرعية والمواقف الحرجة ووضع المقيّم في وضعية حرجة يلاحظ أداءه من خلالها على عكس الطرق الحديثة التي لا تعطي مقارنة مع باقي العاملين بغية هدف تحسين الأداء وضمان الجودة كما هو الحال مع جودة المعلومة داخل الجامعة.

2- معايير تقييم الأداء:

يقصد بها تلك العناصر التي تستخدم كركائز للتقييم ويمكن عرضها فيما يلي:

2-1- « معيار نواتج الأداء: ونجد ضمن هذه المعايير كمية الأداء وجودة الأداء.

2-2- معيار سلوك الأداء: وتحتوي على معالجة شكاوى العاملين، إدارة الاجتماعات، وكتابة التقارير والمواظبة على العمل وتعاون الزملاء إضافة إلى قيادة المرؤوسين.

2-3- معيار صفات شخصية: ومن ضمنها المبادأة والانتباه والدافعية العالية، والالتزان الإنفعالي.⁽²⁾

بمعنى أن عملية تقييم الأداء تقوم أساسا على مجموعة من المعايير التي تتحدد من خلالها العملية انطلاقا من الأفراد العاملين في حد ذاتهم من جهة الإنتاج والسلوك والدافعية والإنفعالية في محيط وبيئة العمل وهو ما يوجد كنموذج على مستوى الجامعة بين الأستاذ والطالب الباحث والإدارة فجودة المعلومة والنتائج الجيدة للدراسة تعتبر أحد مؤشرات أداء الطالب الجيد مع مشرفه، وكذلك مؤشر على نوعية العلاقة بينهما ومدى تأثير الطرف الأول في الثاني والروح المعنوية بينهما وهذا ما يظهر من الشخصية العامة للمشرف والباحث وهذا ما يساعد المقيمين في التقييم، ومنه نعتبر المناقش مثلا للدراسة كأحد أفراد التقييم كونه يقدم نسبة أو علامة للبحث.

(1) د. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2007، ص 143-148.

(2) د. أحمد ماهر: الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2003، ص 373.

3- مسؤولية تقييم الأداء:

إن أغلب المنظمات العاملة تدعم مسؤولية التقييم في نطاق الأشخاص المباشرين لمسؤولية العاملين في نطاق أدائهم للأعمال، ويمكن القول أن أهم القائمين على عملية التقييم هم:

3-1- « الرئيس المباشر: ويعتبر الأكثر معرفة وإلماما بأداء سلوك العاملين وأكثرهم قربا منهم، فهو الأكثر تفضيلا في التقييم، كما أن الرئيس أو المشرف المباشر يتسم بالقدرة العالية على تحليل وتفسير أداء المرؤوسين.

3-2- مديرو الإدارات: وهم من يتحملوا مسؤولية مراجعة التقارير التي يعدها المشرفون وعليهم التأكد منها ومن موضوعيتها بعيدا عن العلاقات الشخصية لذا فإن دورهم فعال في إنجاز التقارير النهائية للعمال.

3-3- إدارة الموارد البشرية: تتحمل المسؤولية النهائية لمراجعة تقارير التقييم والتأكد من إعدادها وفق سياسة المؤسسة وفرز تلك التقارير مما يساعد على اتخاذ إجراءات التقييم بالمكافأة أو التأديب»⁽¹⁾.

بمعنى أن مسؤولية تقييم الأداء لا تقوم على الرئيس أو المشرف المباشر فقط لكونه المسؤول العام والأعلى درجة في المؤسسة فقط وإنما تنقسم هذه المسؤولية على الدرجات الأقل فحتى المدراء الفرعيين لديهم جزء من العملية بمراجعتهم لما يعده المشرفون ووصولهم إلى تقارير نهائية خاصة بالعمال وأيضا يمكن للعامل نفسه تقييم أدائه وذلك من خلال نظرتة إلى ما هو مطلوب منه وما يرى نفسه يؤديه بالكمال أو النقصان، ودرجة أدائه من خلال عوامل التحفيز أو إعادة التدريب والتوبيخ أحيانا.

وفي الميدان الجامعي تكون مسؤولية التقييم ذات منطلق من أعلى هرم السلطة في الجامعة أو القسم فرييس القسم يكون مسؤول على من فيه من أساتذة وطلبة ومشرفين، فهؤلاء المشرفين لديهم مسؤولية على الطالب تجاه أبحاثه فهم الموجهون له والمصوبون إلى ما يحتاجه من مراجع أو كتب تخدم بحثه وإن الجانب النظري أو الميداني وهم القيمون الأوائل لأدائه كما أنه مقيم لنفسه أحيانا، وكما أن الأستاذ المشرف يمكن أن يقيمه من هو أعلى منه تأهيلا وفعالية ودمجه كعنصر في العملية وإطلاعه مع باحثه على درجة أدائهما عامة وطلبه خاصة.

(1) د. خضير كاظم حمود، د. ياسين كاسب الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 167.

4- **متطلبات عملية التقييم:** للقيام بعملية التقييم لا بد من حضور عدة متطلبات هامة وموضوعية لتكتملة العملية والحكم على الأداء ومنها:

« تتطلب عملية التقييم توفر مجموعة من المتطلبات والتي من بينها ضرورة استمرار عملية التقييم مما يتطلب أن تتواكب مع طول الفترة التي يقضيها الموظف في الموظف إضافة إلى وجود جهة تراقب وترصد أداء الموظف وتقدم تقارير، وضرورة وجود معايير لتقييم أداء الموظف تتسم بالموضوعية، والحد من العوامل الشخصية التي تؤثر على تقرير تقييمه، وعدم تركها تتحكم فيه ونجد أنه يجب خضوع كافة العاملين في المنظمة إلى عملية التقييم وعدم التمييز بينهم»⁽¹⁾.

أي أنه من الضروري في عملية التقييم استمرار الموظف داخل المنظمة، وأنه يقيم خلال الفترة التي يقضيها داخلها فقط ولا بد من إصدار تقارير حول أدائه وفق التحلي بالموضوعية وعدم فتح مجالاً آخر كالإنحياز أو تفضل عامل عن آخر.

وأداء الطالب يجب أن يسير وفق المتطلبات والإجراءات اللازمة في عملية التقييم، حيث أنه يجب أن يقيم على أساس أدائه ودوره الذي يلعبه في الجامعة من أبحاث واستطلاع وتقصي لبلوغ المراجع والمعلومات، والمعارف المنشودة، وخضوعه إلى معايير عادية بعيداً عن كل ما يؤثر في سيرته داخل الجامعة وأن يتمتع بتقارير جيدة لأدائه دون اللجوء إلى التحيز أو العوامل الشخصية التي قد تمس به وبأدائه، مما يسهل لإرشاده وتوجيهه بالطريق الصحيح اتجاه أهدافه وأبحاثه ودراساته التي تخدمه وجامعته.

5- فوائد عملية التقييم:

« توجد عدة فوائد للتقييم ويمكن إبرازها في الوقوف على كفاءة وقدرات الطلاب الجديد، مما يساعد على اتخاذ القرار الصحيح في قبول أو رفض مناقشة بحث مثلاً وتساعد العملية في تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمة والجامعة كذلك استخدام نتائج التقييم في اتخاذ القرارات المناسبة في الترقية، والنقل

(1) د. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية- مدخل نظري وتطبيقي- دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2013، ص 125-124.

واستخدامها في منح المكافآت أو المزايا بما يتناسب مع درجة أداء الموظف أو الطالب إضافة إلى الوقوف على مستوى أداء الخبراء والمشرفين على الأعمال في المنظمة»⁽¹⁾

من هذا نستنتج أن تقييم أداء الطالب يعود عليه بفوائد والتي نجد منها الوقوف على درجة كفاءته وقدراته في التحصيل المعرفي أو توظيف مهاراته في البحث والتحليل للظواهر المدروسة، ويزيد من تسهيل عملية الإشراف على مشرفه، ويطور من أفكاره ومنهجيته وتتعدد أنماط بحثه ويسير في الاتجاه الصحيح، ويعدل ذلك الاتجاه ويصحح عند إنحرافه أو وجود أخطاء فيه وهو ما يساعد على معرفة نقاط الضعف، التي قد لا تكون واضحة لولا تقييم المشرف وخبرته، إضافة إلى توجيه الطالب نحو قرارات سليمة وتزيد من فعاليته وتشجعه على بذل جهد أكثر وتغيير أجواء ومراكز البحث لكسب أكبر عدد من الأفكار وهو ما يزيد من رفع سمعة الجامعة عندما يكون بحثه خارجي أو على اتصال بجامعات ومعاهد محلية أو خارجية وينمي روح التبادل الفكري لديه، ذلك ما يجعل أستاذه المشرف يشعر بنوع من التحفيز اتجاه باحثه، وهو ما يخدم علاقتهما بما هو جيد ومناسب للعملية العلمية، ويعود بإيجاب على المؤسسة الجامعية، وكذلك من خلال التقييم يتوصل الباحث والمشرف والجامعة معا إلى جزاءات مختلفة ومزايا متعددة نتيجة مستوى الأداء الذي توصل إليه الأطراف المتكاملين معا وحصولهم على درجات أعلى ومكافآت تليق بمستواهم، وهو ما يجعل العملية شاملة لجميع من يخدمون الجامعة والبحث العلمي.

6- أهداف عملية التقييم:

« تقوم برامج تقييم الأداء بتحقق هدفين:

6-1- هدف إداري: وذلك عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستغناء.

6-2- هدف تطويري: وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين تمهيدا للتغلب عليها

بالإضافة إلى زيادة حفز العاملين عن طريق استخدام طرق موضوعية في عملية التقييم».⁽²⁾

أي أن الهدف من عملية التقييم هو المساعدة في اتخاذ بعض القرارات وتغييرها كنقل المهام وتغيير شاغليها داخليا أو خارجيا في المنظمة ومعرفة النقاط التي يجب الوقوف عليها، مسايرة للأهداف والأبعاد الإستراتيجية للمنظمة ومحاولة دفع العاملين إلى تقديم أداء أفضل وأحسن جودة عبر التحفيز وينطبق

(1) د. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014، ص 129.
(2) نوري منير: الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، جامعة الشف، 2011، ص 164.

الشيء نفسه على تقييم الطالب والهدف من تلك العملية هو مساعدة الطالب في اكتشاف أخطائه ومحاولة تغييرها بفضل الدور الذي يلعبه المشرف المباشر كمدق، وتنمية الجانب المعرفي والمنهجي وتطويره، واكتساب طرق وأفكار أكثر جودة في التقصي والوصول إلى معلومة أدق بما يخدم تخصصه، ويساعده في تطويره بشكل إيجابي.

سابعاً: تحسين الأداء

1- إجراءات تحسين الأداء:

1-1- تحديد الأساليب الرئيسية لمشاكل الأداء:

لابد من تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري إذ أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من المنظمة والعاملين، فالمنظمة تستفيد من ذلك الكشف عن تقويم الأداء وما إذا كان انخفاض الأداء عائد للعاملين أنفسهم أو الندرة في الموارد المتاحة لهم، وهو السبب الرئيسي لتدني الأداء، كما أن الصراعات بين الإدارة والعاملين يمكن تقليلها من خلال المتغيرات الخارجية مثل الأجور والحوافز، والعوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية، المؤثر على الأداء سلباً أو إيجاباً، نوعية الإشراف، نوعية التدريب، وظروف العمل وأن غياب واحد من هذه العوامل يؤدي إلى ضعف الأداء، لذلك لابد من دراسة هذه العوامل بدقة عند تحديد أسباب الانخفاض في الأداء.

1-2- تطوير خطة عمل للوصول إلى الحل:

تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول لها من خلال التعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين والأخصائيين في السرية في الكشف عن الحقائق والمعلومات حول الأداء مباشرة بين العاملين تساهم في وضع الحلول المقنعة للعاملين وتحسين أدائهم لإزالة مشاكل الأداء.

