



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -



رقم التسجيل:.....

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:.....

قسم العلوم الاجتماعية

## المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وتأثيره على دور الأستاذ الجامعي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم النفس

تخصص: علم نفس العمل و تسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتورة

د/ كوكب الزمان بليدوح

إعداد الطالبة

ربيحة قداش

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
01	أ.د أحمد زين الدين بوعامر	أستاذ	العربي بن مهدي - أم البواقي -	رئيساً
02	د. كوكب الزمان بليدوح	أستاذ محاضر - أ -	العربي بن مهدي - أم البواقي -	مشرفاً ومقرراً
03	أ.د رمضان كريوش	أستاذ	باجي مختار - عنابة -	عضوا مناقشا
04	د. أحمد زرزور	أستاذ محاضر - أ -	العربي بن مهدي - أم البواقي -	عضوا مناقشا
05	د. كريمة بن صغير	أستاذ محاضر - أ -	08 ماي 1945 - قالمة -	عضوا مناقشا
06	د. صبرية سليمان	أستاذ محاضر - أ -	عبد الحميد مهري - قسنطينة 02	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -



رقم التسجيل:.....

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:.....

قسم العلوم الاجتماعية

## المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وتأثيره على دور الأستاذ الجامعي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم النفس  
تخصص: علم نفس العمل و تسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتورة

د/ كوكب الزمان بليدوح

إعداد الطالبة

ربيحة قداش

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
01	أ.د أحمد زين الدين بوعامر	أستاذ	العربي بن مهيدي - أم البواقي -	رئيساً
02	د. كوكب الزمان بليدوح	أستاذ محاضر - أ -	العربي بن مهيدي - أم البواقي -	مشرفاً ومقرراً
03	أ.د رمضان كريوش	أستاذ	باجي مختار - عنابة -	عضوا مناقشا
04	د. أحمد زرزور	أستاذ محاضر - أ -	العربي بن مهيدي - أم البواقي -	عضوا مناقشا
05	د. كريمة بن صغير	أستاذ محاضر - أ -	08 ماي 1945 - قالمة -	عضوا مناقشا
06	د. صبرية سليمان	أستاذ محاضر - أ -	عبد الحميد مهري - قسنطينة 02	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"يا معشر الجن والإنس إن استطعتم أن تنفذوا

من أقطار السماوات والأرض فانفذوا لا

تنفذون إلا بسلطان" الآية 33 من سورة

الرحمن

صدق الله العظيم

## شكرو وتقدير

أفتتح بحمدي وشكري لرب العالمين على تيسيره لي طريق العلم والمعرفة لقوله صلى الله عليه وسلم: "كل ميسر لما خلق"، وكما قال أيضا صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" لهذا توجب علي أن أشكر أهل الفضل من أهل العلم الذين لم يبخلوا عليا بنصائحهم ومد يد العون بالمراجع والمعارف والخبرات وبث الروح العلمية في مخرجاتهم وعلى رأسهم:

\* الأستاذة الدكتورة **عوضه الزمان بلردوح** والتي كان لي الشرف بالأنواء تحت إشرافها في طور ما قبل التدرج في مرحلة الليسانس وأقدم لها فائق الاحترام والتقدير وكل الشكر والعرفان على حسن تعاونها وكل نصائحها وتوجيهاتها وجهودها في إثراء هذا العمل العلمي.

\* و أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور **أحمد زين الدين بوعامر** على حسن تعاونه وكل نصائحه وتوجيهاته القيمة ولي الشرف بتدريسه لمناقشة هذا البحث . والشكر موصول إلى جميع أعضاء لجنة المناقشة ، المتمثلين في الأستاذ الدكتور **رمضان كروش** ، والدكتور **أحمد زرزور** ، والدكتورة **كريمة بن صغير** ، والدكتورة **سريجة سليمان** ، فلم أسمى عبارات التقدير والاحترام.

\* كما أشكر رئيسة مشروع الدكتوراه على كافة مجهوداتها وتنظيمها لتكوين طلبة الدكتوراه والحرص على تنفيذها وأشكر جميع الأساتذة المكونين.

\* وأقدم شكري إلى جميع أساتذة **جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي** - وخاصة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية كما أشكر إدارة قسم العلوم الاجتماعية وعمادة الكلية على جميع التسهيلات الإدارية .

\* وأقدم شكري إلى جميع أساتذة **جامعة 08 ماي 1945 - قالمة** - وخاصة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

\* وأقدم شكري إلى جميع أساتذة **جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة** - وخاصة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

\* والشكر موصول إلى جميع الإداريين و العاملين بالمكتبات الجامعية ب: **سكيكدة** و **قالمة** وأم البواقي.

## - الملخص:

إن المناخ التنظيمي هو الجو النفسي والاجتماعي والمهني للعمل فإذا كان هذا الجو ملائم أثر بشكل فعال في سلوك العاملين وسمح بخلق علاقات من التعاون والثقة وفرص للإبداع خاصة أمام الأساتذة الجامعيين، أما إذا كان العكس فهو يجر الجامعات والعاملين فيها إلى صراعات تنظيمية وتكتلات و أجواء توجب النفور في العلاقات وتكون ردود الفعل عكسية، وبالنظر إلى الكثير من الدراسات التي أجريت وتجري حول المناخ التنظيمي في الجامعات تدل على أهميته القيمة في تلطيف الجو داخلها، لهذا وجب التساؤل حول طبيعته من أجل تشخيصه وتحديد تأثيره على دور الأساتذة الجامعيين ووضع السياسات لتعزيز الجانب الإيجابي وإطفاء الجانب السلبي وخاصة في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

## فما هو أثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ الجامعي ؟

ولتحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي و دور الأستاذ الجامعي اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، حيث قدر مجتمع البحث بـ (366) أستاذ جامعي ، والعينة بـ(200) أستاذ تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية ، وبعد توزيع الاستبيانات تم استرجاع (170) وهو العدد القابل للتحليل الإحصائي.

وقد توصل البحث إلى أهم النتائج التالية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ :

1- وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعات الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيكدة - قالمة - أم البواقي). حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير المناخ التنظيمي بـ (3.0829) و انحراف معياري قدره (0.47241) .

2- الأساتذة الجامعيين يؤدون الأدوار المنوطة بهم بدرجة المتوسط داخل كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعات الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيكدة - قالمة - أم البواقي). حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير دور الأستاذ الجامعي بـ (3.3357) و انحراف معياري قدره (0.51804) .

3- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.339) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في الحرية الأكاديمية للأستاذ يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (33.9%).

4- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على أداء الأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.088) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في أداء الأستاذ الجامعي يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (8.8%).

5- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.057%) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (5.7%).

6- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.065) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (6.5%).

7- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.252) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (25.2%).

8- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.045) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (4.5%).

9- توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجامعة.

10- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بأدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

**Abstract :**

The organizational climate is the psychological, social and professional atmosphere of work. If this atmosphere is appropriate ,it effectively Influenced the behavior of workers and allowed for the creation of relationships of cooperation , trust , and opportunities for creativity, especially in front of university professors. If the opposite is true, it drags universities and their workers into organizational conflicts, blocs, and an atmosphere that necessitates alienation in relationships and the reactions are opposite.Given many studies conducted and conducted on the organizational climate in universities humiliating its valuable importance in moderating theatmosphere within organizations, this has to be questioned about its nature in order to diagnose it and determine its impact on the role of university professors, and setting policies to enhance the positive side and extinguish the negative side, especially in the colleges of humanities and social sciences. What is the effect of the organizational climate at the Algerianuniversity on the role of theuniversity professor?

To determine the relationship between the organizational climate and the role of the university professor, the researcher relied on the **descriptive method**,were the research community estimated (366) university professors, and the sample was (200)professors chosen in the stratified random method, and after distributing the questionnaires , (170)was retrieved, which is the number that can be **analyzed the statistic**.

- The research reached the most important following **results** at the significant level  $\alpha=0.05$ :

**1-**There is a natural organizational atmosphere in colleges of humanities and social sciences for the University of the East (Skikda, Guelma, and Oum El Bouaghi) were the average answers evaluated to variable

organizational atmosphere with (3.0829) and normative deviation evaluated with (0.47241).

2-The university teachers play their roles on the average in colleges of humanities and social sciences for the University of the East of Algeria (Skikda, Guelma, and Oum El Bouaghi) were the average answers evaluated to variable organizational atmosphere with (3.3357) and normative deviation evaluated with (0.51804).

3- The organizational atmosphere has a statistically significant effect at the **academic freedom** to the university teachers in Algerian university were the selection factor evaluated with (0.339) which means that the change that happens in the academic freedom to the teacher it is explained to the organizational atmosphere prorate (33.9%).

4- The organizational atmosphere has a statistically significant effect at the **Performance** to the university teachers in Algerian university were the selection factor evaluated with (0.088) which means that the change that happens in the **Performance** to the teacher it is explained to the organizational atmosphere prorate (8.8%).

5- The organizational atmosphere has a statistically significant effect at the **Participation in the running** to the university teachers in Algerian university were the selection factor evaluated with (0.057) which means that the change that happens in the **Participation in the running** to the teacher it is explained to the organizational atmosphere prorate (5.7%).

6- The organizational atmosphere has a statistically significant effect at the **University in Developing** to the university teachers in Algerian university were the selection factor evaluated with (0.065) which means that the change that happens in the **University in Developing** to the teacher it is explained to the organizational atmosphere prorate (6.5%).

7- The organizational atmosphere has a statistically significant effect at the contribution of the university teachers in decision-**making** were the selection factor evaluated with (0.252) which means that the change that happens in the contribution of the university teacher in decision-making explained to the organizational atmosphere prorate (25.2%).

8- The organizational atmosphere has a statistically significant effect at **The role of the university teachers in society service** in Algerian university were the selection factor evaluated with (0.045) which means that the change that happens in **The role of the university teachers in society service** it is explained to the organizational atmosphere prorate (4.5%).

9- There are statistically significant differences in the conception of the university teachers of the organizational atmosphere according to the **university** variable.

10- There are no statistically significant differences in the role of the university teachers of the organizational atmosphere according to variable **degree**

**Résumé :**

Le climat organisationnel est défini comme l'atmosphère psychologique, sociale et professionnelle du travail. Cette atmosphère est d'une grande importance. Lorsqu'elle est appropriée, elle a un impact sur le comportement des travailleurs. Cela leur donne également l'occasion de faire preuve de créativité. En outre, il conviendra de construire de solides relations de coopération et de vérité, en particulier pour les professeurs d'université. Cependant, s'il n'est pas approprié, cela créera des conflits organisationnels; blocs et une atmosphère qui nécessite l'aliénation dans les relations. De nombreuses études qui ont été menées sur le climat organisationnel dans les universités illustrent son importance précieuse pour modérer l'atmosphère en son sein. C'est la raison pour laquelle il est important de connaître sa nature afin de la clarifier. Ainsi, il est possible de déterminer son impact sur le rôle des professeurs d'université, ainsi que de définir des politiques pour améliorer le côté positif et éteindre le côté négatif, en particulier dans les collèges des sciences humaines. Quel est l'effet du climat organisationnel de l'université algérienne sur le rôle du professeur d'université?

La méthode descriptive est utilisée afin de clarifier la corrélation entre le climat organisationnel et le rôle du professeur d'université. La communauté des chercheurs a estimé (366) professeurs d'université, et l'échantillon était (200) professeurs qui ont été choisis selon la méthode aléatoire stratifiée. Après avoir distribué les questionnaires, (170) ont été récupérés. 170 est le nombre qui peut être analysé analytiquement.

Les résultats suivants sont issus du projet de recherche au niveau significatif  $\alpha=0,05$ .

**1-**Dans les collèges des sciences humaines et sociales dans les universités de l'Est de l'Algérie (Skikda, Guelma et Oum El Bouaghi), il existe une

atmosphère organisationnelle modérée. Les réponses moyennes à la variable climatique organisationnelle ont été estimées par (3,0829) avec un écart-type de (0,47241).

2-Dans les universités de l'Est de l'Algérie (Skikda, Guelma et Oum El Bouaghi), le degré d'évaluation du rôle que les professeurs d'université jouent est la moyenne dans les collèges de sciences humaines et sociales. Les réponses moyennes envers la variable du rôle de professeur ont été estimées par (3,3357) avec un écart-type de (0,51804).

3-L'atmosphère organisationnelle a un effet statistiquement significatif sur **la liberté académique** des professeurs d'université en Algérie. Le coefficient de détermination a été estimé par (0,339), ce qui signifie que le changement qui se produit dans **la liberté académique** du professeur s'explique par le climat organisationnel à (33,9%).

4- L'atmosphère organisationnelle a un effet statistiquement significatif sur la **Performance** des professeurs d'université en Algérie. Le coefficient de détermination a été estimé par (0.088), ce qui signifie que le changement qui se produit dans la **Performance** du professeur s'explique par le climat organisationnel à (8.8%).

5- L'atmosphère organisationnelle a un effet statistiquement significatif sur **la Gestion des professeurs** d'université en Algérie. Le coefficient de détermination a été estimé par (0.057), ce qui signifie que le changement qui se produit dans **la Gestion** du professeur s'explique par le climat organisationnel à (5.7%).

6- L'atmosphère organisationnelle a un effet statistiquement significatif sur **le Développement des professeurs** d'université en Algérie. Le coefficient de détermination a été estimé par (0.065), ce qui signifie que le changement qui se produit dans **le Développement** du professeur s'explique par le climat organisationnel à (6.5%).

7- Le climat organisationnel a un effet statistiquement significatif sur la contribution des enseignants universitaires à la prise de décision. Le facteur de sélection a été estimé par (0,252). Cela signifie que le changement qui se produit dans la contribution du professeur d'université à la prise de décision est dû au climat organisationnel avec (25,2%).

8- L'atmosphère organisationnelle a un effet statistiquement significatif sur **le rôle des professeurs d'université dans le service communautaire** en Algérie. Le coefficient de détermination a été estimé par (0.045), ce qui signifie que le changement qui se produit dans **le service communautaire** du professeur s'explique par le climat organisationnel à (4.5%).

9- Selon la variable universitaire, il existe des différences statistiquement significatives dans la compréhension du climat organisationnel dominant par les professeurs d'université.

10- Selon la variable du diplôme scientifique, il n'y a pas de différence statistiquement significative dans le rôle des professeurs d'université.

الفهرس

# فهرس المحتويات

شكر وتقدير		
المخلص بـ (العربية - الإنجليزية - الفرنسية)		
فهرس المحتويات		
قائمة الجداول		
قائمة الأشكال		
قائمة الملاحق		
أ - ت	مقدمة	
الإطار النظري للبحث		
الإطار المفاهيمي للبحث		
الصفحة		
10 - 8	الإشكالية	1
12-11	تساؤلات البحث	2
13-12	فرضيات البحث	3
14-13	دوافع اختيار الموضوع	4
15-14	أهمية البحث	5
16	أهداف البحث	6
20-16	مصطلحات البحث	7
34-21	الدراسات السابقة	8
36-35	نموذج البحث	9
الفصل الثاني: المناخ التنظيمي		
39	تمهيد	
42-40	مفهوم المناخ التنظيمي	1
43-42	أهمية المناخ التنظيمي	2
46-44	الفرق بين المناخ التنظيمي وبعض المفاهيم القريبة منه	3

56-47	علاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية	4
57	متغيرات المناخ التنظيمي	5
59-58	خصائص المناخ التنظيمي	6
65-59	أنماط المناخ التنظيمي	7
68-66	مستويات المناخ التنظيمي	8
79-68	نماذج المناخ التنظيمي و أهم أبعاده	9
81-80	مداخل قياس المناخ التنظيمي	10
82-81	العوامل المساعدة في خلق المناخ التنظيمي الصحي	11
83	<b>خلاصة</b>	
<b>الفصل الثالث: الجامعة الجزائرية</b>		
86	<b>تمهيد</b>	
89-87	مفهوم الجامعة الجزائرية	1
90-89	نشأة الجامعة الجزائرية	2
91	مهام الجامعة الجزائرية	3
93-92	وظائف الجامعة الجزائرية	4
94	أهداف الجامعة الجزائرية	5
98-95	تطبيق نظام ل م د في الجامعة الجزائرية	6
100-99	إعتماد نظام ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية	7
104-101	القيم والأخلاق المهنية بالجامعة الجزائرية	8
105	<b>خلاصة</b>	
<b>الفصل الرابع : الأستاذ الجامعي وأهم أدواره</b>		
108	<b>تمهيد</b>	
111-109	مفهوم الأستاذ الجامعي	1
118-111	أدوار الأستاذ الجامعي	2
119-118	مهام الأستاذ الجامعي وفق المشرع الجزائري	3
122-120	تقويم الأستاذ الجامعي	4

126-123	خصائص الأستاذ الجامعي و كفاياته	5
128-127	معوقات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي	6
131-129	تطوير الأستاذ الجامعي	7
135-132	أساليب تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي	8
136	خلاصة	
<b>الإطار الميداني للبحث</b>		
<b>الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية</b>		
140	تمهيد	
156-141	الدراسة الاستطلاعية	1
157	الدراسة الأساسية	2
158-157	حدود البحث	1-2
159	منهج البحث	2-2
162-160	مجتمع البحث	3-2
168-162	عينة البحث	4-2
188-168	وصف العينة	5-2
189-188	أداة البحث	6-2
190	أسلوب جمع البيانات	7-2
198-191	الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات	8-2
199	خلاصة	
<b>الفصل السادس: اختبار ومناقشة نتائج البحث</b>		
202	تمهيد	
203	اختبار الفرضيات	1
221-204	اختبار الفرضية الأولى	1-1
239-222	اختبار الفرضية الثانية	2-1
242-239	اختبار الفرضية الثالثة	3-1

245-242	اختبار الفرضية الرابعة	4-1
247-245	اختبار الفرضية الخامسة	5-1
250-248	اختبار الفرضية السادسة	6-1
253-251	اختبار الفرضية السابعة	7-1
256-253	اختبار الفرضية الثامنة	8-1
261-256	اختبار الفرضية التاسعة	9-1
269-262	اختبار الفرضية العاشرة	10-1
<b>مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة و الفرضيات</b>		<b>2</b>
272-271	مناقشة نتائج الفرضية الأولى	1-2
273-272	مناقشة نتائج الفرضية الثانية	2-2
274	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة	3-2
275-274	مناقشة نتائج الفرضية الرابعة	4-2
275	مناقشة نتائج الفرضية الخامسة	5-2
276	مناقشة نتائج الفرضية السادسة	6-2
277-276	مناقشة نتائج الفرضية السابعة	7-2
278-277	مناقشة نتائج الفرضية الثامنة	8-2
281-279	مناقشة نتائج الفرضية التاسعة	9-2
284-281	مناقشة نتائج الفرضية العاشرة	10-2
285	<b>خلاصة</b>	
290-287	<b>تفسير عام</b>	
295-292	<b>إستنتاج عام</b>	
<b>خاتمة</b>		
302-300	<b>توصيات و مقترحات</b>	
320-304	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>	
<b>الملاحق</b>		

قائمة

الجدول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية	46
02	أنماط التنظيم لدى ليكرت	63
03	توزيع أسلاك ورتب الأساتذة الجامعيين	119
04	عدد بنود كل محور من محاور الاستبيان	145
05	معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي	148
06	معاملات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة وقيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس المناخ التنظيمي ككل	149
07	ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه لمقياس دور الأستاذ الجامعي	150
08	معامل ارتباط بيرسون بين المحور ومقياس دور الأستاذ ككل	151
09	معاملات كرونباخ في حالة حذف العبارة وقيمة معامل كرونباخ لمقياس دور الأستاذ الجامعي ككل	152
10	الثبات لمحور المناخ التنظيمي	154
11	الثبات لمحور دور الأستاذ الجامعي	155
12	توزيع الأساتذة الجامعيين وفق كل كلية بجامعة سكيكدة	157
13	توزيع الأساتذة الجامعيين وفق كل كلية بجامعة قالمة	158
14	توزيع الأساتذة الجامعيين وفق كل كلية بجامعة أم البواقي	158
15	توزيع أفراد المجتمع تبعاً للمتغيرات ( الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية)	161
16	توزيع أفراد العينة الممثلة للمجتمع تبعاً للمتغيرات ( الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية)	166
17	توزيع أفراد عينة البحث الكلية وفقاً للمتغيرات ( الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية)	170
18	توزيع أفراد عينة البحث لجامعة سكيكدة وفقاً للمتغيرات ( الجنس - الدرجة العلمية - الأقدمية)	171
19	توزيع أفراد عينة البحث لجامعة قالمة وفقاً للمتغيرات ( الجنس الدرجة العلمية - الأقدمية)	172
20	توزيع أفراد عينة البحث لجامعة أم البواقي وفقاً للمتغيرات ( الجنس الدرجة العلمية - الأقدمية)	173
21	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير الجامعة	175
22	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير الدرجة العلمية	176

178	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير الجنس	23
179	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير الأقدمية	24
181	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير الرتبة	25
183	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير السن	26
186	توزيع أفراد عينة البحث من حيث متغير القسم	27
189	عدد بنود كل محور من محاور الاستبيان النهائي	28
190	توزيع الاستبيانات المستخدمة في البحث	29
207-204	استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية	30
209	الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية	31
209	الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية	32
212-210	استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد في جامعة سكيكدة	33
213	الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي بجامعة سكيكدة	34
213	الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي بجامعة سكيكدة	35
216-214	استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد في جامعة قالمة	36
217	الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي بجامعة قالمة	37
217	الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي بجامعة قالمة	38
220-218	استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد في جامعة أم البواقي	39
221	الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي بجامعة أم البواقي	40
221	الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي بجامعة أم البواقي	41
224-222	استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية	42
226	الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية	43
226	الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية	44
229-227	استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في جامعة سكيكدة	45
230	الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بجامعة سكيكدة	46
230	الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بجامعة سكيكدة	47
233-231	استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في الجامعة قالمة	48
234	الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة قالمة	49
234	الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة قالمة	50
237-235	استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في الجامعة أم البواقي	51
238	الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة أم البواقي	52

238	الإحصاء الإستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة أم البواقي	53
239	الإحصاء الوصفي لدرجة الحرية الأكاديمية	54
240	معامل الارتباط بيرسون للحرية الأكاديمية	55
240	نسبة تفسير أثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع ( الحرية الأكاديمية)	56
241	تحليل التباين الأحادي " ANOVA " للحرية الأكاديمية	57
241	نتيجة تحليل الانحدار للحرية الأكاديمية	58
242	الإحصاء الوصفي لدرجة أداء الأستاذ الجامعي	59
243	معامل الارتباط بيرسون لأداء الأستاذ الجامعي	60
243	نسبة تفسير أثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع (لأداء الأستاذ الجامعي )	61
244	تحليل التباين الأحادي " ANOVA " لأداء الأستاذ الجامعي	62
244	نتيجة تحليل الانحدار لأداء الأستاذ الجامعي	63
245	الإحصاء الوصفي لتسيير الجامعة	64
245	معامل الارتباط بيرسون لتسيير الجامعة	65
246	نسبة تفسير أثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع (تسيير الجامعة)	66
246	تحليل التباين الأحادي " ANOVA " لتسيير الجامعة	67
247	نتيجة تحليل الانحدار لتسيير الجامعة	68
248	الإحصاء الوصفي لتنمية الجامعة	69
248	معامل الارتباط بيرسون لتنمية الجامعة	70
249	نسبة تفسير أثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع ( تنمية الجامعة)	71
249	تحليل التباين الأحادي " ANOVA " لتنمية الجامعة	72
250	نتيجة تحليل الانحدار لتنمية الجامعة	73
251	الإحصاء الوصفي للمشاركة في اتخاذ القرار	74
251	معامل الارتباط بيرسون للمشاركة في اتخاذ القرار	75
252	نسبة تفسير أثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع (المشاركة في اتخاذ القرار)	76
252	تحليل التباين الأحادي " ANOVA " لاتخاذ القرار	77

253	نتيجة تحليل الانحدار لاتخاذ القرار	78
254	الإحصاء الوصفي لخدمة المجتمع	79
254	معامل الارتباط بيرسون لخدمة المجتمع	80
254	نسبة تفسير أثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع (خدمة المجتمع )	81
255	تحليل التباين الأحادي " ANOVA " لخدمة المجتمع	82
255	نتيجة تحليل الانحدار لخدمة المجتمع	83
256	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة	84
257	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة	85
257	جدول المقارنات البعدية لاستجابات العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة	86
258	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة العلمية	87
259	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة العلمية	88
259	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس	89
260	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس	90
260	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية	91
261	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية	92
262	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجامعة	93
263	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجامعة	94
263	جدول المقارنات البعدية لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجامعة	95
264	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الدرجة العلمية	96

265	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الدرجة العلمية	97
266	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس	98
266	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس	99
267	المتوسط و الانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية	100
268	فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية	101
268	جدول المقارنات البعدية لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية	102

قائمة

الأسئلة

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
35	رسم بياني يوضح أثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي	01
56	علاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية	02
62	شكل يوضح الأنماط المناخية عند الغمري	03
65	نمطي المناخ التنظيمي الإيجابي والسلبي	04
67	مخطط يبين مستويات المناخ التنظيمي	05
69	علاقة العوامل الثلاثة بالمناخ التنظيمي	06
77	أبعاد المناخ التنظيمي عند ستيروز	07
93	الوظائف الأساسية للجامعة الجزائرية	08
98	مسار التكوين في نظام ل م د	09
104	المبادئ الأخلاقية للحرم الجامعي بالجزائر	10
131	أثر الدعم المالي على تطوير الأستاذ الجامعي	11
163	كيفية الحصول على العينة.	12
175	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجامعة	13
176	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير الجامعة	14
177	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الدرجة العلمية	15
177	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير الجامعة الدرجة العلمية	16
178	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجنس	17
179	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير الجنس	18
180	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الأقدمية	19
181	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير الأقدمية	20
182	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الرتبة	21
183	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير الرتبة	22
184	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير السن	23
185	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير السن	24
187	تمثيل بياني يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير القسم	25
187	أعمدة تكرارية تمثل أفراد العينة من حيث متغير القسم	26

قائمة

الملاحق

الرقم	الملاحق
01	ترخيص لزيارة إدارة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة .
02	ترخيص لزيارة إدارة جامعة 08 ماي 1945 قالمة .
03	ترخيص لزيارة إدارة جامعة العربي بن مهدي أم البواقي .
04	ترخيص (1) لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
05	ترخيص (2) لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
06	ترخيص لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة 08 ماي 1945 قالمة
07	ترخيص (1) لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة باجي مختار عنابة
08	ترخيص (2) لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة باجي مختار عنابة
09	ترخيص (1) لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2
10	ترخيص (2) لزيارة المكتبة الجامعية لجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2
11	التعريف بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة
12	التعريف بجامعة 08 ماي 1945 - قالمة
13	التعريف بجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي
14	القائمة الإسمية للأساتذة المحكمين
15	استبيان التحكيم للبحث
16	الاستبيان الفعلي للبحث
17	الهيكل التنظيمي لجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
18	الهيكل التنظيمي لجامعة 08 ماي 1945 قالمة
19	الهيكل التنظيمي لجامعة العربي بن مهدي أم البواقي
20	الملتقيات المطلع عليها حول موضوع البحث

# مقدمة

## مقدمة :

يعتبر التعليم الجامعي أهم ما يتطلع إليه الشعوب في ارتقائهم لهذا أسسوا مؤسسات للتعليم العالي الجامعي لتحقيق طموحاتهم وإشباع حاجاتهم المعرفية والمهنية ، فمن خلاله تتبلور شخصيات الأفراد العلمية والعملية بما يتماشى مع نظرتهم الإستشرافية نحو مستقبل أفضل، ولهذا الغرض أسست الجزائر شبكة جامعية تظم مئة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على كامل القطر الوطني منها خمسين (50) جامعة ، وثلاثة عشرة (13) مركزا جامعيًا ، و عشرين (20) مدرسة وطنية عليا، وعشرة (10) مدارس عليا ، وإحدى عشرة (11) مدرسة عليا للأساتذة ، وملحقتين (2) جامعتين (<https://www.mesrs.dz>) ، وكل هاته المنشآت لا تتجح في تحقيق تطلعاتها إلا بمجهود الفاعل الأساسي والمحرك للتنمية المستدامة فيها ألا وهو الأستاذ الجامعي.

فالأستاذ الجامعي سراج منير في المجتمع وضاء بفكره وعلمه وقيمه السامية ، وهو كذلك قدوة لطلابه ومحط اهتمام و تقدير من طرف جميع أفراد الأسرة الجامعية ، لما له من مهام وأدوار منوط بها من تكوين للإطارات المحلية وإنتاج للبحث العلمي وخدمة المجتمع وتطويره و المساهمة في معالجة مشكلاته، والمشاركة في تسيير الجامعات و اتخاذ القرارات التي تؤدي إلى تحقيق الجامعة لأهدافها ومراميها ، لهذا استلزم توفر بعض الخصائص النفسية و الاجتماعية والمهنية في شخصيته من صبر و اتزان انفعالي ، واحترام للآخر ومتفاعل علائقيا ، ومحترما لعمله ووقته ومتميزا بنزاهته الأكاديمية،ومشبعًا بأعراف الجامعة وتقاليدها لأنه يمثلها أخلاقيا وعلميا هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى وجب إتاحة الفرص أمامه وتوفير مناخ تنظيمي جامعي خصب وبناء يسمح له بممارسة أدواره ومهامه على أكمل وجه.

كما أن المناخ التنظيمي من أهم العوامل التي تعزز شعور الأساتذة الجامعيين بالانتماء والولاء إلى مؤسساتهم الجامعية وكذلك يساعد على تحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي في جانبه الإيجابي ، في حين ثبت العكس أي كان في اتجاه سلبي ساهم في ظهور تغيّبات عن العمل وقيام الأساتذة بدوران وظيفي وقد يؤدي بهم الأمر إلى الاستقالة واللجوء إلى الهجرة ، لهذا وجب العناية به لدوره الفعال في تلطيف البيئة التنظيمية و العلاقاتية بين العاملين فيه والمحافظة على الرأس مال الفكري . و اتجه البحث الحالي إلى تشخيص واقع المناخ التنظيمي الجامعي من وجهة نظر أساتذة الجامعات محل الدراسة ( سكيكدة - قالمة-أم البواقي) والوقوف على أثره في أبعاد أدوارهم المتعددة وتسليط الضوء على هذه الفئة القيمة التي تشكل العمود الرئيسي للجامعة الجزائرية.

- وعليه تم تقسيم البحث إلى إطارين نظري و ميداني، ويحتوي على ستة فصول يندرج تحتها مفاهيم وعناصر تعرف وتفسر المتغيرات من عدة جوانب معرفية وهي كالآتي:

## **الفصل الأول: الموسوم بالإطار المفاهيمي للبحث** وفيه وقفنا على الإشكالية التي يتبلور حولها

هذا البحث مع إبراز فرضياته وأهدافه وأهميته، والتعريف بمصطلحاتها الأساسية المتمثلة في المناخ تنظيمي والأستاذ جامعي وأهم أدواره ، كما تم التطرق إلى أهم الدراسات التي تناولت المتغيرين بالدراسة والوقوف على أهم نقاط الإستفادة منها.

## **الفصل الثاني: حول المناخ التنظيمي**، حيث انضوى تحته كل من مفهوم المناخ وأهميته و أهم

النماذج المفسرة له، ومستوياته، وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية، وأنماطه ومداخل قياسه، وفي الأخير تم التطرق إلى أم العوامل المساعدة على خلق مناخ تنظيمي صحي.

## **الفصل الثالث: تناول الجامعة الجزائرية** حيث تم من خلاله تعريف كل من الجامعة الجزائرية

وتاريخ نشأتها ووظائفها وأهم المهام التي تتم في خضمها، والأهداف التي أنشئت من أجلها ، والتطرق إلى

ذكر نظام ل م د وتطبيقه وفقا لوحداته ومسارات التكوين فيه ، ونظام ضمان الجودة ، وفي الأخير تسليط الضوء على القيم والأخلاق المهنية بالجامعة الجزائرية.

#### **الفصل الرابع:** وعرف فيه الأستاذ الجامعي وأدواره من حرية الأكاديمية وأداء وتسيير الجامعة وتنمية

الجامعة، والمشاركة في اتخاذ القرار و خدمة المجتمع، وخصائصه و كفاياته ، ومهامه وفق التشريع الجزائري، وتقويم الأستاذ الجامعي، وأهم سبل تحسين أدائه وتطويره.

#### **الفصل الخامس :** وعنون بإجراءات الدراسة الميدانية حيث عني بتعريف الدراسة الاستطلاعية

وحدود البحث الزمنية والبشرية والمكانية ، كما تم التعريف بالجامعات محل البحث وهيكلتها الإدارية ، والمنهج المستخدم في البحث ألا وهو المنهج الوصفي ، والمجتمع والعينة وكيفية اختيارها، وتم وصف العينة وفق مختلف المتغيرات التنظيمية المتمثلة في ( الجنس-الدرجة العلمية - الأقدمية- الجامعة) وأداة البحث وخصائصها السيكمترية ،أما الدراسة النهائية فحدد على إثرها أسلوب جمع البيانات والتحليل الكمي لمعطيات البحث.

#### **الفصل السادس:** وهو الأخير في البحث وكان تحت عنوان اختبار النتائج و مناقشتها، وعرض

النتائج وفقا لكل فرضية، كما تمت مناقشة النتائج مع أهم الدراسات السابقة ، وفيه تم تحقيق أهداف البحث والتحقق من فرضياته والإجابة عن تساؤلاته وتشخيص واقع المناخ التنظيمي ودور الأستاذ الجامعي في الجامعات محل البحث، كما وقفنا على أثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي.

وفي الأخير تم استخلاص تفسير و استنتاج عام حول البحث، وخاتمة لكل ماسبق ذكره ، كما وضعت مجموعة من التوصيات والمقترحات ، وقائمة للمصادر والمراجع التي أعتمدت في الأدبيات النظرية حول الموضوع ،وفي الملاحق أدرجت سندات ووثائق مهمة ساعدت في الإحصائيات التي ذكرت في التطبيق الإمبريقي.

# الإطار النظري

## للبحر

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

للبحث

# الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للبحث

1-الإشكالية

2- تساؤلات البحث

3- فرضيات البحث

4- دوافع اختيار الموضوع

5- أهمية البحث

6- أهداف البحث

7- مصطلحات البحث

8- الدراسات السابقة

9- نموذج البحث

## 1- الإشكالية: Problematic

تساهم الجامعة الجزائرية في هندسة الذهن البشرية وبناء العقلية البحثية ، وتطوير الرأس المال الفكري الأكاديمي، وذلك بسعيها إلى تحقيق الجودة في التعليم العالي من خلال وضع برامج ومناهج و إستراتيجيات ترمي إلى الإستثمار في مخرجاتها التعليمية ، كما تعتبر قاطرة تمر عبرها الأجيال نحو المستقبل وذلك بتكوينهم و تأطيرهم وإكسابهم لمعارف ومهارات يكونون من خلالها هويتهم العلمية والمهنية، حيث عرفت بكونها: "مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة ، ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع الذي يحيط بها" ( باشيخ ، 2017، ص 14) . لهذا شيدت الدولة الجزائرية كوكبة من الجامعات تغطي أغلب ولايات الوطن تسعى لنشر العلم والمعرفة، والسير بعجلة البحث العلمي نحو النمو والتطور، و جزارة الكوادر البشرية لخدمة القطاعات المحلية وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع Community sustainable development، كما كانت ولا تزال الجامعة تزخر بالنخبة التي تحمل مشعل التغيير والتطوير التنظيمي في المؤسسات الإقتصادية و الإجتماعية و الخدماتية ، والتسيير الفعال للمنشآت والمباني والهيكل التنظيمية ، فقد أقيمت بصدها ملتقيات وطنية ودولية أهمها الملتقى الدولي حول الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات والرهانات بجامعة قالمة يومي 29 و 30 أفريل 2018 ، وذلك لتسليط الضوء على دورها الفعال في المجتمع الجزائري ، و لكن تبقى الجامعات مجرد هياكل إن لم تفعل بعنصرها الأساسي المتمثل في الأستاذ الجامعي وبالأدوار الجوهرية التي يقوم بها .

فالأستاذ الجامعي University professor يشغل أدوارا ريادية لا متناهية ، وهو دعامة رئيسية لبناء تعليم عال متين يستطيع مواجهة التحديات المستقبلية بمختلف أنواعها وأشكالها ( طه ، السيد ، 2003، ص 412)، فهو حجر الأساس في المنظومة الجامعية وعلى دوره الإستراتيجي والفعال يرتقي التعليم الجامعي والبحث العلمي والمخرجات الجامعية University outputs المستثمر فيها من قبله ،

كما يعمل على تطوير التفكير الناقد والإبداعي لدى طلابه و إحداث تغيير إيجابي في الجوانب الشخصية لديهم سلوكيا ومعرفيا وخلقيا وعلميا ودينيا، حيث نظمت جامعة باتنة الملتقى الوطني الرابع حول رهن جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي وذلك يومي 21 و 22 فيفري 2018 بينت من خلاله أهمية الأدوار التي يقوم الأستاذ الجامعي بأدائها في الجامعة الجزائرية كالحرية الأكاديمية Academic freedom أي ممارسة حريته في البحث العلمي والتعبير والتدريس، وأدائه البحثي والتدريسي ، والمشاركة في تسيير الجامعة Participate in the running of the university ، واتخاذ القرار Make decision ، والمساهمة في تنمية الجامعة Contribute to the development of university ، و خدمة المجتمع Community Service. و للقيام بأداء دوره وتفعيله كاملا وجب توفر الظروف الملائمة والمناخ التنظيمي الصحي داخل الحرم الجامعي.

يعد المناخ التنظيمي Organizational Climate من المواضيع الحديثة التي إنتشرت في الدراسات الإدارية و التنظيمية لما له من دور حيوي وفعال في تطوير الموارد البشرية وتميبتها، فهو جو نفسي واجتماعي ومهني للعمل فإذا كان و ملائم و إيجابي أثر بشكل فعال في سلوك العاملين وسمح بخلق علاقات من التعاون والثقة وفرص للإبداع خاصة أمام الأساتذة الجامعيين، أما إذا كان العكس فهو يجر الجامعات والعاملين فيها إلى صراعات تنظيمية وتكتلات و أجواء توجب النفور في العلاقات وتكون ردود الفعل عكسية كالشعور بعدم الانتماء للمؤسسة الجامعية خاصة ، وكثرة الغيابات وعدم تحقيق الإستقرار الوظيفي وإنخفاض الروح المعنوية لديهم وهنا بؤرة المشكل فيكبل ويثبط جهد الأستاذ مما يؤثر بالسلب على تحقيق الجامعة للأهداف التي أسست من أجلها ، وبالنظر إلى الكم الهائل والكثير من الدراسات التي أجريت وتجري حول المناخ التنظيمي في الجامعات تدل على أهميته القيمة في تلطيف الجو داخلها، كما كان نموذج ليكرت من أهم النماذج التي فسرت المناخ التنظيمي . ولهذا وجب التساؤل حول طبيعته من أجل تشخيصه وتحديد أثره على الأساتذة الجامعيين ووضع السياسات اللازمة لتعزيز

الجانب الإيجابي وإطفاء الجانب السلبي وخاصة في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية .و منه يتم  
الطرح التالي: هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ  
الجامعي ؟

## 2- تساؤلات البحث: Research questions:

- وقد تبنى البحث التساؤلات التالية:
  - ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية ببعض جامعات الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قالمة - أم البواقي)؟
  - ما طبيعة الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية ببعض جامعات الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيكدة - قالمة - أم البواقي)؟
  - هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي؟
  - هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على أداء الأستاذ الجامعي؟
  - هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار؟
  - هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على مشاركة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة؟
  - هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على مساهمة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامع؟
  - هل يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع؟
  - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى المتغيرات التنظيمية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية)؟
- ومنه تنبثق التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجامعة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى الدرجة العلمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى الأقدمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى المتغيرات التنظيمية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية)؟

ومنه تتبع التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجامعة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية؟

### 3- فرضيات البحث : Reseach assumes

وقد تبنى البحث الفرضيات التالية:

- 1- يسود مناخ تنظيمي ايجابي في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشرق محل الدراسة (سكيكة- قالمة - أم البواقي).
- 2- يقوم الأستاذ الجامعي بدور إيجابي في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيكة - قالمة - أم البواقي).
- 3- يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على الحرية الأكاديمية .
- 4- يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على أداء الأستاذ الجامعي.
- 5- يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار
- 6- يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على مشاركة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة.
- 7- يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على مساهمة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة.
- 8- يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع.
- 9- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى المتغيرات التنظيمية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية).
- 9-1- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجامعة.
- 9-2- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.
- 9-3- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجنس.

9-3- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الأقدمية.

10- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى المتغيرات التنظيمية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية).

10-1- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجامعة

10-2- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

10-3- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس

10-4- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية

#### 4- دوافع اختيار الموضوع: Motives for choosing a topic

4-1- دوافع ذاتية **Self motivated**: لقد حز في نفس الباحثة وضعية الجامعة

الجزائرية مقارنة بالركب العالمي ، وهجرة الأدمغة Brainimigrante خاصة من ذوي الكفاءات،

وأساتذة الجامعة، فتبادر في ذهني وشغلني الفكر في المناخ الجامعي وتحسينه ،من أجل المحافظة على

ما تبقى من الرأس المال الفكري Capital Intellectual وذلك يتأتي بتحقيق الجامعة للإستقرار الوظيفي

والرضا المهني للأستاذ الجامعي الجزائري بتوفير مناخ تنظيمي صحي وإيجابي وظروف تنظيمية محفزة

وقيادة راشدة أمام هذا الأخير لكي تعزز شعوره بالإنتماء والولاء وترفع من روحه المعنوية وتشبع حاجاته

وتدفع به إلى الإبداع العلمي والتميز الأكاديمي،لأنه إذا ازداد المناخ في تعكره وسلبيته وإعاقته لأدوار

الأساتذة ، هنا تتم خسارتهم بالهجرة إلى بلدان عربية أو أجنبية ،وبالتالي ستصبح الجامعات الجزائرية

ومؤسسات التعليم العالي، مجرد هياكل بلا روح مما يؤثر بالسلب على مستقبل التعليم الجامعي، و

مدخلاته ومخرجاته ، وعلى المجتمع وتنميته المستدامة. لهذا وجب الوقوف عند تشخيص واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية وكيف يؤثر على الأستاذ الجامعي الذي يمثل الركيزة والعمود الفقري في الجامعة بأدواره الريادية البحثية والتدريسية وتحليه بالحرية الأكاديمية ،وما إلى ذلك .

#### 4-2-دوافع موضوعية Objective motives: يعتبر المناخ التنظيمي من

المواضيع ذات القيمة العلمية و المعرفية في علم نفس العمل والتنظيم وذلك للدور الجوهرى الذي يلعبه في تلطيف الجو المهني أمام العاملين وبالأخص الأساتذة الجامعيين وتأثيره على مهامهم و أدوارهم المتعددة،وبالنظر إلى البحوث التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي ClimateOrganizational على مستوى الجامعة الجزائرية Algerian University فهي تتميز بالقلة القليلة وخاصة في طور الدكتوراه ، مقارنة بأهميته ودراسته في بلدان أخرى،لهذا أثار فضولي العلمي بالخوض في البحث حوله ببعض من جامعات الشرق الجزائري للمساهمة في التراكمية العلمية والحقل المعرفي، كما تم العناية بهذا الموضوع أكثر على مستوى مختلف المؤسسات خاصة الاقتصادية منها .

#### 5-أهمية البحث Research importance: تتجلى أهمية هذا البحث في:

##### 5-1-الجامعة الجزائرية: Algerian university تقدم نتائج الدراسة تغذية راجعة لكل

المسؤولين بكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعات الشرق الجزائري محل الدراسة حول طبيعة المناخ التنظيمي السائد لديهم حسب إدراك أساتذتهم. وبالتالي اقتراح حلول و تصورات لتعزيز المناخ الإيجابي داخل الجامعات الجزائرية للمساهمة في تطوير الأساتذة الجامعيين ورفع الروح المعنوية لديهم، والذي يؤدي بدوره إلى تحفيزهم ودفع روح الإبداع العلمي للإنتاج المعرفي.

**5-2- الباحث: Researcher** تتوسم الباحثة إسهام هذا البحث العلمي بالمعرفة النظرية والتطبيقية، وتوسيع دائرتها العلمية في هذا المجال من علم نفس التنظيم والعمل و تسليط الضوء على هذا الحقل المعرفي بالدراسة والبحث.

**5-3-المكتبة: The library** تبرز أهمية البحث كذلك فيإثراء وتزويد المكتبة الجامعية بمرجع يتناول موضوع المناخ التنظيمي والجامعة الجزائريةوالأستاذالجامعي، والذي يحتوي على حوصلة من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حوله.

**5-4- المجتمع: The society** تبرز أهمية البحث بالنسبة للمجتمع بكل من شقيه الأكاديمي والمحلي من خلال مايلي:

**5-4-1- المجتمع الأكاديمي: Academic community** تفتح نتائج الدراسة المجال للباحثين في مختلف القطر الوطني لإجراء مثل هذه الدراسات على مستوى كل جامعة جزائرية تزود وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بمعطيات حول طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كل جامعة من أجل وضع وتعديل سياساتها الإستراتيجية بغرض مساندة الركب العالمي في تحقيق الجودة الشاملة ،من وجهات نظر مغايرة ،وأطر بحثية مختلفة.

**5-4-2-المجتمع المحلي: Local society** بما أن جودة الطالب من جودة الأستاذ فإن مخرجات التعليم العالي من كوادر وإطارات تكون ذات كفاءة عالية تخدم المؤسسات العمومية والخاصة للمجتمع ، وتلبي احتياجات سوق الشغل ، وهذا يتأتى من خلال المناخ التنظيمي الجيد والخصب للأستاذ، مما يؤثر على نمو مهاراته واستثمارها في الطلبة الذي يساهمون في التنمية المستدامة للمجتمع الجزائري، أي تزويده بكفاءات فنية وعلمية بكل التخصصات تتواءم وبنيته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

## 6- أهداف البحث Research aims: يهدف هذا البحث إلى:

- معرفة طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية ببعض جامعات الشرق الجزائري محل الدراسة .
- معرفة طبيعة الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية ببعض جامعات الشرق الجزائري محل الدراسة .
- معرفة أثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ الجامعي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية والتي تعزى إلى المتغيرات التنظيمية ( الجامعة- الدرجة العلمية- الجنس- الأقدمية).
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بأدوارهم في الجامعة الجزائرية والتي تعزى إلى المتغيرات التنظيمية ( الجامعة- الدرجة العلمية- الجنس- الأقدمية).

## 7- مصطلحات البحث: Search terms

### 7-1- المناخ التنظيمي: Organizational Climate

- يعرف كل من فاروق عبده فلييه والسيد محمد عبد المجيد في كتابهما الموسوم بـ: " السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية" ؛ المناخ التنظيمي بأنه: "تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كمنط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعي المعمول بها والحوافز والمفاهيم الإدراكية ، وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والأبعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم ".(فلييه ،عبد المجيد، 2005 ،ص292) ،كما يعرفانه أيضا بأنه: "الظروف الإدارية والاجتماعية والنفسية والمادية والبيئة السائدة داخل المنظمة والتي تؤثر في العلاقات الوظيفية بين أعضائها" (فلييه ، عبد المجيد ، 2005 ،ص293 )

- من خلال ما سبق نستخلص أن المناخ التنظيمي هو ذلك الجو الذي يؤثر في سلوك العاملين في التنظيم وفي إدراكاتهم واتجاهاتهم من خلال مجموعة المعطيات عن الظروف الاجتماعية العلائقية والنفسية والإدارية للبيئة الداخلية والخارجية للعمل.
- أما إجرائيا فيقصد به في البحث هو ذلك الجو النفسي والاجتماعي والمهني بالجامعة كما يدركه أساتذتها من خلال أبعاد المناخ التنظيمي التالية: النمط القيادي والإداري، تقييم الأداء، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار، حوافز العمل ومكافآته، والعلاقات الإنسانية، والجانب البيداغوجي، والبحث العلمي.

## 7-2- الأستاذ الجامعي: The university Professor

- يعرف جون ديوي الأستاذ الجامعي بأنه: " ذلك الذي يدرّب طالبه على استخدام الآلة العلمية ، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه فهو الذي يشترك مع طالبه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة ". (سلامي ، عزي ، 2013،ص152)
- كما يعرفه محمد حسني العجمي بأنه: " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي ، بحثا وتعلّما وخدمة للمجتمع ،ومشاركة في التطور الشامل ، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة ، وهو مفتاح كل إصلاح ، وأساس كل تطوير . وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة ". (بواب ، 2014 ، ص140)
- يتضح مما سبق أن الأستاذ الجامعي له مكانة أساسية وجد قيمة في الجامعة لماله من أدوار بحثية وتعليمية داخل الجامعة وخارجها ، وبنجاحه تنجح الجامعة في تحقيق أهدافها.
- أما إجرائيا:يقصد به في البحث كل أستاذ جامعي يشغل منصب دائم بكلّيات العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بجامعة الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيدة - قالمة- أم البواقي )، للسنة الجامعية:2015-2020.

