

وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة الصديق بن يحي - جيجل
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطوفونيا

عنوان المذكرة:

الرضا عن الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: إدارة وإشراف بيداغوجي

إعداد الطالبة:

✓ نبيلة بشكيط

لجنة المناقشة:

✓ الأستاذ

رئيسا
مشرفا ومقررا الدكتور صيفور سليم

مناقشا الأستاذ ✓

السنة الجامعية 2017 / 2018 م

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين وصلي اللهم على نبينا

خير البشر والمبعوث رحمة للعالمين سيدنا

محمد عليه أفضل الصلاة و أتم التسليم أما بعد:

فإني أشكر الله القدير أولا و أخيرا على توفيقه لي بإتمام هذه المذكرة المتواضعة، فهو عزوجل أحق

بالشكر و الثناء و أولى بهما ، و من ثم أتوجه بوافر من الشكر و التقدير لأستاذي الفاضل ،

الدكتور "صيفور سليم" الذي كان عوننا و سندنا لي ، و نبعا علميا نهلت من صافي علمه القيم ، حيث

بفضل الله تعالى ثم بفضل جهده المتواصل ، و توجيهاته السديدة و رحاب صدره أثناء فترة الإشراف

أتممت هذه الرسالة ، و أسأل الله أن يجازيه خير الجزاء.

كما أتقدم بفائق الإحترام و التقدير إلى كل أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية وخاصة الذين لم

ييخلوا عليا بأي معلومة فلهم الشكر الكثير.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الموقرين للعناء الذي تكبدوه.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذة جامعة محمد "الصادق بن يحي"

كما يطيب لي أن أشكر جميع زميلاتي ممن ساهمن بكلمة أو رأي ساعدني في هذا العمل .

و في النهاية يسرني أن أشكر كل من قدم لي يد العون من بعيد أو من قريب لإنجاز هذه

الرسالة على ما هي عليه

<http://www.myhouseonweb.eu/>

MY HOUSE ON WEB

الصفحة	العنوان
	الشكر و التقدير
أ	فهرس المحتويات
ج	فهرس الجداول
ج	فهرس الأشكال
01	مقدمة
03	الفصل الأول : إشكالية وموضوع الدراسة
04	1- الإشكالية
05	2- الفرضيات
06	3- أهداف الدراسة
06	4- أهمية الدراسة
06	5- أسباب اختيار الموضوع
07	6- تحديد مفاهيم موضوع الدراسة
07	7- الدراسات السابقة و التعقيب عليها
10	الفصل الثاني : الإنتاج العلمي في الجامعة
11	تمهيد الفصل
11	1- مفهوم الإنتاج العلمي في الجامعة
12	2- شروط الإنتاج العلمي في الجامعة
16	3- مؤشرات و محفزات الإنتاج العلمي في الجامعة
17	4- طرق قياس الإنتاج العلمي في الجامعة
18	5- وضع الجامعة الجزائرية بخصوص إنتاج المعرفة
20	6- معوقات الإنتاج العلمي في الجامعة
24	خلاصة الفصل
25	الفصل الثالث : التوافق المهني للأستاذ الجامعي

26	تمهيد الفصل
26	1- تعريف التوافق المهني للأستاذ الجامعي
27	2- نظريات التوافق المهني للأستاذ الجامعي
31	3- مظاهر التوافق المهني للأستاذ الجامعي
32	4- شروط التوافق المهني للأستاذ الجامعي
33	5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني للأستاذ الجامعي
34	6- طرائق تحقيق التوافق المهني للأستاذ الجامعي
36	خلاصة الفصل
37	الفصل الرابع: الإجراءات التنفيذية للدراسة
38	تمهيد الفصل
38	1- حدود الدراسة
38	2- الدراسة الإستطلاعية
39	3- منهج و أداة الدراسة
39	4- مجتمع وعينة الدراسة
42	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
43	خلاصة الفصل
44	الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج
45	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
48	2- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
51	3- عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة
53	4- نتائج الدراسة
53	5- التوصيات و الإقتراحات
54	خاتمة
55	قائمة المراجع
58	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
01	يوضح معامل ثبات الإستمارة	40
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	41
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع الكلية	41
04	يمثل أفراد العينة حسب الخبرة	42
05	يوضح المتوسطات و الإنحرافات لإستجابات أفراد عينة الدراسة على الرضا عن الإنتاج العلمي لأساتذة التعليم الجامعي	45
06	يوضح المتوسطات و الإنحرافات لإستجابات أفراد عينة الدراسة على التوافق المهني لأساتذة التعليم الجامعي	48
07	يوضح العلاقة بين الرضا عن الإنتاج العلمي والتوافق المهني لأساتذة التعليم الجامعي	51

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوانه	الصفحة
01	يوضح هرم ماسلو للحاجات	29
02	يوضح فحص الأشكال الإنتشارية للعلاقة بين الإنتاج العلمي والتوافق المهني	52

مقدمة:

تعتبر الجامعة نسقا إجتماعي تؤثر و تتأثر بالمجتمع الذي توجد به، لما تلعبه من دور إستراتيجي، باعتبارها مكانا جامعا للعلم و المعرفة، لاسيما وظيفة البحث العلمي الذي يقاس من خلاله تطور الأمم، حيث أصبح يطلق على العصر الحالي "عصر المعرفة" التي يتم توليدها و إنتاجها من خلال عمليات البحث التي تتضمن الإستنباط و الإستقراء و التحليل و التركيب بواسطة شخص مبتكر و أن مقدرة المؤسسة الجامعية على الإبداع و الإبتكار مرتبط بشكل دقيق برأس المال الفكري ألا و هو الأستاذ الباحث التي تعتبر مهمة إنتاج المعرفة العلمية من مهامه بالدرجة الأولى، كما أن ضرورة تحقيق التوافق المهني بين الأستاذ و مهنته من مهام إدارة الجامعة، و للتوافق المهني شروط و مصادر و وأطر تحققه و أهمها توفير البيئة المهنية التي تتناسب مع العامل.

و من هنا جاءت هذه الدراسة لتحاول تسليط الضوء على محاولة معرفة الإنتاج العلمي و علاقته بالتوافق المهني، حيث قسمت الدراسة إلى جانبين الجانب النظري و الجانب التطبيقي؛ فالجانب النظري إحتوى على ثلاث فصول تمثلت في: الفصل الأول الذي جاء تحت عنوان الإشكالية و موضوع الدراسة وتطرقنا فيه إلى الإشكالية و فرضيات الدراسة و أهمية و أهداف الدراسة بالإضافة إلى أسباب إختيار الموضوع و تحديد مفاهيم الدراسة مع تطرقنا لمجموعة من الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني ف جاء لتفصيل المتغير الأول و هو الرضا عن الإنتاج العلمي في الجامعة و لقد تناولنا فيه تعريف الإنتاج العلمي في الجامعة و شروطه و محفزاته مؤشرات و طرق قياسه و كذا وضع الجامعة الجزائرية بخصوص إنتاج المعرفة العلمية و معوقات الإنتاج العلمي في الجامعة، و الفصل الثالث الذي جاء بعنوان التوافق المهني للأستاذ الجامعي، حددنا فيه مفهوم التوافق المهني و نظرياته و شروطه و مظاهره و العوامل المؤثرة فيه؛ أما الجانب التطبيقي فقسم إلى فصلين هما: الفصل الرابع و تطرقنا فيه إلى الإجراءات التنفيذية للدراسة و التي تضم حدود الدراسة و الدراسة الإستطلاعية و منهج و أداة الدراسة

بالإضافة إلى مجتمع و عينة الدراسة و أساليب المعالجة الإحصائية، أما الفصل الخامس فتم فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة، من خلال عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة.

و بناء على النتائج المتوصل إليها حاولت تقديم مجموعة من الاقتراحات و إتمدت في كل هذا

العمل على 36 مرجعا منها الكتب العربية و المجالات و الرسائل و الأطروحات الجامعية.

الجانب

النظري

الفصل الأول: الإشكالية وموضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أسباب اختيار الموضوع
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة
- 7- الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1- الإشكالية

يعد التعليم الجامعي إحدى الدعائم الرئيسية التي يعتمد عليها تقدم المجتمع و نموه و تطوره، فبقدر كفاءة التعليم الجامعي يكون تقدم المجتمع و رقيه و رفاهيته، ويعتمد التعليم الجامعي على أساتذة الجامعة كنواة أساسية للنهوض به ومن تم تحقيق أهداف المجتمع.

و أستاذ الجامعة هو الذي يعمل على تطوير المعرفة و تجديدها إذ لا يقتصر دوره على نقل المعلومات و فقط، بل يمتد إلى الإضافة إليها و إكتشاف الجديد منها، ذلك أن إنتاج المعرفة وظيفة رئيسية بالنسبة له، لاسيما أنها تعد من أهم الأدوار التي تقع على عاتق الجامعة و ينبغي على علمائها أن يضطلعوا بها، كما أنها تعتبر من بين الطرق الأساسية للتجديد و التطوير.¹

لذلك فإن تقدم إنتاجية الجامعات يتوقف على عطاء علمائها و دورهم في تحقيق الجامعة لأهدافها، و من المتفق عليه أن الجامعة عندما تسير للأستاذ العمل داخلها و توفر له ظروفًا معيشية كريمة خارجها تكون بهذا قد وفرت له معظم الشروط اللازمة لأداء مهامه الوظيفية و العلمية، و من ثم ينهض بها على نحو يتقدم به المجتمع و ترتقي به السمعة العلمية للجامعة بين الجامعات الأخرى.

و يعد نشاط البحث العلمي على رأس الأنشطة التي يؤديها عضو هيئة التدريس (الأستاذ)، و قد أكدها قانون (49) سنة -1982- في مادته (95) حيث أشار إلى أنه "على أعضاء هيئة التدريس أن يسهموا في تقدم العلوم و الآداب والفنون و إجراء البحوث و الدراسات المبتكرة، و الإشراف على ما يعده الطلاب منها"²، و من هنا نجد أن النشاط العلمي هو العنصر الأساسي لتوليد المعرفة في ميدان معين و تطويرها و الإرتقاء بها.

و قد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى إنخفاض عام في الإنتاجية العلمية للأساتذة بالرغم من توفر الإمكانيات المادية في الجامعات، و لكن يتم إرجاعها إلى سوء التوافق المهني لدى الأساتذة، حيث أن مشكلة الفرد لا تتمثل في ضرورة الحصول على العمل، و إنما تنبثق المشكلة الحقيقية في أنه قد

¹ - محمد حسن العمارة، سهام محمد السرايبي(2008): البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة، مجلة دمشق، المجلد 24، العدد(2)، ص297.

² - إبراهيم عبد الله الشامسي(1994): بعض مهام أعضاء هيئة التدريس و واقع أدائها كما يدركها الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء، مجلة العلوم، العدد(6)السنة(3)، جامعة قطر، ص 103.

يحصل على العمل و لكنه لا يتوافق معه، حيث تظهر المشكلات النفسية و المهنية و التي تتمثل في ضعف الفاعلية الذاتية، و قلة الدافعية للإنجاز، و القلق و الاغتراب المهني..الخ

لذلك نحاول هنا إبراز العلاقة بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي، و كيف يحد من الصعوبات التي تقف أمام تنمية قدراتهم و مهاراتهم العلمية و البحثية، أي بعبارة أخرى:

ما العلاقة بين الرضا عن الإنتاج العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعة و توافقه المهني؟

و قد انبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

❖ ما واقع الرضا عن الإنتاج العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعي؟

❖ ما واقع التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي؟

2- فرضيات الدراسة

تعتبر الفروض المرحلة الحاسمة في مراحل إعداد البحث العلمي، و تكمن هذه الأهمية في أنه لا يمكن التقدم في أي بحث بدون المرور على هذه المرحلة، حيث أنها تساعد على تحديد المسار الذي يتبعه الباحث في بحثه و من هنا يمكن تعريف الفروض بأنها: "حلول مؤقتة أو تفسيرات مؤقتة يضعها الباحث كحل لمشكلة البحث".¹

كما تعرف بأنها: "عبارة عن فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة المدروسة و العوامل المرتبطة و المسببة لها"²؛ و على هذا فالفرضية الرئيسية لدراستنا هي:

توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي.

وقد انبثق من الفرض الرئيسي الفرضيات الفرعية التالية:

❖ أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تأسوست راضون عن إنتاجهم العلمي بدرجة متوسطة.

❖ أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تأسوست راضون عن توافقه المهني بدرجة متوسطة.

¹ - بوحوش عمار (1990): دليل البحث المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية، ط1، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص 72.

² - عودة سليمان و زملائه (1992): أساسيات البحث العلمي في التربية و العلوم الإنسانية، ط2، مكتبة الكتاب، مصر، ص 35.

3- أهداف الدراسة: نسعى في دراستنا إلى التحقق من صحة الفرضيات و ذلك من خلال جملة من الأهداف و المتمثلة في الهدف الرئيسي التالي:

❖ معرفة العلاقة الكائنة بين الرضا عن الإنتاج العلمي من قبل أساتذة التعليم الجامعي و توافقتهم المهني.

كما جاءت تحتها أهداف فرعية تمثلت في:

- ✓ محاولة التعرف على أهمية الرضا عن الإنتاج العلمي و مدى تأثيره على التوافق المهني لأساتذة التعليم الجامعي.
- ✓ الكشف عن واقع الإنتاج العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تاسوست، و أهم العوائق التي تحد من حجمه.
- ✓ الكشف عم واقع التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تاسوست.

4- أهمية الدراسة

ترتبط أهمية الدراسة بموقع الجامعة لوصفها مركزا للبحث العلمي لتوافرها للقدرة على تنمية المعرفة، و ما تضمنه من كفاءات علمية و بشرية، لذلك فمن الأهمية التعرف على الرضا عن الإنتاج العلمي لأساتذة التعليم الجامعي و علاقته بالتوافق المهني لديهم، و هذا فضلا عن التعرف على العوائق والصعوبات التي تحد من الإنتاج العلمي كما و نوعا، لذا تقدم هذه الدراسة بعض المؤشرات لأساتذة التعليم الجامعي في وضع خطط مستقبلية لتطوير الكليات الجامعية و تحقيق جودة الإنتاج العلمي بوصفه أحد الركائز الأساسية في تقييم الجامعات و الكليات بأقسامها المختلفة.

5- أسباب اختيار الموضوع

❖ الأسباب الذاتية:

- ✓ الرغبة الشخصية لدراسة هذا الموضوع و التعمق فيه و الكشف عن مختلف جوانبه.
- ✓ إرتباط موضوع الدراسة بطبيعة التخصص.
- ✓ محاولة تسليط الضوء على الإنتاج العلمي و علاقته بالتوافق المهني.
- ✓ ترجمة المجهودات و رصيدي المعرفي الذي تحصلت عليه طيلة سنوات التعلم.

✓ محاولتي لدراسة الظاهرة ميدانيا.

❖ الأسباب الموضوعية:

✓ الوقوف على واقع الإنتاج العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعي.

✓ الكشف عن العلاقة بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي.

✓ يعتبر من الموضوعات الجديدة في المجال البحث العلمي.

6- تحديد مفاهيم الدراسة: تعتبر عملية تحديد المفاهيم خطوة أساسية من خطوات البحث العلمي

باعتبارها الخلفية التي ينطلق منها الباحث في تحديد مسار بحثه، و تتمثل فيما يلي :

❖ **الإنتاج العلمي:** المقصود بالإنتاج العلمي في هذه الدراسة هو الأبحاث العلمية و المقالات

والمنشورات العلمية و الكتب و الأوراق البحثية المقدمة من الأستاذ في إطار عمله الأكاديمي بالإضافة إلى الإشراف على الرسائل العلمية و مناقشتها.

❖ **التوافق المهني:** المقصود بالتوافق المهني في هذه الدراسة هو توافق الأستاذ لمختلف العوامل البيئية

التي تحيط به في عمله التدريسي، و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، و توافقه لخصائصه المتمثلة في قدراته الخاصة و ميوله .

❖ **الأستاذ الجامعي:** المقصود بالأستاذ الجامعي في هذه الدراسة هو كل من لديه الدرجة العلمية -

ماجستير أو دكتوراه - و يمارس مهنة التدريس في الجامعة.

