



العنوان:

ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د

دفعة: 2019

إشراف الأستاذ :

رشيد رزقي

إعداد الطالبتين:

آسيا بوجابر

كريمة دريس

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - Tebessa

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الرتبة	الصفة
توفيق زروقي	جامعة العربي التبسي	أستاذ محاضر 'أ'	رئيسا
رشيد رزقي	جامعة العربي التبسي	أستاذ مساعد 'أ'	مشرفا ومقرا
طارق بوزغاية	جامعة العربي التبسي	أستاذ مساعد 'أ'	مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة): آسيا بوجاير

الصفة: طالب.

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 106714032 الصادرة بتاريخ: 2017/11/22

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان: ظروف العمل وآداء الأستاذة لاجتماع

إشراف الأستاذة (ة): ر. ر. حميد ر. سيد

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

إمضاء الممضي بالأمر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيدة(ة): **كروحية دريدي**

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **954613** الصادرة بتاريخ: **29/04/2016**

قسم: علم الاجتماع

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر تخصص: **علم اجتماع تنظيم وكن**

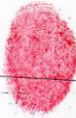
تحت عنوان: **خزوة العمل وآداب الاستاذ لاجيدي**

إشراف الأستاذ(ة): **رزقيد رشيد**

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

إمضاء المعنى بالأمر



دريدي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université Larbi Tébessi - Tébessa -
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de sociologie



جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة): زيقي بسيد
الرتبة: أستاذ مساعد أ

أشهد أن المذكرة المعنونة:

ظواهر الفكر العلمي وأدائه في سياق التحول المجتمعي - دراسة ميدانية
بالمدينة الجامعية للإستاذية بولاية الخليلية - جامعة تبسة - تبسة

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم الاجتماع كنهج تحليلي

من إعداد:

الطالب(ة): احمد بسيد كرسية الطالب(ة): يوجيا بسرا آيسا

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد
تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطالب بطبع المذكرة وايداعها لدى إدارة القسم
بنسختها الورقية والالكترونية.

تبسة في: 2019/06/11

توقيع الأستاذ المشرف

شكر و عرفان

أولاً وقبل كل شيء ، نشكر الله عز وجلّ الذي وفقنا وقدرنا على إنجاز هذا العمل المتواضع .
ويسعدنا أن نتقدم بوافر الشكر وال تقدير إلى كل من أعاننا في انجاز هذه المذكرة ونخص بالذكر
الأستاذ المشرف " رزيقي رشيد " الذي لم يبخل علينا بإرشاداته ونصائحه القيمة ومساعداته التي قدمها
لنا لكي يتوج عملنا بما يجب أن يكون عليه العمل الاكاديمي المحترم.
ونشكر الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل العلمي.

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات :
/	ملخص الدراسة
/	شكر وعرفان
/	فهرس الجداول والأشكال
أ	مقدمة
4	الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة
4	(1) إشكالية الدراسة
6	(2) فرضيات الدراسة.
6	(3) أهداف الدراسة
7	(4) أهمية الدراسة
7	(5) أسباب اختيار الموضوع
8	(6) مفاهيم الدراسة
9	(7) الدراسات السابقة
	الجانب النظري
15	الفصل الثاني : ظروف العمل (مفهومها ، أنواعها ، آليات تحسينها)
15	تمهيد
15	(1) تعريف ظروف العمل
15	1-1 - لغة واصطلاحا
16	1-2 - لمحة عن ظروف العمل

فهرس المحتويات

20	(2) أنواع ظروف العمل
20	2-1 - ظروف العمل الفيزيائية
20	2-1 -1 - الإضاءة
21	2-1 -2 - الحرارة
22	2-1 -3 - التهوية
23	2-1 -4 - الضوضاء (الضجيج)
25	2-1 -5 - التلوث
27	2-2 - ظروف العمل المادية
27	2-2 -1 - الأجور
27	2-2 -2 - الحوافز
28	2-3 - ظروف العمل النفسية
28	2-3 -1 - التعب
31	2-3 -2 - الملل
32	2-4 - ظروف العمل الاجتماعية
33	2-4 -1 - الخدمات الاجتماعية
34	2-4 -2 - العلاقات الإنسانية
35	(3) آليات تحسين ظروف العمل
37	الخلاصة

60	1- 2 - مفهوم الأستاذ الجامعي
61	2 (سمات وصفات الأستاذ الجامعي
64	3) مهام ووظائف الأستاذ الجامعي
70	4) استراتيجيات تنمية الأستاذ الجامعي
72	5) حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي
78	خلاصة الفصل الجانب الميداني
80	الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
80	1 - منهج الدراسة
80	2 - مجالات الدراسة
81	2 - 1 - المجال المكاني
82	2 - 2 - المجال الزمني
82	2 - 3 - المجال البشري
83	3 - عينة الدراسة
84	4 - أدوات جمع البيانات
84	4 - 1 - الملاحظة
85	4 - 2 - إستمارة إستبيان
91	الفصل السادس : عرض و تحليل البيانات و النتائج العامة للدراسة
91	تمهيد

فهرس المحتويات

92	1 - عرض و تحليل البيانات
92	1 - 1 - عرض و تحليل البيانات الشخصية
97	1 - 2 - عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالظروف الفيزيقية
107	1 - 3 - عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالظروف المادية
114	1 - 4 - عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالظروف النفسية و الإجتماعية
125	2 - عرض نتائج الدراسة على ضوء الفروض
125	2 - 1 - نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الأولى
127	2 - 2 - نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثانية
128	2 - 3 - نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
130	2 - 4 - النتيجة العامة للدراسة
130	3 - مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات المشابهة
134	الخاتمة
136	قائمة المراجع
/	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين مستوى صدق كل بند	86
02	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	92
03	يوضح توزيع العينة حسب الرتبة	93
04	يوضح العينة حسب القسم	94
05	يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل	95
06	يوضح توزيع العينة حسب بعد الجامعة عن مقر السكن	96
07	يوضح درجة الإضاءة السائدة وملاءمتها بمكان عمل الأساتذة	97
08	يوضح تأثير نوعية الإضاءة على مستوى أداء الأستاذ الجامعي	98
09	يوضح مدى توفر قاعات التدريس على المدافئ	99
10	يوضح مدى ملائمة الحرارة والتهوية في البرد أو الحر داخل قاعات ومدرجات التدريس	100
11	يوضح مدى معاناة الأساتذة بالجامعة من البرودة شتاء داخل قاعات التدريس	101
12	يوضح مدى تأثير الضجيج على أداء الأستاذ الجامعي	101
13	يوضح شروح النظافة بقاعات ومرافق الجامعة	102
14	يوضح شروط النظافة بدورات المياه داخل الجامعة	103
15	يوضح مدى تناسب حجم قاعات التدريس مقارنة مع عدد الطلبة	104
16	يبين نوعية التجهيزات والعتاد بالمؤسسة	105
17	يوضح مدى ملائمة أداء الأساتذة بالكلية مقارنة بتوفر أغلب الظروف الفيزيائية	106
18	يبين علاقة الظروف الفيزيائية بانطباض الأستاذ الجامعي في العمل	106
19	يوضح رضا الأساتذة عن الأجر	107
20	يوضح مدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول	108
21	يوضح أساس اختيار الأستاذ الجامعي مهنة التعليم بالجامعة	108
22	يبين العوامل التي يعتبرها الأساتذة بالجامعة محددات للرفع من مستوى أدائهم	109
23	يبين رضا الأساتذة بالجامعة عن نظام الحوافز المعنوية والمادية	110

فهرس الجداول

110	يبين مساهمة الحوافز المادية في زيادة الدافعية لدى الأساتذة خلال عملهم	24
111	يبين مساهمة الحوافز المعنوية في زيادة جودة الأداء لدى الأساتذة	25
112	يوضح تلقي الأساتذة مقابل الجهد والتعب في العمل مكافآت وتكرمات	26
113	يوضح رأي الأساتذة في التكريمات وعبارات الشكر والتقدير لتحفيزهم لتقديم الأفضل	27
114	يوضح علاقة بين العوامل المادية وجودة أداء الأستاذ الجامعي	28
114	يوضح مدى تأثير الحجم الساعي على أداء الأستاذ الجامعي	29
115	يوضح شعور الأساتذة حيال قاعات التدريس	30
116	يوضح العلاقة بين التعب ومستوى أداء الأساتذة	31
117	يوضح وجه نظر الأساتذة اتجاه بيئة عملهم ومدى انعكاسها على نفسياتهم	32
118	يوضح مدى شعور الأساتذة بالراحة النفسية أثناء تواجدهم بقاعات التدريس	33
119	يوضح خدمة الإطعام بالمؤسسة	34
119	يوضح خدمة السكن الوظيفي للأساتذة بالجامعة	35
120	يوضح مدى معاناة الأستاذ في التنقل من مقر سكنه إلى مقر عمله	36
120	يبين علاقة الأستاذ بزملائه الأساتذة	37
121	يبين علاقة الأستاذ بإدارة مؤسسة عمله	38
122	يوضح علاقة الأستاذ بطلبته	39
123	يوضح العلاقة بين مشاكل وظروف الأستاذ الجامعي بمستوى أدائه في العمل	40
124	يوضح العلاقة بين المشاكل النفسية والاجتماعية وتفاعل الأستاذ الجامعي	41

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
92	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الجنس	01
93	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الرتبة	02
94	دائرة نسبية توضح العينة حسب القسم	03
95	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل	04
96	دائرة نسبية توضح توزيع العينة حسب بعد الجامعة عن مقر السكن	05

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ظروف العمل على أداء الأستاذ الجامعي بحيث تمحورت الدراسة حول التساؤل الدراسي التالي : هل تنعكس الظروف التي يعمل بها الأستاذ الجامعي سلبا على أدائه؟ ولتحقيق الهدف السابق سعت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الآتية ؟

1- هل تنعكس الظروف الفيزيائية سلبا على انضباط الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المسندة إليه ؟

2- هل تنعكس العوامل المادية سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي؟

3- هل تؤثر الظروف النفسية والاجتماعية سلبا على تفاعل الأستاذ الجامعي أثناء أداء مهامه ؟.

وعلى ضوء التساؤلات وضعنا ثلاث فروض فرعية ولاختبار صحتها قمنا بإجراء دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة. وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداتين لجمع البيانات وهما :

الملاحظة البسيطة واستمارة استبيان تحتوي أربعة محاور تتضمن مجموعة من الأسئلة قصد الإجابة عليها بصدق وموضوعية من طرف الأساتذة عينة الدراسة المتكونة من (38) أستاذ بنسبة 30% من أصل (128) عضو من أعضاء هيئة التدريس حيث يتم اختيارها عن طريق الصدفة ، كما تم اللجوء إلى بعض الأساليب الإحصائية منها : التكرارات ، النسب المئوية ، فقد مكنتنا من تشخيص واقع ظروف العمل بالمكتبة وخلصنا بعد تحليل ومناقشة النتائج إلى تحقق جميع الفرضيات ومنه أسفرت إلى عدة النتائج : أن ظروف العمل الفيزيائية تؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي كما تنعكس العوامل المادية من أجور وحوافز على جودة وفاعلية أدائه ، حيث يتجلى ذلك في عدم رضا الأساتذة لنظام الحوافز و أجورهم التي يتلقونها ، ضف إلى ذلك الظروف النفسية والاجتماعية للأستاذ الجامعي هي ظروف سيئة هذا ما يعني أن أداء الأستاذ يتأثر بكل هذه العوامل المذكورة آنفا ويؤثر على مردوده و أدائه كأستاذ جامعي سواء من حيث التدريس أو البحث العلمي .

الكلمات المفتاحية : ظروف العمل ، الأداء الوظيفي ، الأستاذ الجامعي .

Résumé de l'exposé :

Viser l'étude à connaître l'influence des conditions de travail sur le fait fonctionnel pour le professeur universitaire, et bien que l'étude se déroule autour du questionnaire fondamental suivant :

« Est-ce que les conditions qui ont travaillé par le professeur universitaire reflètent négativement sur le niveau de sa fonction ? », et pour réaliser le but précédent l'étude sert à répondre sur les questions suivantes :

1 – Est-ce que les conditions physiques reflètent négativement sur le strictement de professeur universitaire de faire des activités de son document ?

2 – Est-ce que les facteurs matériels reflètent négativement sur la qualité de professeur universitaire ?

3 – Est-ce que les conditions psychiques et sociologiques influencent négativement sur l'interaction de professeur universitaire au milieu de son travail ?

Et travers ses questions en mettant trois devoirs secondaires et pour examiner les suppositions ; est-ce qu'elles sont justes ou non en faisant Tébéssa et nous adoptons dans notre étude la méthode descriptive et analysable en utilisant divers outils pour rassembler les données qui sont : observation simple et un formulaire d'exploration contient pour répondre à une question sincèrement et objectivement par des professeurs.

Le professeur consterné a l'étude composée de « 38 » professeurs.

Essai de 30 pour cent d'origine 128 un élément à des éléments d'association d'enseignement ainsi que elle complète et le Choix de cette association au hasard et comme nous flairons un ensemble des styles salisienne : calculaire et la dérivation

Qui nous possédassions de faire une évaluation diagnostique des conditions réelles de travail dans la faculté après ; Il y a l'analyse et discussion des résultats à réaliser beaucoup des hypothèses à la fin de travail en résulte et conclure avec des résultats : anodique que les conditions matérielles reflètent à l'efficacité de son travail pas satisfait du système des motivations et leur prix qui encaissent en plus ; il y a aussi les conditions mauvaises ça veut dire que le fait de professeur influence de toutes façons avec les facteurs cités et affluence sur son rendement.

Et soutient fait comme un professeur soit à traverser l'enseignement ou la recherche scientifique

Les mots clés :

Conditions de travail

Le fait fonctionnel

Le professeur universitaire

مقدمة :

إنّ تحسين نوعية وجود التعليم العالي في الجزائر أصبح حاجة ملحة وتطرحها الكثير من المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتعليمية، من أجل مواكبة الجامعات العالمية ، فالجامعة مؤسسة لا تزال منبع الفكر والابداع الانساني في أرقى مستوياته العلمية والادبية والفنية ، وهي المسؤولة عن تنمية الرأس المال البشري ، و أمل تلك المجتمعات في امدادها بالإطارات ذات الكفاءة العلمية والفنية ، فمكانة الجامعة مستمدة من مكانة أساتذتها وقد صارت قوة الجامعات اليوم تقاس بارتفاع وانخفاض أداء اساتذتها وعلمائها و ما يقدمونه من بحوث و دراسات تساهم في تطور بلدانهم ، و هذا الاخير يعد حجر الاساس في إنجاح العملية التعليمية ، لذا يتطلب من الجامعات شروطا و ظروفًا تقتضي توفيرها لهذا الفاعل في البيئة الجامعية و خارجها بتوفير أحسن الظروف المناسبة له من أجل استغلال جميع امكانياته و تسخيرها للجامعة على غرار الجامعات العالمية وما تقدمه لأساتذتها .

ونحن في دراستنا هذه التي نهدف من خلالها معرفة تأثير ظروف العمل على أداء الأستاذ الجامعي من خلال دراسة ميدانية في جامعة العربي التبسي - تبسة كعينة من الجامعات الجزائرية من أجل الكشف عن تأثير الظروف على أداء الأستاذ الجامعي ، علنا نقدم من خلال هذه الدراسة ولو نظرة عن ظروف الأستاذ الجامعي الجزائري وتأثيرها على أدائه .

ومن أجل ذلك فقد قسمنا دراستنا الحالية التي تتمحور موضوع ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ميدان الدراسة إلى شقين :

الشق الاول : من الدراسة يتمثل في الجانب النظري في الشق الثاني تطرقنا للجانب الميداني ، وذلك وفق للخطة الآتية :

الفصل الاول : يمثل الاطار المنهجي للدراسة تناولنا فيه إشكالية الدراسة وأهميتها و أهدافها و اسباب اختيارها ، وكذلك مفاهيم الدراسة . ثم تعرضنا لاهم الدراسات السابقة والمشابهة التي لها علاقة بموضوع بحثنا .

الفصل الثاني : تطرقنا فيه إلى ظروف العمل وهذا بتقديم مفهومها ، أنواعها ، آليات تحسينها .

الفصل الثالث : يدور حول الاداء الوظيفي بالتطرق إلى مفهومه ، أنواعه طرق تقييمه .

الفصل الرابع : يدور حول الاستاذ الجامعي فتطرت في هذا الفصل إلى مفهوم الاستاذ الجامعي خصائصه ، مهامه ، حقوقه و واجباته .

الفصل الخامس : يمثل الاجراءات المهنية للدراسة حيث تم التعرف على جامعة تبسة وكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، مجالات الدراسة بما فيها العينة ثم تحديد المنهج المناسب ، وكذا الادوات المنهجية .

الفصل السادس : تمثل في عرض و تحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة وفق للفروض الفرعية مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة .

ثم خاتمة وما تتضمنه من خلاصة للدراسات وتوصيات للبحث و أخيرا عرض ملخص عام للدراسة .

1/ إشكالية الدراسة

يعد العمل ظاهرة سوسولوجية وسمة من سمات الرقي ، هدفه إشباع الحاجات التي لا تتحقق إلا به ولاشك أنّ العمل لم يعد كما في السابق، إذ كان يجري في ظروف لا يراعى فيها شروط السلامة ، بل وكان العامل الذي يصاب إثر حادث عمل يعزل بمجرد تراجع مردوده ويستبدل بآخر، فنظر للعامل كوسيلة من وسائل الإنتاج ، ولم ينظر إليه كإنسان ، وبعبارة أدق كان العمل في أغلب الأحيان يتم في ظروف أقل مثالية ، وربما جرى في الواقع في ظل ظروف ضارة لصحة العاملين وغير مناسبة لهم ، كما يتعرض فيها العمال لأوضاع مناخية قاسية ، ويتعاملون مع الآلات الخطيرة لساعات طويلة .

وفي هذا الصدد جاءت العديد من الدراسات منها دراسة " فريديريك تايلور " كأول داع إلى ضرورة تأدية العمل بطريقة عملية يتحصل فيها العامل على تدريب متخصص على ما يشغله للقيام بالأعمال وفق حركات مدروسة في أقل فترة زمنية ممكنة ، إلا أن هذا الاهتمام من جانب تايلور جاء مقتصرًا على العمل وتجاهل العامل ، وسعيًا لتصحيح هذا الاتجاه ، أخذت مدرسة العلاقات الإنسانية بزيادة التون مايو تهتم بالعامل البشري من خلال إقامة شبكة من العلاقات الإنسانية خلال تجاربه في مصانع الهاوثورن .

بهذا أخذت ظروف العمل بالتغير تدريجيا ، وعرفت تحسن مع ظهور الحركات العمالية والنقابات التي تحاول حماية العامل في مكان عمله ومن هذا المنطق أصبحت المؤسسات تسعى جاهدة إلى تهيئة ظروف عمل مناسبة وملائمة لكي تؤدي الوظائف الموكلة إليها بأفضل كفاءة ومهارة و أيضا تحقق أهدافها التي تأسست من أجلها ، مما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمؤسسة والمجتمع ، ومن بين هذه المؤسسات نجد مؤسسات التعليم العالي الجامعة ، وباعتبارها مؤسسة ومنظومة تضم عناصر مادية

كالبنائيات والتجهيزات وكيان اجتماعي فهي تضم أفراد يشكل فيها الأستاذ العنصر المحوري في حركية ودينامية المؤسسة التعليمية والمحرك الفعلي لحركة البحوث العلمية ، بل إن النظام برمته يقوم على أكتافه ونجاح المؤسسة من نجاحه إذ من خلال سمعته ومكانته وجودته تقاس سمعة الجامعة وقوتها .

إذ تكمن أهمية الأستاذ الجامعي في أدائه من خلال ما يقدمه من محاضرات و أعمال تطبيقية لطلبته ، و إشرافه على مذكرات التخرجالخ ، وفق أنظمة وتعليمات معمول بها في الجامعة التي يعمل بها بكفاءة وفعالية ، في ظل تهيئة الجامعة الجو الملائم لأداء عمله بجودة وانضباط على أكمل وجه وتحسيسه بالأمان والراحة ، والعكس في حالة نشاط الأستاذ في ظروف غير ملائمة يجعله يعيش حالة من التداخل والتضارب فيصبح بذلك عرضة لضغوطات ومشاكل متعددة تجعله يشعر بعدم الارتياح النفسي والتوتر والقلق .

و إيماننا منا بجهد الأستاذ الجامعي وعطاءه المستمر ، وبحكم أننا من طلبة جامعة تبسة أسقطنا دراستنا على كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، و أردنا الاهتمام بالأستاذ الجامعي والتعرف على مختلف الظروف التي قد تحيط بالأساتذة حتى يتعامل المسؤولون معها ، وذلك للتقليل أو الحد منها لرفع فعالية أداء الأستاذ الجامعي تأسيسا على ما تقدم تأتي الدراسة الراهنة لتوضيح وتبيان تأثير الظروف التي يعمل فيها الاستناد الجامعي ، ولمناقشة ما سبق تنطلق من التساؤل الرئيسي التالي :

هل تنعكس الظروف التي يعمل بها الأستاذ الجامعي سلبا على مستوى أدائه ؟

الأسئلة الفرعية :

- 1) هل تنعكس الظروف الفيزيائية سلبا على انضباط الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المسندة إليه؟
- 2) هل تنعكس العوامل المادية سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي ؟
- 3) هل تؤثر الظروف النفسية والاجتماعية سلبا على تفاعل الأستاذ الجامعي أثناء أداء مهامه ؟

2/ فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة : تنعكس ظروف العمل سلبا على أداء الأستاذ الجامعي .

وتتفرع هذه الفرضية إلى فرضيات الجزئية التالية وذلك وفقا لمؤشرات الدراسة وهي كالتالي :

- 1) تنعكس ظروف العمل الفيزيائية سلبا على انضباط الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المسندة إليه .
- 2) تنعكس العوامل المادية سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي.
- 3) تؤثر الظروف النفسية والاجتماعية سلبا على تفاعل أداء الأستاذ الجامعي

3/ أهداف الدراسة :

- محاولة الكشف عن انعكاس الظروف الفيزيائية على انضباط الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المسندة إليه.
- محاولة الكشف عن انعكاس العوامل المادية على جودة أداء الأستاذ الجامعي
- محاولة الكشف على تأثير الظروف النفسية والاجتماعية على تفاعل أداء الأستاذ الجامعي

4/ أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- إلقاء الضوء على الآثار والانعكاسات المترتبة عن ظروف العمل على أداء الأستاذ الجامعي
- إلقاء الضوء على ظروف العمل داخل المؤسسة التعليمية الجامعة.
- إبراز أهمية الدور الفعال للأستاذ الجامعي الذي يعد الركيزة الأساسية للتعليم العالي ودوره في تكوين الطالب والارتقاء بالمجتمع ككل.
- لفت الانتباه لمدى أهمية الموضوع لدى رؤساء المؤسسة والعمل على تغيير ما يمكن تغييره وتحسينه.

5/ أسباب اختيار موضوع الدراسة :

لاشك أن البحث في أي موضوع تكون وراءه أسباب معينة تدفع الباحث لدراسته ومن الأسباب التي جعلتنا نختار موضوع ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي نذكر ما يلي :

- إدراكنا بأهمية الدراسة إثر إطلاعنا على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة .
- كون موضوع ظروف العمل والأداء الوظيفي يرتبط بتخصصها علم اجتماع تنظيم وعمل وبالتالي محاولة البحث عن تفسير سوسيولوجي يلائم زاوية البحث.
- تحسيس المؤسسات بشتى مجالاتها بأهمية المورد البشري وبالتالي الاهتمام به وتوفير ظروف العمل ملائمة له بحيث تساهم في الرفع من مستوى أدائه الوظيفي.
- قلة الدراسات في هذا الموضوع ظروف العمل والأداء الوظيفي في المؤسسات الخدمية مثل الجامعة.

- شبه انعدام الدراسات الميدانية عن ظروف العمل وسعيها لاكتشاف الجديد.

6/ مفاهيم الدراسة :

من خلال عنوان الدراسة " **ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي** " نجد بأن المفاهيم الأساسية التي يدور حولها الموضوع هي :

1 / ظروف العمل

2 / الأداء

3 / الأستاذ الجامعي

1 / **ظروف العمل** : هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه و أدائه وميوله اتجاه العمل سواء كانت هذه المثيرات أو الظروف فيزيقية كالإضاءة والحرارة أو مادية كالحوافز والأجور أو نفسية سيكولوجية كالتعب والملل أو ظروف ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل و أهميته وطبيعته أو ظروف اجتماعية مثل : البعد عن مؤسسة العمل و إقامة الأستاذ بعيدا عن مكان عمله وقد تؤثر كل هذه الظروف على المؤسسة إما بالإيجاب أو بالسلب بصفة و على الفرد العامل " الأستاذ الجامعي " بصفة خاصة .

2 / **الأداء** : ويقصد بالأداء مخرجات الأستاذ الجامعي من خلال ما يقدمه من محاضرات أو أعمال تطبيقية لطلبته وإشرافه على مذكرات التخرج وكل ما يقدمه الأستاذ من مشاركات في ملتقيات و أبحاث علمية ضف إلى ذلك المطبوعات . الكتب . والتفرع لأداء مهامه .

3/ الأستاذ الجامعي : عضو هيئة التدريس في الجامعات يعد العنصر الفعال والاهم في العملية التعليمية الجامعية يحمل مؤهلا علميا عاليا كالمجستير والدكتوراه لديه لقب علميا بدرجة أستاذ مساعد ، أستاذ محاضر ، أستاذ بروفيسور يقوم الأستاذ الجامعي بعدة أدوار داخل الكلية من بينها التدريس والإشراف إلى جانب عملية البحث العلمي من خلال البحوث العلمية والمشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية كما قد ينتمي إلى مخابر علمية تابعة للجامعات ، وقد تكون له مهام إدارية كرئيس الجامعة أو عميد الكلية أو رئيس القسم..

7/ الدراسات السابقة :

تشكل الدراسات السابقة تراثا مهما ومصدرا خصبا للدارسين الباحثين إذ تساعدهم في تكوين خلفيات علمية عن مواضيع دراستهم و أبحاثهم.

وسنحاول من خلال عملنا هذا استعراض بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع دراستنا.

- دراسة مومية عزري : (2007) تحت عنوان : " ظروف العمل و الرضا المهني للمعلم " دراسة ميدانية بالمقاطعة الأولى والثانية لولاية ميله .

تتمحور إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي وهو كالتالي:

هل هناك علاقة بين ظروف العمل ولرضا المهني للمعلم ، والتي تؤثر إيجابا أو سلبا على سير العملية التعليمية .

منهج الدراسة : استخدمت الباحثة المسح بالعينة حيث اعتمدت كل من الأدوات الآتية : السجلات والوثائق ، الملاحظة البسيطة والملاحظة بالمشاركة ، المقابلة (الحرة المقننة) ، الاستمارة .

- عينة الدراسة : اختارت الباحثة العينة العشوائية الطبقة المنتظمة حيث مجتمع الدراسة الأصلي مقسم إلى مقاطعتين تضمان في مجموعها 370 مفردة موزعين على 36 مدرسة تعليمية أبتدائية نظامية تحصلت الباحثة على النتائج التالية :

- هناك علاقة بين ظروف العمل المادية والاجتماعية والرضا المهني للمعلم .

- ظروف العمل الاجتماعية الجيدة تنعكس إجابا على الرضا المهني للمعلم (مومية عزري، 2007) .

- ظروف المادية السيئة يفوق تأثيرها بكثير على الظروف الاجتماعية الجيدة المتواجدة في مهنة التعليم : علاقة إيجابية .

• دراسة براكثة سليمة (2012) تحت عنوان " ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة

وانعكاسها على الوضعية الاجتماعية ، دراسة ميدانية بشركة مواد البناء والانجاز SMCR باتنة

، رسالة شهادة الماجستير .

تمثلت إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي : ما هي ظروف العمل داخل المؤسسة

المخصصة ؟ و ما هي انعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة ؟

فروض الدراسة :

• الفرضية العامة :

لظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة انعكاسات على الوضعية الاجتماعية للعمال .

وتتفرع هذه الفرضية إلى فرضيات جزئية التالية :

1 - للاتصال انعكاس على العلاقات الاجتماعية بين العمال .

2 - للإشراف انعكاس على العلاقات الاجتماعية بين العمال .

3 - للأجور انعكاس على الرضا الوظيفي للعمال .

4 - للحوافز انعكاس على الرضا الوظيفي للعمال .

المنهج المستخدم : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .

عينة الدراسة : استخدمت الباحثة في العينة المسح الشامل على جميع أفراد العينة .

نتائج الدراسة :

- الوضعية الاجتماعية هي وضعية جيدة ناتجة عن العلاقات الاجتماعية الجيدة التي تخلقها عمليات الاتصال و الإشراف .

- ظروف العمل المادية تنعكس على الوضعية الاجتماعية للموظفين داخل المؤسسة المخصصة .

- تمسك الموظفين بالعمل داخل المؤسسة رغم قلة الأجر و الحوافز ذلك لوجود الاحترام و التقدير داخل المؤسسة . (براكنة سليمة، 2012) .