7-3- دور الأستاذ الجامعي: The university Professor' role : ويشمل ستة

أدوار (06) معرفة كالتالي:

### 1- الحرية الأكاديمية: The freedom of the academy

حسب محمد حسن مرسي (2004) في كتابه: "السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية " : " فالحرية الأكاديمية تعني مواصلة العطاء في مقابل اهتمام صريح من قبل الجامعة بالحفاظ على حرية التعبير والتساؤل ، والإخلال بهذا المبدأ يعني فرض الوصاية على المجتمع الأكاديمي بما لها من دلالة خطيرة ترتبط بتحجيم الدور الريادي للأعضاء وتنزلق إلى انسحاب الكثير من المجتمع الأكاديمي" . (رسمي، 2004، ص 246)

- أما إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوثين على بعد الحرية الأكاديمية في الاستبيان.

### 2- أداء الأستاذ الجامعي: The university Professor Performance

حسب بواب رضوان (2015) في مقاله: "الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي نظام (LMD) " : " أنه ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري ، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة ، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما" (بواب ، 2015، ص73)

- أما إجرائيا: هو الدرجة التي يحصل عليها المبحوثين على بعد أداء الأستاذ الجامعي في الاستبيان.

### 3- تنمية الجامعة: University in Developing

التنمية حسب الأمم المتحدة هي: "تلك العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، ومساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع" ( رحالي ، بوخالفة ، دس، ص 03)

[edshttps://www.univ.chlef.dz](https://www.univ.chlef.dz)

- أما إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوثين على بعد تنمية الجامعة في الاستبيان.

#### 4- المشاركة في تسيير الجامعة: Participation in the running of the

**university** : تشير إلى تدخل العمال في صنع القرارات على مستويات أعلى في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وذلك حينما يكون باستطاعة العمال التأثير على قرارات الإدارة والتي تهم المؤسسة ككل وليس شريحة العمال فقط ، وهذا النوع من القرارات عادة ما يتخذ على مستوى قمة التنظيم الهرمي في الإدارة" (دليو، لوكيا وآخرون ، 2006، ص 22)

- أما إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوثين على بعد المشاركة في تسيير الجامعة في الاستبيان.

#### 5- المشاركة في اتخاذ القرار: Participation in Decision-making

أشار (Lambert, 1995) "إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس مع الإدارة في عملية اتخاذ وصناعة القرار في الجامعة تساعد في التعرف على اتجاهاتهم نحو الجامعة ، وتكشف عن تقديرهم لأوليات التربية على الصعيدين المحلي والقومي ، بالإضافة إلى ذلك فهي توافر فرص التعاون والتواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس" . (ريب الله ، 2013، ص 51)

- أما إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوثين على بعد المشاركة في اتخاذ القرار في الاستبيان.

#### 6- دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع:

#### The role of the University teacher in society service

" تعد خدمة المجتمع إحدى أهم الوظائف الرئيسية للجامعات فبالإضافة إلى التعليم والبحث العلمي فإن جامعات اليوم مطالبة بأن يكون لها دور حيوي في خدمة المجتمع الذي تعيش فيه وتتعامل مع مكوناته وحيث تكمن أهمية خدمة المجتمع كوظيفية رئيسة للجامعات التي تملك من الموارد والإمكانات ما يؤهلها

لاستثمارها فيما يخدم المجتمع ويسهم في حل مشكلاته ، وأن تتجاوز منفعتها حدود مجتمعها الأكاديمي لتصل إلى المجتمع الخارجي"

(<https://units.imamu.edu.sa>)

-أما إجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوثين على بعد خدمة المجتمع في الاستبيان.

- و يقصد بدور الأستاذ الجامعي في هذا البحث هو قيامه بالعديد من المهام والأدوار والتي تتمثل في تحليه بالحرية الأكاديمية ، والأداء التدريسي والبحثي، ومشاركته في تسيير الجامعة، ومشاركته في اتخاذ القرار، ومساهمته في تنمية الجامعة، وخدمة المجتمع.

#### 4- الجامعة الجزائرية: Algerian university

- تعرف الجامعة على أنها "مؤسسة تعليمية ومركز للإشعاع الثقافي ، ونظاما ديناميكيا متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري، حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت". (دليو، لوكيا، سفاري، 2006، ص79)

- أما المشرع الجزائري فقد اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة للبلاد ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحددة من طرفها. (دليو، لوكيا ، سفاري ، 2006 ، ص 80 )

## 8- الدراسات السابقة: Previous studies

## 8-1- الدراسات السابقة الأجنبية: Foreign previous studies

- دراسة جاهان شاه (1985 الموسومة, Jahanshah) ب: " العلاقة بين الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي عند المديرين الأكاديميين في كليات وجامعات مختارة " ، وتم إجراؤها في ثلاثة ولايات بالوسط الغربي للولايات المتحدة الأمريكية ، حيث تكونت العينة من (256) إداريا في كليات المجتمع وقد استخدم استبيان للمناخ التنظيمي و استبيان آخر كدليل لوصف المهنة ، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة ذات الدلالة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، وأكدت النتائج أن هناك ارتباط قوي بين المناخ التنظيمي للمعاهد والكليات العليا والرضا الوظيفي للإداريين والأكاديميين . (بني أحمد، 2007، ص 131)

- دراسة لانك (Lanek, 2003) الموسومة ب: " المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي ، تحليل ثقافي مشترك" هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير المناخ التنظيمي على الأداء في سياق ثقافي مشترك، كما قارنت بين المناخ التنظيمي في عدة منظمات بالهند ، تم إجراء هذه الدراسة على (513) موظف في (27) شركة متعددة الجنسيات ، وقد توصلت النتائج إلى أن هناك اختلاف بالأداء المالي والتنظيمي عند الشركات محل الدراسة في كلا البلدين ترجع إلى اختلاف المناخ التنظيمي السائد ، كما أن البعد الثقافي بين البلدين أثر على اختلاف عناصر المناخ التنظيمي والتي بدورها أثرت على مستويات الأداء لدى العاملين. (بوالشرش، 2019، ص 21)

- دراسة هانج وآخرون (Hanges&Others, 2005) الموسومة ب: " المناخ التنظيمي للمكاتب بجامعة ميرلاند " حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد وثقافة فريق العمل بالمكاتب في الأربع سنوات منذ عام (2000) ، وتم التركيز على العناصر التالية: ( مناخ فريق العمل ونشر المعلومات التنظيمية والعلاقات الشخصية ومناخ التعليم المستمر ) طبقت الدراسة على عشر مجموعات وفق مرحلتين ، حيث قدرت عينة الدراسة في المرحلة الأولى ب(50) موظف من أصل (294) موظف

وفي المرحلة الثانية استكمل العدد ليصل إلى (209) ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وهي أن مناخ فريق العمل السائد كان فعال بدرجة عالية في انجاز الأعمال .

- إن التفاعل في العلاقات بين الموظفين والمشرفين له أثر ايجابي في تطوير العمل داخل المكتبات كما أكد جزء من الموظفين محل الدراسة على أن المناخ التعليمي يفرض عليهم ليتعلموا ما يتوافق مع وظائفهم الحالية فقط ، وأنهم بحاجة لدورات تدريبية لتنمية مهاراتهم . ( العيفاوي ، 2017 ، ص 30-31)

## 8-2- الدراسات السابقة العربية: Arab previous studies

- دراسة القريوتي (1994) بعنوان: "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" فكانت هذه الدراسة ميدانية قامت على أساس تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الأردنية من طرف أساتذة الجامعة، حيث تكونت عينة الدراسة من 50 من مجموع أساتذة الجامعة الأردنية لسنة 1994 ، فكانت نتائج هذه الدراسة كالاتي :تم إيجاد ستة أبعاد للمناخ التنظيمي ألا وهي : فلسفة الإدارة، ونمط اتخاذ القرارات ، ونظم الاتصالات، والعلاقات بين العاملين، وسياسة التحفيز، وتقييم الأداء . فتم اختيار العينة بطريقة طبقية عشوائية شملت أعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات العلمية والإنسانية، وحسب الجنس ذكور وإناث، وحسب الدرجة العلمية عدا مساعدي البحث والأساتذة المساعدين والمحاضرين لأن لديهم التزامات وارتباطات لهذا لم تشملهم عينة البحث.

فبينت نتائج الدراسة أن تقييم أساتذة الجامعة للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة الأردنية كان في مجمله "سلبي" مما يدعي ضرورة اهتمام المسؤولين في الجامعة لهذا الأمر ، متوسمين في ذلك توفير مناخ ايجابي أفضل يقود إلى حسن الأداء من طرف الأساتذة الجامعيين .( بني أحمد ، 2007 ، ص 126-127)

-دراسة أبو سمرة (1999) بعنوان : "تقييم المناخ التنظيمي في جامعة القدس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" استخدم الباحث أداة دراسة مكونة من ستة مجالات وهي : حوافز العمل ، والأسلوب الإداري والقيادي ، والعلاقات و الاتصالات ، اتخاذ القرارات ، والإجراءات السياسات ، وفرص التقدم والنمو

المهني ، كما قام بإجراء صدق المحكمين لأداة بحثه . اعتمد على الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والنسب المئوية وذلك لتقييم المناخ التنظيمي السائد في جامعة القدس وفقا لأساتذة الجامعة وحسب متغير الجنس ونوع الكلية والرتبة الأكاديمية والخبرة ، فتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ السائد فيها كان **متدنيا** وأن تقييمهم للمجالات الفرعية متفاوت ، حيث تراوحت نسبة التقييم بين 29-89 لمجال الأسلوب الإداري والقيادي و 57-63 لمجال العلاقات والاتصالات . ( المومني ، 2006 ، ص 77-78 )

-دراسة طوطاويز وليخة (1999) بعنوان: "الجو التنظيمي السائد في الجامعة " ، وقد اهتمت هذه الدراسة بالجو التنظيمي السائد في الجامعة وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم " ، ولقد استعملت الباحثة في هذه الدراسة مصطلح مرادف للمناخ التنظيمي ألا وهو الجو التنظيمي ، وهدفت الدراسة إلى تشخيص واقع المناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر ، واكتشاف العلاقة بين الجو التنظيمي وكلا من الرضا الوظيفي والأداء وكذلك إجراء مقارنة حول الجو التنظيمي لعدة مؤسسات من التعليم العالي والمعاهد الوطنية وذلك قصد تحديد خصائصها الإيجابية والسلبية، وقد شملت الدراسة صنفين من المؤسسات هما : جامعات تحت وصايا التعليم العالي إداريا بيداغوجيا وبلغ عددها ستة، معاهد وطنية تابعة لوزارة التعليم العالي بيداغوجية ووزارات أخرى إداريا وكان عددها أربعة ، وقدر عدد أفراد العينة في هاته الدراسة ب:306 أستاذا دائما ، واعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة أساسية ضمت أربعة أجزاء الجزء الأول خاص بالمعلومات الشخصية والأجزاء الثلاثة الأخرى تناولت متغيرات الجو التنظيمي والرضا والأداء ، بالنسبة لمتغير الجو التنظيمي فقد ضم إحدى عشرة بعدا هي على التوالي : الهيكل الإداري ، الاتصال ، الرسمية ، الاستقلالية ، الماركة ، المكافأة ، الأجر ، الترقية ، ظروف العمل ، العلاقات وأخيرا الانتماء والاعتبار .

- دراسة الصغير (2002) الموسومة بعنوان: "المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية": وقد هدفت الدراسة إلى التعرف أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بغرض الارتقاء بمستوى أداء العاملين بالمنظمات الأمنية ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على الاستبيان كأداة للدراسة ، حيث استخدم الباحث مقياس "اليتونوسترنجر" لقياس المناخ التنظيمي مع إجراء بعض التعديلات وفقا لما يتلاءم مع أغراض دراسته ومجالها التطبيقي ، كما أنه استخدم أيضا مقياس "زاميتو" لقياس الأداء الوظيفي والذي يتكون من (19) عبارة مع إجراء بعض التعديلات عليه ، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة مقدارها (325) من الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن واقع المناخ التنظيمي في شرطة مدينة الرياض كان مرتفعا ، في جميع محاوره ، وإن أداء مفردات الدراسة كان مرتفعا بالنسبة لمحور الأداء ، ويوجد تأثير جوهري لمحوري المناخ التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي لمفردات الدراسة (قبوب، 2008، ص 33-34).

- و دراسة السماوي (2005) والتي أجريت في اليمن وهدفت إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتكون مجتمع البحث من (109) عضو هيئة تدريس، موزعين على سبعة كليات، وتم استخدامايتين في البحث الأولى لقياس المناخ التنظيمي السائد في جامعة عز والثانية لقياس الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الكبيسي ، د س ، ص 12)

-دراسة عيسى قببوب(2008) الموسومة بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة الكوابل ، وتحديد مدى قدرة أبعاد المناخ التنظيمي على التنبؤ بأداء العاملين ، قدرت عينة الدراسة بـ (492) عاملا اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، استخدم الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة وهو مقسم إلى محورين محور حول البيانات الشخصية للمبحوثين والمحور الثاني حول المناخ التنظيمي ، تم استخدام المنهج الوصفي

الإحصائي ، كما توصلت أهم النتائج إلى : أن هناك علاقة بين كل من متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة ، والنظر إلى أبعاد المناخ التنظيمي ، وبالذات الهيكل التنظيمي والاتصال واتخاذ القرار والأجر وظروف العمل والترقية والتكنولوجيا في أداء العاملين ، وأن هذه العلاقة جوهرية وذات دلالة إحصائية .

- دراسة نورة العصيمي (2009) المعنونة بـ : "المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة بنت عبد الرحمان للنبات كما تراه عضوات هيئة التدريس" حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة المناخ السائد في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن كما تراه عضوات هيئة التدريس، كما سعت إلى التعرف على الفروق الإحصائية نحو أبعاد المناخ التنظيمي وفقا للمتغيرات المتمثلة في الرتبة العلمية، والخبرة في التعليم الجامعي والكلية ، كما قدرت عينة الدراسة بـ (266) أستاذة جامعية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، أستعمل الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتوصلت النتائج إلى: ميل نمط المناخ التنظيمي بالجامعة محل الدراسة إلى نمط المناخ المفتوح بمتوسط حسابي قدر بـ (2.76)، كما أسفرت النتائج أيضا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في استجابات أفراد الدراسة وفقا لاختلاف الرتبة العلمية في هذه الأبعاد المتمثلة في القيادة الإدارية -العلاقات والاتصالات - النمو المهني - التحفيز) لصالح الأساتذة المشاركين فما فوق.

-دراسة بوطوطن سليمة (2009) بعنوان: "اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية " ،بجامعة سكيكدة ، هدفت هاته الدراسة إلى محاولة معرفة طبيعة اتجاهات الأساتذة الجامعيين حول جو العمل المتواجدين به ، ومحاولة تحديد وتشخيص أبعاد المناخ التنظيمي بجامعة سكيكدة ن ومحاولة معرفة مدى تأثير المتغيرات الديمغرافية (السن ، الجنس ، الأقدمية ، المسؤولية الإدارية ) ، على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو المناخ التنظيمي . واتبعت الباحثة في

تحليلها المنهج الوصفي واعتمدت على تقنيتي المقابلة والاستمارة ، حيث قدر مجتمع الدراسة بـ (583)

أستاذ وتم اعتماد عينة عددها (58) أستاذ بنسبة (10) وتم اختيارها بطريقة العينة الطبقية العشوائية .

- دراسة يوسف عبد بحر و سليمان أبو سويح (2010)المعنونة بـ : "أثر المناخ التنظيمي على

الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة"حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر

المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة،كما سعت إلى معرفة

الفروق الإحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزى

إلى بعض الخصائص الديمغرافية ، قدرت عينة الدراسة بـ (180) موظف ، واتبع الباحثان المنهج

الوصفي التحليلي، واعتمد على استبيان مقسم إلى قسمين الأول متعلق بالبيانات الشخصية والثاني بأثر

المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي، وتوصلت أهم النتائج إلى :وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية ، كما أكدت أن هناك مستوى أداء جيد

جدا من أداء العاملين في الجامعة محل الدراسة ، كما أثبتت عدم وجود فروق دالة إحصائية في آراء أفراد

العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى إلى

متغير الجنس والسن والمؤهل العلمي ومقر العمل.

- دراسة منى البلادي (2010) الموسومة بعنوان : "دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة"حيث هدفت هذه الدراسة

إلى التعرف على مجالات خدمة المجتمع وأوضحت مكانة الأستاذ الجامعي في منظومة التعليم الجامعي

، كما سعت للكشف عن أثر التغيرات التالي (التخصص الوظيفي - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة -

الدورات التدريسية) في تفعيل خدمة المجتمع بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، حيث تم

اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأثبتت نتائج الدراسة أن

دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات محل الدراسة في مجال البحوث التطبيقية بدرجة (مرتفعة) بمتوسط (2.51) ووزن (83.67).

- دراسة سليمة حفيظي (2013) الموسومة بعنوان: " ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى أداء الأستاذ الجامعي الأكاديمي ، ومعرفة أيضا مستوى أدائه الإداري في ضوء مبادئ الجودة ، كما سعت كذلك إلى الكشف عن مدى تأثير ممارسة المهام الإدارية على أداء الأستاذ الجامعي الأكاديمي متمثلا في التدريس والإشراف والتوجيه والبحث العلمي ، حيث أعتمد على المسح الشامل للمجتمع الذي يقدر بـ (155) أستاذ وتم تحليل (125) استجابة للمبحوثين من أساتذة جامعة محمد خيضر ببسكرة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأعتمد على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات، واستعمل الأساليب الإحصائية المتمثلة في النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون في ثبات الأداة، وأكدت نتائج هذه الدراسة على أن الأستاذ الجامعي لا يستطيع التوفيق بين مهامه الإدارية والقيام بنقد وتحليل مصادر البحث المختلفة إلا بنسبة (44.8%)، كما أنه لا يجد وقتا لنشر المقالات العلمية إلا بدرجة متوسطة بنسبة (47.2%).

- دراسة الزهرة الأسود (2014) الموسومة بعنوان: "الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية " هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي وبعض متغيرات الشخصية ، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من أربع جامعات على المستوى الوطني وهي: جامعة الوادي، جامعة ورقلة ، جامعة غرداية ، جامعة الأغواط، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي ، كما توصلت أهم النتائج إلى وجود انخفاض في الأداء لدى أساتذة الجامعة عن مستوى الإتقان المحدد بـ(75%) في جميع أبعاد الممارسات التدريسية الإبداعية ، وكذلك بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة باختلاف جنسهم وتخصصهم الأكاديمي ، كما أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة باختلاف أقدميتهم في التدريس ومؤهلهم العلمي وتصنيف جامعتهم.

- دراسة كريم علي وسوزان علي (2014) الموسومة بـ : " المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر الهيئة التدريسية " حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي السائد في أقسام الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، حيث قدر مجتمع الدراسة بـ (2292) أستاذ ، وقدرت عينة الدراسة بـ ( 580 ) أستاذ تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية و تم التحليل وفق المنهج الوصفي ، اعتمدت الدراسة على الأبعاد التالية للمناخ : الاتصال ، و المشاركة في اتخاذ القرار ، والعلاقات الإنسانية ، والقيادة الإدارية ، وتكنولوجيا العمل ، و الانتماء ، والحرية الأكاديمية ، واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية : النسب المئوية ، و مربع كاي ، معامل الارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ ، و اختبار ( T test ) والوسط المرجح، والوزن المؤوي . كما أسفرت النتائج على أن المناخ التنظيمي السائد في الجامعة المستنصرية يعد إيجابيا وفي المجالات كافة إذا جاء بمستوى جيد .

-دراسة أحلام الجنابي (2015) الموسومة بـ : " مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية " والتي كانت تهدف إلى معرفة دور مجالات المناخ التنظيمي في التأثير الإيجابي في المجتمع ، حيثقدر مجتمع الدراسة بـ : (331) أستاذ ، وقدرت عينة الدراسة بـ : (66) أستاذ تم اختيارها بطريقة عشوائية ، وتم التحليل وفقا للمنهج الوصفي، اعتمدت الدراسة على الأبعاد التالية للمناخ : الحوافز ،الانتماء التنظيمي ، اتخاذ القرار ، التدريب ، السلوك المؤدي للتأثير الإيجابي، واستخدمت الأساليب الإحصائية المتمثلة في كل من المتوسط الحسابي والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل فرد من مفردات العينة ، وبينت النتائج أن مستوى تحقق المناخ التنظيمي بصورة عامة ودوره في التأثير الإيجابي بالمجتمع كان متحقق بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة البحث

-دراسة العافري مليكة (2016) بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي" حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في جامعة قالمة من وجهة نظر الأساتذة ، وتحديد مستوى ونوع الالتزام التنظيمي لديهم ، كما سعت إلى بناء نموذج سببي يحدد العلاقة بين الأبعاد الثمانية للمناخ التنظيمي والتي تتمثل في : النمط الإداري ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، عملية الاتصال ،تقييم الأداء ، الحوافز المادية والمعنوية ، العلاقات الإنسانية ، الجانب البيداغوجي ، والبحث العلمي ، كما هدفت أيضا إلى التعرف على مدى وجود فروق في إدراكات الأساتذة للمناخ التنظيمي وفي مستويات التزامهم باختلاف خصائصهم الديمغرافية : الجنس- العمر - المركز الوظيفي - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - الكلية . كما اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي ، حيث كانت الاستمارة الأداة الرئيسية لجمع البيانات ، استخدمت الباحثة أسلوب المسح الشامل على المجتمع المتاح المقدر بـ (508) أستاذ من المجتمع الأصلي المقدر بـ (619) أستاذ .

- دراسة العيفاوي فريدة (2017) الموسومة بـ: " المناخ التنظيمي وعلاقته بمشكلات العمل داخل المؤسسة الصناعية" بجامعة باجي مختار بعنابة ، هدفت هذه الدراسة إلى محاولة رصد وتشخيص واقع المناخ التنظيمي وأثره في بروز بعض مشكلات العمل داخل مؤسسة سوميفوس والتوجه بأداء العاملين نحو الأفضل والإطلاع على أبرز العوامل التي تخلق وتبني جوا تنظيميا ملائما ومناسبا للعمل داخل مؤسسة samiphons ، وتقييمه ( سلبى أو إيجابى) ، التعرف أيضا على المتغيرات والعوامل التي تحول دون الأداء الجيد للعامل ، وأقيمت الدراسة على عينة تقدر بـ (87) مفردة مختارة بنسبة 10 %، من مجتمع قدر بـ 870 مفردة ، كما تم استخدام منهج دراسة الحالة ، والأساليب الإحصائية المستخدمة هي : اختبار الدلالة مربع كاي (chi-square) - معامل الارتباط بيرسون - وألفا كرونباخ- والنسب المؤوية والتكرارات - كما تم استخدام برنامج (Spss) ، وتمثلت أبعاد المناخ التنظيمي في : النزعة الإنسانية ، و الحوافز ، ونمط الاتصال ، وتوصلت أهم النتائج إلى أن هناك اتجاه سلبى لدى العمال نحو

العلاقات الإنسانية المتبادلة داخل المؤسسة ، كما أن هناك اتجاه ايجابي نحو نمط الاتصال السائد في المؤسسة و أن هناك اتجاه سلبي نحو نظام الحوافز المقدمة.

- دراسة حسام الدين نزاري (2018) الموسومة بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي" حيث هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد والالتزام التنظيمي ، كما سعت أيضا إلى معرفة واقع المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة سوناريك وفقا للأبعاد التالية: الهيكل التنظيمي الترقية والمكافئات ،وعلاقات العمل ، والاتصالات ، نظم وإجراءات العمل، القيادة، والتدريب، كما اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، وأجريت الدراسة على عينة تقدر بـ (174) عامل، كما استخدم الباحث الاستمارة كأداة رئيسة لدراسته مقسمة إلى قسمين قسم خاص بالمناخ التنظيمي والقسم الثاني بالالتزام التنظيمي ، وتوصل إلى أهم النتائج وهي: وجود توجهات إيجابية نحو المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة سوناريك ، ووجود توجهات إيجابية نحو الالتزام التنظيمي في مؤسسة سوناريك ، كما بينت وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بـ (0.59) .

- دراسة كمال بوالشرش (2019) الموسومة بعنوان : "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي" بجامعة عنابة حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي بمؤسسة حجار السود لإنتاج الإسمنت ، بالإضافة إلى تشخيص عناصر المناخ ومعرفة مستوى أداء إطارات الهيئة الوسطى ، قدرت عينة الدراسة بـ ( 120 ) عاملا تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع قدر بـ (216) عاملا، تم استخدام المنهج الوصفي ، والأساليب الإحصائية المعتمدة هي: اختبار الدلالة مربع كاي (chi-square) - معامل الارتباط بيرسون - وألفا كرونباخ- والنسب المؤوية والتكرارات - كما تم استخدام برنامج (Spss) ، وتمثلت أبعاد المناخ التنظيمي في : اتخاذ القرارات، نظام الترقية ، نظام الأجر،تنظيمالوقت،نظام التكوين، الأداء، وتوصلت أهم النتائج إلى وجود مستوى منخفض من

الموافقة حول عناصر المناخ التنظيمي الممثلة في أسلوب القيادة والتسيير ، وأسلوب التحفيز وتنظيم العمل لدى فنتي عينة البحث ، وجود مستوى مرتفع من الموافقة حول الأداء بالنسبة لهيئة الإطارات الوسطى ، وجود علاقة إرتباطية ضعيفة بين عناصر المناخ التنظيمي المدروس وأداء هيئة الإطارات الوسطى .

### 3-8- التعليق على الدراسات السابقة: Commenting on previous studies

#### - نقاط الاتفاق: Points of agreement -

- اتفقت أغلب الدراسات السابقة في اتخاذها للأستاذ الجامعي كعينة بحث وتم إنجاز جانبها الإمبريقي في الكليات والجامعات .
- اعتمدت كل الدراسات السابقة على المنهج الوصفي.
- أغلب الدراسات اعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات .
- تمت المعالجة الإحصائية للبيانات في جل الدراسات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المتمثلة في: النسب المؤوية والتكرار، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار ( t ) لحساب الفروق، وتحليل التباين.
- كما هدفت غالبية الدراسات السابقة التي تناولت المناخ إلى تشخيص ومعرفة مستوى المناخ التنظيمي بالجامعة أو المؤسسة محل الدراسة.
- كما هدفت أغلب الدراسات السابقة الذكر أيضا إلى معرفة الفروق من حيث المتغيرات كالدرجة العلمية، والرتبة الأكاديمية، الأقدمية، ومتغير النوع البشري.

**نقاط الاختلاف: The difference points**

- اختلفت بعض الدراسات من حيث العينة التي طبقت عليها الدراسة فالبعض اعتمد على الأساتذة الجامعيين ومنهم من طبق على العمال كدراسة قبوقب (2008) على عمال مؤسسة الكوابل ، ودراسة العيفاوي (2017) على عمال سوميفوس (samiphons) ، ودراسة نزارى (2018) على عمال بمؤسسة سوناريك ، ودراسة بوالشرش (2019) على عمال مؤسسة الإسمنت لحجار السود. كما اختلفت دراسة العصيمي (2009) عن باقي الدراسات من حيث الجنس حيث اعتمدت عينتها على الأساتذة الإناث فقط أي عضوات هيئة التدريس .

- كذلك اختلفت أغلب الدراسات من حيث الحدود المكانية للدراسة منهم من اتخذ الجامعات ومنهم من أجرى دراسته الميدانية بمؤسسات صناعية مثل دراسة قبوقب (2008) بمؤسسة الكوابل ببسكرة ، ودراسة العيفاوي (2017) بالمؤسسة الصناعية سوميفوس (samiphons) بعنابة ، ونزارى (2018) بالمؤسسة الصناعية الجزائرية السوناريك بميلة ، و بوالشرش (2019) بمؤسسة الإسمنت بحجار السود بعنابة .

- كما اختلفت الدراسات من حيث المتغيرات حيث تم الاعتماد على متغير المناخ التنظيمي وحده في بعض الدراسات منها دراسة القريوتي (1994) ودراسة أبو سمرة (1999) ، ودراسة العصيمي (2009) ، ودراسة علي سوزان ( 2014) ، وتم ربطه بمتغير آخر كالأداء في دراسة قبوقب (2008)، ودراسة بوالشرش (2019) ، وربطه بالالتزام التنظيمي في دراسة العافري (2016) ، ودراسة نزارى (2018) ، وارتباطه كذلك بمشكلات العمل في دراسة العيفاوي (2017) ، وربطه بالاتجاهات في دراسة بوطوطن (2009) كما تم أيضا دراسته بالارتباط بمتغيرين في دراسة طوطاوي (1999) مع الرضا الوظيفي والأداء.

**- جانب الاستفادة منها: Aside from seeking benefit from it**

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة من خلال مايلي:

- أداة الاستبيان لمتغير المناخ التنظيمي للباحثة العافري (2016) ، بالإضافة إلى بناء الباحثة لاستبيان خاص بدور الأستاذ الجامعي .

- بعد الإطلاع على الدراسات السابقة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها من نسب مئوية وتكرار، ومتوسط حسابي، وانحراف معياري، واختبار (t) للفروق، والتباين، بالإضافة إلى استخدام الباحثة لمعامل الانحدار البسيط.

- كما اعتمدت الباحثة على نفس المنهج المتبع في الدراسات السابقة ألا و هو المنهج الوصفي.

- كما استفادت الباحثة أيضا من الدراسات السابقة من حيث العينة ( الأستاذه الجامعيين ) ، ومن حيث الحدود المكانية للجانب التطبيقي وهي (الجامعات ) والجامعة الجزائرية بصفة خاصة.

- كما تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث.

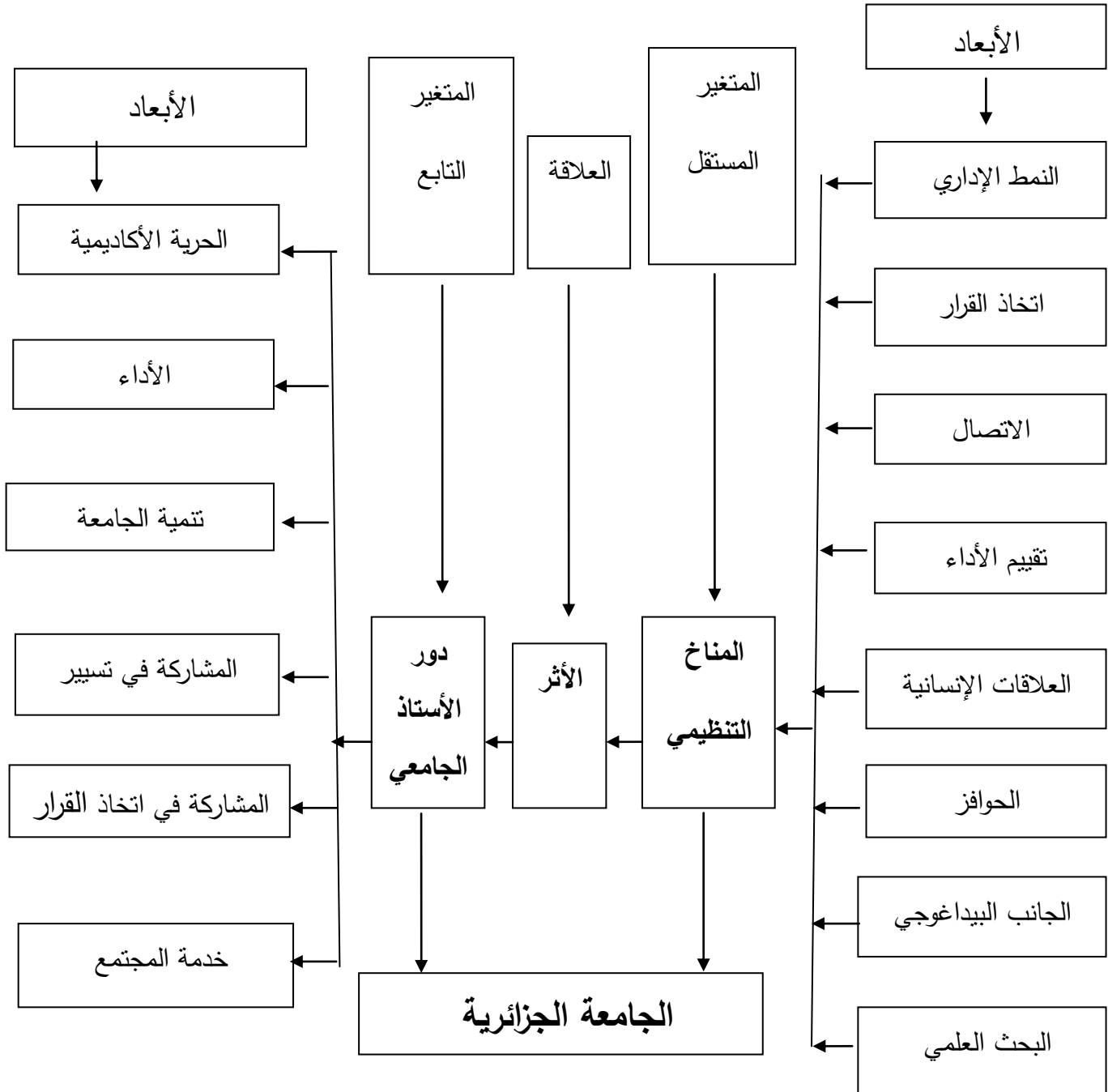
**- أهم ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة: The most important characteristic of the current research on previous studies**

- يعتبر البحث الحالي الأول من نوعه في مستوى الدكتوراه الذي يتناول المناخ التنظيمي على مستوى عدة جامعات بالشرق الجزائري على حد علم الباحثة.

- تميزت عن الدراسات السابقة في دور الأستاذ الجامعي حيث تم جمع العديد من الأبعاد حوله والمتمثلة في: الحرية الأكاديمية ، والأداء ، و المشاركة في تسيير الجامعة ، والمشاركة في تنمية الجامعة، والمشاركة في اتخاذ القرار، وخدمة المجتمع، حيث لوحظ من خلال الدراسات السابقة تناول المناخ التنظيمي ارتباطا بعيد من دور الأستاذ فقط والمتمثل في الأداء ، وتناول دور الأستاذ وحصره في خدمة

- المجتمع فقط وهذا لا يعكس مجهودات الأستاذ بل ما إرتأت له الباحثة بشمولية دور الأستاذ والإحاطة به من العديد من الجوانب ، وقيامها ببناء استبيان خاص بدور الأستاذ الجامعي وفقا للأبعاد السالفة الذكر .
- كما اعتمدت على أسلوب إحصائي مغاير لما سبق والمتمثل في معامل الانحدار البسيط للكشف عن الأثر بين المناخ التنظيمي ودور الأستاذ الجامعي.
- دراسة المناخ بشكل إجمالي في العينة التطبيقية لجامعات الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قالمة- أم البواقي) وبعد ذلك التفصيل في الكشف عن طبيعة المناخ السائد في كل جامعة.
- دراسة دور الأستاذ الجامعي بشكل كلي في مجتمع العينة لجامعات الشرق محل الدراسة ( سكيكدة - قالمة- أم البواقي) ثم دراسة الدور بشكل مفصل في كل جامعة على حدى.

9- نموذج البحث: Search form



- شكل رقم (1): رسم بياني يوضح أثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي

- المصدر: إعداد الباحثة

يوضح الشكل أعلاه النموذج البياني لهذا البحث العلمي الموسوم بـ : " المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وأثره على دور الأستاذ الجامعي" دراسة ميدانية بجامعة الشرق ( سكيكدة- قالمة - أم البواقي) ، والذي تناول متغير المناخ التنظيمي بأبعاده الثمانية المتمثلة في : ( النمط الإداري - اتخاذ القرار - الاتصال - تقييم الأداء - العلاقات الإنسانية - الجانب البيداغوجي - البحث العلمي) ، ومتغير دور الأستاذ الجامعي بأبعاده المتمثلة في: ( الحرية الأكاديمية-الأداء - تنمية الجامعة - المشاركة في تسيير الجامعة - المشاركة في اتخاذ القرار - خدمة المجتمع) وذلك من خلال علاقة أثر المناخ التنظيمي بكل أبعاده على دور الأستاذ الجامعي وفقا لكل بعد على حدى.

وهذا النموذج لم ينطلق من فراغ بل تم تصميمه بناء على النماذج النظرية والتراكمية العلمية التي ورد ذكرها في الإطار النظري للبحث وبالخصوص نموذج ليكرت الذي قسم المناخ التنظيمي إلى ثمانية أبعاد ، ومتغير الدور تم إنشاؤه كذلك بالإعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة وبالإطلاع على بعض المراجع التي اهتمت بالأستاذ الجامعي وأهم أدواره وخصائصه.

# الفصل الثاني

## المناخ التنظيمي

## الفصل الثاني : المناخ التنظيمي

- تمهيد

1- مفهوم المناخ التنظيمي

2- أهمية المناخ التنظيمي

3- الفرق بين المناخ التنظيمي وبعض المفاهيم القريبة منه.

4- علاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية.

5- متغيرات المناخ التنظيمي.

6- خصائص المناخ التنظيمي.

7- أنماط المناخ التنظيمي.

8- مستويات المناخ التنظيمي.

9- نماذج المناخ التنظيمي و أهم أبعاده.

10- مداخل قياس المناخ التنظيمي.

11- العوامل المساعدة في خلق المناخ التنظيمي الصحي.

- خلاصة

## - تمهيد:

يعتبر المناخ التنظيمي من أهم المفاهيم والمتغيرات التي عني بدراستها في علم نفس العمل والتنظيم وعلم النفس الاجتماعي لما له من أثر في تلطيف الجو التنظيمي الذي يسود العلاقات في العمل والبيئة التنظيمية. ففي الجامعة يلعب المناخ التنظيمي دور فعال في تحقيق الاستقرار الوظيفي والشعور بالرضا لدى الأساتذة الجامعيين مما يجعلهم يؤدون أدوارهم بفعالية أما إذا كان العكس فيؤذي إلى اضطراب واختلال داخل الوسط الجامعي وعلى مستوى أداء الأطراف الفاعلة فيه.

لهذا خص هذا الفصل بتناول هذا المتغير المتمثل في المناخ التنظيمي وأهميته وتناول أنماطه ونماذجه وأبعاده وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية القريبة منه كالثقافة التنظيمية، ومدائل قياسه، وفي الأخير سبل تحسينه وأهم العوامل المساعدة في خلق مناخ تنظيمي صحي.

## 1- مفهوم المناخ التنظيمي: Climate Organizational

**1-1- لغة:** مجمل حالة الطقس في منطقة ما لفترة طويلة من الزمن، يطلق على البحث في ميدان المناخ اسم "علم المناخ" كما يهتم علماء المناخ بالجوانب المتعلقة بأحوال الجو، و أهمها أحوال الطقس و التساقط و الرطوبة و النسيم، و ساعات سطوع الشمس و السحب و الرياح و الضغط الجوي، و يؤثر المناخ السائد في المنطقة على الحياة اليومية خاصة في نوعية الثياب و الطعام و السكن و وسائل النقل و الاتصالات، كما يساعد المناخ في تحديد أنواع النباتات و الحيوانات التي يمكن أن تعيش في المنطقة. (شويخات، 2004، د.ص)

**1-2- اصطلاحاً:** عرفه كل من لثوين وسترنجر (litwin & stringer, 1968) بأنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة و المدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة و التي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم أو سلوكهم". (الجوبان، 2010، ص 12) لقد عرف كل من (James and jones) المناخ التنظيمي بأنه: "يعكس إدراك الأفراد في المنظمة نحو انتمائهم لهذا و ذلك عبر ترجمة تلك الإدراكات الخاصة بالأحداث و الظروف إلى معاني ذات أغراض فردية". (James and jones, 1979, p 205)

كما عرف المناخ التنظيمي من قبل (Kozlowski, Doherty, 1975) بأنه: " خصائص مميزة للبيئة تعمل على إثارة سلوك الأفراد و تعتبر محدد مهم للدافعية و السلوك". (Kozlowski, Doherty, 1981, p 546-547)

كما عرفه ليكرت (Likrt 1978) ب: "مناخ أية منظمة تعمل كجزء من نظام أكبر، فالموظفون يعملون ضمن بيئة إدارية عامة و هذه البيئة تنشأ من خلال سياسات و ممارسات كبار الإداريين للنظام، و هذا المناخ يؤثر على أداء كل التابعين، و هذا التأثير يعتمد على حجم السلوك لكل من يعمل في سلسلة الهيكل". (Likrt, 1978)

- كما عرف القريوتي (1994) المناخ التنظيمي بأنه: " انعكاس لخصائص بيئة التنظيم في وعي و لاوعي العاملين فيه مما يدفع الفرد إلى اختيار تصور معين حول التنظيم يتميز بثبات نسبي و يحدد إلى درجة كبيرة سلوكهم التنظيمي ".(القريوتي، 1994، ص 78)
- كما عرفه المغربي (1995) بأنه: "مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الأفراد تؤثر على قيمهم و اتجاهاتهم و إدراكهم و ذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار و الثبات النسبي بشكل يجعلها تختلف عن غيرها من المنظمات".(المغربي، 1995، ص 33)
- عرفه عثمانة ( 1994 ) عن جاسر صالح محمد في دراسته: " أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة": "بأن المناخ التنظيمي مجموعة من الخصائص التي تميز المنظمة و تفرق بينها و بين منظمة أخرى، و يشمل المجالات التالية: "حوافز العمل، و الأسلوب الإداري و القيادي، و العلاقات و الاتصالات، و اتخاذ القرارات و الصلاحيات، و الإجراءات و السياسيات، و التقدم و النمو المهني".
- عرفه كل من ( الشيخ و زاهر 1980) عن جاسر صالح ب: " أنه نتيجة للطريقة التي يتفاعل بها الأفراد في كل مستوى من مستويات التدرج الوظيفي داخل المؤسسة، و أنه نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المؤسسة".(صالح، 2005، ص 14)
- كما يعرف (Dubrin، 1977) المناخ التنظيمي عن الجوبان بأنه: "مجموعة الخصائص التي تصف المنظمة و تميزها عن غيرها من المنظمات، و هذه الخصائص تمثل إلى الثبات النسبي بمرور الزمن، كما أنها تؤثر في سلوك الأفراد داخل المنظمات.
- كما عرفه كل من (Gordon and Walter، 1979) عن الجوبان بأنه: " مجموعة تصورات العاملين للخصائص المتميزة للمنظمة و التي لها تأثير مباشر في سلوكهم".(الجوبان، 2016، ص 12)

و من خلال ما سبق من التعاريف حول المصطلح نستخلص أنها تشترك بصفة عامة في أن المناخ التنظيمي عبارة عن مجموعة من الخصائص و الإدراكات والتصورات الثابتة نسبيا والناجمة عن تفاعلات الأفراد و تأثرهم بالبيئة التنظيمية للعمل أو المنظمة ، والتي بدورها تؤدي إلى إحداث تغيير في سلوكيات الأفراد أو العاملين أو التابعين وفي اتجاهاتهم و إدراكاتهم وقيمهم و دافعيتهم ، تأثيرا واعيا أي شعوريا ومباشرا أو غير واعى أي غير شعوري وغير مباشر وبشكل فردي أي شخصي حول معطيات البيئة التنظيمية من هيكل تنظيمي ، وحوافز مادية ومعنوية ، وعلاقات إنسانية بين العاملين، وأساليب إدارية وأنماط قيادية وشبكات الاتصالات الرسمية وغير رسمية ، والمشاركة في صناعة واتخاذ القرارات وغيرها.

## 2-أهمية المناخ التنظيمي The importance of organizational climate

**climate :** إن للمناخ التنظيمي أهمية بالغة داخل المؤسسات التربوية أو الأمنية أو العسكرية أو الجامعات، و مختلف التنظيمات لماله من دور في تلطيف الجو و تحقيق للأمن الوظيفي و الانتماء للأفراد داخل التنظيم، فحسب خضير الفريجات و موسى اللوزي و آخرون في كتابهم: " السلوك التنظيمي" قد أبرزوا أهمية المناخ التنظيمي من خلال إلقاء الضوء على الدور المتميز و الفعال للمناخ في ترصين السلوك الأخلاقي و الوظيفي للأفراد العالمين، كما يساهم في تشكيل و تعديل و تغيير الاتجاهات و القيم و العادات و السلوكيات، كما أنه يحقق الانسجام و التكيف. و يخلق روح التعاون و المرونة Flexibility بين الأساتذة و يغرس الثقة المتبادلة، و إن أصيب هذا المناخ بالسليمة و المرضية فهو يخلق الشعور باللامبالاة و عدم الحيوية في الأداء، مما يؤثر على رداءة النوعية و الإنتاجية في العمل. ( الفريجات، اللوزي و آخرون، 2009، ص 258)

كما أشار أيضا كل من فاروق فلييه، و محمد عبد المجيد إلى أهمية المناخ في كتابهم: "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية". أنها تتجلى في تأثيره المباشر و الغير المباشر في عدة أبعاد و

متغيرات تنظيمية على سبيل المثال نذكر منها: القيادة، و السياسات الوظيفية، و أداء العمال و خصائصهم و على نوعية و طبيعة العمل داخل المنظمات أو الجامعات"، و حسبهم كشفت دراسات على: " أن المناخ التنظيمي يؤثر على أداء و دافعية العاملين" و مما يؤدي إلى نجاح الجامعة أو المنظمة في تحقيق أهدافها و أدائها.(فليه، عبد المجيد، 2009، ص 249)

من بين الدراسات دراسة الشنطي (2006) الموسومة ب: أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية" و توصل من خلالها إلى وجود أثر ايجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية و أن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء (الشنطي، 2006، ص 11).

كما ورد عن( سناء ظاهر 2010 ) في دراستها: " المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الفلسطينية في مدينة نابلس و أثره في دافعية الموظفين فيها" أن المناخ التنظيمي يؤثر على دافعية العمال حيث أن الدافع شيء يدفع و يجعل الإنسان يقوم بأداء العمل كما أنه حالة داخلية توجه السلوك و تكون سببا فيه مما يؤدي إلى استمرارية النشاط بسبب الدافع.(ظاهر، 2010، ص 14)

كما أكدت البحوث أهمية التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المنظمات أو المؤسسات أو الجامعات بأبعاده و عناصره، و ذلك من أجل تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية، و القضاء على الجانب و العوامل السلبية من أجل تحقيق الصحة النفسية للعاملين و الأساتذة.( فليه، عبد المجيد، 2009، ص 294)

### 3- الفرق بين المناخ التنظيمي و بعض المفاهيم القريبة منه The difference

#### between the organizational climate and some concepts close to it

توجد العديد من المفاهيم القريبة في المعنى و الأثر من مصطلح المناخ التنظيمي ألا و هي: الثقافة التنظيمية، المناخ النفسي، والبيئة التنظيمية، و المناخ الإداري. و سنتطرق إلى أهم الاختلافات الموجودة بين هاته المفاهيم و المتمثلة في:

### 3-1- الفرق بين المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية:

#### The difference between organizational climate and organizational culture

إن مصطلح الثقافة التنظيمية يعبر عن القيم التي يحملها الأفراد العاملين في المنظمة خاصة من ذوي النفوذ و السلطة، و يعملون على تنفيذها من قناعتهم الشخصية، و هذه القيم تؤثر على الجوانب الملموسة، و هي بدورها تؤثر في سلوك العاملين فيها، إذ أنها تحدد الأسلوب الذي ينتهجه الرؤساء في اتخاذ قراراتهم و أساليبهم الإدارية و رؤوسهم و منظماتهم، بينما يشير مصطلح المناخ التنظيمي إلى مجموعة المميزات و الخصائص التي تسود بيئة العمل في منظمة ما بشكل يميزها عن غيرها من المنظمات، و تعد الثقافة التنظيمية أكثر شمولاً و أوسع من المناخ التنظيمي. (أشمري، 2007، ص 34)

### 3-2- الفرق بين المناخ التنظيمي و المناخ النفسي:

#### The difference between organizational climate and psychological climate

يعتبر المناخ النفسي من أكثر المفاهيم تداخلاً مع المناخ التنظيمي، فمن خلاله يتهيأ الفرد أو الأستاذ إلى ممارسة مهامه في العمل بشكل أكثر فاعلية و ملاءمة لحاجاته و تلبية لرغباته الوظيفية . و يتم تمييز الفرق بينهما من خلال النقاط التالية:

- يتم قياس المناخ النفسي عن طريق التقييم الشخصي للأحداث، بينما يتم قياس المناخ التنظيمي عن طريق استخدام المتوسطات الإدراكية.