7- الدراسات السابقة : تعتبر الدراسات السابقة منطلق الباحث في تقصي الجوانب المتعلقة بموضوع

الدراسة، و من هذا المنطلق نحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى أهم الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة منها:

❖ **الدراسات المتعلقة بمتغير الانتاج العلمي:**

أ. دراسة حوالة (2009) تحت عنوان "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء

مقومات الرضا الوظيفي"؛ هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة

التدريس بجامعة طيبة، و توصلت الدراسة إلى ضعف في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة طيبة و انخفاض إنتاجية الكتب و المؤلفات و الترجمة، و أهم أسباب ضعف الإنتاجية

العلمية ترجع إلى الأعباء التي يحملها عضو هيئة التدريس و الإنشغال بأعمال الإدارية و طول

إجراءات نشر البحوث الجامعية، و قلة فرص الحضور و المشاركة في المؤتمرات العلمية، فضلا عن

عدم توافر وسائل النشر و التأليف و الخدمات المتعلقة بعملية البحث بالقدر المطلوب مثل: صعوبة الحصول على المعلومات و ندرة توافر الدوريات و الكتب المتخصصة و المراجع العلمية و الإفتقار إلى سياسة علمية واضحة للبحث العلمي .

ب. دراسة عبده (2006) بعنوان "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و علاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن"، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية مثل: النوع، العمر، العبء التدريسي، المرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة في الجامعة، الكلية، الوظيفة الإدارية على مستوى محاور الرضى الوظيفي و كذا على مستوى الإنتاجية العلمية، حيث إستعان الباحث بإستبانة، و تكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس الذكور.

ج. دراسة محمد(1998) بعنوان "الرضا الوظيفي و الإنتاجية العلمية" و هي دراسة حالة هدفت إلى التعرف على درجة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عن ما توفره لهم الجامعة فيما يخص الحرية الأكاديمية و ظروف العمل و العلاقة مع الزملاء و فرص النمو الأكاديمي و أعباء العمل، إستخدم الباحث المنهج الوصفي، و كانت أداة الدراسة إستبانة لقياس الرضا، و تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المنوفية، و عددهم 30 عضوا(26 ذكور، و4إناث)، توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الإنتاجية العلمية تعزى للمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، المنصب الإداري، نوع الإنتاجية..)، كما توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي و الإنتاجية العلمية.

د. سلامة(1994) بعنوان"البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية- الأهداف والحوافز و الرضا و المشكلات- هدفت الدراسة إلى التعرف على أهداف البحث العلمي و حوافزه ومشكلاته و درجة الرضا لدى هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، و تكونت عينة الدراسة من 236 عضو ممن درسو في الفصل الثاني للعام الدراسي (1992/1991)

❖ **التعقيب على الدراسات السابقة:** من خلال إستعراضنا للدراسات السابقة إتضح لنا مايلى:

- أوجه الإتفاق بين الدراسات الحالية و الدراسات السابقة:

- ✓ تتفق الدراسة مع الدراسات السابقة، و هذه الدراسات هي: دراسة حواله(2009)، دراسة عبده(2006)، دراسة محمد(1998)، دراسة سلامة(1994)، في المنهج ألا و هو المنهج الوصفي، و أيضا الأداة التي تم إستخدامها و هي الإستمارة.
- ✓ تتفق الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث العينة المستخدمة و هي أساتذة الجامعة.
- أوجه الإختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة:
- ✓ تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني، بحيث أنها تتفق معهم في متغير واحد ألا و هو الإنتاج العلمي.
- ✓ إختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الحدود الزمنية حيث أن هذه الدراسة كانت خلال العام الدراسي 2018/2017 م، في حين الدراسات السابقة كانت ما قبل عام 2009م.
- ✓ إختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الحدود المكانية حيث أجريت هذه الدراسة على أساتذة جامعة محمد الصديق بن يحي بتاسوست.
- مدى الإستفادة من الدراسات السابقة: لقد ساعدتنا الدراسات السابقة في فهم موضوع الدراسة من جانب متغير "الإنتاج العلمي" و إدراك أبعاده، و في رسم مسار بحثنا و ضبط إجراءاته التطبيقية، كما إستفدنا أيضا منها في بناء إستبيان الدراسة و إختيار الأساليب الإحصائية الملائمة للدراسة.

الفصل الثاني: الإنتاج الجامعي في الجامعة

تمهيد الفصل

- 1- تعريف الإنتاج العلمي في الجامعة
- 2- شروط ومحفزات الإنتاج العلمي في الجامعة
- 3- مؤشرات الإنتاج العلمي في الجامعة
- 4- طرق قياس الإنتاج العلمي في الجامعة
- 5- وضع الجامعة الجزائرية بخصوص إنتاج المعرفة العلمية
- 6- معوقات الإنتاج العلمي في الجامعة

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

تؤكد النظم و اللوائح الرسمية للجامعات على أن الإنتاج العلمي من أهم مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، أردنا من خلال هذا الفصل أن نسلط الضوء على مفهوم الإنتاج العلمي في الجامعة وشروطه ومحفزاته وأيضا على مؤشرات وطرق قياسه، وكذلك سنتطرق إلى وضع الإنتاج العلمي في المؤسسة الجامعية الجزائرية لغرض التعرف على وضعية الكفاءات البحثية و مخابر البحث من عملية إنتاج المعرفة العلمية، وكذا معوقات الإنتاج العلمي.

1- مفهوم الإنتاج العلمي في الجامعة

1-1- تعريف العلم:

لغة: مصدر غير قياسي مأخوذ من الفعل علم، يعلم، علما، وعلم الشيء بمعنى عرفه و أدركه؛ والعلم هو المعرفة و الإدراك و اليقين¹

اصطلاحا: هو جملة من الحقائق و الوقائع و النظريات و مناهج البحث التي تزخر بها المؤلفات العلمية.²

1-2- تعريف الإنتاج:

لغة: مصدر قياسي مأخوذ من الفعل أنتج، ينتج، إنتاجا، و أنتج الشيء من الشيء، بمعنى أخرج منه؛ و الإنتاج إعطاء الغلة و توليد الثروة، وهو في الأدب التأليف و الكتابة، و لدى الحيوانات الوضع والولادة، و في الإقتصاد الغلة و المحصول.³

إصطلاحا: هو مجموع المراحل المتعاقبة أو غير المتعاقبة التي تتغير فيها المادة من شكل لآخر.⁴

1-3 - تعريف الإنتاج العلمي في الجامعة:

تسهم في نمو المعرفة و تقدم العلم و إصلاح المجتمع.⁵

¹- معلوف لويس(1997): المنجد في اللغة و الاعلام، دارالمشرق، ص 788.

²- رشوان حسن(1982): العلم والبحث العلمي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص 4.

³- معلوف لويس(1997): مرجع سابق، ص 961.

⁴- عبد الرحمان بن عنتر(2011): إدارة الإنتاج في المنشآت الخدمية والصناعية، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، ص 35.

⁵- مراد زيدان(1991): الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفاياتهم في تعليم الطلاب"دراسة حالة"، مؤتمر الأداء الجامعي في كلية التربية في الفترة من 7 إلى 8 سبتمبر، جامعة المنصورة.

ويعرف أيضا: "هو مجمل الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس، و يشمل البحوث المنشورة و الكتب العلمية المؤلفة و المترجمة و ورقات العمل في المؤتمرات و الندوات و المجلات العلمية، و الإشراف على الرسائل العلمية فضلا عن إشراكه في الجمعيات العلمية.¹

2- شروط الإنتاج العلمي في الجامعة ومحفظاته: من أجل النهوض بواقع الإنتاج العلمي في بلادنا

كبقية الدول التي تسعى للحاق بركب الدول المتقدمة يتوجب على أصحاب القرار و بالخصوص الوصاية، و القيام بجملة من المراجعات لسياستها الإصلاحية التي شرعت فيها بالفعل، و ذلك يخدم الإقتصاد الوطني و يعيد للجامعة مكانتها و هيبته المفقودة سواء محليا أو عربيا أو دوليا، وكما هو معروف فإن الجامعات التي تتمتع بسمعة راقية إنما وصلت إلى هذه المرحلة بفضل مجموعة من الشروط و المتمثلة فيما يلي:

- نوعية وعدد أفراد طاقمها المكلفين بالبحث و التطوير العلمي .
- مدى وفرة وسائل و عتاد البحث العلمي و التقني و القدرة على إدامتها.
- حجم الأغلفة المالية المتخصصة للبحث العلمي و التقني.
- مدى توفر مناخ علمي ملائم للإبداع و الابتكار.
- عدد ساعات التدريس الملقاة على عاتق الأساتذة الباحثين في الجامعات وقت تفرغهم.
- وجود ظروف مشجعة للأساتذة و الباحثين للمشاركة في الملتقيات و المؤتمرات العلمية.
- مدى تواجد نظام من المحفزات لتشجيع الباحثين على الإجتهد و المنافسة الخلاقة، كما يعود عليهم بالمنافع المادية و المعنوية.²

كما تتضمن شروط و محفزات الإنتاج العلمي مايلي:

2-1- القرار السياسي وأثره في تشجيع البحث العلمي: من المؤكد بأن قوة الإدارة السياسية هي الدافع الحاسم لتنشيط و دعم البحث العلمي لتطوير أي دولة من الدول، و لاشك بأن الدول الغنية و الصناعية تعي ذلك جيدا، لذلك نجد الولايات المتحدة الأمريكية و الإتحاد السوفياتي غداة إنتصارهما على ألمانيا النازية سارعتا لإقتسام مجموعة العلماء الذين كانوا تحت تصرف هتلر الذي كان له الفضل في إكتشافات هائلة و إنجازات رائعة تمت على أيدي هؤلاء العلماء، أما في وقتنا الحالي فنحن نعلم تأثير التقارير الإستراتيجية التي يعدها المستشارون العلميون لسياسة الدول الكبرى في مجالات الإقتصاد و السياسة

¹ - حوالة(2009): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر، عالم الكتب، مصر، ص 23.

² - عليان الحولي و آخرون(2012): الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، دمشق، ص 120.

الدولية والإعلام.. إلخ، و تهدف رؤيا السياسة البعيدة النظر للإعلاء من شأن العلم و العلماء و تقدير جهودهم، و هذا ما هو مقصود حقيقة في بلادنا، كما يتوجب على الدول أن تأخذ بعين الإعتبار بأن إستقرارها مرتبط بمدى شرعيتها و نجاحها الإقتصادي و إرتفاع مبادلاتها التجارية مع الغير، و تحقيقها للأمن الغذائي و الصناعي و الثقافي، إن هذه المجهودات أو الجهود لايمكنها أن تؤتي ثمارها إلا إذا إرتبطت بالبحوث العلمية الجادة التي تسعى لإيجاد حلول ناجعة للمشكلات التي تعترض التقدم البشري .

كما أن الرؤية السياسية الحكيمة الهادفة لإنجاح البحث العلمي و دفعه للمساهمة في مجالات الانتاج المختلفة تتطلب من القائمين إرادة صادقة و سياسة عقلانية، ذلك بوضع مخطط بالغ الأهمية لبناء قاعدة صلبة تتمثل في منظومة تعليم جديدة قادرة على تخريج العقول المبدعة، و شبكة من المؤسسات الصناعية الفاعلة و مراكز بحث متقدمة جدا، و كذا إستراتيجية مدروسة لتمويل البحوث العلمية لأنها تستهلك أموالا كثيرة و مكلفة جدا.

2-2- الإعلاء من شأن العلماء و الباحثين: إن الإنسان هو الذي صنع الحضارة، و هو الذي أخضع حياته لمبدأ التقدم و التطور، و هذا مادعت إليه الديانات السماوية خاصة الدين الإسلامي، كما لا ننسى جهود فلاسفة التنوير في الغرب، و زعماء الإصلاح في العالم الإسلامي فيما يتعلق بهذه القضية، كما أننا نرى بأن الشعوب الغربية قد أدركت و منذ عصر النهضة بأن علمائها و مفكرها يشكلون كنزا نفيسا لا يستهان به لذلك أعلوا من شأنهم بإعتبارهم قيمة معنوية هامة لأنهم يشكلون مفاتيح المعرفة والإكتشافات، و هذا ما قامت به الملكة إليزابيث ملكة بريطانيا مؤخرا، حيث منحت للبروفسور جون مادوكس محرر مجلة -NATUR- رتبة -SIR- عرفانا بجهوده العلمية، أما في دول العالم المتخلف فإن العكس هو الصحيح فكم من مفكر أعدم أو سجن أو نفي، إذ نحن في أمس الحاجة لرعاية و حماية العقول المفكرة، لأنها تشكل قيمة مضافة لهذا الكون و لن يتحقق هذا إلا إذا سعت الجهات المعنية للتكفل بعلمائها و باحثها، وذلك بتحسين وضعياتهم الإقتصادية و الإجتماعية ليتفرغوا للبحث والإبداع والإكتشاف، و كذا الثقة بمجهوداتهم و تكريم المتميزين منهم، و إستشارتهم عند إعداد المشاريع التنموية خاصة على المستوى المحلي، و تأسيس مجلس أعلى للباحثين و أساتذة الجامعة على المستوى الوطني للتكفل بإنشغالهم، و إعتبارهم في مصاف أولي، إضافة إلى إتاحة الفرص لهم للتكوين و الإحتكاك بنظرائهم في الدول المتقدمة، و يجدر بنا أيضا الإشارة إلى ضرورة توفير الحرية التامة للقائمين والمنشغلين بالبحث العلمي في بلادنا، و تدليل كل العقبات أمام الباحثين سواء كانت مادية أو معنوية أو معرفية، و كذا العمل على توفير الحماية للأساتذة و الباحثين على حد سواء، لأن عدم توافر هذه

الشروط سيدفع لهجرة العقول المفكرة نحو خارج الوطن أو للدخول في مواجهات هم في غنى عنها؛ و أيضا هناك العديد من العوامل و الظروف التي إذا توفرت في الباحثين أو في البيئة المحيطة التي يعملون بها فإنها قد تنشط عملية الإنتاج العلمي و تزيد من فاعليته.¹

2-3- المؤهلات العلمية و الشخصية للباحث: فالبحث العلمي لا يحدث في الفراغ، فالباحث يجب أن يكون معدا إعدادا جيدا من الناحية الأكاديمية في ميدان تخصصه و كذلك ضرورة تدريبه على أصول البحث و طرائقه، و مثل هذا الشرط يفترض أن يكون مستوفيا في كل العاملين فيها لدى أعضاء هيئة التدريس الذين يكون غالبيتهم من حملة درجة الدكتوراه و إكتسبوا من خلال ميلهم، تمثل هذه الدرجة التأهيل العلمي المطلوب، بالإضافة إلى التدريب الهادف و المنظم على عمليات البحث العلمي و طرائقه، وكذلك سهولة وصول الباحث لمصادر المعرفة، و خاصة الأمور المستحدثة منها، مثل الذي تنشره الدوريات و المجالات العلمية المتخصصة حيث تحوي هذه المصادر عادة عصارة الفكر الإنساني في مجال تخصص معين، و لأبد للباحث أن يتصف ببعض المزايا النفسية التي هي من بين صفات الباحثين الجديين بالإضافة إلى الإعداد العلمي و المهني الذي يمر به الباحث في أثناء دراسته الجامعية العليا، فالباحث إنسان يفتش على الحقيقة و لذلك هو بحاجة لأن يتميز بالصبر و المثابرة و حب الإستطلاع و القدرة على الرؤية الصحيحة، و الإدراك الحسن للعلاقات التي تربط الناتج بالمقدمات و كذلك الموضوعية و عدم التسرع في إعطاء الأحكام، و بالتالي لديه القدرة على الإبداع، و مع الكثير من هذه المزايا تولد مع الشخص فإن بعضها يمكن تعديله و تطويره.