1-3- الاتصالات المباشرة:

إن الاتصالات المباشرة بني المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء ولا بد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه، وأنماط الاتصال المناسبة.⁽¹⁾

أي أنه خلال العملية الاتصالية بين المشرف والمشرف عليه يتوجب تحديد طرق أو وسائل لإتمام هذه العملية، وأي نمط يلزم لذلك مثل الطالب مع الأستاذ من خلال عقد جلسات إشرافية أو اتصالات عبر الهاتف مثلا لإيصال فكرة معينة أو البحث عنها قصد بلوغ نتيجة حول ما يؤديه الباحث.

2- نماذج تحسين الأداء:

يمكن الإشارة إلى نماذج تحسين الأداء عن طريق النماذج الفكرية وهي كما يلي:

1-2- « النموذج الفكري الشامل في تحسين الأداء وأساليبه ومقاييسه:

يوضح هذا النموذج أن هناك أربعة مستويات للنظر والتفكير والعمل في حركة التكنولوجيا للأداء البشري وهي:

- المستوى الأول: ويتضمن نماذج فكرية في صياغة وتقدير وتحليل الأداء كما وضعها عدد من رواد الحركة.
- المستوى الثاني: ويتضمن أساليب تحسين الأداء وتدخلاته.
- المستوى الثالث: ويتضمن مقياس اختيار وتقييم إدارة أنظمة تحسين الأداء.
- المستوى الرابع: يضمن تصور إعادة النظر في صياغة وتطوير وإدخال النظريات والنماذج الفكرية والأساليب والمقاييس المتعلقة باختيار أنظمة تحسين الأداء وتقييم إدارتهم.⁽²⁾

2-2- « النموذج الفكري:

لتحسين الأداء للجمعية الدولية لتحسين الأداء 1998 (ISPI) ويتضح من خلال هذا النموذج أن هناك ستة خطوات على مستشار تكنولوجيا الأداء البشري أن يقوم بها عند استخدامه هذا النموذج الفكري

(1) د. سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية- مدخل إستراتيجي-، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2006، ص 157، 158.
(2) صلاح الدين عبد الباقي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، د ط، د س، ص 253.

وهي: تحليل الأداء، تحليل الأسباب، اختيار التدخل المناسب وتصميمه للتنفيذ، إدارة التعبير، التقييم وهنا تبدأ تكنولوجيا الأداء البشري بتحليل الأداء.

ويتجه التحليل إلى تحديد أوجه النقص الحالية أو المتوقعة في أداء الأفراد، وبعدها خطوات التنفيذ وإدارة التغيير ثم التقييد»⁽¹⁾.

⁽¹⁾ صلاح الدين عبد الباقي وآخرون: مرجع سابق، ص 254.

خلاصة الفصل:

مما تقدم نستنتج أن الأداء هو أهم ما تسعى إليه المؤسسات والمنظمات على غرار الجامعة التي تسعى دوماً إلى تحسينه من خلال مذكرات التخرج، التي يكلف بها الطلبة في نهاية تكوينهم الدراسي بغرض التنمية خاصة وأن الطالب الجامعي أهم مورد بشري، يجب تحفيزه ومكافأته انطلاقاً من أدائه الجيد، وتدريبه وتوجيهه، وزيادة الدورات الإشرافية وإعادة الرسكلة الفكرية في حال وجود نقاط ضعف، أو أفكار لا تخدمه وقرارات عملية التقييم التي يقوم بها خبراء ومشرفين أعلى درجة في الأداء والخبرة، وتحسين الأداء أقوى مؤشر على الفعالية والكفاءة التي تميز كل من العامل والطالب حسب المؤسسة، وهذا وفق المعايير والمحددات التي يعتمدونها سواء الداخلية أو الخارجية بتبادل المعارف والخبرات مع جامعات أخرى تخدم مصالحها المشتركة وتؤدي دور فعال في البحث العلمي وبلوغ ما هو جديد من نتائج وأبحاث ذات جودة مختلفة تخدم قطاع العلم وتحلل الظواهر حسب طبيعتها، ويعتبر الأداء العنصر الذي يجعل المؤسسة تواكب غيرها وتتافسه من حيث مدخلاتها ومخرجاتها، وحسب طبيعة إنتاجيتها المادية أو المعرفية العلمية وخلق مزيد من الربحية والجودة.

الفصل الخامس: النظريات والدراسات السابقة

المفسرة للإشراف العلمي والأداء

خلاصة الفصل

تمهيد

1- نظرية الإدارة العلمية

2- نظرية البيروقراطية

3- النظرية الموقفية

4- نظرية X و Y

5- نظرية التوقع

6- نظرية النظم

تمهيد:

إن عملية الإشراف العلمي كباقي العمليات الإدارية أو التعليمية التي غالبا ما واجهت مشاكل وعقبات أثناء ممارستها أو التوجه لذلك وكذلك عملية تحسين الأداء سواء في المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية وكلا العمليتين كانتا قد حظيت باهتمامات الباحثين والدارسين قصد الوصول إلى نتائج تخدم الموضوع المهم به وف هذا الجانب نجد أن هناك عدة نظريات سابقة اهتمت بدراسة هذين المتغيرين ووضعت أفكار وافتراضات لذلك، كما أن هناك عدة أبحاث ودراسات ميدانية واستطلاعية على العديد من المجتمعات أو العينات الدراسية تختلف حسب الزمان والمكان وهو ما سنعرضه من خلال هذا الفصل.

أولاً: النظريات المفسرة للإشراف والأداء

1- الإدارة العلمية: تايلور (1856-1915)

لقد ظهرت الإدارة العلمية في وقت شهدت فيه الولايات المتحدة الأمريكية تطورا في أساسها الاقتصادي، وكان هذا التطور نتيجة منطقية لتوفر مجموعة من العوامل المساعدة، من ذلك إتساع السوق الداخلي وزيادة أسواق التصدير وكذا توفر الموارد الطبيعية وعدد الأفراد العاملين، كما ساعدت الاختراعات العلمية وتطور التكنولوجيا في النهضة الصناعية، ولكن بالرغم من هذه التطورات الهامة وما صاحبها من ظروف مساعدة فقد كان التبذير وتذبذب الإنتاج من أهم ميزات المؤسسات الصناعية في تلك الفترة. (1)

وكان "تايلور" مهندس بإحدى الشركات الأمريكية للحديد والصلب ثم أصبح بعد ذلك رئيسا للاتحاد الأمريكي للمهندسين الميكانيكيين فجعل منه أهم الاتحادات المهنية فأصبح هذا الاتجاه قوة مهنية تشغل قوة عالية لها دور بارز في البناء التقني والاجتماعي في التنظيمات والمؤسسات الصناعية.

ونظرا لتطلعات "تايلور" المستمرة لتطوير النسق الإداري، قام بتطبيقات أمبريقية في مصنعه الخاص خلال الثمانينات من القرن 19 ليختبر الأساليب الفنية والإدارية، فوضع أفكاره في كتابه المشهور مبادئ الإدارة العلمية. (2)

إن الإدارة العلمية تعتبر الإنسان تابعا للآلة وأن سلوكه هو في جوهر سلسلة من الأنظمة الفيزيقية المنظمة، فكلما غيرنا النسق الفني الذي تعتمد عليه المؤسسة في عملياتها الإنتاجية وجب ضرورة التغيير في العمال القائمين على عملية الإنتاج، وذلك إما بإخراجهم من العمل أو تكوينهم كافيًا يتلاءم مع التغيير التكنولوجي القائم. (3)

من هذا المنطلق نقول أن الإدارة العلمية لمحت إلى موضوع الإشراف الذي يتشابه مع دراستنا فهي رأّت أن سلوك الإنسان تابع لمجموعة الأنظمة الفيزيقية ذات التنظيم، ويمكن القول أن للإشراف دور

(1) علي غريب وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002، ص 34.

(2) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1999، ص 77.

(3) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، 2003، ص ص 205-206.

أساسي على العمال وأدائهم وإنتاجيتهم كون هذه النظرية تسعى إلى تغيير العمال سواء بإخراجهم من العمل أو الإشراف على تكوينهم، وذلك حسب التغيير الفني الذي يحدث في المنظمة وهذا ما يربط وجهة نظر هذه النظرية مع موضوع الإشراف واستخدام خبراء ومختصين للإشراف على ظروف العمل والأداء.

وتعرضت هذه النظرية للعديد من الانتقادات أبرزها: تجاهل عوامل خارجية مؤثرة عند الحديث عن الكفاية والإنتاجية مثل العمالة وتجاهل السلطة غير الرسمية من خلال قيادات جماعات العمل غير الرسمية، كما أن هذه النظرية تدل على أن التنظيم نسق مغلق ومنه كثرة نقاط الضعف التي تتصف بها مداخل النسق المغلق.⁽¹⁾

2- نظرية البيروقراطية: ماكس فيبر (1864-1920):

هي نظرية لعالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" حيث حاول فيها صياغة نظرية في التنظيم من خلال تحديده لأشكال الإدارة والكيفية التي تفرض بها السلطة وميز بين ثلاثة أنواع للسلطة:

أ- السلطة التقليدية: ونجدها في المجتمعات القديمة والمؤسسات العائلية وترتبط بالعادات والتقاليد.

ب- السلطة الكارزمية: وهي مرتبطة بالقائد.

ج- السلطة الرشيدة العقلانية: وتوجد في المجتمعات الحديثة وترتكز على نظام الأهداف والوظائف بشكل عقلائي بالإضافة إلى اعتماده على العلاقات الوظيفية بين الأفراد واعتماد شروط في المتقدمين للعمل كالشهادة، والأقدمية تفاديا للمحاباة والمحسوبية كما يسعى إلى تنظيم سير العمل، من خلال جعل هيكل الوظائف على شكل هرمي يدرك كل فرد حقوقه، وواجباته وبالتالي السرعة في تنفيذ العمل بكل دقة، وكما رأى أن الحاكم من حقه استخدام كل ما لديه من قوة وسلطة التي تضمن له الحفاظ على نظام المجتمع.⁽²⁾

من خلال أفكار هذه النظرية نجد أن فيبر يرى أن الإشراف أو السلطة تنقسم إلى ثلاثة أنواع منها التقليدية وتعتبر إشراف عام على المؤسسات العائلية تقوم على مبادئ الأعراف والتقاليد، وكارزمية المشرف أو القائد أي تمتعه بقوة الشخصية إضافة إلى العقلانية والرشد لدى القادة والمشرفين المسيرين

(1) الفضيل رتيمي: عقانة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، د ط، د ب، 2013، ص 14.

(2) ناجي السيد عبده: الرقابة على الأداء من الناحية العلمية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، مصر، د س، ص 152.

للعمل كما أعطى الحق للمشرف على العمل الحق في استخدام القوة في إشرافه لضمان الحفاظ على النظام العام.

« بالرغم من الإسهامات التي قدمتها هذه النظرية، إلا أنها لم تخلوا من الانتقادات والتي من بينها لم تهتم بالإنتاجية قدر إهتمامها بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد إضافة إلى إهمالها للتنظيم، وكذلك إهمالها للجانب الإنساني الذي أثبت للنظريات أهميته بالنسبة للإنتاج وتحسين الأداء». (1)

3- النظرية الموقفية: فدلر

«يرى أنصار هذه النظرية أن هناك مواقف وظروف معينة هي التي تهئ الفرد لكي يصبح قائدا، أو مديرا والقيام بدوره كقائد على أكمل وجه في هذا الموقف، كما ترى أن الفرد قد يكون قائدا في موقف معين، أما في موقف آخر قد لا يكون قائدا فيه بالضرورة فعلى سبيل المثال قد يصلح الفرد لقيادة جماعة أثناء الحرب بينما لا يصلح لقيادتها أثناء السلم». (2) وهذا التصنيف حسب طبيعة الموقف الذي يتعرض له القائد نفسه أو مع مرؤوسيه، كونها أن أي عضو يمكن أن يصبح قائد كما تشير النظرية الموقفية إلى أن أي عضو في الجماعة قد يصبح قائدا لها في موقف يمكنه القيام بالوظائف القيادية المناسبة لهذا الموقف، ومن المعروف أن الفرد الذي يكون قائدا في موقف قد لا يكون كذلك في موقف آخر، فإذا كان الموقف يتطلب مؤهلات معينة متوفرة عند هذا الفرد أو ذلك بادر إلى استثمار مؤهلاته بحماس وفاعلية و كسب ثقة الآخرين، وتحولوا إلى موالين له وتابعين يقتدون به ويسترشدون بتوجيهاته، ويتضح من هذه النظرية أن القادة لا يتدربون ليصبحوا قادة، فالقائد قد يظهر في موقف معين يتناسب مع قدراته وملكاته فتبرز قدرته القيادية، ثم تتلاشى في موقف قريب من ذلك الموقف ويظهر قائد آخر يجعلهم تابعين في الصفوف الخلفية وهذا ما يعني أن هناك عدة عناصر تتدخل في بروز القائد منها القدرات والسمات التي تميز القائد، وهو ما يعني أن النظرية الموقفية تستند إلى دور البيئة في وجود القائد. (3)

وحسب طبيعة هذه النظرية نجد أن دراستها للقيادة هي من شأها علاقة نفسها للإشراف وأن المواقف هي التي تهئ الفرد لكي يصبح مشرفا أو مديرا على مجموعة من الأفراد، وأن نظرتها للإشراف

(1) بدر حامد أحمد: السلوك التنظيمي، دار القلم، ط1، الكويت، 1982، ص 153.