- يعتبر الفرد هو وحدة التحليل في المناخ النفسي بينما تعتبر المنظمة هي وحدة التحليل النفسي في المناخ التنظيمي .(أشمري، 2007، ص 34)

### 3-3- الفرق بين المناخ التنظيمي و البيئة التنظيمية:

#### **The difference between organizational climate and the regulatory environment**

ذكر في دراسة (نزاري 2018) عن المحارمة أنه أشار إلى وجود فروق بين كل من مفهوم المناخ و البيئة Climate and environment ، حيث أن البيئة تتعلق بكل ما يجري خارج و داخل المنظمة أو الجامعة على أوسع نطاق بينما يتعلق المناخ بالخصائص التنظيمية الداخلية للمنظمة أو الجامعة.( نزاري، 2018، ص 44)

### 3-4- الفرق بين المناخ التنظيمي و المناخ الإداري:

#### **The difference between organizational climate and administrative climate**

يعتبر المناخ الإداري أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي بينما يعتبر المناخ التنظيمي من أحد المحددات الأساسية للسلوك، و هو أهم فرق جوهري بين المفهومين، حيث أن مفهوم المناخ التنظيمي أشمل و أوسع من مصطلح المناخ الإداري الذي يعتبر جزء.(العزیز، 2016، ص 56)

جدول رقم (1): يوضح الفرق بين المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية	المناخ التنظيمي
<p><b>Organizational culture</b></p> <p>-ينتمي الباحثون في موضوع الثقافة التنظيمية إلى تخصص علم الإنسان و علم الاجتماع .anthropology</p>	<p><b>OrganizationalClimate</b></p> <p>-ينتمي الباحثون في موضوع المناخ التنظيمي إلى حقل علم النفس و علم النفس الاجتماعي .psychology</p>
<p>-تعتمد دراسات الثقافة التنظيمية على التحليلات النوعية .categorical assay</p>	<p>-تعتمد دراسات المناخ التنظيمي على التحليلات الكمية .quantal assay</p>
<p>-مرجعية الباحثون في الثقافة التنظيمية تتمثل في تفاعل هذه المخططات على مستوى المجموعات الرسمية من خلال فهم و إدراك مشاكل هذه المجموعات و هي تركز على المعتقدات و العادات و التقاليد و الإيديولوجيات التي تبع من المنظمة و تتبناها.</p>	<p>-مرجعية الباحثون في المناخ التنظيمي تتمثل في المخططات النفسية التي تركز على القيم الشخصية الأفراد و التي تشكل المناخ على مستوى المنظمة و هي تركز على الفرد و الصفات التنظيمية النفسية المشتركة.</p>
<p>-يتم جمع البيانات في موضوع الثقافة التنظيمية عن طريق دراسة الحالة أو المقابلة و تكون أغلب الدراسات استكشافية و ليست قياسية</p>	<p>-يتم جمع البيانات في موضوع المناخ التنظيمي عن طريق الاستمارات أو الاستبيانات التي يتم ملؤها من قبل عينة الدراسة المحددة.</p>

المصدر: نزاري ، 2018 ، ص 47.

#### 4- علاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية The relationship of the organizational climate to some organizational

**variables:** يرتبط المناخ التنظيمي بالعديد من المفاهيم و المتغيرات التنظيمية لهذا قد اعتني بدراسته علائقيا في عدة دراسات سواء علاقات إرتباطية أو علاقة أثر، و أهم هذه المتغيرات تتمثل في كل من الأداء و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي، و الصراع التنظيمي، و القيادة، و الاحتراق النفسي و إدارة المعرفة و الإبداع الإداري، و الدافعية، و الدور و سيتم الوقوف عند كل واحد من المتغيرات مع المناخ كما يلي:

#### 4-1- المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي:

#### Organizational Climate and Organizational Commitment

لقد شغلت العلاقة بين المتغيرين أي كل من المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي ذهن الباحثين في عدة مجالات و ميادين فمنهم من قام بإجراء بحثه في مؤسسة اقتصادية و البعض في مؤسسات اجتماعية و آخرون في مؤسسات التعليم بجميع أطواره لهذا نذكر البعض على سبيل المثال و ليس الحصر. (دراسة عدنان إبراهيم الأوسي (2012) الموسومة بـ : "واقع المناخ التنظيمي في الهيئة العامة للإرشاد و التعاون الزراعي و علاقته بالالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين فيها" حيث هدفت إلى معرفة طبيعة المناخ التنظيمي و بالإضافة إلى ذلك التعرف على وجود علاقة بين المناخ التنظيمي و مستوى الالتزام التنظيمي لدى العينة المستهدفة، و توصلت نتائجها إلى أن طبيعة المناخ السائد في الهيئة العامة للإرشاد و التعاون الزراعي كان متوسطا بين السلب و الإيجاب، و أن غالبية العناصر التي تكون المناخ التنظيمي كانت بين الحالة المتوسطة و تميل إلى الحالة السلبية، كما أثبتت نتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير الالتزام الوظيفي و المناخ التنظيمي بشكل عام و عدد من العناصر

المكونة للمناخ التنظيمي (قواعد و إجراءات العمل، تقييم الأداء، محتوى العمل، بيئة العمل، الترقية و المكافآت أجور العمال). (الأوسي، 2012، ص 104)

و دراسة العافري مليكة (2016) و التي تندرج تحت عنوان "المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي" و التي كانت تهدف إلى معرفة طبيعة المناخ التنظيمي السائد و معرفة العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي، و توصلت إلى وجود مناخ تنظيمي متوسط و صحي سائد في الجامعة محل الدراسة، و أثبتت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد المناخ التنظيمي و أبعاد الالتزام التنظيمي حيث قدر معامل الارتباط بين المتغيرين بـ(0,53). (العافري ، 2016، ص 364) كما قام أيضاً الباحث نزاري بإجراء دراسة حول العلاقة بين المتغيرين السالفي الذكر (2018) الموسومة بـ: "المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي و هدف هو كذلك إلى معرفة طبيعة المناخ السائد بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين المتغيرين حيث توصل بعد إجرائها إلى وجود توجهات ايجابية نحو طبيعة المناخ السائد، حيث ساد في مؤسسة سوناريك مناخ تنظيمي مفتوح ملائم للعمل، مع وجود اتجاه واضح يفسر أن المناخ التنظيمي بكل أبعاده يساعد على الأداء حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ( 3,38). كما أثبتت دراسته وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بلغت قيمة معامل الارتباط العام (0,59). (نزاري، 2018، ص 227)

#### 4-2- المناخ التنظيمي و الأداء: Organizational Climate and performance

لقد اهتم عدة باحثين بدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي و الأداء و من بينهم محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي بالجامعة الإسلامية بغزة (2016) و التي تندرج تحت تسمية "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية" حيث هدف من خلالها إلى تقييم المناخ التنظيمي و إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، فتوصل بعد إنجازها إلى أن توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد توجهات إيجابية، و كذلك وجود أثر ايجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء

الموارد البشرية و أن هذا المناخ التنظيمي السائد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء.(الشنطي، 2006، ص

(11

كما اهتم أيضا عيسى قيقوب بجدلية العلاقة بين المتغيرين حيث أجرى دراسته (2008) الموسومة بعنوان "المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي" بجامعة قسنطينة و التي هدف من خلالها إلى التعرف على العلاقة القائمة بين المتغيرين المتمثلين في كل من المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي، و خلص إلى أن أفراد عينة مجتمع الدراسة قد أكدوا أن عوامل البيئة الداخلية من هيكل تنظيمي، و معاملة المرؤوسين، و أساليب العمل و المشاركة في اتخاذ القرارات و الأجر و الترقية و التكنولوجيا لها أثر في أداء العاملين في التنظيم.(قيقوب، 2008، ص 151) كما خاض الباحث خالد بن وصل الله راضي ألحارثي في هذا الطرح بجامعة أم القرى بدراسته (2014) الموسومة بـ: "المناخ التنظيمي و علاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين"، حيث هدف إلى معرفة العلاقة بين المتغيرين، فأكدت نتائجه على وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بين المناخ التنظيمي و مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها مكاتب الرئاسة العامة لرعاية الشباب في المملكة العربية السعودية.(ألحارثي، 2016، ص 04) و دراسة حمد علي عبد الله عيسى (2016) بجامعة العلوم التطبيقية بمملكة البحرين الموسومة بـ: "تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين" و التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية و الجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية، فتوصلت نتائجه إلى وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد ( الهيكل التنظيمي ، القيادة، الحوافز، التقنية، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات) و الأداء الوظيفي للعاملين، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين تعزى للمتغيرات الآتية( العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).(حمد علي، 2014، ص 14)

## 4-3- المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي:

**Organizational Climate and Organizational conflict**

اهتم بالعلاقة بين المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي العديد من الباحثين من مختلف الجامعات و الدول و من بينهم سلطان بن حسن عبد الرحمان الشهري الموسومة بعنوان : "المناخ التنظيمي و أساليب إدارة الصراع في المدارس الثانوية بالطائف و العلاقة بينهما من وجهة نظر المديرين و المعلمين" و التي كانت تهدف إلى معرفة مستوى المناخ، و العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي، و توصلت النتائج إلى أن المتوسط الإجمالي لمجالات المناخ التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف كان بدرجة كبيرة جدا بلغ المتوسط الإجمالي لها 4,41، كما أن المستوى الإجمالي لمجالات المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة الطائف كان بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الإجمالي لها 3,97، و أظهرت أيضا وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الأسلوب التعاوني و الأسلوب التشاركي و الأسلوب التكيفي من أساليب إدارة الصراع و بين المناخ التنظيمي لدى مديري و معلمي المدارس الثانوية.(الشهري، 2008، ص 5)

كما قام الباحث إياد إبراهيم خليل المدهون بدراسة (2012) حول العلاقة بين المناخ و الصراع و الموسومة بـ : "العلاقة بين المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بغزة"، حيث هدف من خلالها إلى التعرف على وجهات النظر نحو المناخ التنظيمي السائد، و إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين ، وتوصلت نتائجها إلى توجهات الموظفين نحو المناخ التنظيمي الكلي إيجابية متوسطة، ووجود علاقة عكسية قوية بين المناخ التنظيمي و الصراع التنظيمي، و وجود علاقة عكسية متوسطة دالة إحصائيا بين كل من (الهيكل التنظيمي، نظم و إجراءات العمل، نمط القيادة، نمط الاتصالات) و الصراع التنظيمي، و وجود كذلك علاقة عكسية قوية دالة إحصائيا بين كل من (العدالة التنظيمية، والحوافز، ومشاركة العاملين في اتخاذ

القرارات ) و الصراع التنظيمي، كما كانت أكثر الأبعاد تأثير في الصراع التنظيمي هي "الحوافز"، حيث كلما زادت بمقدار درجة واحدة انخفض الصراع بمقدار 0,70 من الدرجة.(المدهون، 2012، ص 12) كما أخذ "بوجمعة تقبيل" من جامعة الحاج لخضر -باتنة - في هذا الطرح حول جدلية العلاقة بين المناخ و الصراع بدراسته (2009) الموسومة ب: "علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة" و التي هدف من خلالها إلى معرفة نوع المناخ السائد، و التعرف على العلاقة القائمة بين المناخ و الصراع، و توصلت نتائجها إلى أن المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الجزائرية العامة هو مناخ مفتوح بدرجة متوسطة، كما أثبتت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ ) بين المناخ التنظيمي و أسلوب إدارة الصراع، و توصلت كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في وصف المناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس، و عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة في وصف المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة.(تقبيل، 2009، ص 3)

#### 4-4- المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي:

### Organizational Climate and job satisfaction

اهتم بالعلاقة بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي العديد من الباحثين و من بينهم الباحثة إكساس ناريمان(2012) بدراستها الموسومة ب: "المناخ التنظيمي: تأثير النمط القيادي و علاقات العمل على الرضا الوظيفي" بجامعة الجزائر (02) حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي و الرضا الوظيفي و توصلت إلى أن المناخ التنظيمي يؤثر بصفة أساسية على الرضا الوظيفي و ذلك من خلال وجود أن النمط القيادي يؤثر بدرجة كبيرة على رضا العاملين و كذلك بعض العلاقات بين العمال و زملائهم و بين العمال و رؤسائهم فهو يؤثر بصفة أساسية في الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة صيدال.(إكساس ، 2012، ص 193)

كما كان كل من scheider et Snyder (1975) من السابقين لدراسة العلاقة بين كل من المناخ و الرضا بدراستهم الموسومة بـ : قياس علاقة الرضا الوظيفي مع المناخ التنظيمي و التي هدفا من خلالها إلى معرفة العلاقة القائمة بين المتغيرين و توصلوا إلى وجود علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي و المناخ التنظيمي مع بعض الوظائف في وكالات التأمين محل الدراسة. (scheider et Snyder, 1975, p318- 328). و كذلك الباحثة سناء عبد الكريم الخناق أجرت دراستها (2012) بجامعة ملابا بماليزيا الموسومة بـ: "المناخ التنظيمي و العلاقة مع الإدارة و دورهما في تحقيق الرضا الوظيفي للأكاديميين" هدفت من خلالها إلى معرفة اتجاه الأكاديميين و موقفهم من المناخ في الجامعة محل الدراسة و التعرف عن العلاقة بين كل من المناخ و الرضا الوظيفي و توصلت إلى أن الأكاديميين عموما راضين بما يقترب من المتوسط عن المناخ التنظيمي السائد في الجامعة، و كذلك موقفهم من المناخ التنظيمي السائد في الجامعة كان جيدا. (الخناق، 2012، ص317)

#### 4-5- المناخ التنظيمي و التطوير الإداري:

### The Organizational Climate and Administrative Development

اهتم الكثير من الباحثين بالعلاقة بين كل من المناخ التنظيمي و التطوير الإداري و من بينهم الباحثة طعمانة (1996) بدراسته الموسومة بـ : " أثر وحدات التطوير الإداري في المناخ التنظيمي " و التي هدف من خلالها إلى التعرف على اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي السائد في القطاع العام في الأردن و التعرف على أثر وحدات التطوير الإداري في المناخ التنظيمي، حيث أظهرت نتائجها أن اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي كانت سلبية في بعض المجالات أهمها: الصراع التنظيمي، السلطة، و المسؤولية، القيادة، المكافأة، التدريب، في حين كانت الاتجاهات إيجابية نحو تبسيط إجراءات العمل، كما أسفرت نتائجها عن وجود ارتباط وثيق بين طبيعة المناخ التنظيمي و وجود أجهزة تطوير إداري متخصصة. (طعمانة ، 2003، د. ص)

## 4-6- المناخ التنظيمي و الاحتراق النفسي:

**The Organizational Climate and Burnout**

في إطار العلاقة بين المناخ التنظيمي و الاحتراق النفسي أجرى الباحثون عدة أبحاث و دراسات أهمها دراسة الباحث ميهوبي فوزي بجامعة البليدة و الموسومة بـ : "المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة الصحية و علاقته بالاحتراق النفسي لدى الممرضين" و التي كانت تهدف إلى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين و كذلك الكشف عن العلاقة القائمة بين المناخ التنظيمي و الاحتراق النفسي، فتوصل إلى أن الممرضين يعانون من مستوى مرتفع و دال إحصائيا من الاحتراق النفسي، و إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة و دالة إحصائيا بين المناخ التنظيمي و الاحتراق النفسي. (ميهوبي ، د.س، ص 178)

## 4-7- المناخ التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي:

**Organizational Climate and Organizational Citizenship behavior**

اهتم بالعلاقة القائمة بين المناخ التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي العديد من الباحثين و من بينهم محمد ناصر إسماعيل و نبيل ذنوب جاسم و رنا ناصر صبر بمعهد الإدارة بالرصافة بدراساتهم (2012) الموسومة بـ: "أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي"، و تهدف إلى البحث عن علاقة الارتباط و الأثر بين أبعاد المناخ التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي و التعرف على مستوى المناخ التنظيمي السائد بالمنظمة، و توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط و أثر معنوية بين كل من المناخ التنظيمي على المستوى الكلي و سلوك المواطنة التنظيمي، كما حقق متغير المناخ التنظيمي مستوى عال من الأهمية، مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي السائد في المنظمة المبحوثة ايجابيا و ذلك لما حققته نسب التشبع الكافية التي تجعل منه متغيرا مؤثرا في متغير الدراسة الاستجابي من خلال أبعاده المتمثلة بالنمط القيادي و الحوافز و الاتصالات اللذان حققا نسبة تشبع بلغت (75%) باستثناء بعد اتخاذ القرارات إذ حقق نسبة تشبع بلغت (50%) (ناصر، ذنوب، ناصر، 2012، ص 227)

## 4-8- المناخ التنظيمي والقيادة:

**The Organizational Climate and Leadership**

اهتم بالعلاقة بين المناخ التنظيمي و القيادة العديد من الباحثين و خاضوا في هذا المجال بالبحث، فمن بينهم الباحث فهد نجيم راجح السلمي (2012) الموسومة ب: "القيادة الإبداعية و علاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة بجامعة أم القرى، حيث هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الإبداعية و المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة و معرفة مستوى المناخ التنظيمي كذلك، و توصلت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لسمات القيادة الإبداعية و الدرجة الكلية لأبعاد المناخ التنظيمي، و أن المناخ التنظيمي السائد في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة من وجهة نظر مديريها و معلميها كان بدرجة عالية في بعدي الانتماء و النزعة الإنسانية و بدرجة متوسطة في بعدي التركيز على الإنتاجية و الإعاقة و وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ )، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع المناخ التنظيمي السائد وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، و عدد سنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي. (السلمي، 2012، د.ص)

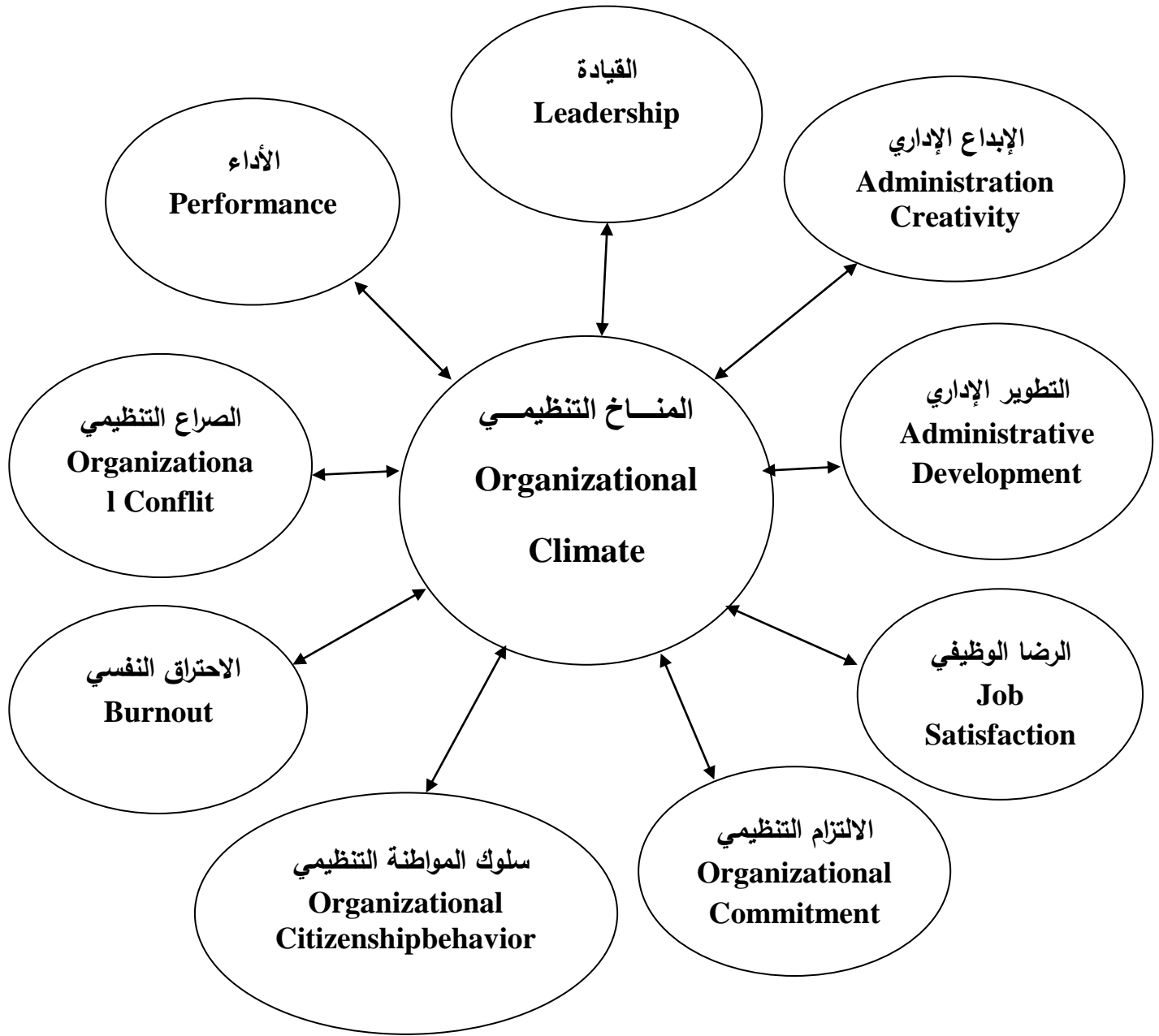
و كذلك دراسة الباحثة ليلي حسن عبد الله القرشي (1425 هـ) بجامعة أم القرى الموسومة ب: "القيادة الإبداعية و المناخ التنظيمي في الجامعات السعودية" هدفت إلى رصد طبيعة القيادة الإبداعية و المناخ التنظيمي في ضوء الفكر الإداري المعاصر، و كذلك الكشف عن العلاقة بين القيادة الإبداعية و المناخ التنظيمي بالجامعات السعودية و الوقوف على تأثير بعض المتغيرات ( الجنس، جهة العمل، التخصص العلمي، الخبرة القيادية) على أبعاد المناخ التنظيمي لدى العمداء و رؤساء الأقسام الأكاديمية و توصلت نتائجها إلى أن جميع أبعاد المناخ التنظيمي تمارس من قبل مجتمع الدراسة بدرجة متوسطة، كما أن هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين كل من سمات القيادة الإبداعية و

أبعاد المناخ التنظيمي، كما لوحظ وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد المناخ التنظيمي ترجع لمتغير الجنس لصالح الذكور و سنوات الخبرة الأكثر من 5سنوات.(القرشي،2005)

#### 4-9- المناخ التنظيمي و الإبداع الإداري:

### The Organizational Climate and Administration Creativity

اهتم بجدلية العلاقة بين المناخ التنظيمي و الإبداع الإداري العديد من الباحثين و من بينهم القطاونة (2000) بدراسته الموسومة بـ : "المناخ التنظيمي و أثره على السلوك الإبداعي" على عينة من المشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية، و التي كانت تهدف إلى معرفة اتجاهات و انطباعات المشرفين نحو المناخ بالإضافة إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد و السلوك الإبداعي، فبينت النتائج أن انطباعات المشرفين الإداريين عن المناخ التنظيمي السائد كانت ايجابية، و أظهرت أيضا أن مستوى السلوك الإبداعي لدى أفراد عينة الدراسة يعد عاليا. (عوض، 2013، ص 200) ، كما اهتم أشمري (2007) أيضا بالمناخ التنظيمي و الإبداع الإداري بدراسته الموسومة بـ: "المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية و علاقته بالإبداع الإداري على عينة من مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية" وسعت إلى معرفة مستوى الإبداع الإداري لديهم من خلال العناصر الآتية: (الطلاقة، و المرونة، و الأصالة، و الحساسية للمشكلات، و القدرة على التحليل) و بينت نتائجها أن هذه العناصر موجودة لدى عينة الدراسة بالمستوى المتوسط و قدرته كما يلي: (المرونة، و القدرة على التحليل، الأصالة، و الحساسية للمشكلات الطلاقة). (عوض، 2013، ص 202)



- شكل رقم (2): يوضح علاقة المناخ التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية

- المصدر: إعداد الباحثة

## 5- متغيرات المناخ التنظيمي: Organizational climate variables

و تتمثل متغيرات المناخ التنظيمي في نوعين أساسيين هما: المتغيرات الداخلية، و المتغيرات الخارجية

### 5-1- المتغيرات الداخلية Internal variables: و تشمل عدة نقاط أساسية هي:

- وجود إدارة جديدة للمنظمة أو الجامعة أو المؤسسة.
  - إدخال برامج التطوير التربوي و المهني و التي بدورها تسهم في تغيير المناخ التنظيمي.
  - حدوث أزمات و مشكلات مالية أو إدارية تؤثر على التنظيم و العاملين فيه.
  - وجود ضغوطات نفسية و مهنية بين العاملين في المنظمة أو الجامعة كالأستاذة و ذلك راجع لأسباب عدة سواء علائقية أو تنظيمية أو لتضارب المصالح و تداخل الأدوار المهنية.
- (حمادات، 2007، ص 46).

### 5-2- المتغيرات الخارجية External variables: و هي بدورها تنحصر في عدة نقاط تتمثل

في:

- أولاً سياسات الحكومة و اتجاهاتها و قراراتها، لأن التنظيم متواجد ضمن رقعة جغرافية تنتمي لدولة و بالتالي يخضع لقوانينها و يتأثر حتى بنظامها السياسي، خاصة الجامعة.
- المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية فالمناخ التنظيمي يتأثر بكل العوامل السالفة الذكر سواء بالإيجاب أو بالسلب.
- التقدم العلمي و التكنولوجي إن كل تطور علمي يؤثر بشكل فعال في التنظيم و في جميع أفراده فيحدث تغيراً في سلوكهم و مهاراتهم و إدراكاتهم. (حمادات، 2007، ص 46-47)

## 6- خصائص المناخ التنظيمي: Organizational climate characteristics

يتميز المناخ التنظيمي بالعديد من الخصائص نظر لعناصره و أبعاده المتفاعلة مع تصورات و إدراكات الأفراد داخل المنظمات أو الجامعات و أهم ما أشار إليه ( فليه و عبد المجيد) في كتابهم: "السلوك التنظيمي" أن المناخ يتميز بعدة خصائص و هي كالتالي:

- إن المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه و يعبر عنه أفراد التنظيم وفقا لإدراكاتهم و تصوراتهم الخاصة بهم.

- إن المناخ التنظيمي يتسم بنوعية ثابتة بمعنى أن المناخ يتميز بالاستمرار النسبي كما أنه يتغير بتغير الزمن، و يتأثر بالعديد من العوامل و المتغيرات بالتنظيم.

- المناخ التنظيمي يعتبر ثقافة للمنظمة أو الجامعة.

- إن المناخ التنظيمي السائد في أي منظمة أو جامعة يؤثر بطريقة مباشرة في سلوك أفراد التنظيم أو الأساتذة بالجامعة.

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي السائد و بين الصفات و السلوكيات التنظيمية الأخرى، مما يؤثر على جميع العاملين و الأطراف الفاعلة فيه. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 295)

- يعتبر المناخ التنظيمي فكرة ذات نظرة كلية وشاملة.

- يعتبر المناخ التنظيمي تجسيد و دلالاته لمتغيرات موضوعية في التنظيم.

- يعتبر المناخ التنظيمي هوية للمنظمة رغم اختلاف مكوناته و أبعاده و عناصره.

- يتم تحديد الجوهر للمناخ من خلال الخصائص السلوكية و اتجاهات الأفراد العاملين فيها و حسب توقعاتهم، إضافة إلى وقائع التنظيم الاجتماعية و الثقافية و القيمية.

- يعتبر المناخ عنصر مشترك بين مجموع من الأفراد العاملين في المنظمة أو المؤسسة أو الجامعة في وقت واحد.

- يتسم المناخ بالقوة السلوكية المؤثرة على المنتمين إليه.

- يعتبر المناخ من أهم محددات السلوك الإنساني. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 295-296)

- كما أشارت وردة العزيز في دراستها على أن الجحلان (1997) قدم خصائص للمناخ التنظيمي و هي:

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

- المناخ التنظيمي يختلف عن المناخ الإداري، حيث يعد المناخ التنظيمي من أحد المحددات الأساسية

للسلوك، فإن المناخ الإداري يعد من أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي. (العزيز، 2016، ص 64)

- المناخ التنظيمي لا يعني البيئة التنظيمية، لأن البيئة تهتم بكل ما يدور داخل و خارج المنظمة أو

الجامعة على مستوى أوسع، بينما يهتم المناخ التنظيمي بما يجري داخل المنظمة أو الجامعة على مستوى

محدود. (نزاري، 2018، ص 90)

## 7- أنماط المناخ التنظيمي: Organizational climate patterns

تم تقسيم المناخ إلى (06) أنماط حسب كل من (Halpin and croft) كما يلي:

### 1- المناخ المفتوح Open Climate :

ويتميز هذا النمط من المناخ بأن العاملين فيه يتمتعون بروح معنوية عالية ولا يشعر الأساتذة

بالضجر من الأعمال اليومية الروتينية، ويعملون سوية دون الشعور بالملل أو الشكوى، ويعمل الرئيس

على تسهيل الظروف والأعمال الخاصة بمرؤوسيه.

## 2-مناخ الإدارة الذاتية أو المستقل Autonomes Climate

يتميز هذا النمط بالحرية شبه الكاملة للأساتذة في القيام بأعمالهم بأريحية، وميل بعضهم لإشباع حاجاتهم الاجتماعية، وتيسير العمل، لكنه أقل من المناخ المفتوح لهذا توجد ألفة بين الأساتذة مع وجود بعض العراقيل.

## 3-المناخ الموجه أو المسيطر عليه ControlledClimate

يتسم هذا النمط بانجاز العمل على حساب الحاجات الاجتماعية، كما يتميز كذلك بالعزلة الاجتماعية، والكل يعمل بجدية وروح معنوية عالية وذكاء، وحرية نسبية، كما يقوم الرئيس بإعطاء أوامر وتوجيهات مباشرة، أي ممارسة الضغط العالي من أجل إنجاز الأعمال في وقتها، ومع ذلك يمكن وصفه بأنه أقرب للمناخ.

## 4-المناخ المألوف Familiar Climate

أهم صفة تميز هذا النمط هي الألفة الشديدة بين الأساتذة، كما يتوجه الاهتمام إلى إشباع الحاجات الاجتماعية أولاً ثم تحقيق أهداف الجامعة أو التنظيم كما تبرز بعض القيادات نظراً لعدم ممارسة الرئيس لدوره وعدم حرصه على الأعمال اليومية الروتينية للأساتذة. كما أن الروح المعنوية متوسطة في هذا النمط وذلك راجع إلى عدم الرضا الوظيفي عن أداء العمل.

## 5-المناخ الأبوي Parental Climate

يتفرد الرئيس بالسلطة في هذا النمط ولا يسمح بظهور قيادات من الأساتذة كما أنه يلعب دور الأب عليهم وكل المبادرات لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا شكلياً، لهذا نجد انخفاض في الروح المعنوية لديهم، وكذلك يتم إنجاز الأعمال، وحث عن العمل باعتدالية.

## 6- المناخ المغلق ClosedClimate

يتسم هذا النمط بالإنتاج العالي لكن على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية وعدم الاهتمام بالأساتذة، كما يتميز بعدم الرضا الوظيفي، والرئيس أدى إلى عدم توجيه أفراد التنظيم نحو الإنجاز كما ساهم في انخفاض الروح المعنوية لدى الأساتذة بسلوكاته. (الجنابي، 2015، ص428 - 429)

أما لثوين وسترنجر (Litwin and Stringer) فقد وضعوا نموذجا لأنماط المناخ التنظيمي لخص في ثلاثة أنماط وهي:

**1-المناخ السلطوي Authoritarian climate:** يمتاز بمركزية اتخاذ القرارات ويتوجب على الأساتذة بالجامعة التنفيذ.

**2-المناخ المتبني (الحاضن) Adopted climate:** يتسم بالعلاقات الجيدة بين الأساتذة عوضا عن العلاقات الرسمية في العمل.

**3-المناخ الإنجازي The achivement climate:** ويتسم بإتاحة الفرصة لجميع المستويات الإدارية للمشاركة في اتخاذ القرارات وتحديد الأهداف. (بني أحمد، 2007، ص 52)

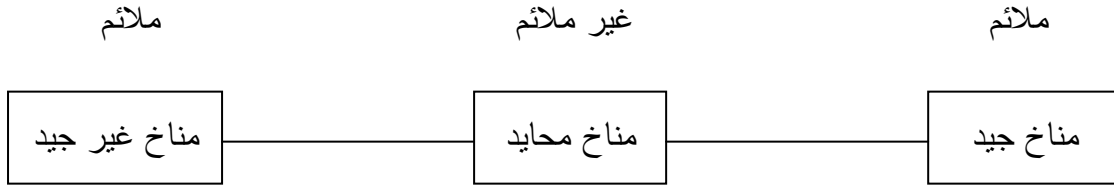
كما أنا ألغمري (1983) قد اقترح ثلاثة أنماط للمناخ تسود المنظمات أو الجامعات وهي على التوالي:

- مناخ جيد.

- مناخ محايد.

- مناخ غير جيد.

وهي ما يعبر عنها من خلال هذا الشكل أسفله:



- شكل رقم (03): يوضح الأنماط المناخية عند الغمري.

- المصدر: بني أحمد، 2007، ص 52.

كما قام كل من الصباغ وقواقزه والضامن (1982) بتصنيف المناخ إلى نمطين هما:

1- **المناخ التنظيمي المساند:** وفيه تحل المشكلات الموجودة في الجامعة أو المنظمة، كما يركز على التعاون وتكافؤ الفرص لتحقيق الأهداف المرجوة، كما تتم العدالة والمساواة بين جميع الأساتذة أو أفراد التنظيم. (بني أحمد، 2007، ص 53)

2- **المناخ التنظيمي المهدد:** ويسود في هذا النمط من المناخ الرقابة والسيطرة من طرف المسؤولين كما يتم التمييز بين المرؤوسين و عدم المساواة بينهم ، كما لا تشبع حاجاتهم وطموحاتهم في الجامعة أو المنظمة وعليهم الإلتزام المهني فقط (بني أحمد، 2007، ص 53)

\* وفي النمطين أعلاه نلاحظ أن المناخ المساند يؤدي إلى تحقيق التوافق المهني لدى العاملين ويشجعهم على القيام بأدوارهم الوظيفية بأداء جيد بينما المناخ المهدد فهو ينفرد ويعزز الإتجاه السلبي نحو العمل . كما حدد ليكرت (Likrt) أنماط التنظيم وذلك بالنظر للعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وتتمثل في:

1- الأسلوب التسلطي - الاستغلالي ← الخوف من نظام قائم على العقاب.

2- الأسلوب التسلطي - الأبوي ← الخوف من نظام العصا/ الجزرة.

3- الأسلوب الاستشاري ← استشارة المرؤوسين دون أن يكون لهم تأثير كبير على اتخاذ القرارات.

4- الأسلوب المشارك (الأكثر فعالية) ← جماعية القرار، الرقابة، تحديد الأهداف.

(سلاطينة، قيرة، 2008، 172).

جدول رقم (02): يوضح أنماط التنظيم لدى ليكرت:

أنماط التنظيم الخصائص	النظام (1) التسلطي المستعمل	النظام (2) التسلطي- الأبوي	النظام (3) الاستشاري	النظام (4) المشارك
ثقة الرؤساء في مرؤوسيهـم	منعدمة	-ثقة متعجرفة. -علاقة السيد- العبد.	-ثقة كبيرة لكن ليست كاملة. -تفضيل المحافظة على مراقبة القرارات.	-ثقة كاملة مع الاحترام والتقدير .
مصالح الرؤساء في مرؤوسيهـم	علاقات جافة (متحفظة)	اتصالات ضيقة، كل واحد في مكانه.	علاقات ضيقة بعض الشيء.	العلاقات ضيقة جدا تقوم على الثقة.
نظام الحوافز	الخوف، التهديد عند اقتضاء المكافأة	المكافأة عند الاقتضاء عقاب واقعي أو ممكن.	المكافآت عند الاقتضاء عقاب، ونوع من التوريط.	-مكافآت اقتصادية بواسطة نظام الجزاءات ويقوم هذا النظام على المشاركة.
مواقف الأفراد من أهداف المؤسسة	عموما عدائية	أحيانا عدائية، أحيانا ملائمة.	ملائمة	ملائمة جدا.
روح الجماعة ودور الجماعات	منعدمة	عمليا منعدمة.	متوسطة	مرتفعة.
الاتصال الداخلي الأهمية، المعنى	ضعيف جدا نازل	ضعيف، خاصة النازل	نسبيا ضعيف الصاعد والهابط	-مرتفع بين الأفراد أكثر بين الجماعات، الصاعد، الهابط، الأفقي.
مستوى اتخاذ القرار	في قمة المؤسسة	في القمة وفي سلم المرؤوسين.	في القمة وفي سلم المرؤوسين.	في مجموع المؤسسة.
المشاركة	لا توجد	اقتراحات.	استشارة واسعة.	مشاركة واسعة جدا.
طريقة تحديد الأهداف	تقل الأوامر	نقل الأمر مع إمكانية النقد أحيانا.	الأهداف محددة والأوامر تتقل بعد المناقشة مع المرؤوسين.	الأهداف محددة تبعا للمناقشات مع المجموعة.

المصدر: سلاطينة، قيرة، 2008، ص 173.

كما ورد عن حمد عيسى (2014) في دراسته تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين،

حيث بين نمطين من المناخ هما: المناخ التنظيمي الإيجابي والمناخ التنظيمي السلبي.

## 1-المناخ التنظيمي الإيجابي Positive organizational climate: وهو النمط الذي

يؤثر بطريقة إيجابية على سلوك الأفراد والجماعات، ويتميز بـ:

- 1-العمل يميل نحو الإبداع ويكسر الروتين.
- 2-توزع الحوافز والمكافآت على أساس الإبداع العلمي والإنتاج وطرح الأفكار الجديدة المبتكرة.
- 3-إن الإنجازات التي يقدمها أفراد التنظيم في العمل تسمح بتزقيتهم وتطويرهم.
- 4-المشاركة في اتخاذ القرارات تسمح للمرؤوسين بالشعور والعمل بأريحية وحرية وخاصة اتخاذ اللامركزية في القرار وتفويض الصلاحيات تساهم في دافعية العاملين بأرائهم ومجهوداتهم لتحقيق أهداف التنظيم.
- 5-القيام بدورات تدريبية تطويرية تؤدي إلى تحسين الأداء وإكساب الأفراد والأساتذة إلى مهارات تعزز من ثقتهم وترفع من روحهم المعنوية.
- 6-يتميز الأفراد أو الأساتذة بالجامعة بارتفاع من روحهم المعنوية.
- 7-المرونة في المنظمة أو الجامعة وقابليتها للتغير والتفاعل مع المستجدات والمتغيرات الجديدة والطارئة. (حمد عيسى، 2014، ص 80 - 81).

## 2-المناخ التنظيمي السلبي The negative organizational climate: هو عكس

المناخ التنظيمي الإيجابي، لأنه ذا تأثير سلبي على سلوك الأفراد أو الأساتذة ويتسم بـ:

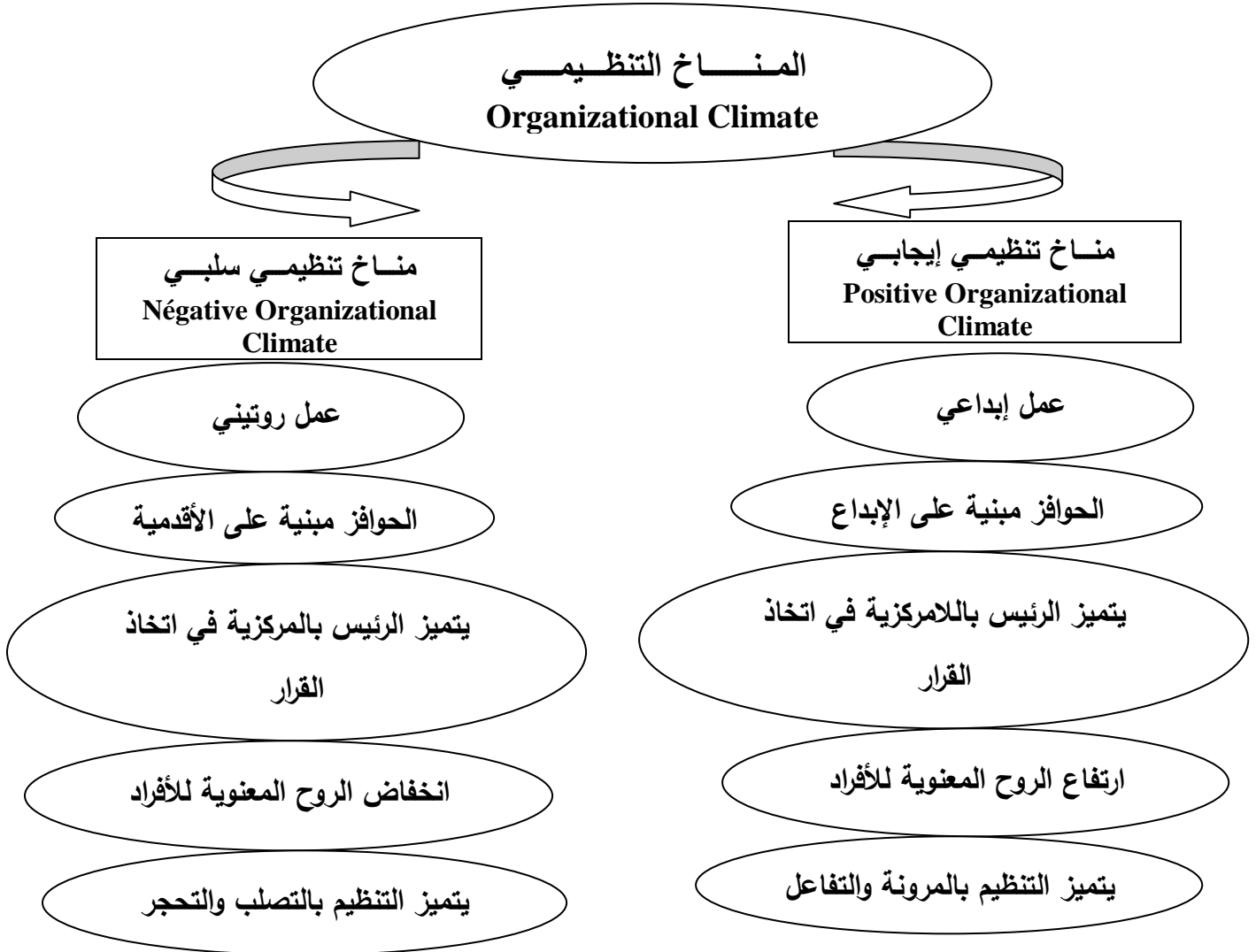
- 1-العمل الروتيني وممل يقتل روح الإبداع والابتكار.
- 2-الحوافز مبنية على سنوات الأقدمية وليست على الخبرة ونتائج النشاطات العلمية والإبداع والإنتاج.
- 3-يتميز الرئيس بالمركزية في اتخاذ القرارات مما يضيق على العاملين الخناق ولا يشركهم في صناعة أو اتخاذ أي قرارات أو بالتعبير حتى عن رأيهم.
- 4-يتميز الأفراد أو الأساتذة في هذا النمط بانخفاض في روحهم المعنوية.

5- يتميز التنظيم بالتصلب والحجر عن مسايرة المتغيرات والمستحدثات.

6- لا يتمتع العاملون في المنظمة أو الجامعة بالاستقرار الوظيفي مما يجعلهم تحت رحمة المسؤولين

والتهديد بالطرده أو إنهاء الخدمة (حمد عيسى، 2014، ص 81).

\* و كما يوضح الشكل أسفله نمطي المناخ التنظيمي الإيجابي والسلبي باختصار لما سبق ذكره أعلاه.



- شكل رقم (04): يوضح نمطي المناخ التنظيمي الإيجابي والسلبي

- المصدر: إعداد الباحثة

## 8- مستويات المناخ التنظيمي Organizational climate levels:

يشير المغربي في كتابه: "المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية " إلى ثلاث مستويات

للمناخ التنظيمي وتتمثل في:

### 8-1- المناخ التنظيمي على مستوى المنظمة ككل The organizational climate

at the level of the organization as a whole: إن خصائص وظروف العمل الداخلية

تكون مدركة بصورة موحدة ويتصور متماثل حسب متوسط إدراكات العاملين في التنظيم، كما أنها تكون

ذات تأثير على دوافعهم وأدائهم وسلوكياتهم بنمط متجانس. (المغربي، 2007، ص 12)

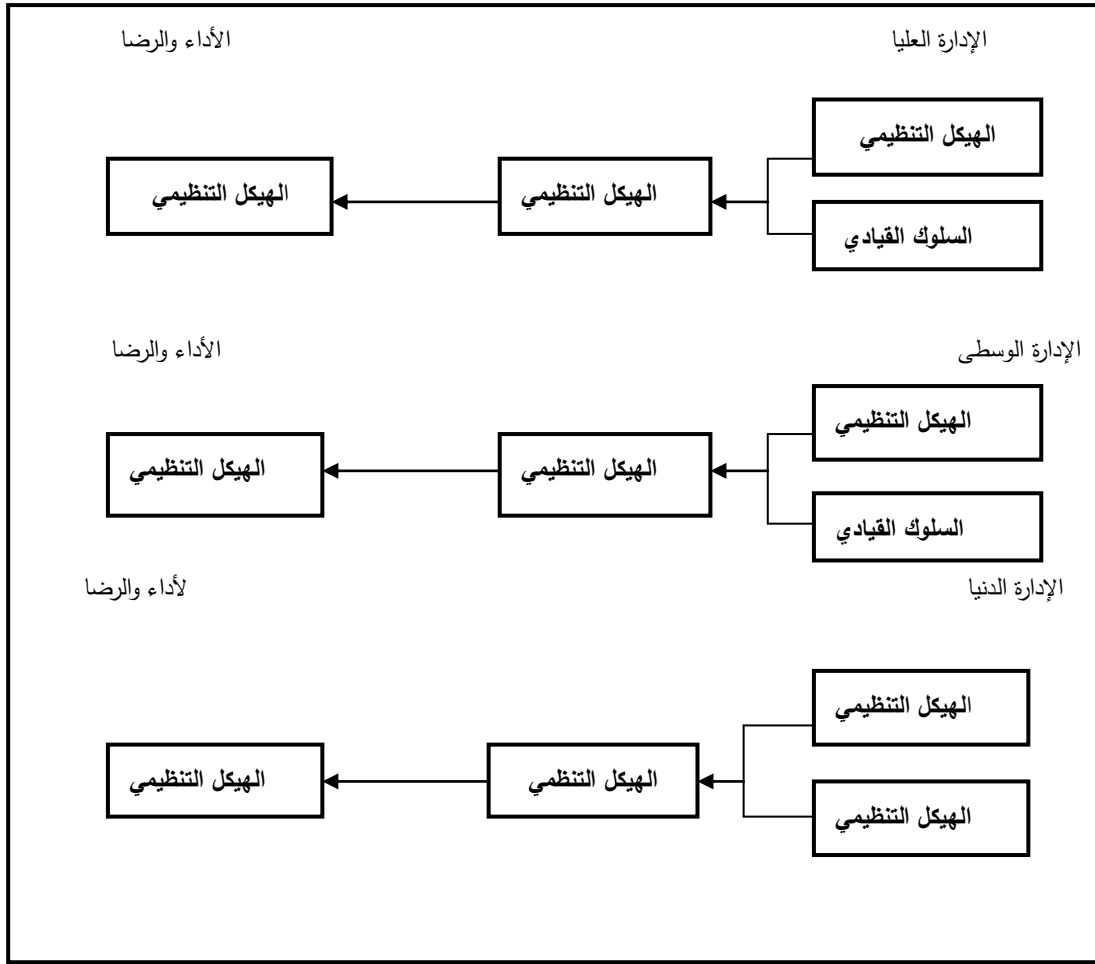
### 8-2- المناخ التنظيمي على مستوى المجموعة The organizational climate at

the group level: ويرى Altman وجود مناخ تنظيمي مختلف لكل مستوى إداري حيث يوجد

مناخ تنظيمي للإدارة العليا ومناخ تنظيمي للإدارة الوسطى ومناخ تنظيمي للإدارة الدنيا وهذا ما أكده

المغربي بأن المناخ التنظيمي يتعلق بالمستويات الإدارية في المشروع حيث يوجد مناخ لكل مستوى، وأن

المستوى الأعلى يفرض المناخ الذي يعمل فيه المستوى الأدنى.



شكل رقم (05): مخطط يبين مستويات المناخ التنظيمي

المصدر: إكساس، 2012، ص 33.