2-4 - توفير المناخ العلمي المناسب للباحث: إن غرض الباحث بالدرجة الأولى هو إكتشاف المعرفة و البحث عن الحقيقة، و أن سهولة وصوله إلى ذلك يعتمد على نوعية العوائق التي تصادفه، وعلى التسهيلات التي يتلقاها بالإضافة إلى المناخ العلمي العلم الذي يحيط به، فالباحث يحتاج إلى الإحساس بأنه يعمل في ظروف يسودها الشعور بالحرية الأكاديمية و بالإطمئنان النفسي فهو يحتاج إلى الشعور بأنه يستطيع بحث أي مشكلة تقع ضمن مجال تخصصه و أن ينشر النتائج التي يتحصل عليها التي لا تتعارض مع الصالح العام في البيئة التي يعيش فيها، فالباحث يفترض أنه قادر على التمتع بالحرية الأكاديمية التي يكسبه إياها إنضمامه إلى عضوية هيئة التدريس في الجامعة التي يعمل بها، و أنه في هذا الجو الجامعي لا يوجد ما يمنعه من حرية التفكير و الوصول إلى الحقائق التي يسعى لإكتشافها،

¹ - صالح أيمن و جميل عبد الرحمان (2003): معوقات البحث العلمي و توقعاته لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، فلسطين، ص ص 38-40.

وعزله عن التأثيرات غير الأكاديمية فيما يتناوله من أبحاث فإن اللقاءات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس في قسم واحد و الكلية الواحدة لها تأثيرها المباشر على تنشيط عملية البحث العلمي عند هؤلاء الأعضاء و خاصة إذا كانت لديهم إهتمامات مشتركة و من المفروض أن توفر مثل هذه اللقاءات يعطي مناخا يتم فيه تبادل الأفكار و الآراء، و أن تبسيط كل واحد ما عنده من مشاريع و أبحاث أو نتائج دراسات حتى يفيد و يستفيد، و من الأمور التي تعمل على توليد المناخ العلمي السليم في الجامعة تشجيع أعضاء هيئة التدريس فيها القيام بأبحاثهم العلمية و تسهيل مهمة إشتراكهم في المؤتمرات العلمية و في مجالات تخصصهم، سواء ما يعقد بالبلد ذاته أو في بلدان أخرى.

2-5- توفير مصادر المعرفة للباحث و سهولة الوصول إليها: إن الباحث لا يستطيع القيام بأبحاث متميزة إلا إذا كان على سعة من المعرفة المتخصصة في الميدان الذي يعمل فيه، فهو بحاجة مستمرة لأن يظل مواكبا لآخر التطورات العلمية المستجدة في ميدان تخصصه، و هذه المعرفة العلمية التي يكتسبها الباحث في دراسته العليا تساعده على إجراء بعض البحوث و لكن ذلك لا يكفي، و من هنا كانت الحاجة إلى تزويد الباحث باستمرار بكل أنواع المعرفة و الدوريات المتخصصة، التي من شأنها أن تجعله قادرا على اللحاق بالتطور العلمي في الميدان الذي يبحث فيه، و تعنيه كذلك في تحديث معلوماته وتعديلها من وقت لآخر.¹

2-6- توفر الوقت لدى عضو هيئة التدريس للقيام بالأبحاث: يقوم عضو هيئة التدريس بأدوار ثلاثة هي: التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع، إن عضو هيئة التدريس في أي جامعة يعتبر نفسه باحثا في المقام الأول، و لكن الجزء الأكبر من وقته يصرف على عملية التدريس و التحضير لها، و القليل من وقته يصرفه على عمليات البحث و خدمة المجتمع، فبعض الجامعات تقوم بتحديد الوقت الذي يقضيه عضو هيئة التدريس في القيام بكل دور من الأدوار الثلاثة السابقة، إلا أن كثيرا من الجامعات تترك ذلك لحكمة عضو هيئة التدريس نفسه، و لكنها في الوقت ذاته تطالبه بدور نشط ومستمر في مجال البحوث و النشر، فترقية عضو هيئة التدريس في رتبة أكاديمية و كذلك شهرته العلمية بين أقرانه تسند إلى المقام الأول على ما ينشره من أبحاث و إلى أصالة هذه البحوث و غيرها.

2-7- التمويل الكافي: يحتاج البحث العلمي إلى تمويل عالي بإعتبار هذه الأموال ضرورية لشراء المعدات و إقامة المختبرات، إن الكثير من الجامعات المشهورة تستطيع الحصول على الدعم المالي

¹ - عبد الله كبار (2014): الجامعة الجزائرية و مسيرة البحث العلمي؛ تحديات وآفاق العدد (16) سبتمبر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، ص ص 305-307.

الخارجي الذي يعتبر ضروريا لإجراء البحوث فيها، عن طريق الإتفاقيات الثنائية مع مصادر التمويل التي غالبا ماتكون هي المستفيدة الأولى من نتائج هذه البحوث، كالمؤسسات الحكومية و القطاعات المختلفة، أما في الجامعات الناشئة فيصعب عليها الحصول على مثل هذا الدعم الخارجي، لذلك عليها تخصيص جزء من ميزانيتها السنوية لأغراض البحث العلمي و الإنفاق عليه، مع ضرورة توفير التمويل الكافي للإنفاق على البحوث العلمية و دعمها في الجامعة، و يفترض أن تكون إجراءات الحصول على الأموال المطلوبة ميسورة أيضا، أي أنه يجب على الجامعة أن تبتعد عن الروتين و التعقيد في صرف هذه الأموال، و في تحدي مقاديرها في حالة الأبحاث المختلفة، أي أن تكون القيود في الصرف على الأبحاث معقولة و عادلة و غير معيقة لإجراء الأبحاث المطلوبة.

2-8- تقييم الأبحاث العلمية و نشرها: إن الباحث الذي يفرغ من إعداد بحثه يحتاج إلى نشره حتى يطلع عليه الآخرون و يتفاعلون معه، و تعتبر عملية النشر من أكبر الصعوبات التي يواجهها الباحثون، وخاصة المستجدون منهم، حيث أن غالبية المجلات التي تعنى بنشر الأبحاث العلمية هي مجلات محكمة، تحرص على نشر الأبحاث التي تتميز بالأصالة و السوية العلمية المرتفعة، و لا تقوم بنشر أبحاث المستخدمين، لذلك نجد أن الكثير منهم يلجئون للعمل تحت لواء الباحثين المعروفين حتى تكون عملية النشر أيسر لهم، و حتى لو توافر البحث العلمي الجيد الذي أجازته المحكمون، فإن عملية نشره في المجلات المعروفة عالميا تبقى غير سهلة، و ذلك لقلّة عدد المجلات من جهة، و تزامم عدد الأبحاث المطلوب نشرها من جهة ثانية، و لذلك فالباحث الذي يقبل نشر بحثه ينتظر مدة طويلة حتى يأتي دوره للنشر، لذلك على الجامعة و خاصة الناشئة منها أن تعمل على تسهيل عملية نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها عن طريق قيامها بإعداد مجلات خاصة بها، مع الحفاظ على المستوى و النوعية في حالة كل بحث منها، و كذلك عليها أن تقوم بتشجيع أعضاء هيئة التدريس المبتدئين منها على الإشتراك في أبحاث إجتماعية مع باحثين قدامى متميزين، و ذلك حتى يتقنوا مهارات البحث من جهة وكذلك لكي يضمنوا إجازة هذه الأبحاث من قبل هيئات المحكمين بسهولة أكثر من جهة ثانية، و كذلك فإن أماكن النشر تساعد على عمليات الإنتاج.¹

3- مؤشرات الإنتاج العلمي في الجامعة: يجمع الباحثون على أن الإنتاج العلمي يمكن تحديده

بناء على مجموعة من المؤشرات لخصوها في مايلي:

¹ - صالح أيمن و جميل عبد الرحمان(2003)، مرجع سابق، ص ص 40-44.

3-1- الإنتاج العلمي المحكم: و يتمثل في البحوث و الدراسات العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر في مجالات متخصصة أو المتقدمة في الندوات و المؤتمرات، أو لصالح الجهات المعنية مثل مراكز البحوث و قسم دريسيل (dressel) هذه البحوث الى:

- ✓ البحوث العلمية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية و البرامج التعليمية و طرق التدريس و أساليب التعليم و سبل تهيئة المناخ، الذي يشجع الباحث على البحث و زيادة القدرة على التحكم.
- ✓ البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة و تنميتها في حقل معرفي، و البحوث التطبيقية التي تهتم بحل المشكلات الإجتماعية و الإقتصادية و التربوية ..إلخ، و من الملاحظ أن هذه البحوث العلمية إما أن تكون فردية أو مشتركة.¹

3-2 - الإنتاج العلمي غير المحكم : و يتمثل في :

- ✓ الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها؛ حيث ذهب البعض من الباحثين إلى إعتبار الإشراف على رسائل الماجستير و الدكتوراه أو تحكيمها من مؤشرات البحث العلمي و من الملاحظ أن الإشراف على هذه الرسائل إما أن يكون فردياً أو مشتركاً.
- ✓ تحكيم أبحاث الغير؛ المقالات العامة أو المخصصة المنشورة حيث يعرض الأستاذ رأي جديد في قضية معينة، أو يلقي أضواء كاشفة عليها، أو يقترح أسلوباً لمعالجتها من ناحية التنظير أو السياسة أو الممارسة .
- ✓ براءات الإختراع و الجوائز التي تحصل عليها أساتذة الجامعة و الأيام الدراسية و ورش العمل التي شاركوا فيها.²

4- طرق قياس الإنتاج العلمي في الجامعة : تعتمد طرق قياس الإنتاج العلمي لأساتذة الجامعة

و من أبرزها:

4-1 - حسب النوع : و تنقسم إلى نوعين:

- ملاحظات لجنة الخبراء : تعتمد هذه الطريقة في قياسها على نوعية الإنتاج العلمي لا على كمها، ويقوم هذا النوع من القياس على أساس عرض الإنتاج العلمي على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال معين للحكم على نوعية هذا الإنتاج وتحديد مدى الجودة و الأصالة فيه،

¹ - الزهراني سعد عبد الله (1997): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المعاصرة بجامعة أم القرى واقعها وأبرز عوائقها، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، ص 36.

² - حامد عمار (1991): دور مراكز البحث والتنمية في الوطن العربي، شؤون عربية، مجلة دراسات تربوية، السنة (6)، العدد (36)، ص 17.

ومدى إسهامه في البناء المعرفي للتخصص المدروس، على أساس أن العلماء و الزملاء في الإختصاص هم أصدق و أدق في الحكم على زملائهم في التخصص نفسه من أي عنصر من عناصر أخرى خارج التخصص.

• **فهرس الإستشهادات المرجعي:** و تقوم هذه الطريقة على إفتراض أن الإستشهادات تمثل الأهمية العلمية النسبية أو النوعية في حقل من حقول المعرفة، فكلما كثر عدد مرات الإستشهاد بدراسة أو بحث ما دل ذلك على أهمية هذه الدراسة من حيث النوع؛ و يؤخذ على هذا الطريقة أن كثيرا من الباحثين قد يستشهد بدراسة معينة لا لأنهم يوافقون عليها و إنما يستشهدون بها لنقدها، كما يحدث في كثير من الدراسات النقدية، بالإضافة إلى صعوبة تتبع مجمل الدراسات و الأبحاث التي إستشهدت بها الدراسة أو البحث محل التقييم.¹

4-2 - حسب الكم: من خلال الأساليب الإحصائية الكمية و تعتمد تلك الأساليب في قياسها للإنتاج العلمي على أساس إجراء حسابات بسيطة أو معقدة للمنشورات العلمية (أبحاث، كتب، مقالات، أوراق عمل) لأساتذة الجامعة خلال فترة زمنية معينة بالإضافة إلى ذلك رسالة الماجستير و الدكتوراه التي أشرف عليها أو حكمها و المحاضرات العامة في مجال التخصص و البرامج التدريبية التي إشتراك في إعدادها عن طريق عدد من الأسئلة موجهة لأساتذة الجامعة.

5- وضع الجامعة الجزائرية بخصوص إنتاج المعرفة العلمية:

إكتسب قطاع البحث العلمي في الجزائر أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة لكونه يشكل أبرز مباحث التقدم العلمي و مظاهر الرقي و التطور، حيث أدركت الدولة لما يلعبه هذا القطاع من دور حيوي في التنمية الشاملة في حين إستغل أحسن إستغلال و المتتبع لسياسة البحث العلمي المنتهجة في الجزائر، يلتبس عدم وجود سياسة وطنية شاملة في المراحل الأولى و لم يتم التكفل بالبحث العلمي من طرف وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إلا بداية سنة (1993)، حيث تم تغيير سياسات البحث العلمي و ذلك بوضع وكالتين للبحث سنة (1995)؛ و هي الوكالة الوطنية لتنمية البحث الجامعي (تتكفل بالبحث الجامعي) و الوكالة الوطنية لتطوير البحث في الصحة، و تميزت مرحلة (1993-2002) بصدر عدة مراسيم قانونية تسير منظومة البحث العلمي و منها ما جاء في وثيقة المجلس الأعلى للتربية :

¹ - محي الدين محمد و ضياء الدين زاهر (1998): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ص 36.

- المرسوم الوزاري رقم (92-22) الخاص بإنشاء و تنظيم و تشغيل اللجان المشتركة بين القطاعات لدعم و برمجة و تقييم البحث العلمي و التكنولوجي.
 - إضافة إلى إنشاء مجلس وطني للبحث العلمي و التكنولوجي بالمرسوم التنفيذي رقم (92-23) سنة (1992) الذي أوكلت إليه مهام إصدار التوجهات العريضة للبحث العلمي و التنمية التكنولوجية وتنسيق تنفيذ البحوث و تقييم عملية التنفيذ .
 - و بموجب المرسوم التنفيذي (98-137) تم إنشاء و تنظيم و تشغيل الوكالة الوطنية المعنية بفعالية إستخدام نتائج البحث العلمي و تنمية التكنولوجيا، إذ يتمثل الدور الأساسي لهذه الوكالة في تنفيذ الإستراتيجيات الوطنية لتنمية التكنولوجيا لاسيما عن طريق نقل نتائج البحث العلمي و تحقيق فعالية إستخدام هذه النتائج.
 - كما تم في هذه المرحلة إنشاء و تنظيم و تشغيل مختبرات و وحدات البحث العلمي، بموجب المرسوم التنفيذي رقم (24-499)، وهي هياكل أساسية تقوم بتنفيذ مواضيع و برامج البحث العلمي و تحظى هذه المختبرات و الوحدات بالإستقلال الإداري و لكنها تخضع في الوقت نفسه للرقابة المالية.¹
- و يبدو جليا أن الجزائر لم تعرف إستقرار في المؤسسات البحثية و سياسة البحث العلمي المتبعة في تلك الفترة و لعل سبب هذا يرجع إلى التغيرات التي طرأت على الأجهزة و الجهات المسيرة لقطاع البحث العلمي في الجزائر، و ضف إلى ذلك إفتقار الجزائر الخبرة في هذا الميدان و عدم وجود مخطط واضح و شامل بخصوص البحث العلمي و إنتاج المعارف العلمية؛ الأمر الذي أدى إلى هجرة الكفاءات البحثية و تشتتها، عموما إن وضع البحث العلمي و إنتاج المعرفة العلمية في الجزائر لا يختلف عن الواقع المعاش للبلدان العربية بخصوص البحث العلمي؛ حيث توجد مجموعة عوائق في هذا المجال لعل أهمها مايلي :
- إنعدام التنسيق بين المخابر خاصة تلك المتشابهة و المتقاربة في التخصص.
 - ضعف الحافز المالي للباحثين، إن لم نقل إنعدامه .
 - صعوبة الإفتتاح على المحيط الإقتصادي و الإجتماعي و تجاوز العلاقة " المرضية " بين منتج البحث و مستهلكه.

¹ -فتيحة زايدي وعبد الباسط هويدي(2016): المؤسسة الجامعية فضاء لإنتاج المعرفة العلمية "وضعية مخابر البحث العلمي والكفاءات البحثية بالجامعات الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية، العدد 27/سبتمبر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، ص 481.