(2) د. مصطفى كامل أبو العزم عطية: مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، د ط، الإسكندرية، د س، ص 82.

(3) أكساس نريمان: المناخ التنظيمي تأثير النمط القيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،

تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2011-2012، ص 62.

ذات طبيعة موقفية حسب متطلبات العمل، كما أن أي مشرف قد لا يمكنه أن يصير قائدا أو مشرفا في مواقف معينة ولا تتناسب مع إمكانياته.

ورغم ما جاءت به هذه النظرية إلا أنها لم تخلوا من الانتقادات والتي من بينها أنها « محاولة لتوجيه النظريات والأفكار الإدارية لكن الحقيقة الواضحة هي أن الإدارة الطرفية هي محاولة حديثة لتكييف هذه النظريات والأفكار لتتلاءم مع طبيعة الحياة العلمية المتغيرة في منشآت الأعمال، فلقد أشار رواد هذه النظرية إلى أن الدلالة المنطقية للإدارة الموقفية تتمثل في أن كل المواقف تختلف عن بعضها بشكل منفرد ومتميز». (1)

3- نظرية x و y: دوغلاس ماك غريغور

أ- **نظرية x:** تقوم هذه النظرية على مجموعة افتراضات عن حقيقة النفس البشرية ومحددات السلوك أساسها أن « الإنسان بطبعه يكره العمل، وهو خامل ولا يتحمل المسؤولية في العمل، وأنه يفضل وجود شخص يوضح له ماذا يعمل وأن الإنسان يعمل خوفا من العقاب والحرمان وليس حبا في العمل وكذلك تقول هذه النظرية أنه لا بد من الرقابة والمتابعة والإشراف، وأن الحوافز في العمل تقوم على المزايا والأجور، وأثبتت العديد من الدراسات أن الأفراد يتجاهلون العديد من الأوامر وليس عليهم أن يطيعوا كل ما يصدر إليهم». (2)

وعليه فإن هذه النظرية ترى أن الإشراف ونمطه التسلطي من الأساسيات التي تأتي بالأداء الجيد والفعال من طرف الأفراد، كما ترى أن دائما هناك مشرف على العمل حسب ما يراه المشرف عليهم وأنهم يكرهون المسؤولية فتقول أيضا: « الناس يحتاجون إلى السلطة والعنف لدفعهم إلى الأداء المطلوب عن طريق الرقابة... كما تدعي أن الناس يتجنبون المسؤولية كلما أمكنهم ذلك». (3)

كذلك رأت هذه النظرية ما يتطابق مع دراستنا لمتغير الأداء أن تحسينه وجودته تكمن في الإشراف بشكل تسلطي أو بعنف ما يدفع المشرف عليهم إلى تجنب العقاب والزيادة في تحسين نمط الأداء.

(1) موقع الكتروني: www.tassilialgerie.com.23/04/2018

(2) د. علي السلمي: السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب للطباعة، د ط، القاهرة، د س، ص 11-12.

(3) د. عادل بن صلاح بن عمر عبد الجبار ومحمد بن مترك القحطاني: علم النفس التنظيمي والإداري، مكتبة الملك الوطنية، ط1، الرياض، 2007، ص 85.

ب- نظرية Y: وتقوم على أساس أن الإنسان « يرغب في العمل، وأنه يعمل للحصول على أجر، ولكنه يعمل أيضا على إشباع حاجاته ورغباته الأخرى خلافا على الأجر والمزايا المادية كأن العمل من أجل الانتماء إلى مجموعة أصدقاء أو الحصول على مركز اجتماعي أو رضاه على انجازه الشخصي». (1)

بمعنى أن هذه النظرية ترى أن الفرد هو من يملك دافع للعمل للحصول على أجر دون الحاجة إلى مشرف أو قائد يعتبره مرجع له في العمل وأن هذا الفرد من شأنه السعي إلى تحقيق أداء أفضل وأنه المسؤول عن تحسينه، دون إنتظار أحد أن يكون مسؤول أو مشرف عليه حتى يقوم بواجبه، وأن من خلال هذه النظرية نجد أنه حسب نظرية X فإنه يجب أن يكون هناك مشرف دكتاتوري تسلطي أما عن نظرية Y فيجب أن يكون المشرف غير متسلط ويعطي بعض الحرية للمرؤوسين حسب القول: « إن الرقابة اللصيقة الخارجية والمستمرة والتهديد بالعقاب ليس الوسيلة الوحيدة لتوجيه الجهود نحو الأهداف، ولكن هناك غيرها، وأن قدرة الفرد العادي على ممارسة الإبداع والتطوير والخلق هي قدرة منتشرة بين الأفراد». (2)

4- نظرية التوقع: فكتور فروم

تؤكد هذه النظرية لوضعها "فيكتور فروم vector vroom" على أن دافع الأفراد لأداء العمل هو ما يحصلون عليه من عوائد، بمعنى المنفعة التي سيحصل عليها الفرد هي القوة التي تجذبه لأدائه لهذا العمل، أما التوقع فيقصد به التقدير الاجتماعي لمقدار المنفعة المحققة، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة الأداء} \times \text{احتمال تحقيق العوائد.}$$

وتعتبر مساهمة فروم بنظريته في الدوافع ذات أثر ملموس في تحسين الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء ومن خلال عقد يخص العمل، وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم كما ساهم فروم في وضع المكافآت التي سيتلقاها مقابل ما يؤديه من عمل وبالرغم من إيجابيات هذه النظرية وأثرها الواضح

(1) سيدي صالح صبرينة: دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في إطار نظرية كلينتون ألدفر للدافعية وفق طبيعة النظام المعتمد - إنتاجي خدماتي-، مذكرة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية، تخصص موارد بشرية، جامعة سطيف (2)، الجزائر، 2015-2016، ص 121.

(2) رعد حسن الصرن: نظرية الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، سوريا، 2004، ص 285.

والملموس في تحسين أداء العامل على أنه مادي هدفه الأول هو المنفعة الأكثر متجاهلة لتحصيل المعرفي واكتساب الخبرات وتحقيق ذاته أو تكوين علاقات إنسانية داخل إطار العمل.⁽¹⁾

وتتشارك هذه النظرية مع دراستنا كونها اهتمت بعامل الأداء وتحسينه وذلك بتقديمها لأفكار حول كيفية دفع العامل لأداء أفضل خاصة من جانب الحوافز والمكافآت وهو الحال نفسه مع الإشراف الذي يدفع الطالب لأداء أفضل.

ورغم كل ما جاء به فروع إلا أن نظريته تعرضت للعديد من الانتقادات أهمها « أنها لا تشير إلى ديناميكية عملية الحفز إذا تغيرت التوقعات بناء على معلومات عن الإنتاج أثناء عملية الإنجاز». ⁽²⁾

5- نظرية النظم: بولدينج وبالكلي

تقوم هذه النظرية على أساس أن أي تنظيم إجتماعي أو بيولوجي أو علمي يجب أن ينظر إليه من خلال مدخلاته وعملياته ومخرجاته فالأنظمة تتألف من عناصر متداخلة كأفراد النظام والجماعات بنوعيتها، وطريقة العمل والتفاعلات التي تحدث بين تركيباته وسلطته.

ويرجع أسلوب تحليل النظم إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية عندما استخدمه الجيش الأمريكي وعرف باسم بحوث العمليات وبدأ بصورة واضحة مع عالم الإقتصاد بولدينج Bolding وعالم الاجتماع بكلي Buckley وذلك لتزايد الاهتمام بالتعليم ونظمه جهة إقتصادياته من جهة أخرى.

وأسلوب النظم في الإشراف إشارة إلى التفكير العلمي لحل المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه التعليم والتعلم، وهذه النظرية تطرح أسلوبا في التعامل ينطلق عبر الوحدات والأقسام، والنظم الفرعية، ومن أدلة نظمية الإشراف أنه يمثل مع مدير المدرسة والمعلم و الطالب، وأفراد المجتمع المحلي شبكة من العلاقات تعمل معا من أجل تحقيق أهداف مشتركة تتمثل في تحسين عملية التعليم والتعلم.⁽³⁾

وهذا ما ساهم في إثراء هذا البحث لكون هذه النظرية اهتمت بالإشراف وحل مشاكله، لكنها لم تخلو من الانتقادات كسابقها من النظريات ومن أهم ما وجه لها هو أنها: مجردة وليست عملية فالمدير لا يستطيع مناقشة المشكلات من خلال التفكير بالمدخلات وعمليات التحويل، كما أنها تعلق أهمية كبيرة

(1) هلال عبد الغاني: مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الذات، ط1، مصر، 1999، ص 60.

(2) موقع الكتروني: www.djelfa.ingo.16/042018.13:30

(3) د. أحمد جميل عايش: تطبيقات في الإشراف التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2008، ص 154.

على تكامل وترابط أجزاء المنظمة بحيث يؤدي جزء أو خلل في أحد الأجزاء إلى التأثير في النظام ككل ومن الانتقادات أيضا أن النظام قد يؤدي إلى فقد روح الانتماء للمنظمة والذي قد يؤدي في النهاية إلى ضعف الإنتاجية أحيانا.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تقدم نستنتج أن موضوع دراستنا من المواضيع التي لاقى اهتمام الدارسين والباحثين، في إشارة مباشرة أو غير مباشرة لمتغيرات الدراسة أو أحد المتغيرات انطلاقاً من المبادئ والأسس النظرية المعتمدة، وكذلك من خلال نتائج الدراسات السابقة والمثابرة لموضوع البحث والتي سلطت الضوء على نوع من الأفكار والنتائج للدراسات الماضية على الدراسات الحالية والحديثة.

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: عينة الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: المنهج المستخدم في الدراسة

خامساً: أدوات جمع البيانات

سادساً: أساليب التحليل

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري في الفصول السابقة، سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب الميداني الذي يعتبر من أهم خطوات البحث العلمي والذي يتمثل في الإجراءات المنهجية، والتي تشمل مجالات الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، والعينة، وكذلك الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وأساليب التحليل.

أولاً: فرضيات الدراسة:

الفرضية عبارة عن: « حل مقترح يضعها الباحث لحل مشكلة البحث أو لتفسير الحقائق أو أنواع السلوك التي تجري مشاهدتها ولم تتأيد عن طريق الحقائق العلمية، وهي إجابة محتملة لأسئلة البحث»⁽¹⁾، وقد اعتمدت الدراسة الراهنة على فرضية رئيسية مفادها:

« يساهم الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي»

ويندرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- الإشراف العلمي الجيد يساهم في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة.
- 2- العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب ترفع من الروح المعنوية للطالب.

ثانياً: مجالات الدراسة

1-2- المجال الجغرافي: ويقصد به المكان الذي ستتم فيه الدراسة، وبما أن موضوع دراستنا يتناول الإشراف العلمي وتحسين أداء الطالب الجامعي فقد تم تحديد مكان إجراء هذه الدراسة على مستوى القطب الجامعي - تاسوست- التابع لجامعة جيجل، وتتم هذه الدراسة تحديداً بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وقد أنشأت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحيى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-362 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-258 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1424 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2003 والمتضمن إنشاء جامعة جيجل.