• دراسة سلمى لحر (2013) : تحت عنوان " تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة

التمريض بالمؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحي - جيجل - مذكرة لنيل رسالة الماجستير .

تتمثل إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي وهو كالاتي :

- كيف يمكن أن تؤثر تهيئة ظروف العمل على أداء التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية .

وتتدرج تحته تساؤلات فرعية :

- ما هو المقصود بظروف العمل ؟

- ما هي مختلف الإجراءات المتبعة في تهيئة ظروف العمل ؟

- ما هي طبيعة العلاقة بين ظروف العمل و أداء هيئة التمريض في المؤسسة الاستشفائية ؟

المنهج الذي اعتمده الباحثة : هو المنهج الوصفي التحليلي و استخدمت الاستبيان كأداة لجمع لبيانات وفق أسلوب العينة العشوائية الطبقية .

أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة :

- هناك علاقة ارتباطية قوية وطرديّة بحيث كلما كانت ظروف العمل جيدة كلما زادت من دفاعية الممرض نحو العمل و إقباله عليه وكلما ارتفع أدائه والعكس ، حيث كلما عمل الممرض في الظروف عمل غير ملائمة كلما انخفضت معنوياته وقلت دافعيته و إقباله على العمل و بالتالي تراجع أدائه .

- كلما توصلت الباحثة إلى إيجاد عناصر وسيطة مفسرة للعلاقة التي تربط كلا من ظروف العمل و أداء هيئة التمريض كالولاء والرضا عن ظروف العمل (سلمى لحر، 2013)

• دراسة سهام بن رحمون : 2014 تحت عنوان بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي

" مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية " - تخصص تنمية لموارد البشرية - جامعة

محمد خيضر ، بسكرة دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة .

وقد هدفت دراسة الباحثة إلى معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي

للإداريين ومعرفة الايجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة.

حيث تمثل التساؤل الرئيس لهذه الدراسة في : ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة ؟

واندرج تحت هذا التساؤل تساؤلين فرعيين : ركز السؤال الأول على :

- مدى استقاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية في الإدارة الجامعية .
- ركز التساؤل الثاني على مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية .

المنهج الذي اتبعته الباحثة هو المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستمارة المقننة والبسيطة لجمع المعلومات والبيانات الميدانية اللازمة للدراسة وزعت على عينة من الإداريين في الإدارة الجامعية (باتنة) وهي عينة احتمالية عنقودية قدرت ب : 106 مبحوث .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة .

1/ استوفت بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي بنسبة 66 وليس بشكل تام في الإدارة الجامعية (الكليات والمعاهد).

2/ مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية نسبي .

(سهام بن رحمون ، 2014 .)

تمهيد :

يجرى عمل الإنسان داخل وحدة مكانية من وحدات القطاع كالمؤسسة أو المنشأة مثلا : الإدارة ، المصرف المصنع ، المستشفى ، قسم التدريس بالجامعة . ولاشك أن العاملين يحلمون بالعمل في مكتب جميل ومريح وهادئ ومزود بأحدث المعدات التقنية ، لكن العمل في أغلب الأحيان يتم في ظروف أقل مثالية وربما يجري في حقيقة الأمر في ظل ظروف ضارة بصحة العاملين يتعرض فيها مع آلات خطيرة يصدر عنها ضجيج صاخب يصم الآذان وليس من النادر أن يتعرض العاملون لمواد كيميائية ضارة ، وتعرقل كل هذه الظروف أداء العمل بكفاءة عالية وتحول دون إنجازه .

1 - تعريف ظروف العمل :

1 - 1 - لغة و اصطلاحا :

أ- تعريف ظروف " لغة " : ظرف مفرد جمع أظرف ، وأظرفة وظروف : مصدر ظرف : ظرف القلب ذكاؤه ، ظرف اللسان بلاغته - ظرف الوجه : حسنه ، يقال نقي الظرف للرجل إذا كان أمينا ، وضع نفسه في ظرف مهين . تغيرت ظروفه إلى الأحسن ظروف صحية ، بيئية ، إقليمية أيا كانت الظروف بأي حال من الأحوال بحسب الظروف وفقا للأحوال ، في أهلك الظروف في أوقات الشدة في الظروف الحاضرة . (أحمد مختار عمر ، 2007 ، ص 1413).

ب - تعريف العمل " لغة " : (

- مصدر عمل ، عملا .

- مهنة ، شغل ، وظيفة .

مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة (أحمد مختار عمر ، 2007 ، ص 1555).

*تعريف آخر : عمل ، يعمل ، عملا ، فهو عامل فالعين والميم والام أصلا واحدا صحيح عام في كل فعل يفعل والعمالة أجر ما عمل ، والمعاملة : مصدر الفعل والعملة : القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل : حفر ، أو طي ، أو غيره . (الشامل موسوعة البحوث والمواضيع المدرسية).

ج - **ظروف العمل اصطلاحاً** : هي كل ما يحيط بالفرد في عمل هو يؤثر في سلوكه وأدائه ، وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها .

(علي موسى حنان ، 2017 ، ص 40) .

***تعريف هنري سافال** : ظروف العمل على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة والحرارة والضوضاء وكذلك ذات طبيعة بسلوكية ومعنوية . كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمودية مع السلم الإداري ، وهي ذات طبيعة تنظيمية . كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته . (علي موسى حنان ، 2017 ، ص 41) .

***كذلك يمكن القول بأن ظروف العمل** " هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من المجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن . (حمو علي فطيمة ، 2016 ، ص 6) .

وعرف كل من لبلات وكوني مفهوم ظروف العمل على أنه " مجموع العوامل التي تحدد سلوك العامل في العمل " .

يعتبر هذا التعريف حسب 1980 cunie تعريف واسعاً ذلك أن محددات السلوك في العمل قد تكون ناتجة عن العمل حد ذاته (إرغامات العمل .. الخ وقد تكون خارجة عنه (ظروف النقل السكن ..) من جهة ومن جهة أخرى قد تكون ناتجة عن الخصائص الفردية للعامل (تكوينه ، شخصيته استعداداته) والتي تؤثر بدورها على السلوك في العمل وتظهر شمولية هذا التعريف أيضاً في أنه يمتد يشمل التغييرات أو التعديلات التي تحدثها هذه الظروف على شكل النشاط في العمل (كفاءات العمل) وأداء العامل وكذا على حالته الصحية . (خلفان رشيد ، ص 40) .

1- 2) لمحة عن ظروف العمل :

أحدثت الثورة الصناعية انقلاباً تاريخياً حاسماً في التاريخ البشري حيث حدثت تطورات في كافة الميادين العلمية والتكنولوجية والصناعية والثقافية والإيديولوجية . ساهمت كلها في إحداث التغيير الاجتماعي وانتقال المجتمع من الصورة التقليدية إلى الصورة الصناعية المعاصرة . لقد كانت المجتمعات التقليدية تتميز بالحياة البسيطة . حيث كانت تعتمد على الفلاحة وقد استخدمت لذلك أدوات بسيطة لتلبية حاجات

الأسرة . واستخدمت المقايضة في تبادل الأدوات البسيطة والمنتجات الزراعية . ثم ظهر النظام الإقطاعي حيث سيطر فيه ملاك الأراضي على مساحات شاسعة استغلّت فيها أسر بأكملها في الفلاحة .

وقد كانت التجارة والحداثة والدباغة ، من أهم الحرف آنذاك ، ومع زيادة عدد السكان وتطور المجتمع جذبت إليها التجار والحرفيين والفلاحين وكثيرين غيرهم من الذين كانوا يبحثون عن مهرب من ظروف العمل الشاقة والقهرية التي كانوا يعيشونها في ظل النظام الإقطاعي .

ونتيجة لهذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية أشعل العبيد نار الثورة ضد الإقطاعيين ، مما جعل الكثير منهم يهجرون الريف ويتجهون إلى المدينة سعياً وراء ملجأ هادئ وظروف عمل أحسن .

وانتقل النشاط بالتدرج من الطابع القروي إلى الطابع الحضري وتحرر العمال من الحقول والفلاحة ، واتجهوا نحو الحرف اليدوية . ومعها ظهر عمال بأعمال مستقلة في منازلهم ، كما كانت هذه الطوائف ، طائفة التجار . تسعى إلى تنظيم الاقتصادي في جملته فقامت بتنظيم علاقات العمل بين الحرفيين من خلال نظام متدرج يبدأ بالصبيية والصناع وأرباب العمل . كانت أهداف الطوائف متمثلة في خلق تنظيم اجتماعي ثابت في القرية ، إلا أن الثبات لم يستمر طويلاً في الحضارة الغربية ، ذلك لأن التغيرات الاجتماعية الثورية التي حدثت خلال أربعة قرون حطمت تماماً المدينة في العصور الوسطى ولم تترك وراءها أي نظام محدد .

فحدثت تغيرات عديدة ، ابتداءً من القرن 13 حتى القرن 17 من الناحية الاجتماعية والقيم الإيديولوجيات ، قد مرت بتغير التكنولوجيا والاقتصاد وقد كان لها بالغ الأثر على الثورة الصناعية بمجرد حدوثها .

وقد كانت أكثر التغيرات وضوحاً في القيم خلال عصر النهضة والإصلاح . فقد وهجت الكنيسة الكاثوليكية التي كانت مركزاً للقوة والثبات وافترقت رجالاً لمميزاتهم الخاصة في الدولة وانتشرت روح الحرية في التعلم وتحقق التوسع الاقتصادي لعالم البحر المتوسط الذي أدى إلى ازدهار الحياة وانتعاشها فظهرت بذلك المصانع بشكلها الأولي تخضع إلى تنظيم يختلف عن تنظيم الوحدات الحرفية السابقة حيث أصبح التاجر هو المالك وصاحب المحل ويقتصر دور العامل في تنفيذ ما يطلب منه فقط ، ومع ظهور المصانع ظهر تقسيم العمال لأن الماكينات حينذاك كانت مبتكرة للقيام بوظيفة واحدة محددة وليست عامة ، وقد تسببت الآلة في ظهور المهن المتخصصة .

الفصل الثاني: ظروف العمل

وقد كان العمل في المراحل المبكرة من عملية التصنيع شاقا صعبا ، متعبا ومسببا للضرر ، وقد وجد العمال لمهرة من عملية التصنيع وشبه المهرة أنفسهم في مستوى واد يعملون على الآلة ، يعملون تحت ظروف عمل متماثلة والإشراف متماثل ويتقاضون أجرا متماثلا .

كما أن تقسيم العمل والتي تتطور مع التقدم التكنولوجي ، تضع فواصل بين الإنسان والطبيعة ويصاحب هذه الظاهرة تطور الصراع الطبقي فتقسيم العمل يؤدي إلى اغتراب العامل عن أدواته ، وذلك عندما تسيطر طبقة أخرى على وسائل الإنتاج . إن علاقات الملكية في المجتمع الرأسمالي تسهم في اغتراب العمل وتجعل العامل ل يشعر بالانتماء إلى العمل . ويمكن القول بأنه من خلال كل تلك الظروف الصعبة التي كان يعيشها العمال في العمل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية تكون لديهم وعي . فهناك نوع من الوعي يتطور لدى العمال يجعلهم يدركون أوضاعهم ويعرفون مصالحهم وحقوقهم ويطالبون بها فقد كانت الظروف السيئة آنذاك أثرا التي كان يعمل فيها العمال آنذاك أثرا مباشرا في تدمرهم وشكواهم وقد كان الحل الوحيد هو تكتلهم وتوحيد كلمتهم للحصول على حقوقهم من الرأسماليين في ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة من أجل تكوين تنظيمات مهنية أو نقابات تدافع عن مصالح ، وتحميهم من استغلال الرأسماليين لكن هذه المحاولات لاقى معارضة شديدة من طرف الدولة و أرباب العمل على رغم هؤلاء أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة الكاملة في سوق العمل وبالتالي أمام التطور الاقتصادي كما ظهر قانون العمل من أجل حماية العمال من تعسف واستغلال الرأسماليين وتحسين وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية . لقد أدى مبدأ سلطان الإرادة في حرية التعاقد إل إجحاف رهيب في حق العمال وسوء أحوالهم المهنية ، المادية والاجتماعية ، فكان هذا السبب هو الدافع المباشر لتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل وصيانة حقوق العمال لتحقيق نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي قام نوع من التعايش السلمي.

إن تدخل الدولة في مختلف مجالات العمل كان له تأثير ايجابي على العمال ، حيث أصبحت طبقة العمال قوة مؤثرة في الأبحاث السياسية والاقتصادية وفي مجال التوظيف وقطاع الشغل نتيجة لتدخل الدولة تجاوزت أحكام قانون العمل حدود التنظيم الضيق العلاقات العمل ، كمد العمل والأجر لتتوسع وتصل إلى تنظيم الحقوق والالتزامات الخاصة بالضمان والحماية الاجتماعية للعامل وحمائته من الأخطار الاجتماعية ، حوادث العمل ، الأمراض المهنية والتكوين والترقية... الخ

الفصل الثاني: ظروف العمل

كما ساهمت نتائج الدراسات ، والأبحاث التي قام بها علماء وباحثون اجتماعيون ونفسيون مهتمون بالصناعة والعمل الصناعي ، في لفت الانتباه إلى ضرورة تحسين ظروف العمل ، بما لها من تأثير على العمال والإنتاج ، وبالتالي تؤثر على أهداف التنظيم .

فيعد إلى البحث الاجتماعي ، كانت الغاية الأساسية منه هو مساعدة العامل على التكيف مع ظروف العمل والعمل على تحسينها ، والبحث عن الأسباب التي تحقق للعمال الطمأنينة النفسية والرضا العمل المادية ، كدرجة الحرارة ، الرطوبة التهوية ، الضوضاء ، الغازات والأثرية وغيرها من الظروف المحيطة بالعمل .

ثم توجهت هذه البحوث لدراسة العلاقات الإنسانية الناتجة عن ظروف العمل التنظيمية (كالتقنية والإشراف والاتصال) ، كالعلاقة بين العمال ببعضهم البعض.

ويمكن إعطاء بعض الأمثلة عن هذه البحوث والدراسات التي كان عظيم الأثر في تحسين ظروف العمل داخل التنظيمات ، نذكر منها دراسات **فريدريك تايلور** عن الحركة والزمن حيث تبين هذه الدراسات أثر الأجور والحوافز في زيادة إنتاجية العمل بالإضافة إلى ضرورة تخصيص مشرفين أكفاء للإشراف على الأعمال وتوجيههم .

دراسات **إلتون مايو** حول تأثير الإضاءة والأجور وجدولة العمل على الكفاءة الإنتاجية للعمال . انتهت هذه الدراسات باكتشاف أن الظروف الفيزيائية الجيدة للعمل ارتفاع الأجور وتغير أوقات العمل ، ليست وحدها العوامل التي يحتاج إليها العامل وزيادة الكفاءة الإنتاجية ، بل ظهرت عوامل أخرى محفزة كالإشراف الجيد والعلاقات الجيدة في بيئة العمل الأمر الذي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعمال ويخلق نوعاً من الرضا الوظيفي عن العمل .

كما اهتم العلماء والباحثون بدراسة ظروف العمل وتأثيرها على أوضاع العمال و أحوالهم المعيشية . نذكر منها دراسة **بول كيلوج** عن الأحوال الاجتماعية للعمال . **بول كيلوج** من الباحثين الأمريكيين الذين اهتموا بدراسة شؤون العمال ، وقد اهتم بدراسة الأحوال الاجتماعية للعمال الذين يشتغلون في صناعة الصلب سواء في داخل المصانع أو خارجها ، فاشتملت دراسته على بيانات عن ظروف العمل كعدد الساعات التي يشتغلها العمال والأجور و إصابات العمل ، وعلى بيانا أحوال العمال الأسرية والمعيشية والتعليمية

والترفيهية كما نجد دراسة أخرى الفرنسية فريديريك لوبلاي الذي ركز اهتمامه في أبحاثه على العمال و أحوالهم المعيشية . (براكطة سليمة ، 2012 ، ص 112 - 121).

2 - أنواع ظروف العمل :

يمكن تقسيم أنواع العمل على النحو التالي :

2 - 1 : الظروف الفيزيائية :

من أهم عوامل التي يتوقف عليها أداء العامل في المؤسسة الظروف الفيزيائية للعمل التي يمارس العامل عمله في ظلها على كل حال يقصد بالظروف وغيرها ، كلها ظروف تؤثر على مستوى إنتاجية التلوث والضوضاء وغيرها ، كلها ظروف تؤثر على مستوى إنتاجية العامل وكفايته المهنية ، وينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وعلى قلة التعب أو الملل والإرهاق وتخفض من احتمالات تعرضه لإصابات العمل ونقل من نسبة هجرة العمال لأعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض والتمارض . سيتم التعرف في هذا الفصل على أبرز الظروف الفيزيائية الخاصة بالعمل من إضاءة وحرارة وتهوية وضوضاء وتلوث.

2 - 1 - 1 / الإضاءة : تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقطة على مساحة معينة مثل مكان العمل .

فالإضاءة مصدران في المؤسسة هما الإضاءة الطبيعية ويقصد بها تنتج عن الأجسام المضيئة نتيجة لارتفاع درجة حرارتها ، سواء تم ذلك بطرق طبيعية أو كيميائية وتستخدم في ذلك المصابيح بأنواعها مثل المصابيح المتوهجة ، النيون ، استخدام العاكسات .. (علي موسى حنان ، 2007 ، ص ص 45 - 45) .

فأكبر الظن أن إضاءة المكان أهم عامل فيزيقي في بيئة العمل فقد دلت بعض الدراسات التي تناولت 21 عملا صناعيا ومكتبيا على أن العينين تؤديان أعمالا هامة خلال 70 من يوم العمل لذا كان من الضروري دراسة أثر الإضاءة في العامل وفي إنتاجه (عويد سلطان المشعان ، 1994 ، ص 111) فالواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على أن ينتج العامل كثير ويبذل مجهود أقل .

فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب ومن المعروف أن بعض الأعمال تحتاج إلى إضاءة أشد من بعض الأعمال الأخرى فالأعمال الكتابية تحتاج إلى ضوء أكثر من أعمال التحصيل والتفريغ أو الأعمال الزراعية و البديهي ألا يزيد الضوء عن الحد اللازم ، فالضوء يجب أن يكون مناسباً لنوع العمل و أن يكون ثابتاً وليس متغيراً في شدته وموزعاً توزيعاً متساوياً في جميع أجزاء مكان العمل (عبد الرحمن العيسوي ، دون سنة ، ص 46) . لذا الإضاءة تؤثر على مستوى إنتاج العامل وعلى صحته ومستوى تعبته ، إذ أن نقص الإضاءة أو زيادتها عن اللزوم يؤديان مشاكل مهنية وخاصة في بعض المهن الدقيقة كما تؤثر على فعالية الأداء وبالتالي انخفاض في الإنتاج من حيث الكم والنوع لذل لابد من دراسة علمية لتوفير راحة العامل وتحسين أدائه وفعاليتته الإنتاجية . (بوتلجة غيات ، 2015 ، ص 112) .

2 - 1 - 2 : الحرارة :

وهي درجة الدفاء أو البرودة السائدة في مكان العمل ويتعرض العاملون في أعمالهم المختلفة لدرجات متباينة من الحرارة ، فهناك أعمال تتميز بارتفاع درجة الحرارة مكان العمل مثل صناعة الحديد والصلب الأعمال التي تتم تحت سطح الأرض مثل استخراج المعادن ، العمل بالمناجم ، إضافة إلى الأعمال التي تتم في العراء كشف الطرق ..الخ كلها أعمال يحتمل أن يصاب الفرد فيها بإحدى الحالات المرضية التالية : اضطرابات نفسية وعصبية ، تقلصات عضلية ، التهابات الجلد ، التهابات العيون ، الصدمة ، الحرارية الإجهاد الحراري ...الخ (علي موسى حنان ، 2007 ، ص 52) .

لذا ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة ، وسواء كان العمل عضلياً أو ذهنياً فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعاً أو انخفاضاً) تسبب ضيق لدى العامل كما تؤثر تأثيراً سيئاً على النواحي الفيزيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق ويقلل كفاءته في العمل (عويد سلطان المستعان ، 1994 ، ص 114) ولاشك أن درجات الحرارة الممثلة لبيئة العمل سوف تختلف بعض الشيء من عمل لآخر ، ومن فرد لآخر ومن قطاع جغرافي إلى آخر ومن هنا فإن تحديد درجات الحرارة المثلى ينبغي أن يتم بناء على دراسة ميدانية كما ينبغي أن يكون تحديداً نوعياً : حسب بيئة العمل ، ونوع العمل ذاته ونوع لقطاع الجغرافي الموجود به ، ونوع الفصل في السنة . (فرج عبد القادر ، 1988 ، ص 225) .

ولكن من المهم أن نذكر أنه أثناء وجود الدافعية العالية فإن الإنسان يستطيع تحمل درجات حرارة عالية ومثل ذلك الجنود اللذين يحاربون في الصحراء في درجات حرارة فائضة ويقومون بأعمال بطولية هنا تكون دافعية الإنسان ، أقوى من الظروف الفيزيائية ولكن هذه بالطبع حالات هي استثناء من القاعدة العامة . (محمد شحاته ، 2015 ، ص 180).

2 - 1 - 3 التهوية : تعتبر النحوية عامل مهم حتى في درجات الحرارة حيث مع وجود هواء نقي يبقى الإنتاج عاليا مع توفير نوع من الراحة النفسية والجسمية للعامل ، ولكن عندما يكون الهواء ساكن والتهوية قليلة فتكون نتائج سلبية على العامل وحتى بيئة عمله (سامي محسن الختاتنة ، 2013 ، ص 242).

وهذا أروع التجارب التي أجريت من غير قصد دلالة على أثر التهوية ، تلك التي أجريت من غير قصد للدلالة على أثر التهوية ، تلك التي حدثت في مدينة **كلكتا** يوم سجن (176) جنديا بريطانيا في حجرة صغيرة جدا كانت درجته الحرارة والرطوبة غاية في الارتفاع ، وكان الهواء ا يكاد يتحرك ، فما أصبح الصبح حتى لم يبقى على قيد الحياة من هؤلاء السجناء إلا نفر من قليل ، إن من يعمل في غرة ساءت تهويتها لا يلبث أن يشعر بالنعاس ، والخمول والتعب والضيق ...وقد كان يظن أن هذه الأعراض ترجع إلى أن عملية التنفس تستنفذ الأكسجين الذي بالغرفة وتستبدل به ثاني أكسيد الكربون فيصبح الجسم في حاجة ماسة إلى الأكسجين ، وذهبت نظرية أخرى إلى هذه الأعراض ، ترجع إلى تسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون المتراكم ، وقالت نظرية ثالثة : إن بعض المواد التي يلفظها الجسم بكميات طفيفة في عملية الزفير تسبب تسمما بطيئا هو سبب هذه الأعراض غير لأن التجارب الحديثة بينت أن لأثار الضارة لسوء التهوية لا تعزي إلى تناقض الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما ترجع ركود الهواء وما يترتب على ركوده من ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة ومتى ارتفعت درجتا الحرارة والرطوبة تعذر على الجسم التخلص من فصل حرارته بصورة موصولة حوله فاختل توازنه .

(فتحي محمد موسى ، 2013 ، ص ص 84 - 95).

لقد بينت بحوث لجان التهوية بالمدن الأمريكية أن الحرارة المرتفعة والهواء الراكد يسببان الضرر في العمل المدني ، فنوفر كمية الحرارة ورطوبة أزمة يؤدي إلى أعراض جسمية ، كما اتضح من خلال الدراسة أن للحرارة والهواء علاقة وطيدة فهما يؤثران على الإنتاج وصحة العاملين فإذا كانت درجة الحرارة التي تساوي مع 68 مع الهواء النقي يحققان 100 من الإنتاج و أن درجة الحرارة 75 فهدر نهايت مع

الهواء الراكد يحققان انخفاضاً كبيراً في الإنتاج وبالنسبة لتأثير التهوية على العمل العقلي أوضحت التجارب أن الأداء يكون في حالة الجو الرطب ، درجة 80 ودرجة الحرارة 78 فهر نهايت والجو الراكد بنفس كفاءة أداء الجو المثالي ، فالجو المثالي هو درجة الحرارة 68 فهر نهايت ونسبة الرطوبة 50. (إسعادي فارس ، 2016 ، ص 88).

2- 1 - 4 / الضوضاء :

اعتبرت الضوضاء ولمدة طويلة مجرد أثر عادي ، ناتج عنه التطور التقني والاعتماد المفرط على الآلات والأجهزة فيه الحياة اليومية في العمل ، لكن شيئاً فشيئاً بدأ الوعي الجماعي، ينمو حول اعتبار الضوضاء ظاهرة يجب القضاء عليها ، حيث اتجهت اهتمامات الأطباء الفيزيولوجيين الفيزيائيين نحو تبيان خطورتها على صحة الإنسان وتجلي ذلك في مختلف الدراسات والأبحاث التي قاموا بها لكشف على ماهية الضوضاء من جهة أخرى في التعاريف المختلفة المقدمة لها والتي تنتمي معظمها إلى اعتبارها منبع الضرر للإنسان عامة ولحاسة السمع خاصة.

يتضح من تعريف بال Bell ومن التعاريف الأخرى أن الضوضاء عضو هام من عناصر المكونة لظروف العمل وهذا يعني أن هناك ضوضاء خاصة بظروف العمل و ما يسمى بالضوضاء الصناعية والتي تعرف على أنها (صوت شديد إلى حد ما ناتج عن بعض الظروف الخاصة بالعمل ولذي بإمكانه أن يحدث ضرراً خفيفاً أو عيباً للأفراد المعرضين له). (خلفان رشيد ، 1996، ص ص 62 - 53)

وبيين أحد التقارير (لمار كارتي 1970) عند آثار الضوضاء في الصناعة أنواعاً هذه التحسينات المذهلة بتخفيض الضوضاء إلا أنه تنقصه التفاصيل الكل فيه لهذا الموضوع فقد انخفضت الأخطاء إلى ثمن عددها السابق عندما انتقل العمل من مكان قريب لورشة الغلايات إلى منطقة هادئة ، وزاد عمل إلى 8.8 وقلت أخطاء المكتبة على الآلة الكاتبة بنسبة 24% عندما انخفضت نسبة الضوضاء بمقداره 1 4,50%.

وقد قلل تخفيض الضوضاء كذلك معدل دوران العمل بمقدار 47% ونسبة التغيب بمقدار 34,50% ولاشك أن الأفراد يتفانون في مدى تأثرهم بالضوضاء ، بينما نجد أفراداً أقل تأثراً بالضوضاء نجد آخرون شديدي حساسية لها درجة " أن الضوضاء تحدث نوبات لبعض المصابين بالصراع" وفي بعض التجارب التي أجريت أثر تقليل الضوضاء على إنتاجية عاملات نسيج باستعمال واقيات للأذن تخفض شدة

ضوضاء الآلات بوالي 10% اتضح أن الزيادة فيه الإنتاج كانت أكبر بكثير بالنسبة لنساجات اللاتي ،
قررن أنهن يزعجن من الضوضاء على اللاتي قررتن عدم اكترائهن بالضوضاء ، إلا أن كل واحدة منهن
أظهرت بعض التحسن فيه الإنتاج نتيجة لاستعمالها واقيات الأذن.

ويبدو وبوجه عام أن الأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الحركية الروتينية نظرا لحاجة
الأولى إلى التركيز أكثر ، كما أنه يبدو أيضا أن الضوضاء المتقطعة أكثر إضرارا بالإنتاج من
الضوضاء الموصولة إلا أن الضوضاء الموصولة لا يلبث أن يتعود عليها الفرد ويتكيف لها بحيث يقاوم
تأثيرها الضار هذا وتحدث الأصوات المرتفعة المفاجئة استجابات الفزع في كل الأشخاص ، وقد تحدث
الأصوات المرتفعة والمستمرة (خصوصا الأصوات ذات الطبقة المرتفعة) الحمم بالنسبة لطبقات صوتية
معينة ، ومن الطبيعي أنه يحث منع هذه الأصوات إذ أمكن تخفيضها بواسطة واقيات للأذن عندما يتعذر
ذلك. (عويد سلطان المشعان ، 1994 ، ص ص 120 - 121).

أضرار الضوضاء :

إن الحكم بخطورة ضوضاء ما على صحة الإنسان مرهون بتوفر عدة عوامل ذكرها (أندلار Andauer
) وهي :

1 - التردد: يلعب التردد دورا كبيرا في تحديد درجة خطورة الضوضاء وتعتبر الأصوات الحادة هي
الأكثر ضررا بالنسبة للإنسان ، حيث يقضي الفرد المتعرض إلى ، مثل هذا النوع من الضوضاء مدة
طويلة لاسترجاع قدرته السمعية .

2- الصفاء : يشكل الصوت الصافي خطورة أكبر للأذن من تلك التي يشكلها تجمع ضوضاء نو
ترددات متنوعة .

3 - الشدة : إن الدراسات التي أجريت حول الصوت والأضرار الممكن أن يحدثها على الأذن حددت
عتبة ضرر الضوضاء من بين (85) و (90) ويحس الإنسان بالألم الشديد إذا تعدت الشدة درجة
(120) ديسبال .