- ضعف نسبة الإستهلاك بالإضافة إلى التعقيدات الإدارية و ثقلها التي ميزت عملية تسيير الغلاف المالي المخصص للبحث .
- تجاهل المخترعين و صعوبة تطبيق براءات الإختراع .
- غياب و إنعدام التنافس العلمي الموضوعي بين الباحثين، إذ ينبغي أن يكون الباحث عكس الموظف، يرتبط مستقبله بلإنتاج المعرفي، فإذا لم يكن منتجا فلا فائدة من تنظيم و تمويل البحث العلمي و الأهم هو تقييم أعمال كل باحث و نتائجه، و للأسف هذا غير موجود في الجزائر؛ و بالتالي يتحول الباحث إلى موظف في الإدارة، و منه يغيب الإنتاج و الإبداع.

قد عرفت الجامعة في الآونة الأخيرة تطورا كليا بحيث تم إنشاء فرق بحث و مخابر تابعة لها بحيث ساهمت هذه الأخيرة في تنظيم عمل الباحثين وفق أطر منظمة هذا من جهة، و من جهة أخرى عزز قطاع البحث العلمي بإنشاء وكالة وطنية لتثمين نتائج البحث العلمي، بغرض تثمين و تحويل نتائج البحوث و الإبتكارات نحو القطاعات الإجتماعية و الإقتصادية و الإستفادة منها، و بالرغم من هذا توجد محاولات لإنعاش البحث العلمي و النهوض به إلى مصف العالمية غير أن ذلك لم يكن كافي لأنه ما يزال يعاني من ضعف كبير لاسيما من الناحية النوعية، حيث تؤكد بعض الدراسات إلى أن " معظم البحوث التي تتجز في الجامعة الجزائرية، التي يقوم بها الأساتذة الباحثون، ليست منبثقة من إستراتيجيات واضحة و محددة"¹ .

فهناك الكثير من البحوث تتجز سنويا في جامعتنا، و لم تؤثر إيجابيا في الصناعة أو الزراعة أو التربية، كما أن الأستاذ في الجامعة الجزائرية أقل ممارسة و إنتاجا للبحث العلمي مقارنة بغيره من الأساتذة في الجامعات الأخرى.

6- معوقات الإنتاج العلمي في الجامعة :

الفاحصة للمعوقات التي تقف حائلا أمام حركة البحث العلمي في عالمنا العربي بحكم تكرارها بين الدراسات التي تناولت البحث العلمي في مناطق مختلفة من وطننا العربي، و يمكن عرض هذه المعوقات على النحو التالي:

6-1- عدم توفير التمويل المالي الكافي: إذ بلغ حجم الإنفاق على البحث العلمي نحو (19%) فقط من الدخل الإجمالي و هذا يؤدي إلى عدم توفير البنية التحتية اللازمة للبحث العلمي، حيث يظهر من خلال النقص الواضح في الأجهزة العلمية التي يحتاجها الباحث العربي من مختبرات و أجهزة، و إن

¹ - فتيحة زايد، مرجع سابق، ص 482.

توفرت هذه الأجهزة فإنها في معظم الأحيان معطلة نتيجة عدم توفير ورشات و خدمات هندسية لصيانتها، أي غياب التقنيين و المؤهلين للإشراف على حسن سير عمل هذه الأجهزة و إصلاحها في حال تعطلها، أما المكتبات فهي غير موجودة بالمعنى العلمي المعاصر فالمصادر قديمة و طلب المصادر و المعلومات ما بين المكتبات العربية و العالمية شبه المفقودة، أضف إلى ذلك النقص في المراجع و الدوريات العلمية و دور النشر وهذا ما يجعل الباحث العربي يعيش عزلة مطلقة فهو لا يستطيع حضور المؤتمرات العلمية في تخصصه و لا يحصل على المصادر العلمية التي تساعده في الإبداع و الابتكارات و الأجهزة العلمية التي تساعده في تطبيق تجاربه للحصول على نتائج جيدة و هذا يضعف القدرة البحثية للباحث العربي.¹

6-2 - زيادة الأعباء غير البحثية للباحث: إذ أننا نواجه مشكلة حقيقية في إدارة البحث العلمي و كما نعلم جميعا أن الباحث في أي جامعة جزائرية مطالب بتوزيع وقته بين عدة أنشطة يتطلب كل منها تكريس الباحث لجهده و ذهنه، فهناك المحاضرات و الإشراف عليها و المشاركة في الساعات التطبيقية وأعمال الإمتحانات و هي متكررة، و المشاركة في الأنشطة الجامعية و الإشتراك في الإجتماعات و المجالس و اللجان العلمية، و الإشراف على طلبة الدراسات العليا أو التحضير لإحدى درجاتها، بالإضافة إلى خدمة المجتمع و القيام بالأبحاث الخاصة به، فهذه الأنشطة يتعين لدى الباحث أن يقوم بها على مدار العام الجامعي فمن أين يأتي الباحث بالوقت اللازم لتكريس ذهنه و نشاطه المادي لهذا البحث أو ذاك.²

6-3 - تقييم الأبحاث العلمية ونشرها: تعتبر عملية النشر من أكبر الصعوبات التي يواجهها الباحثون و خاصة المستخدمون منهم حيث أن غالبية المجالات التي تعنى بنشر الأبحاث العلمية هي مجالات محكمة تحرص على نشر الأبحاث التي تتميز بالأصالة و السوية العلمية المرتفعة و التي تؤدي إلى إضافات حقيقية للمعرفة العلمية و لا تقوم بنشر أبحاث المستخدمين من الباحثين لذلك نجد أن الكثير منهم يقللون من نشر أبحاثهم و غالبا ما يلجؤون إلى العمل تحت لواء الباحثين المعروفين حتى تكون عملية النشر أسهل لهم حتى لو توفر البحث العلمي الذي أجازته المحكمون فان عملية نشره في مجالات المعروفة عالميا تبقى غير سهلة وذلك لقلّة عدد المجالات من جهة، و تزامم عدد الأبحاث المطلوبة لنشرها من جهة أخرى، لذلك فان الباحث الذي يقبل بحثه للنشر ينتظر مدة طويلة حتى يأتي دوره للنشر.³

¹ - مسعد محمد ياقوت(2007): أزمة البحث العلمي في مصر والوطن العربي، دار النشر للجامعات، القاهرة، ص49.

² - فتيحة زايدي، مرجع سابق، ص348.

³ - مسعد محمد ياقوت، مرجع سابق، ص 50.

4-6 - إفتقار البحث العلمي للدعم و التأكيد المجتمعي: لتنشيط الإنتاج العلمي على المجتمع أن يعي حاجاته له و أن يتخذ قرارا واعيا بدعمه، فهو يحتاج إلى إستثمار الكثير من الجهد و الموارد و لا يعقل أن يقوم المجتمع بتمثيل هذا الإستثمار إلا إذا كان المردود المتوقع كبير لذلك لا يتوقع أن يتم تطوير هذا المجال في داخل المجتمع إلا بعد ما يعي المجتمع حاجاته له.¹

5-6 - عدم وجود معلومات عما ينشر لدى الغير: فما ينشر في المشرق العربي لا يعرفه المغرب العربي بل أن ما ينشر داخل دولة واحدة لا يعرفه الباحث عند بحثه في موضوعه، و هناك تكرار في البحث العلمي و في الوطن العربي داخل دولة واحدة بنسبة (10%)، فمثلا هناك أبحاث متنوعة ومختلفة تم تكرارها في دول مختلفة و داخل الدولة الواحدة مما يعيق توجيه الباحث إلى موضوعات أخرى جديدة، و في الجامعات الأمريكية مثلا يتم معرفة أي معلومة في هذا المجال في دقائق و يتم توفير إجابة شاملة عن وجود أي شبيه لهذا البحث في العالم.²

6-6 - غياب السياسات الإستراتيجية العلمية الواضحة: إذ تفتقر معظم الدول العربية إلى سياسات واضحة للبحث و التي تتضمن تحديد الأهداف و الأولويات الضرورية، فالإنفاق على البحث العلمي مرتبط بوجهات النظر في الوزارات المختلفة فمن الممكن أن توضح خطة البحث العلمي في وزارة معينة وبمجرد تغيير الوزارة تصبح الخطة كأن لم تكن و هو ما يظهر عدم وجود خطط إستراتيجية في مجالات الحياة كافة.³

7-6 - قلة المساعدين الفنيين: يعاني أعضاء هيئة التدريس من قلة المساعدين الفنيين الذين يقومون بمساعدة الباحثين في إجراءات الأعمال الثانوية كالأعمال التحريرية و الإدارية و أعمال الطباعة والمراسلات و غيرها مما يتطلب وقت طويل من الباحث، لذلك يعتبر المساعدين الفنيين دعامة أساسية من الدعامات التي يقوم عليها البحث العلمي.

8-6 - قلة توفر الإحصائيات و بيانات و منافذ الأنترنت و الدراسات المحلية و الدولية اللازمة لجميع أنشطة البحث العلمي المتخصصة: لأن النهوض بالبحوث العلمية لا يحقق له النجاح المطلوب إلا إذا كان يرتكز على قاعدة قوية و عريضة من المعلومات و الحقائق العلمية المتاحة بأسهل الطرق.⁴

¹ - صالح أيمن جميل عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 69.

² - غالب فريجات (2011): ثقافة البحث العلمي، ط1، دار البازوردي للنشر و التوزيع، عمان، ص338.

³ - قنوع و آخرون (2005): البحث العلمي في الوطن العربي واقعه و دوره في نقل و توطيق التكنولوجيا، مجلة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الإقتصادية و القانونية، السنة (4) العدد 27، ص 35.

⁴ - قنوع و آخرون، مرجع سابق، ص 36.

6-9- مشاكل الطبع: فنجد من بين المعوقات المشاكل المرتبطة بطباعة الدوريات فمع الأسف تشكل في كثير من الأحيان أسبابا تبرر لوحدها عزوف الباحثين عن إصدار و نشر أبحاثهم، و يتخذ هذا الشكل إتجاهين هما:

- مسألة التكلفة: أن طباعة المؤلفات و الدوريات غالبا ما تتطلب مصاريف هامة قد لا تكون في مقدرة الباحثين بصفة فردية أو شخصية بل حتى في المؤسسات التي تتوفر في غالب الأحيان على إتمادات كافية في هذا المجال، و لا يمكن من جهة أخرى أن تلجأ إلى سوق الإشهار و إلى دعم خاص، مما يزيد من حدة المشكلة و يؤدي إلى تكلفة الطباعة طبع كمية قليلة من المؤلفات والدوريات، أي ضعف السحب حيث لايتعدى في المتوسط 100 نسخة.
- مسألة الجودة: بإستثناء الدوريات التي تصدر في بعض دول الشرق الأوسط أو الخليج فان معظم الدوريات الأخرى الصادرة في باقي الدول العربية لا تتوفر فيها مواصفات الجودة لا من حيث الإخراج و التنسيق و لا من حيث الورق المستعمل و الأغلفة.

6-10 - عدم توفر الأجهزة و المختبرات العلمية و الفنية: و تتمثل هذه المعوقات في النقاط التالية:

- قلة المعامل و المختبرات التي تسهل على الباحث القيام بالبحث العلمي .
- عدم معرفة بعض الباحثين إستخدام أجهزة الحاسب الآلي لعدم وجودها ضمن الخطة الدراسية في الكثير من الأقسام¹.

6-11 - ضعف الثقافة البحثية: وتتمثل في النقاط التالية :

- ضعف الصلة بين المشاريع البحثية الجارية في الجامعات و خطط التنمية الإقتصادية .
- عدم وجود أطر واضحة لإدارة البحوث و تقييمها.
- ضعف التواصل العلمي مع المؤسسات العلمية و الإقليمية و العالمية .
- عدم وجود دعم للبحوث والإستثمارات والمشاركة في المؤتمرات لدى بعض مؤسسات التعليم العالي².

¹ - غالب فريجات، مرجع سابق، ص 339.

² - غالب فريجات، المرجع نفسه، ص 340.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل ماهية الإنتاج العلمي في الجامعة حيث تطرقت إلى شروطه ومحفزاته ومؤشراته المتعددة بالإضافة إلى طرق قياسه و التي تعتبر ضرورة من أجل تحديد مدى الجودة و الأصالة فيه كما تم إبراز أهميتها في استخدام الأساليب الاحصائية لقياسه، ولنجاح الإنتاج العلمي لابد من التعرف على معيقته من أجل تحسينها و حل كافة المشكلات التي تواجه تطوير إنتاجنا العلمي.

الفصل الثالث: التوافق المهني للأستاذ الجامعي

تمهيد الفصل

- 1- تعريف التوافق المهني للأستاذ الجامعي
- 2- نظريات التوافق المهني للأستاذ الجامعي
- 3- مظاهر التوافق المهني للأستاذ الجامعي
- 4- شروط التوافق المهني للأستاذ الجامعي
- 5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني للأستاذ الجامعي
- 6- طرائق تحقيق التوافق المهني للأستاذ الجامعي

خاتمة الفصل

تمهيد الفصل:

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة الأفراد العاملين في المؤسسات الدولية أو غيرها لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته و تحقيق أهدافه، و ذلك بتحقيق التكيف و الإنسجام بينه و بين البيئة المهنية التي يعمل فيها، و مما لاشك فيه فإنه لابد من تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل لأن العامل(الأستاذ) يقضي معظم وقته في عمله و كذلك فكره و جهده، لأن العمل يبرز المكانة و القيمة و يعود بالنفع للعامل و للمجتمع، و سنحاول في هذا الفصل عرض مفهوم التوافق المهني، و ذكر نظرياته و مظاهره و شروطه، و معرفة العوامل المؤثرة في التوافق المهني، طرائق تحقيقه بالنسبة للأستاذ الجامعي.

1-1- تعريف التوافق المهني للأستاذ الجامعي

1-1- تعريف التوافق :

لغة : من الفعل الثلاثي "وفق" تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، و التوافق يعني لغة الاتفاق و التظاهر، و وفق الشيء أي لاءمه و وافقه موافقة و وفاقا و إتفق معه توافقا.¹

اصطلاحا :

- يعرفه **مدحت عبد الحميد** بأنه: " الشعور النسبي بالرضا، و الإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته و ظروفه المحيطة".²
 - ويعرفه **حامد زهران** بأنه: " عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة (الطبيعية و الاجتماعية) بالتغير و التعديل حتى يحدث توازن بين الفرد و بيئته".³
- و عليه و حسب ماتم عرضه من تعاريف للتوافق يمكننا تعريفه كما يلي: التوافق هو عملية المواءمة بين حاجات الفرد و مطالب البيئة، أي للتوافق عنصرين أساسيين و هما الفرد بحاجاته و دوافعه وآماله و رغباته والبيئة و مكوناتها المادية و الاجتماعية و القيمة.

¹- إين منظور، أبو فيصل(1981): لسان العرب، القاهرة، دارالمعارف، ص 959.

²- مدحت عبد الحميد عبد الطيف (1990): الصحة النفسية و التفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ص 82.

³- زهران حامد(1988): علم النفس الإجتماعي، ط5، عالم الكتب، القاهرة، ص78.

1-2- تعريف التوافق المهني للأستاذ الجامعي: لقد تعددت تعريفات التوافق المهني و من بينها نذكر مايلي :

- تعريف "دافيس" " DAFIS" إنه: "حالة من الإتساق مع نسق النظام و أنه عملية دينامية و ليست نهائية".¹
 - تعريف عباس محمد عوض بأنه: "عملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية و الإجتماعية) و المحافظة على هذا التلاؤم".²
 - و يعرفه عبد الخالق بأنه: "يشير إلى الإنسجام بين العامل و عمله و يتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن إختيار المهنة الملائمة و التدريب على أدائها بشكل جيد، و تقبلها بقبول حسن، و رضا الفرد عنها و الإقتناع بها و محاولة الإبتكار فيها، مع علاقات إنسانية مرضية مع الزملاء و الرؤساء".³
 - و عرفه عبدالقادر على أنه: "مقدرة الفرد أن يعقد صلة إجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على الإنسجام مع بيئة العمل".⁴
 - عرفه القاسم بأنه: "قدرة الفرد على التكيف السليم، و التواءم مع بيئته المادية و الإجتماعية والمهنية، و التوافق مع نفسه و الآخرين".⁵
- و من التعريفات السابقة لمفهوم التوافق المهني نجد أنها تشير للعديد من العوامل منها مايعود للأستاذ ذاته و رضاه عن عمله و الذي ينعكس على نجاحه في عمله، سواء كان ذلك سلوكه المهني أو إنجازا لمهام عمله، و منها ما يعود إلى أهمية التلاؤم بينه و بين مجتمع عمله .