بناءً على القرار الوزاري رقم 919 المؤرخ في 26 نوفمبر 2013 المتمم للقرار 215 المؤرخ في 24 مارس 2013 تتضمن الكلية الأقسام التالية:

- قسم التعليم الأساسي للعلوم الاجتماعية.
- قسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية.

(1) د. حسين محمد جواد الجبوري، مرجع سابق، ص 91.

- قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا.
- قسم الإعلام والاتصال.
- قسم علم الاجتماع.
- قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

2-2- المجال الزمني: ويقصد به المدة الزمنية المستغرقة لإنجاز هذه المذكرة وقد قسمت هذه الفترة إلى مرحلتين:

أ- المرحلة الأولى: والتي خصصت للبحث في الجانب النظري والمتضمن مجموع المعلومات والمعطيات حول موضوع البحث وجمع المادة العلمية حوله، وذلك إنطلاقاً من أواخر شهر جانفي 2018، واستغرقت هذه المرحلة حوالي ثلاثة أشهر.

ب- المرحلة الثانية: والتي خصصت للبحث الميداني للدراسة والتي دامت حوالي شهر من وقت الدراسة، وتتم فيها أخذ البيانات والمعطيات، وكل المعلومات التي تخص كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ومن أبرزها بطاقة تعريفية للكلية والهيكل التنظيمي الخاص بها، إضافة إلى تزويدنا ببعض الوثائق والبيانات المكتملة للدراسة أهمها الإحصائيات وعدد الطلبة.

وبعد تصحيح الاستمارة عدة مرات، بدأ التطبيق للاستمارة النهائية، وتم توزيعها يوم 06 ماي 2018 على الطلبة، وقد استغرقت المدة يومين لاسترجاعها ثم شرعنا في تحليلها وتحليل النتائج وتفسيرها ووضع النتائج العامة.

2-3- المجال البشري: يمثل المجال البشري لهذه الدراسة في طلبة السنة الثانية ماستر لجميع التخصصات داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتاسوست للسنة الدراسية 2017-2018 المكون من الطلبة الذكور والطالبات الموزعين على مختلف الأقسام.

ثالثاً: عينة الدراسة

يقصد بمجتمع البحث « جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث وقد يكون مكوناً من سكان مدينة أو أفراد منطقة ما، وهو وحدات إحصائية معرفة بصورة واضحة». (1)

وقد تمثل مجتمع الدراسة في طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، والبالغ عددهم 506 طالب موزعين على أربع تخصصات.

أما عينة الدراسة فتعرف أنها جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة (2)، وهي تتوافق مع دراستنا، وعليه فقد اعتمدنا على أحد أنواع العينات العشوائية، وهي العينة الطبقيّة العشوائية « وهي عينة يقسم فيها المجتمع لطبقات تبعاً لمواصفات ومتغيرات محددة وتتخذ من بين أفراد كل طبقة نسبة معينة بحيث تكون نسبة الأفراد في هذه الطبقة مساوية لنسبتهم في الطبقة الموالية الأخرى». (3) وتم اختيار هذه العينة لملاءمتها لدراستنا هذه وتم تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات حسب التخصص الذي ينتمي إليه الأفراد كما يلي:

- علم الاجتماع
- علوم الإعلام والاتصال
- علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
- علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

وقد شملت العينة طبقات، كل منها تضم مجموعة من الطلبة بتصورات مختلفة حول الموضوع وقد تم اختيار مفردات العينة وفق الطريقة العشوائية البسيطة وتم تحديد حجم العينة على أساس نسبة اختيار 12% وكان الحجم المحدد هو:

$$\text{عينة الدراسة} = \frac{\text{عدد الطلبة الإجمالي} \times \text{النسبة} \%}{100}$$

(1) د. محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2014، ص 77.

(2) د. محمد عبد العال وآخرون، المرجع السابق، ص 78.

(3) د. محمد وليد البطش وفريد كامل أبو زينة، مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الإحصائي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص 102، 103.

$$61 \approx 60.72 = \frac{12 \times 506}{100} \text{ طالب}$$

وتم توزيعهم طبقاً على الطلبة كالتالي:

$$\text{تخصص علم الاجتماع: } \frac{12 \times 161}{100} = 19.32 \approx 20 \text{ طالب}$$

$$\text{تخصص علوم الإعلام والاتصال: } \frac{12 \times 235}{100} = 28 \text{ طالب}$$

$$\text{تخصص علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا: } \frac{12 \times 67}{100} = 08 \text{ طلبة}$$

$$\text{تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة: } \frac{12 \times 43}{100} = 05 \text{ طلبة}$$

ويمكن توضيح هذه النتائج في الجدول التالي:

الطبقة	عدد الطلبة	التمثيل
تخصص علم الاجتماع	161	20
تخصص علوم الاتصال والإعلام	235	28
تخصص علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا	67	08
تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	43	05
المجموع	506	01

رابعاً: المنهج المستخدم

يعتبر المنهج أحد العناصر الأساسية والمهمة التي يعتمد عليها البحث العلمي والباحث لتحليل وتفسير المعلومات والمعطيات حول الدراسة وعليه اتبعنا المنهج الوصفي في دراستنا هذه وتصويرها كميًا وإخضاعها للدراسة الدقيقة ويعرف:

المنهج الوصفي « هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة، أو سكان معينين ويعتقد الكاتب نفسه بأن المسح الاجتماعي يمكن أن يتضمن عدة عمليات كتحديد الغرض منه وتعريف مشكلة البحث وتحديد نطاق ومجال البحث.

أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتحليلها بدقة». (1)

ويعرف أيضا أنه « منهج تهدف البحوث فيه إلى وصف واقع المشكلات والظواهر كما هي أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة وتقديم توصيات واقتراحات من شأنها تعديل الواقع والوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر». (2)

والمنهج الوصفي يسمح باستخدام العديد من الأدوات لجمع البيانات ومنها الاستمارة التي نحاول الحصول على إجابات المبحوثين من خلالها ومعالجة الموضوع وتحليل نتائجه وهو ما يناسب دراستنا للإشراف العلمي وأداء الطلبة.

خامسا: أدوات جمع البيانات

تستخدم عدة أدوات لجمع البيانات في البحوث الاجتماعية ومنها:

1- الملاحظة: « هي المشاهدة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة لتحقيق نتائج أفضل ومعلومات أدق». (3)

وقد اعتدنا الملاحظة في هذه الدراسة للتعرف بشكل مبدئي على آراء المبحوثين ووجهات نظرهم حول موضوع الدراسة وملاحظة أبرز ردود أفعالهم وتصرفاتهم اتجاه الأسئلة التي اعتمدت حول موضوع البحث، فنجد الضحك كرد فعل لبعض الأسئلة والتي من بينها، هل يتصل بك المشرف في الهاتف؟ فأغلب المبحوثين كان الضحك أو علامات الاستهزاء قبل الإجابة.

(1) عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، بن عكنون، الجزائر، د س، ص 139.

(2) د. محمد عبد العال النعيمي وآخرون، مرجع سابق، ص 227.

(3) د. محمد برو، الموجه في منهجية العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 112.

2- الاستمارة:

هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة تعد إعدادا محددًا، ترسل عن طريق البريد، أو تسلم إلى الأشخاص المختارين لتسجيل إجاباتهم على صحيفة الأسئلة الواردة ثم إعادتها، ويتم ذلك دون معاونة من الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها. (1)

وفي دراستنا هذه قمنا بصياغة هذه الاستمارة على ثلاث مراحل بدءًا بصياغة استمارة تجريبية أولية وعرضها على المشرف ثم عرضها بما يتطابق مع ما هو موجود لدى الطلبة من فهم للأسئلة حتى ضبطها، وقد تضمنت استمارة بحثنا 21 سؤالًا موزعة على ثلاث محاور وهي:

- المحور الأول: حول البيانات الشخصية، ويتضمن (03) أسئلة.
- المحور الثاني: حول مساهمة الإشراف العلمي في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة، ويتضمن (10) أسئلة.
- المحور الثالث: حول مساهمة العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب في الرفع من الروح المعنوية للطلاب، ويتضمن (08) أسئلة.

سادسًا: أساليب التحليل

إن النتائج التي يحصل عليها الباحث تعرض بطرق وأساليب متعددة منها:

- 1- الطريقة الكيفية: وتقدم البيانات الوصفية في شكل رموز لفظية وقد استخدمت هذه الطريقة على نطاق واسع في الدراسات التربوية المقارنة لوصف الأهداف التربوية والإدارة والفلسفة وغيرها من العوامل ومع أن الدراسات الكيفية تزود العلماء الاجتماعيين بكثير من المعلومات إلا أن الرموز اللفظية تعوزها الدقة فهي لا تحمل نفس المعنى لكل الناس في كل الأوقات وفي كل المجالات.
- 2- الطريقة الكمية: وتعرض فيها النتائج بأسلوب رقمي يعبر عن كمية الظواهر الموجودة في شيء معين مثل الدراسات المتعلقة في أعداد القوى البشرية وحساب التكرارات والنسب المئوية وغير ذلك فالأرقام تعطي وصفا دقيقة للظاهرة خاصة وأنها تستند إلى قاعدة محددة من القياس والإحصاء. (2)

(1) د. محمد شفيق، البحث العلمي الأسس - الإعداد، المكتب الجامعي الحديث، د ط، الإسكندرية، 2008، ص 118.

(2) د. جودت محمد عطوي، أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص 173-174.

وعليه نقول أن الأسلوب الكيفي يعتمد تقديم ألفاظ في شكل معلومات ومعطيات تفسر الظاهرة، بينما أن الأسلوب الكمي يفسر تلك المعلومات في شكل بيانات رقمية تعتمد في وصفها للظاهرة وتحليل نتائجها على الأرقام والنتائج الرقمية في صيغتي القياس والإحصاء.

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل تفصيل الإجراءات المنهجية لدراستنا لدور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي، وذلك من خلال ما تطرقنا إليه في محتوى هذا الفصل انطلاقاً من الفرضية الرئيسية والفرضيتين الفرعيتين ومجتمع الدراسة المتمثل في طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعينة المتمثلة في 61 طالباً، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستمارة في جمع البيانات، واستخدمنا الأسلوبين الكيفي والأسلوب الكمي.

الفصل السابع: عرض وتحليل البيانات ومناقشة

النتائج

تمهيد

أولاً: تبويب وتفسير البيانات

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً: النتائج العامة للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق لمختلف الإجراءات المنهجية، سيتم في هذا الفصل تحليل وتفسير المعطيات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة، ومناقشتها في ضوء الفرضيات، والدراسات السابقة، ومحاولة تقديم النتائج النهائية وعرض الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة.

أولاً: تبويب وتحليل وتفسير البيانات

المحور الأول: يوضح البيانات الشخصية (الجنس والسن والتخصص الدراسي)

الجدول رقم 01: يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
ذكر	23	37.70
أنثى	38	62.30
المجموع	61	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 62.30%، وبلغت نسبة الذكور 37.70%، وهذا يعود إلى أن غالبية الذكور لا يريدون متابعة المسار الدراسي وعدم الرغبة في مستويات دراسية أفضل، بل نجد لديهم الرغبة في التوجه إلى عالم الشغل مبكراً، وهذا ما يفرض ارتفاع نسبة الإناث، كما أن الطلبة يرون أن الواقع المعاش لا يعطي أهمية للشهادة الجامعية، ويعتقدون أن المستويات العليا الأكاديمية لم تعد لها أهمية ولذلك يتجنبون الدراسات العليا.