4 - المدة : إن ظهور أو تطور الصمم عند الإنسان ، مرتبط ارتباطا وثيقا لمدة تعرضه للضوضاء ،
تستطيع الضوضاء ذات شدة معينة أن تصبح مضررة إذا تعدت مدة التعرض إليها عددا معيناً من

الساعات في اليوم ، إن تعرض الإنسان لمدة طويلة (عدة سنوات) للضوضاء قد يحدث له أضرارا هامة كتنقص قدرته السمعية وظهور حالات الصمم.

5 - التكرار : إن قدرة الإنسان على تحمل الضوضاء المتواصلة أكبر من قدرته على تحمل الضوضاء المتقطعة ، كالضوضاء المتميزة بشدة كبيرة تكون أساسا مضرّة . (خلفان رشيد / 1996 ، ص 55)

أهم أسس الوقاية من الضجيج أو (الضوضاء):

وتتمثل هذه الأسس في عدة أمور أهمها:

- قياس مستوى الضجيج لتحديد مستوى الحماية والوقاية والفحص إلي الابتدائي والدوري.
 - كذلك التدريب والتوعية بواسطة الدورات والنشاطات واللقاءات واستخدام الطرق الأساسية لعزل المعدات .
 - وأيضا تقليل مدة تعرض العمال للضجيج وزيادة المسافة بين العامل ومصدر الضجيج ودوران العمل (بين العمال).
 - وأخيرا استخدام معدات ومهمات الوقاية الشخصية (سدادات الأذن ، وكاتمات الصوت).
- (سامي محسن الختاتنة ، 2013 ، ص 248).

2 - 1 - 5 : التلوث

يتعرض العاملون لعدد كبير من المواد التي يمكن أن تكون ضارة وذلك بسبب استخدام تلك المواد في مواقع العمل لأغراض البناء أو التآنيث ، ومن بين العمال الكثيرون الذين يتعرضون إلى المواد الكيميائية عمال مناجم الذين قد يتعرضون لغازات قاتلة ، وعمال الزراعة الذين تصيبهم الأسمدة السامة ، ولا نستثنى من هذه القائمة القصيرة الجراحين الذين ربما يتعرضون لغازات ضرة ، تطلقها أدوات التخدير ، وإذا كان التعرض تمثل هذه المواد السامة مخاطرة محسوبة ومعروف ، فإن معظم العاملين قد لا يعرفون المواد الكيميائية التي يمكن أن تكون ضارة جدا والموجودة تقريبا في كل موقع من مواقع العمل.

وتتضمن بعض مواد البناء المستخدمة في بناء المكاتب مواد كيميائية سامة ، فنجد بعض المواد العازلة المستخدمة لجعل الأثاث أو أغطية الجدران مقاومة للنار ، فربما تلوث هذه المواد الهواء ، تتزايد خطورتها إذا لم تتوفر التهوية الكافية ، وهناك مواد أخرى يتبع استخدامها على نطاق واسع ، ويمكن أن تكون خطرة

الفصل الثاني: ظروف العمل

جدا إذا ما تم استعمالها في أماكن مغلقة ، ممثل مواد التنظيف ، والغراء ، وتصوير الأوراق التي تصدر مادة الأوزون وهي مادة كيميائية تسبب توترا أو تهيجا للعين وللحجرة.

وتغمرنا الدهشة ونعد نرى هذا العدد الكبير من المواد الضارة التي يتبع استعمالها دون قيود ، على الرغم من الجهود التي أدت إلى إستيعاد بعض المواد الملوثة ، مثل الأسبستوس من مواقع العمل ، أما اهتمام العلماء في أيامنا هذه ، فيتناول بعض المواد التي يمكن أن تؤدي إلى إصابة من يتعامل بالسرطان ، ونقصد على وجه التحديد احتمال إصابة العمال الزراعيين الذين يقومون برش بعض المبيدات الحشرية التي تستخدم لمعالجة بعض محاصيل بعض الفواكه ، وهناك اهتمام كبير أيضا بآثار بعض المواد الكيميائية المستخدمة في صناعة الطائرة القاذفة (الشبح Stealth Bomber) ويجب أن تأخذ في الاعتبار أن تطوير واستخدام مواد وسلع جديدة، مثل : البلاستيك / والمواد اللاصقة ، ومواد البناء ، قد يعني أننا نزيد من عدد ونوعية المواد الملوثة للجو ، وسنفحص هذا الموضوع بالتفصيل أكبر عدد مناقشة موضوع سلامة العمل.

أما الأدلة آثار تلوث الجو ، فهي متفرقة وقليلة ، وركزت معظم البحوث على دراسة أثر أول أكسيد الكربون، فوجدت أن التعرض له يؤثر سلبا في الانتباه ، والتأزر الحسي الحركي ، والطائرة ، والقدرة على اتخاذ القرارات (إيفانز وجاكوبس 1981) لذا ، يفترض أن ينتبه إلى من يعم في مجال السيارات ، والآلات التي تعتمد على البنزين في حركتها وهناك نوع من تلوث مثير للخلاف وهو دخان السجائر ، فالذين لا يدخنون أكثر تعرضا للإثارة والغضب بسبب الدخان السجائر في بيئة العمل ، وأكثر حساسية للأخطاء الصحية الناجمة عن الدخان الذي ينفثه الآخرون ، لكن السنوات الأخيرة ، قد شهدت عددا متزايدا من المصانع التي بدأت تحصر التدخين في أماكن محددة في محاولة منها لتقية الجو ، وللتقليل من غضب وتهيج غير المدخنين و انزعاجهم .

(فارس حلمي ، 1996 ، ص ، ص 586 ، 587) .

2 - 2) ظروف العمل المادية :

تتمثل ظروف العمل المادية داخل التنظيم في عدة ظروف نذكر من أبرزها : الأجور والحوافز

2 - 2 - 1 / الأجور :

يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل عن عمله من أهم عناصر بيئة العمل ، وهو إلى جانب هذا العنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي في ذات الوقت .

إن الأجر الذي يحصل عليه الفرد لقاء عمله هو المصدر الأساسي لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية ، الفيزيولوجية والنفسية سواء كانت غذاء أم كساء مأوى أو تكوين أسرة أو تحقيق ذات أو تأمين مستقبل ، ومن هنا كان الأجر من أهم بواعث الفرد ودوافعه إلى البحث عن العمل والاستمرار والنجاح فيه (فرج عبد القادر طه ، 1988 ، ص 232).

توجد هناك طريقتان لتحديد الأجور في المنظمة وهي الأجر الزمني بموجبه يدفع للموظف أجر معين عن الوقت الذي يستغرقه عمله وهي طريقة سهلة وبسيطة أما الثانية فهي الأجر حسب الإنتاج وفيها يتم تحديد الأجر بعد دراسة الحركة والزمن لأداء العمل إلى جانب الأجور التي تدفع للعمال تقوم الإدارة بدفع علاوات ومكافآت كما تعطي للعمال جزءا من الأرباح التي تحققها المؤسسة (بوثلجة غيات ، 2015 ، ص 117).

وبطبيعة الحال أن نتوقع اختلاف الأهمية النسبية للأجر أو الراتب كحافز للعمل فالأجر إن كان لا يكاد الأساسية للأجر أو الراتب كحافز للعمل فالأجر إن كان لا يكاد يكفي ضرورات الحياة بين الجماعات احتل المكانة الأولى بين الحوافز العمل بينما تقل مكانته إن فاق الحد اللازم للمعيشة الكريمة فينتقل الإنسان إلى إشباع الدوافع الثانوية بعد أن كفل له الأجر إشباع الدوافع الأساسية ولهذا يفضل على الأجر العلاقة الطيبة بالمشرف أو زملاء العمل أو المكانة المحترمة وما شابه ذلك (سامي محسن الختاتنة ، 2013 ، ص 250).

2 - 2 - 2 / الحوافز :

إن الخطط الجيدة والتنظيم السليم الأعمال ليس معناه أن نفترض أن أفراد سيقومون تلقائيا بأداء الأعمال على خير وجه وبكفاءة فجعل الأفراد يعملون عن رغبة وبحماس هي مشكلة كبيرة تعالج من خلال

الحوافز (براكته سليمة ، 2012 ، ص 135) هذه الأخيرة التي تعتبر إحدى ركائز ودعائم العمل في المؤسسة ، فالحوافز تعمل على تعبئة جهود مختلف العاملين ودفعم وترغيبهم في العمل لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتي تتمثل في زيادة الإنتاج وتحقيق أفضل مستوى للمعيشة في مجتمع يسوده العدل والكفاية (محاضرات سنة أولى ماستر علم النفس التنظيم والعمل ، 2015 ، ص19).

يمكن التمييز بين نوعين من الحوافز وهي :

حوافز إيجابية : مثل العلاوات الاستثنائية للعمال الأكفاء ، ومنح شهادات تقدير وهي ذلك المقابل المادي والمعنوي الذي يمنح للعمال قصد تشجيعهم نحو إحداث المرغوب فيه .

حوافز سلبية : مثل التخويف والحرمان من العلاوات ، بمثابة إجراءات تأديبية تؤخذ في حق العامل المقصر في عمله .

أما من حيث طبيعة الحوافز فهناك الجماعية منها والفردية فالجماعية تقدم للعمال كافة لبلوغهم رجما معينا من الإنتاج أو تحقيق مهام معينة. أما الفردية فتوجه للفرد العامل بعينة مكافأة له على مجهوداته وسلوكه الجيد إنجازه للعمل المكلف به .

والحوافز بصفة عامة توجه للعمال ، بغرض دفعهم إلى بذل الجهود الفكرية والعضلية الضرورية للعملية الإنتاجية (بوثلجة غيات ، 2015 ، ص 118).

2 - 3 / الظروف النفسية :

بما أننا نمضي معظم أوقاتنا في مكان العمل . فليس غريبا أن يؤثر بشكل كبير على حالتنا النفسية والذهنية وتظهر الدراسات مدى انعكاس الحالة النفسية للموظفين على المؤسسة ، ومن بين هذه الظروف النفسية نجد التعب والملل .

2 - 3 - 1 / التعب : يعرف (جيمس دريفر JAMES Drever) التعب بأنه انخفاض إنتاجية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بذل الطاقة في إنجاز عمل سابق .

والتعب الذي يعاني منه العامل لا يؤدي إلى انخفاض الإنتاج فحسب ، ولكنه يتميز كذلك بتغيرات في التوازن العضوي داخل جسم العامل تصيب الجهاز الهضمي والجهاز العصبي والغدد الصماء وكيمياء

الفصل الثاني: ظروف العمل

الدم و إفرازات الجسم وحالة العضلات ، وعادة ما يمثل التعب الشديد زيادة عمليات الهدم عن البناء داخل جسم العامل.

ولعل من أهم دوافع التعب النفسي الذي يصيب بعض العمال ما يأتي :

1 - العمل الروتيني المتكرر ، والملل الذي يقيم به بعض العمال دون أن يكون لهم فرصة إدخال أي تطوير أو تعديل على هذا العمل.

2 - العمل الروتيني المتكرر يتطلب يقظة وانتباه مستمر من جانب العامل .

3 - عدم قيام العامل بالعمل الذي يناسبه ، فقد يؤدي بعض العاملين إعمالا لا تتطلب استخدام أي قدر من الذكاء ، في حين أن هؤلاء العمال يتمتعون بمستوى مرتفع من الذكاء والقدرة العقلية ، ولاشك أن العمل الذي لا يتطلب أداءه ذكاء يصيب هؤلاء بالتعب النفسي والإرهاق العصبي.

4- عدم ميل بعض العمال للعمل والعمل ، وهذا العمل وهذا يحدث كثيرا في بلادنا فنتيجة ضيق فرص العمل المتاحة قد يضطر بعض العاملين القيام بأعمال ووظائف لا يميلون إليها ، ويعتبر عدم ميل العامل للعمل من أهم العوامل التي توصل للتعب النفسي السريع في العمل.

5- كثيرا ما يعاني العامل من التعب النفسي إذا كان غير متوافق ومتكيف مع جماعة العمل الذي يعمل فيه ، و إذا كان هذا العامل يتبنى قيما واتجاهات و أنماط سلوك لا ترض عنها جماعة العمل ولا توافق ، فالعامل حتى إذا منشغلا معظم الوقت العمل في الإنتاج والتعامل مع الآلات إلا أنه طول يوم العمل يقوم بأشكال من الاتصالات بأفراد من جماعة العمل أو بالرئيس ، ولا يمكن للعامل أن يعزل نفسه وينأى بها عن التعامل معهم ، فإذا كان هذا التعامل غير مريح أرهق العامل عصبيا ونفسيا وعانى من التعب النفسي في العمل.

6- كثيرا ما يصاب بعض العاملين بالتعب النفسي إذا فرضت عليهم نظم ولوائح العمل الصارمة أداء العمل بطريقة لا يرضون عنها ولديهم أفكار لتطوير هذا الأداء وهذا العمل ولكنهم لا يستطيعون ذلك لأن عليهم يخضعون أنفسهم لقيود النظم واللوائح المفروضة على العمل وأداء العامل لا يرضى عنه ولا يرضى عن الطريقة والأسلوب الذي يؤديه بها يرهقه نفسيا وعصبيا ، وهذا يجعله يشعر بالتعب من أقل مجهود يبذل في العمل .

7 - الظروف المادية غير المناسبة في العمل والتي يراها العامل غير إنسانية فهي الحالة السيئة للألة التي يعمل عليها والأدوات التي يستخدمها والمكان الذي يعمل فيه والإضاءة الموجودة فيه ومدى نظافته كلها عوامل تؤثر على الحالة النفسية للعامل وتوصله للتعب النفسي إذا كانت العوامل السابقة لا تتوافر على المستوى المناسب .

8- المشكلات الخاصة بالعاملين ومشكلات الأسرة ومواجهة مطالب المعيشة والغلاء عادة ما يحيط ويستنزف قواه ، وعادة ما يؤدي هذا إلى أن يعاني العامل من التعب النفسي وخاصة إذا كان الأجر الذي يحصل عليه من العمل لا يكفي لإشباع حاجاته الأساسية وحاجات أفراد أسرته ، وهذا ولا شك يقلل من دافعية العامل للعمل ويحله للتعب النفسي بعد أقل جهد يبذله في هذا العمل الذي لا يمكنه من إشباع حاجاته الأساسية.

مقاومة التعب وعلاجه :

تبين لنا من العرض السابق مدى تأثير التعب ، ولهذا وجب أن نبذل أقصى الجهود لمقاومته وعلاجه ،ويمكننا أن ننجح في ذلك باستخدام التالي .

1 - إعطاء فترات راحة كافية عندما يحس العامل بالتعب ، فالراحة تكاد تكون أنجح علاج للتعب ، ففيها يستعيد الفرد قدرته على مواصلة العمل . ويتخلص من الآثار الفسيولوجية والنفسية التي نتجت عن التعب كما تتراوح في فترات الراحة فرصة الترويح عن النفس وتغيير النشاط وتنويعه ، مما يذهب الملل المترسب عن التعب .

2 - **تقوية دوافع الفرد للعمل :** إذ أن للفرد لا يستمر في العمل إلا إذا كان هنالك دافع عليه وبالتالي فإن زيادة الدوافع العمل ارتفاع الأجر والعلاوات التي تكون وقف على المتفوقين في العمل.

3 - **المشروبات والعقاقير :** فتعاطي بعض المشروبات كالقهوة والشاي والكولا تنبه الجسم وتنشطه ، وبالتالي تعمل على إرجاء التعب وتقاومه ، وكذا بعض العقاقير المنشطة والمنبهة .

4- تحسين الظروف الطبيعية التي يعمل فيها العامل كالإضاءة والحرارة والتهويةالخ هذه التحسينات تمكن العامل من إنجاز عمله بتميز ودقة فلا يسرع إليه التعب (عويد سلطان المشعان ، 1994 ، ص-ص 125 ، 132).

2 - 3 - 2 : الملل :

يعرف إنجليش وانجلش English and English الملل أنه حالة نفسية تتبع هذه أي نشاط ينقصه الدافع أو الاستمرار في موقف لا يميل إليه الفرد وتتميز هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف ، ومشكلة الملل والسأم التي يعاني منها بعض عمال الصناعة جاءت نتيجة تقسيم العمل المغالي فيه ، فكثيرا ما نجد بعض العاملين دون تغيير يكررون هذا العمل لأيام و أشهر وقد يطول الأمر لسنوات ، أو نقل منتج من على سير متحرك ووضعه في صناديق ويكرر هذا العمل كل يوم دون تغيير أو تحرير أو تطوير ، ويكون من نتيجة ذلك شعور العامل برتابة ، العمل و إحساسه بالسأم والملل والسأم يجعل العمل أكثر إرهاقا للعامل من الناحية النفسية والعصبية (عويد سلطان المشعان ، 1994 ، ص 123).

عواقب الملل :

- القلق
- الرغبة في تغير العمل
- قلة الإنتاج
- صعوبة أداء العمل
- احتمال وقوع حوادث
- في بعض الأحيان قد يصاب العامل بالاكتئاب

(طارق كمال ، 2007 ، ص 146)

ولكنه عندما تزداد ساعات العمل يشعر بالتعب بجانب الملل.

إن الملل يزول بتغير العمل ، أما التعب فيزول بالاسترخاء والراحة والتعب حادث عام ، إن الملل حادث خاص يصيب عدد من العمال دون الجميع .

والتعب شعور يميل إلى الراحة أما الممل ضعف في الاهتمام بالعمل.

والتعب انخفاض الإنتاج لا يكون حادا بعد الساعات الأولى من عمل الصباح أما الملل الانخفاض حاد بعد الساعات الأولى .

أثر التعب يبدو كبيراً الساعات الأخيرة من العمل اليومي ، أما الملل فأثره لا يبدو كبيراً فيه الساعات الأخيرة.

مقاومة الملل وعلاجه : مقاومة الملل وعلاجه يكمن أن أساس في وضع العامل في لعمل الذي يلائم استعداداته وميوله ، وهكذا إذا نجحت فيه تحقيق هذا الهدف قضينا بالتالي على قدر كبير من الملل ، وقد بينا في السابق كيف نستطيع تحفي ذلك ولمقاومة القدر المتبقي من الملل (بغرض نجاحا في وضع الفرد في العمل الذي يلائمه) . أو المقاومة الملل وعلاجه بصفة عامة جد أن العلاج الجوهرى للملل هو التنويع والتغيير في شكل العمل كلما كان ذلك ممكنا ففي الكثير من الأعمال الصناعية مثلا بتعيين على العمال إعادة السلع التي تم انجازها إلى مستودعاتها ، وإحضار مواد خام أو غيرها ، وقد وجد أن هذه الرحلات القصيرة ذات أثر فعال من حيث ما تحدثه من تغيير في نشاط العامل ووضعه الجسمي أثناء العمل بل قد يؤدي إحداث تغيير بسيط فيه تنظيم العمل إلى إزالة ما يغشاه من ملالة : ففي إحدى شركات التليفون كانت تجلس لست فتيات إلى مكاتب يفرزن استمارات الرسوم ، وكلما مضت ساعة من العمل جاء أحد السعادة يتسلم ما أنجزته من استمارات غير أن هذا العمل بدا لهن على درة كبيرة من الملالة بحيث رغبن في تركه إلى غيره ، فأدخل التعديل الآتي : إلغاء عمل الساعي والسماح للفتيات بالصعود إلى الطابق العلوي لتسليم ما أنجزته بنفسهن وقد أدى هذا التعديل البسيط إلى زيادة فيه إنتاجهن ترتب عليها الاكتفاء بأربع منهن فقط ، فضلا عن الاستغناء عن خدمة الساعي .

(عبد الفتاح محمد دويدار ، 2006 ، ص 289).

2 _ 4 / ظروف العمل الاجتماعية :

إذا كانت الظروف المادية والطبيعية تهاجم الإنسان في كيانه الجسدي بما في هذه الظروف من جوانب فيزيولوجية ، كيميائية وبيولوجية فإن ظروف العمل الاجتماعية تهاجم الإنسان في كيانه النفسي وقد تبين من خلال تجارب هاوثورن أن ظروف العمل الاجتماعية لا تقل أهمية عن ظروف العمل المادية والطبيعية والفيزيائية فتوفير الخدمات الاجتماعية (من تغذية ومسكن ونقل) والرفاهية الاجتماعية للعمال وتوفير جو عمل يمكنهم من إقامة علاقات إنسانية واندماج الفرد مع الجماعة وإحساسهم بالأمن والاستقرار أكد له أثر بالغ في تحسين أداء العامل في مكان عمله ، لذلك سنبرز في هذا الفصل أهم ظروف العمل الاجتماعية وهي كالتالي :

2 - 5 - 1) الخدمات الاجتماعية :

توجد عدة مقومات من شأنها خلق جو من الثقة والتعاون المشترك بين العاملين وبينهم وبين الإدارة بما يكفل في نهاية الأمر تحسين علاقات العمل بالمؤسسة ورفع معنويات العمال بما ينعكس أثره على تحسين أدائهم . وهي تلك الخدمات التي يمكن أن توفرها المؤسسة عمالها بهدف سد احتياجاتهم الاجتماعية تتمثل أساسا في خدمة طب العمل والنقل ، والإطعام ، والمسكن ؟

التغذية : تؤثر التغذية على مختلف عناصر المجتمع ، نتيجة التأثير في صحة ونشاط أفرادهم وقد اهتم العديد من الباحثين بأهمية الغذاء في زيادة إنتاجية العامل . إذ تأتي الطاقة التي يستفيد منها المرء في العمل من الغذاء الذي يتناوله ، فبدون غذاء أو بغذاء غير كاف سواء كما ونوعا تقل قدرة العامل على العمل . ونظرا لأهمية موضوع التغذية لم تهمل المؤسسات هذا الجانب ، بحيث توفر مطاعم للعمال تقدم وجبات بأسعار رمزية ، أو أنها تقدم تعويضا ماديا يدمج ضمن أجر العامل .

يعرف يتعويض القفّة ، يستفيد منه العامل وفقا لعدد أيام العمل خلال الشهر (22 يوم) حسب ما نصت عليه مختلف تشريعات العمل .

النقل : في ظل التغيرات الحاصلة من توسع المدن ، نزوح ريفي وكثافة سكانية ، تفاقمت مشكلة النقل ، وأصبحت بمثابة قيد يواجهه العامل في كيفية الوصول إلى مكان عمله والعودة منه . ولهذا نجد المؤسسات نفسها ملزمة بتوفير وسائل نقل للعمال ، عن طريق شرائها لمجموعة من الحافلات أو بتعاقدتها مع إحدى شركات النقل لنقل عمالها ، من وإلى العمل . وفي حالة غياب الحلين السابقين ، تجد المؤسسة نفسها مجبرة بقوة القانون على دفع تعويض عن النقل ، يدمج ضمن الأجر الشهري للعامل وفقا لعدد أيام العمل في الشهر (22 يوم) .

السكن : الإنسان بطبيعة الحال يبحث دوما عن الاستقرار و أول ما يهدف إليه هو الحصول على سكن آمن يتوفر على المتطلبات الضرورية للحياة ، يضمن من خلاله استقرار حياته وحياة عائلته . ولما السكن من الآثار الايجابية على الحالة النفسية للعالم ، تهتم المؤسسات بتوفير الإسكان لعمالها ، خاصة منهم المتقلدين للمناصب الحساسة التي تفرض قربهم من أماكن العمل . وترغهم للعمل فقط . (سلمى لحر ، 2013 ، ص 57). فتوفير المؤسسة السكن الصحي والملائم لعمالها ، إنما هو دليل على

اهتمام الإنساني والاجتماعي بالعنصر البشري تكاليف نقلهم ، وانخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعية المزرية (علي موسى حنان ، 2007 ، ص 60).

2 - 5 - 2) العلاقات الإنسانية :

تتكون العلاقات الإنسانية من التفاعلات التي تربط العمال بعضهم (في إطار الجماعة) وبالمسؤولين المباشرين (الرؤساء) و بالادارة عموما ولهذه العلاقات أثر كبير على أداء العمال و أداء الأستاذ الجامعي هذا ما نوضحه من خلال العناصر التالية:

العلاقة بجماعة العمل : تعرف الجماعة بأنها :

جمع من الناس يتفاعلون مع بعضهم البعض بطريقة منظمة على أساس وجود توقعات مشتركة لكل منهم حول سلوك كل من الأفراد الآخرين . (مومية عزري ، 2007 ، ص 61). وتتبع أهمية دراسة الجماعة في إطار العمل من الدور الكبير الذي تلعبه في التأثير على مدركات وسلوكيات أعضائها ، فالتجارب التي أجريت في القرب حول علم الاجتماع ، بينت لنا أن انتماءنا إلى جماعة ، له تأثير كبير على مواقفنا ودوافعنا وسلوكياتنا أكثر من أية ظاهرة أخرى .

فالجماعة يمكن لها أن تؤثر على مدركات ، ومفاهيم وتصرفات الفرد من خلال ما تسيطر عليه من مثيرات ومدعمات تحيط بالفرد وتشكل جزء من واقعه الاجتماعي (علي موسى حنان ، 2007 ، ص 51).

ويعرفها فون ويز الجماعة بأنها مركب من العلاقات الوثيقة بين أعضائها وتمتاز بالخصائص التالية :

- 1 / هوام نسبي .
- 2 / منظمة على أساس تقسيم الوظائف بين أعضائها .
- 3 / ترفع شعارات نفسية تتخذ كرموز للجماعة ، وتتغلغل في الحياة الداخلية لأعضائها .
- 4 / استقرار التقاليد والعادات ونموها ، كلها تقدمت الجماعة في السن .
- 5 / التفاعل مع الأنماط الاجتماعية الأخرى . (مومية عزري ، 2007 ، ص 61).

العلاقة بنظام المؤسسة :

تتحدد علاقة العامل بنظام المؤسسة ، بمدى ولائه وانتمائه لها ، حيث ينعكس توافق العامل مع ظروف عمله على علاقته بالمؤسسة ونظامها ، فالرضا عن العمل يضمن العلاقة الحسنة مع النظام الهيئات الإدارية بالمؤسسة ، كما أن الإدارة المؤسسة دورها في تحديد طبيعة العلاقة بينهما وبين العامل عن طريق الأنظمة والعقوبات المفروضة ودرجة مقاومة نشاطات النقابات العمالية .

العلاقة بالرؤساء : يعتبر الرئيس أخطر عامل في البيئة السيكولوجية ، لأنه يمثل الإدارة العليا في نظر مرؤوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران بشكل مباشر في سلوك ودافعية من يديروهم ويشرف عليهم إضافة إلى تأثيره على ديناميكية وفعالية جماعات العمل . (سلمى لحمز ، 2013 ، ص 60).

3 / آليات تحسين ظروف العمل : لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها وبالتالي على الإنتاجية لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيض من هذه الظروف قدر الإمكان ، وهذه مجموعة من الأساليب المقترحة .

- اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب ، وذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية .
- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة لأن ذلك يخلف جوا من التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة .
- يجب أن يكون المصنع نظيف ومريحا من حيث الإضاءة والتهوية وخاليا من الضوضاء والغبار بشكل كبير لأن ذلك يؤثر سلبا على العمال . (عبد الرحمان العيسوي ، دون سنة ، ص 73)
- توفير المؤسسة للسكن الصحي الملائم لعمالها بالإضافة إلى طلب العمل الذي يقدم الخدمات العلاجية للعمال ، وهذا يعمل على رفع معنوياتهم وتقليل تكاليف نقلهم ، وانخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعية المزرية.
- التشديد على الخدمات التي تقدم الرفاهية العامل و أسرته ، حيث أن ذلك يجعل من العامل عنصرا ايجابيا داخل المؤسسة وخارجها . (علي موسى حنان ، 2007 ، ص 49 - 50).
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطوره وتعديله من وقت لآخر .

- تبني القيادة فلسفة إنسانية والاهتمام بالعامل البشري ومشاكله ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندتهم عند الحاجة .
- معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة .
- تميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح بالإضافة إلى الاهتمام بتدريب وتطوير مهارات العاملين.
- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات ، تحسين وضعيات العمل ، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب الأداء الأعمال . (محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي ، 2006 ، ص 34).

خلاصة الفصل :

سبق أن عرضنا آليات تحسين ظروف العمل وضرورة العمل على تحسين هذه الأخيرة لمصلحة كل من الإنتاج والعامل في نفس الوقت ، فالمعروف أن تحسين ظروف العمل يقلل كراهية العامل للعمل وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاج . لكن ليس شرط زيادة الإنتاج فقط و إنما التحسينات التي تدخلها الإدارة على ظروف العمل تستهدف توفير راحة للعمال وتعود عليهم بالفائدة لا تقل عما تعود به على الإنتاج ، بل إن اهتمام الإدارة براحة العاملين وإرضائهم هو الدافع الأول وراء اهتمامها بإدخال هذه الحالة سوف يرتفع الإنتاج حتى لو لم تتم تحسينات فعلية كبيرة في ظروف العمل.