2- نظريات التوافق المهني للأستاذ الجامعي

1-2-المادية النظرية : و قد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 18 م و بداية القرن 19 م و عرفت بإسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة "تاييلور" TAYLOR " و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية و التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و زمن أقل.

¹- بن عمارة سميرة(د س): صراع الأدوار و تأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في الجزائر، ص 375.

²- عوض عباس محمود(2006): دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الأزراطية، دار المعرفة الجامعية، ص 11.

³- أحمد محمد عبد الخالق (1997): أصول الصحة النفسية، مصر، دار المعرفة الجامعية، ص 61.

⁴- فرج عبد القادر طه(1988): علم النفس الصناعي التنظيمي، ط6، القاهرة، دار المعارف، ص 70.

⁵- بديع محمود مبارك القاسم(2001): علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، الأردن، مؤسسة الوراق، ص 47.

و تعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل(الأستاذ) إقتصادي بطبعه، يسعى جاهد لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فأن الفرد يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب " تايلور" لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية و بين ذو الطموح المنخفض، فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع و توفر له الوسائل المادية المناسبة و الحديثة و التي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في إستعمالها قصد زيادة الإنتاج؛ و هذا ما تستطيع إدارة الجامعة تبنيه للرفع من التوافق المهني للأستاذ الجامعي.

و من هنا نستنتج بأن " تايلور" قد حصر متطلبات و حاجات الأفراد(الأستاذ)، في الأجر فهو يكون متوافقا مهنيا إذا إستطاع أن يحصل على الأجر المناسب فيكفي تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقا مهنيا.¹

لقد أكدت هذه النظرية على الجانب المادي في العمل التي تراه الجانب الأهم يسعى الأستاذ الجامعي لتحقيقه، إلا أن هذه النظرية تناست جوانب أخرى مهمة في تحقيق توافقه المهني.

2-2- نظرية العلاقات الإنسانية: تعود إلى العالم "ألتون مايو" **E.MAYO** "هذه الأخيرة التي مبادئها وأسسها كانت نتيجة لدراسات التي قام بها الباحث في شركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" و التي كانت تهدف إلى دراسة العلاقة بين الإضاءة و فعالية العمل في الأداء، إلا أن نتائجها جاءت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الإستقرار و الأمن الوظيفي، و تحقيق الإنتماء، و إبداء قراراته داخل جماعة العمل، و الإبداع في مهنته.²

لقد اختلفت هذه النظرية عن النظرية المادية، فقد ركزت على الجانب الإنساني للعمل فقد اهتمت به إهتماما كبيرا جدا؛ فالأستاذ الجامعي يسعى إلى تحقيق حاجاته و متطلباته في الأمن و الإستقرار المهني و الإنتماء إلى جماعة العمل، فكل هذه الحاجات تزيد من توافقه المهني .

¹ - مكناسي محمد(2007): التوافق المهني وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، ص 55.

² - عشوي مصطفى(1997): أسس علم النفس الصناعي ، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ص 77.

2-3- النظريات السلوكية: و تتمثل في مايلي:

2-3-1- نظرية "أبرهام ماسلو" A. MASLOW (1954)

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، و قد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة ، و تفترض نظرية الحاجات أن الأفراد و في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، و يستند "ماسلو" إلى ثلاث إفتراضات أساسية:

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تأثر إحتياجاتها على سلوكها، و الحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك .
- ترتب الحاجات حسب أهميتها.
- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا .

الشكل رقم(01): يوضح هرم ماسلو للحاجات



المصدر: إعداد الطالبة بناء على محتوى النظرية

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بدايةً بالدنيا في القاعدة الهرم إلى المركبة في قيمة الهرم.¹

لقد جاءت هذه النظرية متفقة مع نظرية العلاقات الإنسانية و النظرية المادية إلى حد ما، فقد حدد لنا "ماسلو" الحاجات التي يسعى الفرد العامل (الأستاذ) لتحقيقها و الجوانب التي يسعى من خلالها لتحقيق التوافق، و لكن ما يعاب على هذه النظرية تناسي الفروق الفردية للأفراد.

2-3-2- نظرية "هيرزبيرج فريديريك" "F.HERZBERG": لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات)، و لقد إعتد في ذلك على دراسة شملت 200 عامل وإستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات و قد إستخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك ؟

و لقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق؛ و لقد كانت إستجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين :

المجموعة 01: يرغب أفرادها فيما يلي :

- ✓ العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.
- ✓ العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.
- ✓ العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.
- ✓ العمل في وظيفة تمكنهم من إستعمال جميع قدراتهم.

المجموعة 02: يرغب أفرادها فيما يلي:

- ✓ العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.
- ✓ العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون و روح الجماعة و الإتصال السليم.
- ✓ العمل في منظمة توفر له و وظيفة مستقرة.
- ✓ العمل ضمن رفاهية و رقي.

¹-مكناسي محمد، مرجع سابق، ص ص56-57

و بالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينها نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن و البحث عن الإستقرار الوظيفي و العلاقات الإجتماعية بالإضافة إلى الحالة الإجتماعية و المكانة الراقية، نمط الإشراف المناسب و المسؤولية والترقية.¹

ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها إستطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات إنتاجية و المتمثلة حسب "فريديريك هرزبارج" في الإعتراف بالإنجاز و العلاقات المتبادلة و نمط الإشراف المناسب و المنصب الدائم .

إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب "إدون" IDON فإن هذه النظرية تحمل بعض النقص لكون النتائج التي تعتمد عليها كانت على فئة من الإطارات (المهندسين، المحاسبين) فهي عمليا قليلة مقارنة بمجموع المهن، و كذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد.²

إن العروض النظرية السابقة الذكر متنافرة فيما بينها و ذلك نظرا إلى أن كلا منها ركز إهتمامه على جانب من جوانب العمل كناعية المادية، العلاقات السائدة في العمل والحاجات التي يسعى الفرد لتحقيقها و المكانة الوظيفية، إلا أنها مكتملة لبعضها البعض .

3- مظاهر التوافق المهني للأستاذ الجامعي: لقد أجمع العلماء أنه يمكن الإستدلال على التوافق

المهني من خلال محكين أساسيين: الأول الرضا ، و الثاني الإرضاء:

- فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (الأستاذ) من مشرفه، و زملائه، و الشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، و ظروف عمله، و ساعات عمله، و أجره، و نوع العمل الذي يشغله، كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق أوجه طموحه و توقعاته، و يشمل إتفاق ميوله المهنية و ميول معظم الناس (الناجحين)، اللذين يعملون في مهنته³.

¹ - مكناسي محمد، مرجع سابق، ص ص 57-58.

² - مكناسي محمد، المرجع نفسه ، ص 57.

³ - السماري عبد الله (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية، قسم العلوم الانسانية و الاجتماعية، الرياض، ص 23.

- أما الإرضاء يتضح من إنتاجيته و كفايته، و من الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، و زملاءه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، كما يتضح سلبيا من غيابه و تأخره، و من الإصابات التي تكون له، و من عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة معينة من الزمن، و يتضح أيضا من إتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل¹

4- شروط التوافق المهني للأستاذ الجامعي: توجد شروط توفرها يضمن تحقيق التوافق المهني

من بينها:

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الإقتصادي.
- شعوره بأن صاحب العمل يقدره و يهتم به.
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه، يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل.
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
- توفر فرص الترقية في العمل.
- توفر فرص التدريب المهني في العمل.
- توفر فرص الإستفادة من أفكاره و آرائه الخاصة بالإنتاج و تحسينه.
- شعوره بالأمن و الإستقرار النفسي في العمل.

و كذلك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل، يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي و التوافق الصحيح مع أفراد المؤسسة و ظروف العمل منها :

- علاقة العامل بعمله .
- علاقته بنظام المؤسسة.
- علاقته بالرؤساء .
- علاقة العامل بزملائه .
- ظروف العمل.²

¹-السماري عبد الله، مرجع سابق، ص 24.

²-جمعة أولاد حميدة(2005): الإتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، ص 79.

5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني للأستاذ الجامعي: هناك مجموعة من العوامل تؤثر في

التوافق المهني للفرد منها:

5-1- عوامل حضارية و تكنولوجية : إن التطور الحضاري التكنولوجي السريع في مختلف مجالات الحياة أثرت بشكل ملحوظ على حياة الإنسان و أدت إلى تغيرات سريعة يصعب في معظم الأحيان مجاراتها، و ما لها من إيجابية إلا أنها لها معوقات لمن يعمل في عالم المهن و ذلك للأسباب التالية:

- تخصيص العمل و ذلك من خلال تقسيم العمل و هذا ما جعل العامل كأنه جزء من الآلة، و أصبح العمل لا يعبر عن شخصيته و هذا ما جعله يحس بالغيرة و الإغتراب.
- شعور العامل بالقلق و التوتر النفسي و التهديد الدائم في العمل نتيجة ما يتطلبه العمل من قدرات عقلية عالية، و قد صاحب كل هذه التطورات أيضا خروج المرأة للعمل، و ظهور العمالة الفنية والتغير السريع للعادات و القيم و الإتجاهات و تفكك الروابط الأسرية و تزايد الطلاق.¹

5-2- عوامل داخل العمل : رغم أن العامل هو الركيزة الأساسية اليوم فانه يؤدي دورا بالغ الصعوبة في الانتاج تتطلب منه زيادة ساعات العمل، و تتم السرعة و الدقة في الإنتاج على حساب أعصابه وراحته النفسية و رغم التوسع الملموس في رفع مستواه المادي فهو في حاجة إلى الشعور بالرضا والسعادة، و كذا فهو أشد الحاجة لأن يشعر بالإطمئنان ناحية مستقبله، فالتطور التكنولوجي يؤرقه ويطارد آماله في مستقبل مأمون كذا فهو في أشد الحاجة لأن يتعامل رؤساء و زملاء يحترمونه تربط بينه وبينهم علاقات وودودة حميمية توافق بأن يطلب منه ما هو في حدود قدراته و إستعداداته و ما يتوافق مع رغباته و ميوله و بيئة عمله بمشتملاتها إلا أن هذا لا يستطيع أن يحققه بسهولة.²

فالأستاذ يحتاج لتحقيق كافة إحتياجاته و متطلباته من الأمن و الإستقرار و التقدير.. الخ؛ و هذا حتى يتمكن من تحقيق توافقه المهني

5-3- عوامل خارج العمل: العامل(الأستاذ) في مؤسسة العمل ليس عضوا فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف و وجهات النظر، و يختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى، إختلافا كبيرا، فهو عضو كبير في أسرته الصغيرة التي تتكون من الزوجة و أولاده و شخصيته في هذه

¹-عوض عباس محمود، مرجع سابق، ص 20.

²- عوض عباس محمود، المرجع نفسه، ص 27.

الجماعة، هي شخصية المسيطر المسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، و هو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والديه و باقي الأفراد، ثم هو فرد في جماعة الشارع، و النادي أو المقهى أو الأصدقاء، وهو محتاج في كل هذه الجماعات مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم علاقات صحيحة لدرجة كافية من التوافق النفسي خالية من الشذوذ، و يصادف العامل في سبيل تحقيق هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، فليس من الشك أن العلاقات الأسرية غير السعيدة، و التي تتسم بالصراع بين الزوجين، و ظروف إنفعالية ثقيلة، كمرض مزمن لأحد أفراد الأسرة، أو إبنًا منحرفًا أو أعباء عائلية غير محتملة كوجود الأهل بعيدا عن مقر العمل، أو كثرة الأفراد الذين يعولهم، و بالتالي كل هذه العوامل التي هي خارج نطاق العامل تؤثر على نفسيته و بالتالي على توافقه في عمله.

5-4- عوامل شخصية: إن تنافر خصائص الشخصية و متطلبات المهنة يؤدي إلى تعطيل العمل، و عدم النجاح بل إن ذلك قد يؤدي إلى الشعور بعدم السعادة، و ضعف مستوى الإنتاجية، و الإضرار إلى ترك العمل و من أهم العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني ما يلي :

- الحالة الصحية و التي ترجع إلى أساس فسيولوجي و ذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، و هذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد(الأستاذ)، و في إستجابته للمواقف المختلفة و إن كان تأثيره أعمق و أوسع إذ يمتد إلى الوظائف النفسية ذلك أن التكوين البيولوجي ليس منفصلاً عن التكوين النفسي بل إنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان وحدة جسمية و نفسية .
- السمات الشخصية: إستعداداته للعمل و ميوله و رغباته و طموحه، و مستوى إقتداره و متاعبه الشعورية و اللاشعورية.¹

6- طرائق تحقيق التوافق المهني للأستاذ الجامعي: من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني للأستاذ ما يلي:

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، و إستخدام الوسائل الحديثة من تحليل ظروف العمل، و معرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، و إتباع الطرق العلمية في الإختيار و التوجيه

¹-عوض عباس محمود، مرجع سابق، ص ص 28-29.

والتدريب، و استخدام الإختبارات و المقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح إستعداداته، وقدراته الشخصية و العقلية المختلفة .

- تقوية علاقة الموظف(الأستاذ) بمؤسسته و ذلك من خلال دراسة لمشكلات الموظفين و الضغوط النفسية التي يتعرضون لها، و دراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية و العلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، و مساعدتهم على حلها، و توفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية و الإستشارية .
- خلق إنسجام بين الموظف(الأستاذ) و عمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، و تحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، و الإهتمام بالمستوى الإقتصادي للموظفين، و إشباع حاجاتهم الأساسية، و شعورهم بالأمن و الإستقرار النفسي، و تمكين الموظفين من الإستفادة من قدراتهم و خبراتهم و تتميتها، و تزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، و عن المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين(الأساتذة) ¹.
- تقوية العلاقة بين الرئيس و المرؤوس، و يتم ذلك عن طريق الإهتمام بالإعتبارات القائمة على شعار الموظفين بقيمتهم و قيمة ما يقومون به من مجهود، و حضور الإحترام و التقدير و الود، و إشعار الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم و إنتمائهم للعمل، و مرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، و يوفر لهم فرص التدريب، و يضع سياسة عادلة واضحة للتزقي، و أن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين، و يطور أسلوب القيادة و الإشراف، و المشاركة في حرية الرأي و إتخاذ القرارات؛ لأن ذلك يشعر الموظف بالإهتمام و التقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، و يرفع من روحه المعنوية، و يزيد من إنجازة و تبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالإستياء و الإحباطات و المشاعر السلبية الأخرى.
- تقوية علاقة الموظف بزملائه، و تنقية بيئة العمل من التنافس المذموم ، و الإتجاهات غير المرغوب فيها، و لابد أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على إعتبارين رئيسيين هما: التعاون و المنافسة، بالإضافة إلى الإهتمام بالنواحي الإجتماعية، و إثارها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات و الحفلات و المسابقات الإجتماعية و الرياضية.

¹ - حميدي ياسين و علي عسكر و حسن الموسوي(1999): علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، بيروت، دار الكتب العلمية، ص 21 ص 24.

- وضع البرامج الوقائية و العلاجية و الإرشادية، و التي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، و توطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية و النفسية المحيطة بهم¹.
فالأستاذ الجامعي بحاجة إلى الدعم المعوي و المادي من أجل تحقيق إحتياجاته و طموحاته، بالإضافة إلى الإحترام المتبادل بين كافة الأطراف داخل الجامعة فهذا يزيد من توافقه المهني داخل الجامعة.

خلاصة الفصل:

تناولت في الفصل السابق ماهية التوافق المهني والذي يحدد مكانة الأستاذ و فاعليته داخل الجامعة، و مدى إشراك جهود الأساتذة في الإنتاج و تقديم خدمات معينة حيث تناولنا مفهوم التوافق المهني أساليبه و أنواعه و مظاهره و كذا تطرقنا إلى نظريات التوافق المهني و العوامل المؤثرة فيه .