يتضح من الشكل أعلاه أن كل من هيكل المنظمة وسياساتها يؤثران على سلوك القيادة وينتقل التأثير في العمل والعمليات التي تقع داخل المنظمة، ويؤدي ذلك إلى تكوين المناخ التنظيمي، مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص الأفراد والتي تلعب دورا في تحقيق كل من الرضا عن العمل وكفاءة وفعالية الأداء. (إكساس، 2012، ص 33)

ومن ناحية أخرى واضح أن مناخ الإدارة العليا يلعب دورا هاما في كل من العمل والعمليات التي تحدث داخل المنظمة، وذلك بالتفاعل مع سلوك القيادة في الإدارة الوسطى وكل من العمل والعمليات التي

تحدث داخل المنظمة، وذلك بالتفاعل مع سلوك القيادة في الإدارة الوسطى وهذا يؤدي إلى تكوين المناخ التنظيمي للإدارة الوسطى والذي يلعب دورا في الرضا عن العمل والأداء وهذا ينطبق على الإدارة التنفيذية، وبالتالي فالمناخ الخاص بالإدارة العليا يؤثر على المناخ الخاص بالإدارة الوسطى، والذي يؤثر بدوره على المناخ الخاص بالإدارة التنفيذية. (إكساس، 2012، ص 34)

### 8-3- المناخ التنظيمي على المستوى الفردي Organizational climate at the individual level

**individual level** : إن وجود تباين وعدم تجانس بشكل كبير في خصائص العاملين داخل المنظمة أو الجامعة ينجر على أساسه هذا المستوى من المناخ التنظيمي أي الفردي، مما يؤدي إلى إدراك كل فرد للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة بشكل مختلف عن الآخر وحسب تصوره الخاص، ويتوقف ذلك على عدة عوامل هي (السن، والتعليم، والجنس، وموقع الفرد داخل الهرم التنظيمي .....الخ). (المغربي، 2007، ص 13)

### 9- نماذج المناخ التنظيمي وأبعاده Organizational climate models and dimensions

**models and dimensions** : وتتمثل في عدة نماذج هي:

#### 9-1- نموذج ليكرت Likrt model

وقف ليكرت (Likrt) في هذا النموذج حول طبيعة المناخ السائد والذي يركز ويؤكد على العلاقة بين الظروف أو الحالات السلوكية والنمط القيادي، سواء كان نمط قيادي متسلط استغلالي، أو متسلط عادل، أو ديمقراطي، أو مشاركا. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 304)

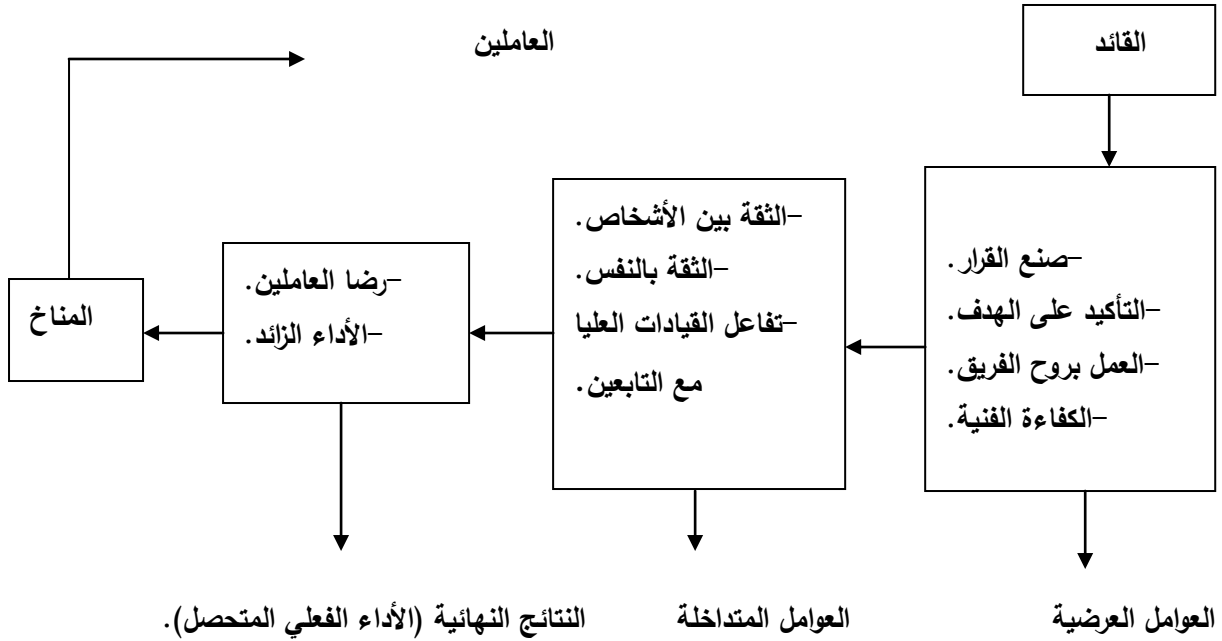
كما أوضح ليكرت أن سلوك الإدارة له أثر تراكمي في المناخ التنظيمي على كل المستويات وهذه العوامل الرئيسية والأساسية تم تصنيفها إلى ثلاثة تصنيفات وهي:

- عرضية.

-ومتداخلة.

- ومخرجات نهائية.

متلما يوضح الشكل أسفله هذه العلاقة:



- شكل رقم (06): يوضح علاقة العوامل الثلاثة بالمناخ التنظيمي

-المصدر: المومني ، 2006، ص 28.

- إن العوامل العرضية هي التي يحدد من خلالها القادة ويحدثوا فيها التغيير المراد كصنع القرار والعمل بروح الفريق، وتأكيد الهدف والكفاءة المهنية.

-بينما العوامل المتداخلة تعكس الحالة الداخلية وصحة التنظيم وتشكل ثقة القائد بنفسه، ويؤثر كل ذلك على مخرجات التنظيم وعلى بعد الأداء الفعلي والرضا الوظيفي من أهم متغيرات النتائج النهائية، كما أن المناخ التنظيمي يتأثر إلى حد كبير بسلوك القائد للتنظيم. (المومني، 2006، ص 28)

\* كما قام ليكرت بوضع ثمانية أبعاد للمناخ التنظيمي من خلال مقياس الخصائص التنظيمية والتي تتمثل

في:

1- القيادة.

2- الدافعية.

3- الاتصال.

4- التفاعل والتأثير.

5- عملية صنع القرار.

6- وضع الأهداف.

7- عملية الرقابة وتحقيق الأهداف.

8- التدريب. (نزاري، 2018، ص 60)

\* **أبعاد المناخ التنظيمي:** حسب تقسيم ليكرت تم تصنيف ثمانية أبعاد للمناخ هي:

- **النمط القيادي والإداري:** إن النمط القيادي المتبع في المنظمة (الجامعة) من العناصر الأساسية لنجاح

الإدارة وفعاليتها إذ أن القيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق

التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد (الأستاذ الجامعي) والمنظمة (الجامعة) على حد سواء .

( عطية، 2014، ص 131-132 )

- **تقييم الأداء:** إن تقييم أداء العاملين وسيلة أو أداة أساسية يعتمد عليها في جميع المنظمات (

الجامعات) ، وذلك للحكم على دقة السياسات والبرامج التي تتبعها هذه المنظمات من ناحية ، وعلى

فعالية وكفاءة أداء العاملين من ناحية أخرى ، حيث يركز مفهوم تقييم أداء العاملين على معرفة وتحليل

الفروقات بين ماهو مخطط و ما تحقق، أي بين الأداء الفعلي و الأداء المطلوب .( العافري ، 2016، ص

( 66

-**نمط الاتصال:**الاتصال الفعال هو الاتصال ذو الاتجاهين(الهابط والصاعد) الذي يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي وتبادل الأفكار والآراء والمعلومات ، وعلى العكس من ذلك الاتصال ذو الاتجاه الواحد (الهابط) الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل ويؤدي بالفرد إلى عدم الاكتراث والخمول في التفكير باعتبار أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى الرؤساء.(خضير ، سلامة ، 2009 ، ص 262-263 )

- **المشاركة في اتخاذ القرارات:**إن المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح للعاملين(الأساتذة الجامعيين) فرص إبداء الرأي والأفكار والاقترحات ، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل وتقليص الصراع ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات ، إذ أن القرار جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة). (خضير، 2002 ، ص 171 )

- **حوافز العمل ومكافآته:** تعتبر الحوافز من الوسائل المهمة التي تمكن القيادات من تنظيم و توجيه سلوك العاملين لتحقيق أهداف وغايات المؤسسة(الجامعة) بكفاءة وفاعلية ، وتؤثر درجة عدالة نظام الحوافز والمكافآت وارتباطه بالأداء المستند إلى معايير مفهومه وواضحة وموضوعية في خلق مناخ تنظيمي يشجع على التنافس والإبداع بين العاملين مما يحقق مصلحة المنظمة (الجامعة ) أولا وأخيرا ( عوض ، 2007، ص 50)

- **العلاقات الإنسانية:** يعرف "كنش ديفز"العلاقات الإنسانية بقوله: " أن العلاقات الإنسانية عبارة عن مجموعة من الاتجاهات التي تهدف إلى تطوير العمل الجماعي داخل المنشآت عن طريق تجميع الجهود والمواهب البشرية ومحاولة خلق نوع من التكامل بينها في جو يحفز على العمل التعاوني المنتج وتشعر فيه الجموع العاملة بالراحة والرضا اقتصاديا واجتماعيا ونفسيا " (المعاطية ، 2007 ، ص 293 )

**الجانب البيداغوجي:** وهو البعد قبل الأخير من أبعاد المناخ التنظيمي وهذا الجانب يتمثل في أداء الأستاذ الجامعي التدريسي والمتعلق ببرامج التدريس ووسائله التعليمية وأدواته وظروفه الفيزيقية حيث تم حصره من قبل (العافري، 2016) في النقاط التالية:

- وجود وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم (جهاز عاكس، مايكروفون .. الخ)
  - قاعات تدريس بالقسم ملائمة ( المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة... الخ)
  - مراعاة التخصص عند إسناد المقاييس إلى الأساتذة.
  - مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة عند تنظيم أوقات العمل.
  - توزيع الطلبة في الأفواج التربوية بأعداد مناسبة.
  - ضمان السير الحسن للامتحانات وحرص الإدارة على تنظيمها على أكمل وجه (العافري، 2016، ص 299)
  - **البحث العلمي:** وهو البعد الأخير من أبعاد المناخ التنظيمي حيث تم تعريف البحث العلمي بـ : "أنه وسيلة للاستفهام والاستقصاء المنظم والدقيق الذي يقوم به الباحث بغرض اكتشاف معلومات أو علاقات جديدة ، بالإضافة إلى تطوير أو تصحيح أو تحقيق المعلومات الموجودة فعلا، على أن ينبع في هذا الاستعلام والاستقصاء خطوات المنهج العلمي واختيار الطرق والأدوات اللازمة للبحث" (عباش ، دس، ص16) ، ويعد البحث العلمي من المهام الأساسية للأستاذ الجامعي والتي تبرز أدائه البحثي حيث حصر في النقاط التالية من قبل معمريه بشير في كتابه: "بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس" بـ:
  - التدريب على البحث العلمي ، وذلك من خلال التكوين الذي يتلقاه الباحث في مرحلتي الماجستير والدكتوراه وخاصة الدراسات الميدانية.
  - التأليف والإنتاج العلمي في مناهج البحث والتخصص.
  - حضور حلقات وملتقيات البحث العلمي الخاصة بالباحث المبتدئ.
  - الإشراف العلمي فيما بعد التدرج على رسائل الماجستير والدكتوراه.
  - المشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية والمؤتمرات ببحوث في التخصص الجامعي.
- (معمرية، 2007، ص 160)

## 9-2- نموذج هالبن وكروفت (1973) Model Halpin and croft:

حيث طور الباحثان في هذا النموذج استبياناً لوصف المناخ التنظيمي وقد حددا أربعة أوجه لسلوك المدير والمسؤول التريوي وتتمثل في:

1- العزلة (Aloofness): والتي تعني ابتعاد المسؤول نفسياً وفعالياً عن الموظفين معه بالإضافة إلى

المحافظة على مستوى من العلاقة الرسمية مع الجميع.

2- تأكيد الإنتاج (Production Emphases): أي تركيز المسؤول أو المدير على الإنتاج والإشراف

على العاملين مؤكداً بشيء من الحزم وكم الأداء.

3- الدافع المحرك (Thrust): يتميز هذا المسؤول بالحيوية والحماس والنشاط لأبعاد دوره واهتمامه بأن

يقدم نموذجاً وقوة حية للعمل الدؤوب والجاد يقتدي به الموظفون في التنظيم.

4- المراعاة للآخرين (الاعتبارية) (Considération): ويتميز بالاهتمام بالموظفين معه فهو لطيف

وإنساني في تعامله ومهتم بخدمتهم ومساعدتهم. (المومني، 2006، ص 33-34)

\* كما حدد كل من هالبن وكروفت أربعة أوجه لسلوك العاملين وهي:

1- التحرر من العمل (التباعد) (Désengagement): والتي تعني عدم الاندماج النفسي والمادي السائد

في جماعة العمل في التنظيم.

2- العرقلية في العمل (الإعاقة) (Hindrance): وهي تتمثل في تزايد ثقل أعباء العاملين بتكليفهم بمهام

ومسؤوليات ليس لها علاقة بطبيعة الدور.

3- الذكاء المتوقع في العمل (المرح) (Esprit): والذي يتمثل في مدى حيوية ونشاط الموظفين وارتفاع

معنوياتهم مما ينعكس أثره على الالتزام بالعمل.

4-الألفة الحميمة في العمل Intimacy: والذي يشير إلى درجة المشاركة والاندماج والألفة التي تسود

بين العاملين في التنظيم. (المومني، 2006، ص 34)

### 9-3- نموذج لثوين وسترنجر (1968) Litwin and Stringer:

يهدف هذا النموذج إلى قياس الخصائص المدركة من الأفراد عن البيئة التي يعملون بها بصورة مباشرة أو

غير مباشرة وذلك للتعرف على انعكاس المناخ التنظيمي على دوافعهم وسلوكهم، ويحتوي على تسعة

أبعاد تتمثل في:

- الهيكل التنظيمي Structure.

- المسؤولية Responsibility.

- المكافأة reward.

- المخاطرة Risk.

- الدفء warmth.

- المعايير Standard.

- الدعم Support.

- التعارض Conflit.

- الانتماء. (Litwin and Stringer, 1968, P 66- 87)

#### 4-9- نموذج لولر وزملائه 1974 Lawler and al:

حيث يرى كل من لولر وزملائه في هذا النموذج أن أبعاد المناخ التنظيمي يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين وكل مجموعة يندرج تحتها عدة أبعاد فرعية وهما:

**المجموعة الأولى:** وتتعلق بالهيكل التنظيمي وأبعادها تتمثل في:

- درجة المركزية في اتخاذ القرار.
- درجة الرسمية في إجراءات العمل.
- درجة التداخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة.

**المجموعة الثانية:** وتتعلق بالعملية التنظيمية وأبعادها تتمثل في:

- نمط القيادة.
- نظم المكافأة.
- نظم مواجهة الصراعات.
- حل التناقضات التنظيمية. (Lawler, 1974, P 142- 152)

#### 5-9- نموذج كمبل وزملائه 1974 Campbell and al:

ويحتوي هذا النموذج على عشرة أبعاد أساسية للمناخ التنظيمي والتي تتمثل في:

- 1- الهيكل التنظيمي وحرية اتخاذ القرارات والدرجة الرسمية في الإجراءات.
- 2- المكافأة والعقاب وتعني الموضوعية في المحاسبة وعدالة تطبيق العقوبات.
- 3- مركزية القرارات والتي تتمثل في درجة تفويض السلطة.
- 4- التدريب والتطوير بمعنى تنمية الموارد البشرية.
- 5- الأمن والمخاطرة.

6-الانفتاح أو السلوك الدفاعي والذي يتمثل في طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين.

7-الروح المعنوية.

8-التقدير والتغذية الرجعية.

9-تأكيد الإنجاز أي تحقيق أهداف التنظيم.

10-المرونة والمقدرة التنظيمية(مزياني ، 2016 ، ص 86).

### 10-6-نموذج ستيرز 1977:Streers

حصر ستيرز المناخ التنظيمي في نموذجه إلى أربعة أبعاد أساسية ويندرج على ضوءها أبعاد جزئية وهي على التوالي:

1-السياسات والممارسات الإدارية: ويتمثل هذا البعد في النمط القيادي السائد وسلوك الإدارة اتجاه

العاملين، من خلال تطبيق الإجراءات والقواعد وإشراك أفراد التنظيم في التدريب والاختيار المهني.

2-الهيكل التنظيمي:ويندرج تحته درجة المركزية في القرارات، ونمط الإشراف، وحجم التنظيم، وعدد

المستويات التنظيمية وموقعية الفرد داخل المنظمة.

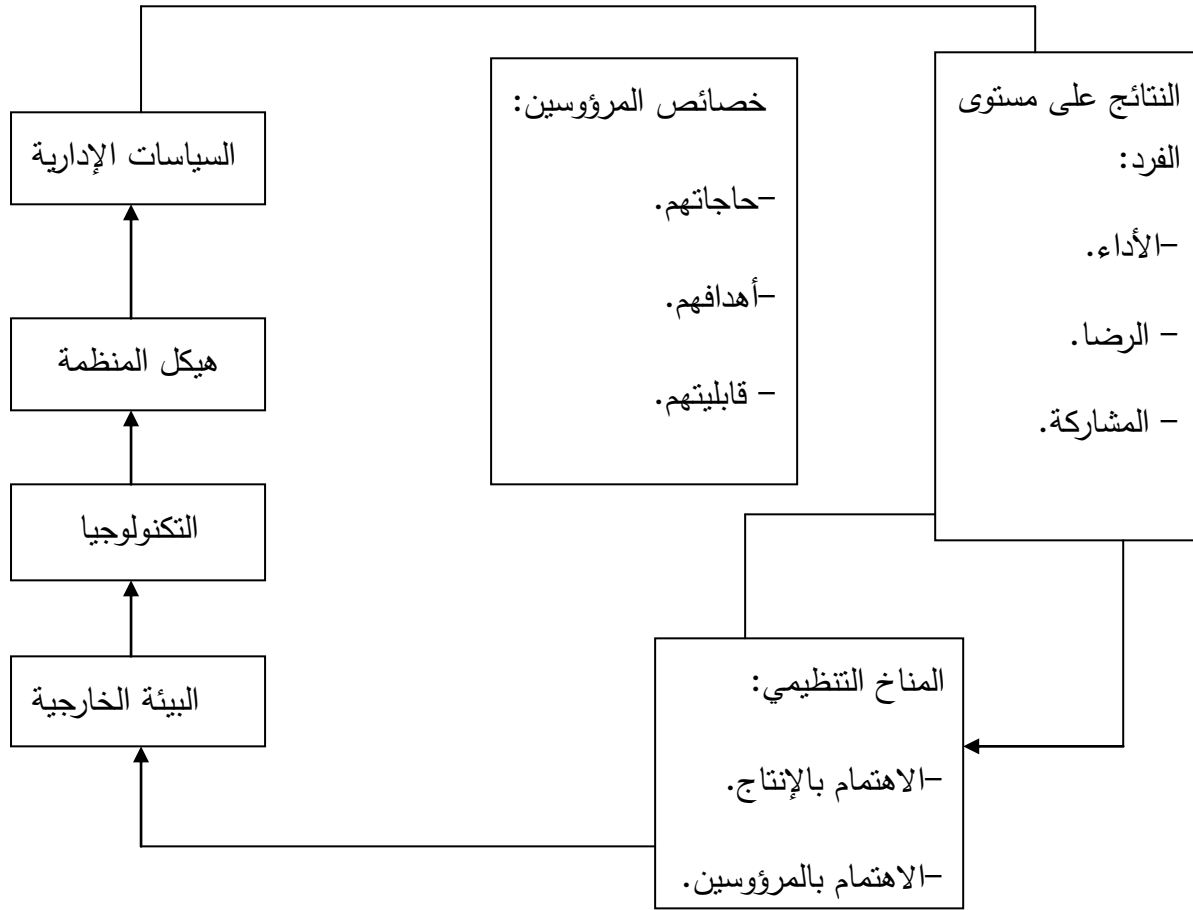
3-تكنولوجيا العمل:وتتضح من خلال مسايرة المنظمة للتجديد والتطور التكنولوجي ومدى فائدته في

تنفيذ العمل بكل تسهلاته وإبداعاته.

4-البيئة الخارجية:تتمثل في عوامل البيئة الخارجية المحيطة بالتنظيم والتي تؤثر به وهي كل من

العوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

(Downey, kertHelriegel, 1974, P 150).



- شكل رقم (07): يوضح أبعاد المناخ التنظيمي عند ستيرز.

- المصدر: بني أحمد، 2007، ص 48.

### 9-7- نموذج تيم وبيتر سون 1982 Timm and Peterson:

حصر هذا النموذج المناخ التنظيمي في ستة أبعاد وهي على التوالي:

1-الثقة Trust: وهي تمثل أول بعد حيث يعبر عن الثقة المتبادلة بين أفراد التنظيم من جميع

المستويات.

2-المشاركة Participation: وهي تمثل البعد الثاني حيث تهتم بمدى مشاركة أفراد التنظيم في

اتخاذ القرارات ووضع السياسات وتحديد الأهداف المتعلقة بالمنظمة.

3- الصدق والصراحة **Honesty and Openness**: ويمثلان البعد الثالث حيث يوضح مدى إطلاع

الأفراد بالتنظيم على العوائق المتعلقة بالعمل بكل وضوح وشفافية.

4- المساندة والتشجيع **Support and Encouragement**: ويمثلان البعد الرابع حيث يوضح

مدى إدراك العاملين لمساندة رؤسائهم وزملائهم لهم، وكذلك تعاونهم معهم.

5- الاتصالات الصاعدة **Up Ward Communications**: ويمثل البعد الخامس حيث يعمل على

سلامة الاتصالات وقدرتها على حل المشكلات، وتقديم الاقتراحات من قبل العاملين بما يساعد في تطوير التنظيم.

6- الأداء الوظيفي **Job Performance** : ويتمثل في البعد السادس والأخير في هذا النموذج حيث

اهتم بمدى كفاءة وفعالية الأسلوب الذي يؤدي به الأفراد العاملون في المنظمة الأعمال المكلفين بها، كما اهتم أيضا بمستوى التعاون والتفاعل السائد بين أفراد التنظيم.

(Timm, Peterson, 1982, P 104- 107)

9-8- نموذج كوزلوسكي و دهيرتي (1989) **Kozlowski Doherty**:

يقوم هذا النموذج في تفسيره للمناخ التنظيمي على إحدى عشرة بعدا هي كالتالي:

1- هيكل العمل **Works structure**: ويتمثل في اعتقاد العاملين بجودة التنظيم وهيكله العمل الذي

يمارسونه.

2- قيم الوظيفة **Job- Under standing**: وتتمثل في مدى وضوح أهداف العمل ومهامه حسب

إدراك واعتقاد العاملين فيه.

3- المحاسبة والمساءلة الشخصية **Personale Accountability**: وتتمثل في اعتقاد العاملين

في التنظيم بأنهم محاسبون عن تصرفاتهم وممثلون لمهامهم المسؤولين عنها.

4-المسؤولية **Responsibility**: وتتمثل في مدى إحساس العاملين بأنه يسمح لهم باتخاذ القرارات دون الرجوع إلى المشرف.

5-تركيز المشرف على العمل **supervisor Works Emphases**: ويتمثل في إحساس العاملين بضغوط العمل بسبب المشرف.

6-المشاركة **Participation**: وتتمثل في إحساس العاملين بأن رؤسائهم يشجعونهم على المشاركة في اتخاذ القرارات.

7-الإشراف المساند أو الدعم **Supportive Supervision**: ويتمثل في اعتقاد العاملين بمساندة المشرفين لهم ودعمهم، كما يتعاملون معهم بكل ثقة واحترام وبراغون مشاعرهم.

8-العمل الجماعي **Team Works**: ويتمثل في ملاحظة العاملين وإدراكهم لوجود عمل يتسم بالتعاون والصدائة بين أفراده والعمل بروح الفريق.

9-التعاون بين المجموعات **Inter-Group**: ويتمثل في مدى إدراك العاملين لوجود التعاون بين المجموعات المتباينة.

10-وعي الإدارة وإحساسها بموظفيها **Management warenessconcern**: ويتمثل في مدى إدراك العاملين بأن الإدارة واعية لحاجات أفراد التنظيم وبأنها توليهم الاهتمام والرعاية.

11-انسياب الاتصالات **Communications**: ويتمثل في كفاية وفعالية نقل المعلومات أو نظم الاتصالات في التنظيم وذلك من حيث التقبل والانفتاح والانسياب.

(Kozlowski, Doherty, 1989, P 519– 551)

## 10- مداخل قياس المناخ التنظيمي Entrances to measure the organizational climate

**organizational climate**: كشفت الدراسات الحديثة عن وجود ثلاثة مداخل لقياس المناخ

التنظيمي تتمثل في:

1- مدخل القياس المتعدد للصفات التنظيمية.

2- مدخل القياس الإدراكي للصفات التنظيمية.

3- مدخل القياس الإدراكي للصفات الشخصية.

حيث يحصر المدخل الأول (المتعدد للصفات التنظيمية) المناخ التنظيمي في مجموعة من الصفات

التنظيمية التي يمكن قياسها مثل حجم التنظيم، ومستويات السلطة والهيكل التنظيمي.

أما المدخل الثاني (الإدراكي للصفات التنظيمية) فهو يعتبر المناخ التنظيمي صفة أو ميزة أو مظهراً رئيساً

للتنظيم، حيث يتم قياس هذه الميزات أو الصفات من خلال متوسط تصورات إدراكات الأفراد عن المنظمة.

أما المدخل الثالث (الإدراكي للصفات الشخصية) فإنه يعتبر المناخ التنظيمي مجموعة الخلاصات

الموجزة والشاملة لتصورات محددة لدى الأفراد، ويتم قياس هذه التصورات بواسطة الإدراكات الخاصة

بالأفراد العاملين في المنظمة وهذا المدخل يرى أن المناخ التنظيمي صفة في الفرد أكثر مما هو صفة في

التنظيم. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 302 - 303)

ويعد المدخل الثاني (الإدراكي للصفات التنظيمية) من أكثر المداخل أهمية في دراسة وقياس المناخ

التنظيمي، وهذا يرجع إلى الإمكانيات العلمية التي يتيحها في دراسة المناخ التنظيمي كدالة لتصورات الفرد

من جهة، وما تتمتع به المنظمة من صفات ومميزات من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن هذا المدخل

يتجاوز الموضوعية الصارمة للمدخل الأول الذي يتجاهل الأفراد وتصوراتهم، ويرتبط المناخ التنظيمي

بمتغيرات هيكلية، وهو أيضاً يتجاوز الذاتية الصارمة في المدخل الثالث الذي يتجاهل ماهية المنظمة

كوجود موضوعي خارج عن تصورات الأفراد العاملين فيها. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 303)

## 11- العوامل المساعدة في خلق مناخ تنظيمي صحي The factors : that help create a healthy regulatory Organizational Climate

توجد عدة عوامل تساهم في خلق وتهيئة المناخ الصحي والمفعم بالحياة والنشاط والثقة داخل التنظيم أو الجامعة. فحسب (حميدات 2007) في كتابه: "السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية"، حدد عدة نقاط تساعد في تهيئة المناخ الصحي وتمثل في:

- اعتماد المؤسسة والموضوعية ووضع حد للعوامل والمثيرات الشخصية والمتغيرات على سير العمل.  
- الاعتماد على مبدأ الجدارة والأحقية والعدالة التنظيمية في القضايا التي تمس العاملين أو الأساتذة بالجامعة.

- القيام بتجديد التشريعات والقوانين واستخدام المرونة في تطبيقها.

- تطوير أنظمة الحوافز وشبكات الاتصال وأنماط القيادة وإتباع النمط الديمقراطي في التسيير. (حميدات، 2007، ص 47).

كما ذكر (ديري 2011) في كتابه: "السلوك التنظيمي"، عدة عوامل تقوم بها الإدارة في التنظيم أو

الإدارة الجامعية تساهم في خلق المناخ الجيد وهي على سبيل الذكر لا الحصر:

- القيام بتطوير الهياكل التنظيمية وتعديلها من حين لآخر مما يضمن تحقيق أهداف الجامعة وتلبية حاجات الأساتذة في آن واحد.

- التعديل من سياستها وخاصة التي تتعلق باتخاذ القرار مما يسمح من توسيع دائرة مشاركة الرأي والاقتراح.

- التركيز في المعاملات ما بين الإدارة والأساتذة على مبدأ الاحترام المتبادل.

- العدالة التنظيمية مبدأ أساسي في الترقية وفرص المكافآت وتلعب دورا هاما في خلق المناخ الإيجابي.

- استخدام قنوات الاتصال الرسمي وغير الرسمي.

- إتباع أسلوب قيادي يركز اهتمامه على العنصر البشري ويسمح بالمشاركة في اتخاذ القرار. (ديري،

2011، ص 311-312)

\* كما وضع المغربي (2007) عدة توصيات لتحسين المناخ وتفعيله في المنظمات وهي:

- 1-تحقيق التنمية الإدارية من خلال الإعداد الفعلي لتدريب القادة.
- 2-توفير الكفاءات الإدارية التي تحفز الأساتذة للأداء الجيد والإبداع والابتكار.
- 3-الاعتماد على نظام الإدارة بالأهداف من طرف القيادة الإدارية بالجامعة.
- 4-الاعتماد على الأفراد المؤثرين في الجامعة لرسن الاستراتيجيات والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 5-كسر الروتين يفتح المجال للعاملين للعمل بأريحية وذلك بتوفير درجة كبيرة من المرونة والاتصال.
- 6-الاعتماد على المستجدات الإدارية في الجامعة مثل: توسيع الوظيفة وإثرائها، وديناميكية الجماعة، والتي بدورها تساهم في رفع الروح المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الأساتذة.
- 7-تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية والصحية المقدمة للأساتذة الجامعيين.
- 8-ضرورة النظر في شكاوي الأساتذة بسرعة مع تدعيم نظام الشكاوي على أساس توضيح خط سيرها وضمان العدالة وإعطاء كل ذي حق حقه.
- 9-تنظيم قنوات اتصال عنكبوتيه لانسياب البيانات والمعلومات في صورة حقائق بين وحدات وأجزاء الإدارة الجامعية.
- 10-اعتماد الإدارة الجامعية على التخطيط للمستقبل الوظيفي للأساتذة.

(المغربي، 2007، ص 30-31)

## - خلاصة:

نستخلص مما ورد في هذا الفصل أن المناخ التنظيمي له أهمية بالغة وقيمة فعالة في الجامعة لهذا وجب تسليط الضوء عليه بالدراسة والبحث لئلا يترك أثر على جميع الفاعلين و المشتركين فيه من مسؤولين ورؤساء ومرؤوسين من أساتذة وإداريين ومكتبيين ، وذلك لتحقيق مستوى من التوازن داخل التنظيم ودفع عجلة التنمية المهنية لدى العاملين وتحقيق الإنجاز والإبداع وذلك لا يتأتى إلا في ظل مناخ تنظيمي صحي سائد في الجامعة يساهم في شعور الأساتذة الجامعيين بالرضا والروح المعنوية المرتفعة تجعلهم كذلك يقومون بأدوارهم على أكمل وجه وتعزز فيهم الانتماء الوظيفي والولاء للمؤسسة الجامعية التي ينشطون و يعملون في خضمها.

الفصل الثالث

الجامعة

الجزائرية

## الفصل الثالث: الجامعة الجزائرية

تمهيد:

- 1- مفهوم الجامعة الجزائرية
- 2- نشأة الجامعة الجزائرية
- 3- مهام الجامعة الجزائرية
- 4- وظائف الجامعة الجزائرية
- 5- أهداف الجامعة الجزائرية
- 6- تطبيق نظام ل م د في الجامعة الجزائرية
- 7- اعتماد نظام ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية
- 8- القيم والأخلاق المهنية بالجامعة الجزائرية

خلاصة

## - تمهيد:

تعتبر الجامعات مهد العلوم والمعرفة عبر كل الحضارات والدارسين لنشأتهم يقفون عند أسباب تأسيسهم ووظائفهم المتمثلة في نشر العلم والقضاء على الجهل في بواطنه وإيضاح الرؤى على المسلمات المغلوطة السائدة في المجتمع وإعطاءها صبغة علمية بعد إجراء التقصي والتحري والبحث ، وإخضاع الظواهر للتحليل العلمي المنطقي وفق مناهج خاصة . فالجامعة الجزائرية كذلك رمت إلى نشر مختلف المعارف والعلوم منذ نشأتها بما يخدم صالح المجتمع الجزائري وسعت إلى جزارة اليد العاملة وذلك بتكوين كوادر محلية . لهذا عني هذا الفصل بتعريف الجامعة الجزائرية، و تاريخ نشأتها، وذكر مهامها و أهم الوظائف التي تقوم بها، والأهداف التي أسست من أجلها ، والتطرق إلى تطبيق نظام ل م د ، ونظام ضمان الجودة ، وفي الأخير تم الوقوف عند القيم والأخلاق المهنية للجامعة الجزائرية.

## 1- مفهوم الجامعة الجزائرية: Algerian University

## 1-1- لغة:

الجامعة لغة تعني التجميع و التجمع، أما كلمة كلية فمصدرها الكلمة اللاتينية "géologie" و تشير إلى التجمع، و قد استخدمت في القرن الثالث عشر من قبل الرومان لتدل على مجموعة حرفيين أو تجار. ثم استخدمت في القرن الثامن عشر بمعنى " كلية " في " أكسفورد " لتدل على مكان تجمع المجتمع المحلي للطلاب متضمنا مكان الإقامة المعنية و التعليم . (مرسي، 1977، ص 10 )

- عرفها ( جرجش ميشال جرجش) في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأنها: الجامعة University هي مؤسسة للتعليم العالي ، تهتم بتدريب وتعليم الطلاب الذين يهنون دراستهم الثانوية . وتضم عددا من المعاهد أو الكليات التي تتولياتدريس في مختلف الدراسات العليا على أن يكون في منهاجها ثلاث كليات على الأقل تتولى تدريس العلوم الإنسانية، وما يتفرع منها ، أو العلوم التطبيقية ، وما يتفرع منها .يحصل الطالب الذي تخرج من الجامعة على شهادة في اختصاص معين ، كالإجازة في علوم التربية أو شهادة دبلوم في الدراسات العليا أو شهادة الدكتوراه . كما تعنى الجامعة بتثقيف المجتمع من خلال توعية الطلاب وحث روح التعاون والألفة بينهم وتزويدهم بالمعرفة الضرورية ضمن اختصاص كل فرد منهم وتعنى بالحفاظ على الثروة الوطنية ، وخصوصا التراث الوطني بتكريم رجالات الفكر، وتدعيم البيان الثقافي الوطني ، وتزويد المجتمع برجال وخبراء واختصاصيين يعملون على نهضته وتطويره نحو الأفضل. (جرجش ، 2005، ص 201).

1-2- اصطلاحا:

اختلفت و تحددت مفاهيم الجامعة حسب العلماء و المنظرين و ذلك بناء على فكرة أن كل مجتمع يكون جامعة خاصة به و يسطر لها أهدافا وفقا لحاجاته الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و لهذا استعرض بعض التعاريف الاصطلاحية لمفهوم الجامعة .

- عرفها : (RAMON MACIAMANSO) عن فضيل دليو بأنها :

" مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام و نسق خاصين ، تستعمل الوسائل و تتسق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى المعرفة العليا " . ( دليو ، 2001 ، ص 77 )

- كما عرفها (رابح تركي) بأنها: " عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة و السعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد و المجتمعات " ، كما عرفها أيضا في قوله : " الجامعة هي مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة و بحثا " . ( تركي ، 1990 ، ص 73 )

- كما عرفها (عبد الله محمد عبد الرحمن) على أنه " إحدى المؤسسات الاجتماعية و الثقافية و العلمية، فهي بمثابة تنظيمات معقدة و تتغير بصورة مستمرة مع طبيعة المجتمع المحلي أو ما يسمى بالبيئة الخارجية " . (عبد الرحمن، 1991، ص 25 )

- وعرفها (فضيل دليو و آخرون) أيضا بقوله : " إن الجامعة هي حلقة الاتصال بين الأجيال التي تمثلها الطلبة و الأساتذة " . (دليو و آخرون ، 1995 ، ص 203 )

- حسب (محمد العربي ولد خليفة) : هي الحلقة الأخيرة في المنظومة التعليمية ، فإن طريقة أدائها لهذه الوظيفة تتوقف على مجموعة من العوامل يرجع بعضها إلى الهياكل والتنظيمات التي تسوسها ، ويتصل بعضها الآخر بالمضمون التعليمي الذي تقدمه ، والمناخ الثقافي والاجتماعي الذي تعمل فيه . (ولد خليفة، د.س ، ص 177).

\* نستخلص مما سبق ذكره حول تعاريف و مفاهيم الجامعة ، أن جلها تكاملت في توضيحها وتفسيرها للجامعة كل باحث ابرز جانبا من وجهة نظره و حسب تصوره ، لكن تم إتفاق عام حول كونها مكان يجتمع به أفراد من أجل البحث والعلم والمعرفة ، وهي مؤسسة ثقافية علمية أنشأها المجتمع لتحقيق أهدافه ، كما أنها حلقة تنتقل عبرها الأجيال وفق مناهج وبرامج تكوينية.

## 2- نشأة الجامعة الجزائرية: The emergence of the Algerian University

إن بداية نظام التعليم العالي ترجع إلى العهد الكولونيالي حيث أنشئت بالجزائر في سنة ( 1859 ) مدرسة عليا في الطب والصيدلة .(رمعون،1998، ص 51)، كما كان أول دخول جامعي في نوفمبر ( 1859 ) ، وكان رئيس الأكاديمية العميد " Delacroix " حيث ألقى خطابا بهذه المناسبة تمثل في: " ... عن قريب نظرا لإجراءات التي اتخذت مؤخرا ، المسلمون يتمكنون من الإستفادة من خدمات المدرسة العليا الجديدة ، لذلك يجب إعطائهم مكونين من جنسهم وثقافتهم " ( أيمن يوسف ، 2008 ، ص 44)، وفي سنة (1879) توسعت بإضافة مدارس الحقوق، وفي سنة (1909) أنشئت جامعة الجزائر بإمضاء رئيس الحكومة آنذاك " Gérard Jonnart " حيث صرح في تلك المناسبة بأن : " الجامعة الجديدة إلى جانب الخدمات التي سوف نواصل في أدائها في سبيل العلم والمهن الحرة سوف تصبح بإمكانها تزويد الزراعة بأيدي عاملة مؤهلة " ( أيمن يوسف ، 2008 ، ص 44). لكن الهدف والمستفيد من التعليم الجامعي آنذاك هم أبناء المعمرين الأوروبيين و الجامعة الجزائرية امتداد للنظام الجامعي الفرنسي في البحث والدراسة وكانت تضم أربعة كليات علمية تمثلت في:

- كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

- الحقوق والعلوم الاقتصادية.

- العلوم والفيزياء.

- الطب والصيدلة.

- كما لم يتخرج أي جزائري منها في ذلك الوقت إلا بعد الحرب العالمية الأولى (1914-1920) وهو في محام من كلية الحقوق، ولم ينشأ بها قسم للغة العربية وذلك لطمس الهوية الثقافية العربية الجزائرية بينما خصص قسم للغة والأدب الفرنسي وذلك لأن المستعمر يرى الخطورة في تعليم بمختلف أطواره للجزائريين بمختلف شرائحهم ، حيث صرح رئيس المجلس الجزائري الأعلى وهو فرنسي الجنسية قائلا: لا يزال يتضح لنا من الاختبار أن المواطنين الجزائريين الذين نعلمهم التعليم الراقى هم الذين يبدون لنا الكثير من العداوة .. " كما أعلن المجلس الأوروبي الأعلى في الجزائر في 21 مارس سنة 1908: " بأن العرب شعب حقير وغير قابل للتعليم و أنهم لا يصلحون إلا خداما للكولون في الريف .. أو عمالا وبنائين" ( تركي، 1990، ص 146-147) وهو يفسر النظرة الاستعمارية الحاكمة على الشعوب العربية الأمازيغية واستعمال سياسة التجهيل لقمع قدراتها وكفاءاتها من أجل استعبادها في خدمة مصالحهم في المهن التي لا ترتقي بوعيهم وتفكيرهم.

- كما ظهرت مدارس كبرى خاصة بالفلاحة و البولتكنيك و لاحقا وحدات ملحقة لجامعة الجزائر في (1950) بوهان و قسنطينة (مخطط قسنطينة المنطلق سنة 1958) ، ولكن النظام الجامعي الخاص بالجزائريين تجلى بعد الاستقلال سنة (1962). (رمعون، 1998، ص 51)

\* أما حاليا فتنتمتع الجزائر بكوكبة من الجامعات لتكوين كوادر جزائرية تخدم وتسير المؤسسات المحلية و الاقتصاد الوطني، حيث أسست شبكة جامعية تظم مئة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على كامل القطر الوطني منها خمسين (50) جامعة ، وثلاثة عشرة (13) مركزا جامعيًا ، و عشرين (20) مدرسة وطنية عليا، وعشرة (10) مدارس عليا ، وإحدى عشرة (11) مدرسة عليا للأساتذة ،

وملحقتين (2) جامعتين (<https://www.mesrs.dz>)

### 3- مهام الجامعة الجزائرية: Tasks of the Algerian University

إن للجامعة الجزائرية العديد من المهام المخولة لها وفقا لقرارات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، منها مهام تتعلق وتخص التكوين العالي ، وأخرى حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ، ف جاء ذكرها حسب أحمد عمران في بحثه الموسوم : " تنظيم وسير الجامعة في ضوء النصوص التنظيمية الجديدة " كما يلي:

\* مهام الجامعة الجزائرية الأساسية في مجال التكوين العالي تتمثل في النقاط التالية:

- تكوين الإطارات الجزائرية الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث العلمي.
- المساهمة في نشر مختلف العلوم والمعارف و إنتاج المعرفة وتحصيلها وتطويرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

\* مهام الجامعة الجزائرية الأساسية في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي تتمثل في النقاط التالية:

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- ترقية الثقافة الوطنية الجزائرية والمساهمة في نشرها.
- المشاركة في تعزيز ودعم الكفاءات والقدرات العلمية الوطنية بالجزائر.
- تميم نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي و التقني. (عمراني، 2007، ص3-4)

#### 4- وظائف الجامعة الجزائرية: Algerian University jobs

إن وظائف الجامعة الجزائرية تتجلى في العديد من النشاطات والأعمال المسطرة حسب الأهداف التي تأسست من أجلها، من تعليم وبحث علمي وتنمية للمجتمع وقيادة الحركات الفكرية والثقافية لمخرجات التعليم الجامعي بالجزائر وجاء ذكرها في مقال مسعود فلوسي الموسوم بـ: "وظائف الجامعة في خدمة المجتمع وأهمية المرحلة الجامعية في حياة الطالب وواجباته خلالها" كما يلي:

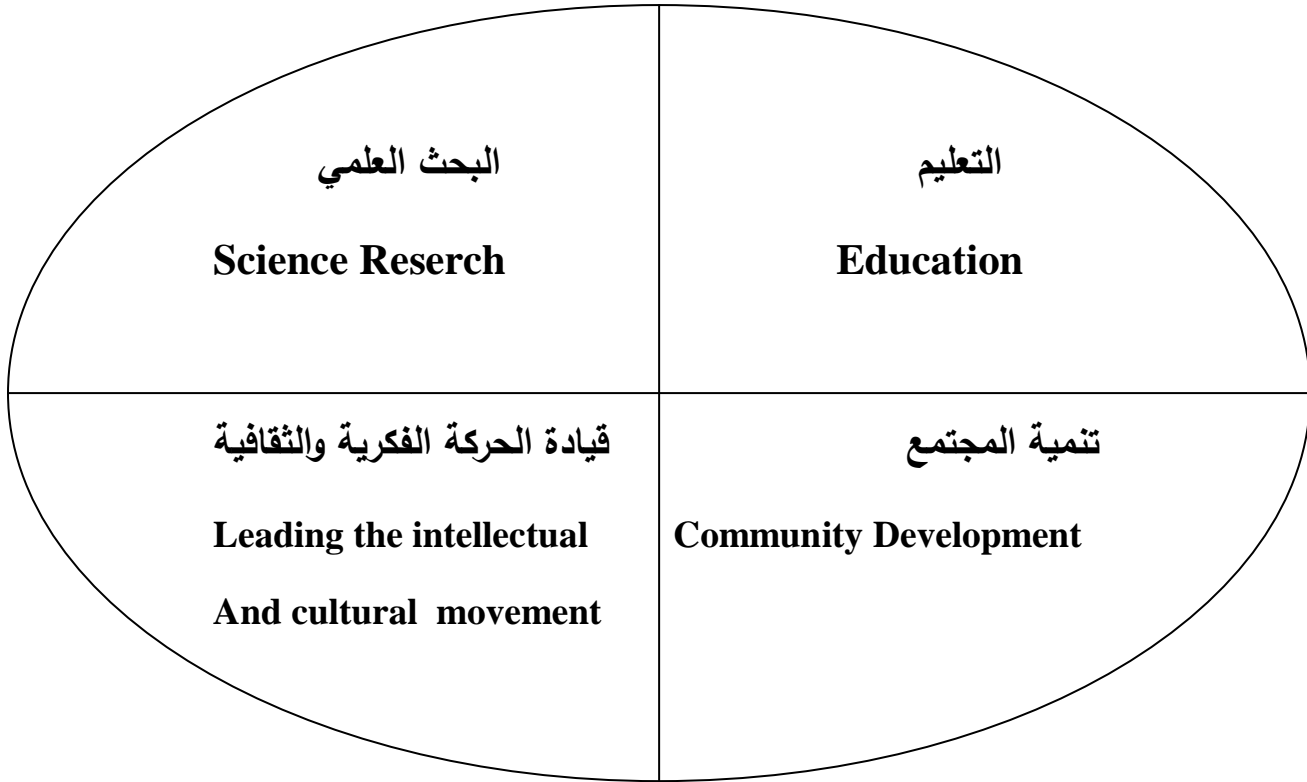
- **التعليم Education** : إن أهم وظيفة تقوم بها الجامعة هو تعليم الطلبة مختلف المعارف والعلوم وفقا للتخصصات المسجلين بها والتي من خلالها يكونون مؤهلات علمية تتخولهم لممارسة وظائف في سوق العمل بمؤسسات المجتمع الخدماتية والاقتصادية والاجتماعية الثقافية، والعنصر الأساسي المحرك للفعل التعليمي هو الأستاذ الجامعي والذي ينشط حصصه وفقا لمنهج مسطرة ووسائل تعليمية تخصصها الجامعة و تعمل كذلك على تهيئة البيئة التنظيمية لذلك.

- **البحث العلمي Science Research**: تعمل الجامعة على تقديم التسهيلات والحوافز المادية والمعنوي للأساتذة الجامعيين من أجل القيام بأبحاثهم العلمية وإنتاجهم الفكري المعرفي لأنه تتوقف عليه صحتها الأكاديمية وعلى كل ما ينجزونه من أعمال وأبحاث ، كما توفر لهم كل الأجهزة والمخابر لذلك ، وكذلك يقوم الأساتذة الجامعيون بإكساب الطلبة مهارات وتقنيات البحث العلمي لأن من بينهم من س يحملون رسالة الجامعة مستقبلا وخاصة في مجال البحث العلمي. ( فلوسي، 2016، ص 02)

- **تنمية المجتمع Community Development**: إن من وظائف الجامعة الأساسي هي خدمة المجتمع وتنميته وذلك بالأبحاث التي تلبي حاجات مؤسساته ، وتعالج مختلف مشكلاته وتجد الحلول لما يطرأ من تغيرات في ميادينه بما يتواءم مع التطورات التكنولوجية العولمة. لهذا تسعى لدعم وتطوير البحث والإبداع العلمي لما يحققه من أثر على تنمية المجتمع.

- قيادة الحركة الفكرية والثقافية **Leading the intellectual and cultural**

**movement**: إن من أهم المهام والوظائف التي تقوم بها الجامعة هي تدريب العقول البشرية على التفكير وتنمية الشخصيات القيادية وذلك بتعزيز الخصائص التي تتجلى لدى الطلاب ، وكل تغيير إيجابي على الجامعة مسؤولية إدارته والسير بالحركات الفكرية والثقافية نحو تطلعات إستشرافية تواكب العالمية وتنمي الوعي بالمجمع الأكاديمي والمحلي. ( فلوسي ، 2016، ص 2-3)



شكل رقم (08): يوضح الوظائف الأساسية للجامعة الجزائرية.

المصدر: إعداد الباحثة

\* ولتحقيق الجامعة لوظائفها وجب توفر مناخ تنظيمي خصب وبناء يسمح للأساتذة بالقيام بالمسؤوليات المنوطة بهم في التعليم الجامعي، والبحث العلمي والإنتاج المعرفي، و دورهم في خدمة المجتمع و القيادة الفكرية و الثقافية لمخرجات الجامعة الجزائرية ألا وهم الطلبة الجامعيين وكذلك تزويدهم بخبراتهم ومهاراتهم في أطر تربوية تنموية تكسبهم هوية علمية معرفية.

## 5-أهداف الجامعة الجزائرية: The goals of the Algerian University

ان الجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات تسعى الى تحقيق اهداف اسسها المجتمع الجزائري من اجلها وتتمثل اهداف الجامعة الجزائرية حسب سليمة حفيظي في دراستها الموسومة بـ : "ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي و الإداري و انعكاسه على جودة ادائه الجامعي" في عدة نقاط هي:

1- العمل على نقل المعرفة واستثمارها وتطويرها وبالاخص في العلوم النسانية و التطبيقية من اجل تثقيف افراد المجتمع الوطني.

2-تكوين كوادر وطنية جزائرية عن طريق برامج خاص بالدراسات العليا .

3-تزويد القطاع الاقتصادي بحجته من الموارد البشرية المؤهلة المكتسة المهارات تطبيقية وكفؤة متشعبة بالقيم الوطنية.

4-مسايرة التطورات العلمية باعداد تخصصات تتطلع استشرافيا لتحقيق متطلبات سوق العمل وحقا

الاحتياجات الاجتماعية .(حفيظي،2004، ص36-35 )

\* كما اشار الباحث احمد زرور في دراسة الموسومة بـ" مساهمة الجامعة وهيئات للتشغيل في ادماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل"إلى هدفين تسعى كذلك الجامعة الى تحقيقهما وهما كتالي:

1-التنمية الإجتماعية: تعد الجامعة مركز حضاري يهدف لتحقيق تنمية اجتماعية تمس جل القطاعات

في المجتمع الجزائري سواء كان اقتصاديا وعلميا وثقافيا من خلال الوظائف التي تقوم بها وهي التعليم البحث العلمي خدمة المجتمع.