تمهيد :

نال موضوع الأداء الوظيفي اهتماما بالغ الأهمية من قبل الباحثين والإداريين في المجالات الإدارية إذ أنه يعد الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل بالمنظمات ، فضلا على أن الأداء يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، فمدى فعالية الأداء ونجاحه ما هو إلا نتاج كفاءة الإداري وفعاليتيه في بلوغ مستوى الانجاز المطلوب في العمل وذلك بتوفير المكان والجو الملائم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أكبر .

وفي هذا الفصل من الإطار النظري للدراسة سوف نستعرض الأداء الوظيفي وذلك من خلال التطرق إلى أهمية الأداء الوظيفي، عناصره ومحدداته، العوامل المؤثرة فيه، ومفهوم تقييم الأداء الوظيفي وطرق تقييمه وآليات تحسين مستواه .

1 - تعريف الأداء لغة واصطلاحاً :

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي و تسيير الموارد البشرية ،لذا سنحاول إعطاء تعريفات واصطلاحية لتوضيح المفهوم .

1 - 1 المعنى اللغوي للأداء : مصدر الفعل أدى ، يؤدي ،أد ، تأدية فهو مؤد والمفعول مؤدي .

أدى عمله : قام به ، أتمه وأنجزه (أحمد عمر مختار ، 2007 ، ص 76).

المعنى الاصطلاحي :

تعتبر عملية تقويم الأداء في منظمات العمل أحد الأعمال الرئيسية لإدارات الأفراد أو شؤون الموظفين لمعرفة مستوى أداء الأفراد ومحاولة تطوير وتنمية الأداء ، في سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة للمؤسسات.

عرف **بيش Beach (1975)** : الأداء الوظيفي بأنه : " التقويم المنظم للفرد مع احترام أدائه في العمل ، كونه للتطور " ، إذ يظهر من خلال هذا التعريف ضرورة وضع خطة مسبقة لتقييم أداء العامل ، وبالتحديد مراقبة الخطوات الإنتاجية التي يقوم بها ، لأن في ذلك أهمية كبيرة في تطوير أداء العامل .

عرف **هانيز Hay nes** الأداء بأنه " الناتج الذي يحقق الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال " .
وبين هذا التعريف ، أهمية الناتج الذي يحقق بعد الجهد الذي يبذله العامل أثناء تأديته لوظيفته ، وفي الأخير يكون الناتج هو ذلك الأداء الذي يريد الوصول إلى تحديد معناه بدقة .

وقد عرف **ريتشارد بوياتريس Richard Bayatzis** : الأداء بأنه " محطة تفاعل عوامل كثيرة أهمها كفايات الموظف ومتطلباته الوظيفية وبيئة التنظيم " .

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

أي أن الأداء الوظيفي يظهر نتيجة تفاعل يبين كغايات الموظف من حيث حاجاته ورغباته والمعدات التي يستخدمها في تلك الوظيفة التي يقوم بها ، وملائمة البيئة التنظيمية من حيث الصرامة وفعالية القوانين ومدى التمثل لقواعد هذه القوانين .

أما سزلاجي ووالاس **syilaggiet wallace (1980)** : فيعرفانه بأنه " العملية التي تحمل بواسطتها المؤسسة على التغذية المرتدة لفعالية موظفيها ..."

ويرى السلمي (1970) : " أن عملية التقويم تتطلب وجود معيار أو أساس ينسب إليه أداء الأفراد ويقارن به كأساس للحكم عليه ، تلك هي معدلات الأداء أو معايير الأداء الجيد ... وتحديد تلك المعايير أو المعدات قبل البدء بعملية التقويم ، وذلك للاحتفاظ بموضوعية التقويم والبعد به عن التحيز .

والأداء الوظيفي يتمثل في النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة .

(محمد الصالح بوظون ، وزديرة خمار ، 2014 ، ص ، ص، 41. 42.) .

كما يعرف الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به " .

ويمكن تعريفه على أنه " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد ومتطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج .

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون ومهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية .

الأداء هو الأثر الطافي في الجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفية الفرد . (بوعطيط جلال الدين ، 2009 ، ص 72) .

1- 2) المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي :

نظرا لتداخل مفهوم الأداء الوظيفي مع بعض المفاهيم الأخرى ، سوف نحاول رسم حدود هذه المفاهيم حتى يتسنى لنا التمييز بينها .

الفعالية : تعرف الفعالية بأنها العلاقة بين النتائج المحققة من الأهداف المسطرة من قبل النظام فعال والعكس صحيح .

كما تعرف الفعالية بأنها " درجة المنظمة على تحقيق أهدافها . "

وتعرف أيضا أنها : " تحقيق الهدف والوصول إلى النتائج التي يتم تحديدها مسبقا .

أما **حسين حريم** يعرفها بأنها " مدى تحقيق المنظمة لأهدافها .

وتعرف الفعالية هي بلوغ المؤسسة بوضوح وكفاءة للأهداف التي عينها المسؤولين .

كما تعني الفعالية عمل الشيء الصحيح بمعنى مدى تحقيق الأهداف المسطرة مقارنة بالنتائج المحققة .

الكفاءة : تعرف الكفاءة بأنها : " العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان المؤسسة . "

فالكفاءة تشير إلى نسبة المدخلات المستهلكة إلى المخرجات المتحصلة ، فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى فهي تعني المخرجات أو النتيجة المحققة من المدخلات ن فهي بذلك تعني الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل تكلفة وهي نسبة بين المدخلات والمخرجات .

الكفاءة تساوي المخرجات (النتيجة المحققة) المدخلات ويمكن التمييز بين الكفاءة والفعالية على الرغم من الارتباط الكبير بينهما فالمؤسسات والمنظمات يمكن أن تكون فعالة وفي نفس الوقت غير كفؤة كما يمكن أن تتمتع بقدر كبير من الكفاءة وهي غير فعالة ، فالفعالية تشير إلى الدرجة التي تحقق بها الأهداف ، ومفهوم الفعالية أوسع من مفهوم الكفاءة ، فمفهوم الفعالية يأخذ بعين الاعتبار العديد من العوامل الداخلية والخارجية ، أما الكفاءة فتركز على العمليات الداخلية للمؤسسة فقط .

الإنتاجية : مصطلح قد يشير إلى المعدل الرئيسي الدال على ، مستوى الأداء ، فالإنتاجية تعبر عن المقدرة على القيمة المضافة (الناتج) باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة وهي علاقة نسبية وقيمة الإنتاج وفقا لمقياس نقدي أو مادي محدد .

حيث أن الإنتاجية تتضمن كل من الفعالية والكفاءة كالاتي :

$$\text{الإنتاجية} = \text{الفعالية} / \text{الكفاءة}$$

(سهام بن رحمون ، 2014 ، ص ، ص 69 ، 70) .

2) أنواع الأداء الوظيفي : يتطلب تصنيف الأداء وتحديد أنواعه اختيار المعيار الدقيق والعلمي الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف هذه الأنواع والمعايير التي يتم على أساسها تصنيف الأداء وهي :

1 / معيار الشمولية : حسب معيار الشمولية الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى:

الأداء الكلي : وهو الذي يتجسد من خلال الانجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية المنظمة في تحقيقها ولا يمكن نسبة انجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر ، وفي

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

إطارها هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المنظمة لأهدافها الشاملة كالاتمرارية ، الأرباح ، النمو وغيرها من الأهداف .

الأداء الجزئي : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة ، حيث يمكن أن ينقسم حسب الوظائف إلى أداء مختلف أنظمتها الفرعية .

2 / معيار الأجل : وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى طويل ، ومتوسط ، وقصير الأجل ، وهذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق ولا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة ، وذلك لصعوبة الفصل بين الأجل وتحديد موعدها مسبقا إلا بصفة تقريبية .

3/ معيار الطبيعة : يتم تصنيف الأداء وفق معيار الطبيعة إلى :

اقتصادي ، اجتماعي ، سياسي ن وتقني ، إذ لا يمكن للمنظمة تحقيق الأداء الاقتصادي ودون وجود تكنولوجيا . (خليل إسماعيل ابراهيم ماضي ، 2014 ، ص ، ص 77 ، 78) .

هناك من تصنيف تقييم الأداء إلى صنفان رئيسان للتقييم هما ما يلي :

التقييم الرسمي : الذي هو حدث مخطط يركز على دليل الأداء الذي يناقش فيه تقدم الموظف مع مديره في سياق أهداف الوظيفة وأولياتها عادة .

التقييم الغير الرسمي : هو التقييم اليومي المستمر لتقدم الموظف الذي يقوم به مديره أو مديرته وهو خاص بطبيعة ، وتقرر المشاعر الحسية بقدر ما يقرره الدليل الموضوعي فهو نتيجة ثانوية طبيعية للعلاقة المستمرة بين الموظف والمدير (حسام الدين خضور ، 2014 ، ص 619) .

3- عناصر الأداء ومحدداته :

تهدف الدراسة العناصر (مكونات الأداء) إلى تحديد ماهية الأنشطة التي يحتويها العمل حيث توجد عدة عناصر هامة يكون مجموعها ما يعرف بالأداء وهي :

المعرفة بمتطلبات العمل : تشمل المهارات والمعارف الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات أي ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل الذي يؤديه .

كمية العمل المنجز : يقصد بها مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز أي أنها تعتبر الطاقة العقلية الجسمية والنفسية التي يبذلها الفرد في منصب عمله خلال فترة زمنية محددة أثناء أداء مهامه .

نوعية العمل : وتشمل الدقة ، التنظيم ، الإتقان ، والتمكين الفني ، القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل واكتشاف الأخطاء.

المثابرة والثوق : يدخل فيها التقاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز المهام في مواعيدها المحددة ، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين لتقييم نتائج عمله.
(عبد الحق علي إبراهيم ، 2015 ، ص 112) .

محددات الأداء الوظيفي :

إن الأداء هو ما يبقى من أثر أو انه نتائج العمل الذي يقوم به العامل وهذا الأداء تتحكم فيه مجموعة من المحددات هي التي تحدد طبيعة أداء العاملين وهذه المحددات هي كالاتي :

1/ كمية الجهد : وهي تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلانية التي تقيس سرعة الأداء أو كميته من خلال فترة زمنية معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

وكمية الجهد المرتبطة بالتدعيم أو الحوافز التي يحصل عليها العامل من المؤسسة سواء كانت هذه الحوافز مادية أو المعنوية فهي تعمل على تحفيز العامل على الإنتاج وزيادة الجهد .

2/ نوعية الجهد : نعني بها مستوى الدقة والجودة وبدرجة مطابقة الجهد المبذول بمواصفات نوعية معينة ومن أبرز المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس نوعية الجهد نجد :

الخبرة السابقة : من خلال أن المشرف على الإنتاج ونتيجة للخبرة التي اكتسبها بإمكانه الحكم على نوعية الجهد وجودته .

الاتصال بالعملاء والزبائن : تعتبر هذه الوسيلة من أفضل الطرق والمقاييس المعتمدة في قياس الجودة والنوعية ، وهو بمثابة تقييم العملاء والزبائن للسلعة أو الخدمة المنتجة ويتم ذلك عن طريق استخدام مسح لأرائهم وغالبا ما يتم إجراء هذا المسح ومعالجته من خلال مؤسسات خاصة بالبحوث والدراسات للتأكد من أن العينة صادقة علميا .

3 - نمط الأداء : والمقصود به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها الأنشطة فعلى أساس نمط الأداء يمكن مثلا قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء الحركات أو أنشطة معينة ومزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى في حين أن الأعمال الذهنية يمكن قياسها بالطريقة التي تم بها الوصول إلى حل أو إصدار قرار متعلق بمشكلة معينة أو الأسلوب المستخدم في إجراء بحث أو دراسة أو الطريقة المعتمدة في الإشراف والرقابة ونمط الأداء يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ويقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه . (الطاهر

الوافي ، 2013 ، ص 62 .)

4/ العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

من أهم للعوامل المؤثرة على الأداء ما يلي :

• غياب الأهداف المحددة :

فالمنظمة التي لا تمتلك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد حينها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف .

• عدم المشاركة في الإدارة :

إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرار يساهم في وجود فجوة بين القيادات الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة ، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين شعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء وقد يعتبرون مهمشين في المنظمة.

• اختلاف مستويات الأداء الوظيفي :

من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي لا تربط بين معدلات الأداء الموظف بترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفز غير المؤثرة بالعاملين ، وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد والأداء العالي والموظف المجتهد والأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج .

- **التسيب الإداري** : فالتسيب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين ، وقد ينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة . (عبد الحق علي إبراهيم ، 2015 ، ص ، ص 131 ، 132) .

5 (تقييم الأداء الوظيفي (مفهومه ، طرقه ، مشاكل تقييمه) .

1-5 / مفهومه : توجد عدة مترادفات لمفهوم تقييم الأداء ولكنها تؤدي إلى نفس المعنى فقد جاء في اللغة العربية أن تقييم الأداء أعم من تقويم الأداء . لأن التقييم أعم من التقويم ، وهو داخل فيه لأن المقوم يوضح ما في العمل من نقص ليستكمل ، وكذلك للتفرقة بينه وبين إعطاء قيمة للشيء ، حيث يقال في العربية قوم بمعنى ثمن أو أزال العوج فجعله مستقيماً ، وتقوموا الشيء فيما بينهم أي قدروا ثمنه . وتقوم الشيء : تعدل و استوى ، وتبينت قيمته .

(فاروق عبده فيليه ، والسيد محمد عبد المجيد ، دون سنة ، ص 265) .

كما عرفه البعض الآخر بأنه : " يعني قياس أداء العامل بالنيابة الإنتاجية وسلوكه ومعارفه وتقدير مدى توافر مهارات وصفات معينة لديه .

وكما عرف بأنه : " الإجراء الذي يتم به كفاءة العامل بصفة دورية ، وخلال فترة زمنية معينة هي السنة التي تسبق مباشرة إعداد التقرير " .

فمن خلال ما سبق نستخلص أن تقييم الأداء هو عبارة عن تحليل وتقييم الأداء العمال لعمالهم ، ومسلكتهم وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء ما كلفوا به من أعمال ، ومدى تحملهم لمسؤولياتهم تجاه هذه الأعمال .

(الطاهر الوافي ، 2013 ، ص 66).

5- 2 / الأساليب والطرق لتقييم الأداء : هناك طرق تقليدية وأخرى حديثة في تقييم الأداء وهي

كالتالي:

• **الطرق التقليدية لتقييم الأداء** : يقوم المفهوم التقليدي لتقييم أداء العاملين والذي يشيع استخدامه

حاليا - على إعداد نماذج محددة ، تحتوي على مجموعة من العناصر التي تركز على صفات

الفرد . ويتولى الرئيس المباشر استيفاء بيانات هذا النموذج ، ومراجعة من يليه في المسؤولية

(فاروق عبده فيليه ، د . س ، ص 271).

1/ **طريقة الترتيب العام** : وهذه الطريقة تعتمد على الترتيب العاملين إما ترتيبا تصاعديا أو تنازليا وفقا

لمستويات الأداء وذلك من خلال الترتيب على أساس أحد أبعاد الأداء وليس كله ، ومن هنا نجد أنفسنا

أمام صعوبات جمة لترتيب الأفراد في ضوء أكثر من بعد من أبعاد الأداء مثل : بعد الذكاء ، أو المظهر

أو الجدية في العمل أو الحماس أو القيادة ، ففي ضوء هذه الجوانب لا يمكن أن تسير عمليات الترتيب

بين العاملين بنفس الصورة في كافة الأبعاد . (محمود فتحي عكاشة ، 1999 ، ص 341)

2/ **طريقة المقارنة بين العاملين** : وهي تشبه الطريقة السابقة ، وتعرف أحيانا بمقارنة أزواج من العاملين

، حيث يقوم الرئيس بمقارنة كل فرد في المجموعة ، مع كل فرد من الأفراد الباقين وتناسب هذه الطريقة

المجموعات الصغيرة حيث تقل فاعليتها كلما زاد عدد أعضاء المجموعة ، لطول الوقت الذي تستغرقه من

ناحية ولصعوبة المقارنة من ناحية أخرى ، وهذه الطريقة لا تخدم أغراضا أخرى ، مثل أغراض الترفيه

والنقل والتدريب ، لعدم توافر أسس المقارنة . (فاروق عبده ، دون سنة ، ص 272)

3 - طريقة تقييم يبحث الصفات أو الخصائص :

وتركز هذه الطريقة على تحديد مجموعة من الصفات مثل التعاون مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ، والانتظار في مواعيد العمل ، والسرعة والدقة في أداء العمل ، والمبادأة والالتزام وتحمل المسؤولية والقدرة على حل المشكلات وغيرها من الصفات . ويتم إعطاء وزن لكل صفة من هذه الصفات ، ويقوم الرئيس المباشر بإعطاء الفرد تقديرا معيناً ، بحسب توفر كل صفة من تلك الصفات في الفرد ، ثم تجمع تلك التقديرات ، ويصبح المجموع ممثلاً للمستوى الذي يعتقد القائم بالتقييم أنه يمثل مستوى أداء الفرد .

ورغم أن هذه الطريقة تتميز بالبساطة والسهولة ، إلا أنه لا يعاب عليها انتقادها للناحية الموضوعية ، واستنادها على التقدير الشخصي . (فاروق عبده ، دون سنة ، ص 272)

4 - طريقة التوزيع الإجباري : وتستند هذه الطريقة إلى فكرة التوزيع الطبيعي ، والتي تقضي بأن مجموعة من الأحداث أو الأشخاص تتركز حول الوسط ، ويقل تركيزها عند الأطراف . وبناء على ذلك يقوم الرئيس بتقسيم مرعوسيه إلى فئات .

وترتيب كل فئة حسب وقعها ، أو تركيزها على منحنى التوزيع .

وتقوم هذه الطريقة على أساس تقييم الفرد وفقاً للأداء العام للعمل ، وليس على أساس مجموعة من العوامل ، أو المعايير المختلفة للتقييم .

ومن العيوب التي توجه إلى هذه الطريقة ، الافتراض الذي تقوم عليه ، ومن أن كل مجموعات الأفراد تصنف على أساس المنحنى الطبيعي - أي تنقسم إلى ضعيف وجيد وممتاز ، وهو افتراض قد لا يكون صحيحاً في جميع الأحوال ، كما أنه يصلح للمجموعات الكبيرة فقط . (فاروق عبده فليته ، دون سنة ،

ص 272)

• الطرق الحديثة في تقييم :

نظرا للانتقادات التي وجهت إلى طرق التقييم التقليدية ، فقد توصل رجال الفكر الإداري إلى مجموعة من الطرق الحديثة التي تتفادى هذه العيوب ن ومن هذه الطرق ما يلي :

1- طريقة الاختيار الإجباري : التي تقوم على عدد من العبارات ، التي تصنف أداء العمل ، حيث يتم توزيع هذه العبارات في مجموعات ، عادة ما تكون عبارات ثنائية ، تعبر عن نواحي ايجابية وأخرى سلبية وتتميز هذه الطريقة بالبعد عن التحيز الشخصي ، حيث إن التقدير يتم بوساطة جهة أخرى ، هي التي تعطي التقديرات لكل عبارة ، دون تعرف الرئيس على نوعية التقدير ، ومدى أهمية لعملية التقييم .

ورغم ما تحققه هذه الطريقة من مزايا إلا أن انتشارها محدود ، نظرا لصعوبة الاحتفاظ بسرعة الشفرة الخاصة بتحديد العبارة ، التي تعتبر أكثر أهمية في كل مجموعة ثنائية من العبارات ، يضاف إلى ذلك عدم صلاحية هذه الطريقة في معاونة المرعوسين على التغلب على نواحي القصور في أدائهم ، وتطور قدراتهم بمعرفة الرئيس.

2/ طريقة الأحداث الحرجة : التي تقوم على تحديد المتطلبات الأساسية لكل وظيفة ، ويقوم الرئيس بتتبع الأحداث والوقائع الهامة ، التي تتسبب في نجاح أو فشل العمل من جانب مرؤوسيه ، ومقابلتها بالمتطلبات الأساسية السابق تحديدها وتعرف هذه الطريقة ببرنامج سجل لأداء حيث إعداد سجل لكل مرعوس ويقوم الرئيس بتسجيل الأحداث الهامة وفقا لطبيعتها سواء كانت ايجابية أو سلبية .

3 طريقة التقييم المشتركة: والتي تقوم على أساس قيام أي فرد من أفراد جماعة العمل، بتقييم كل من أعضاء الجماعة بطريقة الاقتراع السري وبدون أي اعتبار للمركز الإداري وعلى ذلك فإن تقييم الفرد يتم بمعرفة زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه. (فاروق عبده والسيد محمد ، دون سنة ، ص 275)

4 / طريقة تقييم الأداء باستخدام أسلوب الإدارة بالأهداف :

حيث تهتم بجمع الطرق السابقة بتقييم أداء العاملين في فترات سابقة أما أسلوب الإدارة بالأهداف فيتجه إلى الاهتمام بأداء المستقبل ، إلى جانب الأداء في الماضي. ويتم ذلك من خلال مشاركة كل من الرئيس والمرؤوس في تحديد الأهداف والواجبات التي سيقوم المرؤوس بتحقيقها وقيام المرؤوس بالتقييم نفسه ، على ضوء ما أنجزه خلال فترة زمنية معينة .

5/ النموذج المغلق لتقييم الأداء : ويرتبط هذا النموذج بالفكر الكلاسيكي ، الذي ينظر للمؤسسة باعتبارها

نظاما مغلقا لا يتأثر بالبيئة المحيطة ، ويعتمد على اعتبارات متعددة أهمها :

- مبدأ الترشيح والمنطق

- مبدأ الرجل الاقتصادي

- مبدأ الرفاهية

ومن هنا الطرق التي تستخدم لتقييم الأداء وفق هذا النموذج ما يلي :

- التقييم الاقتصادي للأداء

- التقييم القانوني والتشريعي للأداء

- تقييم القيم المتعارضة

6/ النظام المفتوح لتقييم الأداء : الذي يستند عكس النموذج السابق على علاقة التأثير المتبادل بين

المؤسسة والبيئة ، وعدم قدرة المؤسسة على تحديد الأهداف والبدائل الممكنة ، وأثر الجوانب السلوكية المرتبطة بالاتجاهات والإدراك والميول ، على عملية التقييم .

7/ قياس الفعالية التنظيمية : حيث تقوم بعض المؤسسات بالاعتماد على قياس فعالية المؤسسة كوسيلة لتقييم أدائها (فاروق عبده والسيد محمد عبد المجيد ، دون سنة ، ص 276).

5- 3 مشكلات تقييم أداء العاملين :

طالما أن تقييم أداء العاملين يتم عن طريق الفرد ، لذلك عادة ما يتعرض لعدد من الأخطاء أو أوجه الضعف وبعض هذه الأخطاء يكون شائعا في بعض طرق التقييم عن الأخرى . كما يتضح من مناقشتها لهذا الأخطاء على الوجه التالي :

• **تأثير الهالة :** إن مضمون هذا التأثير هو اتجاه معظم القائمين بإتاحة الفرصة لإحدى خصائص التقييم أن تؤثر بدرجة كبيرة على باقي الخصائص الأخرى . وبالتالي على التقييم الكلي للكفاءة فهناك الكثير من المشرفين الذين يميلون إلى إعطاء الفرد نفس التقييم الذي يعطي لكل العوامل ، أي درجات متساوية لكل العوامل ، وهذا يتم الحكم على كفاءة الشخص وفقا لصفة أو خاصية واحدة والتي تشكل التقييم الكلي للكفاءة .

• **الميل للتساهل أو التشدد :** يتجه بعض المشرفين إلى السخاء أو التشدد في تقديراتهم ذلك أنهم يعطون تقديرات ، عالية أو منخفضة لمروسيهم .إن ذلك يعتبر خطأ شائعا بدرجة كبيرة في برنامج التقييم ، الأمر لذي يقلل من قيمته و أهميته ، ويمكن أن يكون سببا في نشوء النزاعات الشخصية للفرد بالتقدير .

ويمكن التغلب على ذلك جزئيا من خلال عقد لقاءات أو اجتماعات أو حلقات ،تدريب للقائمين على التدريب وبالتالي يمكن أن يتوصلوا إلى اتفاق عام حول ما هو متوقع بالفعل من مروسيهم .

• الاتجاه الوسط في التقييم :

يعارض بعض القائمين أن يقيموا كفاءة مروسيهم عند نهاية المقياس المدرج ، فإذا كان المشرف يدرك جيدا أن سياسة الادارة تملئ عليه تقييم كفاءة للعاملين على فترات منتظمة ، فإنه يميل غالبا إلى ناحية الوسط في التقييم وغالبا ما يكون السبب في هذا الاتجاه نحو الوسط في تقييم الكفاءة راجعا إلى نقص المعرفة بسلوك الأفراد الذين يتم تقدير كفاءاتهم ، أو أنه غير مدرك .

لأداء بعض العالمين ، أو عدم توافر الوقت لوضع التقدير على أسس موضوعية سليمة ، أو عدم اهتمامه بوضع تقدير سليم ، وفي مثل هذه الحالات ، فإنه يقوم بإعطاء تقدير متوسط الكفاءة هؤلاء الأفراد متجاهلا مدى تأثير ذلك التصرف على الهيكل الوظيفي للمشروع خاصة في المستقبل.

• العلاقات الشخصية المتداخلة (التحيز):

إن شعور المشرف تجاه كل شخص من مرؤوسيه سواء كان ذلك الشعور بالولاء أو الكره له تأثير كبير على تقديراته لأدائه ، ويظهر ذلك بوضوح في المواقف التي تكون فيها المقاييس الموضوعية للأداء غير متاحة أو من الصعب إعدادها . (بوعطيط جلال الدين ، 2009 ، ص ، ص 101 ، 102).

6- إجراءات تحسين مستوى الأداء :

إن واحدا من أهم الأهداف لعملية تقييم الأداء و إدارة الأداء هو تحسين الأداء من خلال الخطوات التالية:

لابد من تحديد الأسباب الانحراف في أداء العاملين من الأداء المعياري ، إذ أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة والعاملين فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن كيفية تقويم الأداء وفيما إذا كانت العملية قد تمت بموضوعية وهل أن انخفاض الأداء عائد للعاملين أو أن ندرة المواد المتاحة لهم هي السبب الرئيسي ، كما و أن الصراعات بين الإدارة والعاملين يمكن تقليلها من خلال تحديد الأسباب المؤدية إلى انخفاض الأداء ، ومن هذه الأسباب الدوافع والقبليات والعوامل الموقفية في بيئة المنظمة ، والعمل والفاعلية تعكس المهارات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ، أما الدوافع فتتأثر بالعديد من المتغيرات الخارجية مثل الأجور والحوافز ، إضافة إلى المتغيرات الذاتية (الحاجات) والعوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء سلبا أو إيجابا بالنوعية المواد المستخدمة ونوعية الإشراف ونوعية التدريب وظروف العمل .. الخ.

إن غياب واحد من هذه العوامل قد يؤدي إلى ضعف الأداء لذلك لابد من دراسة هذه العوامل بدقة عند تحديد أسباب الانخفاض في الأداء.

- **تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول :** تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول لها تعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين الاختصاصيين في مجال تطوير وتحسين الأداء ، فاللقاءات المباشرة والآراء المفتوحة والمشاركة في مناقشة المشاكل وعدم السرية في كشف الحقائق والمعلومات حول الأداء مباشرة إلى العاملين تساهم في وضع الحلول المقنعة للعاملين وتحسين أدائهم و إزالة مشكلات الأداء .
- **الاتصالات المباشرة :** إن الاتصالات بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء لابد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه و أنماط الاتصال المناسبة . (**بوعطيط جلال الدين ، 2009 ، ص 104**).

ولتحسين أداء الأفراد هناك عدة مداخل نوجزها فيما يلي :

(أ) - **تحسين الموظف :** وهو من أكثر العوامل أهمية ، لأن الموظف دائما بحاجة إلى تحسين الأداء وذلك عن طريق :

- التركيز على مواطن القوة وما يجب عمله واتخاذ اتجاه ايجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي تعاني منها .

- التركيز على ما يرغب الفرد وبين ما يؤديه باعتبار ، فوجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة الأداء الممتاز من خال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون فيها ويؤدونها بشكل ممتاز .

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

-الربط بين الأهداف الشخصية ، حيث يجب أن يكون جوهر تحسين الأداء مرتبط ومنسجم مع اهتمامات و أهداف الموظف والاستفادة منها من خلال إظهار التحسين المرغوب .

ب (تحسين الوظيفة : إن التغيير في مهام الوظيفة يوظف فرصا كبيرة لتحسين الأداء حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت تفوق مهارات الموظف في انخفاض أداء الفرد ونفوره منها .

وبالتالي فإن تحسين الوظيفة يعطي دفعا للفرد للاستمرار في عمله و أداءه بالمستوى المرغوب وبذلك زيادة مستوى الدافعية لدى الأفراد من خلال جعلهم على التدوير الوظيفي لفترة من الزمن لتخفيض و إزالة الملل وهذا يعطي منفعة للموظف . (بوعطيط جلال الدين ، 2009 ، ص 105).