¹ -ماهر عبد الرزاق سكران(2011): التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الإجتماعية لدى الأخصائيين الإجتماعيين بمدارس التعليم العام، ص22 ص29.

الجانب

الميداني

الفصل الرابع: إجراءات التنفيذ للدراسة

تمهيد الفصل

- 1- حدود الدراسة
- 2- الدراسة الإستطلاعية
- 3- منهج و أداة الدراسة
- 4- مجتمع و عينة الدراسة
- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل :

و في هذا الفصل سنتعرف على مجالات الدراسة (الزمني، المكاني، الموضوعي)، فضلا عن المنهج المتبع و مجتمع الدراسة، الدراسة الإستطلاعية و الأداة المستخدمة في جمع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1- حدود الدراسة

1-1- المجال المكاني: و يقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وبما أن موضوع دراستنا هو "الرضا عن الإنتاج العلمي و علاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي"، فإن المكان الذي تجرى فيه دراستنا هو الجامعة و قد إختارنا جامعة "محمد الصديق بن يحي" الواقعة بمنطقة تاسوست التابعة لبلدية الأمير عبد القادر التي تتربع على مساحة تقدر ب 312766 م²، وتضم الجامعة 4 كليات و تشتمل على 155529 مقعد بيداغوجي و 4239 من هياكل الدعم البيداغوجي و على 7 مكاتب بالكليات.

1-2- المجال الزمني للدراسة الميدانية: و يقصد به تلك الفترة الزمنية التي قضيناها في إنجاز دراستنا و كانت كما يلي:

✓ في 13 أبريل 2018م قمنا بتوزيع الإستمارة النهائية على أساتذة جامعة تاسوست.

✓ في 03 ماي 2018م قمنا بسحب جميع الإستمارات من عند الأساتذة .

1-3- المجال الموضوعي: تناولت هذه الدراسة موضوع "الرضا عن الإنتاج العلمي و علاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي"، حيث تمثل المتغير الأول للدراسة في الرضا عن الإنتاج العلمي، أما المتغير الثاني فقد تمثل في التوافق المهني.

2- الدراسة الإستطلاعية: تهتم بالإستطلاع العميق حول إجراءات و أهداف و نتائج الدراسة و هي

كالآتي:

1-2- إجراءات الدراسة الإستطلاعية: تمت الدراسة الإستطلاعية في الفترة الممتدة ما بين 08 و 11 أبريل 2018 م، و كانت بجامعة "محمد الصديق بن يحي" الواقعة بمنطقة تاسوست، حيث هدفت الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها إلى:

- ✓ التعرف على مجتمع الدراسة.
- ✓ إكتشاف الصعوبات و العراقيل التي يمكن أن تواجهنا من أجل تفاديها في الدراسة الأساسية.
- ✓ التعرف على درجة قبول المبحوثين للأسئلة المطروحة.

2-2- نتائج الدراسة الإستطلاعية:

- ✓ معرفة مجتمع الدراسة، و يتمثل في الأساتذة الذين يدرسون بجامعة "محمد الصديق بن يحي" خلال العام الدراسي 2017-2018 م.
- ✓ معرفة آراء الأساتذة حول مشكلة الدراسة.
- ✓ تم التأكد من صدق و ثبات الإستمارة.

3- منهج وأداة الدراسة :

- 3-1- **منهج الدراسة:** إستخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي لأن دراستنا إرتباطية؛ لمعرفة العلاقة بين الرضا عن الإنتاج العلمي والتوافق المهني لأساتذة التعليم الجامعي .
- 3-2- **أداة الدراسة:** من المعروف أن الإستمارة من الأدوات الهامة في جمع المعومات و البيانات حول مشكلة الدراسة، و قد قمنا بصياغة أسئلة الإستمارة و تضمنت (47) سؤال و قد قسمت إلى قسمين:

- ❖ البيانات الشخصية: و تضمنت 3 أسئلة.
- ❖ قسم عبارات الإستمارة: و قد تضمن محورين:
- ✓ محور 1: بعنوان الرضا عن الإنتاج العلمي، و قد تضمن 24 بندا (من 1 إلى 24).
- ✓ محور 2: بعنوان التوافق المهني، و قد تضمن 20 بندا (من 25 إلى 44).
- و قد أعطيت البنود (3) بدائل للإجابة و هي: موافق، محايد، لا أوافق.

3-2-1- الخصائص السيكومترية للأداة: و تتمثل في الصدق و الثبات حيث يعدان أسسيان و لابد من توفرهما لقبول أداة الدراسة ألا و هي الإستمارة، و في دراستنا هذه من أجل حساب الصدق و الثبات تم توزيع الإستمارة على عينة تجريبية بلغ عددها (13) أستاذة) و قد تم إختيارهم بطريقة عشوائية، و بعد جمع البيانات و تفرغها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية و الإجتماعية (spss) (22).

✓ صدق الإستمارة: لقد تم حساب صدق الإستمارة عن طريق إستخدام معامل ألفا كرونباخ بين كل بند من بنود الإستمارة، و قد أظهرت النتائج مستويات عالية من الإتساق تراوحت بين (0.73-0.70) وهي نسب يمكن الوثوق بها، (أنظر الملحق رقم 01).

✓ ثبات الإستمارة: لقد إعتدنا في حسابنا للثبات على معامل جوثمان، و هذا بهدف معرفة سلامة البنود في الأداة ذاتها و قد تراوح بين (0.95-0.54) و هي نسب مقبولة يمكن من خلالها تبني الإستمارة وتطبيقها في الدراسة.

➤ جدول رقم (01) : يوضح معامل ثبات الإستمارة

Lambda	1	,710
	2	,889
	3	,727
	4	,544
	5	,955
	6	.
N of Items		44

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

4- مجتمع وعينة الدراسة: حتى نستطيع فهم موضوع دراستنا، كان إختيارنا لمجتمع الدراسة المتمثل في أساتذة جامعة "محمد الصديق بن يحي" "تاسوست".

و قد تكونت عينة الدراسة من 120 أستاذ وتم اختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة، حيث إستخدمنا طريقة القرعة في إختيار أفراد عينة الدراسة، فقمنا بتحديد أرقام لجميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة، ثم وضعنا هذه الأرقام في صندوق وقمنا بتحريكها مع بعضها البعض، ثم سحبنا أرقام من الصندوق حتى إكتمل لنا عدد أفراد عينة الدراسة.

وتتضح خصائص عينة الدراسة من خلال الجداول التالية:

➤ **الجدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس**

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	61	%50.8
إناث	59	%49.2
المجموع	120	%100

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه نجد أن النسبة الكبرى من أفراد العينة من الأساتذة كانت من الذكور حيث قدرت ب %50.8 ، أما نسبة الإناث فتقدر ب %49.2.

➤ **الجدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع الكلية**

الكلية	التكرار	النسبة المئوية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	28	%23.3
كلية العلوم الاقتصادية والتسيير	39	%32.2
كلية العلوم السياسية والحقوق	25	%20.8
كلية الآداب ولغات	28	%23.3
المجموع	120	%100

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه نجد أن النسبة الكبرى من أفراد العينة من الأساتذة من كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، حيث قدرت ب %32.2، و تليها كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية و الآداب ولغات بنسبة قدرت ب %23.3، ثم تأتي كلية العلوم السياسية و الحقوق بنسبة %20.8.

➤ جدول رقم (04) يمثل أفراد العينة حسب الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	21	17.5%
من 5 إلى 10 سنوات	46	38.3%
من 10 إلى 15 سنة	36	30%
من 15 سنة فما فوق	17	14.2%
المجموع	120	100%

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه نجد أن النسبة الكبرى من الأساتذة كانت خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات حيث قدرت نسبتهم ب 38.3%، و تليها فئة من 10 إلى 15 سنة و كانت نسبتهم 30%، في حين تأتي فئة الأقل من 5 سنوات بنسبة قدرت ب 17.5%، ثم تليها الفئة الأكثر من 15 سنة و التي قدرت نسبتهم ب 14.2%.

5- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة: بعد جمع البيانات و المعلومات لابد من الباحث أن يعالجها إحصائيا و هذا من خلال استعمال الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع دراسته، و قد إعتدنا في دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ **معامل الارتباط بيرسون:** وتم استخدامه في هذه الدراسة لأنها دراسة إرتباطية، من أجل معرفة الإرتباط بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني.
- ✓ **المتوسط الحسابي:** وتم استخدامه لأن البيانات التي لدينا كمية، و كذلك لمعرفة الإتجاه العام لإستجابات أفراد عينة الدراسة بإعتباره أدق المقاييس الإحصائية و أكثرها ثباتا.
- ✓ **الإنحراف المعياري:** لتحديد تشتت البيانات عن المتوسط الحسابي بدقة.

خلاصة الفصل:

إن بناء على توفر الإجراءات و الظروف الموضوعية اللازمة تم الشروع في تنفيذ الدراسة و الحصول على البيانات الإحصائية اللازمة لإختبار الفرضيات التي سوف نعرضها و نناقشها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج

1- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى

2- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية

3- عرض و مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة

4- نتائج الدراسة

5- التوصيات و الإقتراحات

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي نصت على؛ "أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تأسوست راضون عن إنتاجهم العلمي بدرجة متوسطة"
 ➤ جدول رقم(05): يوضح المتوسطات والانحرافات لإستجابات أفراد عينة الدراسة للرضا عن الإنتاج العلمي لأساتذة التعليم الجامعي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
متوسطة	0.88	2.04	تعقد أن مجهودك في الإنتاج العلمي يتناسب مع الأجر الذي تتقاضاه	01
عالية	0.83	2.38	الإرهاك الشديد نهاية الدوام التدريسي يقلل من دافعيته للمشاركة في إنتاج المشاريع العلمية	02
عالية	0.76	2.48	العلاقة مع زملائك في الكلية تزيد من قدرتك على توسيع إطارك البحثي	03
متوسطة	0.86	2.00	برمجة حصص التدريس لا تراعي ظروفك البحثية	04
عالية	0.82	2.41	تشعر بالضيق لعدم قدرتك على توفير مستلزماتك من أجل القيام بمشروعاتك الإنتاجية البحثية	05
متوسطة	0.82	2.33	تعقد أن عدم شفافية شروط النشر ينفذ من دافعيته للإنتاج العلمي	06
عالية	0.74	2.50	ضياح حقوق التأليف لايشجعك على نشر إنتاجك العلمي	07
عالية	0.68	2.53	غياب روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لا يساعد على البحث و الإنتاج العلمي	08
متوسطة	0.84	2.26	قلة تقدير أعمال فرق العمل لا يعطيك رغبة في إنتاج الأعمال العلمية	09
متوسطة	0.81	2.27	تسيير مجالات البحث العلمي يؤثر دافعيته للإنتاج العلمي	10
متوسطة	0.87	2.21	قلة إجازات التفرغ البحثي يمنعك من البحث و الإنتاج العلمي	11
متوسطة	0.83	2.29	إنعدام الدعم المعنوي من الجامعة لإنتاج أبحاثك وكتبتك و مقالاتك العلمية	12
متوسطة	0.82	1.68	تعقد أن تصحيح أوراق الإمتحانات يقلل من إهتماماتك البحثية	13

متوسطة	0.83	1.68	الحجم الساعي للتدريس يقف عائقا لمشاريعك البحثية	14
عالية	0.83	2.35	تأخر المجالات في نشر الأبحاث العلمية المقبولة يعرقل نشاطك البحثي	15
عالية	0.78	2.47	توفير وسائل البحث العلمي يدفعك إلى نشر أبحاثك العلمية	16
عالية	0.81	2.39	تشعر بالحماس عند مشاركتك في الفعاليات والملتقيات العلمية من المؤتمرات و الندوات	17
متوسطة	0.86	2.28	عدم إعطاء أهمية لنتائج الملتقيات العلمية يحبط من دافعيك للمشاركة فيها	18
متوسطة	0.88	2.09	عدم توفر الوقت لحضور الملتقيات العلمية يشكل عائق في تقدمك العلمي	19
متوسطة	0.80	2.28	إستثمار قدراتك في الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة يدفعك إلى الإقبال على مناقشتها	20
عالية	0.80	2.44	نقص مخابر البحث يعيق من تجريب أبحاثك العلمية	21
عالية	0.78	2.35	الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة يزيد من ثققتك بنفسك	22
عالية	0.75	2.49	مناقشة الرسائل العلمية يطلعك على الجديد في تخصصك	23
عالية	0.81	2.39	تسعدك المشاركة في إتخاذ القرارات أثناء مناقشة الرسائل العلمية	24
متوسطة	0.33	2.27	المحور الأول:الرضا عن الإنتاج العلمي	Σ

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن الأساتذة يعتقدون أن مجهودهم في الإنتاج العلمي يتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.04) و الإنحراف المعياري ب (0.88)، كما أنهم يرون أن الإنهاك الشديد نهاية الدوام التدريسي يقلل بصورة مرتفعة من دافعيهم للمشاركة في إنتاج المشاريع العلمية حيث قدر المتوسط الحسابي ب(2.38) و الإنحراف المعياري

ب(0.83)، بالإضافة إلى أنهم يرون أن العلاقة مع زملائهم في الكلية تزيد من قدرتهم على توسيع إطارهم البحثي بمتوسط حسابي قدر ب (2.48) و الانحراف المعياري قدر ب(0.76)، كما يرون أن برمجة حصص التدريس لا تراعي ظروفهم البحثية بمتوسط حسابي قدره (2.00) و انحراف معياري قدره (0.86)، كما أنهم يشعرون بالضيق لعدم قدرتهم على توفير مستلزماتهم من أجل القيام بمشروعاتهم الإنتاجية البحثية و قد بلغ المتوسط الحسابي(2.41) و الانحراف المعياري(0.82)، إضافة إلى إعتقادهم أن عدم شفافية شروط النشر ينقض من دافعيتهم للإنتاج العلمي و هذا بمتوسط حسابي قدره(2.33) و انحراف معياري قدره (0.82)، كما أنهم يرون أن ضياع حقوق التأليف لا يشجعهم على نشر إنتاجهم العلمي بالمتوسط الحسابي(2.50) و الانحراف معياري(0.74)، كما أن غياب روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لا يساعدهم على البحث و الإنتاج العلمي بمتوسط حسابي قدر ب(2.53) و انحراف معياري قدره (0.68)، بالإضافة إلى قلة تقدير أعمال فرق العمل لا يعطيهم رغبة في إنتاج الأعمال العلمية حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.26) و الانحراف المعياري ب(0.83)، كما أن طريقة تسيير مجلات البحث العلمي يؤثر على دافعيتهم للإنتاج العلمي بالمتوسط الحسابي(2.27) و الانحراف المعياري(0.81)، إضافة إلى قلة إجازات التفرغ البحثي يمنعم من البحث و الإنتاج العلمي بمتوسط حسابي قدره (2.21) و انحراف معياري قدره (0.87)، بالإضافة إلى إنعدام الدعم المعنوي من الجامعة يقلل من إنتاج أبحاثهم و كتبهم و مقالاتهم العلمية حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.29) و الانحراف المعياري ب (0.83)، كما أنهم يعتقدون أن تصحيح أوراق الإمتحانات يقلل من إهتماماتهم البحثية بالمتوسط الحسابي(1.68) و الانحراف المعياري(0.82)، إضافة إلى أن الحجم الساعي للتدريس يقف عائقاً لمشاريعهم البحثية حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (1.68) و الانحراف المعياري ب(0.83)، كما أن تأخر المجالات في نشر الأبحاث العلمية المقبولة يعرقل نشاطهم البحثي بالمتوسط الحسابي (2.35) و الانحراف المعياري(0.83)، كما يرون أن توفير وسائل البحث العلمي يدفعهم الى نشر أبحاثهم العلمية بمتوسط حسابي قدره (2.47) و انحراف معياري قدره (0.78)، إضافة إلى أنهم يشعرون بالحماس عند مشاركتهم في الفعاليات و الملتقيات العلمية من المؤتمرات و الندوات و قد بلغ المتوسط الحسابي ب (2.39) و الانحراف المعياري ب (0.81)، كما أن عدم إعطاء أهمية لنتائج الملتقيات العلمية يحبط من دافعيتهم للمشاركة فيها بالمتوسط الحسابي (2.28) و الانحراف المعياري (0.86)، كما يرون أن عدم توفر الوقت لحضور الملتقيات العلمية يشكل عائق في تقدمهم العلمي حيث بلغ المتوسط الحسابي ب(2.09) و الانحراف المعياري ب(0.88)، إضافة إلى أنهم يرون أن إستثمار قدراتهم في الإشراف

على الرسائل العلمية للطلبة يدفعهم إلى الإقبال على مناقشتها و قدر المتوسط الحسابي ب (2.28) والإنحراف المعياري ب (0.80)، كما أن نقص مخابر البحث يعيق من تجريب أبحاثهم العلمية بمتوسط حسابي قدر ب (2.44) و إنحراف معياري ب (0.80)، إضافة إلى أن الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة يزيد من ثقتهم بنفسهم و قد بلغ المتوسط الحسابي ب (2.35) و الإنحراف المعياري ب (0.78)، كما يرون أن مناقشة الرسائل العلمية يطلعهم على الجديد في تخصصهم بمتوسط حسابي قدر ب (2.49) و إنحراف معياري قدره ب (0.75)، كما تسعدهم المشاركة في إتخاذ القرارات أثناء مناقشة الرسائل العلمية حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.39) و الإنحراف المعياري ب (0.81).