الجدول رقم (02): يمثل توزيع المبحوثين حسب السن

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من 24 سنة	17	27.87
من 24 إلى 28 سنة	43	70.50
من 28 سنة فما فوق	01	1.63
المجموع	61	%100

يتبين من خلال الجدول رقم (02) أن أكبر نسبة هي الفئة ذات السن ما بين 24 إلى 28 سنة بنسبة 70.50%، بتمثيل 43 فرداً ثم تليها الفئة أقل من 24 سنة بنسبة 27.87%، يمثلها 17 فرداً وأخيراً الفئة 28 سنة فما فوق ونسبتها 1.63% بتمثيل فرد واحد.

ومنه نلاحظ أن النسبة الأكبر لفئة 24 إلى 28 سنة، وهذا راجع إلى إحتواء هذه الفئة على أغلب الطلبة الذين يدرسون حسب السن القانوني أو أقرب إليه.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
علم الاجتماع	20	32.79
علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا	08	13.11
علوم الإعلام والاتصال	28	45.90
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	05	08.20
المجموع	61	%100

من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن نسبة طلبة علوم الإعلام والاتصال هي الأولى حيث بلغت 45.90%، ثم تليها نسبة علم الاجتماع بـ 32.79% وعلم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا بنسبة 13.11%، ثم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بنسبة 08.20%

وعليه فإن هذا التفاوت يعكس عدد الطلبة حسب التخصص وهو ما نجده أعلى في علوم الإعلام والاتصال لكون التخصص يرغبه العدد من الطلبة.

ملخص المحور الأول: من خلال النتائج السابقة نستنتج أن معظم المبحوثين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تاسوست ينتمون إلى جنس الإناث، وذلك لرغبتهم الشديدة في مواصلة الدراسات العليا حسب نتائج الجدول الأول وكان أغلبهم من الفئة العمرية بين 24 إلى 28 سنة، وهذا يعكس السن القانوني للالتحاق بتلك الدراسات وكذلك للمهتمين بجانب الدراسة وكان أغلبهم يفضل تخصص الإعلام والاتصال حسب رغبة وطبيعة العمل بذلك التخصص.

المحور الثاني: الإشراف العلمي يساهم في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة

الجدول رقم (04): يوضح رؤية أن عملية الإشراف لازمة خلال القيام بالبحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	61	100
لا	00	00
المجموع	61	%100

انطلاقاً من معطيات الجدول رقم (04) نلاحظ أن نسبة 100% من الطلبة أجابوا بنعم ويرون أن عملية الإشراف خلال القيام بالبحث لازمة ويمثلون 61 فرداً، وهذا ما يبين أهمية وجود أساتذة يوجهون الطلبة حول ما يخدم موضوع بحثهم ويشرفون على الأعمال التي يقومون بها.

الجدول رقم (05): يبين عدد مرات اللقاءات مع الأستاذ لعقد جلسات إشرافية

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
مرة في الأسبوع	24	39.34
مرتان في الأسبوع	24	39.34
مرة كل 15 يوماً	07	11.48
مرة في الشهر	06	9.84
أخرى تذكر	00	00
المجموع	61	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن ما نسبته 39.34% يتساوى مع احتمالين ممن يلتقون بالأستاذ لعقد جلسات إشرافية، أن غالبيتهم يلتقون به من مرة إلى مرتان أسبوعياً، وبلغت نسبة 11.48% لمن يلتقون بالمشرف مرة في أسبوعين بشكل متقارب مع من يلتقي به مرة كل شهر بنسبة 9.84% لعقد جلسات إشرافية.

ومنه نستنتج أن اللقاء مع الأستاذ المشرف يكون متقارب المدة حسب ما يراه أغلبية الطلبة وهذا لتسهيل طرح إستفساراتهم وإنشغالاتهم في البحث على مشرفهم والتسهيل عليهم من خلال التعليمات.

الجدول رقم (06): يمثل الوقت الذي تستغرقه الجلسة الإشرافية بين الطالب والمشرف

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من نصف ساعة	35	57.38
من نصف ساعة إلى ساعة	21	34.42
أكثر من ساعة	05	8.20
المجموع	61	%100

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول رقم (06) أن نسبة الطلبة الذين يجلسون مع مشرفيهم لأقل من نصف ساعة هي 57.38% تليها نسبة 34.42% لمن يقضون مع مشرفيهم من نصف ساعة إلى ساعة وهناك فئة قليلة تستغرق جلستها مع الأستاذ لأكثر من ساعة تمثل 8.20%.

وعليه نقول أن أغلب الجلسات الإشرافية تقل مدتها عن نصف ساعة ويرجع ذلك إلى درجات فهم الطلبة واستيعاب تعليمات المشرف، وكذلك حسب الأسلوب الذي يتبعه الأستاذ المشرف ومدى تجاوب الطالب معه، وهناك من تفوق مدة الجلسة لديه لنصف ساعة ويرجع ذلك إلى درجة الاستجابة للتعليمات أو كثرة الانشغالات والاستفسارات.

الجدول رقم (07): يوضح الرضى عن المنهجية المتبعة بين الطالب والمشرف من الناحية العلمية

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	30	49.19
لا	07	11.47
أحيانا	24	39.34
المجموع	61	100

يبين لنا الجدول رقم (07) أن نسبة 49.17% من الطلبة أجابوا بأنهم راضين عن المنهجية المتبعة مع مشرفهم يمثلهم 30 طالبا، فيما قال 24 منهم بأنهم أحيانا غير راضين عن المنهجية مع مشرفهم بنسبة 39.34%، وقد يرجع هذا إلى الوضع الذي يكون فيه المشرف أو الطالب في بعض الأحيان، فيما ترى نسبة 11.47% بعدم الرضى عن تلك المنهجية من الناحية العلمية.

ومنه نستنتج أن غالبية الطلبة راضون عن المنهجية التي يتبعها المشرف معهم من الناحية العلمية لموضوع البحث خلال فترة الإشراف.

الجدول رقم (08): يوضح الإحساس بالتطور في القدرات واكتساب أشياء جديدة في البحث من خلال تجدد اللقاءات مع المشرف واتباع تعليماته

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	51	83.60
لا	10	16.40
المجموع	61	%100

يتبين من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة كبيرة من الطلبة بلغت 83.60% بتمثيل 51 طالبا يحسون أنهم يتطورون في قدراتهم ويكتسبون أشياء جديدة في البحث العلمي من خلال اللقاءات مع المشرف واتباع تعليماته، وتبقى نسبة 16.40% بتمثيل 10 أفراد يرون أنهم لا يحسون بتطور القدرات واكتساب أشياء جديدة.

ومنه نستنتج أن أغلب الطلبة يكتسبون أشياء جديدة وتتطور قدراتهم في البحث عندما يلتقون بمشرفيهم ويتبعون تعليماتهم الموجهة إليهم، وذلك أن المشرف قد يعطي الطالب أفكار جديدة ومعلومات تخدم موضوعه ويلزمه باتباع مناهج مناسبة لبحثه وتطور أفكاره.

الجدول رقم (09): يبين تقديم تعليمات حول تجنب الأخطاء المنهجية للطالب

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	53	86.89
لا	08	13.11
المجموع	61	%100

من خلال الجدول رقم (09) نجد أن نسبة 86.89% ممثلة في 53 طالبا يرون أن الأستاذ المشرف عليهم يقدم لهم تعليمات حول تجنب الأخطاء المنهجية في البحث، فيما رأى 08 أفراد بنسبة 13.11% أنه لا تقدم لهم تعليمات حول تجنب الأخطاء المنهجية.

ومنه نستنتج أن معظم الأساتذة المشرفين ينصحون الطلبة بعدم الوقوع في الأخطاء المنهجية في البحث وذلك لضمان دقة المعلومات أو النتائج والتماشي مع المنهج في الدراسة.

الجدول رقم (10): يوضح عمل المشرف على توجيه الطالب إلى المراجع التي تخدم موضوع بحثه

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	37	60.66
لا	24	39.34
المجموع	61	%100

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول رقم (10) أن نسبة 60.66% ممثلين بـ 37 طالب يرون أن المشرف عليهم من الأساتذة يوجهونهم إلى المراجع التي تخدم موضوع بحثهم، فيما يرى 24 طالبا بنسبة 39.34% عكس ذلك أي أن المشرف لا يوجههم إلى المراجع التي تخدم موضوعهم.

ومنه نستنتج أن أغلب المشرفين يوجهون طلبتهم بشكل مباشر وغير مباشر إلى الكتب والمراجع التي تساعد على البحث حول موضوعهم، وذلك لتحقيق نتائج أفضل، في حين يرى بعض المشرفين أن البحث على المراجع من أساسيات البحث العلمي وهي مسؤولية تترك للطالب.

الجدول رقم (11): يمثل مواجهة المشكلات خلال القيام بالبحث ونوعها

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	50	نقص المادة العلمية والمراجع
		مشكلات مع المشرف
		أخرى تذكر (ضيق الوقت)
	المجموع	50
لا	11	18.03
المجموع	61	%100

يوضح لنا الجدول رقم (11) أن نسبة 81.97% ممثلة بـ 50 طالبا يواجهون مشكلات خلال القيام بعملية البحث، وهذه المشكلات مختلفة الأنواع فهناك من واجه نقص المادة العلمية والمراجع والذين بلغ عددهم 41 طالبا وبنسبة الأغلبية بلغت 82%، كما نجد من واجه مشكلات مع أستاذه المشرف عليه وعددهم 7 طلبة بنسبة 14%، كما نجد نسبة قليلة جدا واجهت مشكلة ضيق الوقت خلال البحث ممثلين بنسبة 4% من أصل 50 طالبا أجابوا بمواجهة المشكلات في حين أجاب 11 طالبا من أصل 61 من العينة الإجمالية بعدم مواجهة أي نوع من المشاكل.

وعليه يمكن القول أنه غالبا ما تواجه الطالب الباحث العديد من المشاكل سواء من الناحية العلمية للموضوع والمادة العلمية والمراجع أو أنه يواجه مشكلات مع المشرف كسوء التفاهم معه أو نقص الاحترام ورفض العمل المنجز.

الجدول رقم (12): يوضح أن للأستاذ المشرف دور في تجنب الطالب لصعوبة التعامل مع المشكلات والأخطاء

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	44	72.13
لا	17	27.87
المجموع	61	%100

يبين لنا الجدول رقم (12) أن الطلبة الذين يرون أن للأستاذ دور في تجنب الطالب لصعوبة التعامل مع المشكلات والأخطاء بلغت نسبتهم 72.13% ممثلين في 44 طالبا، ونجد نسبة 27.87% منهم يرون عكس ذلك وأنه ليس للأستاذ دور في تجنبهم لصعوبة التعامل مع المشكلات والأخطاء.

ومنه نستنتج أن أغلبهم يرى أن دور الأستاذ المشرف واضح في تجنبهم لصعوبة الوقوع في المشكلات والأخطاء في البحث، وذلك من خلال نصائحه التي يقدمها لهم خلال الجلسات الإشرافية أو من خلال رفض بعض الأعمال الخاطئة والمطالبة بتصحيحها.

الجدول رقم 13: يبين دعوة المشرف الطالب للتحلي بالأمانة العلمية

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
دائما	46	75.40
أحيانا	15	24.60
المجموع	61	%100

تبين معطيات الجدول رقم (13) أن نسبة 75.40% من الطلبة يقولون أن أستاذهم المشرف يدعوهم دائما إلى التحلي بالأمانة العلمية، ويرى 15 آخرون بنسبة 24.60%، أنه أحيانا ما يدعوهم المشرفون عليهم إلى التحلي بالأمانة العلمية.

ونستنتج من خلال هذه النتائج أن غالبية الأساتذة المشرفين يعتبرون الأمانة العلمية من أهم الجوانب الرئيسية والأساسية في البحث العلمي ويركزون على مصادر المعلومات وتوثيقها تجنباً لسرقة العلمية، وهذا بشكل دائم، فيما نجد بعضهم أحيانا ما يدعون الطلبة للتحلي بالأمانة العلمية وصدق المعلومة.

ملخص المحور الثاني: من خلال نتائج هذا المحور نستنتج أن الإشراف عملية ضرورية خلال البحث، وذلك انطلاقاً من الجلسات الإشرافية المتناسقة والتوقيت المحدد بين المشرف والطالب في إطار منهجية متفق عليها، وبالتعاون بين المشرف والطالب الباحث للقضاء على المشكلات ومواجهة الصعوبات وتحقيق الأفضل من خلال النصح والتوجيه إلى التحلي بالأمانة العلمية.