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نشير إلى أهمية الأداء الوظيفي وطرق تقييمه ، وموضوع الأداء الوظيفي بصفة عامة وهو تلك المجهودات والمهام والمسؤوليات التي يبذلها العامل لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة و أهدافه خاصة ، وبهذا فنقيم الأداء الوظيفي له أهمية بالغة في تثبيت العاملين في وظائفهم كما يعد مؤشر أساسيا يدل على مدى نجاح أو فشل المؤسسة أيا كان نوعها صناعية أو حكومية أو خدمية ، لان نتائجه تعكس مستويات أداء الأفراد وكفاءتهم ويكشف عن فعالية الأفراد في العمل ، فتساعد على معرفة حقيقة الأداء بإيجابياته وسلبياته ، ولذا تسعى كل مؤسسة إلى تأدية أعمالها بشكل يضمن تحقيق أهدافه المخطط لها .

الفصل الرابع : الأستاذ الجامعي

تمهيد : يعتبر الأستاذ الجامعي أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي فهو نواة العملية التعليمية ومحور الارتكاز لتحقيق أهداف الجامعة ، حيث يتوقف نجاح الجامعة على كفاءة وجودة عضو هيئة التدريس فهو الدعامة الرئيسية في قوة الجامعة ومستواها وسمعتها ، وهو يتحمل العبئ الأكبر في عملية صناعة العقول وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بإبداع إتقان وصولا إلى مرحلة التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية .

لذا سنتعرف ماذا نعني بكلمة أستاذ؟ وكيف عرفها بعض العلماء؟

1- أصل ومفهوم الأستاذ الجامعي:

1- 1 أصل كلمة أستاذ : الأستاذ كلمة فارسية نكرها أبو منصور الجواليقي فقال " يقولون للماهر بصنعتهم . أستاذ ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي " أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول : للأستاذ المعلم والماهر في الصناعة يعلمها غيره " إذن فكلمة الأستاذ فارسية الأصل ومعناها الماهر في علمه وحرفته والحرفة موهبة كانت أم مهنة تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة و إضافة تحسينات عليها (سناني عبد الناصر ، 2012 ، ص 62) .

1- 2 مفهوم الأستاذ الجامعي :

" يقصد بالأستاذ الجامعي كل من يقدم المعرفة مهما كان نوعها وشكلها (محاضرات ، أعمال تطبيقية ، أعمال موجهة) للطلبة الجامعيين ، ومهما كان المستوى والشهادة المتحصل عليها (دراسات عليا ، ماجستير ، ماستر ، دكتوراه) سواء كان مرسما أو مؤقتا أو مشاركا بالقسم الذي يدرس به " (بوفولة بوخميس ، مزوز بركو ، دون سنة ، ص 152) .

*تعريف زيتون الأستاذ الجامعي " بأنه الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ professor (ندى علي سالم الهويد ، 2013 ، ص 23) .

ويعرف جون ديوي أستاذ الجامعة : " أنه ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم ، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة (سلامي دلال و إيمان عزي ، 2013 ، ص 152) .

كما يعرف عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الجامعيين " على أنهم مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامع والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب و إجراء البحوث العلمية والإشراف عليها " .

أيضا يعرفه محمد حسنين : " أنه محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجمع ومشاركة في التطور الشامل وهو العمود الفقري في نقد الجامعة وه مفتاح كالإصلاح و أساس كل تطوير على كفاءته و إنتاجه يتوقف نجاح الجامعة . " (بواب رضوان . 2015 . ص 72).

2) صفات وسمات الأستاذ الجامعي :

ليس هناك خلاف حول الدور الهام الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في إنجاز العملية التعليمية وتحقيق أهداف الكلية التي يعن لبها ويحتل عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطور في الخدمات التربوية والتعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها معلمون أكفاء مدربون تدريباً كافياً ومؤهلون تأهيلاً مناسباً ولتحقيق ذلك يجب توافر عدد من السمات لدى عضو هيئة التدريس منها : (هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون ، 2007 ص 524)

1/ السمات الشخصية : وذلك بأن يكون لديه مرونة في التفكير وثقة في النفس ويتفهم الآخرين ويتقبلهم ويتأني في إصدار الأحكام بحيث لا يعتمد على الأحكام المسبقة أو غير المبنية على أسس علمية صحيحة ويجب أن يمتلك مهارات الاتصال الفعال والقدرة على الشرح والتوضيح .

2/ **الكفايات المهنية** : بأن يكون مع الطلبة ، يدافع عنهم ويحذرهم من المخاطرة ويقدم المساعدة لهم في انجاز مهماتهم ، ويشجع على التعاون الاجتماعي ويدرك مشاعر الآخرين و أن يشرك الطلبة بمواقف مثيرة للتفكير ويتقبل اقتراحاتهم المختلفة ويستمتع لهم بشكل جيد .

3 / **الخبرات الموقفية** : يتم ذلك عن طريق معرفة المعلم المتعمقة في مجال تخصصه وقدراته على تقبل الغرابة والأصالة والتنويع في استجابات الطلبة والقدرة على إدخال المهارات الفعلية في العملية التعليمية و قدرته على استخدام مهارات الاستماع للطلبة وقدرته على تقييم العمل اليومي والأسبوعي وتقييم الوحدات التعليمية وفعاليتها .

4/ **الكفاءة العلمية** : هي الإلمام المعلم بالمعلومات والخبرات التي يحتاجها الطلبة لهم تلك المعلومات بالشكل السليم والصحيح (يوسف جسيم الطائي وآخرون ، 2007 ، ص 275) .

5 / **الجانب التكويني والجسمي** : مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضي جهد كبير ، فالصحة المناسبة والجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق نجاح عملية التعليمية ، فالأستاذ يجب أن يكون واضح الصوت حتى يوفر الانتباه لطلبته ويحافظ على مظهره الخارجي حتى سيتأثر باحترام وتقليد الطلبة له . (بواب رضوان ، 2015 ، ص 79)

6 / **الكفاءة التربوية** : أي معرفة المعلم بالطرق التربوية المناسبة في التعامل مع الطالب وكيفية تقديم المعلومات الطالب .

7 / **الكفاءة الاتصالية** : قدرة الأستاذ على استخدام الطرق المناسبة لتوصيل المعلومات للطلبة والقدرة على الاتصال بكل أفراد العملية التربوية .

8/ الرغبة في التعليم : حيث تعتبر هذه الخاصية من أهم الخصائص لأن المعلم أو الأستاذ إذا لم يملك الدافعية في التعليم فلن ينجح في أداء ونجاح العملية التعليمية . (يوسف جسيم الطائي وآخرون ، 2007 ، ص 276) .

بالإضافة إلى هذه السمات هناك صفات الأستاذ الجامعي الجيد :

توصلت لجنة من أساتذة الجامعات ورجال الإدارة إلى تحديد الصفات والخصائص الرئيسية التي تتميزها عضو هيئة التدريس الجيد وهي :

- 1 - أن يكون متحمسا للعمل .
- 2- أن يضع أهداف عالية لأدائه تثير تحديه.
- 3- أن يضع أهدافا عالية لأداء طلابه تثير تحديهم.
- 4- أن يكون ملتزما بالتربية كمهنة.
- 5- أن يظهر اتجاهها إيجابيا عن قدرة الطلاب على التعلم .
- 6 - أن يكون سلوكه منسقا ومتناغما مع المستويات المهنية .
- 7- أن يعامل طلابه باحترام .
- 8- أن يكون متاح لطلابهم عندما يريدون مقابله .
- 9- أن يكون عادلا في تقويم طلابه .
- 10- أن يكون على معرفة جيدة بعمله . (محمد منير مرسى ، 2002 ، ص 2007)

3) مهام ووظائف الأستاذ الجامعي :

حدد المشرع الجزائري مهام الأستاذ الجامعي فيما يلي :

*يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ وتسع ساعات لصف " ب" وأشتمل حتما

درسين مكررين (سناني عبد الناصر ، 2012 ، ص 58).

* الاشتراك في المجالس واللجان الجامعية .

* الإشراف على بحوث الطلاب وتقاريرهم ومشروعاتهم .

* التفرغ للقيام بواجباتهم الوظيفية .

* إجراء الامتحانات والمشاركة في أعمالها .

(رشدي أحمد طعمية ومحمد سليمان البندري ، 2004 ، ص 246).

*المشاركة بالدارسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية .

*تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها .

-الأداء التدريسي في الجامعة :

يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته ، فهو نشاط يمارسه أستاذ

الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم ، يتم عن طريقة لنقل للمعارف والخبرات ، وتنمية المهارات

والميول واكتساب القيم ، واكتشاف المواهب ، والإطلاع على كل جديد ، وتنمية العادات الصحية وفلسفة

الحياة للطلاب مما يسهم في تطوير القوى البشرية ورفع كفاءتها وتنمية قدراتها لتهيئها الأعمال ونشاطات

متعددة لمجالات العمل ولكي يمارس الأستاذ الجامعي وظيفة للتدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن

يكون متمكن في مجال تخصص ، واسع الاطلاع ، لكي لم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه ، يعرض موضوعات الدرس بطريقة ، كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية والذي يتضمن التوجيه والإرشاد والعلاقات الإنسانية واستخدام وسائل تعليمية متنوعة (سناني ، عبد الناصر ، 2012 ، ص 58).

-الأداء البحثي للأستاذ الجامعي : يعد البحث العلمي الأداء الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث والتدريب طلابهم ، عيه والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية ، كما أن سعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة ، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع.

-أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع :

ويتضمن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع جانبين هامين يكون الجانب الأول من داخل الجامعة وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها ، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة وعضوية اللجان على مستويات القسم ، الكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين.

أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة ، وهنا ينبر طبه القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع ، وتسهم في حلها ، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة ، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين . (سناني عبد الناصر ، 2012 ، ص 59).

-أداء الأستاذ الجامعي تجاه نفسه :

تشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله وتطوير ذاته مهنيا من خلال الاطلاع والبحث والمشاركة في المؤتمرات وتنظيم الزيارات وحضور حلقات النقاش والدورات ، التدريبية (فلوح أحمد ، 2013 ، ص 47).

مهام الأستاذ الجامعي حسب الجرائد الرسمية :

حسب المادة 06: يمكن السماح للباحثين الدائمين الالتحاق بمواقع عملهم خارج أوقات العمل القانونية حسب كفاءات وشروط تحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي.

المادة 28: تحدد مدونة أسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- سلك المعيدين .
- سلك الأساتذة المساعدين .
- سلك الأساتذة المحاضرين .
- سلك الأساتذة .

بما يخص سلك المعيدين.

المادة 29 : يبقى سلك المعيدين في طريق الزوال.

تحديد المهام :

المادة 30 : يكلف المعيد بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي ، المنصوص عليه في مادة 06.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
 - المشاركة في مداورات لجان الامتحانات .
 - المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- *بما يخص سلك الأستاذة المساعدين .

المادة 32 : يضم سلك الأساتذة المساعدين رتبتين .

- رتبة الأستاذ قسم " ب " .
- رتبة الأستاذ قسم " أ " .

الأستاذ المساعد قسم " ب "

تحديد المهام

المادة 33 : يكلف الأستاذ المساعد قسم " ب" بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية .
- حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات .
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم .

الأستاذ المساعد قسم " أ "

تحديد المهام

المادة 37 : يكلف الأستاذ قسم " أ " بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.
 - تحضير أوراق الامتحانات التي يكلف بها .
 - المشاركة في مداورات لجان الامتحانات .
 - المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
 - استقبال الطلبة ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.
- *سلك الأساتذة المحاضرين .

المادة 40 : يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبتين.

- رتبة أستاذ محاضر قسم " ب "
- رتبة أستاذ محاضر قسم " أ "

الأستاذ المحاضر قسم " ب "

المادة 41 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم " ب " بما يأتي .

ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.

تحضير وتحسين دروسه .

ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر .

ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها .

المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات .

- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة .
- استقبال الطلبة الثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم .

الأستاذ المحاضر قسم " أ "

تحديد المهام

المادة 44 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم " أ " بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06.
- تحضير وتحسين دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر .
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها .
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد

برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات .

ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية .

ضمان تأطير النشاطات التكوينية الخارجية للطلبة .

استقبال ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم .

سلك الأساتذة

المادة 47 : يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ .

تحديد المهام

المادة 49 : يكلف الأستاذ بما يأتي

ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06

تحيين وتحضير دروسه .

إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر .

ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها .

المشاركة في لمداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات .

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2008 ، ص ص 22 ، 24) .

4/ استراتيجيات تنمية الأستاذ الجامعي :

هناك استراتيجيات لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي (الأستاذ الجامعي) من أهمها :

(أ) التنمية من خلال زيادة المعرفة :

وهذا يهني القيام بالبحث العلمي ونشر المعلومات والنتائج بين الأعضاء ومع أن المعلومات وحدها لا تغير اتجاهات الفرد إلا أنها مع المدى الطويل تعتبر مكونا رئيسيا في التنمية أو النمو المهني .

(ب) التنمية الذاتية :

ويتم ذلك من خلال قراءات العضو أي الأستاذ ومن خلال إعطائه محاضرات ومن خلال الاستماع إلى محاضرات من الخبراء في موضوعات أصول التربية وطرق التدريس والتقويم .

(ج) إكساب المهارات :

ويقصد بها مهارات التدريس ، ويتم ذلك عادة عن طريق العمل ورش عمل للتدريب على المهارات التدريسية المختلفة واستخدام الأجهزة مثل تسجيلات الفيديو .

(د) التنمية الجماعية :

وهي تتضمن من العمل في المجموعات صغيرة متفاعلة كالاشتراك في السيمينارات وحلقات المناقشة والمؤتمرات واللجان العلمية وغيرها (محمد منير موسى ، 2002 ، ص 206)

بالإضافة إلى اهتمام بالنمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي وذلك من خلال :

1/ توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية والكتب الحديثة بالمكتبات الجامعية بما يمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على المعارف الجديدة في مجال تخصصه.

2/ البحث عن صيغ التقويم أداء الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس ، مؤشرات أداءات التدريس والبحث ورعاية للطلاب وخدمة المجتمع . (شبل بدران وجمال الدهشان ، 2007 ، ص 73).

5/ حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي :

-حقوق الأستاذ الجامعي :

تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة والمواد المدرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08 – 130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق 03 مايو سنة 2008 م ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، منها ما يلي :

- الإجازات والعطلات بمختلف أنواعها ومنها العطلة العلمية التي مدتها سنة واحدة على الأقل لتمكين الأستاذ من تجديد معارفه والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية .
- التكليف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأصلي .
- حضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية برخص غياب المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة .
- الاستفادة من تكييف الحجم الساعي للتدريس في حالة التحضير لرسالة الدكتوراه.
- الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث أو تحسين وتطوير المستوى
- الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية .
- الحصول على مكافآت وحوافز من ممارسة لنشاطات البحثية .

الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الاجتماعية . (بواب رضوان ، 2015 ، ص 78).

- واجبات الأستاذ الجامعي :

تختلف الوظائف عن الواجبات ، فالواجبات أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر إلزامية وإجبارية منها والأستاذ الجامعي بواجباته والابتعاد عن كل ما يسيئ لسمعه الجامعة من تبديد للأموال واستغلال اسمها لأغراض شخصية والعمل خارجها يكون إلا بموافقة الجامعة.

ويمكن إجمال الواجبات المنوطة لعضو هيئة التدريس بوجه عام في ما يلي :

- التدريس ضمن الحجم السنوي المرجعي المحدد في المادة 06 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث.
- التدريس الإضافي فوق النصاب القانوني إذا دعت الضرورة .
- إعداد الامتحانات الخاصة بمادته وتصحيحها والمشاركة في مداورات الامتحانات .
- المشاركة مع زملائه في إعداد الخطط الدراسية والمشاريع الدراسية .
- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية والمرافقة البيداغوجية للطلبة .
- مساعدة الطلاب و إرشادهم في أداء واجباتهم الشخصية.
- المشاركة في الجلسات التنسيقية واللجان البيداغوجية والجمعيات المختلفة في الجامعات.
- القيام بالكتابات الإبداعية والاتصال بكل جديد في مجال تخصصه (بواب رضوان ، 2015 ،

(ص 77)

حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي حسب الجرائد الرسمية :

المادة 3 : يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذه القانون الأساسي الخاص للحقوق والواجبات المنصوص عليها في أمر رقم 06 - 09 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 18 يوليو سنة 2006 (المذكور أعلاه) ، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه ، كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 02.

وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومعين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابق للمقاييس الأدبية والمعنية .
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف ، في مجال تكوين الأولي والمتواصل .
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

المادة 5 : يستفيد الأساتذة الباحثين من كل الشروط الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم .

المادة 6 : يتعين على الأساتذة الباحثين ، ضمان خدمة التدريس وفق الحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 ساعة دروس ، ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية :

ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة ونصف (1 سا 30 د) من الأعمال الموجهة وتساوي ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية .

المادة 7 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة دكتوراه الاستفادة من تكبير حجمهم الساعي للتدريس .

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف ، بالتعليم العالي .

المادة 8 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار التكوين لعالي في الطور الأول المنصوص عليه في القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 ، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه لممارسة الاشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب .

وبهذه الصفة

- يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة.... الخ)
- يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات الببليوغرافية واستعمال المكتبة) .
- يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين .

المادة 9 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث و إدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه تمارس هذه النشاطات ، في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي .

تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكفاءات مكافأتها بموجب مرسوم .

المادة 10 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية لدى المؤسسات المذكورة في المادة 02 أعلاه.

وفي هذه الحالة ، يتغير حجمهم الساعي للتدريس ، وفق طبيعة هذه المسؤوليات حسب كفاءات تحدد بقرار من الوزير الملف بالتعليم العالي .

لا يرخص الأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا ، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية .

المادة 11 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين ، في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى ، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

• يستفيد الأساتذة الباحثون من مكافأة خدماتهم حسب الكفاءات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 12 : لا يرخص الأساتذة الباحثين الممارسين نشاطا مريحا ، تطبيق للمادة 44 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1927 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمطور أعلاه بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية .

المادة 13 : يستفيد الأساتذة الباحثين من رخص الغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكفاءات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .

المادة 14 : يمكن الأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم " أ" الذين مارسوا مدة خمس (5) سنوات ، متتالية بهذه الصفة ، الاستفادة مرة واحدة خلال مساهم المهني من عطلة علمية مدتها سنة واحدة لتمكينهم م تجديد معارفهم والمساهم بذلك فيه تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية ، ويعتبرون طوال هذه السنة في وضعية نشاط .

وفي هذا الإطار ، تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين قسم " أ" مع سنوات بصفة أستاذ

تحدد كفاءات الممارسة بصفة أستاذ .

المادة 15 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة دكتوراه الاستفادة من انتداب ، وفق

الشروط المحددة في المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11

سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه .

(الجريدة الرسمية للجمهورية الرسمية / العدد 23 ، 04 مايو 2008 ص 19 ، 20.)

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل يظهر أن طبيعة مهام الأستاذ الجامعي تتحدد في ثالث وظائف أساسية هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، فوظيفة التدريس هي الوظيفة الغالبة على أداء أستاذة الجامعات في مختلف البلدان ، وعلى غرار تلك الوظائف لدى الأستاذ الجامعي وظائف ثانوية كالإشراف على أبحاث الطلبة والتي تتطلب منه كفاءات خاصة سواء على المستوى الشخصي أو المعرفي أو السلوكي لتحسين العملية التعليمية ونظرا لأهمية دور الأستاذ الجامعي اهتم الباحثين بتنمية وتقويم الأستاذ الجامعي وعوائق في سبيل إنجاز أدواره .

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

1 - منهج الدراسة :

إن اختيار المنهج في أي دراسة لا يكون عشوائيا ، بل الاختيار الصحيح يؤكد مصداقية أكثر للنتائج المتوصل إليها ، لذا يعرف المنهج بأنه : " مجموعة العمليات تستغل لبلوغ هدف معين(موريس أنجرس 2004 ، ص 38) فالبنسبة للموضوع الذي نحن بصدد دراسته : ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي ، فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم الظواهر الاجتماعية ، من خلال تقديم بيانات عن الظواهر و أسبابها والوصول لنتائج يمكن تعميمها و توظيفها في فهم الظواهر المماثلة ، عن طريق المسح بالعينة لبلوغ الأهداف المرجوة من البحث . لذا يعرف المنهج الوصفي بأنه عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة ، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (رجاء وحيد دويدري ، 2000 ، ص 183) .

ومن خلال هذا المنهج سنحاول وصف وتحليل علاقة الظروف التي يعمل بها الأستاذ الجامعي ومستوى أدائه بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والهدف من ذلك محاولة الوصول إلى نتائج علمية جيدة .

2/ مجالات الدراسة :

- المرحلة الاستطلاعية:

هي إحدى الخطوات الأولى التي يخطوها الباحث في دراسته الميدانية في سبيل استكشاف بحثه والتعرف على الواقع الميداني قبل الخوض في تفاصيله وفي إطار بحثنا هذا وبحكم انتماءنا إلى ميدان دراستنا ألي وهي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة العربي التبسي - تبسة .

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

2 - 1 - المجال المكاني : تمت الدراسة الاستطلاعية بكلية العلوم الإنسانية و اجتماعية جامعة العربي التبسي تأسست جامعة العربي التبسي بموجب المرسوم رقم 8 - 09 الصادر في 04 جانفي 2009 وقد جاء الإعلان عن ترقية المؤسسة إلى جامعة ، تتويجا للمجودات الجبارة التي بذلتها الأسرة الجامعية بكل أطيافها الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض ، الهندسة المدنية والمناجم ، وفي حفل الافتتاح الرسمي للسنة الجامعية 2009/2008 ومن جامعة تلمسان أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة عن ترقية المركز الجامعي تبسة إلى جامعة وهذا التاريخ يعتبر نقطة تحول هامة من اجل تحقيق الأهداف المسطرة ، حيث عرفت جامعة تبسة اليوم تغيرات كبرى على مستوى الهيكل التنظيمي والعلمي تتيح لها الفرصة لمنافسة الجامعات الكبرى ورفع مستوى التكوين التأطير في مختلف التخصصات والفروع الموجودة .

وتتكون الجامعة من عدة كليات منها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي أجريت فيها دراستنا الميدانية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية :

نشأتها وهيكلتها : تأسست كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 363/12 يورخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012 وتضم الكلية حاليا قسمان كقسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية وقد بلغ التعداد الإجمالي للطلبة المتدرسين على مستوى الكلية 4340 بما فيهم 6 طلبة من الدكتوراه الطور الثالث ، يؤطّهم 130 أستاذا دائما من مختلف التخصصات و الرتب منهم 48 منهم من جنس إناث.

- طور ليسانس 3327 طالب .

- الماستر 1007 طالب .

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

- الدراسات العليا 06 طلبة .

1 - قسم العلوم الاجتماعية : بلغ عدد الطلبة القسم 1937 طالبا .

2 - قسم العلوم الإنسانية : بلغ عدد طلبة القسم 2403 طالبا منهم 1725 في طور الليسانس و 672 في طور الماستر و 6 في الدكتوراه .

- الهياكل البيداغوجية : تضم الكلية العديد من الهياكل البيداغوجية المهيأة والمجهزة بأحداث التقنيات قصد توفير جميع الظروف الملائمة والمساعدة للطلاب علة التحصيل العلمي .

- المدرجات و قاعة الدراسة : يوجد بالكلية 03 مدرجات للمحاضرات بطاقة استيعاب 722 مقعد بيداغوجي (حسب إحصائيات 2016 مع تغيير عدد الأساتذة)

2 - 2 المجال الزمني :

ويتمثل في الوقت الذي استغرقته الدراسة وذلك بشقيها النظري والميداني حيث شملت :

(أ) دراسة نظرية :

امتدت من نوفمبر 2018 إلى فيفري 2019 قمنا بـ : جمع المعلومات اللازمة لإعداد مذكرتنا من

مراجع و دراسات سابقة و مشابهة ، ثم القيام بترتيبها و تنسيقها وفق خطة الدراسة .

(ب) دراسة تحليلية :

امتدت من مارس إلى ماي 2019 ، قمنا فيها بـ :

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

- تصميم استمارة " تضم مجموعة من الأسئلة " كأداة لتحليل وتفسير بيانات الدراسة ، ومن ثم تفرغ البيانات وتحليلها وعرضها .

2 - 3 المجال البشري :

يتمثل في مجموع البحث الذي سنجري عليه الدراسة وهم الأساتذة الجامعيين المقدر عددهم بـ : 126 أستاذا لكننا سنعتمد عينة قدرها 30% من مجتمع الدراسة الأصلي بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية - جامعة العربي التبسي - تبسة -

3- عينة الدراسة :

استخدمنا في دراستنا أسلوب البحث بالعينة كونه من العسير بل من المستحيل في كثير من الأحيان القيام بالبحث على جميع مفردات المجتمع الأصلي لذا فإن اختيار العينات لتمثيل هذا المجتمع مع أقل قدر من التحيز والأخطاء الأخرى هو أمر مرغوب فيه ، لذا تعرف العينة أنها : جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي ". (محمد عبد الفتاح الصيرفي ، 2002 ، ص 186).

واتبعنا في هذه الدراسة عينة غير عشوائية صدفية ، يعطي في هذا النوع من العينات لعناصر مجتمع الدراسة الأصلي حرية الاختيار في المشاركة ن بحيث لا يكون هناك تحديد مسبق لمن تشملهم العينة ، بل يتم اختيار أفراد العينة من بين أول مجموعة يقابلهم الباحث ، بحيث يوافق هؤلاء على المشاركة في الدراسة ، وذلك ضمن شروط تضمن تمثيلا معقولا لمجتمع الدراسة (رجاء وحيد دويدري ، 2000 ، ص 316) .

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

كونه تعذر علينا استخدام العينة العشوائية المنتظمة ، لعدم منحنا قائمة تحمل أسماء أساتذة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية من طرف الأمين العام للكلية .

وعن طريق الصدفة قدر عدد أفراد العينة 38 مفردة أي نسبة 30%.

$$\text{وهذا وفق العملية الحسابية: } \frac{128 \times 30}{100} = 38 \text{ مفردة}$$

4- أدوات جمع البيانات :

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع والواقع والنتائج ن الا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته ، تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة وأما بالنسبة لدراستنا، فإننا لجانا إلى أداتين في جمع البيانات اللازمة لدراسة حيث 'تمدنا على الملاحظة واستمارة استبيان .

4- 1 الملاحظة البسيطة :

استخدمنا الملاحظة البسيطة في ملاحظة طبيعة أماكن العمل ، وملاحظة ظروف العمل الفيزيقية خاصة من (ضوء إضاءة ، تهوية ، نظافة ، المرافق ...إلى اخره)، وملاحظة العلاقات الاجتماعية وبالأحرى كيفية تعامل الأساتذة مع بعضهم البعض في أوقات الفراغ وعلاقتهم مع الطلبة ، لذا تعني الملاحظة البسيطة تلك الملاحظة التي يقوم بها الباحث أثناء دراسته لظاهرة ما ، من موقف المتفرج عن بعد دون مشاركة في أحداث الموقف الذي يلاحظه (نجلاء عبد الحميد راتب ، د . س ، ص 141).

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

4 - 2 استمارة استبيان :

وقد تم اختيار استمارة الدراسة لجمع المعلومات والبيانات الميدانية اللازمة بناء على التراث العلمي والدراسات المشابهة للدراسة ، والتي تم تصميمها في ضوء الدراسة النظرية، ووزعت على مجموعة من الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وشملت الاستمارة على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمحدودة الخيارات ، بحيث تسهل عملية تصنيف البيانات المجمعة ، بعد بناء الاستبيان في نسخة الأولية وقدمت الباحثان للأساتذة المشرف الذي أبدى مجموعة من الملاحظات وتغيير بعض العبارات وقد كان الاستبيان يشمل على أربعة محاور وهي :

1 - المحور الأول : محور البيانات الشخصية ويشمل على خمسة أسئلة .

2 - المحور الثاني : محور الظروف الفيزيائية ويشمل على عشرة أسئلة .

3 - المحور الثالث : محور الظروف المادية ويشمل على عشرة أسئلة .

4 - المحور الرابع : محور الظروف النفسية ويشمل على تسعة أسئلة .

بعدما تم عرض استبيان على مجموعة أساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وعددهم 04 أساتذة ، بعد استرجاع الاستبيان والاستفادة من المحكمين وعلى أساس ذلك أجريت تعديلات لمحتوى الاسئلة : تعديل ، حذف ، إضافة ، وذلك بعدما تم حساب مستوى صدق الاستبيان بمعادلة لاوشي .

أ - صدق الاستبيان :

وقد تم حساب المستوى صدق الاستبيان بحساب معادلة لاوشي .