2-الإلتناء: تسعى الجامعة الى التمتع بلاستقلالية الفكرية و العلمية كما تتجنب الدخول في اللصرعات

مع مؤسسات المحيط الذي تتواجد فيه و بناء علاقات و شراكات مع الشريك الاجتماعي بكل هيئاته و

منظماته.(زرور،2014، ص98)

## 6- تطبيق نظام ل م د في الجامعة الجزائرية :

### The application of the LMD system at the Algerian University

لقد قامت الجامعة الجزائرية بعدة إصلاحات على مستوى أنظمة التعليم الجامعي في المناهج والبرامج والإستراتيجيات التي هدفت من خلالها إلى تحسين نوعية العملية التعليمية التعلمية ، لهذا تبنت تطبيق نظام ل م د وهو نظام أوروبي وشرعت في تنفيذه ابتداء من سبتمبر 2004 بالتدرج في عدة تخصصات إلى أن شمل جميع الشعب في الوقت الحالي ، حيث عرف نظام ل م د بأنه : " نظام للتكوين العالي يرمي إلى الدراسة على ثلاثة رتب هي على التوالي ليسانس ماستر دكتوراه (ل م د) وفق المحتويات منظمة في الميادين نظم مسالك محددة ومسالك مفردة" (وزارة التعليم العالي، 2011، ص 13)

\* كما تتم الدراسة في نظام ل م د وفق أربعة وحدات تعليمية منسقة بيداغوجيا وهيكلاتي:

- وحدات التعليم الأساسية (و ت ا): مطابقة للدراسة الواجب على كل طالبة متابعتها وإكساب التصديق عليها.

- وحدات التعليم المنهجية (و ت م): التي تمكن الطالب من اكتساب الذاتية و الاعتماد على النفس في العمل.

- وحدات التعليم الاستكشافية (و ت ا): التي تمكن الطلبة من التعمق في التخصص التوجيه التمهين.

- وحدات التعليم العرضية (و ت ع): وفيها يتم تعليم مخصص للطلبة بإعطائهم أدوات و إكسابهم مهارات كاللغات و الإعلام الآلي. (وزارة التعليم العالي، 2011، ص 13)

**- مسار تطبيق نظام ل م د : LMD system application path**

إن مسار تطبيق نظام ل م د يمر عبر مراحل ابتداء بحصول الطالب على شهادة البكالوريا مرورا بالأطوار التعليمية ووحدتها من ليسانس وماستر وانتهاء بشهادة الدكتوراه وكل ماسبق ذكره يمثل المخطط أسفله الذي يحدد كذلك أرصدة كل مسار من مسارات (ل م د) وكيفية الخروج إلى السوق العمل بعد التحصل على الشهادة سواء المهنية أو الأكاديمية و التي تأهل حاملها إلى الاندماج في السلك الوظيفي.

**- البكالوريا:** حصول الطالب على شهادة البكالوريا بمختلف الشعب العلمية والتقنية والأدبية يتأهل للدخول بالسلك الجامعي.

**- ليسانس:** وفي هذه المرحلة يدرس الطالب ثلاث سنوات كل سنة يدرس سداسيين ويتوجب عليه الحصول على رصيد من التنقيط يقدر بـ 180 رصيда

**- ليسانس مهني:** يؤهل الطالب فيه إلى الالتحاق بسوق العمل مباشرة .

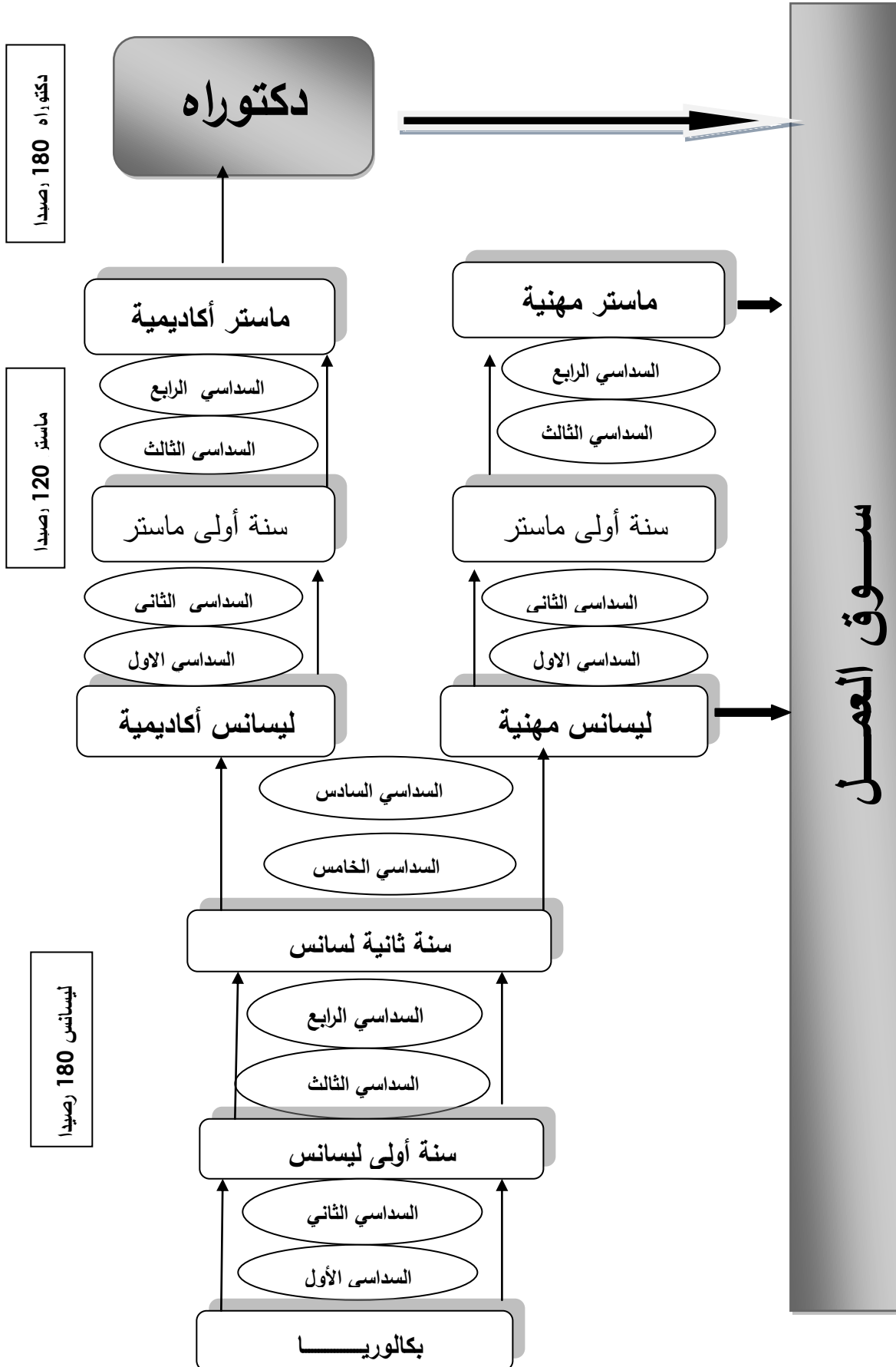
**- ليسانس أكاديمي:** يكتسب فيه الطالب مهارات البحث العلمي ويؤهل للدراسة إلى مرحلة الماستر .

**- ماستر:** وفي هذه المرحلة يدرس الطالب سنتين متواليتين كل سنة تحتوي على سداسيين (ماستر +1 ماستر 2) و رصيذ التنقيط فيه يقدر بـ 120 رصيذا .

**- ماستر مهني:** يؤهل الطالب فيه إلى الالتحاق بسوق العمل مباشرة .

**- ماستر أكاديمي:** التكوين فيه بحثي أكاديمي يؤهل الطالب إلى إكمال مساره العلمي إلى طور الدكتوراه

**- دكتوراه:** ومدة التكوين فيها 3 سنوات كما يمكن التمديد للطلبة من أجل إستكمال شروط المناقشة، و رصيذ التنقيط فيه يقدر بـ 180 رصيذا .



شكل رقم (09): مسار التكوين في نظام ل م د

المصدر: دليل الطالب ، 2017، ص49

**إجراءات مرافقة لتطبيق نظام ل م د : Procedures accompanying the application of the LMD system**

سعت الجامعة الجزائرية لضمان الجودة في هذا النظام بوضع مجموعة من الإجراءات التي تخص كل من الموارد البشرية و البيداغوجية والهياكل الجامعية و التسيير والتعاون الدولي في إطاره العلمي البحثي وفقا للتدابير والعناصر التالية:

- **الموارد البشرية:** يسعى هذا النظام إلى وضع مخططات لتنمية وتأهيل الموارد البشرية من خلال تنشيط البحث العلمي و تكوين المكونين والعمل على تحسين مستوى أعضاء هيئة التدريس.

- **البيداغوجيا:** وهنا تتم عملية مراجعة أنظمة الدخول والتقييم والتوجيه البيداغوجي ومراجعة كذلك الرزنامة الجامعية بهدف حسن استغلال و إدارة الوقت.

- **الهياكل البيداغوجية والبحثية :** وشملت انتهاج سياسة الاستعمال العقلاني للمرافق القاعدية المتعلقة بالهياكل البيداغوجية من مخابر بحثية ومدرجات ، ومكتبات ثرية بالمراجع الحديثة.

- **التسيير الجامعي:**وهنا تسعى الجامعات من خلال هذا النظام على تحسين وتطوير قيادات راشدة و مسؤولين أكفاء يجيدون تسيير المنشآت والهياكل الجامعية.

- **المنظومة التربوية:** تسعى البرامج والمناهج التربوية التعليمية إلى خلق التلاؤم وعقلنه مسارات التكوين لضمان الحضور الإيجابي لمخرجات العملية التعليمية وتجنب التسريبات وكثرة الغيابات.

- **التعاون الدولي:**تسعى الجامعة الجزائرية إلى إنشاء عقود و اتفاقيات شراكة دولية في إطار البحث العلمي من أجل تحسين مستوى أعضاء الهيئة التدريسية والتكوين الفعال والأنجع للمكونين والتطلع

للمستجدات من البرامج والمناهج.(إبراهيمي، بن عامر، 2008، ص 153)

## 7- اعتماد نظام ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية:

### Adoption of the quality assurance system in the Algerian University

تتطلع الجزائر كباقي البلدان إلى تحسين نوعية التعليم العالي وذلك بالاعتماد على جودة المناهج والبرامج من خلال وضع خطط واستراتيجيات ينجر عنها جودة الطالب الجامعي لهذا نستهل بتعريف نظام الضمان الجودة وخلايا الجودة ومدى فعاليتها في أداء المرامي التي أسست من اجلها.

#### 7-1-1- تعريف نظام الجودة (Système d'AQ)

7-1-1-1- تعريف الجودة : عرف ابن المنظور في معجمه لسان العرب كلمة جودة بأن أصلها

(جود) والجيد نقيض الرديء وجاد الشيء اي صار جيدا و احدث الشيء فجاد و التجويد مثله كذلك وقد

جاد جوده واجاد اي اتى بالجيد من القول و الفعل(صالح، 2014، ص188 )

كما عرفها جايلونكسي(1996) بأنها : "أسلوب تعاوني مشترك لتنفيذ اجراءات العمل بأسلوب المشاركة

بين الفاعلين والإدارة بغرض تحسين الجودة وزيادة النتاجية من خلال ميئات ادارية متخصصة " (صالح

،2014، ص188 )

7-1-1-2- تعريف نظام الجودة: يعرف نظام الجودة حسب(Donald Ekong): "عن الوسيلة التي

تعتمدها مؤسسة التعليم العالي، بهدف جعلها تأكد لنفسها ولغيرها عن المهتمين بان الشروط الضرورية

لجعل الطلبة قادرين على بلوغ المعايير التي حددتها هذه المؤسسة قد تم وضعها فعلا"(بن حسين 2015 ،

ص209)

كما عرف نظام الجودة في التعليم العالي على انه : " جودة عناصر العملية التعليمية المكونة من الطالب

عضو هيئة التدريس جودة المادة التعليمية المكونة بما فيها من برامج وكتب جامعية وطرائق التدريس

وجودة مكان التعلم في الجامعات و المخابر و المراكز الحاسوب و الورشات و القاعات التعليمية من

سياسات و فلسفات ادارية وما تعده من هياكل تنظيمية ووسائل تمويل و تسويق و اخيرا جودة التقويم الذي يلبي احتياجات سوق العمل" (بروش ، بركان ، 2012، ص811)

**7-2- خلايا ضمان الجودة: (d'AQCellules)** خلية ضمان الجودة هيئة تعني بالمساهمة في تطبيق اجراءات واستراتيجيات ومخططات نظام الجودة من تقييم ، متابعة، تكوين ، مراقبة، نشر التقارير، و الاعلام ....الخ تنشأ داخل مؤسسة التعليم العالي بقرار من رئيس الجامعة يحدد فيه تنظيم و هيكلية ودور هذه الخلية، وهي تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف المكونات و الهيئات البيداغوجية و الادارية للمؤسسة .

ولهذا سعت وزارة التعليم العالي الى انشاء خلايا ضمان الجودة على مستوى كل الجامعات الجزائرية و المدارس العليا ووضعت على رأسها كوكبة من الأساتذة الأكفاء لتسييرها و للسهر على ضمان الأهداف التي تسعى اليها على مستوى كل مؤسسة .(بن حسين ، 2015 ، ص209)

### **7-3- فعالية خلايا ضمان الجودة L'efficacité des Cellules d'AQ :**

تتمثل فعالية خلايا ضمان الجودة بالجامعة الجزائرية في مستوى اداء هذه الخلايا في الميدان في ضوء المهام المكلفة بها وتتمثل في الوظائف التالية:

- **التقييم الداخلي Intenal evaluation** : لمجالات الحوكمة التكوين البحث و الحياة الجامعية.
- **الاعلام Media**: حول مهامها واهداف ضمان ونشر تقارير عملها.
- **وظيفة الاتصال call function**: الداخلي و الخارجي.
- **التكوين المستمر Continuous formation**: لجميع الأعضاء في مجال ضمان الجودة.

(بن حسين ، 2015 ، ص209)

## 8- القيم والأخلاق المهنية بالجامعة الجزائرية :

**Professional values and ethics at the Algerian University**

تحتوي الجامعة على نسق قيمي من الأخلاق الفاضلة والقيم العليا السامية التي ترتقي بالأفراد الذين ينتمون إلى الأسرة الجامعية من طلبة وأساتذة وعاملين إلى مستوى رفيع في المعاملة والحوار والثقافة والعلم يخلق التميز بهم عن غيرهم ويجعل منهم عناصر فعالة وشخصيات بارزة في المجتمع يؤثرون بصفة إيجابية في هندسة التصورات والاتجاهات .

- ولأخلاق المهنية دور فعال في الالتزام الوظيفي للعاملين داخل التنظيمات والمؤسسات لهذا ذكر كل من الكبيسي وآخرون في كتابهم "التأهيل التربوي " عدة عناصر تدل على أهميتها في الجامعة وهي كالتالي :

\* إن التركيز على الأخلاق المهنية والقيم وتعزيزها في سلوك العاملين والأساتذة الجامعيين والطلبة يساهم في تحسين المجتمع الأكاديمي ككل ، كما تنفذ جميع النشاطات والأعمال بكفاءة كمعيار يقطع الطريق أمام المتملقين ويفتح المجال أمام الأجدر بالمنصب والمسؤولية إذا التزم الجميع بالأخلاق.

\* إن الالتزام بأخلاقيات المهنة يدفع إلى تحقيق الرضا المهني والاجتماعي لجميع أفراد الأسرة الجامعية وذلك أيضا لسيادة العدالة التنظيمية في المعاملات والعقود و إسناد الأعمال لمن هم أهلها .

\* الأخلاقيات المهنية تدعم البيئة التنظيمية وتساهم في تكاثف الجهود بين العاملين و الأساتذة للعمل بروح الفريق وزيادة الإنتاجية مما يعود بالفائدة على المؤسسة الجامعية وعلى المجتمع الأكاديمي ككل.

\* إن اعتماد الإدارة على الأخلاق المهنية تشعر العاملين والأساتذة الجامعيين بالثقة في الجامعة وفي قدراتهم كما أن المنافسة العلمية والترقية الأكاديمية تتم بشفافية في ضوء مراعاة للفروق الفردية مما يقلل من القلق والتوتر والضغوط المهنية ويحقق استقرارهم الوظيفي.

\* إن الالتزام الخلقي في الجامعة يعزز الشرعية ويقلل من المخالفات والاختراقات للوائح القانونية المعمول بها فالفانون ما هو إلا قيمة أخلاقية تنظم العلاقات وتحفظ الحقوق والواجبات.

\* إن الالتزام بالأخلاق المهنية يساهم في تنمية الجامعة ونجاحها وذلك لأنها تدعم عدة برامج هامة مثل برامج الجودة الشاملة، والتنمية البشرية، وبرامج التخطيط الإستراتيجي وغيرها.

\* الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يجعل العاملين ممتثلين إلى الأكثر أخلاقا وقدوة في السلوك والمعاملة الجيدة ، ويدفع بهم إلى نبذ كل ما هو لا أخلاقي وسيء في إطار البيئة التنظيمية للعمل .

\* بوجود ميثاق أخلاقي للمهنة الجامعية يكون دليل يسترشد به الجميع في علاقاتهم وأعمالهم وحتى في حالات الصراع والجدل يرجع له لإتباع اللوائح التي تنص على حلول لذلك.

( الكبيسي، أفلحي، 2014، ص 165 )

لهذا وضعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر سنة (2010) ميثاق أخلاقي ينص على مجموعة من الحقوق والواجبات التي تخص كل من الطلبة والأساتذة الجامعيين كما جاء فيه أيضا ذكر مجموعة من المبادئ الأخلاقية الأكاديمية التي وجب أن يتحلى بها الباحثين وهي:

#### 8-1- النزاهة والإخلاص: Integrity and Sincerity

وجب أن يتحلى كل باحث بالنزاهة والإخلاص في جميع أعماله ومعاملاته ورفض جميع الممارسات المغلوطة والمشبوهة للارتقاء بذاته إلى أخلاق مهنية عليا.

#### 8-2- الحرية الأكاديمية: Academic freedom

تعتبر الحرية الأكاديمية الركن الأساسي للنشاطات والبحوث العلمية، فهي تعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو مساءلة أو إكراه.

### 8-3- المسؤولية والكفاءة: Responsibility and competence

يتكامل كل من مفهومي المسؤولية والكفاءة في تسيير المنشآت الجامعية وذلك بتحلي المسيرين سواء باحثين أو عاملين بروح المسؤولية في الإنجاز والتمتع بمهارات وكفاءات تؤهلهم للقيام بأعمالهم بجدية وصرامة.

### 8-4- الاحترام المتبادل: Metual respect

يرتكز إحترام الغير على إحترام الذات لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية التعامل بكل تقدير و إحترام وتجنب السلوكات الغير لائقة و اللاأخلاقية التي تسيء لكرامة الأفراد بأي شكل من أشكال العدوان اللفظي أو المعنوي .

### 8-5- الموضوعية والروح النقدية: Objectivity and critical spirit

إن الاعتماد على الفكر النقدي يمكن الباحثين من الوصول للحقيقة بكل موضوعية ومصداقية.

### 8-6- الإنصاف: Fairness

العدالة والإنصاف أهم ما يميز الباحثين و المسؤولين وذلك بإتباع عدم التحيز والموضوعية في عمليات التقييم وفض النزاعات.

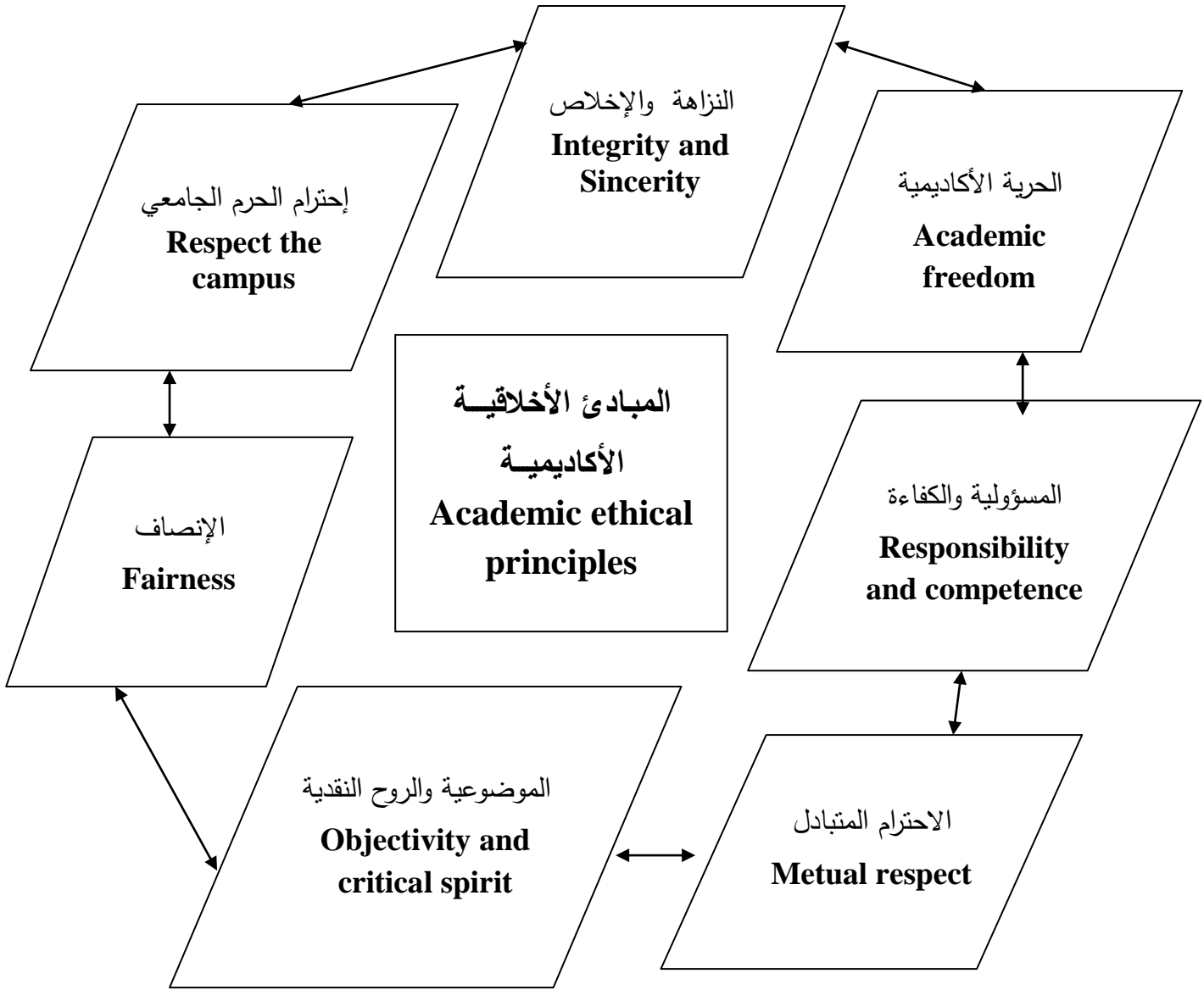
### 8-7- إحترام الحرم الجامعي: Respect the campus

يساهم جميع أفراد الأسرة الجامعية في إعلاء شأن الحريات الجامعية و الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وأداء الواجبات المنوطة من كل فرد ، وتجنب كل تعدي على الحقوق.

(ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، 2010، د.ص)

\* كما تم تلخيص المبادئ الأخلاقية لمهنة الأستاذ الجامعي المنصوص عليها في الميثاق الاخلاقي كما

هو موضح في الشكل أسفله.



شكل رقم (10) : المبادئ الأخلاقية الأكاديمية للحرم الجامعي بالجزائر

المصدر: إعداد الباحثة

## خلاصة:

نستخلص مما سبق ذكره ان الجامعة الجزائرية تلعب ادوارا ريادية في المجتمع الجزائري الأكاديمي و المحلي ، وذلك بالمهام المنوطة بها من نشر للعلم والمعرفة والبحث العلمي ومختلف العلوم والتخصصات والثقافات ، ووظائفها الأساسية التي تهدف من خلالها إلى الإستثمار في العنصر البشري بتكوينه وتدريبه وإكسابه لمهارات وتقنيات وبلورة فكره لتهيئته لسوق العمل، كما تسعى الى مسايرة الركب الجامعي العالمي وذلك من خلال جهود أساتذتها في اثراء الحقل المعرفي بإنتاجهم العلمي المشارك والمساهم في النشر العلمي المحلي بالمجلات الوطنية والخارجي في المجالات الاجنبية.

الفصل الرابع

الأستاذ الجامعي

وأهم أدواره

## الفصل الرابع : الأستاذ الجامعي وأهم أدواره

### تمهيد

- 1- مفهوم الأستاذ الجامعي
- 2- أدوار الأستاذ الجامعي
- 3- مهام الأستاذ الجامعي وفق المشرع الجزائري
- 4- تقويم الأستاذ الجامعي
- 5- خصائص الأستاذ الجامعي وكفاياته
- 6- معوقات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي
- 7- تطوير الأستاذ الجامعي
- 8- أساليب تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي

### خلاصة

**- تمهيد:**

يعتبر الأستاذ الجامعي مفتاحا للعقول ، ومهندسا للتفكير والسلوك الانساني ، و صاقلا لشخصية وهوية الطالب الجامعي ، من خلال مايقوم به من ادوار فعالة في احداث التغيير الايجابي لسلوكات مخرجات التعليم العالي ،ومن تدريب للتفكير الناقد والابداعي والابتكاري لديهم ، كما يقوم الأستاذ الجامعي بأدوار ريادية وذلك بالوقوف عند مفهومه وذكر أدواره المتمثلة في: الحرية الأكاديمية ، و أدائه البحثي والتدريسي ، و المساهمة في تنمية الجامعة ، و تسيير الجامعة ، والمشاركة في اتخاذ القرار، وخدمة المجتمع . كما تم التطرق إلى خصائصه وكفاياته ، وتقويم أدائه وتطويره ، وفي الأخير ذكر سبل تحسين أدائه وجودته.

## 1- الأستاذ الجامعي: The university Professor

## 1-1- لغة :

الأستاذ كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (المتوفى سنة 540هـ) فقال: "يقولون للماهر بصنفته أستاذ ، ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي ". أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول "الأستاذ: المعلم والماهر في الصناعة يعلمها لغيره ". إذن فكلمة "الأستاذ" فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة موهبة كانت أو مهنة، تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير، في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها. (عبد النبي، 2008، ص 17)

- عرفه (جرجش ميشال جرجش) في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأنه: الأستاذ **Professeur** لقب يعرف به أولاً من كان معلماً ومربياً يتولى تنشئة الطلاب وتنشئة وطنية وتربوية صحيحتين بيد أن هذا اللقب لم يعد محصوراً في هذا الإطار إذ تعداه إلى مجالات تخصصية أخرى كالمحاماة والطب والتعليم العالي... الخ. فالمحامي بات يلقب بالأستاذ، ومن يحاضر في الجامعات والكليات بات يلقب بالأستاذ أيضاً، وبخاصة إذا كان حائزاً على درجة الأستاذية المعروفة في قوانين التعليم العالي. وفي بعض المجتمعات باتت الكلمة تعبر عن احترام الناس وتقديرهم لشخص معين أو لإحدى الشخصيات فينادونها بلقب أستاذ تعبيراً عن احترامهم لها. (جرجش ، 2005 ، ص 59)

1-2-اصطلاحا :

- عرفه (فضيل دليو وآخرون) بأنه: "هو الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس هو الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة" (دليو، الهاشمي ، سفاري، 2006، ص94)

- عرفه (كاظم عبد النور) على أنه: "الشخص الذي يختص بتنفيذ العملية التربوية من خلال احتكاكه المباشر بالطلبة وهو يعتبر ناقل للمعرفة ومسؤول عن تربية الأجيال وتكوينها" (عبد النور، 1992، ص 144).

-عرفته ( بويعيسى عفاف) بأنه: " ذلك الشخص الذي يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية و البيداغوجية الدائمة في الجامعة والذي يمتلك مجموعة من المعلومات والمعارف التي يعمل على إيصالها لطلبته ، مواكبا في ذلك التغيرات الحاصلة داخل النسق الجامعي والمعتمدة في إطار الهندسة الجديدة للتعليم العالي ومدى تكيفه معها"(بويعيسى، 2015، ص 245)

-كما عرف الأستاذ الجامعي من قبل ( الأهبل و هالة محمد إبراهيم) بأنه: " أهم عناصر العملية التعليمية باعتبارها نظاما، فهو الميسر و المنظم والمطور لعملية التعليم والتعلم، والقائم مباشرة على تنفيذ خطة و أهداف التعليم والتعلم ، وتدريب المواد والمساقات من أجل إحداث التغيير المرغوب فيه في أي نمط من أنماط السلوك لدى المتعلمين" ( الأهبل ، إبراهيم ، 2016، ص 225)

و من خلال ما سبق من التعاريف حول المصطلح نستخلص أنها تشترك بصفة عامة في أن الأستاذ الجامعي محور ارتكاز في الجامعة وهو المحرك للعملية التعليمية التعليمية والتي يؤثر من خلالها على سلوكيات الطلبة واتجاهاتهم ونموهم المعرفي والخلقي وإكسابهم التراث العلمي لأنه مسؤول عن نقل المعرفة عبر الأجيال ، بالإضافة قيامه بالبحوث العلمية والمشاركة في الأعمال البيداغوجية والإدارية في الجامعة وذلك من خلال التكوين الذي تحصل عليه مما خوله لامتحان التعليم الجامعي.

## 2- أدوار الأستاذ الجامعي: Professor's roles وتتمثل في :

### 1-2- الحرية الأكاديمية: The freedom of the academy

- عرفها الأسود و عساف (2014) بأنها: حق أعضاء هيئة التدريس في حرية التعبير عن وجهات نظرهم وأفكارهم ، وحرية اختيار مضامين المادة الدراسية في ضوء توصيف المقرر، وحرية مواضيع البحث وحرية المشاركة في النشاطات الاجتماعية والسياسية ، وحرية المشاركة في صنع القرار دون أي تدخل من إدارة الجامعة أو تدخل خارجي من أي جهة كانت". (الأسود، عساف، 2014، ص 68)

- وتعرف الموسوعة العالمية للتعليم العالي مفهوم الحرية الأكاديمية بأنها: " حرية أعضاء هيئة التدريس والطلبة في ممارسة الأنشطة الجامعية بكل حرية، وبعيدا عن أي ضغوط من أي نوع " - وأكد إعلان "ليما" و إعلان "عمان": "بأن الحرية الأكاديمية هي حرية أعضاء المجتمع الأكاديمي فرديا وجماعيا في متابعة المعرفة وتطويرها وتحليلها. من خلال البحث والدراسة والتوثيق والإنتاج والتدريس وإلقاء المحاضرات والكتابة" ( العجلوني، 2016، ص 480)

-عرفها كذلك مجلس أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية بالجزائر ( 2009 ) بأنها: "حرية العبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها".(مجلس أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، 2009 ، ص 4)

-كما فسرها إبراهيم توهامي ( 2017 ) في مقاله الموسوم بـ: "الحرية الأكاديمية في الجامعات الجزائرية" في عدة نقاط هي :

- حرية التعبير عن الأفكار الإبداعية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة.  
- للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها وله حرية اختيار طريقة التدريس المناسبة.

- الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي.

- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة.
- إن الحرية الأكاديمية للأستاذ مرتبطة بالحرية السياسية في المجتمع الجزائري.
- تتيح الجامعة الحرية الكاملة للأساتذة في نشر بحوثهم في أي مجلة علمية محكمة.
- للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي .
- يمارس الأستاذ الجزائري حقه في التعبير بحرية عن انتمائه السياسي داخل الجامعة.
- يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة. (إبراهيم توهامي، 2017، ص 257).

## 2-2- أداء الأستاذ الجامعي: The university Professor Performance

- عرف كل من "هوسان وهوستون" مفهوم الأداء بقولهما: "امتلاك القدرات والمعلومات والمهارات" ، وعرفه "هايز ماروياني" "يربط الأداء بالنتائج التي يحققها الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال" ( بورغدة ، ميروح ، 2014 ، ص 77 )
- لقد ذكر كل من الكبيسي والحياني (2015) في كتابهم : "إستراتيجيات التعليم الجامعي" نقاط أساسية حول أداء الأستاذ الجامعي تمثلت في:
- يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي.
- يجيد الأستاذ الجامعي بناء الاختبارات المختلفة وبعدها قبل الوقت المقرر.
- يشارك الأستاذ بالمؤتمرات والندوات المقامة في الجامعة وخارجها.
- ينشر الأستاذ الجامعي بحوثه في المجالات العلمية المحكمة .
- يحرص الأستاذ على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه.
- يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانات وخبرات.

- يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التخرج.

- يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية ويستخدم الإنترنت.(الكبيسي ، الحياي، 2015، ص 204-207)

### 2-3- تنمية الجامعة: University in Developing

يعرف (Webster) التنمية بأنها: " الخوض في مجموعة من الخطط المنظمة لتؤدي إلى نمو طبيعي ، وإحداث تطور و اكتساب وضع جديد" . كما عرفها (Shiram)شيروم و (Learner)ليرنر بأنها: " تغيير قوي وكبير يحرك الأمة نحو ذلك النوع من الأنظمة الاقتصادية و الاجتماعية التي تقررها وتحددها لنفسها" (عبد الحي، 2006، ص 130)

إن دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة يؤدي إلى تحقيق استثمار في مخرجاتها ويساهم في مسابرتها للركب الجامعي على المستوى الإقليمي والعالمي وذلك حسب الشيخلي عبد القادر في مقاله الموسوم بـ: " أخلاقيات الأستاذ الجامعي" يتجسد في النقاط التالية:

-سعي ومبادرة الأستاذ بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام.

- يفضل الأستاذ الجامعي الجزائري الجامعة التي ينتمي إليها في نشر أبحاثه كتبه ومؤلفاته دعما لها وذلك في دورياتها المتخصصة.

- يعمل الأستاذ الجامعي على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه.

- الحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية التي ينتمي إليها وتنمية روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه بالمؤسسة الجامعية.

- تقديم كل أشكال المساعدة والتعاون في أعمال اللجان بخصوص الشؤون العلمية والإدارية التي تفيد في تنمية و إصلاح المنظومة الجامعية. (الشيخلي، 2000، ص 507)

## 2-4- المشاركة في تسيير الجامعة:

### Participate in the running of the university

- يعرف فرانش (J.R.P. French) المشاركة بقوله: " أن المشاركة تشير إلى عملية يتبادل فيها طرفان أو عدة أطراف التأثير كل في الآخر في وضع بعض المخططات أو رسم سياسات واتخاذ قرارات وهي مقتصرة على القرارات التي لها تأثيرات إضافية على كافة أولئك الذين يتخذون القرار و على من يمثلهم" (دليو، لوكيا، سفاري، 2006، ص 18)

\* كما أكد كل من فضيل دليو والهاشمي لوكيا و ميلود سفاري في كتابهم الموسوم: "إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية" على دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة وذلك بحصره في النقاط التالية:

- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.

- يشارك الأستاذ الجامعي في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية.

- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.

- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.

- يشارك الأستاذ الجامعي في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.

- يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ. (دليو، لوكيا، سفاري، 2001، ص

209-210)

حيث أكد " بوفلجة غياث" في كتابه: " التربية والتعليم بالجزائر" على أن الجامعة الجزائرية تعاني من سوء التسيير إذ لا يوجد تكوين متخصص لمسيري الجامعة ومعاهد التكوين العالي ، بالإضافة إلى عدم وجود تقاليد إدارية في الجامعات الجزائرية ، بل أن الأساتذة الجامعيون يتداولون على تسيير مختلف هياكل ومصالح الجامعة ، وعادة ما توكل مهمة تسيير الجامعة للأطباء و التكنولوجيين ليست لهم

معلومات حول التسيير الإداري والمالي والبشري للجامعة و إنما يتعلمون عن طريق المحاولة والخطأ. (بوفلجة، 2006، ص 110) . وهذا ما وجب النظر فيه خاصة بالتكوين المتخصص للأساتذة في التسيير الجامعي من خلال دورات تكوينية في التسيير الإداري والمالي والبشري و عقد ملتقيات ومؤتمرات وطنية ودولية ذات الصلة بالموضوع.

## 2-5- المشاركة في اتخاذ القرار : Participation in Decision-making

أشار (Lambert, 1995) "إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس مع الإدارة في عملية اتخاذ وصناعة القرار في الجامعة تساعد في التعرف على اتجاهاتهم نحو الجامعة ، وتكشف عن تقديرهم لأوليات التربية على الصعيدين المحلي والقومي ، بالإضافة إلى ذلك فهي توافر فرص التعاون والتواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس" . (ريب الله ، 2013، ص 51)، وذكر ريب الله محمد في مقاله: "واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية " عدة نقاط يتبين من خلالها مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار تتمثل في:

- يشارك الأساتذة في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.

- يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي للقسم بإعطاء رأيه.

- يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.

- يبدي الأستاذ الجامعي وجهة نظره في المناقشات والاجتماعات الدورية والندوات التي تعقدتها الإدارة الجامعية. (ريب الله، 2013، ص 52)

## 2-6- دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع:

### The role of the University teacher in society service

يعتبر دور الأستاذ الجامعي في خدمة مجتمعه من أهم الأدوار التي يسعى من خلالها لتحقيق أهداف الجامعة فهو يعزز ارتباطها بالمحيط الخارجي من مؤسسات عمومية وخاصة ، اقتصادية وثقافية و خدماتية ، وذلك من خلال الاتفاقيات و المعاهدات المبرمة مع هيئاتها الإدارية ، كما أن دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يؤثر في صياغة ثقافة أفرادهِ و إكسابهم السلوك الاجتماعي اللائق وتطويرهم ومن أهم واجباته حسب الشيخلي (2000) تتمثل في:

- تنمية الإيمان الصادق وغرس الشعور بالمسؤولية الأخلاقية اتجاه المجتمع الذي ينتمون إليه في طلابه.
  - التعاون مع الأساتذة فيما بينهم مع أولياء الطلبة الجامعيين في التنشئة الاجتماعية للجيل بما يتوافق مع الأهداف العربية الإسلامية.
  - وضع البرامج الأكاديمية Academic Programs والخطط التنموية التربوية للوطن العربي بما يساهم في تعزيز الثقافة المحلية والتطور العلمي و الفكري.
  - حل المشكلات العامة المتعلقة بقضايا المجتمع وذلك بالبحث الذي ينتج من خلاله تطور حياة الأفراد وظروف الحياة. (الشيخلي، 2000، ص 540)
  - وحسب الكبيسي و الفلاحي (2014) فدور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يتمثل في:
  - مشاركة الأساتذة الجامعيين في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها فعاليات المجتمع المحلي.
  - تقديم الأساتذة لمساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.
  - تقديم كذلك مختلف الخدمات لتطوير المجتمع من خلال إنتاجه العلمي ومشاريعه البحثية.
- (الكبيسي، الفلاحي، 2014، ص 230-231)

\* كما يتفق الباحثون أن هناك ثلاث مهام أو وظائف أساسية يؤديها الأستاذ الجامعي ، وأطلقوا عليها

مسمى " التاج المثلث للأكاديمية " و هي:

- إثراء المعرفة و تنميتها (البحث العلمي).

-نقل المعرفة و المحافظة عليها (التدريس).

- الاستفادة من المعرفة ( تنمية المجتمع و تطويره).

أ-البحث العلمي:

يقصد به كل الأنشطة الأكاديمية التي تستهدف الإضافة إلى تراث المجتمع البشري من أفكار ومعرفة

في كافة المجالات العلمية والإنسانية. (الشافعي منصور، دس، ص 256)

ب-التدريس: وهو المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، و أساس التدريس هو الاستعداد العلمي

والنفسى له، يعرفه Gagne بأنه "مجموعة من الأحداث المتتالية التي تسير وفق أزمان محددة لما يتم

تنفيذه من أنشطة ، وما يجريه الطلبة من أداءات". (R.Gagne ,1977,p 152)

ج- خدمة المجتمع و تنميته: و هي المهمة الأساسية الثالثة لأستاذ الجامعة و تتضمن في جانبين ما

يلي:

داخل الجامعة: تتضمن :

المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء محاضرات في موضوعات علمية،

في تخصص علمي، و المشاركة في الندوات الطلابية الثقافية و الفنية.

خارج الجامعة: و تتضمن ما يلي :

القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع و تساهم في حلها.

- تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.

- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.

- الإسهام في الندوات التدريسية لتكوين الإطار العلمي المسيرة للمؤسسات.
- تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمتقن العام.
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه. (سلامي، عزي، 2013، ص 154)

### 3- مهام الأستاذ الجامعي وفق المشرع الجزائري :

لقد حدد المشرع الجزائري مهام الأستاذ الجامعي في عدة نقاط أساسية تتمثل في:

- القيام بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ وتسع ساعات لـصنف ب وأنشمل حتما درسين غير مكررين.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية ومراقبة الامتحانات.
- تصحيح نسخ الامتحانات والمشاركة في أشغال المداولات.
- تحضير الدروس وتحديثها والقيام بعملية الإشراف والتأطير لمذكرات الليسانس والماستر و رسائل الماجستير، وأطروحات الدكتوراه.
- المشاركة في دعم التنمية من خلال حل المشكلات بنتائج الأبحاث والدراسات المنجزة التي تطرحها التنمية.
- التكفل بتشكيل الفرق التربوية وتنشيط أعمالها. (سناني، 2012، ص 135)
- \* ووفقا للجريدة الرسمية (2008) تم ذكر أسلاك الأساتذة الباحثين ورتبهم العلمية وفقا للمادة 67 وتطبيقا للمادة 118 الصادرة يوم 15 يوليو 2006، فقد حددت رتبهم العلمية مثل ما هو موضح في الجدول أسفله.

- جدول رقم (03): يوضح توزيع أسلاك ورتب الأساتذة الجامعيين.

الرتب	الأسلاك
أستاذ	- أستاذ
أستاذ محاضر قسم "أ"	أستاذ محاضر
أستاذ محاضر قسم "ب"	
أستاذ مساعد قسم "أ"	أستاذ مساعد
أستاذ مساعد قسم "ب"	
معيد	معيد

- المصدر: الجريدة الرسمية، 2008، ص 27.

كما يلاحظ من الجدول أعلاه الذي يقسم الرتب الوظيفية لأسلاك أساتذة التعليم العالي بالجزائر أن رتبة معيد شبه منعدمة حاليا في كل من جامعة سكيكدة و أم البواقي بينما يوجد أستاذ واحد برتبة معيد في قسم علم الاجتماع بجامعة قالمة . بالإضافة إلى الرتب السابقة الذكر استحدثت رتبة أستاذ متميز وذلك وفقا للمادة 68 والتي بموجبها يتحدد زيادة في الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ، وتعويض التميز يحدد مبلغه وشروطه بموجب مرسوم. (الجريدة الرسمية، 2008، ص 27)

#### 4- تقويم الأستاذ الجامعي : Teacher Evaluation University

يعرف كارتر جود (1977) تقويم الأستاذ في قاموس التربية Dictionary of éducation بأنه :  
 " عملية التأكد أو الحكم على قيمة الشيء عن طريق التثمين الدقيق لعمل الأفراد المعنيين بمسؤوليات إدارية أو تعليمية في المدرسة أو الكلية أو الجامعة" (معمرية، ياحي، 2007، ص 108) . تسعى الجامعات إلى تقويم أعضاء هيئة التدريس الموزعة على مختلف أقسامها وكلياتها، وذلك لما لها من فائدة في تحقيق الجودة الجامعية وجودة مخرجات العملية التعليمية. كما أن في أغلب الجامعات الأمريكية لا يستمر الأستاذ في منصبه الوظيفي ما لم يتم تقويم أدائه الجامعي بوتيرة سنوية نظرا لما يقدمه لقسمه وكليته من مشاريع تزيد من دخلها وكذلك وجب اقتناع الطلبة بحسن أدائه، وفي ألمانيا يعين الأستاذ الجامعي بناء على حكم زملائه القدامى ويتفاوضون لتوظيف المتميزين نظيرا لكفاءتهم وزيادة راتبهم تبعا لذلك. (قمبر، 2006، ص 194) . حيث يمكن تحديد الهدف من عملية تقويم الأساتذة الجامعيين في النقاط التالية:

- تزويد الأساتذة بتغذية راجعة عن أدائهم وتمكينهم من معرفة مواطن القوة والضعف .
  - تزويد الطلاب بالمعطيات والمعلومات التي تساعدهم في اختيار المواد الدراسية والأساتذة
  - تكوين قاعدة علمية بحثية عن التدريس بالتعليم العالي والذي يعتبر من أهم وظائف الجامعة.
  - كما يهدف إلى معرفة مدى تحقيق المناهج لأهداف ومرامي التربية. (محمود، نصار، د.س، ص 210)
- ولتقويم الأساتذة الجامعيين عدة أنواع أو بالأصح عدة طرق تتمثل في:

#### 4-1- تقويم الأستاذ لنفسه : Self- Evaluation: إن من أهم أساليب التقويم الذاتي هي النقد

و مراجعة المحاضرات والدروس التي يلقيها الأساتذة الجامعيين بشكل دوري سنة بعد أخرى أو من سداسي إلى سداسي من أجل تعديلها والقيام بإثرائها بعدة أفكار مستحدثة انطلاقا من:

- ما يتوفر لدى الباحثين من مراجع حديثة ومعاصرة .

- المحاضرات والدروس التي يقوم الأساتذة من ذوي الخبرة بإلقائها.هما كم يتفاجأ الأساتذة عندما يتجردون من الذاتية ويتحلون بالموضوعية ويقومون بقراءة ناقدة لمعلوماتهم ومادتهم العلمية في الدروس والمحاضرات ، وطريقة التقديم والعرض ، وحجم الثغرات العلمية والمعرفية المتواجدة بكثرة في أعمالهم العلمية وعلى المستوى أو الصعيد المنهجي والمعرفي. ( صاري، 2008، ص 09-10)

**4-2- تقييم الأستاذ من قبل الأساتذة الآخرين:** يتم رفض هذا النوع من التقييم من طرف بعض الأساتذة لأنه من وجهة نظرهم: من يقوم من ؟ أو من يرتقي ليقوم مستواهم، بينما يهدف هذا النوع من التقييم في الواقع لإدماج الجهود وتنظيمها في إطار عمل جماعي يستفيد الكل من خبرات بعضهم البعض وبالأخص الأساتذة المبتدئين والحديثين في مهنة التدريس من ذوي سنوات خبرة طويلة . ويتم إجراء هذا التقييم من خلال عقد لقاءات بيداغوجية بشكل دوري تتم قراءة تقارير الأساتذة الذين يشرفون على تدريس المواد المشتركة ، وتحتوي هذه التقارير على قراءات نقدية أو شهرية أو ثلاثية أو سداسية أو سنوية للمقرر الدراسي ، ويتدرب من خلالها الأساتذة على ضبط المشكلات الصفية و اقتراح حلول لحلها وضبطها، وتبادل الخبرات المعرفية والمنهجية ، والعمل على تنسيق الجهود فيما بينهم في تدريس المواد المشتركة والتعمق في جوهرها مما يسهل عليهم التطوير المستمر للمناهج التربوية.(صاري، 2008، ص 10)

**4-3- تقييم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة:** تعمل الإدارة الجامعية على تقييم نشاطات أساتذتها وذلك من خلال أعمالهم كالمطبوعات والمقالات والكتب المنجزة وأخذها بعين الاعتبار خاصة في الترقيات .فالجامعة تقدم للأساتذة حوافز مادية وأجور معينة مما يجعلها تضع شروط ومواصفات ينبغي تحقيقها للحصول على المنحة والقيام بالمهمة كإنجاز الأستاذ لمحاضرات في مقياس معين على شكل مطبوعة تدرسها اللجنة العلمية المؤهلة لفحصها ونقدها وتسليمها لصاحبها من أجل تعديلها لتقدم في صيغتها النهائية كتابا أو مطبوعة يستفيد منها الأستاذ ماديا ومعنويا.(صاري، 2008، ص

(10) ومثل ما هو متعارف عليه في التدرج الوظيفي من مساعد "أ" إلى محاضر "ب" فيشترط على الأستاذ انجاز مطبوعة في التخصص وملتقيات وطنية ودولية يتحصل على إثرها على الدرجة العلمية المنشودة ، ويحقق زيادة في الراتب الشهري و تشكرات معنوية من قبل إدارة القسم والكلية ككتابة إعلانا بالتهنئة باسم الأستاذ المنوط بالترقية، وبعث زملاء العمل بأحر التهاني له .

#### 4-4- تقييم الطالب للأستاذ: إن تقييم الأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلابهم من أكثر

الأساليب المستخدمة في تقييم أداء الأساتذة من خلال أعمالهم المنجزة وما يتمتعون به من مهارات فنية ومهنية ، كما تعتبر قضية تقييم الطالب لأساتذته إحدى القضايا المحورية في عملية التقييم وتعتبر من الواجهات المستحدثة في قياس كفاءة وفاعلية العملية التعليمية التعلمية في الدول المتقدمة بينما يقل استعمالها في الدول العربية . و يهدف هذا النوع من التقييم إلى إعطاء تغذية راجعة للأستاذ عن أدائه وذلك من محاولة للتعرف على نواحي القوة والضعف في عملية التدريس وخاصة ما يرتبط بالأستاذ الجامعي من كل النواحي الشخصية والمهنية والاجتماعية. (أحمد، 2012، ص 758) وفي إطار هذا التوجه أجرى عدة باحثين في الجامعة الجزائرية دراسات من هذا النوع من بينهم زروالي وسيلة (2016) بدراستها الموسومة: "تقييم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم البواقي من وجهة نظر طلابهم"، وبواب رضوان (2014) بدراسته الموسومة: "الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة" بجامعة جيجل ، ودراسة أحمد فلوح (2012) مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" بالمركز الجامعي بغليزان ، ودراسة مجاهدي الطاهر وآخرون (2014) الموسومة بـ: "إدراك طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة لخصائص الأستاذ الجامعي الناجح كمدخل لجودة التعليم" والتي تم نشرها بالمجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي.