المحور الثالث: العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب ترفع من الروح المعنوية للطالب

الجدول رقم (14): يمثل طبيعة العلاقة بين المشرف والطالب

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
جيدة	34	55.74
حسنة	23	37.70
سيئة	04	6.56
المجموع	61	%100

يوضح لنا الجدول رقم (14) أن نسبة العلاقات الجيدة بين الطالب والمشرف بلغت 55.74%، وبلغت نسبة العلاقات الطبيعية المتوسطة بين طرفي البحث 37.70%، فيما تعود نسبة 06.56% إلى العلاقات الضعيفة بين المشرف والطالب.

ومنه نستنتج أن أغلب العلاقات بين المشرف والطالب تحمل الصفة الجيدة، وهذا يرجع إلى التفاهم والاحترام وأحيانا الصداقات المتبادلة بينهما وتقبل أحدهما للآخر كما نجد أن هناك علاقات متوسطة وهي أيضا تساعد على الارتياح خلال البحث رغم أنها لا تحمل طابع العلاقات الجيدة كالصداقة وإنما تقوم على الاحترام والتفاهم حول البحث فقط.

الجدول رقم (15): يبين اتصال المشرف بالطالب في الهاتف

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	25	40.99
لا	36	59.01
المجموع	61	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 59.01% ممثلين في 36 طالبا أجابوا بعدم إتصال المشرف بهم في الهاتف، فيما رأى ما نسبته 40.99% منهم أنهم على اتصال في الهاتف مع المشرف.

ومنه نستنتج أن غالبية الأساتذة المشرفين لا يتصلون بالطلبة الذين يشرفون عليهم، وهذا راجع إلى عدم معرفة الأستاذ لاحتياجات الطالب، وكذلك أغلبهم لا يتبادلون أرقام الهواتف مع الطلبة ورفض ذلك إذا طلب منهم، وقد يكون يتصل معه عبر وسائل إتصالية أخرى دون الحاجة إلى الهاتف مثل فيسبوك أو البريد الإلكتروني، وهو ما يجعل الأستاذ لا يتصل هاتفيا بالطالب.

الجدول رقم (16): يوضح شعور الطالب مع الأستاذ المشرف خلال الجلسة الإشرافية

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
القلق	18	29.51
الخوف	03	4.91
الارتياح	40	65.58
المجموع	61	%100

يوضح لنا الجدول رقم (16) أن نسبة 65.58% من الطلبة يشعرون بالارتياح مع مشرفهم خلال الجلسات الإشرافية، وبلغت نسبة الذين يشعرون بالقلق 29.51%، فيما كانت أضعف نسبة لمن يشعرون بالخوف وبلغت 4.91%.

وعليه يمكن القول أن غالبية الطلبة يشعرون بالارتياح مع مشرفهم خلال الجلسات الإشرافية، وهذا راجع إلى الأجواء التي تسود هذه العلاقة والتي تتميز بالمرونة والإيجابية المبنية على الاحترام وحسن التفاهم والطيبة المتبادلة بين المشرف والطالب والتي تدفع حتماً إلى الارتياح.

الجدول رقم (17): يوضح العلامات التي ترسم على وجه المشرف خلال اللقاء مع الطالب

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
الابتسامة	54	%88.52
الصرامة	07	%11.48
المجموع	61	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن أغلب الطلبة يرون علامات الابتسامة على وجه الأستاذ خلال اللقاء بنسبة 88.52%، فيما يرى الطلبة الآخرين بنسبة 11.48% ارتسام علامات الصرامة خلال اللقاء مع المشرف.

ومنه نستنتج أن أغلب الأساتذة يلتقون الطلبة بوجه مبتسم في الجلسات الإشرافية، ويعود ذلك أساساً إلى طبيعة العلاقة بينهما، ورؤية الأستاذ المشرف لأثر تلك الابتسامة في نفسية الطالب، ودورها في تشجيعه على البحث أفضل، وكذلك بسبب الاعتقادات الشخصية للأستاذ.

الجدول رقم (18): يبين مراعاة المشرف للحالة النفسية والظروف الشخصية للطالب

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	43	70.50
لا	18	29.50
المجموع	61	%100

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول رقم (18) أن أغلب المشرفين يراعون الحالة النفسية والظروف الشخصية للطلبة وهو ما نسبته 70.50% من إجابات الطلبة فيما يرى البعض بعدم ذلك بنسبة 29.50%.

ومن هنا نستنتج أن أكثر الأساتذة المشرفين على الطلبة يتجهون لمراعاة الحالة النفسية وظروف الطالب الشخصية، ويعود ذلك لحتمية تقبل الأستاذ لذلك، لأن هذا يلعب دور كبير في تشجيع الطالب على بذل المزيد من الجهد ومحاولة الوصول لما هو أفضل في البحث، وكذلك يعمل أغلب المشرفين على مساعدة الطالب خاصة من ناحية الظروف الشخصية والمادية وتقبلها ومراعاتها.

الجدول رقم (19): يوضح ردة فعل أحد الطرفين في حال أخلف الآخر بالموعد

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
الاعتذار	15	24.60
تقبل الوضع	37	60.65
الانزعاج	09	14.75
المجموع	61	%100

تشير إحصائيات الجدول رقم (19) إلى أن معظم الطلبة يرون أن تقبل الوضع في حال إخلاف أحدهما (الطالب أو الأستاذ) بالموعد المحدد وهو ما بلغت نسبته 60.65%، فيما رأى آخرون بنسبة 24.60% أن كلاهما يعتذر من الآخر، ورأى 14.75% أنه ينزعج من الأستاذ والأستاذ أيضاً ينزعج منه.

ومنه نستنتج أن كلا من الطالب والأستاذ في أغلب الأحيان يتقبل وضع الآخر، عند الإخلاف بالموعد المحدد للقاء بينهما وهذا يرجع إلى تقدير كلا الطرفين لنفسية وظروف الآخر، مما يؤثر بشكل

إيجابي على الجو السائد بينهما خلال القيام بالبحث والإشراف عليه وهو ما يؤثر بنسبة كبيرة على نفسية الطالب ويجعله مرتاح مما يدفعه إلى بلوغ الجديد والأفضل.

الجدول رقم (20): يمثل إشعار المشرف للطالب بتطور قدراته

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	45	73.78
لا	16	26.22
المجموع	61	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن معظم أفراد العينة يرون أن المشرف يشعر الطالب بتطور قدراته وهو ما نجده بنسبة 73.78% فيما رأى 26.22% من الطلبة أن المشرفين لا يشعرونهم بتطور قدراتهم.

ومنه نستنتج أن غالبية الأساتذة المشرفين يجعلون الطلبة الذين يشرفون عليهم يحسون بتطور قدراتهم، وهذا يعود إلى الطرق والمعاملة التي يبديونها خلال النقاش حول العمل وقبول ورفض العمل، فغالبا ما يحس الطالب بتطوره بمجرد قبول المشرف لعمله وشكره على ذلك، كما أن أغلب الأساتذة ينطقون بعبارات تشجيعية تجاه البحث تدفع نفسية الطالب وتنمي روحه المعنوية في كل مرة، ما يشعره باكتساب قدرات جديدة.

الجدول رقم (21): يمثل نوع العلاقة الاجتماعية الأفضل بين المشرف والطالب

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
علاقة احترام في إطار العمل	33	54.10
علاقة ودية تفاهمية تتعدى إطار العمل	28	45.90
المجموع	61	%100

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن أغلبية الطلبة بنسبة 54.10% يرون أن العلاقة الاجتماعية بينهم وبين المشرف يجب أن تكون علاقة تبادل الاحترام في إطار العمل، بينما يرى 45.90% منهم أن هذه العلاقة يجب أن تكون ودية وتفاهمية تتعدى إطار العمل إلى مراحل أخرى.

ومنه نستنتج أن غالبية الطلبة يريدون أن تكون العلاقة بينهم وبين المشرف قائمة على أساس الاحترام المتبادل فقط في إطار العمل، وهذا راجع إلى طبيعة الأستاذ والطالب واختلاف الاعتقادات والأفكار الشخصية عن بعضها وهو ما قد يسبب اختلال في العلاقة وعلى هذا الأساس يرى الأغلبية أن تكون هذه العلاقة محترمة داخل حيز العمل والإشراف على البحث لا أكثر.

ملخص المحور الثالث: انطلاقاً من النتائج السابقة نستنتج أن أغلب المبحوثين يريدون علاقة جيدة أو متوسطة مع المشرف، وذلك لضمان الشعور بالراحة خلال الجلسات الإشرافية وضرورة تبادل الاحترام سواء في إطار العمل أو يتعدى إطار العمل وتقبل الطرفين لردة فعل الآخر في حال إخلاف المواعيد مما ينمي الروح المعنوية للطالب ويشعر من خلالها بتطور قدراته.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

2-1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى

والتي مفادها: « الإشراف العلمي يساهم في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة»

ومن خلال معطيات هذه الفرضية يلاحظ أن:

- نسبة 100% من أفراد العينة يرون أن عملية الإشراف لازمة خلال القيام بالبحث.
- نسبة 39.34% من أفراد العينة موزعة على فئتين متساويتين أكدوا على اللقاء من مرة إلى مرتين أسبوعياً مع المشرف لعقد جلسات إشرافية.
- نسبة 57.38% من أفراد العينة يرون أن الوقت الذي تستغرقه الجلسة الإشرافية يكون أقل من نصف ساعة.
- نسبة 49.19% من أفراد العينة راضون عن المنهجية المتبعة بين الطالب والمشرف من الناحية العلمية.
- نسبة 83.60% من الأفراد يرون أن هناك إحساس بالتطور في القدرات واكتساب أشياء جديدة في البحث من خلال تجدد اللقاءات مع المشرف.
- نسبة 86.89% من أفراد العينة أكدوا على تقديم المشرف لتعليمات حول تجنب الأخطاء المنهجية.
- نسبة 60.66% من أفراد العينة يعتبرون أن المشرف يعمل على توجيههم إلى المراجع التي تخدم موضوع البحث.

- نسبة 81.97% من أفراد العينة أكدوا على مواجهتهم لمشكلات متنوعة خلال القيام بالبحث.
 - نسبة 72.13% من أفراد العينة رأوا أن للأستاذ المشرف دور في تجنب الطالب لصعوبة التعامل مع المشكلات والأخطاء.
 - نسبة 75.40% من أفراد العينة أكدوا على دعوة المشرف لهم للتخلي بروح الأمانة العلمية.
- من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا تحقق الفرضية الأولى، وذلك إنطلاقاً من التوافق بين أغلب الإستنتاجات مع ما طرحته الفرضية حيث أن الإشراف العلمي يساهم في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة، ويعتبرونه مساهم في كسب قدرات جديدة.

2-2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

والتي تقول أن: « العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب ترفع من الروح المعنوية للطالب»، ومن خلال المعطيات المتحصل عليها يلاحظ من أفراد العينة أن:

- نسبة 55.74% من أفراد العينة يعتبرون علاقتهم جيدة بينهم وبين المشرف.
- نسبة 59.01% من أفراد العينة أكدوا على اتصال المشرف بهم في الهاتف.
- نسبة 65.58% من أفراد العينة أكدوا على الشعور بالارتياح خلال الجلسة الإشرافية.
- نسبة 88.52% من أفراد العينة أكدوا على إرتسام الإبتسامة على وجه المشرف خلال اللقاء مع الطالب.
- نسبة 70.50% من الأفراد رأوا أن المشرف يراعي الحالة النفسية والظروف الشخصية للطالب.
- نسبة 60.65% من أفراد العينة أكدوا على تقبل الوضع من خلال ردة فعل أحد الطرفين في حال أخلف الآخر بالموعد.
- نسبة 73.78% من أفراد العينة يرون أن المشرف يشعر الطالب بتطور قدراته.
- نسبة 54.10% من أفراد العينة يرون أن العلاقة الاجتماعية بين المشرف والطالب تكون علاقة احترام في إطار العمل فقط فيما رأى ما نسبته 45.90% يتعدى هذه العلاقة لإطار العمل ووصولها للود.