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

جدول رقم (01) يبين مستوى صدق كل بند :

رقم البند	عدد البنود الصادقة n	عدد البنود غير الصادقة n	حساب مستوى صدق كل بند
01	04	00	01
02	04	00	01
03	04	00	01
04	04	00	01
05	04	00	01
06	03	01	0.5
07	03	01	0.5
08	04	00	01
09	04	00	01
10	04	00	01
11	04	00	01
12	04	00	01
13	02	02	00
14	04	00	01
15	04	00	01

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

01	00	04	16
0.5	01	03	17
01	00	04	18
-0.5	03	01	19
01	00	04	20
01	00	04	21
00	00	02	22
01	00	04	23
01	00	04	24
19	المجموع		

المصدر : من إعداد الباحثان .

$$\frac{n-n'}{y} = \text{مستوى صدق البند}$$

n: عدد الأساتذة المحكمين الذين قالوا أن البند صادق .

n': عدد الأساتذة المحكمين الذين قالوا أن البند غير صادق .

Y: عدد الأساتذة المحكمين .

$$\%73.16 = 100 \times \frac{19}{24} = 100 \times \frac{\text{مستوى صدق البند}}{\text{عدد البنود}} = \text{صدق الاستبيان}$$

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

أسفرت نتائج الحسابات على 79.16% و68% وعليه مستوى صدقة الاستبيان قوي مما يخضع للتطبيق الميداني حسب خبرة المحكمين وبعد قياس مستوى صدقة تبين من خلال المحكمين أن هناك مجموعة من البنود تحتاج إلى تعديل .

البنود قبل التحكيم وبعد التحكم .

رقم البند	البند قبل التحكيم	البند بعد التحكيم
07	كيف تجد جو عملك داخل قاعات و مدرجات التدريس	تحول من المحور الثاني إلى المحور الرابع (ظروف العمل النفسية)
09	كيف تجد شروط النظافة في مكان عملك	كيف تجد شروط النظافة داخل قاعات ومرافق الجامعة
10	هل حينما تتوفر كافة الظروف الفيزيكية المناسبة يدفعك لتقديم أداء أفضل	هل حينها تتوفر أغلب الظروف الفيزيكية المناسبة يدفعك لتقديم أداء بصورة
13	هل أنت راض عن نظام الحوافز المعنوية لدى المؤسسة التي تعمل بها	هل أنت راض عن نظام الحوافز المادية و المعنوية لدى المؤسسة التي تعمل بها
15	هل تساهم الحوافز المادية أو المعنوية في زيادة الدفاعية لأداء عملك	تفكيك السؤال إلى سؤالين : هل تساهم الحوافز المادية في زيادة الدفاعية لأداء عملك

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

هل تساهم الحوافز المعنوية في زيادة جودة أداء عملك		
هل الحجم الساعي الذي تدرسه يؤثر على أدائك ويشعرك بالتعب	هل تشعر بتعب خلال عملك	16
عند التعب أثناء العمل مستوى أدائك يبقى	ما مستوى أدائك في حالة تعبك خلال عملك	17
تم حذف الجزء الأول للسؤال	هل توفر مؤسستك وسائل النقل ؟ نعم لا وإذا كانت إجابتك ب لا هل تعاني من مشكلة النقل	22

المصدر : من إعداد الباحثتان .

بعد التعديلات المذكورة سابقا وضع الاستبيان في هيئة النهائية (أنظر الملحق رقم 02) .

ب - اختبار ثبات الاستبيان :

بعد اطلاع وموافقة الأستاذ على الشكل النهائي للأداة ، قمنا بقياس ثبات الاستبيان بمعامل الثبات

الداخلي " ألفا كرونباخ " لكل محاور الاستبيان بحساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برامج (spss)

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تحصلنا على النتيجة التالية 0.80.

إذن معامل ثبات استبيان الدراسة هو 0.80 وهذا كاف للدلالة على ثبات النتائج المتحصل عليها من

خلال الاستبيان وانسجام البنود وتناسقها .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

تمهيد :

بعد جمع واسترجاع الاستبيانات وتفريغها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS في نسخته 20 حيث قمنا بتحليل الإجابات الكيفية إلى الكمية .

ولاختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير ظروف العمل على أداء الأستاذ الجامعي اعتمدنا أسلوب التكرارات النسب المئوية ، وكل هذا باستخدام النظام الإحصائي الخاص بالعلوم الاجتماعية SPSS.

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

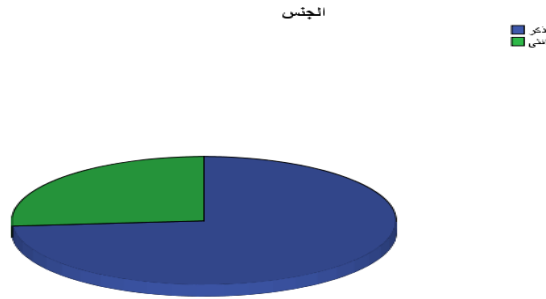
1 - عرض وتحليل البيانات :

1 - 1 - البيانات الشخصية :

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%73.7	28	ذكر
%26.3	10	أنثى
% 100	38	المجموع

الشكل رقم 01 : الشكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن نسبة الذكور من الأساتذة أعلى نسبة حسب معيار الجنس %73.7 مقارنة مع نسبة الإناث ، حيث بلغ عددهم 28 أي أكثر من ضعف عدد الإناث والذين عددهم 10 وقدرت نسبتها %26.3 ، إن طغيان نسبة الذكور على نسبة الإناث يعود بالأساس على كبر حجم الذكور في المجتمع الأصلي ، حيث بلغ عدد الأساتذة 80 أستاذ من الذكور ، بينما الإناث 48 أستاذة ،

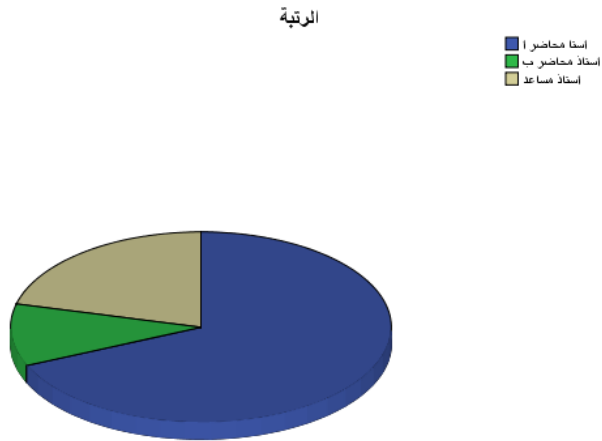
الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

وهذا ما يدل على أن الكلية تتكون في معظمها من أساتذة الذكور وبحكم أننا صادفنا في توزيع استبياننا فئة الذكور أكثر من فئة الإناث .

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع العينة حسب الرتبة :

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ محاضر " أ "	26	% 68.4
أستاذ محاضر " ب "	04	%10.5
أستاذ مساعد	08	% 21.1
المجموع	38	% 100

الشكل رقم 02 : الشكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة



الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أ، أكبر فئة مكونة لعينة الدراسة هم الأساتذة المحاضرين " أ " بنسبة 68.4% ثم تليها أدنى قيمة فئة أساتذة محاضرين " ب " بنسبة 10.5% وتتوسطهم فئة الأساتذة المساعدين بنسبة 21.1%.

وحسب تفسيرنا لهذا التفاوت بين رتب الأساتذة نرجعها إلى :

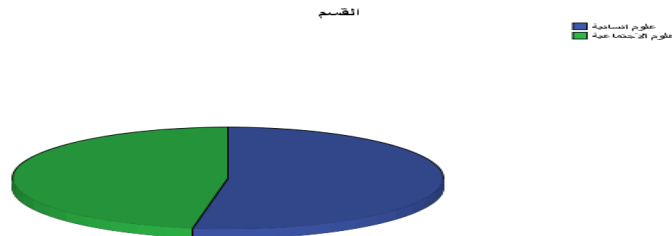
- صعوبة الانتقال من رتبة أستاذ مساعد على رتبة محاضر " ب "

- سهولة الانتقال من رتبة أستاذ محاضر " ب " إلى رتبة محاضر " أ "

الجدول رقم (04) : يوضح العينة حسب القسم :

القسم	التكرار	النسبة المئوية
علوم إنسانية	18	47.4 %
علوم إجتماعية	20	52.6 %
المجموع	38	100 %

الشكل رقم 03 : يوضح توزيع الأفراد العينة حسب القسم



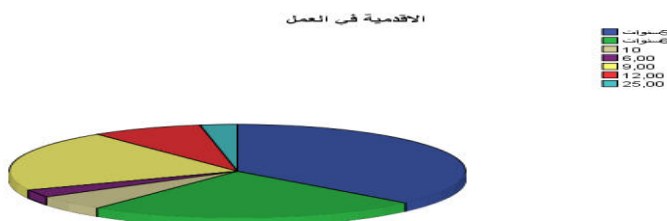
الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (04) أن نسبة أساتذة العلوم الاجتماعية حسب العينة التي اختيرت من المجتمع الأصلي يفوق بقليل أساتذة العلوم إنسانية حيث قدرت نسبة الأساتذة بشعبة العلوم الاجتماعية 52.6% ، بينما نسبة أساتذة العلوم الإنسانية إذ بلغ 47.4% أستاذ وهذه القيم جاءت محض الصدفة .

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل :

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
0 - 5 سنوات	14	36.8 %
6 - 10 سنوات	11	28.94 %
10 - 15 سنة	09	23.68 %
15 فما فوق	04	10.52 %
المجموع	38	100 %

الشكل رقم 5 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل



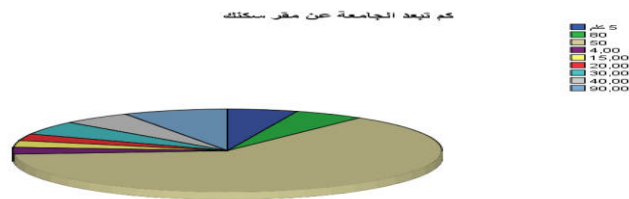
الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) أن أكبر نسبة مثلثها فئة الأساتذة الذين لا تتجاوز خبرتهم في العمل 5 سنوات وذلك بنسبة 36.8 %، بينما قدرت نسبة الأساتذة الذين لا تتجاوز خبرتهم بين 6 إلى 10 سنوات 28.94% في حين الذين تجاوزت خبرتهم 10 سنوات إلى غاية 15 سنة بلغت نسبتهم 23.68 %، بينما نسبة الأساتذة الذين فاقت خبرتهم 15 سنة 10.52%.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب بعد الجامعة عن مقر السكن :

النسبة المئوية	التكرار	بعد الجامعة عن مقر السكن
% 68.41	26	1- 50 كلم
% 7.89	03	60- 110 كلم
% 13.15	05	120 - 170 كلم
% 7.89	03	180 - 230 كلم
% 2.63	01	240 فما فوق
% 100	المجموع	

شكل رقم 06 : حسب توزيع أفراد العينة حسب بعد الجامعة عن مقر السكن



الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

حسب المعطيات الواردة في الجدول رقم (06) نلاحظ أن نسبة الأعلى مثلتها فئة الأساتذة الذين صرحوا بقرب الجامعة عن مقر سكنهم وتبلغ طول المسافة من 01 إلى 50 كلم وذلك بنسبة 68.41 % ثم تليها فئة الأساتذة الذين بلغت المسافة بين مقر سكنهم والجامعة من (120 إلى 170 كلم) بنسبة 13.15% وينسب متساوية قدرت 7.89 % هم الأساتذة الذين بلغت المسافة بين مقر سكنهم عن مقر عملهم وذلك بين (60 - 110 كلم) و (180 - 230 كلم) بينما تمثلت النسبة الأدنى هم فئة الأساتذة الذين فاقت مسافة 240 كلم 2.63 % واتضح أن أغلبية الأساتذة من عينة دراستنا يقطنون بالقرب من الجامعة والعكس صحيح .

1 - 2 - عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالظروف الفيزيائية :

الجدول رقم(07): يوضح درجة الإضاءة السائدة وملاءمتها بمكان عمل الأساتذة

هل الإضاءة السائدة في مكان عملك	التكرار	النسبة المئوية
ملائمة	01	2,6%
ملائمة إلى حد ما	26	68,4%
غير ملائمة	11	28.6%
المجموع	38	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (07) : أن أغلبية مفردات العينة يجدون أن مستوى الإضاءة في مكان العمل ملائمة إلى حد ما قدرت نسبتهم ب 68,4% بينما أشارت نسبة 28,9 % بالتصريح بعدم ملائمة الإضاءة في مكان عملهم أما الباقي 2,6% وهي نسبة ضئيلة جدا فقد صرحوا بملائمة الإضاءة بمكان عملهم .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

وربما يرجع الاختلاف في آراء أفراد العينة إلى :

اختلاف درة الإضاءة بين قاعات و الورشات

اختلاف التركيبة الفيزيولوجية للأستاذ ، والقدرة على الرؤية التي يتمتع بها كل منهم

أيضا عدم اهتمام بعض الأساتذة بمدى ملائمة الإنارة كون إلقاءهم الدروس لا يتطلب علما أن مهنة التعليم تكون في الفترة الصباحية أي في ظل الإنارة طبيعية .

الجدول رقم (08) : يوضح تأثير نوعية الإضاءة على مستوى أداء الأستاذ الجامعي

هل تؤثر نوعية الإضاءة فهي قاعات التدريس على مستوى أدائك؟ بدرجة :	التكرار	النسبة المئوية
كبيرة	09	23,7%
متوسطة	16	42,1%
صغيرة	13	34,2%
المجموع	38	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه رقم (08) أن النسبة العليا والتي قدرت ب : 42,1 % هم المبحوثين

الذين تؤثر فيهم نوعية الإضاءة على مستوى أدائهم داخل قاعات التدريس بدرجة متوسطة ، ثم تليها نسبة

34,2% من تؤثر فيهم الإضاءة على مستوى أدائهم داخل قاعات التدريس بدرجة صغيرة ، أما النسبة

الأصغر بنسبة 23.7% مثلتها أفراد العينة الذين أكدوا بأن نوعية الإضاءة تؤثر على أدائهم بدرجة كبيرة

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

نلاحظ تقارب في إجابات المبحوثين وخاصة بين من تؤثر فيهم نوعية الإضاءة بدرجة متوسطة ودرجة صغيرة .

الجدول رقم (09) : يوضح مدى توفر قاعات التدريس على المدافئ :

هل تتوفر قاعات التدريس على المدافئ ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	% 94.7
لا	02	% 5.2
المجموع	38	% 100
وإذا كانت إجابتك بنعم هل في العادة تكون هذه المدافئ شغالة ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	% 21.05
أحيانا	30	% 78.9
لا	00	% 00
المجموع	38	% 100

يشير الجدول رقم (09) إلى أن قاعات التدريس تتوفر على المدافئ وهذا أمر مفروغ منه بنسبة

94.7 % ، وبنسبة ضئيلة 5.2 % أبدوا آرائهم بعدم توفر قاعات التدريس على المدافئ

أما فيما يخص هذه المدافئ شغالة أم لا فنجد أعلى نسبة بلغت 78.9 % من إجمالي أفراد العينة أكدوا

بأن المدافئ شغالة بين الحين والآخر (أحيانا) ، بينما باقي النسبة مثلت 21.05 % من الأساتذة الذين

أقروا بأن المدافئ تكون بالعادة شغالة

فكافة عينة الدراسة يرون أن المدافئ تحقق التدفئة الكافية .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم 10: يوضح مدى ملائمة الحرارة والتهوية في البرد أو الحر داخل قاعات ومدرجات

التدريس

هل الحرارة والتهوية في مكان عملك سواء في البرد أو الحر ؟	التكرار	النسبة المئوية
ملائمة	01	2.7%
ملائمة إلى حد ما	27	71.1%
غير ملائمة	10	26.3%
المجموع	38	100%

يوضح لنا الجدول أعلاه رقم (10) أن النسبة التي احتلت الصدارة هي 71,1% من مجموع أفراد العينة أفروا بملائمة الحرارة و التهوية سواء في البرد أو الحر إلى حد ما والنسبة التي تليها أفروا بعدم ملائمتها نسبة 26,3% والنسبة التي احتلت المرتبة الدنيا 2,6% وهم من صرحوا بملائمة الحرارة والتهوية سواء في البرد أو الحر .

نلاحظ أن الأغلبية هم من أجمعوا على ملائمة الحرارة والتهوية إلى حد ما أو غير ملائمة وهذا ما يدل أنها غير ملائمة حيث يصرحون بأن الحرارة والتهوية متوسطة ولا تساعدهم على أداء عملهم بشكل.

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (11) : يوضح مدى معاناة الأساتذة بالجامعة من البرودة شتاء داخل قاعات التدريس

هل تعاني من البرودة شتاء أو من الحرارة صيفا داخل قاعات التدريس	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	10,5%
أحيانا	30	78,9%
لا	04	10,5%
المجموع	38	100%

كما هو ملاحظ في الجدول رقم (11) أن النسبة الأكبر قالوا أحيانا ما يعانون من البرودة شتاء أو من الحرارة صيفا بقاعات التدريس حيث بلغت نسبة 78,9% وتليها نسب قليلة متساوية 10,5% قالوا نعم يعانون من البرودة شتاء أو من الحرارة صيفا والذين لا يعانون من البرودة والحرارة شتاء وصيفا بقاعات التدريس .

مما يعني أن معظم عينة الدراسة يعانون من الحرارة صيفا و البرودة شتاء .

الجدول رقم (12) : يوضح مدى تأثير الضجيج على أداء الأستاذ الجامعي :

هل يؤثر الضجيج على أدائك وتقديمك الدرس بدرجة ؟	التكرار	النسبة المئوية
كبيرة	12	31.6%
متوسطة	14	36.8%

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

صغيرة	12	% 31.6
المجموع	38	% 100

من المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (12) نلاحظ النسب متقاربة لكن النسبة التي احتلت أعلى قيمة وهي 36.8 % وهم المبحوثين الذين قالوا أن الضجيج يؤثر على أدائهم وتقديمهم الدروس بدرجة متوسطة وأدلى المبحوثين بقيم متساوية قدرت 31.6 % بإجابتهم على أن الضجيج يؤثر على أدائهم وتقديمهم الدروس بدرجة كبيرة وصغيرة وعلى ضوء هذه المعطيات نفسر تضارب الآراء إلى :
- شخصية ونفسية كل أستاذ فهناك من يستطيع العمل مهما كانت درجة الضجيج وهناك من يحب الهدوء ولا يستطيع العمل في جو تعمه الضوضاء والضجيج ولو كان بدرجة صغيرة يؤثر فيه.

الجدول رقم (13): يوضح شروح النظافة بقاعات ومرافق الجامعة

النسبة المئوية	التكرار	كيف تجد شروط النظافة داخل مرافق الجامعة ؟
%36,8	14	جيدة
%2,6	01	متوسطة
%60,5	23	رديئة
%100	38	المجموع

اعتمادا على ما وردنا في الجدول أعلاه رقم (13) نلخص أن شروط النظافة رديئة داخل مرافق وقاعات الجامعة وهذا ما صرح به نسبة قدرت ب: 60,5 % من المبحوثين بينما يرى ما يقدر بنسبة 35,8 % من المبحوثين أن شروط النظافة متوسطة وذلك بنسبة 2,6 % .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

ويمكن ترجيح أسباب الاختلاف والتفاوت بين آراء أفراد العينة ويمكن القول بناء على نتائج الدراسة أن معظم الأساتذة يرون بان شروط رديئة في الوسط الجامعي .

الجدول رقم (14) : يوضح شروط النظافة بدورات المياه داخل الجامعة :

النسبة المئوية	التكرار	كي تجد شروط النظافة بدورات المياه ؟
% 36.8	14	جيدة
% 10.5	04	متوسطة
% 52.6	20	رديئة
% 100	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) وجود تباين كما في الجدول رقم (13) وأيضا النسب متقاربة بين شروط النظافة في مرافق الجامعة وشروط النظافة بدورات المياه ، فالملاحظ أن أكثر من نصف النسبة 52.6 % صرحوا براءة النظافة بدورات المياه ، وحسب تصريح أدلى به إحدى الباحثين بعدم وجود دورات مياه للأستاذات أصلا .

ثم تلتها الفئة التي تجد النظافة بدورات المياه جيدة بنسبة 36.8 % وباقي النسبة 10.5 % مثلت الفئة المتوسطة ليست بالجيدة ولا بالرديئة .

يمكن تفسير هذا التباين في النسب بين آراء أفراد عينة دراستنا إلى :

- اختلاف نظافة دورات المياه (من دورة مياه متواجدة بجانب مكاتب الأستاذة إلى دورة المياه الموجودة بجانب قاعات التدريس أو تلك الموجودة بالقرب من المكاتب الإدارية) .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (15) يوضح مدى تناسب حجم قاعات التدريس مقارنة مع عدد الطلبة .

هل ترى أن حجم قاعات التدريس يتناسب مع عدد الطلبة ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	36,4%
أحيانا	07	18,4%
لا	17	44,7%
المجموع	38	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة الأكبر قالوا أن حجم قاعات التدريس لا يتناسب مع عدد الطلبة حيث اختلف نسبة 44,7% لكن هناك نسبة ليست بالقليلة 36,4% ترى بأن حجم قاعات التدريس مناسب مع عدد الطلبة ، والباقي بنسبة 18,4% رأيت أن حجم قاعات التدريس يتناسب أحيانا مع عدد الطلبة ونرجع اختلاف آراء أفراد العينة إلى : اختلاف حجم قاعات ورشات التدريس بالكلية، اختلاف قاعات و أقسام العلوم الإنسانية عن قاعات و أقسام العلوم الاجتماعية ، فما يراه بقسم العلوم الإنسانية مناسب يراه الأستاذ بقسم العلوم الاجتماعية غير مناسب .

أي أن عدد الطلبة في الفوج أكثر عن عدد الكراسي والطاولات وهذا ما يؤدي سلبا على أداء الأستاذ داخل حجرات لدراسة .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (16) : يبين نوعية التجهيزات والعتاد بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	كيف تجد نوعية التجهيزات والعتاد بمؤسسة عمك (طاولت ، كراسي ، سبورات ، أبواب)
36,8%	14	جيدة
00%	00	متوسطة
63,2%	24	رديئة
100%	38	المجموع

تشير البيانات المدونة في الجدول رقم (16) أن أعلى نسبة إجابة للمبحوثين يجدون نوعية التجهيزات والعتاد بالمؤسسة من (طاولات ، كراسي ، سبورات ، أبواب)

رديئة بنسبة بلغت 63,2% وتليها مباشرة المبحوثين الذين صرحوا بأن نوعية التجهيزات والعتاد بالجامعة جيدة ، في حين لا شيء بنسبة متوسطة .

ويرجع الاختلاف بين تفاوت الآراء حسب رأينا :

أن كلية حديثة البناء وحسب ملاحظتنا هناك أبواب نوافذ وكراسي مكسورة وسبورات مهترئة حسب كل قسم ولكن لا تتكرر وجود أقسام وقاعات لا بأس بها لذلك كانت إجابات الأستاذة مختلفة كالتالي حسب ملاحظتهم فهناك من لاحظ رداءة العتاد وهناك من لم يلاحظها .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (17) : يوضح مدى ملائمة أداء الأساتذة بالكلية مقارنة بتوفر أغلب الظروف الفيزيائية

هل حينما تتوفر أغلب الظروف الفيزيائية يدفعك ذلك لتقديم أداء بصورة ؟	التكرار	النسبة المئوية
ملائمة	22	57.2%
ملائمة إلى حد ما	16	42.1%
غير ملائمة	00	00%
المجموع	38	100%

من الجدول رقم (17) يتضح أن أعلى نسبة إجابة من طرف المبحوثين قدرت ب 57,9% وهم يرون أنه حينما توفر لهم مؤسسة عملهم أغلب الظروف يدفعهم ذلك لتقديم أدائهم بصورة ملائمة وبنسبة 42,1% يدفعهم ذلك لتقديم أدائهم بصورة ملائمة إلى حد ما . نستنتج أن الأساتذة بالجامعة حينما توفر لهم أغلب الظروف الفيزيائية يدفعهم ذلك تقديم أداء بصورة ملائمة و أحسن من السابق لطلب

الجدول رقم (18) يبين علاقة الظروف الفيزيائية بانضباط الأستاذ الجامعي في العمل

هل تعتقد أن عدم توفير ظروف فيزيائية ملائمة يؤثر سلبا على انضباطك في العمل ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	84,2%
لا	06	15,8%
المجموع	38	100%

يتبين من خلال البيانات المجدولة رقم (18) أن الأغلبية الساحقة من عينة دراستنا أكدوا أن عدم توفير ظروف فيزيائية ملائمة يؤثر سلبا على انضباطهم وقد احتلت نسب 84,2% في حين القلة منهم

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

بنسبة 15,8% عبروا عن رفضهم بقولهم أن الانضباط بالعمل لا يتأثر بمدى توفير الظروف الفيزيكية الملائمة .

1 - 3 - عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالظروف المادية :

الجدول رقم (19) : يوضح رضا الأساتذة عن الأجر :

هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه مقابل عملك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	21.1 %
لا	30	78.9 %
المجموع	38	100 %

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (19) أن أكثر الأساتذة غير راضين عن الأجر بنسبة

78.9 % ويمكننا ترجيح عدة أسباب :

- مسؤولياتهم الكبيرة تجاه أسرهم ، كما يعتقد الأساتذة أن أجورهم لا تتناسب مع مجهوداتهم والحجم الساعي المفروض عليهم

في حين أجمعت بنسبة 21.1 % من الأساتذة على الرأي المخالف للأول فهم راضون عن أجورهم وربما يرجع السبب في كون الأجر يكفيهم لتلبية حاجاتهم الضرورية ولعدم وجود مسؤوليات في حياتهم وخصوصا العازبين منهم أو الإقتناع بالأجر مع عدم كفايته .

نستنتج أن الأغلبية الساحقة من الأساتذة بجامعة تبسة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - غير راضون عن الأجر الذي يتقاضون مقابل عملهم .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (20) يوضح مدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول

هل ترى أن أجرك يتناسب ومجهوداتك في أداء عملك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	39,5%
لا	23	60,5%
المجموع	38	100%

من خلال المعطيات الإحصائية التي بينها هذا الجدول رقم (20) يتضح أن أغلبية من الأساتذة عبروا عن عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول داخل الجامعة وذلك بنسبة 60,5% فيما ترى فئة معتبرة بنسبة 39,5% أن الأجر الذي يتقاضونه يتناسب ومجهوداتهم ويمكن تفسيرها كالاتي :

-اختلاف طريقة تقديم الدروس للطلبة من أستاذ لآخر .

-المقاييس المسندة إلى الأستاذ تكون بعيدة عن تخصصه ما يجبره على بذل مجهودات إضافية من أجل تدريس المقياس خاصة أن الأستاذ يتعامل مع الطلبة الجامعيين .

الجدول رقم (21) : يوضح أساس اختيار الأستاذ الجامعي مهنة التعليم بالجامعة :

هل ترى أن ممارستك لمهنة التعليم بالجامعة خاضعة ل :	التكرار	النسبة المئوية
الحاجة للأجر	07	18.4%
رغبة وميل	12	31.6%
البحث العلمي	11	28.9%
الكل	08	21.1%

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

المجموع	38	% 100
---------	----	-------

يوضح لنا الجدول رقم (21) أن الأساتذة اختاروا مهنة التعليم بالجامعة عن رغبة وميل بدرجة أولى بنسبة تقدر 31.6 % ، بينما هناك من اختار التعليم بالجامعة لأجل البحث العلمي بنسبة بلغت 28.9% ، تليها بنسبة قدرت 18.4 % الحاجة للأجر وهي التي دفعتهم لاختيار هذه المهنة ليس إلا ، في حين أجمع بعض مبحوثي دراستنا بين الكل بنسبة 21.1 % أي اختياريهم نابع من رغبتهم وأيضا الحاجة للأجر والسعي من خلال مهنة التعليم تطوير معارفهم ومكتسباتهم بالبحث العلمي.

الجدول رقم (22) يبين العوامل التي يعتبرها الأساتذة بالجامعة محددات للرفع من مستوى أدائهم

النسبة المئوية	التكرار	ما هي العوامل التي تعتبرها كما حددت للرفع من مستوى أدائك؟
63,2%	24	الأجر
36,8%	14	ظروف العمل الجيدة
100%	38	المجموع

من خلال الجدول (22) تمثل الأجر أهم محدد للأداء بنسبة 63,2% من أفراد العينة ، بينما تعتبر الظروف العمل الجيدة عامل محدد للأداء لدى 36,8% من أفراد العينة .

إذن نستنتج أن الأجر العامل الأساسي لرفع وتحسين مستوى الأداء وحسب تصريح بعض المبحوثين من الذين اعتبروا ظروف العمل الجيدة محدد للرفع من مستوى الأداء وذلك لأنهم يضمنون الأجر ضمن ظروف العمل الجيدة .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم(23) : يبين رضا الأساتذة بالجامعة عن نظام الحوافز المعنوية والمادية

هل أنت راض عن نظام الحوافز المادية والمعنوية لدى المؤسسة التي تعمل بها ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	7,89%
نوعا ما	19	50%
لا	16	42,1%
المجموع	38	100%

من خلال الجدول رقم (23) يتضح لنا أن أعلى نسبة هي 50% وتمثل عدد الأساتذة من مجتمع

البحث الذين هم راضون نوعا ما عن نظام الحوافز المادية والمعنوية بالمؤسسة (الجامعة)

في المقابل فإن عدد الأساتذة الذين هم غير راضون عن نظام الحوافز المعنوية والمادية يمثلون نسبة

42,10% بتكرار 16 وباقي النسبة وهي الأدنى 7,89 % من إجمالي عينة الدراسة الراضية عن الحوافز

المعنوية والمادية بالجامعة .