## 5- خصائص الأستاذ الجامعي و كفاياته:

وصنفت بعض الدراسات التي تناولت خصائص الأستاذ الجامعي الكفاء تلك الخصائص في عدة محاور، أهمها السمات الشخصية، والكفايات التدريسية، والكفايات المهنية، والكفايات الاجتماعية والثقافية والتي تتضح كالتالي:

### 5-1- السمات الشخصية: Personality traits وتتجلى في العناصر الآتية:

- اللياقة البدنية : أن يتمتع بالحيوية والنشاط مما يؤهله للقيام بالوظائف المختلفة المنوط بها ، مما يساهم في بث روح الحماس لدى الطلبة ويشجعهم على العمل بجد دون تراخي و مفاطلة .
- أن يتحلى بروح الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله لكي يعزز النمو الديني لديهم، ويكون قدوة حسنة لطلبته، لأنهم يكتسبون منه السلوك اللائق بوعي أو بدون وعي منهم.
- أن يكون دقيقا في مواعيده ومحترما للوقت ، وأن يكون نموذجا لدقة فيتعلم منه طلابه هذه الميزة و يستدخلونها في سلوكياتهم .
- محترما للنظام الإداري الجامعي و حاضرا في كل فعاليات المؤسسة الجامعية من ملتقيات وندوات ومؤتمرات ومقما لمحاضراته في أجالها المحددة.
- أن يتميز بالاتزان الانفعالي والتحكم في كل مزاجه خاصة في حالة الغضب ، وأن لا يصدر أحكاما مسبقة وأن تكون قراراته مبنية على معطيات وحقائق ملموسة.
- يتميز بالتعاون مع الغير ، وخاصة في الأعمال المشتركة في الفرق لبحثية للمشاريع العلمية.
- الثقة بالنفس أهم ما يتميز به الأستاذ الجامعي وكذلك يجب أن يكون محط ثقة لكي يحترم من قبل نفسه وزملائه وطلابه.
- روح المثابرة و الإصرار في العمل والبحث وإنجاز الأعمال في أوقاتها وعلى أكمل وجه.

- الأمانة الفكرية يتحلى بها وقيامه بتوثيق أعماله البحثية و إنسابها لأهلها كما كان عليه التحري عن الحقائق واستنباط النظريات والعلاقات التي بينها وتحويها.

- الاتسام باللباقة والاحترام في أقواله وأفعاله من خلال تفاعلاته في بيئة العمل بالخصوص.

( علي راشد، 2007، ص33-34)

## 5-2- الكفايات التدريسية Teaching competenciens: وتتلخص في النقاط التالية :

- التمكن من التخصص في الإطلاع الواسع عن قديمه و جديده .

- التخطيط الجيد والمسبق للفعل أو الأداء التدريسي خاصة في المحاضرات وجب تنظيمها وتسييرها وفقا للخطط الجيدة والطرق التدريسية المناسبة.

- وضع الأهداف التعليمية والتربوية التي يرمي من خلالها إلى تحقيق الفهم وإيصال الرسالة إلى الطلبة وفقا لاهتماماتهم وحاجاتهم.

- له القدرة على تهيئة المناخ النفسي داخل الصف الدراسي من أجل إشراك الطلبة في العملية التعليمية التعليمية وإثارة نقاشات تستثار على أساسها دافعية الطلبة للتعلم.

- الطلاقة اللفظية وإلقاء الدروس بلغة سليمة وصحيحة بقواعدها وبصوت واضح وله القدرة على الحديث مع الآخرين يحتذى به من طرف طلبته.

- القدرة على الإبداع والتجديد في أساليب التدريس واستخدام الوسائل التعليمية وحث الطلبة على الابتكار ودفعهم نحو تحقيق وإنجاز تطلعاتهم.

- أن يكون قادرا على تحقيق نمو في جوانب عدة من طلبته وخاصة النمو المعرفي وأساليب التفكير وتدريبهم على المهارات المتعلقة بمادة تخصصه، والنمو الوجداني و الاجتماعي والخلقي.

- أن يراعي الفروق الفردية بين طلابه، فهو قادر على التنوع في أساليب العرض، واستخدام الأمثلة المختلفة حول عناصر الدرس أو المحاضرة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة .

(الأسدي ، 2014 ، ص 249-250)

### 5-3- الكفايات المهنية: Professional competencies وتتمثل في:

- الجدية في العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي تجبر الطالب على الجدية في أبحاثه ومهامه المكلف بها في الصف الدراسي.

- الإلمام بكل ما يهم البحوث والدراسات لكل طالب.

- المعرفة الموسعة بالمواد الدراسية التي يقوم بتدريسها. (بواب ، 2014، ص143)

\*كما أوضح فلييه في كتابه (أستاذ الجامعة) عن بواب رضوان بعض الصفات والخصائص التي يجب

توفرها في الأساتذة الجامعيين وهي تتلخص في عدة نقاط كالتالي:

- حب العمل وتقديسه واحترام العلاقات والروابط المهنية يخلق جو مهني إيجابي.

- الاهتمام بالحرم الجامعي وبيئة العمل والتعامل مع الطلاب الجامعيين الواعيين.

- القدرة الكبيرة على التمتع بالأطر التدريسية والتقنية وتطورها وفقا لإستراتيجية الجامعة والدولة.

- استعمال التكنولوجيا الحديثة في العمل و اكتساب مختلف المهارات في التخصص.

- تكوين قاعدة موسعة في العلوم الأساسية بالتخصص المتحصل عليه.

- القدرة على إجراء البحوث التطبيقية والرصينة والمساهمة في الإنتاج العلمي بما يواكب تطورات

التكنولوجيا. (بواب ، 2014 ، ص 143)

### 5-4- الكفايات الاجتماعية والثقافية: Social and cultural competencies وتتمثل في:

- أن يكون على علم بالمشكلات والأمور المحلية و الإقليمية العربية والغربية، و المساهمة بإعطاء حلول ومقترحات للإصلاح وحل المشكلات والأزمات.

- المساهمة في الفعاليات من خلال المحاضرات و الاجتماعات والجلسات العلمية والندوات الثقافية التي

تعقد على مستوى الكلية أو الجامعة أو على مستوى المجتمع المحلي.

- إكساب الطلبة السلوك الاجتماعي الصحيح من خلال إشراكهم في الأنشطة الاجتماعية والتفاعل مع ديناميكية الجماعة.

- أن يكون عضو فعال ونشط في مختلف الأنشطة الثقافية والاجتماعية والدينية والرياضية.

- يساهم بفاعلية في الأنشطة الاجتماعية وتعزيز دوره الاجتماعي في خدمة المجتمع بالحضور إلى الملتقيات والقيام بحملات التوعية خاصة بما يتعلق بالآفات الاجتماعية كالمخدرات، والأمراض الخطيرة كالسرطان وإرشادهم إلى ضرورة الكشف المبكر مثل سرطان الثدي بالخصوص. (علي راشد ، 2007، ص 38-39)

\* كما بينت دراسة تيسير عبد الله (1998) بجامعة بيت لحم بفلسطين على عينة قدرت بـ(142) طالبا وطالبة من تخصصات أدبية وعلمية، وخلصت النتائج إلى أن خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه الطلاب مرتبة كالآتي:

1- **خصائص اجتماعية: Social characteristics** مثل: العطف، التسامح، حب الطلبة، القيادة، السهولة في المعاملة، بالقدوة الحسنة، التواضع، التفاعل الصفي، المظهر اللائق.

2- **الخصائص الشخصية: Personal characteristics** مثل: الصبر، الذكاء ، الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي ، ضبط الذات ، المعرفة العلمية المتخصصة، المهارة اللغوية ، أسلوب التدريس الجيد.

3- **الخصائص المهنية: Professional characteristics** مثل: الضمير الحي ، احترام الطلبة ، الموضوعية في التعامل مع الطلبة، العدالة في التقويم ، الدافعية ، الالتزام بالمواعيد ، المرونة الذهنية. (معمرية ، د.س ، ص150-151)

## 6- معوقات الأداء الجيد للأستاذ الجامعي: Obstacles to the good

performance of the university professor وتتمثل في العناصر التالية:

### 6-1- معوقات الأداء في العملية التعليمية: Performance impediments in the

educational process وتشمل:

- قصور مصادر التمويل.
- قلة الإمكانيات المتاحة لتدريب الطلاب.
- وجود فجوة بين الإعداد الجامعي للطلاب ومتطلبات سوق العمل.
- قلة مراعاة ميول وقدرات الطلاب عند قبولهم بالجامعات.
- ازدحام الطلاب داخل قاعات الدراسة.

### 6-2- معوقات الأداء في مجال البحث العلمي: Performance obstacles in the

field of scientific research : وتتمثل في العناصر التالية:

- عدم وجود سياسة لتسويق نتائج البحوث العلمية.
- نقص الإمكانيات البحثية من معامل و المواد الخام وأجهزة .... الخ.
- صعوبة المشاركة في المؤتمرات الدولية.
- غياب خريطة بحثية محددة للبحث العلمي على مستوى التخصص.
- قلة البحوث التكاملية (بحوث الفريق). (عبد الرؤوف، 2001، ص 6).

### 6-3- معوقات الأداء في مجال خدمة المجتمع: Performance constraints in

the field of community service وتشمل العناصر التالية:

- قلة وجود حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس على خدمة المجتمع.
- ضعف الإمكانيات المادية المتاحة للجامعة للمشاركة في خدمة المجتمع.
- عدم وجود خطة جامعية للمشاركة في خدمة المجتمع.

- إحجام مؤسسات المجتمع عن طلب مشاركة الجامعة في مواجهة مشكلاتها.
- قلة الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في برامج خدمة المجتمع.

#### 4-6- معوقات الأداء في مجال الإدارة الجامعية: Performance obstacles in the

field of university administration وتشمل العناصر التالية:

- ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح الجامعية لمتغيرات العصر.
- قلة إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في اتخاذ القرار الجامعي.
- غلبة الروتين والبيروقراطية على العمل الإداري الجامعي.
- غياب نظم فعالة لتقويم أداء إدارة الجامعات.

#### 5-6- المعوقات الشخصية المؤثرة على الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس:

Personal obstacles affecting the academic performance of faculty

members وتشمل العناصر التالية :

- ضعف المرتبات وعدم كفايتها لتحقيق مستوى معيشي لائق.
  - ضعف الخدمات التي يقدمها نادي أعضاء هيئة التدريس لأعضائه (في حالة وجوده).
  - عدم مساعدة الجامعة في توفير سكن مناسب للإقامة في المدينة التي توجد بها الكلية.
- (عبد الرؤوف، 2001، ص 7).

\*لهذا وجب النظر في أسباب المعوقات والعقبات من أجل تحسين الظروف الوظيفية للأستاذ الجامعي من أجل تعزيز دافعيته نحو الإنجاز والإبداع العلمي وضمان إستقراره الوظيفي، وذلك بإتباع أساليب تحسين جودة الأداء .

## 7- تطوير الأستاذ الجامعي: University Teacher Development:

إن تطوير الأستاذ الجامعي يتمثل في تنمية قدراته ومهاراته ومكتسباته المعرفية وهذا لا يتأتى إلا من خلال الدعم المادي من قبل الجامعة التي بدورها تنفذ سياسة وزارة التعليم العالي اتجاه الرأس مال الفكري وذلك بقيام هذا الأخير بالمشاركة في المؤتمرات والملتقيات العلمية ، والدورات التكوينية التدريبية ، وإجراء أبحاثه العلمية النظرية أو الإمبريقية ، فالدعم المادي يتمثل في الأشكال التالية:

**7-1- الرواتب: Payroll** وهي الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي مجزي لكافة متطلباته الأساسية والثانوية فلو تم مقارنة الرواتب التي يتقاضاها الأستاذ الجامعي وخصوصا في الدول العربية مع الدول المتطورة سنجد الفرق شاسع ، وهذا الانخفاض في الأجر سيؤدي بالأستاذ الجامعي إلى ممارسة أعمال خارج إطار العمل الجامعي ، لهذا وجب الرفع من راتبه مما يحقق له الرضا وبذلك نضمن مساهمته في جودة التعليم العالي . (صالح، خالد، 2014، ص549)

**7-2- المكافآت: Rewards** هناك دور كبير لعملية مكافئة الأساتذة المتميزين على سير العملية التعليمية حتى وإن كان بشكل دوري سنوي ومنها كانت أشكال المكافآت مادية أو معنوية تكون على شكل توجيه كتب شكر أو توزيع جوائز معينة أو أي صورة أخرى تراها الجامعات مناسبة ، حيث سيعزز هذا روح الانتماء إلى الجامعة لدى الأساتذة . (صالح ، خالد ، 2014 ، ص549)

**7-3- الدعم المالي للمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات: Financial support for**

**participation in forums and conferences** إن مشاركة أساتذة الجامعات في المؤتمرات والندوات العلمية لها لأهمية كبيرة لما لها من فوائد عظيمة تتمثل في صقل وتطوير الخبرات العلمية للمشاركين وهنا ينبغي على كل المتخصصين المعنيين المشاركة في هذه المؤتمرات والحضور سواء كانت داخل الوطن أو خارجه وهنا وجب أن تتحمل الجامعة تكاليف المشاركة والسفر والإقامة والإطعام والشرب... (صالح ، خالد ، 2014 ، ص549)

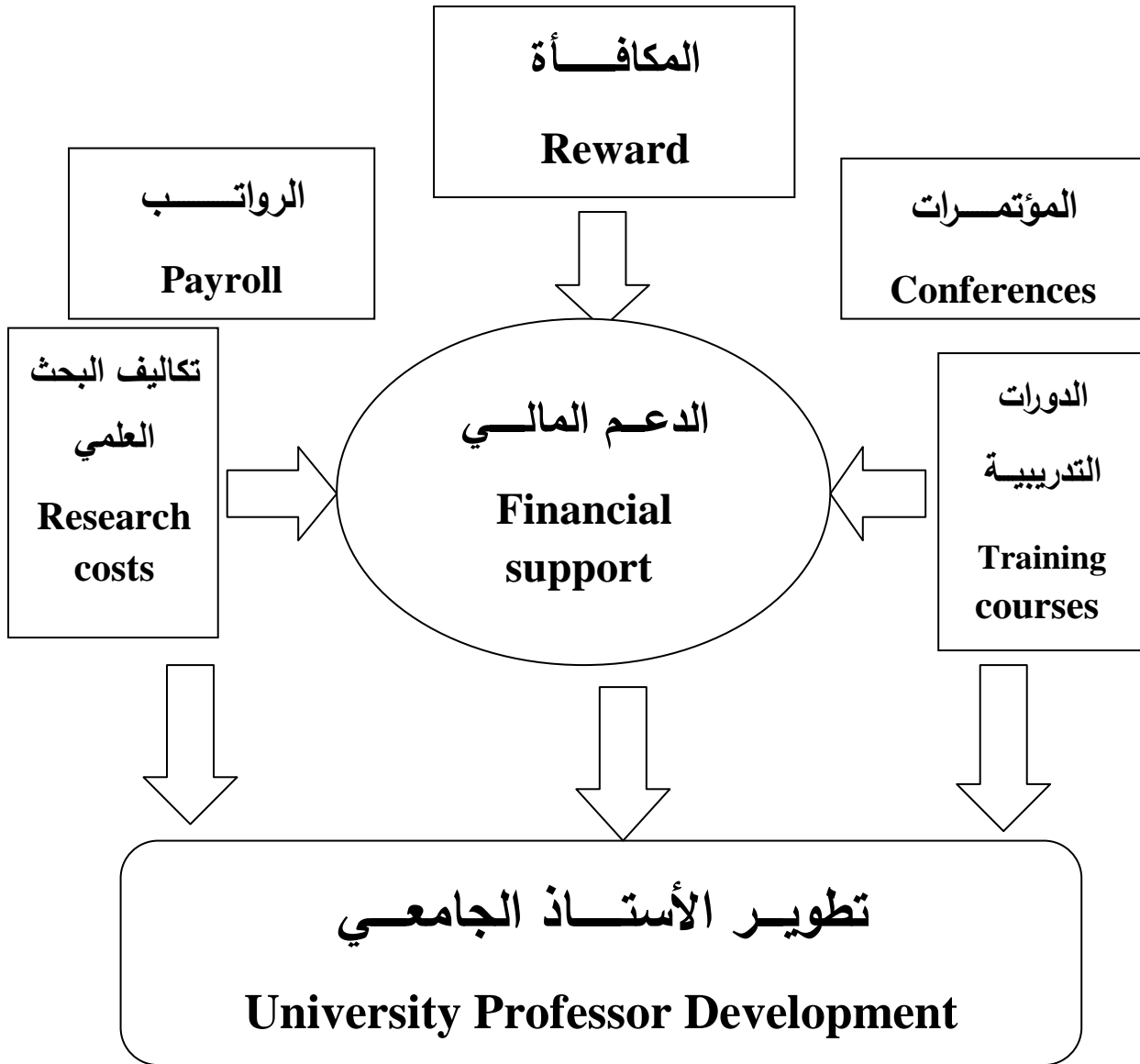
**4-7- المساهمة في تكاليف البحث العلمي: Contribute to the costs of scientific**

**research** يعد البحث العلمي استثمار يحقق نتائج تستخدم في كافة مجالات التنمية وتشير كثير من المصادر بأن الإنفاق الحكومي على البحث العلمي بشكل عام وإنفاق الجامعات على البحث العلمي بشكل خاص متباين بين الدول المتطورة والدول العربية لهذا وجب تقديم كل الدعم لتغطية التكاليف المطلوبة لإجراء الأساتذة لبحوثهم العلمية مما يعود بالفائدة على الأساتذة وعلى الجامعة الجزائرية(صالح ، وليد خالد ، 2014 ، ص550)

**5-7- دعم المشاركة في الدورات التطويرية: Supporting participation in development**

**courses** يعتبر التدريب أحد خطوات الاستثمار في العنصر البشري لتحقيق أهداف المنظمة لما يحققه من تكوين للكوادر القادرة على الإسهام بفاعلية في تحقيق التطور وعلى هذا الأساس هناك أهمية كبيرة للدراسات التطويرية لزيادة القدرات المعرفية وصلتها والتعرف على أساليب التدريس الحديثة فإن التغطية المالية للمشاركة في هذه الدورات سواء بالداخل أو بالخارج يؤدي إلى تنمية قدرات الأستاذ وصل مهاراته مما سينعكس على نوعية التدريس وعلى نوعية مخرجات العملية التعليمية التعليمية . (صالح، وليد خالد، 2014 ، ص550). كما أكد صالح بلعيد رئيس المجلس الأعلى للغة العربية بالجزائر في كتابه : "أساليب التعبير" على ضرورة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال الدورات التدريبية كما أشار إلى عدم اقتصرها على الأساليب والطرائق التدريسية فقط بل وجب التركيز على تكوينهم فاللغة من أجل الارتقاء بالواقع اللغوي للأستاذ الجامعي. (بلعيد ، د.س ، ص 29)

-وكل ما سبق ذكره حول دور الدعم المالي في تطوير أعضاء هيئة التدريس مبين في الشكل التالي:



- شكل رقم (11): أثر الدعم المالي على تطوير الأستاذ الجامعي .  
-المصدر: إعداد صالح، وليد خالد ،(بتصرف)، 2014، ص551.

## 8- أساليب تحسين جودة أداء الأستاذ الجامعي: Methods to improve the quality of university professor performance

لقد لخص الباحث نظام عبد الجبار حسين أساليب تحسين جودة أداء الأساتذة الجامعيين في بحثه الموسوم بـ : " سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس " بجامعة السليمانية في عدة نقاط أساسية تتمثل في:

- أن يتضمن برامج الدراسات العليا في مختلف الكليات دراسات نظرية للمواد التربوية خاصة علم النفس التربوي وطرائق التدريس.

- توفير السكن الملائم للأستاذ الجامعي يساعده على تحقيق الأمن الوظيفي **Job Security**.

- العمل في تدريس مقاييس التخصص وعدم تكليف أي أستاذ بتدريس مقررات تخرج عن ذلك.

- الاستعجال في ترقية الأساتذة وذلك بدراسة ملفاتهم وإجاباتهم في طريقة آنية وعدم تأخيرها.

- وجب إطلاع الأساتذة الجامعيين على كل ما هو جديد في مجال التخصص.

- توفير المراجع والمقتنيات المستلزمة في تخصص الأساتذة في المكتبة الجامعية من كتب

ومجلات وقاعات الإنترنت.

- إنشاء مجلات محكمة على مستوى الكليات والجامعات تساعد الأساتذة على نشر أبحاثهم وإنتاجهم العلمي.

- إقامة دورات تكوينية ودراسات في أصول التدريس والمواد التربوية و الديدكتيك.

- توفير عروض التكوين بالخارج للأساتذة لتبادل الخبرات ، وتحسين المستوى العلمي بالخارج.

(حسين، 2007، ص02)

\* كما أكدت لمياء السيد في كتابها : "العولمة ورسالة الجامعة" على أهم عامل يساهم في دعم

الأستاذ الجامعي نحو تحسين أدائه وهو:

- التحصين ضد انتهاك الحرية الأكاديمية: **Immunization against violation of academic freedom**

وذلك بقيام الإدارة الجامعية و مسؤوليها بإزالة كافة القيود السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية ، وكل ما يعيق ممارسة الأساتذة الجامعيين والطلبة لحرية التفكير والبحث ونشر نتائج الأبحاث العلمية ، بالإضافة المساهمة في دعم حقوقهم في تحقيق مبدأ الشفافية في نشر تلك النتائج ، وإعطائهم الحصانة وتجنبيهم التعرض لمساءلة السلطة وممثليها حول نتائج أبحاثهم و أفكارهم الاجتماعية. (لمياء السيد ، 2002، ص 285)

\* كما ذكر علي راشد في كتابه: "الجامعة والتدريس الجامعي" عدة أساليب لتحسين الأداء منها ما هو ذاتي مرتبط بشخصية الفرد بالخصوص و منها ما هو مهني متعلق بالجامعة الموظفة لعضو هيئة التدريس وهي كالأتي:

\* **أساليب الذاتية: Self styles** وهي متعلقة بالأستاذ الجامعي في حد ذاته ويندرج على إثرها عدة عناصر تتمثل في:

- **الاتجاهات: Directione** أي وجب على الأستاذ الجامعي أن ينمي اتجاهات إيجابية اتجاه مهنته العلمية مما يؤدي إلى شعوره بالرضا والسعادة . ويرى فان ديرسال Van Dersal: أن هناك عوامل تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي تتجلى في:

- التوفيق والنجاح في العمل.

- حسن التقدير من الآخرين وخاصة رؤساء الأقسام والعمداء و المسؤولين بالإدارة الجامعية.

- استهواء العمل نفسه.

- القيام بتحمل المسؤولية والعمل بجدارة.

- وجود فرص الترقية.

- **الطموح الشخصي: Personal ambition** إن الأستاذ الجامعي يجب أن يكون طموح بما يسمح له من تحقيق نمو وتطور في مهاراته وقدراته المعرفية والعلمية ومعالجة ثغراته الفكرية وتعزيز نواحي القوة في مستواه العلمي.

- **الإطلاع الواسع: Informed** لتحقيق النمو العلمي والثقافي وجب من الأستاذ الإطلاع الشامل على مجالات التخصص فهي تتيح له فرصا للنمو في مهنة التعليم العالي. (علي راشد، 2007، ص 41-44)

\* **الأساليب المهنية: Professional methods** وتتجلى في عدة عناصر هي:

- **التدريب التربوي: Education training** و هو عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي تدرجها تتناول معلوماتهم و أدائهم و سلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية، حيث يهدف التدريب التربوي بالنسبة للأستاذ الجامعي إلى:

- إحداث زيادة على مستوى كفاءات الأستاذ التدريسية والتربوية والمهنية.

- تحسين الأداء يؤدي إلى شعوره بالرضا ويرفع من روحه المعنوية ويزيد إنتاجية.

- تعزيز وتأكيد الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة التربوية.

- التدريب يرفع بمستوى الأستاذ نحو تحقيق كفاءة تربوية عالية مما يدفعهم نحو الرقي والتقدم والترقية.

(الأسدي ، 2014، ص 258-259)

- **حلقات البحث والمناقشة: Research and discussion workshops** إن تنظيم حصص لمناقشة مشكلات بحثية يمكن من تلاقح الأفكار لدى الأساتذة الجامعيين ومن خلال ذلك يتمكنون من ابتكار واقتراح حلول بعد رؤية المشكلة من زوايا مختلفة يجعلهم يحيطون ويمحصون فيها جيدا.

- **الاجتماعات والمؤتمرات: Meeting and conferences** بما أن الاجتماع هو: " لقاء فكري

لجماعة من العاملين في نشاط معين لبحث مشكلة ما عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء " فإن

من خلاله يتحسن العمل الجماعي لأعضاء هيئة التدريس وتحسن كفاياتهم التدريسية والإنتاجية فهو فرصة للتحليل والتفسير والعمل المشترك. ( الأسدي ، 2014، ص 259)

- كما أكد صيفور سليم في مقاله حول: " التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر" على ضرورة

**التعاون الدولي International cooperation في التنمية المهنية**

**Professional development** للأستاذ الجامعي : فهو يساهم في حل مشكلات إقليمية ودولية

مشتركة وهذا يتأتى من خلال تعاون الأساتذة المحليين مع أساتذة من مختلف الدول لمعالجة تلك

المشكلات وخاصة منها : المخدرات و الإرهاب ، والهجرة الغير شرعية وغيرها. ( صيفور ، 2013، ص 67)

ويفعل الأستاذ هذا الدور بما يخوله به القانون الدولي لهذا التعاون والذي يتأتى من خلال إبرام الدولة

لإتفاقيات الشراكة الجامعية بين أطراف الإتفاق وذلك بإنجاز أعمال بحثية ودراسات إقليمية ودولية حول

مشكلات واضطرابات تمس المجتمع الدولي ككل .

## - خلاصة:

نستخلص مما ورد ذكره في هذا الفصل أن الأستاذ الجامعي محور أساسي داخل الجامعة بكل أدواره المتبناة ، الذي يعتبر قدوة خلقية علمية و معرفية للأجيال و الاقتداء به وحثو حذوه نحو مسارات مضيئة وطموحات واعدة ،ومكانة علمية رفيعة ومركز اجتماعي قيم ،وكلما تحلى الأستاذ بالضمير المهني تجلى ذلك في مخرجات التعليم الجامعي بالجودة ومستوى التكوين الجيد،، لهذا يتطلب من المعنيين والمسؤولين عن القطاع توفير كل المتطلبات و المستلزمات أمام أعضاء هيئة التدريس الجامعي لممارسة نشاطاتهم التدريسية و البحثية ، و تصخير كل الوسائل والامكانيات لإنجاز مشاريعهم القيمة المساهمة في الانتاج العلمي الجزائري.

كما تم الوقوف في هذا الفصل على أهم الخصائص التي تميز البروفيل الشخصي للأستاذ الجامعي ، والتقويم وسبل التطوير التي تحسن أداءه مما يساعد في بناء استبيان يقاس من خلاله دور الأستاذ الجامعي الجزائري ، ويمهد للدراسة الميدانية الخاصة بهذا البحث العلمي.

الإطار الميداني

للبحث

الفصل الخامس

إجراءات الدراسة

الميدانية

## الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- الدراسة الأساسية

2-1- حدود البحث

2-2- منهج البحث

2-3- مجتمع البحث

2-4- عينة البحث

2-5- الأداة الرئيسية للبحث

2-6- أسلوب جمع البيانات

2-7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

- خلاصة

- تمهيد:

إن كل بحث علمي يتم وفقا لمراحل وإجراءات منهجية ، فمن خلالها يتم حصر معطيات الدراسة بالتقصي والتحري والتحليل ، لهذا خص الفصل للإجراءات المنهجية للبحث والذي تناول الدراسة الاستطلاعية و أداة الدراسة ومراحل انجازها والمتمثلة في الاستبيان وخصائصه السيكومترية ( الصدق-الثبات) ، والعينة وطريقة اختيارها من مجتمع الدراسة ، والتعريف بالجامعات محل الدراسة ( سكيكدة- قالمة- أم البواقي) ، وحدود الدراسة المكانية والزمنية والموضوعية والبشرية ، والقيام بالتحليل الإحصائي الميداني بشكل علمي باستخدام برنامج SPSS ، كما تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- الدوائر النسبية والمدرجات التكرارية.

- معاملات الارتباط بيرسون.

- معامل الانحدار البسيط.

- التباين بين المجموعات ANOVA .

- كما تم كذلك تحديد أسلوب جمع البيانات بكل تفاصيله في الدراسة النهائية في هذا البحث

العلمي مثل ما هو موضح في الفصل الآتي.

## 1- الدراسة الاستطلاعية: Pilot Study

- يعرف مروان عبد المجيد إبراهيم الدراسة الاستطلاعية بأنها تلك الدراسة التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي (إبراهيم، 2000، ص 38)

كما تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تعرف الباحث على الظاهرة التي يرغب في دراستها وجمع معلومات وبيانات عنها، مع استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث مع صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة ، تمهد للدراسة الرئيسية ، والغرض منها أيضا التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقيق العلمي ( إبراهيم، 2000، ص 39)

\* قامت الباحثة باستطلاع الميدان وذلك من خلال قيامها بزيارة الجامعات محل الدراسة (سكيكة - قالمة - أم البواقي) للإطلاع على المعطيات الإمبريقية لإجراء البحث في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية والأقسام التي تنتمي إليها ، كما سعت إلى الحصول على المعلومات الإحصائية الدقيقة حول مجتمع البحث أي الأساتذة الجامعيين لهذا طلبت ترخيص من عمادة الكلية محل الإلتناء لزيارة نيابات الجامعات للإستشراق والإحصاء مثل ما هو موضح في الملحق رقم (1) و(2) و(3) ، كما عرجت الباحثة إلى زيارة عدة مكاتب جامعية وذلك بتراخيص من الإدارة الجامعية مثل ما هو موضح في الملحق رقم (4) و(5) و(6) و(7) و(8) و(9) و(10) .

### 1-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية:

- التعرف على الميدان ومختلف الظروف والحيثيات التي يتم في خضمها إجراء هذا البحث العلمي .  
- جمع المادة العلمية النظرية حول موضوع البحث من خلال البحث الببليوغرافي في المكتبات المركزية والخاصة بكل كلية .

- بناء أداة الدراسة تمهيدا لتطبيقها الفعلي .

- قياس الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة ( الصدق - الثبات) .

### 1-2- حدود الدراسة الإستطلاعية:

- حدود مكانية: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة سكيكدة .

- حدود زمنية: منذ بداية شهر سبتمبر 2017 إلى غاية نهاية شهر جانفي 2018.

### 1-3- عينة الدراسة الإستطلاعية: تم إختيار عينة قصدية تقدر بـ 30 أستاذ جامعي من

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة سكيكدة.

### 1-4- أداة الدراسة الإستطلاعية:

\* بما أن الاستبيان الأداة الرئيسية لهذا البحث فقد اعتمدت الباحثة على استبيانين الأول هو استبيان يخص متغير المناخ التنظيمي وهو معد مسبقا من طرف الباحثة (العافري مليكة ، 2016) والثاني يخص متغير دور الأستاذ الجامعي قامت الباحثة بتصميمه وفقا لفرضيات البحث ، ثم قامت بدمج كل منهما تحت استبيان واحد مقسم إلى ثلاث محاور ( 1-البيانات الشخصية- 2- المناخ التنظيمي -3- دور الأستاذ الجامعي). وهو موجه إلى الأساتذة الجامعيين ببعض جامعات الشرق محل الدراسة ( سكيكدة- قالمة- أم البواقي ).

\* وقيام الباحثة بتصميم الاستبيان استلزم القيام بوصف مراحل بنائه، وأهدافه، وكيفية صياغة بنوده، ومجالاته وفقا لمحاوره، وذكر خصائصه السيكومترية كما يلي:

### 1-4-1- مراحل بناء الاستبيان:

مر الاستبيان عبر مراحل منهجية لكي يصل إلى صياغته النهائية حيث تم :

- تحديد البيانات التي ستجمع من خلاله حسب الفروض البحثية.

- تحديد شكله الأولي.

- عرض الاستبيان في شكله الأولي على المشرفة لإعطاء رأيها وملاحظاتها على تناسبه لمجريات البحث.

- عرض الاستبيان على مجموعه من المحكمين (انظر الملحق رقم14) لإبداء رأيهم وملاحظاتهم ليتم التعديل أو الحذف. (انظر الملحق رقم15)

- اختبار الخصائص السيكومترية للاستبيان، حيث تم توزيعه على (30) أستاذ جامعي من أفراد العينة.

- وصول الاستبيان إلى صيغته النهائية . (انظر الملحق رقم16 )

**1-4-2- أهداف الاستبيان:** هدفت الباحثة من وراء هذا الاستبيان إلى جمع معطيات

وفقا لاستجابات أفراد العينة وذلك من أجل تفريغها وتحليلها إلى جزئيات تتناسب مع الفروض البحثية لتؤكد صحتها أو نفيها.

**1-4-3- صياغة بنود الاستبيان:** تمت صياغة بنود الاستبيان بجمل تقريرية واضحة

ومفهومة لتحقيق الغرض منها ، وتتم الإجابة عليها بالإشارة إلى اختيار من متعدد وذلك وفقا لسلم ليكرت

للتدرج الخماسي حسب آراء واستجابات المبحوثين محل الدراسة على المتغيرين المتمثلين في كل من

المناخ التنظيمي ودور الأستاذ الجامعي. حيث كانت اختيارات المبحوثين وفق خمسة بدائل بالنسبة للمناخ

التنظيمي هي على التوالي: ( موافق بشدة، موافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة) وأعطيت لها الأوزان

التالية: (5- 4- 3- 2- 1) بالنسبة للعبارات الموجبة بينما العبارات السالبة العكس أي (1 - 2 - 3 - 3

- 4 - 5) ، والمتمثلة في البنود رقم ( 4- 7- 11- 13- 15- 19- 26- 40 ) ، أما بالنسبة لمتغير

دور الأستاذ الجامعي فكانت البدائل كما يلي: ( دائما،غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) وأعطيت لها الأوزان

التالية:(5- 4- 3- 2- 1) .

### 1-4-4- مجلات الاستبيان: لقد احتوى الاستبيان في صيغته النهائية على ثلاث

محاور وهي:

**المحور الأول:** خاص بالبيانات الشخصية الغرض منها وصف أفراد عينة الدراسة وفقا لبعض المتغيرات

الديمغرافية ( الجنس ، السن، الأقدمية، الدرجة العلمية، الرتبة العلمية ، القسم ، الجامعة)

**المحور الثاني:** خاص بالمناخ التنظيمي والغرض منه معرفة طبيعة ومستوى المناخ التنظيمي حسب

إدراك الأساتذة الجامعيين ويشتمل على 46 عبارة تمثل 8 أبعاد ، أرقامها من 1 إلى 46 عبارة ، وهو

معد مسبقا من طرف الباحثة (العافري مليكة ،2016) وأبعاده مقسمة كما يلي:

النمط الإداري: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7.

اتخاذ القرار: 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13.

الاتصال: 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19.

تقييم الأداء: 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 25.

العلاقات الإنسانية: 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 31.

الحوافز: 32 - 33 - 34 - 35 - 36.

الجانب البيداغوجي: 37 - 38 - 39 - 40 - 41 - 42.

البحث العلمي: 43 - 44 - 45 - 46 - 47 - 48.

**المحور الثالث:** خاص بدور الأستاذ الجامعي والغرض منه هو معرفة مستوى قيام الأساتذة الجامعيين

بدورهم ويشتمل هذا المحور على 32 بند مقسمة على 6 أبعاد وهي: بعد الإطلاع على الأدبيات التربوية

للموضوع تم بناء هذا الاستبيان اعتمادا على أهم المراجع وهي ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية

(جوان 2009) الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر و كتاب: " استراتيجيات التعليم

الجامعي" لعبد الواحد الكبيسي ، وصبري الحبائي (2015) ، وكتاب "أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي

للأستاذ الجامعي " لعبد الواحد حميد الكبيسي ، وراضي محمد الكبيسي وحسن حمود أفلحي (2016) ،  
وبعض المقالات أيضا أهمها مقال حول : " أخلاقيات الأستاذ الجامعي" لعبد القادر الشخطي في مؤتمر  
التعليم العالي في الأردن (2000) ، ومقياس حول الحرية الأكاديمية لإبراهيم توهامي المنشور في مقاله  
الموسوم بعنوان : "الحرية الأكاديمية في الجامعات الجزائرية" بمجلة آفاق للعلوم (2017) ، واستبيان  
حول إشكالية المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة لكل من فضيل دليو والهاشمي لوكيا و ميلود  
سفاري (2001) ، ومقال ريب الله محمد الموسوم ب: "واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة  
التدريس في الجامعات الجزائرية" (2013) المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي بجامعة وهران.

الحرية الأكاديمية:1- 2- 3- 4- 5- 6- 7- 8- 9- 10.

أداء الأستاذ الجامعي: 11- 12- 13- 14- 15- 16- 17- 18.

تنمية الجامعة:19-20-21-22.

المشاركة في تسيير الجامعة:23-24-25- 26-27-28.

المشاركة في اتخاذ القرار:29-30-31-32.

خدمة المجتمع: 33-34-35.

- جدول رقم(04): يوضح عدد بنود كل محور من محاور الاستبيان

رقم المحور	محاور الاستبيان	عدد البنود
	محور المناخ التنظيمي	48
1	النمط الإداري	07
2	اتخاذ القرار	06
3	الاتصال	06
4	تقييم الأداء	06
5	العلاقات الإنسانية	06
6	الحوافز	05
7	الجانب البيداغوجي	07
8	البحث العلمي	06

35	محور دور الأستاذ الجامعي	
10	الحرية الأكاديمية	1
08	أداء الأستاذ الجامعي	2
04	تنمية الجامعة	3
06	المشاركة في تسيير الجامعة	4
04	المشاركة في اتخاذ القرار	5
03	خدمة المجتمع	6
83	المجموع	

- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

**1-الصدق Validity:** يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه، كما

يعتبر الصدق شرطاً ضرورياً ينبغي توافره في الاختبار وإلا فقد الاختبار قيمته كوسيلة لقياس الاستعداد أو الخاصية المراد قياسها (مقدم ، 2011، ص 146)

- وللصدق عدة أنواع، لهذا اعتمدت الباحثة على **الصدق الظاهري**: ويشتمل المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات ويتناول كذلك تعليمات الاختبار ومدى دقتها وموضوعيتها ، وكذلك مدى مطابقة اسم الاختبار على الموضوع الذي يقيسه. (مقدم ، 2011، ص150)

وقد تم التحقق من صدق الأداة من جانبين كما يلي:

-التحقق من مدى **الصدق الظاهري** لأداة الدراسة : لرفع مستوى صدق أداة جمع بيانات البحث فقد عرضت هذه المسودة الأولية على مجموعة من المحكمين تم اختيارهم من ذوي الخبرة والمعرفة والكفاءة من الأساتذة في مجالات البحث العلمي (ملحق رقم 14: قائمة بأسماء المحكمين ورتبهم العلمية)، لإبداء آرائهم حيالها وفقاً للنقاط التالية : \*مدى مناسبة، وشمولية متغيرات البيانات الأولية.

\*مدى أهمية ووضوح الصياغة اللغوية للعبارات.

\*مدى انتماء كل عبارة لمحورها، ومدى قياسها لما وضعت من أجله.

\*مدى ملاءمة ودقة تسمية المحور، وتدرجات مقياسه .

- ملاحظات المحكمين:

البنود: البند رقم (07) إستبدال كلمة (تحارب) ب (تردع) ، والبند رقم (15) استبدال كلمة (خطوط الإتصال) ب ( شبكات الإتصال)، رقم (24) حذف كلمة (غالبا) من بداية البند .  
في البند رقم (13) تم إضافة كلمة (الأستاذ) للعبارة فأصبحت ( يشارك الأستاذ...)، في (18) لوحظ أنه بند مركب تمت إعادة صياغته كالتالي: يتابع الأستاذ الجامعي التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه، وكذلك البند رقم (29) مركب فأعيدت صياغته كالتالي: يبدي الأستاذ الجامعي وجهة نظره في الإجتماعات الدورية التي تعقدها الإدارة الجامعية ، وفي البند (35) مركب كذلك صيغ كالتالي: يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي. كما لوحظ عدم قياس البنود لأهداف البحث والمتمثلة في: (06) ، (7) ، (9) .

- البدائل: أولا: في محور المناخ التنظيمي: تم تغيير البديلين من (أعارض - أعارض بشدة) إلى (غير موافق - غير موافق بشدة)، ثانيا: في محور دور الأستاذ الجامعي : تم تغييرها من ( دائما،غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) إلى ( موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة ) .

\* وفي ضوء الملاحظات ، قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون بحذف وتعديل

صياغة بعض العبارات، حتى تزداد أداة الدراسة وضوحاً، وملاءمةً لقياس ما وضعت من أجله.

-**الصدق البنائي والاتساق الداخلي:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بتحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، وحساب معامل ألفا كرونباخ إذا حذفنا العبارة و مقارنته بمعامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل. لقد وزع الاستبيان الأولي على عينة عددها (30) أستاذًا، اختيرت بطريقة قصدية و الهدف منها هو التأكد من صدقها البنائي و مدى التجانس الداخلي لها.

استرجعت الاستبيانات بعد أسبوع قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان و درجة جميع العبارات التي يحتويها المحور الذي تنتمي إليه. وحساب معامل ألفا

كرونباخ ثم حساب الارتباط المصحح بالمحور في حالة حذف العنصر من المحور، انظر الجدولين رقم (10) و(11).

### 1- صدق استبيان المناخ التنظيمي:

- جدول رقم(5): معامل الارتباط بين درجة العبارة و الدرجة الكلية لمقياس المناخ التنظيمي

رقم العبارة	معامل الارتباط مع المقياس ككل	رقم العبارة	معامل الارتباط مع المقياس ككل
1	0.413	25	0.430
2	0.401	26	0.251
3	0.496	27	0.116
4	0.247	28	0.624
5	0.216	29	0.350
6	0.645	30	0.381
7	0.427	31	0.397
8	0.570	32	0.516
9	0.340	33	0.335
10	0.670	34	0.520
11	0.190	35	0.486
12	0.506	36	0.610
13	0.475	37	0.389
14	0.472	38	0.244
15	0.260	39	0.273
16	0.459	40	0.356
17	0.306	41	0.640
18	0.521	42	0.256
19	0.266	43	0.416
20	0.577	44	0.362
21	0.540	45	0.620
22	0.295	46	-0.19-
23	0.373	47	-0.15-
24	0.350	48	0.245

-جدول رقم(06):معاملات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة و قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل

رقم العبارة	Cronbach'sAlpha إذا حذفت العبارة	رقم العبارة	Cronbach's Alpha إذا حذفت العبارة
1	0.841	25	0.840
2	0.841	26	0.845
3	0.839	27	0.846
4	0.845	28	0.835
5	0.844	29	0.852
6	0.835	30	0.841
7	0.861	31	0.841
8	0.837	32	0.838
9	0.846	33	0.842
10	0.834	34	0.851
11	0.846	35	0.839
12	0.839	36	0.837
13	0.849	37	0.841
14	0.839	38	0.845
15	0.845	39	0.844
16	0.840	40	0.842
17	0.843	41	0.835
18	0.838	42	0.844
19	0.844	43	0.841
20	0.837	44	0.842
21	0.838	45	0.835
22	0.843	46	0.850
23	0.842	47	0.855
24	0.839	48	0.845
ألفا كرونباخ = 0.845			

- من الجدولين السابقين نجد ما يلي: وقد أظهرت مستويات الاختبار بالنسبة لعبارات هذا المحور أن جميع عباراتها مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمحور عند مستوى معنوية (0.05) )

باستثناء العبارات رقم (46) - (47). كما اتضح أن معامل الثبات (ألفا) للعبارة في حالة حذفها أقل من قيمة ألفا كرونباخ للمحور ككل عند جميع العبارات ، مما يعني أن جميع العبارات داخل المحور مهمة وغيابها عن المحور يؤثر سلباً على مقياس المحور، أي أنه عنصر ثابت ويؤثر في ثبات المحور ككل وبالتالي الاستبيان ككل، باستثناء العبارتين (46) و(47). يتضح مما سبق عدم أهمية العبارتين (46) و(47) لذلك تم حذفهما و الاستغناء عنهما.

## 2- صدق استبيان دور الأستاذ الجامعي:

-جدول رقم (07): يوضح ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه لمقياس دور الأستاذ الجامعي.

خدمة المجتمع		المشاركة في اتخاذ القرار		المشاركة في تسيير الجامعة		تنمية الجامعة		الأداء		الحرية الأكاديمية	
معامل الارتباط مع درجة	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط مع درجة المحور	رقم العبارة
0.828	1	0.638	1	0.832	1	0.844	1	0.632	1	0.572	1
0.777	2	0.802	2	0.780	2	0.726	2	0.351	2	0.572	2
0.828	3	0.753	3	0.838	3	0.824	3	0.593	3	0.339	3
		0.868	4	0.420	4	0.743	4	0.523	4	0.335	4
				0.172	5			0.747	5	0.611	5
				0.510	6			0.379	6	0.120-	6
								0.418	7	0.100-	7
								0.696	8	0.554	8
										0.110-	9
										0.557	10

- جدول رقم (08): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين المحور و مقياس دور الأستاذ ككل .

معامل الارتباط بيرسون بين المحور والمقياس ككل	المحاور	رقم المحور
0.801	الحرية الأكاديمية	01
0.653	الأداء	02
0.801	تنمية الجامعة	03
0.801	المشاركة في تسير الجامعة	04
0.749	المشاركة في اتخاذ القرار	05
0.673	خدمة المجتمع	06

- المصدر : إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه الموسوم بـ: "معامل ارتباط بيرسون بين المحور و مقياس

دور الأستاذ الجامعي ككل" أن الارتباط الخاص بأبعاد الاستبيان المتمثلة في ( الحرية الأكاديمية -

الأداء- تنمية الجامعة- المشاركة في تسير الجامعة- المشاركة في اتخاذ القرار- خدمة المجتمع)

مع الاستبيان ككل تدل أن علاقة الارتباط قوية وموجبة.

- جدول رقم(09): معاملات كرونباخ في حالة حذف العبارة و قيمة معامل كرونباخ لمقياس دور

الأستاذ الجامعي ككل .

خدمة المجتمع		المشاركة في اتخاذ القرار		المشاركة في تسيير الجامعة		تنمية الجامعة		الأداء		الحرية الأكاديمية	
معامل ألفا إنا	رقم العبارة	معامل ألفا إنا	رقم العبارة	معامل ألفا إنا	رقم العبارة	معامل ألفا إنا	رقم العبارة	معامل ألفا إنا	رقم العبارة	معامل ألفا إنا	رقم العبارة
0.508	1	0.828	1	0.360	1	0.678	1	0.569	1	0.423	1
0.637	2	0.650	2	0.409	2	0.790	2	0.681	2	0.456	2
0.534	3	0.672	3	0.358	3	0.711	3	0.579	3	0.514	3
		0.577	4	0.616	4	0.753	4	0.605	4	0.520	4
				0.751	5			0.532	5	0.463	5
				0.574	6			0.658	6	0.550	6
								0.636	7	0.600	7
								0.658	6	0.448	8
								0.545	8	0.650	9
										0.440	10
معامل ألفا=0.662		معامل ألفا=0.745		معامل ألفا=0.583		معامل ألفا=0.787		معامل ألفا=0.635		معامل ألفا=0.507	

المصدر: إعداد الباحثة

- من الجداول السابقة نجد ما يلي: مستويات الاختبار لعبارات هذا المحور جميعا مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمحور عند مستوى (0.05) . و من الجدول أعلاه والذي يمثل الاتساق الداخلي للمحور دور الأستاذ الجامعي ومدى ارتباط كل بند مع معامل ألفا كرونباخ إذا حذفنا العبارة تقسيماً لعدد أبعاد المتغير الستة وهي على التوالي : الحرية الأكاديمية ومعاملها ألفا = (0.507)، أداء الأستاذ الجامعي ومعامله ألفا = (0.635)، تنمية الجامعة بمعامل ألفا = (0.787) ، المشاركة في تسيير الجامعة بمعامل ألفا = (0.583)، المشاركة في اتخاذ القرار بمعامل ألفا = (0.745) ، خدمة المجتمع بمعامل ألفا = (0.662) ، حيث نلاحظ في بعد الحرية الأكاديمية أن قيمة البند رقم (6) المقدرة بـ (0.180) منخفضة مقارنة بمعامل ألفا كرونباخ لكل أبعاد المحور والذي = (0.507) ، لهذا ارتأت الباحثة بحذفه ، كما أن البند رقم (7) كذلك من نفس المحور المقدرة قيمته بـ (0.200)، وهي قيمة منخفضة مقارنة بمعامل ألفا لكل البعد لهذا تم حذفه، و في الأخير البند رقم (9) قيمته منخفضة والتي تقدر بـ (0.190) قد حذف لتصبح عدد بنود بعد الحرية الأكاديمية (7).

من خلال الإجراءات السابقة أصبح الاستبيان بمحوريه يتمتع بالصدق البنائي والاتساق الداخلي ويعد صالح للقياس.