من خلال النتائج يتضح لنا تحقق الفرضية الثانية، وذلك من خلال تشابه معظم الاستنتاجات مع ما طرحته الفرضية، حيث أن العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب ترفع من الروح المعنوية للطالب، وهي أساس تطور القدرات البحثية.

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تعتبر الدراسة الحالية هذه مختلفة من حيث الزمان والمكان عند تلك الدراسات السابقة، ومنه سوف نتطرق إلى مقارنة ما توصلت إليه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من خلال المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والنتائج وهي كما يلي:

1- من حيث المنهج: ويختلف المنهج باختلاف موضوع الدراسة وعليه سنقوم بمقارنة المناهج السابقة في الدراسات مع المنهج المستخدم لدينا

فوجد دراسة محمد شريف بكور المتعلقة بواقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق اعتمد فيها المنهج الوصفي، كذلك دراسة دينا يوسف التي درست متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية في غزة، ودراسة عبد الله بن مبارك حمدان حول دور المشرف التربوي وتطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية قد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم المنهج نفسه في دراسة مغار عبد الوهاب في دراسة للسلوك الإشرافي وعلاقته بالمرود الدراسي.

ومنه يمكن القول أن دراستنا هذه اعتمدت المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة الموضوع ومشابقتها للدراسات الوصفية السابقة.

2- من حيث أدوات جمع البيانات: اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة أدوات لجمع البيانات والمعلومات من ميدان الدراسة وأهمها الملاحظة والاستمارة وتشارك هذه الدراسة مع دراسات كل من محمد الشريف بكور ودينا يوسف وعبد الله بن مبارك حمدان، ومغار عبد الوهاب والتي اعتمدت الاستمارة أو الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات في الدراسة.

3- من حيث النتائج: تتفق النتائج المتوصل إليها في دراستنا هذه مع أغلب الدراسات السابقة والمشابهة لها فوجد أن واقع الإشراف العلمي في جامعة دمشق جاء بدرجة متوسطة لوجهة نظر طلاب الدراسات العليا نحو واقع الإشراف العلمي وهي الدرجة نفسها بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية وهذا حسب ما توصل إليه محمد شريف بكور.

وجاءت دراسة عبد الله بن مبارك حمدان حول دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمي المواد الاجتماعية بدرجات متوسطة حول الوسائل والأساليب التعليمية المستخدمة في تدريس المواد الاجتماعية وهذا ما يتطابق مع دراستنا هذه بدرجة أكبر حيث أن جميع أفراد العينة يرون أن الإشراف ضروري على البحوث العلمية وهو الشيء نفسه الذي جاءت به دراسة دينا يوسف لمتطلبات الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية لمحافظة غزة، وذلك من خلال الدرجات المتوسطة لمتوسط تقديرات المشرفين والمديرين لواقع الإشراف العلمي التربوي حسب التغيرات ما يشابه إلى حد ما رؤية الطلبة الباحثين والأساتذة المشرفين لعملية وضرورة الإشراف العلمي في دراسة مغار عبد الوهاب لسلوك الإشراف العلمي نجد ما يتطابق معها في دراستنا هذه وهو نوعية العلاقة بين المشرفين والطالب الباحث حيث رأى أغلب المبحوثين بضرورة كون العلاقة جيدة أو متوسطة لضمان رفع الروح المعنوية للطالب وشعوره بالإرتياح خلال البحث، وكانت نتائج هذه الدراسة السابقة رأت أن النمط الإشرافي يتأثر بعدة عوامل كالحالة العائلية للمشرف والأقدمية في العمل وهو الشيء نفسه المؤثر في المردود الدراسي أو نوعية البحث وجودته حسب نتائج دراستنا الحالية، كما يمكن القول أننا في هذه الدراسة واجهنا العديد من الصعوبات في إيجاد الدراسات السابقة التي تخدم الموضوع بشكل مباشر أو في صورة أحد المتغيرين وهو ما جعلنا نواجه هذا النقص إضافة إلى ضيق الوقت خلال البحث وقلة المراجع التي تخدم الموضوع.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة:

لقد أدى تحقق الفرضيات الفرعية إلى تأكيد صدق الفرضية الرئيسية العامة للدراسة والتي مفادها: « للإشراف العلمي دور في تحسين أداء الطالب الجامعي».

ومن خلال النتائج الجزئية للفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية:

- الإشراف العلمي يساهم في تحسين أداء الطالب الجامعي، وذلك من خلال التوجيهات التي يقدمها المشرف للطالب خلال العملية الإشرافية كما يعتبرونه عملية لازمة وضرورية خلال القيام بالبحث.
- الجلسات الإشرافية عنصر أساسي للصدق ودقة البحث العلمي، وذلك من خلال توجيه التعليمات والنصائح للطالب الباحث.

- مساعدة المشرف للطالب الباحث حول المراجع التي تخدم موضوع بحثه دافع أساسي لتشجيع الطالب على بذل الجهد، والاهتمام بالأمانة العلمية يزيد من قيمة طرفي البحث.
- العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب وسيلة تضمن جودة النتائج ودقة المعلومات المحصل عليها، وذلك من خلال التفاهم والود بين المشرف والطالب وهو ما يشجعه أكثر على بذل جهد أكبر اتجاه الدراسة.

خلاصة الفصل:

مما تقدم نستنتج أن ما تطرقنا إليه من تحليل للنتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ونتائجها العامة في هذا الفصل أننا تمكنا من التوصل لنتائج تؤكد أن للإشراف العلمي دور في تحسين أداء الطالب الجامعي.

خاتمة

انطلاقاً من الدراسة التي أجريت بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حول "دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي" ونتائجها المتوصل إليها يمكن القول أن للإشراف العلمي دور هام وكبير في تحسين أداء الطالب الجامعين وذلك من خلال علاقة العمل في إطار البحث بين المشرف والطالب، من حيث التعليمات الموجهة إليه والنصائح التي يأمره بها واجتتاب ما لا يخدم بحثه والانصياع للمنهجية المحددة بين طرفي العلاقة الإشرافية.

وأن الإشراف العلمي أحد الوظائف الأساسية في البحث العلمي ووضع النتائج والحلول الممنهجة والعامّة حول الرقي بالطالب لما هو أفضل وأدق في تقصي المعلومات والأفكار التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع دراسته والتي تفسره بشكل سليم ومقصود لمعالجة العناصر التي يحتويها وهي التي توجه الطالب الباحث كوسيلة مفتاحية لمقصوده من البحث العلمي.

حيث أن نتائج الفرضية الفرعية والتي جاءت نتائجها بمساهمة الإشراف العلمي في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية نجد، نجد لهذه العملية أهمية كبيرة في البحث العلمي الجيد، وذلك عن طريق التوجيه الجيد للطالب الباحث نحو ما يخدم موضوعه.

ومن خلال نتائج الفرضية الثانية نجد أن العلاقة بين الطالب والمشرف من الدوافع الأساسية لرفع وتنمية الروح المعنوية للطالب الباحث، وهذا انطلاقاً من الاحترام المتبادل وتقدير الظروف.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: المعاجم والقواميس:

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، دط، بيروت، 1986.
- 2- د. أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، ط3، القاهرة، 2003.
- 3- د. جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2005.
- 4- د. معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن، 2006.
- 5- محمد عبد الرحمن وآخرون: المعجم الشامل لترجمة مصطلحات عم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، دار الوفاء لدنيا النشر والتوزيع، ط1، الاسكندرية، 2013.
- 6- محمد فتحي: 766 مصطلحا إداريا إيضاح.. بياناً، دار التوزيع والنشر الإسلامية، دط، القاهرة، 2003.

ثانياً: الكتب:

- 7- إبراهيم المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013.
- 8- أحمد طالب: منهجية إعداد المذكرات والرسائل الجامعية، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط6، وهران، 2009.
- 9- أحمد عارف العساف، محمود الوادي، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والادارية (المفاهيم والأدوات)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.
- 10- إسماعيل محمد السيد: الإدارة الاستراتيجية، جامعة الاسكندرية، ط1، مصر، 1993.
- 11- بكر بن عبد الله أبو زيد: حلبة طالب العلم، دار القلم، ط3، القبة، الجزائر، 1412هـ.
- 12- جودت محمد عطوي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007.

- 13- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلم والبحث العلمي دراسة في مناهج العلوم، المكتب الجامعي الحديث، وادي: ط7، الاسكندرية، 2004.
- 14- حسين محمد جواد الجبوري: منهجية البحث العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013.
- 15- د. إبراهيم محمد صالح: الإدارة والاشراف التربوي، دار المستقبل للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 16- د. أحمد جميل عايش: تطبيقات في الإشراف التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2008.
- 17- د. أحمد قوراية: فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، بن عكنون، الجزائر، 2007.
- 18- د. سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2006.
- 19- د. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2007.
- 20- د. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2013.
- 21- د. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014.
- 22- د. محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الجماعة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، 1962.
- 23- د. مصطفى كامل أبو العزم عطية: مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، دط، الاسكندرية، دس.
- 24- د. أحمد ماهر: الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدر الجامعية، دط، الاسكندرية، 2003.
- 25- د. خضير كاظم حمود، د. ياسن كاتب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
- 26- د. محمد شفيق: البحث العلمي الأسس-الإعداد، المكتب الجامعي الحديث، دط، الاسكندرية، 2008.

- 27- د.محمد وليد البطش وفريد كامل أبوزينة: مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الإحصائي، دار المسيرة والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2007.
- 28- علي السلمي: السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب للطباعة، دط، القاهرة، دس.
- 29- د.محمد عبد العالي النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2014.
- 30- رعد حسن الصرن: نظرية الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر، ط1، دمشق، سوريا، 2004.
- 31- السيد عبد الحميد عطية وسلمي محمود جمعة: النظرية والممارسة في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، دط، الاسكندرية، 2001.
- 32- صلاح الدين عبد الباقي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، دط، عين مليلة، 2002.
- 33- عادل بن صلاح بن عمر بن عبد الجبار ومحمد بن مترك القحطاني: علم النفس التنظيمي والإداري، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، الرياض، 2008.
- 34- عبد الكريم بوحفص: دليل الطالب لإعداد وإخراج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2009.
- 35- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1999. عبد الله عبد الرحمان: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، 2003.
- 36- عبد الملك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الاسكندرية، العدد1، 2001.
- 37- عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان: كتابة البحث العلمي ومصادر الدراسات القرآنية والسنة النبوية والعقيدة الاسلامية، دار الشروق، ط4، جدة، 1995.
- 38- عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، بن عكنون، الجزائر، دس.
- 39- فاروق عبد البر: تقييم كفاية العاملين، علم الكتب، دط، مصر، 1993

- 40- فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، ك2، قسنطينة، 2006.
- 41- الفضيل رتيمي: عقلنة المنظمة ونظريات التنظيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دط، دب، 2013.
- 42- كمال اليازجي: إعداد الأطروحة الجامعية، دار الجيل، ط2، د ب، 1996.
- 43- محمد حسنين العجمي: القيادة التربوية الإشراف التربوي الفعال والإدارة الحافزية، دار الجامعة الجديدة، دط، الأزاريطة، 2008.
- 44- محمد صالح ناصر: كيف تكتب بحثا جامعيًا؟ كلية المنار للدراسات الإسلامية، ط5 الزائر، 2005.
- 45- محمد عوض العائدي: إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، 2005.
- 46- محمد منير حجاب: الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط3، القاهرة، 2002.
- 47- موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2007.
- 48- ناجي السيد عبده: الرقابة على الأداء من الناحية العملية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، مصر، دس.
- 49- نسيمة ربعة جعفري: الدليل المنهجي للطالب في إعداد البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، بن عكنون، الجزائر، د س.
- 50- نعم إبراهيم الظاهر: إدارة التعليم العالي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، إربد، الأردن، 2013.
- 51- د. محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2014.
- 52- عبد الله عبد الرحمن: علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ط2، الاسكندرية، 2003.
- 53- د. أحمد عارف العساف، محمود الوادي: منهجية البحث في العلوم الإجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.