الجدول رقم (24) : يبين مساهمة الحوافز المادية في زيادة الدافعية لدى الأساتذة خلال عملهم :

هل تساهم الحوافز المادية في زيادة الدافعية لأداء عملك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	86.84%
لا	05	13.15%
المجموع	38	100%

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

حسب المعطيات التي أوضحتها الجدول رقم (24) أن أعلى نسبة هي 86.84 % وهي تمثل عدد الأساتذة من مجتمع البحث الذين صرحوا بأن الحوافز المادية تساهم في زيادة الدافعية لأداء أعمالهم على الأغلب هذه الفئة غير راضية عن الأجر وفي المقابل النسبة التي تليها بلغت 13.15 % مثلت نسبة من الأساتذة الذين أبدوا تصريح مناقض للفئة الأولى حيث يرون العكس أن الحوافز المادية لا تساهم في رفع الدافعية أثناء العمل

وعلى ضوء تفسيرنا إن للحوافز أهمية سواء أجور أو مكافآت تشجيعية وترقية في تحسين أداء الأساتذة والعاملين بصفة عامة فالحوافز المادية الجيدة تساهم في خلق الراحة للعاملين ومنه أداء مهامهم بدافعية وحماس .

الجدول رقم (25) : يبين مساهمة الحوافز المعنوية في زيادة جودة الأداء لدى الأساتذة :

هل تساهم الحوافز المعنوية في زيادة جودة أدائك لعملك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	% 100
لا	00	% 00
المجموع	38	% 100
وإذا كانت إجابتك بنعم هل تتلقى عبارات الشكر والتقدير من إدارة مؤسستك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	% 7.89
أحيانا	16	% 42.10
لا	19	% 50

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

المجموع	38	% 100
---------	----	-------

يبين الجدول أعلاه رقم (25) أن كل عينة دراستنا (38) أكدوا أن الحوافز المعنوية تساهم في زيادة

جودة أدائهم

أما فيما إذا كانوا يتلقون عبارات الشكر والتقدير من رؤسائهم في العمل ، كانت أعلى نسبة 50 % من المبحوثين الذين أدلوا بتصريح مفاده عدم تلقي عبارات الشكر والتقدير مطلقا ، تليها بنسبة معتبرة 42.10% من تلقوا عبارات الشكر والتقدير بين حين آخر بينما أدنى نسبة 7.89 % من الأساتذة الذين تلقوا عبارات الشكر والتقدير من رؤسائهم والسبب راجع إلى عدم اهتمام الإدارة الجامعية بالحوافز عامة والمعنوية خاصة.

الجدول رقم (26) : يوضح تلقي الأساتذة مقابل الجهد والتعب في العمل مكافآت وتكرامات

هل تتلقى مكافآت وتكرامات مقابل تعبك وجهدك في العمل ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%39,5
لا	23	%60,5
المجموع	38	%100

تبين من خلال الجدول رقم (26) أن أكثر من نصفه الأساتذة أي عينة دراستنا صرحوا بعدم تلقيهم مكافآت وتكرامات مقابل تعبهم وبذل مجهود أكبر في العمل بنسبة بلغت 60,5% ، تليها نسبة معتبرة قدرها ب39.5% مقارنة بالنسبة الأكبر فقد مثلت عدد الأساتذة الذين حسب رأيهم يتلقون مكافآت وتكرامات مقابل مجهوداتهم أثناء أداء عملهم .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (27) : يوضح رأي الأساتذة في التكريمات وعبارات الشكر والتقدير لتحفيزهم لتقديم الأفضل:

هل ترى التكريمات وعبارات الشكر والتقدير تحفزك في تقديم الدروس للطلبة بشكل جيد ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	81.6 %
لا المجموع	07	18.4 %
	38	100 %

من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (27) والمتعلق بوجهات نظر الأساتذة فيما إذا

كانت التكريمات وعبارات الشكر والتقدير تحفزهم لتقديم الدروس لطلبتهم بشكل جيد يتبين أن :

- أغلبية المبحوثين والمقدر عددهم 31 مبحوث أي بنسبة 81.6 % ترى أن تكريمهم وتلقيهم عبارات شكر وتقدير تحفزهم في إلقاءهم الدروس بشكل جيد لطلبتهم ، لأن ذلك يشعرهم بوجودهم وبتقديرهم داخل المؤسسة كأساتذة مما يدفعهم لأداء جيد في حين عبرت نسبة 18.4 % من المبحوثين عن رفضها وذلك لأن تحفيزهم لأداء مهامهم وتقديم الدروس بصورة أفضل لا تكمن في التكريمات وعبارات الشكر والتقدير.

فربما يعود إلى عوامل أخرى كرفع الأجور وتحسين ظروف العمل

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم(28) : يوضح علاقة بين العوامل المادية وجودة أداء الأستاذ الجامعي

هل ترى أن إهمال العوامل المادية (أجور ، حوافز) ينعكس سلبا على جودة أدائك في العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	84,21%
لا	06	15.78%
المجموع	38	100%

تشير نتائج الجدول رقم (28) إلى أن النسبة الساحقة من الأساتذة وقدرت ب 84,21% وافقت على كون إهمال العوامل المادية بصفة عامة (أجور ، حوافز مادية ، أو معنوية) ينعكس سلبا على الجودة في الأداء بينما رفض القلة من الأساتذة بنسبة بلغت 15,78 % على كون إهمال المادية من أجور ، حوافز لا ينعكس بالضرورة سلبا على جودة أدائهم.

1 - 4 - عرض وتحليل البيانات بالظروف النفسية والاجتماعية :

الجدول رقم (29) : يوضح مدى تأثير الحجم الساعي على أداء الأستاذ الجامعي :

هل الحجم الساعي الذي تدرسه يؤثر على أدائك ويشعرك بالتعب ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	28.9%
أحيانا	16	42.1%

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

لا	11	% 28.9
المجموع	38	% 100

تشير القراءة الإحصائية للجدول رقم (29) أن أعلى نسبة مثلت الأساتذة الذين يؤثر فيهم الحجم الساعي الذي يدرسونه على أدائهم ويشعرهم بالتعب بين الحين والآخر أي أحيانا بنسبة بلغت 42.1 % ، بينما أقر بنسب قليلة متساوية 28.9 % أن الحجم الساعي المفروض عليهم يؤثر على أدائهم ويشعرهم بالتعب ، في حين أن البعض الآخر صرح بأن عدد الساعات التي يدرسونها لا تؤثر عليهم ولا تشعرهم بالتعب

ويرجع الاختلاف في آراء أفراد العينة إلى :

- اختلاف الحجم الساعي لكل أستاذ

- أغلب الأساتذة لا يداومون طيلة الأسبوع وبالتالي أحيانا ما يكون لديهم ضغط بالدوام الدراسي خلال اليوم .

الجدول رقم (30) : يوضح شعور الأساتذة حيال قاعات التدريس :

هل تشعر قاعات التدريس بالملل والقلق والتوتر ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	% 92.1
أحيانا	02	% 5.3
لا	01	% 2.6
المجموع	38	% 100

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (30) نجد أن الأغلبية الساحقة من الأساتذة أجابوا بالموافقة على أن قاعات التدريس تشعرهم بالملل والقلق والتوتر ذلك بنسبة 92.1 % في حين بنسبة ضئيلة بلغت 5.2 % التي مثلت نسبة الأساتذة الذين أقرروا بأن قاعات التدريس تشعرهم أحيانا بالقلق والملل والتوتر ، بينما بنسبة ضئيلة جدا 2.6 % مثلت فئة قليلة من الأساتذة الذين لا تشعرهم قاعات التدريس بالملل والقلق والتوتر وتفسيرنا لهذا راجع لعدم تجهيزها بشكل مناسب

- ألوان ، طلاء الجدران غي ملائمة ولا تبعث على الحيوية والحماس

- هندسة وتصميم القاعات يبعث على الكسل والقلق والملل .

الجدول رقم (31) : يوضح العلاقة بين التعب ومستوى أداء الأساتذة :

النسبة المئوية	التكرار	عند التعب أثناء العمل مستوى أدائك يبقى :
15.8 %	9	عاليا
23.5 %	6	عادي
60.5 %	23	ينخفض
100 %	38	المجموع

بناء على ما ورد في الجدول أعلاه رقم (31) لاحظنا أن 60.5 % أعلى نسبة مثلتها عينة

دراستنا من الأساتذة الذين صرحوا من خلال إجاباتهم أنهم عند تعبهم أثناء عملهم ينخفض مستوى أدائهم

ثم تليها بنسبة معتبرة 23.7 % من مجموع عينة الدراسة الذين يرون أنه عند التعب أثناء العمل مستوى

أدائهم يبقى كما هو أي عادي لا عالي ولا منخفض ، وأخيرا أقل نسبة 15.8 % فقد مثلت فئة من

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الأساتذة الذين وحسب إجاباتهم مستوى أدائهم يبقى عالي عند التعب أثناء العمل وعلى الأغلب يعود الاختلاف إلى عدد الساعات المفروضة على كل أستاذ .

ومن هنا نستنتج أن التعب عامل سلبي يؤثر على مستوى أداء الأساتذة الجامعين وهذا حسب إجابات أغلب المبحوثين فحسبهم له تأثير في خفض نشاطهم ومعنوياتهم ومنه يخفض من أدائهم .

الجدول رقم (32) : يوضح وجه نظر الأساتذة اتجاه بيئة عملهم ومدى انعكاسها على نفسياتهم

النسبة المئوية	التكرار	ما رأيك في بيئة العمل التي تدرس بها
%00	00	مريحة
%36.84	14	عادية
%63,15	24	غير مريحة
%100	38	المجموع
النسبة	التكرار	و إذا كانت إجابتك بغير مريحة هل تنعكس على نفسيتك ؟
%63.15	24	نعم
%00	00	لا
%63,15	24	المجموع

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

حسب الجدول رقم (32) أن بيئة العمل التي يدرس بها الأساتذة تنحصر بين العادية والغير مريحة فاحتلت أكبر نسبة 63,15% والتي تمثل وجهة نظر الأساتذة لبيئة عملهم غير مريحة ، وبنسبة 63,84% عادية .

أما في ما يخص انعكاسها على نفسياتهم فكمال النسبة صرحوا بعدم الراحة في العمل وتنعكس بالضرورة على نفسياتهم

الجدول رقم (33) : يوضح مدى شعور الأساتذة بالراحة النفسية أثناء تواجدهم بقاعات التدريس :

هل تشعر بالراحة النفسية أثناء تواجدهم بقاعات ومدرجات التدريس ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	42.10 %
لا	22	57.89 %
المجموع	38	100 %

من خلال الجدول رقم (33) نلاحظ أن النسبة التي احتلت أعلى قيمة 57.89 % مثلت مجموع

الأساتذة الذين صرحوا بعدم شعورهم بالراحة النفسية أثناء تواجدهم بقاعات ومدرجات التدريس ، بينما بنسبة أقل منها 42.10 % أكدوا العكس بأن تواجدهم بقاعات ومدرجات التدريس يشعرون بالراحة النفسية

وعلى الأغلب أن فئة الأساتذة الذين لا تشعرهم القاعات ومدرجات التدريس بالراحة النفسية هي نفس الفئة

التي أدلت بتصريح في الجدول (30) و (32) بأن القاعات تشعرهم بالقلق والملل والتوتر وأيضا ويرون

أن بيئة العمل غير مريحة وتنعكس على نفسياتهم .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (34) : يوضح خدمة الإطعام بالمؤسسة

هل تتلقى خدمة الإطعام بمؤسسة عمالك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	00	00
لا	38	100
المجموع	38	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(34) الذي يوضح خدمة الإطعام المقدمة من طرف الجامعة أن كل عينة دراستنا ألا وهم فئة الأساتذة لا يتلقون ، خدمة الإطعام بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والسبب راجع أن الجامعة تبسة لا توفر هذه الخدمة مطلقا .

الجدول رقم (35) : يوضح خدمة السكن الوظيفي للأساتذة بالجامعة

هل تستفيد من السكن الوظيفي ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	34,2%
لا	25	65,8%
المجموع	38	100%

تشير البيانات في الجدول رقم (35) إلى أن النسبة التي حازت أكبر قيمة هي 65,8% الممثلة لمجموع الأساتذة الذين لم يستفيدوا من سكن وظيفي ، وهذا يفسر الأغلب أنهم مقيمين في نفس الولاية أو أحد دوائرها . ثم تليها نسبة 34,2% وهي نسبة معتبرة من الأساتذة المستفيدين من سكن وظيفي . والسبب

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

راجع إلى أنهم على الأرجح أساتذة يقيمون بعيدا عن الولاية.

الجدول رقم (36) يوضح مدى معاناة الأستاذ في التنقل من مقر سكنه إلى مقر عمله

هل تعاني من مشكلة النقل ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	23,68%
أحيانا	13	34,21%
لا	16	42,10%
المجموع	38	100%

حسب المعطيات الواردة في الجدول رقم (36) أن النسبة الأكبر من إجمالي أفراد العينة صرحوا

بنسبة 42,10% بعدم معاناتهم خلال تنقلهم من مقر سكنهم إلى مقر عملهم ، ثم تليها نسبة أقل منها

34,21% أكدوا أنهم يعانون أحيانا من مشكلة النقل خلال تنقلهم من مقر سكنهم إلى مقر عملهم ، إلى

مقر عملهم ، في حين النسبة الأدنى 23,68% الذين أقرروا معاناتهم في التنقل من مقر سكنهم إلى مقر

عملهم. والسبب راجع في ذلك : امتلاكهم لسيارات وقرب مسكنهم من مقر عملهم .

-تنقلهم بواسطة وسائل النقل واختلاف الظروف من يوم إلى آخر .

الجدول رقم 37 : يبين علاقة الأستاذ بزملائه الأساتذة

كيف هي علاقتك بزملائك الأساتذة ؟	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	36	94,7%
متوسطة	01	2,6%
رديئة	01	2,6%

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

المجموع	38	%100
---------	----	------

من الجدول أعلاه رقم (37) يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة 94.7% علاقتهم بزملائهم الأساتذة جيدة وذلك راجع لأن معظم الأساتذة عملوا السنوات مع بعضهم البعض ، حيث نلاحظ اجتماعهم ببعض أحيانا في أوقات الفراغ لذلك نشأت علاقات اجتماعية طيبة .

في حين صرح أقلية متساوية بنسب متساوية 2.6% بأن علاقتهم بزملائهم الأساتذة إما متوسطة بمعنى عادية أو سطحية تقتصر فقط على إلقاء التحية على بعض ، وإما رديئة وتفسيرنا لذلك ربما سببه خلافات بين بعض الأساتذة بسبب العمل أو أسباب شخصية .

الجدول رقم (38) : يبين علاقة الأستاذ بإدارة مؤسسة عمله :

هل تربطك علاقة جيدة بينك وبين إدارة مؤسستك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	% 23.7
نوعا ما	29	% 76.3
لا	00	% 00
المجموع	38	% 100

تبين بيانات الجدول رقم (38) أن العلاقة التي تربط الأساتذة بإدارة الجامعة جيدة نوعا ما بنسبة

قدرت 76.3% وهذا ما يؤكد أنها تربطهم علاقات رسمية أي علاقة عمل فقط ، فيتصلون بالإدارة إلا عند الضرورة .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

بينما بنسبة معتبرة قدرها 23.7 % وحسب رأيهم هناك علاقة جيدة بينهم وبين الإدارة وموظفيها حيث ومن خلال ملاحظتنا أحيانا ما يجتمع الأساتذة وموظفي الإدارة بمكاتبهم ، ويتبادلون الحديث والمزاح ولا وجود لرسميات ، فالعلاقات الاجتماعية التي تربطهم ببعض مبنية على التقدير والإحترام .

الجدول رقم (39) : يوضح علاقة الأستاذ بطلبته

النسبة المئوية	التكرار	كيف تجد علاقتك مع طلبتك ؟
%68.42	26	جيدة
%31.57	12	متوسطة
%00	0	رديئة
%100	38	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (39) يتضح لنا أن علاقة الأساتذة بطلبتهم جيدة بنسبة كبيرة

%68,42 ، ثم تليها نسبة معتبرة مثلت علاقة الأساتذة بطلبتهم متوسطة وقدرت ب 31,57 %، ولم تكن

علاقتهم بطلبتهم رديئة ، والسبب راجع أن علاقة الأساتذة بطلبتهم هي علاقة احترام وتقدير ، علاقة

دراسة لا غير .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (40) : يوضح العلاقة بين مشاكل وظروف الأستاذ الجامعي بمستوى أدائه في العمل :

هل ترى أن تراجع أو إنخفاض مستوى أدائك في العمل راجع :	التكرار	النسبة المئوية
مشاكل وظروف عائلية	02	5.3 %
مشاكل جسدية	08	21.1 %
تهميش من طرف الجامعة	23	60.5 %
مشاكل أخرى	05	13.2 %
المجموع	38	100 %

اتضح من خلال الجدول رقم (40) أن أكبر نسبة والتي فاقت النصف حيث بلغت 60.5 % مثلتها

أغلب الأساتذة الذين أقروا بأن مستوى أدائهم ينخفض بسبب تهميش من طرف الجامعة ، وعلى الأغلب أنهم أساتذة يقيمون خارج الولاية ، وعلاقتهم سيئة مع الإدارة . تليها بنسبة قدرها 21.1 % من المبحوثين يفسروا تراجع مستوى أدائهم في العمل بسبب مشاكل صحية وجسدية حيث أن المرض ينقص من نشاطهم في تقديم الدروس والمحاضرات بشكل جيد وخصوصا وحسب رأينا فئة الإناث عنها عن فئة الذكور . ثم نجد الفئة الثالثة التي اختارت مشاكل وظروف عائلية سبب في تراجع و انخفاض مستوى أدائهم أثناء العمل ، بمعنى مشاكل شخصية وخاصة بكل أستاذ لا نعلمها ، وباقي النسبة 13.2 % مثلت الأساتذة الذين اختاروا مشاكل أخرى نجهلها واستثنوا المشاكل العائلية أو الصحية أو الشعور بالتهميش هي سبب تراجع أدائهم في العمل ، وحسب تفسيرنا للمشاكل الأخرى أنها قد تكون خلاقات بين الأساتذة أو بينهم وبين موظفي الإدارة.

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (41) : يوضح العلاقة بين المشاكل النفسية والاجتماعية وتفاعل الأستاذ الجامعي :

هل يؤثر مشاكلك النفسية والاجتماعية على تفاعلك أثناء أداء مهامك ؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	71.1 %
لا	11	28.9 %
المجموع	38	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (41) أن 71.1 % من عينة الدراسة للأساتذة بكلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية أكدوا تأثير مشاكلهم النفسية والاجتماعية على تفاعلهم أثناء أداء مهامهم ، بمعنى مشاركته وحيويته تقل وتختلف كل يوم بحسب الظروف النفسية والاجتماعية للأستاذ .

لكن كما هو واضح في الجدول هناك موقف مناقض وهو الموقف الراض من أنفوا أن للظروف النفسية والاجتماعية تأثير على تفاعلاتهم أثناء أداء مهامهم بنسبة قليلة 28.9 % مقارنة بنسبة الموقف المؤيد فعلى ضوء تفسيرنا هؤلاء لهم القدرة على الفصل بين مشاكلهم وعملهم وأيضا فإن أثرت مشاكلهم فلا تؤثر في مشاركته وتفاعلاته فلا علاقة لمشاكلهم النفسية والاجتماعية في تفاعله داخل مكان عملهم .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

2 – عرض نتائج الدراسة على ضوء الفروض :

من خلال تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية وفقا لمحاورها الرئيسية في ضوء الفروض الفرعية :

2 – 1- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الأولى :

" تنعكس الظروف الفيزيائية سلبا على الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المستندة إليه "

إذ من خلالها حاولنا الكشف عن واقع ظروف العمل الفيزيائية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مع تبيان انعكاسها على انضباط أداء الأستاذ الجامعي حيث احتوى هذا المحور على عدة أسئلة في غاية الأهمية من السؤال رقم (07) إلى السؤال رقم (18) وبالتالي فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- اتضح بعد عرض وتحليل البيانات من البند رقم (07) و(08) أن درجة الإضاءة ملائمة إلى حد ما بقاعات التدريس وأن نوعية الإضاءة تؤثر على مستوى أداء الأستاذ الجامعي بشكل متوسط وذلك بنسبة قدرت 42.1 % .

- كما أوضحت بيانات الجدول رقم (10) و (11) أن الحرارة و التهوية بقاعات التدريس ملائمة إلى حد ما كما يعانون الأساتذة داخل القاعات والورشات من البرودة شتاءا أو الحرارة صيفا أحيانا بنسبة بلغت 78.9 % .

- ويشير البند رقم (11) أن الضجيج يؤثر على أداء الأساتذة الجامعيين وذلك بدرجة متوسطة بنسبة 36.8 % .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

- وأكد الأساتذة من خلال الجدول (13) و (14) أن النظافة داخل مرافق ودورات المياه بالجامعة رديئة بنسب كبيرة 52.6 % و 60.5 % .

- أيضا نلاحظ من خلال البند (15) و (16) أن حجم قاعات التدريس لا تتناسب مع عدد الطلبة بنسبة قدرت 44.7% وأنها تتوفر على عتاد وتجهيزات ذو نوعية رديئة بنسبة (63.2 %) وهذا ما توافق مع -العبارتين الأخيرتين (17) و (18) فنلاحظ من هذه البنود أن الظروف الفيزيائية التي يعمل في ظلها الأستاذ الجامعي المتوسط ودون المتوسط (الرديء) إذن بالنظر إلى البيانات الإحصائية نستنتج أن المؤسسة لا توفر ظروف فيزيائية تعزز الأداء الوظيفي للأساتذة، ويل و تنعكس سلبا على أدائه وانضباطه وذلك بعدم التزامه بحضور الحصص في وقتها ، وعدم إلقاء الدروس بطريقة جيدة وفشله في إيصال المعلومة لكل الطلبة . لذلك فإن توفير ظروف فيزيائية مناسبة مثلا : مكبرات الصوت بمدرجات الكلية وتوفير المساح الضوئي للتدريس ، يدفع الأستاذ لتقديم أداء بصورة ملائمة بنسبة 57.2 % من إجمالي أفراد العينة حسب الجدول رقم (17) والعكس فإن عدم توفير ظروف فيزيائية ملائمة يؤثر سلبا على انضباط الأستاذ الجامعي بنسبة كبيرة 84.2 % هذا ما أكدته الجدول رقم (18) وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها في كل جدول ، وبأخذ أكبر نسبة معبر عنها يمكن الجزم أو القول أن الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت .

وعليه يمكن التأكيد أن ظروف العمل الفيزيائية السيئة والغير مناسبة تنعكس سلبا على انضباط الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المسندة إليه وهذا ما يتفق مع دراسة مومية عزري .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

2 - 2 - نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثانية :

والتي مفادها أن " العوامل المادية تنعكس سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي "

ومن خلالها نحاول الكشف عن نوع ظروف العمل المادية السائدة بالكلية مع تبيان انعكاسها على جودة أداء الأستاذ الجامعي حيث احتوى هذا المحور على جملة من الأسئلة ابتداء من السؤال رقم (19) إلى السؤال رقم (28) :

بناء على عرض وتحليل البيانات المتعلقة بهذه الفرضية توصلنا إلى أن معظم الباحثين غير راضون عن الأجر الذي يتقاضوه بنسبة قدرت 78.9 % وأيضا غالبية الباحثين تقر أن الأجر لا يتناسب مع مجهوداتهم المبذولة في العمل بنسبة بلغت 60.5 % ، كما أعتبر الأساتذة الأجر محدد الرفع من مستواهم في الأداء بنسبة 63.2 % ، هذا فيما يخص الأجور أما في يخص الحوافز بشقيها المادي والمعنوي فقد اتضح من خلال الجدول رقم (24) أن الأساتذة راضون نوعا ما بنسبة 50 % عن نظام الحوافز المادية والمعنوية بالمؤسسة (الجامعة) وفي هذا السياق يؤكد 86 % أن الحوافز المادية تساهم في زيادة الدافعية لأدائهم وبنسبة 100 % صرح الأساتذة بأن الحوافز المعنوية تساهم في الرفع من الجودة في الأداء وتدفعهم لبذل جهد أكبر داخل مؤسستهم ، وبالرجوع إلى البندين (25) و (26) نجد النسب محصورة بين 50 % و 60 % من الأساتذة لا يتلقون عبارات شكر وتقدير ومكافآت وتكريمات مقابل تعهم وجهدهم في العمل من إدارة مؤسستهم وعدم تحفيزهم بها لتقديم أداء بشكل جيد لطلبتهم .

نستنتج مما سبق أن المؤسسة لا تتوفر على نظام للحوافز أصلا حيث تمثل ذلك بعدم رضا الأساتذة الباحثين عن الأجور المادية التي يتلقونها مقابل ما يقومون به من مجهودات ، كما أن غياب الحوافز المعنوية والمادية ينعكس على جودة أداء الأساتذة حسب ما أثبتته السؤال رقم (28) أن في حالة تغييب و إهمال العوامل المادية من أجور وحوافز ينعكس سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

وبالنظر إلى نتائج المتوصل إليها في كل جدول والتي تمثلها أعلى نسبة يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت وعليه يمكن التأكيد على أن العوامل المادية السيئة تنعكس سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تبسة .

2 - 3- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة : تذكير بالفرضية:

" تؤثر الظروف النفسية والاجتماعية سلبا على تفاعل أداء الأستاذ الجامعي "

إذ من خلالها حاولنا معرفة ظروف العمل النفسية والاجتماعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مع تبيان تأثيرها على تفاعل الأستاذ الجامعي ، حيث احتوى هذا المحور على جملة من الأسئلة بشقيها النفسي والاجتماعي إبتداء من السؤال رقم (29) إلى السؤال رقم (41) أولا بعد عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالظروف النفسية اتضح من خلال البند رقم (29) أن الحجم الساعي أحيانا ما يؤثر في أداء الأساتذة ويشعرهم بالتعب والإرهاق بنسبة قدرت 42.1 % لذلك تأكد من خلال البند (31) أن مستوى أدائهم عند التعب يقل وينخفض وهذا ما عبر عنه الأساتذة بنسبة 60.5 %

وحسب ما أشار له الجدول رقم (30) أن الأساتذة يشعرون حيال قاعات التدريس بالقلل والملل والتوتر بنسبة كبيرة تقدر 92.1 % وهذا ما يخفض ويقلل من تفاعلهم أثناء الحصص . كما أن بيئة عملهم بصفة عامة غير مريحة وتنعكس سلبا على نفسياتهم بنسبة 63.15 % بالنظر إلى جدول رقم (32) وقد أكد الأساتذة من خلال السؤال رقم (33) أنهم لا يشعرون بالراحة النفسية بشكل مطلق في قاعات ومدرجات التدريس بنسبة 57 % ومن خلال هذه النتائج المتحصل عليها نلاحظ أن المؤسسة لا تبدي اهتمام لعاملها الأساتذة ولا تهيئ لهم جو ومناخ يبعث على الراحة النفسية لهم فجل هذه الظروف النفسية من تعب وقلق وملل وعدم الراحة ينعكس بالسلب على أداء الأستاذ الجامعي .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

أما فيما يخص الجانب الاجتماعي للأستاذ لاحظنا عدم وجود خدمة الإطعام مطلقا وحسب تصريح الأساتذة أنه من غير اللائق توفير وجبة غذائية للأستاذ (100 %)

كما يشير البند رقم (35) أن الأساتذة لا يستفيدون من سكنات وظيفية بنسبة 65.8 % ، هذا بالنسبة للخدمات الاجتماعية أما الجانب العلائقي للأستاذ نلاحظ أن علاقة الأستاذ بزملائه الأساتذة وبطلبته جيدة لكن علاقته مع الإدارة جيدة نوعا ما وذلك بنسبة 76.3 % وفق الجدول رقم (38) وفي نفس السياق أثبت الجدول رقم (40) أن تراجع أداء الأساتذة بالجامعة راجع لتهميش من طرف الجامعة بنسبة 60.5 %، هذا إن دل فيدل على العلاقة السيئة بين الأساتذة والإدارة من خلال هذه النتائج ومن خلال تصريحات أدلى بها بعض الأساتذة أثناء مقابلتهم أن المؤسسة أو الجامعة لا توفر خدمات اجتماعية كالنقل والإطعام أما السكن للقلة فقط من هم يقطنون بعيدا عن مقر عملهم لكنه غير ملائم ولائق لمكانة الأستاذ . فنستنتج أن جل هذه المشاكل سواء النفسية أو الاجتماعية تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي وتفاعله وهذا ما عبر عنه الأساتذة بنسبة 71.1 % في الجدول رقم (41) وبالنظر إلى ما توصلنا إليه من نتائج في كل جدول والتي عبرت عنها أعلى نسبة يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت وعليه يمكن التأكد أن ظروف العمل النفسية والاجتماعية السيئة تؤثر سلبا على تفاعل أداء الأستاذ الجامعي .