## 2- الثبات: Reliability

ويقصد بمصطلح الثبات في القياس النفسي دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطرداه فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص أو المبحوث ، كما أن الغرض من استخدام الثبات أن يعطي الاختبار نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من الأفراد وللثبات عدة طرق لحسابه أهمها : إعادة الاختبار، والصور المتكافئة أو البديلة ، و التجزئة النصفية ، والتناسق الداخلي ، وتحليل التباين. (إسماعيل، 2004، ص 71-72) ويشير الثبات إلى إمكانية الحصول على النتائج نفسها لو أعيد تطبيق الأداة على نفس الأفراد كما يقصد به إلى أي درجة يعطي المقياس

قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها أو ما هي درجة انسجامه و استمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة. (القحطاني و آخرون، 2000، ص215)

و من أشهر المعادلات المستخدمة لقياس الثبات طريقة التجزئة النصفية (Spearman-Brown) و (Gutmann) و معامل كرونباخ Cronbach's و للوقوف على ثبات أداة الدراسة تم استخدام العينة القصدية الاستطلاعية ذات الحجم 30 مفردة. وقد استعملت الباحثة الثبات لاختبار الاستبيان الخاص بموضوع الدراسة أي المناخ التنظيمي ودور الأستاذ الجامعي واستعملت طريقة التجزئة النصفية بمعادلة ألفا كرونباخ مثل ما هو موضح في هذه النتائج:

### 1- الثبات لمحور المناخ التنظيمي:

- جدول رقم (10) : يوضح الثبات لمحور المناخ التنظيمي :

معاملات الثبات				
0.746	القيمة	الجزء 1	ألفا كرونباخ	استبيان المناخ التنظيمي
23	عدد العبارات			
0.754	القيمة	الجزء 2		
23	عدد العبارات			
46	عدد العبارات الإجمالي	الكل		
0.629			الارتباط بين الجزأين	
0.772			Spearman-Brown	
0.771			Gutmann Split-Half	
0.845			Cronbach's Alpha	

- المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أن معامل الثبات مناسب سواء بطريقة التجزئة النصفية بين الجزء الأول من عبارات المحور مع الجزء الثاني والذي قدر بـ (0.629)، حيث بلغ (0.772) حسب Spearman- Brown و بلغ (0.771) حسب Gutmann أو من خلال معامل كرونباخ الذي بلغ (0.845).

2- الثبات لمحور دور الأستاذ الجامعي:

- جدول رقم (11) : يوضح الثبات لمحور دور الأستاذ الجامعي:

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	المحاور	رقم المحور
0.507	07	الحرية الأكاديمية	01
0.635	08	الأداء	02
0.787	04	تنمية الجامعة	03
0.583	06	المشاركة في تسير الجامعة	04
0.745	04	المشاركة في اتخاذ القرار	05
0.662	03	خدمة المجتمع	06

المصدر: إعداد الباحثة

- من الجدول أعلاه يتضح أن معامل ألفا كرونباخ قوي بين كل محور من المحاور الستة للاستبيان الخاص بدور الأستاذ الجامعي.

وهذا يعني أن جميع هذه المعاملات ذات قيمة مقبولة، وهذه القيم مؤشراً لصلاحية أداة الدراسة (الاستبيان) بغرض تحقيق أهدافه من خلال الإجابة على أسئلته، مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يسفر عنها عند تطبيقه.

\* نستخلص مما سبق عرضه في الدراسة الإستطلاعية أنه تم تحقيق أهدافها من خلال النتائج المرادة من إنجازها ألا وهي:

- جمع المادة النظرية وتوظيفها في الجانب النظري.

- بناء أداة الدراسة (الاستبيان) وتوزيعه.

- التأكد من الخصائص السكومترية للإستبيان ( الصدق والثبات) .

\* و تأسيساً للدراسة الأساسية نستنتج أن الإستبيان صالح للتطبيق فيه، و تشرع الباحثة البدء في الخطوات والإجراءات المنهجية التي تكمل العمل الإمبريقي لهذا البحث العلمي طور الإنجاز.

## 2- الدراسة الأساسية:

2-1-1- **حدود البحث:** لكل بحث حدود يتم تناوله وفقها وإجراؤها ميدانيا فيها وهذه

الحدود تتمثل في الحدود الموضوعية والحدود الزمنية والحدود المكانية والحدود البشرية وهي كالآتي:

2-1-1-1- **الحدود الموضوعية:** تناول هذا البحث موضوع المناخ التنظيمي، الجامعة الجزائرية،

ودور الأستاذ الجامعي.

2-1-1-2- **الحدود الزمنية:** تم إنجاز هذا البحث العلمي خلال المدة الزمنية الممتدة من سنة

2015 إلى سنة 2020 .

2-1-1-3- **الحدود المكانية:** تم القيام بالبحث الميداني في كل من جامعات الشرق المعنية

بالدراسة، وبالتحديد بكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2-1-1-4- **الحدود البشرية:** تمت الدراسة على الأساتذة الجامعيين ببعض جامعات الشرق

(سكيكدة- قالمة- أم البواقي) وعددهم موضح في الجداول السفلية حسب كل جامعة.

- جامعة سكيكدة:

- جدول رقم (12): يوضح توزيع الأساتذة الجامعيين وفق كل كلية بجامعة سكيكدة.

الرقم	الكلية	عدد الأساتذة	النسبة
1	التكنولوجيا	292	28.68%
2	العلوم	248	24.36%
3	حقوق وعلوم السياسة	101	9.92%
4	آداب ولغات	123	12.10%
5	علوم اجتماعية وعلوم إنسانية	139	13.65%
6	علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	115	11.29%
06	المجموع	1018	100%

- المصدر رقم (1): نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه - مصلحة الإحصاء

- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة -

- جامعة قلمة:

- جدول رقم (13): يوضح توزيع الأساتذة الجامعيين وفق كل كلية بجامعة قلمة.

الرقم	الكلية	عدد الأساتذة	النسبة
1	الرياضيات والإعلام الآلي وعلوم المادة	165	19%
2	العلوم والتكنولوجيا	170	20%
3	علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض والكون	79	9%
4	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	114	13%
5	الحقوق والعلوم السياسية	65	7%
6	الآداب واللغات	159	18%
7	العلوم الإنسانية والاجتماعية	118	14%
07	المجموع	870	100%

- المصدر رقم (2): نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه مصلحة الإحصاء

- جامعة 08 ماي 1945 - قلمة -

- جامعة أم البواقي :

- جدول رقم (14): يوضح توزيع الأساتذة الجامعيين وفق كل كلية بجامعة أم البواقي

الرقم	الكلية	عدد الأساتذة	النسبة
1	العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	224	23.73%
2	العلوم والعلوم التطبيقية	127	13.45%
3	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	113	11.97%
4	حقوق وعلوم السياسة	72	7.62%
5	العلوم الإنسانية والاجتماعية	109	11.55%
6	الآداب واللغات	151	16.00%
7	علوم الأرض والهندسة المعمارية	58	6.14%
8	تسيير التقنيات الحضرية	55	5.83%
9	علوم وتكنولوجيات النشاطات البدنية والرياضية	35	3.71%
09	المجموع	944	100%

- المصدر (3): نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه - مصلحة الإحصاء - جامعة

العربي بن مهدي - أم البواقي -

## 2-2- منهج البحث: Research Curriculum

### - المنهج: Méthode

تعرف لمياء مرتاض نفوسي المنهج بأنه: "التساؤل عن الطريق الذي سيتبعه البحث ، مجموع إجراءات التي تؤدي إلى إجراء محدد" ، يقوم الباحثون بتحديد منهج البحث أو الدراسة بغرض توضيح الطريقة التي يعالجون بها مواضيعهم البحثية ، ومن أجل فهم الواقع باعتباره " إستراتيجية عامة التي يستخدمها لشرح أو فهم ظاهرة ما" (نفوسي، 2016، ص 81)

تم الاعتماد على **المنهج الوصفي Descriptive Méthode** وهو المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات النفس واجتماعية حيث عرفه سامي محمد ملحم على أنه : "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة". (ملحم، 2002، ص 352)

كما عرفه آخرون على أنه: أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة .(عبيدات، أبو نصار، مبيضين ، 1999، ص 46).

- من خلال التعريفين السابقين للمنهج الوصفي نلاحظ اشتراكهما في أنه شكل و أسلوب تحليل موضوعي علمي لظاهرة أو مشكلة من خلال جمع البيانات والمعلومات الدقيقة والمقننة حولها، كما أضاف التعريف الثاني الفترة الزمنية المحددة والمعلومة لحدوثها .

## 2-3- مجتمع البحث: Research Community

إن مجتمع البحث أو الدراسة يصطلح عليه البعض من الباحثين بـ " المجتمع الإحصائي"، ويسميه البعض الآخر بـ " المجتمع الأصل"، وبغض النظر على تسميته فإن مجتمع البحث هو الذي يسحب منه الباحث عينة بحثه، وهو الذي يكون موضع الاهتمام في البحث أو الدراسة ، وقد يكون مجتمع البحث محدودا أو غير محدود من حيث الحجم ، فهو ذلك المجتمع الذي يحتوي على مجموعة من المفردات تشترك في صفات وخصائص محددة ومعينة من طرف الباحث ، وإنه الكل الذي نرغب دراسته مثل : مجتمع طلبة التعليم الثانوي أو طلبة التعليم العالي ، أو أساتذة التربية والتعليم . وفي أغلب الدراسات لا نستطيع دراسة أو حصر كل مفردات المجتمع ، نظرا لما قد تتطلبه هاتان العمليتان من وقت طويل أو جهد كبير أو تكاليف باهظة وفي مثل هذه الدراسات يتم جمع البيانات من جزء فقط من مفردات المجتمع الأصلي يصطلح عليه بالعينة. (بوعلاق، 2012، ص15)

\*كما قسم الباحثون المجتمع إلى مصطلحين أساسيين: هما المجتمع الأصلي، والمجتمع المتاح.

-**المجتمع الأصلي** هو المجتمع الحقيقي والذي يود الباحث بالفعل أن يعمم نتائجه عليه، وهذا المجتمع لسوء الحظ نادرا ما يكون متاحا للباحث.

-أما المجتمع الذي يكون الباحث قادرا على تعميم نتائجه عليه بالفعل فيسمى **المجتمع المتاح**، ويمثل الأول الاختيار النموذجي للباحث، والثاني اختياره الواقعي المتاح. (صلاح، 2002، ص 112)

ومثال على ذلك المشكلة قيد البحث: المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وأثره على دور الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة الشرق ( سكيكدة- قالمة - أم البواقي) .

- **المجتمع الأصل**: هو مجموعة الأساتذة الجامعيين الذين يدرسون بكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجامعات الجزائرية.

-المجتمع المتاح : هو في هذا البحث مجموعة الأساتذة الجامعيين الذين يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشرق بكل من جامعة سكيكدة وجامعة قالمة وجامعة أم البواقي ، وهو مجتمع ممتد على مساحة جغرافية لثلاث ولايات من القطر الوطني بالشرق الجزائري .

حيث قدر مجتمع البحث (ب366) أستاذ جامعي، مثل ما هو مبين في الجدول أسفله.

- جدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد المجتمع تبعا للمتغيرات ( الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية).

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجامعة	سكيكدة	139	% 37.98
	قالمة	118	% 32.24
	أم البواقي	109	% 29.78
المجموع		366	%100
الجنس	ذكور	194	% 53
	إناث	172	% 47
المجموع		366	% 100
الدرجة العلمية	ماجستير	177	% 48.36
	دكتوراه	189	% 51.64
المجموع		366	% 100

- يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد المجتمع تبعا للمتغيرات ( الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية) حيث توزيع عدد الأساتذة وفقا لكل جامعة يلاحظ أن أكبر نسبة جاءت بجامعة سكيكدة ب (37.98)% ثم تليها جامعة قالمة ب (32.24)% ثم جامعة أم البواقي ب (29.78) %، أما حسب متغير الجنس فقد جاءت نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث والتي تقدر ب (53)% والإناث ب (47)%، وفي الأخير حسب الدرجة

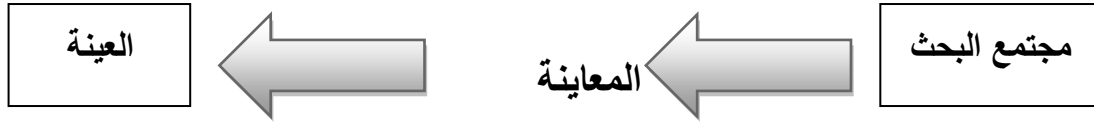
العلمية فجاءت نسبة الأساتذة المتحصلين على شهادة الدكتوراه أعلى من المتحصلين على الماجستير والتي تقدر بـ (51.64) % للدكاترة، و (48.36)% للباحثين على الماجستير.

## 2-4- عينة البحث: Research Sample

إن تحديد حجم العينة في البحوث التربوية والاجتماعية من الأمور التي تشغل الباحث عند تصميم تجربة لحل مشكلة ما و تحديد عدد وحدات العينة العشوائية لازم لضمان أن تكون أحكامه عن المجتمع الذي يدرسه على درجة كافية من العمومية والدقة، وبطبيعة الحال كلما كانت العينة كبيرة زادت الثقة في هذه الأحكام، غير أن كبر حجم العينة يحتاج إلى كثير من الجهد والوقت والتكاليف، سواء في عملية المعاينة أو في قياس وتحليل البيانات ولذلك فإن كفاءة التصميم تتطلب إيجاد حد أعلى معقول لحجم العينة. إذن السؤال الأكثر تداولاً بشأن أخذ العينات "ما حجم العينة التي نحتاجها" والجواب على هذا السؤال يتأثر بعدد من العوامل، بما في ذلك الغرض من الدراسة التي يقوم بها، وحجم المجتمع، مخاطر اختيار عينة "سيئة" ونسبة الخطأ المسموح به، ونسبة توزيع الاستجابات والقياسات داخل المجتمع. (فان دالين ، 1997، ص 391)

- **تعريف العينة Sample:** عرفها موريس أنجرس في كتابه "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية" بأنها ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجع من خلاله المعطيات في ميدان العلم ، تتطلع أن تسمح لنا العينة المتكونة من بعض العشرات ، أو المئات أو الآلاف من العناصر ، وذلك حسب الحالة والمأخوذة من مجتمع بحث معين بالوصول إلى التقديرات التي يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي . (أنجرس ، 2006، ص301) .

أما المعاينة **Sampling:** فهي كيفية الحصول على العينة وطريقة اختيارها مثل ما هو موضح في الشكل الآتي:



- شكل رقم (12): يوضح كيفية الحصول على العينة

- المصدر: لمياء مرتاض نفوسي ، 2015 ، ص 19.

- المعاينة: Sampling

- هي ذلك الإجراء العملي الذي يسمح باستخراج تلك المجموعة الفرعية من المجموع الكلي، أي استخراج العينة من مجتمع البحث: "مجموعة من العمليات تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة" (جرادي، سبعون ، 2012، ص 136).

- معايير تحديد حجم العينة:

ويحدد حجم العينة في ضوء عدة معايير أهمها:

- درجة الدقة المطلوبة بين عينة المجتمع والمجتمع الأصلي .
- درجة التباين بين المجتمع و يعبر عن ذلك بالانحراف المعياري.
- طريقة اختيار العينة. فاختيار العينة بطريقة عشوائية قد يتطلب زيادة العدد عن اختيار العينة بطريقة عمدية.( إبراهيم ، 2000 ، ص 160)، ومثل ما هو مفصل بالذكر فيما يلي:

**المعيار الأول:** مستوى الدقة التي تسمى أحياناً بخطأ العينة وهو عبارة عن قيمة الخطأ المسموح به أي الفرق بين القيمة الحقيقية والقيمة التقديرية للمعلمة المطلوب إيجاد تقدير لها باستخدام بيانات العينة، هذا ويتناسب حجم العينة طردياً مع مستوى دقة التقدير أي يقل الخطأ كلما زاد حجم العينة.

المعيار الثاني: مستوى الثقة أو مستوى المخاطر. معرفة مستوى الثقة بالتقديرات التي ستبنى بالاعتماد على هذا الحجم من العينة، كأن يكون 99%، 95%، 90% ، وهي تمثل إحصائيا مساحات التوزيع الطبيعي تحت المنحنى الطبيعي القياسي عندما تكون قيم Z تساوي:

1.65، 1.96، 2.58 على التوالي. وترتبط درجة الثقة بقيمة التقدير ارتباطا موجبا مع حجم

العينة، أي كلما زاد حجم العينة يزداد مستوى الثقة بالتقدير.

المعيار الثالث: درجة التباين أو الاختلاف في الصفات التي تجري قياسها في المجتمع تعتبر من أهم المعايير التي يجب مراعاتها عند تحديد حجم العينة. القاعدة الذهبية في البحث العلمي أنه كلما كبر حجم العينة المطلوبة نحصل على مستوى أفضل من الدقة. ولكن هذا بالطبع يجب أن يرتبط بتجانس توزيع هذه الصفات في المجتمع ذاته، لذلك فإننا نحتاج إلى عينات كبيرة في حالة عدم تجانس الصفات الحقيقية وتوزيعها ، بينما يمكن أن نقتصر على أخذ عينات أصغر من المجتمع في حالة تجانس الصفات الحقيقية وتوزيعها داخل المجتمع.

المعيار الرابع: حجم المجتمع الأصلي فحجم العينة يجب أن يرتبط إلى حد كبير بحجم المجتمع الأصلي.

### - إستراتيجيات تحديد حجم العينة:

1- تقليد حجم عينة مماثلة من دراسات سابقة.

2- استخدام الجداول المنشورة أو البرامج الجاهزة التي تم نشرها من قبل المتخصصين في الإحصاء الرياضي أو التطبيقي.

3- استخدام صيغ رياضية لحساب حجم العينة على الرغم من أن الجداول يمكن أن توفر دليلا مفيداً لتحديد حجم العينة، إلا أننا قد نحتاج لحساب حجم العينة تبعا لمجموعة مختلفة من مستويات الدقة والثقة، والتباين والاختلاف، وتوزيع المتغير أو الصفة، كذلك تقدير حجم المجتمع الأصلي، حيث تعتمد كل

منها على عدد من البارامترات والمؤشرات التي يمكن أن يأخذها الباحث كقاعدة لاختيار عينات بحثه، واستناداً إلى قواعد أصولية من قواعد البحث العلمي ومناهجه.

- **حجم عينة الدراسة و كيفية سحبها:** اختارت الباحثة عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة في كل خصائصه و ذلك على ضوء المعادلات الإحصائية المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم العينة التي تمثل مجتمع الدراسة ، و كذلك البرامج الجاهزة و الجداول الإحصائية التي تم نشرها من قبل المتخصصين في الإحصاء الرياضي أو التطبيقي.

**1-** من خلال تطبيق المعادلة الإحصائية: حسب رابطة التربية الأمريكية.

$$\frac{\chi^2 \cdot N \cdot P(1 - P)}{D^2(N - 1) + \chi^2 \cdot P(1 - P)}$$

حيث:

$n$  = الحجم الأدنى للعينة.

$N$  = حجم المجتمع = 366 أستاذ الجامعي.

$\chi^2 = 3.84$  = قيمة  $\chi^2$  عند درجة حرية 1 ومستوى الثقة = 95%

$p = 0.5$  = نسبة الخاصية في المجتمع.

$D = 0.5\%$  = الخطأ المسموح به.

و بالتعويض العددي في المعادلة تم الحصول على حجم العينة يساوي = (188) فرد

**2-** كما تم استخدام البرامج الجاهزة. (Sample Size Calculator, 2020).

حيث من خلال المعطيات السابقة تم الحصول على حجم العينة الأدنى (188) فرد.

3- ومن الجداول الإحصائية فإن العينة المناسبة لحجم المجتمع البالغ عدده (366) أستاذا جامعيًا هو (188) فردًا بنسبة خطأ (5 %) و بدرجة ثقة (95 %) من مجتمع الدراسة حسب مدخل رابطة التربية الأمريكية (الصيد، 1989، ص 137)

و لضمان اكبر تمثيل للمجتمع تم رفع حجم العينة إلى (200) فرد أي ما يمثل نسبة (54%) من مجتمع الدراسة موزعين كالآتي:

جدول رقم(16): توزيع أفراد العينة الممثلة للمجتمع تبعًا للمتغيرات (الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية).

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجامعة	سكيكدة	74	37 %
	قالمة	64	32 %
	أم البواقي	62	31 %
المجموع		200	100%
الجنس	ذكور	106	53 %
	إناث	94	47 %
المجموع		200	100%
الدرجة العلمية	ماجستير	97	48.5 %
	دكتوراه	103	51.5 %
المجموع		200	100%

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة الممثلة للمجتمع تبعًا للمتغيرات (الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية) حيث توزيع عدد الأساتذة وفقًا لكل جامعة يلاحظ أن أكبر نسبة جاءت بجامعة سكيكدة بـ (37%) ثم تليها جامعة قالمة بـ (32%) ثم جامعة أم البواقي بـ (31 %)، أما حسب متغير الجنس فقد

جاءت نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث والتي تقدر بـ (53%) والإناث بـ (47%)، وفي الأخير حسب الدرجة العلمية فجاءت نسبة الأساتذة المتحصّلين على شهادة الدكتوراه أعلى من المتحصّلين على الماجستير والتي تقدر بـ (51.5%) للدكاترة، و (48.5) للحاصلين على الماجستير.

### - طريقة اختيار العينة:

تم الاعتماد على المعاينة العشوائية الطبقيّة **Stratified Sampling** والعشوائية هنا لا تعني الفوضى وإنما تعني الفرصة متساوية ودرجة الاحتمال واحدة لأي فرد من أفراد مجتمع البحث ليتم اختياره كأحد أفراد عينة البحث دونما أي تأثير أو تأثير. (العساف، 1995، ص 97)

ويستخدم هذا النوع عندما يكون مجتمع الدراسة غير متجانس حيث يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات لكي يتم تقليل التباين ويتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة من الطبقات، والتي تصبح تمثل تلك الطبقة في المجتمع، وفي الأخير نتحصل على العينة العشوائية الطبقيّة والمكونة من وحدات العينات العشوائية البسيطة المختارة من كل طبقة مثلاً نريد دراسة مستوى الدخل في بلد ما فيتم تقسيم المجتمع إلى قطاعات: الفلاحة، الصناعة، الخدمات، نلاحظ أن دخول العمال غير متجانسة لذلك يتم أخذ عينة من كل قطاع، لتصبح دراسة مفردات كل قطاع على حدى متجانسة. (بداوي، 2017، ص 20)

- كما يعرف محمد بوعلاق المعاينة العشوائية الطبقيّة بأنه: عندما يكون مجتمع البحث موزعاً توزيعاً جغرافياً متنوعاً أو ينتمي أفرادُه إلى طبقات اجتماعية مختلفة أو إلى مستويات تعليمية متفاوتة، لا بد من أن نأخذ بعين الاعتبار هذه الخصائص لنضمن حضورها في العينة بنسب حقيقية حتى تكون ممثلة، كنسبة الفتيات بالمقارنة مع الذكور، و النسبة الحقيقية للانتماء الطبقي وغيرها من الموصفات، ويمكن أن نتوخى الدقة في تحديد هذه الخصائص والصفات بحساب ما تمثله إحصائياً في المجتمع، وبعد ذلك تنتقى عينة مطابقة إحصائياً لنسبة تلك الخصائص، فالاختيار عينة طبقية، ينبغي تقسيم المجتمع

الإحصائي إلى طبقات حسب متغير من المتغيرات المدروسة ثم يستخرج من كل طبقة عينة عشوائية ، ثم تدمج العينات الجزئية في عينة واحدة. (بوعلاق ، 2012، ص 19)

\* وقد تم اختيار العينة طبقية وفقا للمتغيرات الآتية:

- الجامعة ( سكيكدة- قالمة - أم البواقي)

- الجنس ( ذكور- إناث)

- الدرجة العلمية (ماجستير-دكتوراه)

- الأقدمية ( أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)

\* وقد تم إهمال بعض المتغيرات لأنها غير معنية بالبحث.

## 2-5- وصف العينة: لقد تم في هذا العنصر وصف العينة تبعا لجزئين

الأول وفقا للمتغيرات التنظيمية المتفاعلة والتي تتمثل في ( الجامعة- الجنس- الدرجة

العلمية) ، ( الجنس- الدرجة العلمية- الأقدمية)، والثاني وصف إحصائي وفقا للمتغيرات

التنظيمية كل متغير على حدى والمتمثلة في: ( الجامعة - الدرجة العلمية- الجنس-

الأقدمية- الرتبة- السن- القسم) ، كما تم تمثيل المعطيات بيانيا وفق دوائر نسبية ،

وأعمدة تكرارية توضح أكثر الوصف البياني لعينة البحث.

## 1- وصف العينة وفقا للمتغيرات المتفاعلة :

1-1- وصف العينة الكلية للجامعات وفقا للمتغيرات ( الجامعة- الجنس-  
الدرجة العلمية)

1-2- وصف عينة جامعة سكيكدة وفقا للمتغيرات ( الجنس- الدرجة العلمية-  
الأقدمية)

1-3- وصف عينة جامعة قالمة وفقا للمتغيرات ( الجنس- الدرجة العلمية-  
الأقدمية)

1-4- وصف عينة جامعة أم البواقي وفقا للمتغيرات ( الجنس- الدرجة  
العلمية- الأقدمية)

1- وصف العينة وفقا للمتغيرات المتفاعلة :

1-1- وصف العينة الكلية للجامعات وفقا للمتغيرات (الجامعة- الجنس- الدرجة العلمية)

- جدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد عينة البحث الكلية وفقا للمتغيرات (الجامعة-الجنس- الدرجة العلمية).

المجموع	الدرجة العلمية		الجامعة	
	دكتوراه	ماجستير	الجنس	سكيدة
35	22	13	ذ	سكيدة
35	15	20	إ	
70	37	33	المجموع	
% 41.17				
29	9	20	ذ	قائمة
21	8	13	إ	
50	17	33	المجموع	
% 29.41				
27	19	8	ذ	أم البواقي
23	15	8	إ	
50	34	16	المجموع	
% 29.41				
91	50	41	ذ	المجموع
%53.52			إ	
79	38	41	المجموع	
%46.47				
170	88	82	المجموع	
	% 51.76	% 48.23		

المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة الممثلة لعدد أساتذة جامعة سكيدة هي الأكبر وتمثل 41.17 % ، بينما تتساوى نسبة عدد الأساتذة في كل من جامعة قائمة و جامعة أم البواقي والتي تقدر بـ 29.41 % ، كما يتضح كذلك أن نسبة الأساتذة المتحصلين على الدكتوراه أعلى من الأساتذة المتحصلين على الماجستير والتي تقدر بـ 51.76% بينما تليها نسبة المتحصلين على ماجستير بـ 48.23% ، ويوضح

توزيع الأساتذة من حيث الجنس أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وتقدر بـ 53.52 % ، بينما نسبة الإناث تقدر بـ 46.47 %.

1-2- وصف عينة جامعة سكيكدة وفقا للمتغيرات (الجنس - الدرجة العلمية - الأقدمية)

جدول رقم (18): يوضح توزيع أفراد عينة البحث (الجامعة سكيكدة) وفقا للمتغيرات (الجنس - الدرجة العلمية - الأقدمية).

المجموع	الدرجة العلمية				الجنس
	دكتوراه	ماجستير			
8	2	6	أقل من 5 سنوات	الأقدمية	ذ
16	9	7	من 5 إلى 10 سنوات		
11	11	0	أكثر من 10 سنوات		
35	22	13		المجموع	
16	6	10	أقل من 5 سنوات	الأقدمية	إ
13	6	7	من 5 إلى 10 سنوات		
6	3	3	أكثر من 10 سنوات		
35	15	20		المجموع	
34.28%	24	3	16	أقل من 5 سنوات	المجموع
41.42%	29	15	14	من 5 إلى 10 سنوات	
20.28%	14	14	3	أكثر من 10 سنوات	
70	52.85%	37	47.14%	33	المجموع

- يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة الممثلة لأساتذة جامعة سكيكدة للذكور تتساوى مع نسبة عدد الإناث والتي تقدر بـ 50% ، بينما نسبة الأساتذة المتحصلين على الدكتوراه أعلى من المتحصلين على الماجستير والتي تقدر بـ 52.85% ، ونسبة المتحصلين على الماجستير تقدر بـ 47.14% ، كما نتضح أن نسبة الأساتذة من ذوي الأقدمية المهنية ( من 5 إلى 10 سنوات ) أعلى والتي تقدر بـ 41.42% ، ثم تليها نسبة الأساتذة ( الأقل من 5 سنوات) والتي تقدر بـ 34.28% ، وفي الأخير نسبة الأساتذة (الأكثر من 10 سنوات ) أقدمية مهنية وتقدر بـ 20.28%.

1-3- وصف عينة جامعة قالمة وفقا للمتغيرات (الجنس - الدرجة العلمية - الأقدمية)

جدول رقم (19): يوضح توزيع أفراد عينة البحث (لجامعة قالمة ) وفقا للمتغيرات (الجنس - الدرجة العلمية - الأقدمية).

المجموع	الدرجة العلمية		الجنس
	دكتوراه	ماجستير	
11	2	9	ذ
12	1	11	إ
6	6	0	المجموع
29	9	20	58%
10	3	7	إ
9	3	6	المجموع
2	2	0	42%
21	8	13	المجموع
21	5	16	المجموع
21	4	17	المجموع
8	8	0	المجموع
50	17	33	34% 66%

- المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة الذكور بجامعة قالمة أعلى من نسبة الإناث والتي تقدر بـ 58% بينما نسبة الإناث تقدر بـ 42% ، كما يتضح كذلك أن نسبة الأساتذة المتحصلين على الماجستير أعلى من المتحصلين على الدكتوراه و التي تقدر بـ 66%، تليها نسبة المتحصلين على الدكتوراه بـ 34% ، بينما توزيع العينة من حيث الأقدمية فيوضح تساوي نسبة الأساتذة ( الأقل من 5 سنوات ) و فئة ( من 5 إلى 10 سنوات) والتي تقدر بـ 42% ، بينما نسبة ( الأكثر من 10 سنوات ) أقدمية مهنية فقدرت بـ 16%.

1-4- وصف عينة جامعة أم البواقي وفقا للمتغيرات (الجنس-الدرجة العلمية -الأقدمية)

جدول رقم (20): يوضح توزيع أفراد عينة البحث (الجامعة أم البواقي) وفقا للمتغيرات (الجنس - الدرجة العلمية - الأقدمية).

المجموع	الدرجة العلمية				الجنس
	دكتوراه	ماجستير			
3	0	3	أقل من 5 سنوات		ذ
7	5	2	من 5 إلى 10 سنوات		
17	3	14	أكثر من 10 سنوات		
27	8	19			المجموع
%54					
7	4	3	أقل من 5 سنوات		إ
9	3	6	من 5 إلى 10 سنوات		
7	1	6	أكثر من 10 سنوات		
23	8	15			المجموع
%46					
10	4	6	أقل من 5 سنوات		المجموع
%20					
16	8	8	من 5 إلى 10 سنوات		
24	4	20	أكثر من 10 سنوات		
%48					
50	16	34			المجموع
%32		%68			

- المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة الذكور بجامعة أم البواقي أعلى من نسبة الأساتذة الإناث والتي تقدر بـ 54 %، ونسبة الإناث تقدر بـ 46 % ، كما أن نسبة الأساتذة المتحصلين على الماجستير أعلى من المتحصلين على الدكتوراه والتي تقدر بـ 68 % وتليها نسبة المتحصلين على الدكتوراه بـ 32 % ، كما يتضح كذلك أن نسبة الأساتذة ( أكثر من 10 سنوات ) أقدمية مهنية أعلى من باقي الفئات وتقدر بـ 48 % ، تليها فئة الأساتذة من ( 5 إلى 10 سنوات ) وتقدر بـ 32 % ، وفي الأخير نسبة الأساتذة ( أقل من 5 سنوات ) أقدمية مهنية تقدر بـ 20 %.

## 2- الوصف الإحصائي للعينة وفقا للمتغيرات التنظيمية:

1-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الجامعة

2-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الدرجة العلمية

3-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الجنس

4-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الأقدمية

5-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الرتبة

6-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير السن

7-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير القسم

## 2- الوصف الإحصائي للعينة وفقا للمتغيرات التنظيمية:

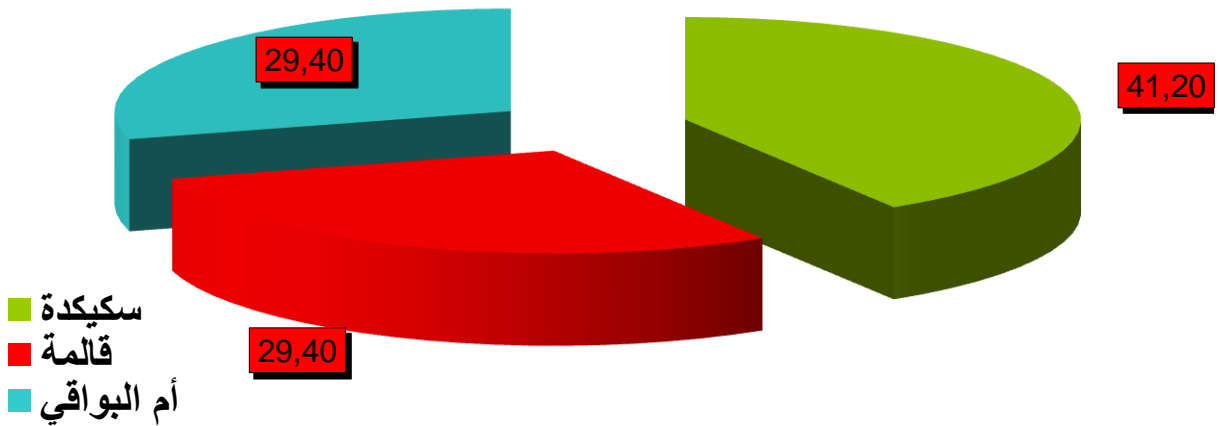
### 2-1- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الجامعة:

- جدول رقم (21): يمثل توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجامعة.

الجامعة	التكرار	النسبة
سكيكدة	70	%41.20
قالمة	50	%29.40
أم البواقي	50	%29.40
المجموع	170	%100

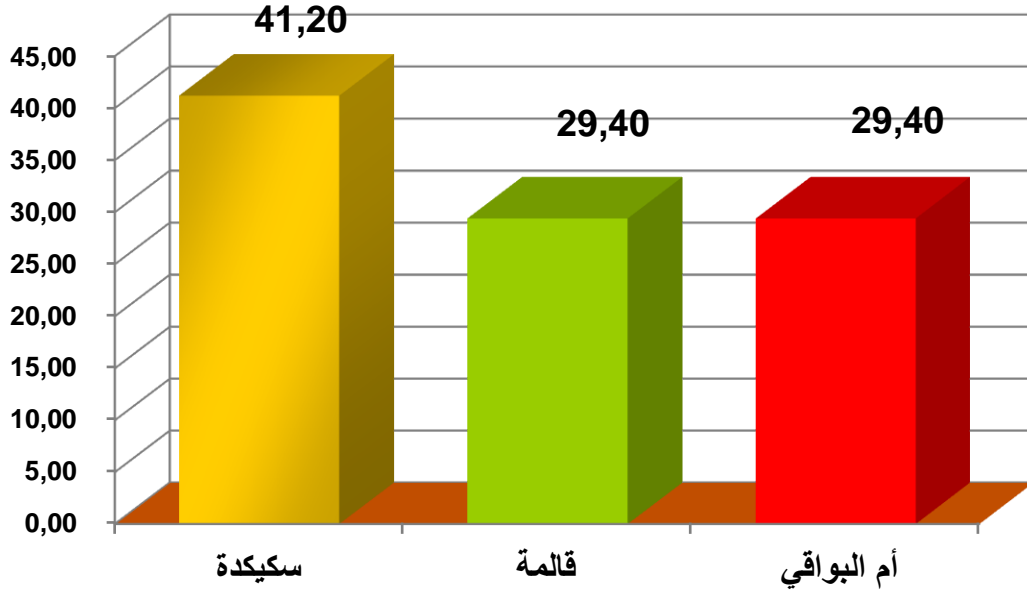
المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجامعة أي الجامعات محل الدراسة وهي كل من جامعة سكيكدة وعدد أساتذتها يقدر بـ(70) أستاذ جامعي ، جامعة قالمة وعدد أساتذتها يقدر بـ (50) أستاذ جامعي ، وفي الأخير جامعة أم البواقي وعدد أساتذتها يقدر بـ (50) أستاذ جامعي ؛ حيث نلاحظ تساوي عدد الأساتذة بكل من جامعة قالمة وجامعة أم البواقي ، بينما عدد الأساتذة بسكيكدة مرتفع .



- تمثيل بياني رقم (13): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجامعة.

- يتضح من التمثيل البياني المتمثل في الدائرة النسبية أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجامعة حيث قدرت نسبة عدد الأساتذة بجامعة قالمة بـ (29.40 % )، وبجامعة سكيكدة قدرت بـ (41.20%) وهي تمثل أعلى نسبة ، أما بجامعة أم البواقي فقدرت بـ ( 29.40 %)، حيث نلاحظ تساوي النسبتان في كل من جامعة قالمة وجامعة أم البواقي.



- أعمدة تكرارية رقم (14): تمثل توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجامعة.

- توضح الأعمدة التكرارية أعلاه توزيع تكرار أفراد الدراسة وفقا لمتغير الجامعة حيث كان أعلى عمود تكراري لصالح جامعة سكيكدة بنسبة قدرها (41.20%) ، بينما نلاحظ تساوي في طول العمودين التكراريين لكل من جامعة سكيكدة وجامعة أم البواقي بنسبة قدرها (29.40%).

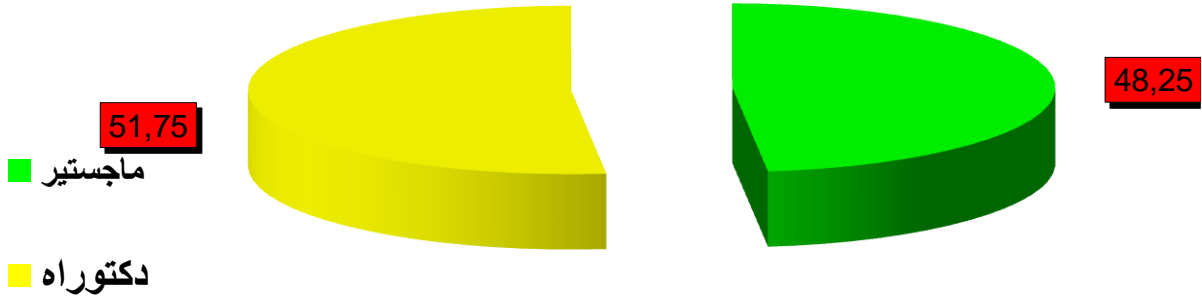
2-2- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الدرجة العلمية:

- جدول رقم (22): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الدرجة العلمية.

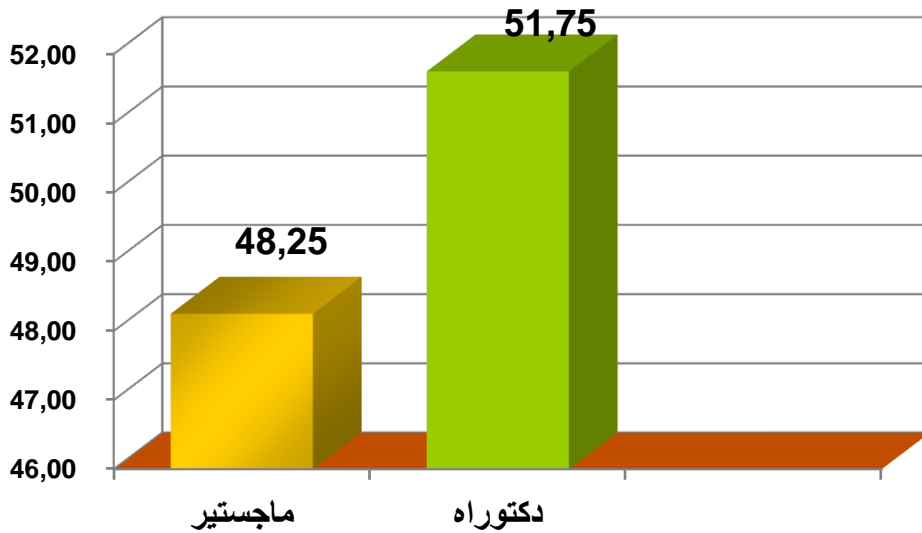
النسبة	التكرار	الدرجة العلمية
%51.75	88	دكتوراه
%48.25	82	ماجستير
%100	170	المجموع

-المصدر: إعداد الباحثة

- يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الدرجة العلمية ، حيث يتضح أن عدد الأساتذة الحاصلين على شهادة الدكتوراه يمثل أكبر عدد والذي يقدر بـ (88) أستاذ جامعي ، ثم يليه عدد الأساتذة الحاصلين على شهادة الماجستير بـ (82) أستاذ جامعي وفقاً لترتيب تنازلي.



- تمثيل بياني رقم (15): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الدرجة العلمية.  
 - يتضح من التمثيل البياني المتمثل في الدائرة النسبية أعلاه توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث قدرت نسبة الأساتذة الحاصلين على شهادة الدكتوراه بـ (51.75%) وهي أعلى نسبة ، تليها نسبة الأساتذة الحاصلين على شهادة الماجستير بـ (48.25%) وهاتان النسبتان مقاربتان يقع أغلب توزيع أفراد العينة فيهما .



- أعمدة تكرارية رقم (16): توضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الدرجة العلمية.

- توضح الأعمدة التكرارية أعلاه توزيع تكرار أفراد الدراسة وفقا لمتغير الدرجة العلمية حيث كان أعلى عمود تكراري لصالح الأساتذة الحاصلين على الدكتوراه بنسبة قدرها (51.75%) ، بينما تليها نسبة الأساتذة الحاصلين على الماجستير بـ (48.25%).

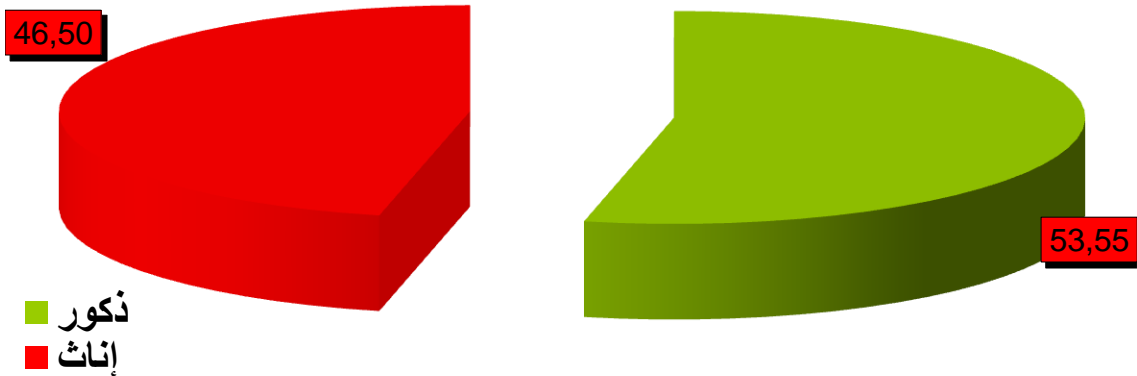
### 2-3- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الجنس

- جدول رقم (23): يوضح توزيع لأفراد العينة من حيث متغير الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
%46.50	79	إناث
%53.50	91	ذكور
%100	170	المجموع

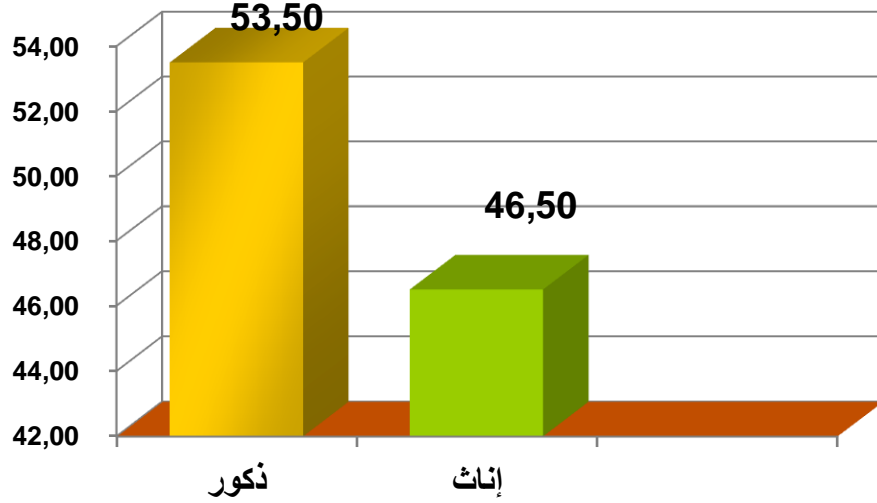
- المصدر: إعداد الباحثة

- يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة البحث وفقا لمتغير الجنس حيث نلاحظ أن عدد الذكور المقدر بـ (91) أستاذ جامعي أعلى من عدد الإناث المقدر بـ (79) أستاذة جامعية.



- تمثيل بياني رقم (17): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجنس.

- يتضح من التمثيل البياني المتمثل في الدائرة النسبية أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس حيث قدرت نسبة الأساتذة الذكور بـ (53.50%) وهي تمثل أعلى نسبة مقارنة بنسبة الأساتذة الإناث التي تقدر بـ(46.50%) بالجامعات محل الدراسة.



- أعمدة تكرارية رقم (18) : تمثل توزيع أفراد العينة من حيث متغير الجنس

- توضح الأعمدة التكرارية أعلاه توزيع تكرار أفراد عينة البحث وفقا لمتغير الجنس حيث كان أعلى عمود تكراري لصالح الأساتذة الذكور بنسبة قدرها(53.50%) ، بينما تليها نسبة الأستاذات الإناث بـ (46.50%).

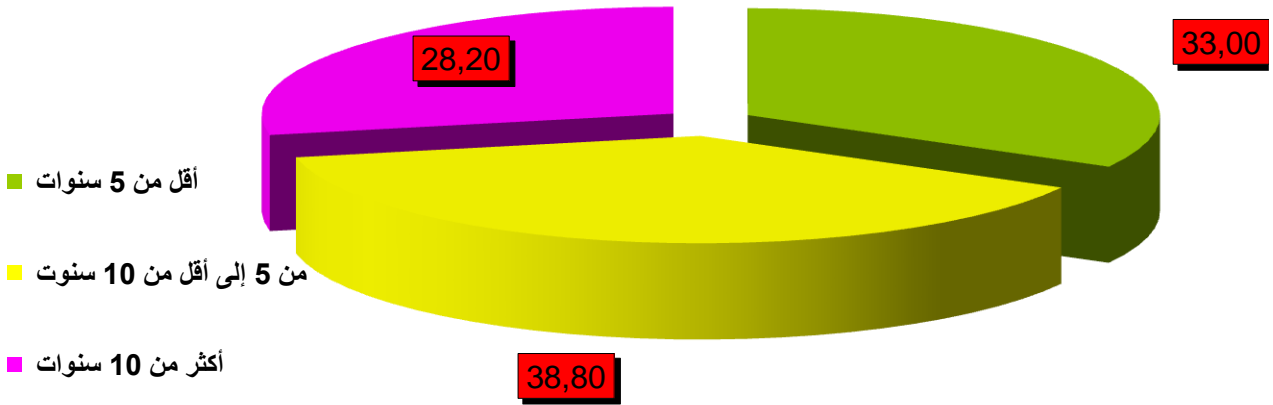
## 2-4- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الأقدمية:

- جدول رقم (24): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الأقدمية.

النسبة	التكرار	الأقدمية
%33.00	56	أقل من 5 سنوات
%38.80	66	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
%28.20	48	أكثر من 10 سنوات
%100	170	المجموع

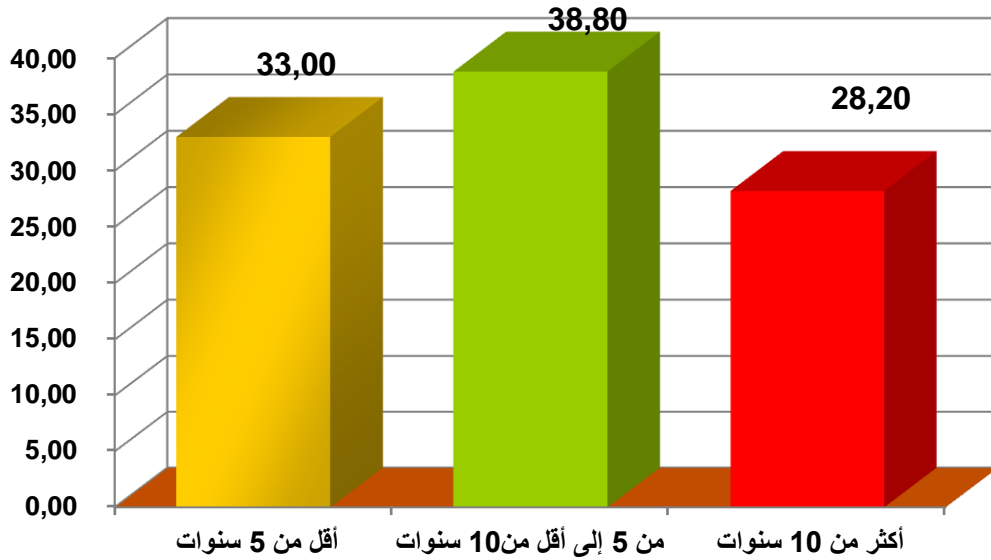
- المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية أنه هناك تقارب نوعا ما في التوزيع ، حيث قدر عدد أساتذة الفئة الأولى الذين تتوفر فيهم (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) من العمل بـ (66) أستاذ وهي الفئة الأكبر من حيث التوزيع والفئة الثانية (أقل من 5 سنوات) من العمل بـ (56) أستاذ وهي فئة التي توسطت التوزيع ، ثم تليها الفئة الأخيرة والتي تحتوي على الأساتذة الذين لهم (أكثر من 10 سنوات) من العمل بـ (48) أستاذ.