إذن من خلال إستجابات أساتذة التعليم الجامعي نلاحظ أن أغليبيتهم على درجة متوسطة عن الرضا عن الإنتاج العلمي حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.27) و الإنحراف المعياري ب (0.33)، ومنه نستنتج أن الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أن: "أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تاسوست راضون عن انتاجهم العلمي بدرجة متوسطة" قد تحققت، و يعود هذا إلى التغيرات التي طرأت على الأجهزة و الجهات المسيرة لقطاع البحث العلمي في الجزائر و إفتقارها إلى الخبرة في هذا الميدان وعدم وجود مخطط واضح و شامل بخصوص البحث و الإنتاج العلمي، و لا يختلف هذا عن الواقع المعاش في البلدان العربية بهذا الخصوص، إضافة إلى ثقل الأعباء التي يتحملها الأساتذة و الإنشغال بالأعمال الإدارية و طول إجراءات و وسائل نشر البحوث الجامعية، و هذا ما أظهرته دراسة عبده (2006) حول الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و علاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن، حيث توصلت إلى أهم أسباب ضعف الإنتاجية العلمية.

2- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية: التي نصت على: "أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تاسوست راضون عن توافقه المهني بدرجة متوسطة"

➤ جدول رقم (06): يوضح المتوسطات و الإنحرافات لإستجابات أفراد عينة الدراسة لمحور التوافق المهني لأساتذة التعليم الجامعي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة
25	الواجبات المطلوبة منك تتناسب و وظيفتك	2.28	0.84	متوسطة
26	جو المحاضرة الذي تدرس فيه مريح بشكل عام	2.08	0.88	متوسطة
27	أنت ملتزم بمواعيد العمل الرسمية	2.55	0.77	عالية
28	تشعر بالفخر و الإعتراز لممارسة مهنة التدريس	2.53	0.74	عالية

29	تعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية	2.47	0.79	عالية
30	تعتقد أن ساعات العمل لا تتناسب مع ظروفك الحياتية	1.90	0.80	متوسطة
31	يتناسب راتبك مع الدرجة العلمية التي تعمل بها	1.76	0.85	متوسطة
32	تشبع مهنتك فضولك العلمي و توسع معارفك	2.44	0.78	عالية
33	علاقتك بزملائك في الكلية مبنية على التقدير والإحترام	2.80	0.52	عالية
34	تعتقد أن التنسيق و التعاون مع الزملاء في العمل قليل	2.24	0.82	متوسطة
35	ترفض تدخل الآخرين في أمور عملك	2.21	0.85	متوسطة
36	تشعر بالإستياء من عدم ملاحظة نتائج جهدك مع طلبتك	2.38	0.78	عالية
37	علاقتك بالطلبة مبنية على أساس التقدير و الإحترام	2.85	0.47	عالية
38	لا تتلاءم طبيعة مهنتك و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي تطمح اليه	1.85	0.38	متوسطة
39	تشعر بالضجيج في مكان عملك	2.26	0.79	متوسطة
40	تحرس على إتباع قواعد العمل بدقة	2.50	0.78	عالية
41	يتلاءم عملك مع قدراتك و ميولك	2.60	0.93	عالية
42	إكتسبت خبرة قيمة في مجال عملك	2.55	0.74	عالية
43	تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لك مواقف مزعجة مع الآخرين	1.95	0.82	متوسطة
44	لا تتيح لك مهنتك إمكانية تطوير مهاراتك و تحسين أداك من خلال التدريب	1.78	0.86	متوسطة
Σ	المحور2: التوافق المهني	2.29	0.53	متوسطة

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

من خلال الجدول رقم(06) نلاحظ الأساتذة يرون أن الواجبات المطلوبة منهم تتناسب مع وظيفتهم بمتوسط حسابي قدره (2.28) و إنحراف معياري قدره (0.84)، إضافة إلى أن جو المحاضرة الذي يدرسون فيه مريح بشكل عام حيث قدر المتوسط الحسابي ب (2.08) و الإنحراف المعياري ب (0.88)، كما أنهم ملتزمون بمواعيد العمل الرسمية و بلغ المتوسط الحسابي (2.55) و الإنحراف

المعباري(0.77)، إضافة إلى أنهم يشعرون بالفخر و الإعزاز لممارسة مهنة التدريس بمتوسط حسابي قدره (2.53) و إنحراف معياري قدره (0.74)، كما أنهم يعتقدون أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.47) و الإنحراف المعياري ب (0.79)، إضافة إلى أنهم يعتقدون أن ساعات العمل لا تتناسب مع ظروفهم الحياتية بمتوسط حسابي يقدر ب (1.90) و إنحراف معياري يقدر ب (0.80)، بالإضافة إلى أنهم يرون أن راتبهم يتناسب مع الدرجة العلمية التي يعملون بها بمتوسط حسابي قدره (1.76) و إنحراف معياري قدره (0.85)، كما أنهم يرون أن مهنتهم تشبع فضولهم العلمي و توسع معارفهم و بلغ المتوسط الحسابي ب (2.44) و الإنحراف المعياري ب (0.78)، كما أن علاقتهم بزملائهم في الكلية مبنية على التقدير و الإحترام بمتوسط حسابي قدره (2.80) و إنحراف معياري قدره (0.52)، كما أنهم يعتقدون أن التنسيق و التعاون مع الزملاء في العمل قليل بمتوسط حسابي يقدر ب (2.24) و إنحراف معياري يقدر ب (0.82)، إضافة إلى أنهم يرفضون تدخل الآخرين في أمور عملهم حيث قدر المتوسط الحسابي ب (2.21) و الإنحراف المعياري ب (0.85)، كما أنهم يشعرون بالإستياء من عدم ملاحظة نتائج جهودهم مع طلبتهم بمتوسط حساب يقدر ب (2.38) و إنحراف معياري يقدر ب (0.78)، كما يرون أن علاقتهم بالطلبة مبنية على أساس التقدير و الإحترام بمتوسط حسابي قدره (2.85) و إنحراف معياري قدره (0.47)، إضافة إلى أنهم يرون أن طبيعة مهنتهم و متطلباتها لا تتلاءم مع المستقبل المهني الذي يطمحون إليه بمتوسط حسابي بلغ (1.85) و إنحراف معياري بلغ (0.38)، بالإضافة إلى أنهم يشعرون بالضجيج في مكان عملهم بمتوسط حسابي قدره (2.26) و إنحراف معياري قدره (0.79)، كما أنهم يحرصون على إتباع قواعد العمل بدقة بمتوسط حسابي يقدر ب (2.50) و إنحراف معياري يقدر ب (0.78)، إضافة إلى أنهم يرون أن عملهم يتلاءم مع قدراتهم و ميولهم حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.60) و الإنحراف المعياري ب (0.93)، كما أنهم إكتسبوا خبرة قيمة في مجال عملهم بمتوسط حسابي يقدر ب (2.55) و إنحراف معياري يقدر ب (0.74)، إضافة إلى أن تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لهم مواقف مزعجة مع الآخرين بمتوسط حسابي قيمته (1.95) و إنحراف معياري قيمته (0.82)، كما يرون أن مهنتهم لا تتيح لهم إمكانية تطوير مهاراتهم و تحسين أدائهم من خلال التدريب حيث قدر المتوسط الحسابي ب (1.78) و الإنحراف المعياري ب (0.86).

ومن خلال إستجابات أفراد عينة الدراسة وهم أساتذة التعليم الجامعي نلاحظ أن أغليبتهم على درجة متوسطة من توافقه المهني حيث بلغ المتوسط الحسابي ب (2.29) و الإنحراف المعياري ب

(0.35)، ومنه نستنتج أن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن "أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تأسوست راضون عن توافقهـم المهني بدرجة متوسطة " قد تحققت، وهذا راجع إلى عدم وجود طموحات عالية يسعون إلى تحقيقها من خلال مهمة التدريس، إضافة إلى عدم توفر الظروف النفسية والبيئية المناسبة للعمل و كذا عدم وجود محفزات تشجعهم على العمل بشكل كبير، و هذا ما تفسره نظرية العلاقات الإنسانية لألتون مايو بأن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات و تتمثل في الإستقرار و الأمن الوظيفي و تحقيق الإنتماء و إبداء قراراتهم داخل الجماعة والإبداع في مهنتهم،

3- عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة: التي تنص على: " وجود علاقة إرتباطية موجبة بين

الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي"

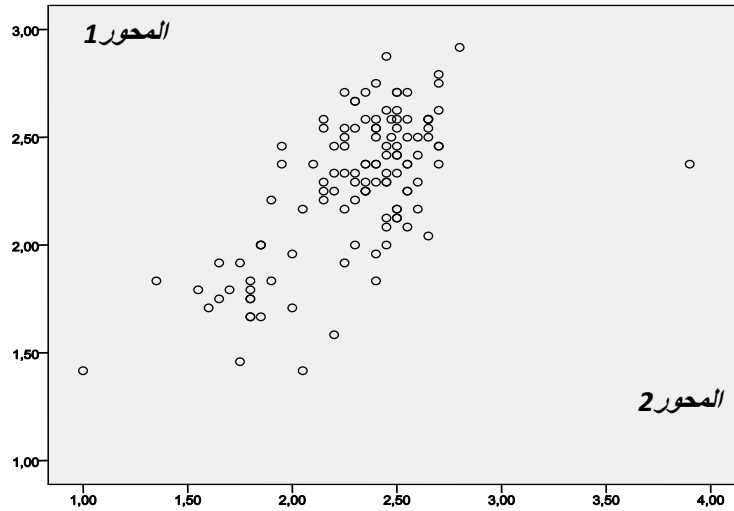
➤ جدول رقم(07): يوضح العلاقة بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لأساتذة التعليم الجامعي

		الرضا عن الإنتاج العلمي	التوافق المهني
الرضا عن الإنتاج العلمي	معامل الإرتباط بيرسون	1	0.65
	مستوى الدلالة		0.00
	عدد أفراد العينة	0.65	
التوافق المهني	معامل الإرتباط بيرسون		1
	مستوى الدلالة	0.00	
	عدد أفراد العينة	120	120

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

من خلال الجدول رقم(07) نلاحظ أن معامل بيرسون قد بلغ (0.65) وهو معامل إرتباط دال عند مستوى الدلالة (0.00)

➤ شكل رقم(02) يوضح فحص الأشكال الإنتشارية للعلاقة بين الإنتاج العلمي والتوافق المهني



المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات spss (22)

وهذا يبين أن هناك علاقة إرتباطية طردية موجبة بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي، و من هنا نستنتج أن الفرضية العامة التي تنص على أنه: "توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الرضا عن الإنتاج العلمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي" قد تحققت؛ أي كلما كان رضا عن الإنتاج العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعي من حيث المجهود المبذول فيه و مراعات الظروف البحثية و كذا الحياتية بالإضافة إلى وجود التعاون بين الأساتذة و تقدير كافة الأعمال العلمية و توفير وسائل البحث اللازمة و كذا توفير مخابر البحث إضافة إلى تحسين تسيير مجالات البحث بشكل جيد، كانت درجة توافقه مرتفعة من حيث الأجر المدفوع الذي يتناسب مع الجهد المبذول و حصولهم على عبارات التشجيع و الثناء و التنسيق مع الزملاء، إضافة إلى التقدير و الإحترام المتبادل بين كافة الأطراف داخل الجامعة.

4- نتائج الدراسة: لقد توصلنا في هذه الدراسة و التي كانت بعنوان: "الرضا عن الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي " إلى النتائج التالية:

- ✓ هناك علاقة إرتباطية موجبة بين الرضا عن الإنتاج العلمي و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي.
- ✓ أساتذة التعليم الجامعي على درجة متوسطة من الرضا عن الإنتاج العلمي.
- ✓ أساتذة التعليم الجامعي على درجة متوسطة من التوافق المهني.

5-التوصيات والإقتراحات: من خلال تحليلنا لموضوع الدراسة المتمثل في: "الرضا عن الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي "-دراسة ميدانية بالقطب الجامعي تاسوست- فنحن نوصي بما يلي:

- ✓ العمل على توفير مخابر بحث خاصة بالجامعة من أجل تشجيع وتحفيز الأساتذة للبحث والإنتاج العلمي.
- ✓ تامين كافة الأبحاث العلمية التي يقوم بها الأساتذة بالجامعة.
- ✓ ضرورة توفير كافة الوسائل البحثية اللازمة من أجل النهوض بالإنتاج العلمي والبحثي للجامعة.
- ✓ توفير وتطبيق أساليب تنمي التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي.
- ✓ توفير الظروف المناسبة والمريحة والمكيفة للجو الداخلي للأساتذة وذلك من أجل تحقيق التوافق المهني.
- ✓ التوسع في دراسة موضوع الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني وذلك لعدم وجود دراسات سابقة بنفس العنوان.

خاتمة:

في دراستنا هذه التي جاءت بعنوان "الرضا عن الإنتاج العلمي و علاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي" و بعد عرض و مناقشة نتائجها تبين أن هناك علاقة موجبة بين الرضا عن الانتاج العلمي و التوافق المهني، إضافة إلى أن الإنتاج العلمي على درجة متوسطة داخل الجامعة و هذا راجع الى عدم توفر وسائل البحث الضرورية و عدم وجود مخابر البحث العلمية، و كذلك درجة توافقه المهني على متوسطة و هذا لقلة توفير الظروف المناسبة و المريحة و المشجعة على العمل من أجل الرفع من توافقه المهني.

وفي نهاية الدراسة يمكن القول أن الرضا عن الإنتاج العلمي أحد الأساسيات التي يجب الأخذ بها لأنه من العوامل التي ترفع من التوافق المهني لدى الأساتذ الجامعي .

وأ خيرا تتمنى الباحثة أن تكون هذه الدراسة منطلقا لغرض المناقشات و وجهات نظر جديدة أكثر سعة تفيد و تستفيد منها الأجيال القادمة.

قائمة المراجع:

➤ الكتب العربية:

- 1- أحمد محمد عبد الخالق (1997): أصول الصحة النفسية، مصر، دارالمعرفة الجامعية.
- 2- بديع محمود مبارك القاسم (2001): علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، الأردن، مؤسسة الوراق.
- 3- بوحوش عمار (1990): دليل البحث المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية، ط1، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- 4- حميدي ياسين و علي عسكر و حسن الموسوي (1999): علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، بيروت، دارالكتب العلمية.
- 5- رشوان حسن (1982): العلم و البحث العلمي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- 6- زهران حامد (1988): علم النفس الإجتماعي، ط5، عالم الكتب، القاهرة، ص78.
- 7- عبد الرحمان بن عنتر (2011): إدارة الإنتاج في المنشآت الخدمية و الصناعية، دار اليازوردي العلمية للنشر و التوزيع، ط1، الإسكندرية.
- 8- عشوي مصطفى (1997): أسس علم النفس الصناعي، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 9- عودة سليمان و زملائه (1992): أساسيات البحث العلمي في التربية و العلوم الإنسانية، ط2، مكتبة الكتاب، مصر.
- 10- عوض عباس محمود (2006): دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الأزارطية، دار المعرفة الجامعية.
- 11- غالب فريجات (2011): ثقافة البحث العلمي، ط1، دار اليازوردي للنشر و التوزيع، عمان.
- 12- فرج عبد القادر طه (1988): علم النفس الصناعي التنظيمي، ط6، القاهرة، دار المعارف.
- 13- محي الدين محمد ضياء الدين زاهر (1998): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 14- مدحت عبد الحميد عبد الطيف (1990): الصحة النفسية و التفوق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- 15- مسعد محمد ياقوت (2007): أزمة البحث العلمي في مصر و الوطن العربي، دار النشر للجامعات، القاهرة.