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

2 - 4 - النتيجة العامة للدراسة :

لقد اتضح بعد عرض البيانات بعد تحليلها وتفسيرها وكذلك بعد تحديد نتائج الدراسة على ضوء الفروض الفرعية والتي توصلت إليها الدراسة أنه :

- تتعكس ظروف العمل سلبا على مستوى أداء الأستاذ الجامعي وبالتالي فإن الفرضية العامة للدراسة قد تحققت حيث أن النتائج أوضحت لنا الآتي :

- أ - ظروف العمل الفيزيائية السيئة تنعكس سلبا على انضباط الأستاذ الجامعي بأداء الأنشطة المسندة إليه
- ب - العوامل المادية تنعكس سلبا على جودة أداء الأستاذ الجامعي
- ج - ظروف العمل النفسية والاجتماعية تؤثر سلبا على تفاعل الأستاذ الجامعي

3 - مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات المشابهة :

1 - مقارنتها بدراسة مومية عزري : بعنوان " ظروف العمل والرضا المهني للمعلم " توصلت هذه الباحثة إلى أن :

- ظروف العمل الاجتماعية الجيدة تنعكس إيجابا على الرضا المهني للمعلم ، بينما وجدنا في دراستنا الحالية أن ظروف العمل الاجتماعية تنعكس سلبا على تفاعل وأداء الأستاذ الجامعي
- أن ظروف العمل المادية السيئة سواء المتعلقة بالعوائد المادية الراتب أو الحوافز ، الترقية أو العوائد المهينة لتحسين ظروف العمل الفيزيائية تنعكس سلبا على الرضا المهني للمعلم ونفس الشيء وجدناه في دراستنا الحالية حيث وجدنا أن الأساتذة غير راضيين على العائد المادي وبيئة عملهم الفيزيائية وبالتالي يؤثر هذا على إنضباطهم وجودة أدائهم.

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

2 - دراسة براكطة سليمة : بعنوان " ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال "

توصلت الباحثة إلى أن لظروف العمل المادية المحددة بالأجور والحوافز انعكاس على الوضعية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة المخصصة ،كذلك قد توصلت الدراسة الحالية إلى أن العوامل المادية (أجور ، حوافز) ينعكس على جودة أداء الأساتذة .

3 - دراسة سلمى لحرر : بعنوان " تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء تهيئة التمريض بالمؤسسة الإستشفائية العمومية "

إستنتجت وتوصلت الباحثة إلى أن :

- المؤسسة الإستشفائية تتميز بظروف عمل ملائمة وهذا ما لم تتوصل إليه دراستنا فما إستنتجناه نحن أن المؤسسة الجامعية تتميز بظروف عمل غير ملائمة

- أيضا توصلت إلى أن ظروف العمل تؤثر على مستوى أداء هيئة التمريض ونفس الشيء وجدناه في الدراسة الحالية أن ظروف العمل تنعكس وتؤثر على مستوى أداء الأساتذة بالجامعة

4 - دراسة سهام بن رحمون : بعنوان " بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي " توصلت إلى مايلي :

- الحوافز والمكافأة المادية والمعنوية عادلة فهي تمثل المؤثرات التي تدفع العامل لأداء عمله بأعلى درجات الكفاءة والفعالية وبشكل جيد ويشجعهم للاستمرار .

- الإضاءة الجيدة سواء الطبيعية أو الاصطناعية ومساعدة على أداء الوظائف

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات والنتائج العامة للدراسة

- الحرارة والتهوية جيدتين في البرد والحر ، بحيث تسهم في استمرار الفرد بالعمل بشكل جيد

- التجهيزات المكتبية ملائمة للعمل وأداء الوظائف

في حين ما توصلنا له في دراستنا أن الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية غير عادلة بين الأساتذة

- الإضاءة ملائمة إلى حد ما وتؤثر على أداء وظائفهم

- الحرارة والتهوية ملائمة نوعا ما لأن الأساتذة أحيانا ما يعانون البرودة شتاء والحرارة صيفا

- نوعية التجهيزات والعتاد رديء وغير ملائم للعمل وأداء الوظائف.

علما أننا استخلصنا هذه المقارنة من أهم النقاط التي تشترك فيها دراستنا الحالية والدراسات

المشابهة ولقد ذكرنا فقط النقاط التي رأيناها مشابهة لدراستنا .

الخاتمة :

الأستاذ الجامعي مورد هام و أساسي للجامعة الجزائرية وفي إطار الأهمية والدور الأساسي الذي يحتله الأستاذ الجامعي كونه أهم المؤشرات التي تقيس جودة التعليم العالي في الجامعات ، و عليه لكي تتحقق الجامعة أهدافها و فعاليتها بجودة عالية يجب أن لا تغفل الدور الفعال للأستاذ من خلال إحاطته بأحسن الظروف و الاهتمام ببيئة عمل مواردها و توفير ظروف فيزيقية ملائمة للعمل و الحرص على راحتهم النفسية و الاجتماعية ، هذا يعزّز شعورهم بالرضا و بالتالي زيادة الدافعية وتحسين أدائهم الوظيفي بشكل يحقق ذاته للوصول به إلى أعلى المراتب الذي بدوره يحقق الأهداف العامة للجامعة .

لذا جاءت دراستنا الموسومة بعنوان : " ظروف العمل وأداء الأستاذ الجامعي " ، لتحليل الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي عن طريق عرض أهم الظروف المهنية المحيطة التي يتعرض لها الأستاذ في المؤسسة الجامعية ولمتصلة بمهنته و إبراز حجمها ومعرفة مدى تأثير هذه الظروف على أدائه ، حيث قمنا بدراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة - وبناءا على نتائج الاستبيان ومناقشة النتائج التي توصلت إليها دراستنا وتبعاً للتساؤلات والفرضيات التي دارت حولها الدراسة خلصنا إلى أنّ كلا من الظروف الفيزيقيه والمادية والنفسية والاجتماعية بالكلية غير ملائمة عموما و أن أسانذتها غير راضين عن ظروف عملهم و خصوصا ما تعلق بالعوامل المادية من أجور و حوافز .

وهذا ما يثبت صحة الفرضيات و يحقق الفرضية العامة للدراسة التي تفترض أن ظروف العمل السيئة تنعكس سلبا على الأداء الوظيفي للأسانذة الجامعيين حسب ما أظهرته إجابات أفراد عينة الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وعلى ضوء هذه الدراسة الميدانية فقد ذيلت هذه الأخيرة بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات وهي كالتالي:

1- نقتراح توفير ظروف فيزيقية ملائمة أكثر لعمل الأسانذة :

* ضرورة توفير إضاءة مريحة للحجرات الورشات.

* توفير مكيفات مزدوجة للحرارة والتهوية في القاعات.

* توفير العتاد الجيد والإمكانات اللازمة بالقاعات كأجهزة الحاسوب و أجهزة العرض.

الخاتمة

- 2- كما نقتراح تحديد عدد الطلبة في الأفواج على الأكثر 25 طالب خاصة مع النظام L.M.D .
- 3- توفير قاعة للأساتذة .
- 4- تهيئة والحرص على نظافة دورات المياه ، وتوفير دورات مياه خاصة بالأستاذات .
- 5- توفير نادي بالكلية (مقهى ، انترنت ، مطبعة ...)

قائمة المراجع :

1 / معاجم وقواميس :

01- أحمد مختار عمر ، (2008) معجم اللغة العربية المعاصرة ، المجلد ، ط1 الأول ، القاهرة .

02- الشامل موسوعة البحوث والمواضيع المدرسية .

2 / الكتب و الرسائل العلمية :

03- اسعادي فارس ، (2016) : أثر الظروف الفيزيائية على ظهور بعض الإضطرابات التنظيمية و

النفسية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية ، أطروحة لنيل دكتوراه : منشورة ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة محمد لمين باغيتن ، سطيف .

04- الطاهر الوافي ، 2013 : التحفيز و أداء الممرضين ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ،

05- براكطة سليمة، (2012) : ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية

الاجتماعية للعمال ، رسالة ماجستير ، منشورة جامعة باتنة ، الجزائر .

06- بوتلجة غياب ،(2015) :القيم الثقافية وفعالية التنظيمات ، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية .

07 - حسام الدين خضور ، (2014) : الإدارة في النظرية و التطبيق ، دمشق ، سورية ، دار لا الفرقد

للطباعة والنشر والتوزيع .

08 - حمو على فطيمة ، (2016) : ظروف العمل الاستقرار المهني للموظف في المؤسسة

الجزائرية مذكرة لنيل شهادة ماستر : جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة .

قائمة المراجع

- 09 - حنان علي موسى، (2007) : الصحة والسلامة و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، منشورة جامعة منتوري ، قسنطينة .
- 10- خلفان رشيد ، (1996) : واقع ظروف لعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر .
- 11- خليل إسماعيل إبراهيم ماض (2014) : جودة الحياة الوظيفية و أثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة قناة السويس ، مصر .
- 12- رجاء وحيد دويدري ، (200) :البحث العلمي أساسياته النظرية و ممارسة العلمية ، دمشق ، دار الفكر المعاصر .
- 13- رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندي (2004) : التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- 14 - رونالد . ي ريجيو ، (1999) : علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ترجمة فارس حلمي ، دار زهران للنشر والتوزيع .
- 15- سامي محسن الختاتنة ، (2013) : علم النفس الصناعي ، الأردن ، دار الحامد للنشر والتوزيع
- 16- سلمى لحر، (2013) : أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسس الاستشفائية العمومية ، رسالة ماجستير ، منشورة جامعة قسنطينة ،
- 17- سناني عبد الناصر ، (2012) الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية ، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .

قائمة المراجع

- 18- سهام بن رحمون ، (2014) : بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي ، أطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة محمد خيضر ، بسكرة .
- 19- شبل بدران وجمال الدهشان ، (2008) : تجديد التعليم الجامعي والعالي ، الجيزة ، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية .
- 20- طارق كمال ، (2007) : علم النفس المهني والصناعي ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة .
- 21- عبد الحق علي ابراهيم ، (2015) : دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال ، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة السودان .
- 22- عبد الرحمان العيسوي (د.س) : سيكولوجية العمل والعمال ، لبنان ، دار الراتب الجامعية .
- 23- عبد الفتاح محمد دويدار ،(2006) : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- 24- عويد سلطان المشعان ، (1994) : علم النفس الصناعي ، الإمارات العهرية المتحدة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- 25- فاروق عبده والسيد محمد عبد المجيد ، (د . س) : السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية جامعة المصورة ، مصر ، دار المسيرة .
- 26- فتحي محمد موسى ، (2002) :الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسه القاهرة ، عالم الكتب .
- 27- فرج عبد القادر طه ، (1988) : علم النفس الصناعي والتنظيمي ، القاهرة دار المعارف.

قائمة المراجع

- 28- فلوح أحمد (2013) : مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، أطروحة دكتوراه منشورة
جامعة وهران ، الجزائر
- 29- محمد عبد الفتاح الصيرفي ، (2002) : البحث العلمي الدليل التطبيقي والباحثين ، عمان ، دار
وائل للنشر .
- 30- محمد فتحي مكاشة ، (1999) : علم النفس الصناعي ، محطة الرمل ، الاسكندرية .
- 31- محمد منير مرسي ، (2002) : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه
القاهرة ، عالم الكتب .
- 32- محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي ، (2006) : أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد
البشرية رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، منشور الجامعة الإسلامية ، غزة .
- 33- موريس أنجرس : (2004) : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، الجزائر ، دار القصبة
للنشر .
- 34- مومية عزري ، (2007) : ظروف العمل و الرضا المهني للمعلم ، رسالة ماجستير ، منشورة
جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .
- 35- نجلاء عبد الحميد راتب ، (د.س) : مدخل إلى علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة بنها .
- 36- ندى علي سالم الهويد ، (2013) : مساهمة تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة
التعليم الجامعي ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة أم القرى ، السعودية .

قائمة المراجع

37- هاشم فوزي دباس وآخرون ، (2007) :إدارة التعليم الجامعي ،الأردن ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .

38- يوسف جحيم الطائي و آخرون ، (2007) : إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ، الأردن مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .

3 / المجالات :

39- برقاد بوسنة فاطيمة وناوي شريقي هناء ، (2014) : واقع الظروف الفيزيقية للعمل وعلاقتها بظهور القلق عند العمال ، فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول : تطبيق الارغنوميا بالدول السائرة في طريق النو (الجزء الأول) .

40- بشار حسن زيتون ، (2018) : بيئة العمل النفسية و الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإنتاجية لدى عينة من العاملين في المؤسسة الصناعية ، مجلة جامعة البحث ، المجد 40، (العدد 10) .

41- بواب رضوان ، (2015) : الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الامدي (LMD) مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، (العدد 21) .

42- بوفولة بوخميس ، مزوز بركو ، (د.س) : الأستاذ الجامعي والإعلام الأكاديمي والالكتروني بين الواقع والأفاق ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، (عدد خاص) .

43- سلامي دلال و إيمان عزي ، (2013) : تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والأفاق ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، (العدد الثالث).

قائمة المراجع

44- محمد الصالح بوطوطن وزيرة خمار ، (2014) : دور ثقافة المؤسسة في الأداء الوظيفي ، مجلة الدراسات المالية المحاسبة والإدارية ، (العدد الثاني) .

4 / محاضرات :

45- بومعروف نسيمة ، (2015) : علم النفس الاجتماعي للمنظمات ، محاضرات سنة أولى ماستر علم النفس تنظيم والعمل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

5 / الجرائد :

46- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، (20085) : القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي (العدد 23) .

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Université Larbi Tébessi -Tébessa -
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de sociologie



جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تبسة في: 12. 2. 2019

الرقم: 9.0. ق.ع.إ.ج / ك.ع.إ.ج / 2019

إلى السيد: *عبد الحكيم كريمة*
مدير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلبة الآتية أسمائهم بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، يتم كل يومين من أيام الأسبوع والذي يبدأ من شهر *فيفري* 2019 إلى غاية شهر *أفريل* 2019، يشمل التربص متابعة الحضور الإجباري للطلاب وملاحظة تمنح له من طرفكم حسب الأعمال المنجزة من الطالب تسلم في نهاية التربص وفق استمارات ترسل وتعاد في ظرف مختوم ومغلق في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء التربص، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): *درية كريمة*
الطالب (ة): *يوحاير آسي*
التخصص: *علم الاجتماع تنظيم وعمل*
موضوع البحث: *ظروف وأداء الأساتذة الجامعيين*



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشيخ العربي التبسي
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

التخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل

السنة الثانية ماستر
مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل
استمارة بحث بظوان

ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - تبسة -

إشراف الأستاذ :
● رزقي رشيد

من إعداد :

* كريمة دريس
* آسيا بوجابر

أستاذي الفاضل , أستاذتي الفاضلة تحية طيبة و بعد ...

في إطار قيامنا بدراسة لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل حول موضوع "ظروف العمل و أداء الأستاذ الجامعي " و باعتبارك من العينة أو الفئة التي تمسهم هذه الدراسة ستكون مساهمتك جد مهمة و بهذا نطلب منك إعطاء إجابات موضوعية على كل أسئلة الاستمارة و التعهد بسرية المعلومات و استعمالها في هذه الدراسة .

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (X) داخل المربع المقابل للإجابة المناسبة .

و في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام .

السنة الجامعية 2018/2019

محاور الاستبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- الرتبة :
- 3- القسم : العلوم الإنسانية العلوم الاجتماعية
- 4- الأقدمية في العمل (الخبرة) :
- 5- كم تبعد الجامعة عن مقر سكنك :

المحور الثاني: ظروف العمل الفيزيائية و مستوى أداء الأستاذ الجامعي

- 1- هل الإضاءة السائدة في مكان عملك ؟
ملائمة ملائمة إلى حد ما غير ملائمة
- 2- هل تؤثر نوعية الإضاءة في قاعات التدريس على مستوى أدائك ؟ بدرجة :
كبيرة متوسطة صغيرة
- 3- هل تتوفر قاعات التدريس على المدافئ ؟

- نعم لا
- و إذا كانت إجابتك بنعم هل في العادة تكون هذه المدافئ شغالة ؟
- نعم أحيانا لا
- 4- هل الحرارة و التهوية في مكان عملك سواء في البرد أو الحر ؟
- ملائمة ملائمة إلى حد ما غير ملائمة
- 5- هل تعاني من البرودة شتاء و من الحرارة صيفا داخل قاعات التدريس ؟
- نعم أحيانا لا
- 6- هل يؤثر الضجيج على أدائك و تقديمك الدرس أثناء الحصص بدرجة :
- كبيرة متوسطة صغيرة
- 7- كيف تجد شروط النظافة داخل قاعات و مرافق الجامعة ؟
- جيدة متوسطة رديئة
- 8- كيف تجد شروط النظافة بدورات المياه ؟
- جيدة متوسطة رديئة
- 9- هل ترى أن حجم قاعات التدريس يتناسب مع عدد الطلبة ؟
- نعم أحيانا لا
- 10- كيف تجد نوعية التجهيزات و العتاد بمؤسسة عملك (طاولات,كراسي,سبورات,أبواب ...) ؟
- جيدة متوسطة رديئة
- 11- هل حينما تتوفر أغلب الظروف الفيزيكية المناسبة يدفعك ذلك لتقديم أداء بصورة؟
- ملائمة ملائمة إلى حد ما غير ملائمة
- 12- هل تنعكس الظروف الفيزيكية السيئة على انضباطك بالعمل ؟
- نعم لا

المحور الثالث: العوامل المادية و مستوى أداء الأستاذ الجامعي

- 1-هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه مقابل عملك ؟
- نعم لا
- 2- هل ترى أن أجرك يتناسب و مجهوداتك في أداء العمل ؟

نعم لا

3- هل ترى أن ممارستك لمهنة التعليم بالجامعة خاضعة ل :

الحاجة للأجر رغبة وميل البحث العلمي
الكل

4- ما هي العوامل التي تعتبرها كمحددات للرفع من مستوى أدائك ؟

الأجر ظروف العمل الجيدة

5- هل أنت راض عن نظام الحوافز المعنوية و المادية لدى المؤسسة والتي تعمل بها؟

نعم نوعا ما لا

6- هل تساهم الحوافز المادية في زيادة الدافعية لأداء عملك ؟

نعم لا

7- هل تساهم الحوافز المعنوية في زيادة جودة أدائك لعملك ؟

نعم لا

و إذا كانت إجابتك بنعم هل تتلقى عبارات الشكر و التقدير من إدارة مؤسستك ؟

نعم أحيانا لا

8- هل تتلقى مكافآت و تكريمات مقابل تعبك و جهدك في العمل ؟

نعم لا

9- هل ترى أن التكريمات و عبارات الشكر و التقدير تحفزك في تقديمك

الدروس للطلبة بشكل جيد ؟

نعم لا

10- هل ترى أن إهمال العوامل المادية (أجور , حوافز ...) ينعكس سلبا على

جودة أدائك في العمل ؟

نعم لا

**المحور الرابع : ظروف العمل النفسية و
الاجتماعية و مستوى أداء الأستاذ
الجامعي**

أولا ظروف العمل النفسية :

1- هل الحجم الساعي الذي تدرسه يؤثر على أدائك و يشعرك بالتعب ؟

نعم أحيانا لا

2- هل تشعر كقاعات التدريس بالملل و القلق و التوتر ؟

نعم أحيانا لا

3- عند التعب أثناء العمل مستوى أدائك يبقى

عاليا عادي ينخفض

4- ما رأيك في بيئة العمل التي تدرس بها

مريحة عادية غير مريحة

و إذا كانت إجابتك بغير مريحة

هل تنعكس على نفسيتهك ؟

نعم لا

5- هل تشعر بالراحة النفسية أثناء تواجدك بقاعات التدريس و المدرجات

نعم لا

ثانيا الظروف الاجتماعية

6- هل تتلقى خدمة الإطعام بمؤسسة عمالك ؟

نعم لا

7- هل تستفيد من السكن الوظيفي ؟

نعم لا

8- هل تعاني من مشكلة النقل ؟

نعم أحيانا لا

9- كيف هي علاقتك بزملائك الأساتذة ؟

جيدة متوسطة رديئة

10- هل تربطك علاقة جيدة بينك و بين إدارة مؤسستك ؟

نعم نوعا ما لا

11- كيف تجد علاقتك مع طلبتك ؟

جيدة متوسطة رديئة

12- هل ترى أن تراجع أو انخفاض مستوى أدائك في العمل راجع لـ :

مشاكل وظروف عائلية تهميش من طرف الجامعة

مشاكل جسدية مشاكل أخرى

13- هل تؤثر مشاكلك النفسية و الاجتماعية على تفاعلك أثناء أداء مهامك ؟

نعم لا

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	35

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	28	73,7	73,7	73,7
Valid انثى	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
استاذ محاضر ا	26	68,4	68,4	68,4
Valid استاذ محاضر ب	4	10,5	10,5	78,9
استاذ مساعد	8	21,1	21,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

القسم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid علوم انسانية	18	52,6	52,6	52,6
علوم الاجتماعية	20	47,4	47,4	100,0

Total	38	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

الإقامة في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 سنوات	14	36,8	36,8	36,8
6-10 سنوات	11	28,9	23,7	60,5
10-15 سنوات	9	23,68	5,3	65,8
15 فما فوق	4	10,52	2,6	68,4
Total	38	100,0	100,0	100,0

كم تبعد الجامعة عن مقر سكنك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-50	26	68,41		5,3
60-110	3	7,89		10,5
120-170	5	13,15		73,7
180-230	3	7,89		76,3
240- فما فوق	1	2,63		78,9
Total	38	100,0	100,0	81,6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ملائمة	1	2,6	2,6	2,6
ملائمة الى حد ما	26	68,4	97,4	100,0
غير ملائمة	11	28,6	97,4	100,0

هل تؤثر نوعية الاضاءة في قاعات التدريس على مستوى أدائك بدرجة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

كبيرة	09	23.7		
متوسط	16	42.1	28,9	28,9
Valid ضعيفة	13	34.2	71,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تتوفر قاعات التدريس على المدافئ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	36	94,73		57,9
لا	2	5,26		100,0
Total	38	100,0	100,0	

اذا كانت إجابتك بنعم هل بالعادة تكون هذه المدافئ شغالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	8	21,05		2,6
احيانا	30	78,94		73,7
لا	0	0		100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل الحرارة والتهوية في مكان عملك سواء في البرد أو الحر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ملائمة	1	2,6	2,6	2,6
ملائمة إلى حد ما	27	71,1	71,1	73,7
غير ملائمة	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تعاني من البرودة شتاءا ومن الحرارة صيفا داخل قاعات التدريس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	4	10,5	10,5	10,5
Valid احيانا	30	78,9	78,9	89,5
Valid لا	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل يؤثر الضجيج على أذانك وتقديمك الدرس أثناء الحصص بدرجة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid كبيرة	12	31.2	34,2	34,2
Valid متوسطة	14	36.8	65,8	100,0
Valid صغيرة	12	31.6	100,0	
Total	38	100,0	100,0	

كيف تجد شروط النظافة داخل قاعات مرافق الجامعة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	14	36.8	14	36.8
Valid متوسطة	1	2.6	1	2.6
Valid رديئة	23	60.5	23	60.5
Total	38	100,0	38	100,0

كيف تجد شروط النظافة بدورات مياه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	14	36,8	36,8	10,5

متوسط ة	4	10,5	10,5	52,6
رديئة	20	52,6	52,6	36,8
Total	38	100,0	100,0	

هل ترى أن حجم قاعات التدريس يتناسب مع عدد الطلبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	14	36,8	36,8	36,8
Valid احيانا	7	18,4	18,4	55,3
Valid لا	17	44,7	44,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

كيف تجد نوعية التجهيزات والعتاد بمؤسسة عمك طاولات ، كراسي ، سبورات ، أبواب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	14	36,8	36,8	36,8
Valid رديئة	24	63,2	63,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل حينما تتوفر أغلب الظروف الفيزيكية المناسبة يدفعك لذلك لتقديم أداء بصورة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ملائمة	22	57,9	57,9	57,9
Valid ملائمة الى حد ما	16	42,1	42,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تعتقد أن عدم توفير ظروف فيزيكية ملائمة يؤثر سلبا على انضباطك في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	32	84,2	84,2	84,2
Valid لا	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه مقابل عملك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	8	21.1	21.1	21.1
Valid لا	30	78.9	78.9	100

هل ترى أن أرك يتناسب ومجهوداتك في أداء العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	15	39.5	15	39.5
Valid لا	23	60.5	60.5	60.5
Total	38	100.0	100.0	

هل ترى أن ممارستك لمهنة التعليم بالجامعة خاضعة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الحاجة للأجر	7	18.4	21.1	21.1
Valid رغبة وميل البحث العلمي	12	31.6	31.6	52.6
Valid الكمال	11	28.9	11	28.9
Valid الكمال	8	21.1	8	21.1
Total	38	100.0	100.0	

ماهي العوامل التي تعتبرها كمحددات للرفع من مستوى ادائك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الاجر	24	63.2	63.2	63.2
Valid ظروف العمل جيدة	14	36.8	36.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

هل أنت راض عن نظام الحوافز المعنوية والمادية لدى المؤسسة التي تعمل بها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	3	7.89	3	7.89
Valid نوعا ما	19	50	19	50
Valid لا	16	42.1	16	42.1
Total	38	100,0	100,0	

هل تساهم الحوافز المادية في زيادة الدافعية لأداء عملك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	33	86.84	33	86.84
Valid لا	5	13.15	5	13.15
Total	38	100,0	38	100,0

هل تساهم الحوافز المعنوية في زيادة جودة أداءك لعملك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	38	100	100	100
Valid لا	0	0	0	100,0
Total	38	100,0	100,0	

إذا كانت إجابتك بنعم هل تتلقى عبارات الشكر والتقدير من إدارة مؤسستك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	3	7.89		2,6
Valid احيانا	16	42.10		73,7
Valid لا	19	50		100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تتلقى مكافآت وتكريمات مقابل تعبك وجهدك في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	15	39,5	39,5	39,5
Valid لا	23	60,5	60,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل ترى أن التكريمات وعبارات الشكر والتقدير تحفزك في تقديمك الدروس للطلبة بشكل جيد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	31	81,6	81,6	81,6
Valid لا	7	18,4	18,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل ترى أن اهمال العوامل المادية أجور ، حوافز.. يعكس سلبا على جودة أدائك في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	32	84.21	32	84.21
Valid احيانا	6	15.78	6	15.78
Total	38	100,0	100,0	

هل الحجم الساعي الذي تدرسه يؤثر على أدائك ويشعرك بالتعب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	11	28.9	11	28.9
Valid احيانا	16	42.1	16	42.1
Valid لا	11	28.9	11	28.9
Total	38	100,0		100,0

هل تشعر كقاعات التدريس بالملل والقلق والتوتر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	35	92,1	92,1	92,1
Valid احيانا	2	5,3	5,3	97,4
Valid لا	1	2,6	2,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

عند التعب أثناء العمل مستوى أدائك يبقى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid عاليا	6	15,8	15,8	15,8
Valid عادي	9	23,7	23,7	39,5
Valid ينخفض	23	60,5	60,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

ما رأيك في بيئة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مريحة	0	0	10,5	10,5
عادية	14	36,84	78,9	89,5
Valid غير	42	63,15	10,5	100,0
مريحة				
Total	38	100,0	100,0	

إذا كانت اجابتك بغير مريحة هل تنعكس على نفسك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	24	63,15		34,2
لا	00	00		100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تشعر بالراحة النفسية أثناء تواجدك بقاعات التدريس والمدرجات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	16	42.10	16	42.10
لا	22	57.89	22	57.89
Total	38	100,0	100,0	

هل تتلقى الخدمة الإطعام بمؤسسة عمك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	38	100,0	100,0	100,0

هل تستفيد من السكن الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	13	34,2	34,2	34,2
Valid لا	25	65,8	65,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تعاني من مشكلة النقل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	9	23.68	9	23.68
Valid احيانا	13	34.21	13	34.21
Valid لا	16	42.10	100,0	100,0

كيف هي علاقتك بزملائك الأساتذة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	36	94.7	36	94.7
Valid متوسطة	1	2.6	1	2.6
Valid رديئة	1	2,6	1	2,6
Total	38	100,0	100,0	

هل تربطك علاقة جيدة بينك وبين ادارة مؤسستك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	9	23,7	23,7	23,7
Valid نوعا ما	29	76,3	76,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

كيف تجد علاقتك مع طلابك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جيدة	26	68.42	26	68.42

متوسط ة	12	31.57	12	31.57
رديئة	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

هل ان تراجع او انخفاض مستوى أدائك في العمل يرجع ل

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مشاكل وظروف عائلية	2	5,3	5,3	5,3
تهميش من طرف الجامعة	23	60,5	60,5	65,8
مشاكل جسدية	8	21,1	21,1	86,8
مشاكل أخرى	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

هل تؤثر مشاكلك النفسية والاجتماعية على تفاعلك أثناء أداء مهامك

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
نعم	27	71,1	71,1	71,1
لا	11	28,9	28,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