- 54- نواف كنعان: القيادة الإدارية، دار العلوم، دط، الرياض، 1985.
- 55- نوري منير: الوجيز في تسيير الموارد البشرية(وفق القانون الأساسي للتوظيف العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، جامعة الشلف، 2011.
- 56- هلال عبد الغاني: مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الذات، ط1، مصر، 1999.
- ثالثا: الرسائل الجامعية:**
- 57- أكساس نريمان: المناخ التنظيمي تأثير النمط القيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر02، 2011، 2012.
- 58- بوعيط سفيان: طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل ، عنابة، مذكرة مكملة لنيل لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
- 59- بوعيط جلال الدين: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي(دراسة ميدانية على العمال المنفدين بمؤسسة سونلغاز عنابة)، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة منتوري بشير، قسنطينة، 2008-2009.
- 60- دينا يوسف عبد الرحمان الحلاق: متطلبات تطوير الغشرف التربوي في المرحلة الثانوية، لمحافظة غزة، دراسة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2007، 2008.
- 61- رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية(دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، باتنة) رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009.
- 62- سيدي صالح صبرينة: دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في غطار نظرية كينتون ألدفر للدافعية وفق طبيعة النظام المعتمد -إنتاجي خدماتي، مذكرة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية، تخصص موارد بشرية، جامعة سطيف(1)، الجزائر، 2015-2016.

- 63- عبد الله بن مبارك حمدان القرشي: دور المشرف التربوي في تطوير أداء معلمي المواد الاجتماعية في مجال استخدام الوسائل التعليمية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في المناهج والإشراف التربوي، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة، 2007-2008.
- 64- محمد سليمان: الإبتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة، دراسة حالة لمؤسسة ملبنة الحضنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع التسويق، جامعة المسيلة.
- 65- محمد شريف بكور: واقع الإشراف العلمي في كليات العلوم الإنسانية بجامعة دمشق، رسالة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، 2011-2012.
- 66- مزغيش عبد الحليم: تحسين أداء المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم التجارية، فرع تسويق، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2011-2012.
- 67- مزيش مصطفى: مصادر المعلومات ودورها في تكوين الطالب الجامعي وتنمية ميوله القرائية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه: علوم في علم المكتبات والمعلومات، 2008-2009.
- 68- معار عبد الوهاب: السلوك الاشرافي وعلاقته بالمرودود الإداري، دراسة ميدانين ببعض ثانويات ولاية سكيكدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، د.س.
- رابعاً: الحوليات والموسوعات:**
- 69- بومنقار مراد، رانية هادف: حوليات جامعة الجزائر 1 العدد 30- الجزء الثاني، رؤية استراتيجية لمهمة الاشراف في الجامعة الجزائرية في ظل نظام ل.م.د، كلية اللوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باجي مختار، عنابة.
- 70- د. مجدي عزيز إبراهيم: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2006.
- 71- صلاح عباس: الموسوعة الإدارية تنمية مهارات مسؤولي الإشراف، مؤسسة شباب الجامعة، دط، الاسكندرية، 2007.

المراجع باللغة الأجنبية:

72- Rassy Blanchard K : Management of organisation bhavior ressource,
New york, p123.

• المواقع الالكترونية:

73- www.tassialgerie.com.

74- www.djelfa.info.

الملاحق

الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - محمد الصديق بن يحي-جيجل
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث حول:

دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
(جامعة تاسوست)
طلبة السنة الثانية ماستر

مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم.

إشراف الأستاذة:

براهمة نصيرة

إعداد الطالب:

حجاز محمد

هذه البيانات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية.
نرجو منكم التعاون معنا بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بكل موضوعية لأنها تستخدم في البحث
العلمي وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وشكرا.

السنة الجامعية 2017 / 2018م

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 24 من 24 إلى 28 من 28 سنة فما فوق
- 3- التخصص: علم اجتماع علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية علوم الإعلام والاتصال

المحور الثاني: الإشراف العلمي يساهم في اكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة:

- 4- ها ترى أن عملية الإشراف لازمة خلال قيامك بالبحث؟
نعم لا
- 5- كم مرة تلتقي بأستاذك لعقد جلسات إشرافية؟
مرة في الأسبوع مرتان في الأسبوع مرة كل 15 يوم
مرة في الشهر
- أخرى تذكر:
- 6- ما هو الوقت الذي تستغرقه الجلسة الإشرافية بينك وبين مشرفك؟
أقل من نصف ساعة من نصف ساعة إلى ساعة
أكثر من ساعة
- 7- هل أنت راض عن المنهجية المتبعة بينك وبين مشرفك من الناحية العلمية للموضوع؟
نعم لا أحيانا
- 8- خلال تجدد اللقاءات مع المشرف واتباعك لتعليماته، هل تحس أن هناك تطور في قدراتك واكتساب أشياء جديدة في البحث؟
نعم لا
- 9- هل تقدم لك تعليمات حول تجنب الأخطاء المنهجية؟
نعم لا
- 10- هل يعمل مشرفك على توجيهك إلى المراجع التي تخدم موضوع بحثك؟
نعم لا
- 11- هل سبق وأن واجهت مشكلات خلال قيامك بالبحث؟
نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم، ما نوع هذه المشكلات؟
نقص المادة العلمية والمراجع مشكلات مع المشرف

أخرى تذكر.....

12- أترى أن أستاذك المشرف عليك له دور في تجنبك لصعوبة التعامل مع المشكلات والأخطاء؟

نعم لا

13- هل يدعوك المشرف إلى التحلي بالأمانة العلمية في البحث؟

دائماً أحياناً

المحور الثالث: العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب ترفع من الروح المعنوية للطالب:

14- كيف هي العلاقة بينك وبين مشرفك:

جيدة متوسطة ضعيفة

15- هل يتصل بك المشرف في الهاتف؟

نعم لا

16- ما هو شعورك مع أستاذك خلال الجلسة الإشرافية؟

القلق الخوف الارتياح

17- ما هي العلامات التي ترسم على وجه مشرفك خلال اللقاء؟

الابتسامة الصرامة

18- هل يراعي المشرف نفسيته وظروفك الشخصية؟

نعم لا

19- في حال أخلف أحدكما بالموعد المحدد، ما هي ردة فعل الآخر؟

الإعتذار تقبل الوضع الانزعاج

20- هل يشعرك المشرف بتطور قدراتك؟

نعم لا

21- في رأيك كيف يجب أن تكون العلاقة الاجتماعية بين المشرف والطالب؟

.....
.....

الملحق رقم 02: إحصائيات طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية السنة الجامعية 2017/2018

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة المكلفة بالدراسات
والمسائل المرتبطة بالطلبة
مسئحة الإحصائيات و الإعلام والتوجيه

2018/04/30

إحصائيات طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية السنة الجامعية 2017/2018

التعداد الإجمالي	إناث	ذكور	المستوى	الشعبة/التخصص	القسم	
577	508	69	الأولى	قسم التعليم الأساسي للعلوم الاجتماعية		
414	367	47	الثانية	علم الاجتماع	الليسانس	
320	267	53	الثالثة			
01	01	-	الثالثة			
02	02	-	الثالثة	علم اجتماع الاتصال	قسم علم الاجتماع	
55	46	09	الأولى	علم اجتماع الاتصال		
27	20	07	الثانية	علم اجتماع العلاقات العامة		
52	50	02	الأولى	علم اجتماع التربية		الماستر
40	39	01	الثانية			
83	75	08	الأولى	علم اجتماع التنظيم والعمل		
94	76	18	الثانية			
191	185	06	الثانية	علوم التربية	الليسانس	
168	163	05	الثالثة	علم النفس التربوي	قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا	
30	29	01	الأولى	علم النفس التربوي		الماستر
30	29	01	الثانية	إدارة وإشراف بيداغوجي		
31	29	02	الأولى	إرشاد وتوجيه		
37	37	-	الثانية	توجيه وإرشاد تربوي		
396	324	72	الأولى	قسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية		
429	326	103	الثانية	علوم الإعلام والاتصال	الليسانس	
321	257	64	الثالثة	إعلام	قسم الإعلام والاتصال	
48	34	14	الأولى	الصحافة المطبوعة والإلكترونية		الماستر
121	82	39	الثانية	اتصال وتسويق		
73	65	08	الأولى	السمعي البصري		
114	102	12	الثانية	اتصال وعلاقات عامة		
86	05	81	الأولى	علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	الليسانس	
76	05	71	الثانية	تدريب رياضي	قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	
85	09	76	الثالثة	التدريب الرياضي التنافسي		
49	-	49	الأولى	تحضير بدني رياضي		الماستر
43	02	41	الثانية			
3993	3134	859				

ملخص:

يعد الإشراف العلمي من المواضيع التي لاقى اهتمام الباحثين خاصة في المراكز التعليمية العليا، والدراسات الأكاديمية، التي تستمد عناصرها وأسسها من البحث العلمي بجميع أشكاله، وهو ما يعكس أداء ومكانة الطالب الجامعي على وجه الخصوص، ومنه تهدف هذه الدراسة التي أجريت بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل والتي اندرجت تحت عنوان "دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي" إلى:

- التعرف على دور الإشراف العلمي في تحسين أداء الطالب الجامعي.
- معرفة مساهمة الإشراف العلمي في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة.
- التعرف على إمكانية تقليل الإشراف العلمي من الوقوع في المشكلات والأخطاء.
- التحقق من أن العلاقة بين المشرف والطالب تزيد من رفع وتنمية الروح المعنوية والفكرية للطالب.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لنتناسبه مع هذا النوع من البحوث، وقمنا باستعمال الاستمارة كأداة لجمع البيانات مقسمة إلى ثلاثة محاور تضم 21 سؤال، وهذا باعتماد العينة الطبقية العشوائية.

وبعد القيام بالدراسة الميدانية وتحليل بياناتها استنتجنا أن:

- للإشراف العلمي دور في تحسين أداء الطالب الجامعي.
- الإشراف العلمي يساهم بشكل كبير في إكساب الطالب قدرات علمية بحثية جديدة.
- العلاقة الجيدة بين المشرف والطالب تزيد وترفع من الروح المعنوية للطالب الجامعي.

Résumé :

La supervision scientifique est une surveillance des scientifiques les discussions ouvertes a rencontré l'attention des chercheurs, en particulier dans les centres de l'enseignement supérieur et des études académiques, qui tire ses éléments de la recherche scientifique dans toutes ses formes et reflétant la préférence de l'université étudiant en particulier, et sa place dans la recherche et l'analyse et de l'objectif de cette étude menée :

Faculté des sciences humaine, sociaux et l'université de Jijel qui sous le titre « rôle de la supervision de scientifiques et dans l'amélioration de performance de l'université étudiant » à :

- Identifier le rôle de la supervision de scientifiques et dans l'amélioration préfinance de l'étudiant universitaire.
- Connaissance de la contribution de surveillance des scientifique et de donner l'étudiant la capacité des scientifique nouvelles recherches.
- La supervision de scientifiques à partir de tomber dans les problèmes et des erreurs.
- De savoir que la relation entre le superviseur et l'étudiant augmenter la levée et le développement de l'moral de la intellectuelle et l'étudiant.

Le nous avons confirmer dans notre étude da la présente sur l'approche descriptive donner avec ce genre de la recherche et nous avons l'utilisation de la forme comme . un outil pour la collecte de données et divisé en trois axes comprend 21 une question c'est l'adoption de l'échantillon aléatoire stratifié.

Après le faire l'étude champ d'analyse de leurs données nous a conclu que l' :

- Pour superviser la scientifiques rôle dans l'amélioration performance de l'étudiant universitaire.
- Supervision de scientifique de manière significative contribue à donner étudiant universitaire de la capacité des scientifiques nouvelles recherches.
- Bonnes relations entre le superviseur et l'étudiant augmenter le moral de l'étudiant.