➤ القواميس:

1- ابن منظور أبو فيصل (1981): لسان العرب، القاهرة، دار المعارف.

2- معلوف لويس (1997): المنجد في اللغة و الإعلام، دارالمشرق.

➤ المجلات:

1- إبراهيم عبد الله الشامي (1994): بعض مهام أعضاء هيئة التدريس و واقع أدائها كما يدركها

الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء، مجلة العلوم، العدد (6) السنة (3)، جامعة قطر.

2- الزهراني سعد عبد الله (1997): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المعاصرة بجامعة أم القرى

واقعهما وأبرز عوائقهما، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، العدد (4) السنة (2) جامعة الملك

سعود.

3- بن عمارة سمية (د س): صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز

الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعانات

في الجزائر.

4- حامد عمار (1991): دور مراكز البحث و التنمية في الوطن العربي، شؤون عربية، مجلة دراسات

تربوية، السنة (6)، العدد (36).

5- سلامة طنناش (1994): البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية الأهداف

والحوافز و الرضا و المشكلات، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد (11).

6- عبد الله كيار (2014): الجامعة الجزائرية ومسيرة البحث العلمي، تحديات و آفاق العدد (16)

سبتمبر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.

7- فتيحة زايدي و عبد الباسط هويدي (2016): المؤسسة الجامعية فضاء لإنتاج المعرفة

العلمية"وضعية مخابر البحث العلمي والكفاءات البحثية بالجامعات الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية

و الاجتماعية، العدد 27/سبتمبر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.

8- قنوع وآخرون (2005): البحث العلمي في الوطن العربي واقعه ودوره في نقل وتوطين التكنولوجيا،

مجلة تشرين للدراسات و البحوث العلمية، سلسلة العلوم الإقتصادية و القانونية، السنة (4) العدد 27.

9- محمد حسن العمارة وسهام محمد السرابي (2008): البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الإسراء الخاصة، مجلة دمشق، المجلد 24، العدد (2).

- 10- محمد يونس(1998): الرضا الوظيفي و الإنتاجية العلمية، دراسة حالة، مجلة التربية المعاصرة، العدد (50)، السنة (15).
- الرسائل و الأطروحات الجامعية:
- 1- السماري عبد الله (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية، قسم العلوم الانسانية و الاجتماعية، رسالة ماجستير منشورة، الرياض.
- 2- جمعة أولاد حميودة(2005): الإتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة.
- 3- حوالة(2009): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر، رسالة ماجستير منشورة ، عالم الكتب.
- 4- صالح أيمن وجميل عبد الرحمان(2003): معيقات البحث العلمي و توقعاته لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير منشورة، فلسطين.
- 5- عبده حسين(2006): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن، أطروحة دكتوراه منشورة، في كلية التربية بجامعة عدن في اليمن.
- 6- عليان الحولي و منور عدنان و محمد نجم عبد الله المنجل(2012): الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة دمشق.
- 7- ماهر عبد الرزاق سكران(2011): التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الإجتماعية لدى الأخصائيين الإجتماعيين بمدارس التعليم العام .
- 8- مراد زيدان(1991): الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفائتهم في تعليم الطلاب"دراسة حالة"، مؤتمر الأداء الجامعي في كلية التربية في الفترة من 7 إلى 8 سبتمبر، جامعة المنصورة، مصر.
- 9- مكناسي محمد(2007): التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر.

الملحق

الملحق رقم (01): الإتساق الداخلي للعبارة باستخدام ألفا كرونبا

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
تعتقد أن مجهودك في الإنتاج العلمي يتناسب مع الأجر الذي تتقاضاه	106,00	913,143	-,463	,731
الإنهالك الشديد نهاية الدوام التدريسي يقلل من دافعيتك للمشاركة في إنتاج المشاريع العلمية	105,38	918,268	-,583	,732
العلاقة مع زملائك في الكلية تزيد من توسيع اطارك البحثي	105,13	856,125	,720	,711
برمجة حصص التدريس لائراعي ظروفك البحثية	106,00	925,143	-,659	,734
تشعر بالضيق لعدم قدرتك على توفير مستلزماتكمن أجل القيام بمشروعاتك الانتاجية العلمية	104,88	886,411	,000	,721
تعتقد أن عدم شفافية شروط النشر ينقص من دافعيتك للإنتاج العلمي	105,38	855,411	,557	,711
ضياح حقوق التأليف لايشجعك على نشر انتاجك العلمي	105,38	855,411	,557	,711
غياب روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لايساعدك على البحث والإنتاج العلمي	105,50	888,000	-,044	,722

قلة تقدير أعمال فرق العمل لإعطيتك	105,50	847,143	,721	,708
رغبة في انتاج الأعمال العلمية				
تسيير مجالات البحث العلمي يؤثر على دافعيتك للإنتاج العلمي	101,63	516,839	,511	,737
قلة اجازات التفرغ البحثي يمنعك من البحث والإنتاج العلمي	101,38	515,411	,525	,731
انعدام الدعم المعنوي من الجامعة يقلل إنتاج أبحاثك وكتبك ومقالاتك العلمية	105,50	866,857	,434	,714
تعتقد أن تصحيح أوراق الامتحانات يقلل من اهتماماتك البحثية	106,13	884,411	,023	,721
الحجم الساعي للتدريس يقف عائقاً لمشاريعك العلمية	106,75	882,786	,167	,720
تأخر المجلات في نشر الأبحاث العلمية المقبولة يعرقل نشاطك البحثي	105,50	847,143	,721	,708
توفير وسائل البحث العلمي يدفعك الى نشر أبحاثك العلمية	105,38	855,411	,557	,711
تشعر بالحماس عند مشاركتك في الفعاليات والملتقيات العلمية من المؤتمرات والندوات	105,88	850,696	,645	,709
عدم إعطاء أهمية لنتائج الملتقيات العلمية يحبط من دافعيتك للمشاركة فيها	105,13	856,125	,720	,711
عدم توفر الوقت لحضور الملتقيات العلمية يشكل عائق في تقدمك العلمي	105,63	923,125	-,696	,734
استثمار قدراتك في الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة يدفعك الى الإقبال على مناقشتها	105,63	865,696	,382	,714
نقص مخابر البحث يعيق من تجريب أبحاثك العلمية	105,13	856,125	,720	,711
الإشراف على الرسائل العلمية يزيد من ثقك بنفسك	105,75	846,214	,680	,707
مناقشة الرسائل العلمية يطلعك على الجديد في تخصصك	105,50	848,000	,704	,708
تساعدك المشاركة في اتخاذ القرارات أثناء مناقشة الرسائل العلمية	105,50	848,000	,704	,708
الواجبات المطلوبة منك تتناسب ووظيفتك	106,00	865,714	,407	,714
جو المحاضرة الذي تدرس فيه مريح بشكل عام	105,88	868,125	,319	,715
أنت ملتزم بمواعيد العمل الرسمية	105,13	856,125	,720	,711

تشعر بالفخر والإعزاز لممارسة مهنة التدريس	105,38	855,125	,695	,710
تعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية	105,25	871,357	,330	,716
تعتقد أن ساعات العمل لا تتناسب مع ظروفك الحياتية	106,50	883,143	,098	,720
يتناسب راتبك مع الدرجة العلمية التي تعمل بها	106,38	881,411	,099	,720
تشبع مهنتك فضولك العلمي وتوسع مداركك	105,50	847,143	,721	,708
علاقتك بزملائك مبنية على التقدير والإحترام	105,13	856,125	,720	,711
تعتقد أن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل	105,38	886,839	-,023	,722
ترفض تدخل الآخرين في أمور عملك	105,63	847,411	,740	,708
تشعر بالإستياء من عدم ملاحظة نتائج جهدك مع طلبتك	105,25	851,357	,795	,709
علاقتك بالطلبة مبنية على أساس الإحترام والتقدير	105,13	856,125	,720	,711
لا تتلائم طبيعة مهنتك ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي تطمح اليه	106,00	863,143	,460	,713
تشعر بالضجيج في مكان عملك	106,00	878,286	,122	,719
تحرص على اتباع قواعد العمل بدقة	105,38	857,125	,524	,711
يتلاءم عملك مع قدراتك وميولك	105,63	849,411	,595	,709
اكتسبت خبرة في مجال عملك	105,50	846,286	,737	,707
تداخل الواجبات الوظيفية بسبب لك موافق مزعجة مع الآخرين	106,00	870,571	,408	,716
لا تتيح لك مهنتك تطوير مهاراتك وتحسين أدائك من خلال التدريب	106,13	892,982	-,139	,724

➤ الملحق رقم (02): الأداة النهائية للدراسة

جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلم التربية

الموضوع:

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة، تحية طيبة وبعد:

في إطار قيامنا بتحضير مذكرة تخرج للسنة الثانية ماستر إدارة وإشراف بيداغوجي حول [الرضا عن الانتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي] نتمنى منكم التعاون معنا بهذا المضمار، وذلك بالإجابة عن بنود هذا الإستبيان بوضع علامة (X) في المكان الملائم للإجابة من وجهة نظركم، ونعدكم بأن المعلومات التي تقدم إلينا لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا منا جزيل الشكر وفائق الإحترام

الباحثة

السنة الجامعية: 2017-2018 م

❖ أولاً: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- الكلية:

- ✓ كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
- ✓ كلية العلوم الاقتصادية والتسيير
- ✓ كلية العلوم السياسية والحقوق
- ✓ كلية الآداب واللغات

- الخبرة في التدريس: -أقل من خمس سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- من 10 إلى 15 سنة:
- من 15 سنة فما فوق

ثانيا: بنود مقياس الرضا عن الإنتاج وعلاقته بالتوافق المهني عند أساتذة الجامعة

	الرقم	العبارات	الإجابة		
			أوافق	محايد	لأوافق
		أستاذة(ة) نا المحترم(ة) هل:			
الرضا عن الإنتاج العلمي	1	تعتقد أن مجهودك في الإنتاج العلمي يتناسب مع الأجر الذي تتقاضاه			
	2	الإنهاك الشديد نهاية الدوام التدريسي يقلل من دافعيتك للمشاركة في إنتاج المشاريع العلمية			
	3	العلاقة مع زملائك في الكلية تزيد من قدرتك على توسيع إطارك البحثي			
	4	برمجة حصص التدريس لا تراعي ظروفك البحثية			
	5	تشعر بالضيق لعدم قدرتك على توفير مستلزماتك من أجل القيام بمشروعاتك الإنتاجية البحثية			
	6	تعتقد أن عدم شفافية شروط النشر ينفذ من دافعيتك للإنتاج			

			العلمي	
7			ضياح حقوق التأليف لايشجعك على نشر انتاجك العلمي	
8			غياب روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لا يساعد على البحث و الإنتاج العلمي	
9			قلة تقدير أعمال فرق العمل لا يعطيك رغبة في إنتاج الأعمال العلمية	
10			تسيير مجلات البحث العلمي يؤثر دافعيتك للإنتاج العلمي	
11			قلة إجازات التفرغ البحثي يمنعك من البحث و الإنتاج العلمي	
12			إنعدام الدعم المعنوي من الجامعة لإنتاج أبحاثك و كتبك ومقالاتك العلمية	
13			تعنقد أن تصحيح أوراق الإمتحانات يقلل من إهتماماتك البحثية	
14			الحجم الساعي للتدريس يقف عائقا لمشاريعك البحثية	
15			تأخر المجلات في نشر الأبحاث العلمية المقبولة يعرقل نشاطك البحثي	
16			توفير وسائل البحث العلمي يدفعك إلى نشر أبحاثك العلمية	
17			تشعر بالحماس عند مشاركتك في الفعاليات والملتقيات العلمية من المؤتمرات و الندوات	
18			عدم إعطاء أهمية لنتائج الملتقيات العلمية يحبط من دافعيتك للمشاركة فيها	
19			عدم توفر الوقت لحضور الملتقيات العلمية يشكل عائق في تقدمك العلمي	
20			استثمار قدراتك في الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة يدفعك إلى الإقبال على مناقشتها	
21			نقص مخابر البحث يعيق من تجريب أبحاثك العلمية	
22			الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة يزيد من ثقتك بنفسك	
23			مناقشة الرسائل العلمية يطلعك على الجديد في تخصصك	
24			تسعدك المشاركة في اتخاذ لقرارات أثناء مناقشة الرسائل العلمية	

التوافق المهني

25	الواجبات المطلوبة منك تتناسب و وظيفتك
26	جو المحاضرة الذي تدرس فيه مريح بشكل عام
27	أنت ملتزم بمواعيد العمل الرسمية
28	تشعر بالفخر و الإعتراز لممارسة مهنة التدريس
29	تعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية
30	تعتقد أن ساعات العمل لا تتناسب مع ظروفك الحياتية
31	يتناسب راتبك مع الدرجة العلمية التي تعمل بها
32	تشبع مهنتك فضولك العلمي و توسع معارفك
33	علاقتك بزمالك في الكلية مبنية على التقدير و الإحترام
34	تعتقد أن التنسيق و التعاون مع الزملاء في العمل قليل
35	ترفض تدخل الآخرين في أمور عملك
36	تشعر بالإستياء من عدم ملاحظة نتائج جهدك مع طلبتك
37	علاقتك بالطلبة مبنية على أساس التقدير و الإحترام
38	لا تتلائم طبيعة مهنتك و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي تطمح إليه
39	تشعر بالضجيج في مكان عملك
40	تحرس على إتباع قواعد العمل بدقة
41	يتلاءم عملك مع قدراتك و ميولك
42	إكتسبت خبرة قيمة في مجال عملك
43	تداخل الواجبات الوظيفية بسبب لك مواقف مزعجة مع الآخرين
44	لا تتيح لك مهنتك إمكانية تطوير مهاراتك و تحسين أدائك من خلال التدريب

ملخص الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الرضا عن الإنتاج العلمي لدى أساتذة التعليم الجامعي، بالإضافة إلى معرفة توافقه المهني، وكذا معرفة ما إذا كانت هناك علاقة دالة إحصائية بين الرضا عن الإنتاج العلمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي، ومن أجل ذلك تم تصميم إستمارة مكونة من (44) بندا وزعت على (120) أستاذة) في جامعة محمد الصديق بن يحي بتاسوست، وقد أظهرت هذه الدراسة مايلي:

- ✓ توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الرضا عن الإنتاج العلمي والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الجامعي.
- ✓ أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تاسوست على درجة متوسطة في رضاهم عن الإنتاج العلمي.
- ✓ أساتذة التعليم الجامعي بالقطب تاسوست على درجة متوسطة في توافقه المهني.

Résumé de l'étude : Le but de cette étude est de connaître le niveau de satisfaction la production scientifique chez un enseignants universitaires et de connaître adéquation professionnelle puis de savoir s'il existe une relation significative statistiquement entre la satisfaction et la production scientifique pour cela un questionnaire de (44) question est distribués à (120) professeur à l'Université de Mohammed Siddiq bin Yahya à Tassaust, cette étude a montré les résultats suivants:

- ✓ Il existe une corrélation positive entre la satisfaction professionnel et la production scientifique chez les professeurs de l'université.
- ✓ Professeurs university à Kutb Tassaust et avant degré moyen de satisfaction sur sent la production scientifique.
- ✓ Professeurs de l'enseignement universitaire à Kutb Tassaust , sur un degré moyen sur l'adéquation .