- تمثيل بياني رقم (19): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الأقدمية.

- يتضح من التمثيل البياني المتمثل في الدائرة النسبية أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية حيث قدرت نسبة الأساتذة من فئة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بـ (38.80%) وهي تمثل أعلى نسبة في التوزيع، ثم تليها نسبة الأساتذة من فئة (أقل من 5 سنوات) التي تقدر بـ (33%)، وفي الأخير نسبة الأساتذة من فئة (أكثر من 10 سنوات) بنسبة (28.20%).



- أعمدة تكرارية رقم (20): توضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الأقدمية

- يتضح من الأعمدة التكرارية أعلاه توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الأقدمية حيث كان أعلى عمود تكراري لصالح الأساتذة من فئة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة تقدر بـ (38.80%) وهي تمثل أعلى نسبة في التوزيع، ثم يليه عمود الأساتذة من فئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة تقدر بـ (33%)، وفي الأخير عمود الأساتذة من فئة (أكثر من 10 سنوات) بنسبة (28.20%).

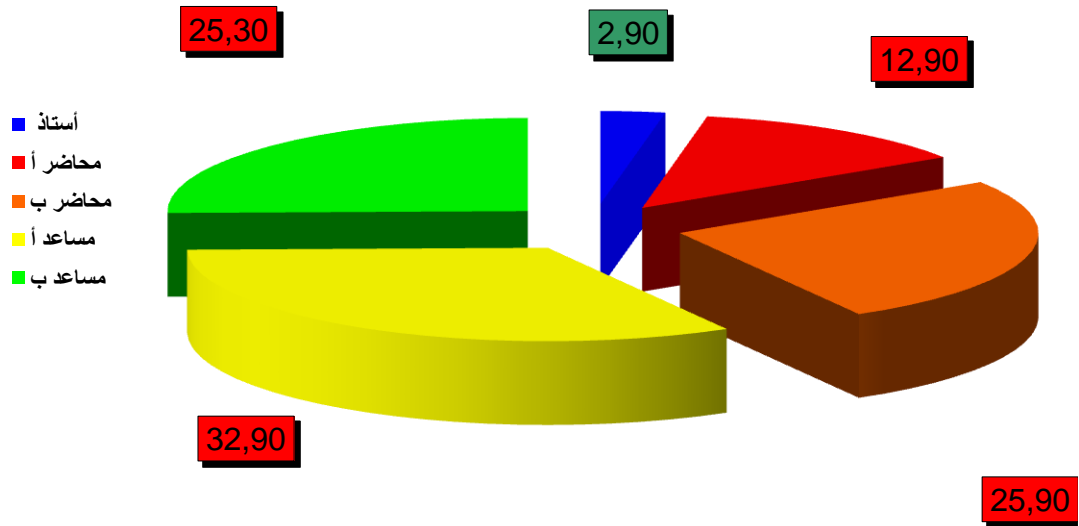
2-5- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير الرتبة:

- جدول رقم (25): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الرتبة.

النسبة	التكرار	الرتبة
2.90%	5	أستاذ
12.90%	22	محاضر أ
25.90%	44	محاضر ب
32.90%	56	مساعد أ
25.30%	43	مساعد ب
100%	170	المجموع

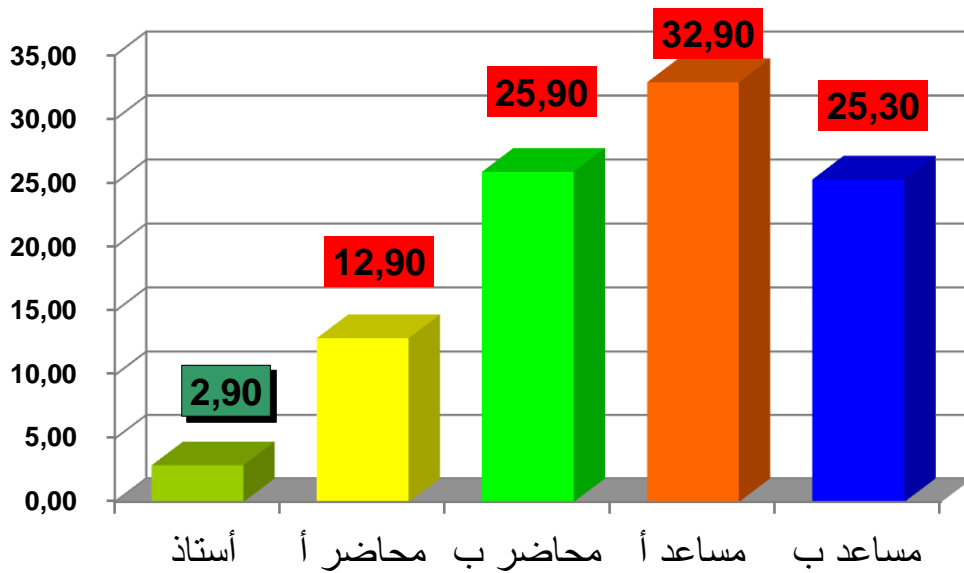
- المصدر: إعداد الباحثة

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية ، حيث يتضح أن عدد الأساتذة الحاصلين على رتبة (مساعد أ) تمثل أكبر عدد يقدر بـ (56) أستاذ ثم تليها رتبة (محاضر ب) وعددهم (44) أستاذ ، وبينما هناك تقارب بين رتبة (مساعد ب) و(محاضر ب) (والمقدر عددهم (43) أستاذ ، ثم يليهم عدد الأساتذة برتبة ( محاضراً) بـ (22) أستاذ ، وتندنى التوزيع عدد (أساتذة التعليم العالي) المقدر بـ (5) أساتذة .



- تمثيل بياني رقم (21): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير الرتبة.

يوضح التمثيل البياني أعلاه المتمثل في الدائرة النسبية توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية ، حيث يتضح أن نسبة الأساتذة الحاصلين على رتبة (مساعد أ) تمثل أكبر نسبة تقدر بـ (32.90 %) ثم تليها رتبة (محاضر ب) بنسبة تقدر بـ (25.90 %) ، وبينما هناك تقارب بين رتبة (مساعد ب) و(محاضر ب) ، والمقدرة نسبتهم بـ (25.30 %) ، ثم تليها نسبة أساتذة برتبة (محاضر أ) والتي تقدر بـ (12.90 %) ، وتندنت التوزيع نسبة (أساتذة التعليم العالي) المقدر بـ (2.90 %) .



- أعمدة تكرارية رقم (22): توضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير الرتبة.

توضح الأعمدة التكرارية أعلاها توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة العلمية ، حيث يتضح أن عمود الأساتذة الحاصلين على رتبة (مساعد أ) تمثل أكبر نسبة تقدر بـ (32.90%) ثم يليها عمود الأساتذة برتبة (محاضر ب) بنسبة تقدر بـ (25.90%)، وبينما هناك تقارب بين رتبة (مساعد ب) و (محاضر ب) والمقدرة نسبتهم بـ (25.30%)، ويليهم عمود الأساتذة برتبة (محاضر أ) بنسبة (12.90%)، وتدنت التوزيع نسبة (أساتذة التعليم العالي) المقدرة بـ (2.90%) .

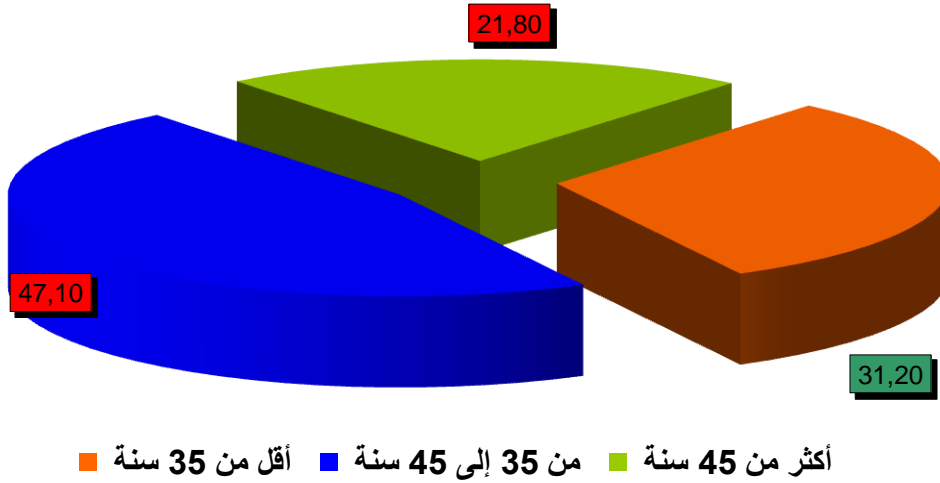
## 2-6- الوصف الإحصائي للعينة من حيث متغير السن:

- جدول رقم (26): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير السن.

النسبة	التكرار	السن
%31.20	53	أقل من 35 سنة
%47.10	80	من 35 إلى 45 سنة
%21.80	37	أكثر من 45 سنة
%100	170	المجموع

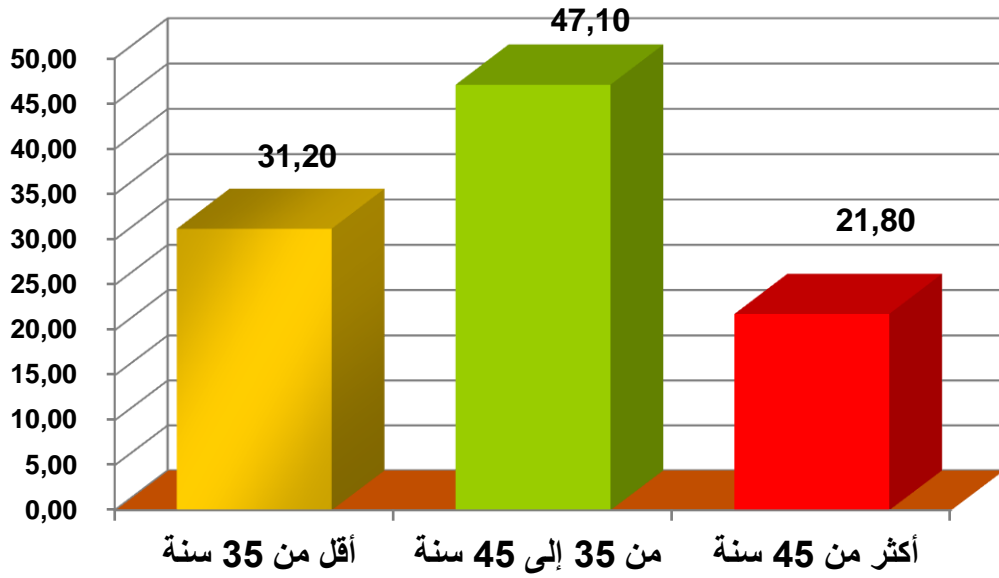
- المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن أنه هناك تذبذب نوعا ما في التوزيع ، حيث قدر عدد أساتذة الفئة العمرية الأولى الذين تتوفر فيهم (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة ) بـ(80)أستاذ وهي الفئة الأكبر من حيث التوزيع والفئة العمرية الثانية (أقل من 35 سنة) بـ (53) أستاذ وهي الفئة التي توسطت التوزيع ، ثم تليها الفئة العمرية الأخيرة والتي تحتوي على الأساتذة الذين لهم (أكثر من 45 سنة)بـ(37) أستاذ.



- تمثيل بياني رقم (23): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير السن.

- يتضح من التمثيل البياني المتمثل في الدائرة النسبية أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن حيث قدرت نسبة الأساتذة من الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة) بـ (47.10%) وهي تمثل أعلى نسبة في التوزيع، ثم تليها نسبة الأساتذة من الفئة العمرية (أقل من 35 سنة) التي تقدر بـ(31.20%)، وفي الأخير نسبة الأساتذة من الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بنسبة (21.80%).



- أعمدة تكرارية رقم (24): توضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير السن.

يتضح من الأعمدة التكرارية أعلاه توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير السن حيث كان أعلى عمود تكراري لصالح الأساتذة من الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة) بنسبة تقدر بـ (47.10%) وهي تمثل أعلى نسبة في التوزيع، ثم يليه عمود الأساتذة من فئة العمرية (أقل من 35 سنة) بنسبة تقدر بـ (31.20%)، وفي الأخير عمود الأساتذة من الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بنسبة (21.80%).

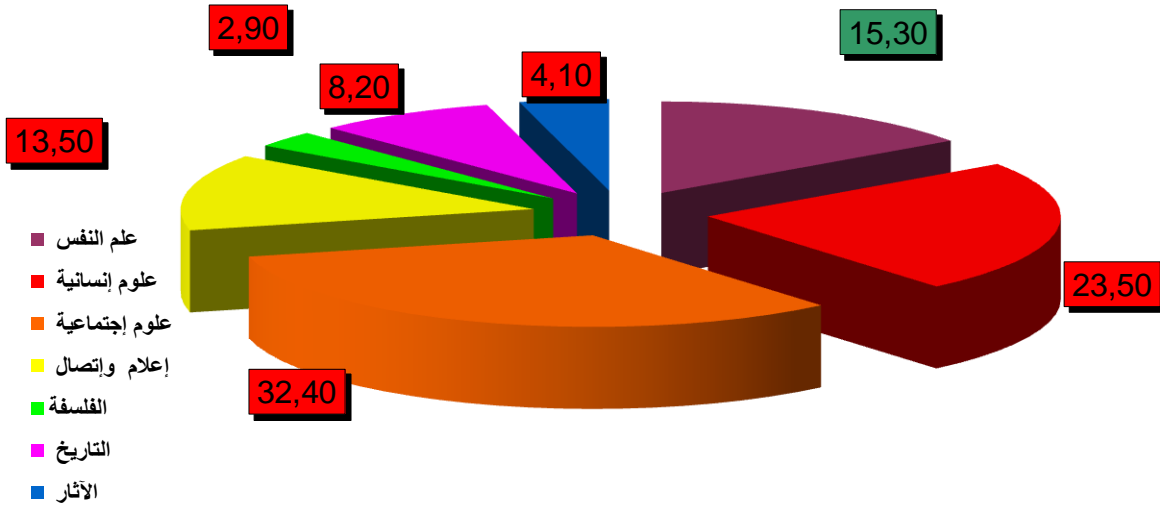
2-7- وصف العينة من حيث متغير القسم:

- جدول رقم (27): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير القسم.

النسبة	التكرار	القسم
15.30%	26	علم النفس
32.40%	55	علوم اجتماعية
23.50%	40	علوم إنسانية
13.50%	23	علوم الإعلام والاتصال
2.90%	5	الفلسفة
8.20%	14	التاريخ
4.10%	7	الآثار
100%	170	المجموع

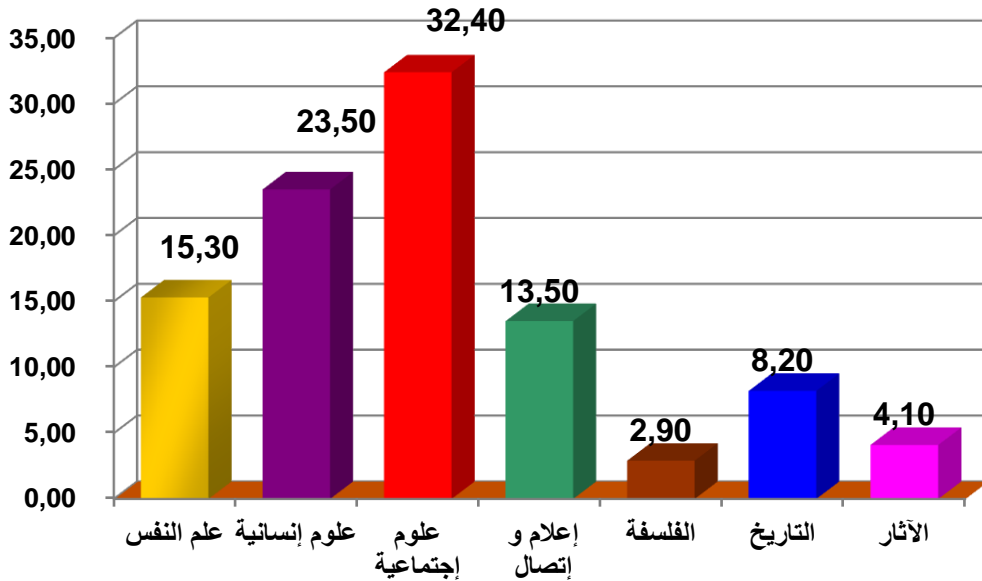
- المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن أنه هناك تذبذب نوعا ما في التوزيع، حيث قدر عدد أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بـ (55) أستاذ وهو القسم الذي يحتوي على أكبر عدد للأساتذة ، ثم يليه قسم العلوم الإنسانية بـ (40) أستاذ ، ثم يليه قسم علم النفس بـ (26) أستاذ، ثم يليه قسم علوم الإعلام والاتصال بـ (23) أستاذ ، ثم يليه قسم التاريخ بـ (14) أستاذ، ثم يليه قسم الآثار بـ (7) أساتذة، وفي الأخير قسم الفلسفة بـ (5) أساتذة.



- تمثيل بياني رقم (25): يوضح نسبة توزيع أفراد العينة من حيث متغير القسم.

يوضح التمثيل البياني أعلاه المتمثل في الدائرة النسبية توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير القسم ، حيث يتضح أن نسبة أساتذة قسم العلوم الاجتماعية المقدرة بـ (32.40 %) تمثل أعلى نسبة ، ثم تليها نسبة قسم العلوم الإنسانية بـ (23.50%) ، ثم تليها نسبة قسم علم النفس بـ (15.30 %) ، ثم تليها نسبة قسما لإعلام والاتصال بـ (13.50%) ، ثم تليها نسبة قسم التاريخ (8.20%) ، ثم تليها نسبة قسم الآثار بـ (4.10%) ، وفي الأخير نسبة قسم الفلسفة بـ (2.90%) وتمثل أدنى نسبة في التوزيع.



- أعمدة تكرارية رقم (26) : توضح توزيع أفراد العينة من حيث متغير القسم.

توضح الأعمدة التكرارية أعلاه توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير القسم ، حيث يتضح أن عمود أساتذة قسم العلوم الاجتماعية هو الأكبر بنسبة تقدر بـ (32.40 %) وهي تمثل أعلى نسبة ، ثم يليه عمود قسم العلوم الإنسانية بنسبة تقدر بـ (23.50%)، ثم يليه عمود قسم علم النفس بنسبة تقدر بـ (15.30) % ، ثم يليه عمود قسما لإعلام والاتصال بنسبة قدرت بـ (13.50) % ، ثم تليه عمود قسم التاريخ بنسبة قدرت بـ (8.20) % ، ثم يليه عمود قسم الآثار بنسبة قدرت بـ (4.10) % ، وفي الأخير عمود قسم الفلسفة وهو الأصغر بنسبة قدرت بـ (2.90) % وتمثل أدنى نسبة في التوزيع.

## 2-6-أداة البحث (Research instrument) (الاستبيان Questionnaire)

تعتمد البحوث العلمية في جانبها الإمبريقي على مجموعة من أدوات جمع البيانات يختلف استعمالها حسب الموضوع وحسب قدرة الباحث في التحكم فيها ووسائل جمع البيانات متعددة أهمها: المقابلة، والملاحظة ، و الاستبيان ، وفي هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على الاستبيان. فيعرف محمد بداوي الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي ترتبط مع بعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه . ويرسل الاستبيان بالبريد أو بأي طريقة أخرى إلى مجموعة من الأفراد أو المؤسسات التي اختارها الباحث لبحثه لكي يتم تعبئتها ثم إعادتها للباحث. (بداوي ، 2017، ص 27)

\* كما أكد محمد بداوي في تعريفه للاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المتنوعة ، حيث أن هذه الأسئلة تستمد من متغيرات البحث والتي بدورها تحلل إلى مؤشرات يتم صياغة هذه الأسئلة منها ووفقا لمجالات حسب نوع الدراسة لكي يتم قياسها بدقة أو تقتبس من أدبيات الدراسة ، أما طريقة توزيع الاستبيانات فتتم بطرق متعددة مثلما أكد فيما سبق عبر البريد أو تسلّم يدويا من الباحث إلى المبحوث ، أو إلكترونيا يتم إرسالها عبر البريد الإلكتروني (الإيميل) ، أو عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي (الفايس بوك ) أو

يمكن إملؤها هاتفيا عند معرفة المبحوثين وأرقامهم . بعد بناء الإستبيان في الدراسة الإستطلاعية وصل في صيغته النهائية مثل ما هو موضح في الجدول التالي:

- جدول رقم(28): يوضح عدد بنود كل محور من محاور الاستبيان النهائي

رقم المحور	محاور الاستبيان	عدد البنود
	<b>محور المناخ التنظيمي</b>	<b>46</b>
1	النمط الإداري	07
2	اتخاذ القرار	06
3	الاتصال	06
4	تقييم الأداء	06
5	العلاقات الإنسانية	06
6	الحوافز	05
7	الجانب البيداغوجي	07
8	البحث العلمي	04
	<b>محور دور الأستاذ الجامعي</b>	<b>32</b>
1	الحرية الأكاديمية	07
2	أداء الأستاذ الجامعي	08
3	تنمية الجامعة	04
4	المشاركة في تسيير الجامعة	06
5	المشاركة في اتخاذ القرار	04
6	خدمة المجتمع	03
	<b>المجموع</b>	<b>78</b>

-المصدر: إعداد الباحثة-

- بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان و إخراجها في صورته النهائية، انتقلت الباحثة إلى إجراء الدراسة الفعلية على مجموع أفراد العينة البالغ عددهم (200) أستاذ جامعي.

## 2-7- أسلوب جمع البيانات:

إن تحديد الأسلوب الذي سيتبعه الباحث أو الباحثة في جمع البيانات يعد أحد الخطوات المهمة التي يجب أن يشتمل عليها تصميم الدراسة (مكناسي ، 2007، ص 172) وقد قامت الباحثة بالتوزيع المباشر والغير المباشر للاستبيان، من خلال توزيع الاستبيانات يد ليد إلى الأساتذة ببعض جامعات الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قالمة- أم البواقي) وذلك بالانتقال عبر الولايات المتواجدة فيها الجامعات ، والتوزيع غير المباشر بالاتصال هاتفيا وعبر الإيميل مع بعض الأساتذة ، على أفراد العينة النهائية المقدر بـ (200) أستاذ جامعي.

وقد استطاعت استرجاع (180) استبيان، وتم استبعاد (10) لوجود إجابات ناقصة على بعض العبارات، وعدم الجدية في الإجابات، وبهذا يكون عدد الاستبيانات القابلة للتحليل الإحصائي يقدر بـ (170) استبيان، وهي ما تمثل نسبة (46 % )، من إجمالي مجتمع البحث مثل ما هو موضح في الجدول أسفله.

### - جدول رقم (29): يوضح توزيع الاستبيانات المستخدمة في البحث.

المجموع	أم البواقي	قالمة	سكيكدة	الجامعة
200	62	64	74	عدد الاستبيانات الموزعة
30	12	14	04	عدد الاستبيانات الناقصة والغير مكتملة
170	50	50	70	عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة

المصدر: إعداد الباحثة

## 2-8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

يعتبر تحليل البيانات أهم عنصر في خطوات تحليل البيانات، حيث تم الاعتماد على أهم الأساليب التي تتبع في معالجة البيانات في مثل هذا البحث.

### - التحليل الكمي: Quantalassay

ويقصد به تحليل البيانات رقمياً أي استنتاج المؤشرات والأدلة الرقمية الدالة على الظاهرة المدروسة (مكناسي، 2007، ص172). لهذا ستعتمد الباحثة في تحليل بيانات ومعطيات هذا البحث على

#### الأساليب الإحصائية التالية:

$$\text{-النسب المئوية و التكرارات} = \frac{100 \times \text{التكرار}}{n} \% \quad \text{حيث } n = \text{حجم العينة}$$

ويتم استخدامها في وصف العينة، ولتحديد استجابات الأفراد نحو محاور الاستبيان.

### - المتوسط الحسابي: Arithmetic Mean

يرمز له بالرمز (X) أو (م)، ويعتبر من أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداماً وأهمية لأنه الأسلوب الإحصائي الأهم لكثير من الأساليب الإحصائية المتقدمة ، حيث يحدد المتوسط الدرجة الوسطى في التوزيع ويحسب بطريقة مباشرة بجمع جميع الدرجات وتقسيمها على عدد الدرجات (n) أو (ن) ، ويستعمله الباحثون في حساب متوسط المتغيرات من مستوى الرتبة ، لأن المتوسط أكثر مرونة من

الوسيط أبو علام ، 2009 ، ص13-14)

\* ويتم حساب المتوسط الحسابي عندما يكون عدد القيم قليل 30 n بالمعادلة الآتية:

$$\frac{\text{مجموع القيم الفردية}}{\text{عدد الأفراد}} = \frac{\sum X}{n} = \bar{X}$$

- حيث:  $\bar{X}$  : المتوسط الحسابي.

X : القيم التي حصلنا عليها بعد عملية القياس.

N : حجم العينة

\*وسيتم استخدام المتوسط الحسابي لمعرفة متوسط الاستجابات على كل عبارة من عبارات الاستبيان و لتحديد مستوى المناخ التنظيمي و دور الأستاذ الجامعي.

### - الانحراف المعياري: Standard deviation

يرمز له بالرمز ( $S^2$ )، وهو متوسط انحراف القيم عن متوسطها الحسابي ، فالانحراف المعياري هو الجذر للتباين الذي يمكن تعريفه بأنه مجموع مربع انحراف كل قيم عن المتوسط الحسابي و يرمز له بالرمز ( $S^2$ ) ، لهذا يمكن حساب إما التباين أو الانحراف المعياري لقياس تباين القيم وتباعدتها عن المتوسط الحسابي يحسب التباين والانحراف المعياري بطريقتين حسب ما إذا كان الأمر يتعلق بمعلومات مرتبة أو بمعلومات مبوبة.

- والقانون الإجرائي لحساب هذا الانحراف هو:

$$\sigma^2 = \frac{\sum (xi - \bar{x})^2}{n - 1}$$

- حيث :  $\bar{X}$  : المتوسط الحسابي

Xi: القيم

N: حجم العينة(بوحص ، 2011 ، ص75)

\* وسيتم الاعتماد عليه لتحديد مدى انحراف البيانات عن المتوسط الحسابي، ولتحديد درجة التشتت لاستجابات الأفراد

### - اختبار (t-test) أو (ت):

إن اختبار (t) يستخدم في المقارنة بين متوسط مجموعتين لمعرفة فيما إذا كان الفرق بينهما جوهريا ، إلا أن هذا الأسلوب الإحصائي يصعب استخدامه إذا كان عدد العينات أكثر من الاثنين ، مع العلم أنه في كثير من البحوث النفسية والتربوية يضطر الباحث إلى أن يختار عدة عينات تجريبية من جهات متعددة.(بوسنة ،2012، ص 214)

- وسيتم استخدامه في هذا البحث بغرض معرفة الفروق في إدراك المناخ التنظيمي والتي تعزى إلى متغير الجنس ( ذكور - إناث)، كما سيتم الاعتماد عليه أيضا في اختلاف دور الأستاذ الجامعي نسبة لمتغير الجنس أيضا ( ذكور - إناث).

### - تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA:

حيث يستعمل إجراء تحليل التباين الأحادي للكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أكثر من مجموعتين لمتغير مستقل واحد.( جلال ، 2008، ص147) ويتم استخدامه للمقارنة بين أكثر من متوسطين في آن واحد وذلك لأن اختبار ( t ) لا يصلح للمقارنات من هذا النوع بسبب زيادة الخطأ من النوع الأول عند الاستخدام المتكرر لاختبار ( t ). ويقوم تحليل التباين الأحادي على أن التباين العام يعود إلى مصدرين هما التباين بين المجموعات ( وهو الناجم عن المعالجة المستخدمة) والتباين داخل المجموعات (تباين الخطأ) والإحصائي الذي نحصل عليه بقسمة التباين بين المجموعات على التباين داخل المجموعات على التباين داخل المجموعات يعرف بالنسبة الفائية (F).

- وعندما يتم حساب قيمة الإحصائي (ف) تجري مقارنتها مع القيمة الحرجة المستخرجة من الجدول الخاص بهذا التوزيع ويتطلب استخدام الجدول معرفة درجات حرية البسط ودرجات حرية المقام عند مستوى الدلالة الذي سبق تحديده فإذا كانت القيمة المحسوبة للنسبة الفائية أعلى من القيمة المستخرجة من الجدول دل ذلك على وجود فروق حقيقية بين المتوسطات .( جلال ، 2008، ص 146-147).

\* وسيتم استخدامه في هذا البحث بغرض معرفة الفروق في إدراك المناخ التنظيمي والتي تعزى إلى متغير الجامعة (سكيكدة-قالمة- أم البواقي) ومتغير الأقدمية (أقل من 5 سنوات- من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات )، كما سيتم الاعتماد عليه أيضا في اختلاف دور الأستاذ الجامعي نسبة لمتغير الجامعة أيضا (سكيكدة-قالمة- أم البواقي)، ومتغير الأقدمية (أقل من 5 سنوات- من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات ).

- اختبار LSD: للمقارنات البعدية في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات ، وهنا يتم استخدامه في الفروق من حيث متغير الجامعة ( سكيكدة- قالمة- أم البواقي) ، والفروق من حيث الأقدمية (أقل من 5 سنوات- من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات ).

### - معامل الارتباط بيرسون Corrélation coefficient Pearson

- يعد من أكثر معاملات الارتباط استخداما وبيرسون نسبة إلى العالم كارل بيرسون K. Pearson ، ويسمى حاصل ضرب العزوم Pearson Product Moment Corrélation Coefficient (علام ، 1993، ص 269)

ومعادلة حساب معامل الارتباط بيرسون بالدرجات الخام كالتالي:

$$r = \frac{n \sum (x.y) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

حيث: X : درجات المتغير المستقل .

Y: درجات المتغير التابع.

X<sup>2</sup>: مجموع مربعات درجات المتغير المستقل.

Y<sup>2</sup>: مجموع مربعات درجات المتغير التابع.

$X^2$ : مربع مجموع درجات المتغير المستقل.

$Y^2$ : مربع مجموع درجات المتغير التابع.

N: عدد أفراد العينة. (بوعلاق، 2012، ص 79-80)

\* أما في هذا البحث فسوف يتم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون في موضعين الأول في حساب معامل ثبات الاستبيان في المحور الأول حول المناخ التنظيمي وفي المحور الثاني حول دور الأستاذ الجامعي. وثاني موضع ستستخدم فيه الباحثة هذا المعامل للارتباط في تحليل معامل الانحدار البسيط.

### - معامل الانحدار البسيط Simple Linear Régression Analyses

إن تحليل الانحدار من أحد العمليات المرتبطة إحصائياً مع معامل الارتباط نظراً لأنهما وجه وجهين لعملة واحدة. حيث يكشف معامل الارتباط عن العلاقة الحقيقية بين متغيرين في حين أن معامل الانحدار يقدم معادلة التنبؤ بالارتباط المستقبلي. كما أن معامل الانحدار ينقسم إلى نوعين هما:

#### - الانحدار الخطي البسيط Linear Régression

- الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Régression (جلال، 2008، ص 160)

- ستعتمد الباحثة في هذا البحث العلمي على معامل الانحدار الخطي البسيط وهو موجه نحو كشف الأثر بين متغيرين مستقل وتابع، وفي هذا البحث الغرض منه الكشف عن الأثر بين المناخ التنظيمي بصفته المتغير المستقل ودور الأستاذ الجامعي وهو المتغير التابع.

- ومعادلة الانحدار الخطي البسيط هي:

$$ص = (ب س + ج)$$

حيث: ص: قيمة المتغير المتنبأ بها (المتغير التابع) (دور الأستاذ الجامعي)

ب: انحدار هذا الخطأ على المحور س (التنبؤ المطلوب)

س: المتغير المستقل (المناخ التنظيمي )

ج: قيمة ثابتة (Constant) (سعد جلال، 2008، ص 161)

- استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) : Statistical  
Package for the Social Sciences

إن نظام (SPSS) هو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات و تحليلها في مجالات متعددة ومنها التطبيقات الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانية وحساب مقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء والتقلطح ومعامل الارتباط ومعادلات الانحدار والتقدير الفتري و اختبارات الفروض الإحصائية هذا بالإضافة إلى تحليلات إحصائية متقدمة ، ويتم تشغيل هذا النظام من خلال النوافذ Windows).  
العتوم ، 2007 ، ص 67)

- الرسوم البيانية **Graphs** سيتم الاعتماد على بعض الرسوم البيانية بغرض العرض للبيانات الوصفية والكمية للبحث ومن أهم هذه الرسوم : الجداول التكرارية **Frequency tables** والدوائر البيانية و الأعمدة البيانية.

- ولتبويب البيانات طبقاً لأسلوب التحليل الكمي سنتبع ما يلي:

\* سنبدأ بعملية الترميز (**Coding**) وذلك بـ:

- وضع رمز رقمي لكل استبيان.

- وضع رمز رقمي لكل محور من محاور الاستبيان.

- وضع رمز رقمي لكل بند من بنود كل محور.

\* وسوف يعتمد على بطاقات التفرغ المصممة أساسا لتفرغ البيانات ومن ثم نقل البيانات من بطاقات التفرغ إلى الحاسب الآلي، ويتم معالجتها إحصائيا عن طريق وحدة التحليل الإحصائي باستخدام (SPSS) مثل ما سبق ذكره.

- ولتوضيح كيفية حساب طول الخلايا على سلم ليكرت الخماسي ويتم ذلك عن طريق حساب طول المدى  $4=1-5$  وتقسيمه على عدد البدائل ( فئات المقياس) للحصول على طول الخلية الصحيح قمنا بإجراء المعادلة التالية:

طول الخلية = الوزن الأعلى - الوزن الأدنى / عدد البدائل.

وبالتعويض فيها نجد:  $0.8=5/4=5/1-5$

- وبالتالي يصبح طول الخلايا بالنسبة إلى متغير المناخ التنظيمي هو:

$0.8 \leq 1$  غير موافق بشدة

$1.8 \leq 2.6$  غير موافق

$2.6 \leq 3.4$  محايد

$3.4 \leq 4.2$  موافق

$4.2 \leq 5$  موافق بشدة

- قمنا بدمج الفئات لنحصل على ما يلي:

\*بالنسبة للمناخ التنظيمي:

- الفئة الأولى [ 1-2.6 ] مستوى مناخ تنظيمي سلبي.

- الفئة الثانية [ 2.6-3.4 ] مستوى مناخ تنظيمي متوسط أو معتدل.

- الفئة الثالثة [ 3.4-5 ] مستوى مناخ تنظيمي إيجابي.

- وبالتالي يصبح طول الخلايا بالنسبة إلى متغير دور الأستاذ الجامعي هو:

0.8 ≤ 1 غير موافق بشدة

2.6 ≤ 1.8 غير موافق

3.4 ≤ 2.6 محايد

4.2 ≤ 3.4 موافق

5 ≤ 4.2 موافق بشدة

\*بالنسبة لدور الأستاذ الجامعي :

- الفئة الأولى [ 1-2.6 ] مستوى دور الأستاذ الجامعي سلبي.
- الفئة الثانية [ 2.6-3.4 ] مستوى دور الأستاذ الجامعي متوسط أو معتدل.
- الفئة الثالثة [ 3.4-5 ] مستوى دور الأستاذ الجامعي إيجابي.

## - خلاصة:

نستخلص مما سبق عرضه في الفصل الخامس الخاص بإجراءات الدراسة الميدانية لهذا البحث العلمي أنه تم الوقوف عند المنهج المناسب لمثل هاته الدراسات والأبحاث النفسية التنظيمية ألا وهو المنهج الوصفي ، و كذلك المجتمع الأصلي والمتاح ثم اختيار العينة وتحديد حجمها وبناء أداة الدراسة وقياس خصائصها السيكمترية ( الصدق- الثبات) ، وفي الأخير تم عرض الدراسة النهائية واهم الوسائل التي إعتمدت عليها من أسلوب جمع البيانات والأساليب الإحصائية التي أستعملت في التحليل الإحصائي لها ، كما مهدت كل المعطيات للإجراء الإمبريقي للبحث وذلك لاستخلاص النتائج المؤسس لها وفقا لفرضيات البحث في الفصل السادس لإختبار ومناقشة النتائج التي توصلنا إليها من خلال كل الإجراءات السابقة.

الفصل السادس

اختبار و

مناقشة نتائج

البحث

## الفصل السادس : اختبار ومناقشة نتائج البحث

- تمهيد:

1- اختبار الفرضيات

1-1- اختبار الفرضية الأولى

1-2- اختبار الفرضية الثانية

1-3- اختبار الفرضية الثالثة

1-4- اختبار الفرضية الرابعة

1-5- اختبار الفرضية الخامسة

1-6- اختبار الفرضية السادسة

1-7- اختبار الفرضية السابعة

1-8- اختبار الفرضية الثامنة

1-9- اختبار الفرضية التاسعة

1-10- اختبار الفرضية العاشرة

- خلاصة

**- تمهيد:**

إن من أهم خطوات البحث العلمي اختبار النتائج ومناقشتها ، وذلك وفقا للخطوات التي تسبقها في الفصل المنهجي للبحث، حيث بعد تحديد العينة وبناء الأداة تم توزيعها واستخلاص النتائج بترميزها وتبويبها وتحليلها الإحصائي ، وصولا إلى أهم النتائج وفق الفرضيات وذلك إبتداء باستجابات أفراد العينة لكل من المناخ التنظيمي ودور الأستاذ الجامعي، ثم عرض مختلف نتائج الإختبارات المستعملة ، وفي الأخير يتم مناقشة نتائج البحث تمهيدا لأهم التوصيات والمقترحات التي تم استنتاجها من خلال هذا البحث العلمي.

**1- اختبار الفرضيات:****1-1- اختبار الفرضية الأولى****1-2- اختبار الفرضية الثانية****1-3- اختبار الفرضية الثالثة****1-4- اختبار الفرضية الرابعة****1-5- اختبار الفرضية الخامسة****1-6- اختبار الفرضية السادسة****1-7- اختبار الفرضية السابعة****1-8- اختبار الفرضية الثامنة****1-9- اختبار الفرضية التاسعة****1-10- اختبار الفرضية العاشرة**

## 1-اختبار الفرضيات:

1-1- اختبار الفرضية الأولى: يسود مناخ تنظيمي ايجابي في الجامعة الجزائرية أو (جامعات الشرق محل الدراسة).

1- استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية

- جدول رقم (30): استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية.

الرتبة	إ معياري	م حسابي	غير موافق بشدة			غير موافق	محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
			6.5	11	20.6		25.3	43	40	68	7.6	13	
16	1.06295	3.2176	6.5	11	20.6	35	25.3	43	40	68	7.6	13	1- تهتم إدارة الجامعة بإيجاد أساليب جديدة تحسن من نوعية العمل
4	0.94329	3.6118	1.8	3	14.1	24	18.2	31	52.9	90	12.9	22	2- تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية للأساتذة لما يجب عمله
27	1.15104	3.0235	10	17	25.3	43	26.5	45	28.8	49	9.4	16	3- تقدر الإدارة الجهود التي يبذلها الأساتذة في العمل.
33	1.11247	2.8706	11.8	20	25.3	43	35.3	60	19.4	33	8.2	14	4- تحبذ الإدارة لبعض الأساتذة دون مبرر.
1	0.82546	3.9294	1.8	3	6.5	11	7.6	13	65.3	111	18.8	32	5- تلبية الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن - الحصص التعويضية... الخ)
6	1.05048	3.5059	5.3	9	10.6	18	28.2	48	40	68	15.9	27	6- رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد.
40	1.02655	2.6941	10.6	18	37.1	63	28.2	48	20.6	35	3.5	6	7- تردع إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل
35	1.10375	2.8647	12.4	21	25.9	44	30	51	26.5	45	5.3	9	8- يتم اتخاذا لقرارات بشكل جماعي تشارك فيه كل الأطراف المعنية بما فيهما الأساتذة
26	1.01717	3.0294	10	17	17.6	30	34.1	58	35.9	61	2.4	4	9- يتخذ رئيس القسم معظم القرارات بمفرده دون إشراك الأساتذة.
12	1.03777	3.2765	5.9	10	18.8	32	24.1	41	44.1	75	7.1	12	10- القسم الذي أعمل فيه يمنحني تفويضا لاتخاذ القرارات في نطاق عملي

36	1.05643	2.8588	9.4	16	30.6	52	29.4	50	25.9	44	4.7	8	11- عملية إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات تعتبر من الشكليات لأن القرارات متخذة مسبقا
9	0.87428	3.4118	1.8	3	14.1	24	31.8	54	45.9	78	6.5	11	12- يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار آراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل.
34	0.78404	2.8647	2.4	4	27.1	46	56.5	96	10	17	4.1	7	13- يتراجع الرؤساء في إدارة الجامعة عن القرارات التي لاتحقق أهدافها.
29	0.99641	2.9647	4.7	8	33.5	57	25.9	44	32.4	55	3.5	6	14- نظام الاتصال المعمول به يسمح بالاتصال بين كافة الأطراف الفاعلة في الجامعة
37	1.06850	2.7824	12.9	22	30	51	24.1	41	31.8	54	1.2	2	15- شبكات الاتصال في الجامعة طويلة وتعرقل العمل.
19	1.08792	3.1529	5.3	9	26.5	45	25.9	44	32.4	55	10	17	16- تحرص إدارة الجامعة على توفير كل المعلومات العلمية التي تهتم الأساتذة
20	1.08755	3.1353	5.9	10	27.6	47	21.2	36	37.6	64	7.6	13	17- يبحث رئيس القسم مع الأساتذة مشاكلهم المتعلقة بالعمل بشكل دوري.
24	1.08079	3.0588	7.1	12	26.5	45	27.6	47	31.2	53	7.6	13	18- الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل
10	0.94729	3.3706	2.4	4	17.1	29	30.6	52	41.2	70	8.8	15	19- هناك احتكار للمعلومات من طرف إدارة القسم الذي أعمل فيه.
17	0.91786	3.2118	2.9	5	18.8	32	38.2	65	34.1	58	5.9	10	20- تقدم عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تساعد الأساتذة على تحسين أدائهم
25	0.97460	3.0529	5.9	10	22.9	39	35.3	60	31.8	54	4.1	7	21- وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة الأقسام في تقييم أداء الأساتذة
11	0.96693	3.2765	4.7	8	17.1	29	29.4	50	43.5	74	5.3	9	22- تقدم عملية تقييم الأداء معلومات صحيحة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات التي تخص الأساتذة (التثبيت، الترقيات، الترقيات...الخ)
18	0.99522	3.1647	5.9	10	18.8	32	34.1	58	35.3	60	5.9	10	23- توفر عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تعزز دافعية الأساتذة للعمل
7	0.99824	3.4765	3.5	6	12.9	22	29.4	50	40.6	69	13.5	23	24- يتسم رئيس القسم بالموضوعية في تقييم أداء الأساتذة فيما يتعلق بمنحة المردودية

38	1.32371	2.7471	22.6	39	26.5	45	11.2	19	31.8	54	7.6	13	25- الراتب الذي أتقاضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية
43	0.97408	2.4706	11.8	20	50.6	86	18.2	31	17.6	30	1.8	3	26- في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية (الاستقسارات، التوبيخ،..الخ)
28	0.99998	2.9941	5.9	10	27.6	47	32.4	55	29.4	50	4.7	8	27- تستعمل الإدارة التحفيز المعنوي كوسيلة لزيادة دافعية الأساتذة.
31	1.21942	2.9000	14.1	24	27.6	47	21.8	37	27.1	46	9.4	16	28- الراتب الذي أتقاضاه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي (ساعات إضافية)
46	1.11572	2.2118	31.2	53	34.1	58	21.8	37	8.2	14	4.7	8	29- يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة.
5	1.02765	3.5118	3.5	6	15.3	26	21.8	37	45.3	77	14.1	24	30- لدي فرص كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل.
45	0.97272	2.2765	5.9	10	27.1	46	34.1	58	29.4	50	3.5	6	31- يعمل أساتذة القسم بروح الفريق الواحد .
22	0.96592	3.0882	5.3	9	22.4	38	34.7	59	33.5	57	4.1	7	32- العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة.
32	1.08555	2.8706	11.8	20	24.7	42	34.1	58	23.5	40	5.9	10	33- هناك العديد من الصراعات بين أساتذة القسم.
15	0.93134	3.2353	4.1	7	16.5	28	36.5	62	37.6	64	5.3	9	34- هناك إحساس بالثقة بين الأساتذة ورئيس القسم.
2	0.93171	3.8235	2.9	5	6.5	11	16.5	28	53.5	91	20.6	35	35- رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام.
8	1.04319	3.4412	5.9	10	15.3	26	16.5	28	53.5	91	8.8	15	36- يحظى الأساتذة في القسم باحترام الطلبة.
41	1.14651	2.6176	17.6	30	35.9	61	16.5	28	27.1	46	2.9	5	37- توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم ( جهاز عاكس، ميكروفون...الخ)
44	1.17078	2.4294	21.8	37	42.4	72	12.4	21	18.2	31	5.3	9	38- قاعات التدريس بالقسم ملائمة (المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة..الخ)

21	1.13914	3.1000	10	17	22.9	39	21.2	36	38.8	66	7.1	12	39- يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند إلى الأساتذة.
23	1.11697	3.0824	9.4	16	22.9	39	24.7	42	35.9	61	7.1	12	40- لا يتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل.
42	1.13146	2.5294	18.8	32	40	68	12.4	21	27.1	46	1.8	3	41- عدد الطلبة في الأفرج التربوية مناسب
3	0.98448	3.7941	3.5	6	10	17	9.4	16	57.6	98	19.4	33	42- تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك
30	1.04492	2.9471	8.2	14	28.2	48	28.2	48	31.2	53	4.1	7	43- تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على تحقيق إنجازات علمية (دراسات ، بحوث، منشورات)
39	1.06464	2.7294	13.5	23	29.4	50	31.2	53	22.4	38	3.5	6	44- تسعى الجامعة لتوفير كل ما يتطلبه البحث العلمي.
14	1.17071	3.2471	9.4	16	18.2	31	22.9	39	37.1	63	12.4	21	45- الاستفادة من المنح العلمية تتم وفق معايير موضوعية
13	1.17320	3.2588	7.6	13	22.9	39	18.2	31	38.2	65	12.9	22	46- تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي.
	0.4724	3.0829											الاستمارة ككل

- المصدر: إعداد الباحثة

- احتلت العبارة رقم (5) الرتبة الأولى في توزيع استجابات العينة والتي تنص على: " تلبي الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن - الحصص التعويضية... الخ) " ، بمتوسط حسابي قدره (3.9294) وانحراف معياري يقدر ب (0.82546)، أما العبارة رقم (35) جاءت في الرتبة الثانية والتي تنص على: "رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل إحترام " ، بمتوسط حسابي قدره (3.8235) وانحراف معياري يقدر ب (0.93171) ، كما جاءت العبارة رقم (42) في الرتبة الثالثة والتي تنص على : "تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف " ، بمتوسط

حسابي قدره (3.7941) وانحراف معياري يقدر بـ (0.98448). كما جاءت العبارة رقم (2) في الرتبة الرابعة والتي تنص على: " تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية للأساتذة لما يجب عمله" ويقدر متوسطها الحسابي بـ(3.6118) ، وانحرافها المعياري بـ(0.94329)، كما أن العبارة رقم (30) احتلت الرتبة الخامسة ومضمونها هو: " لديا فرصة كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل" و تقدير متوسطها الحسابي هو(3.5118) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.02765).

- أما العبارات التي توسطت توزيع الاستجابات هي على التوالي- احتلت العبارة رقم (39) الرتبة الواحدة والعشرين الذي ينص محتواها على: "يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند للأساتذة"، بمتوسط حسابي قدره (3.100) وانحراف معياري يقدر بـ (1.13914)، أما العبارة رقم (32) جاءت في المرتبة الثانية والعشرين والتي تنص على: "العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة"، بمتوسط حسابي قدره (3.0832) وانحراف معياري يقدر بـ (0.96592) ، كما جاءت العبارة رقم (40) في المرتبة الثالثة والعشرين والتي تنص على : "لا يتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل"، بمتوسط حسابي قدره (3.0824) وانحراف معياري يقدر بـ (1.11697). والعبارة رقم (18) احتلت المرتبة الرابعة والعشرين في توزيع استجابات العينة والتي تنص على: "الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل"، بمتوسط حسابي قدره (3.0588) وانحراف معياري يقدر بـ (1.08079)، أما العبارة رقم (21) جاءت في المرتبة الخامسة والعشرين والتي تنص على: "وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة الأقسام في تقييم أداء الأساتذة"، بمتوسط حسابي قدره (3.0529) وانحراف معياري يقدر بـ (0.97460).

- أما العبارات التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالاتي: العبارة رقم (29) والتي تنص: "يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة"، وهذه العبارة نذيلت التوزيع باحتلالها المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ(2.2118) وانحرافه المعياري بـ (1.11572)، وتسبقة العبارة رقم (31) ومحتواها

هو: "يعمل الأساتذة بروح الفريق الواحد " . تحصلت على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.2765) وانحرافه المعياري بـ(0.97272)، أما العبارة التي احتلت الرتبة الرابعة والأربعين الأربعة هي رقم (38) وتنص على: "قاعات التدريس بالقسم ملائمة ( المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة... الخ " ، بمتوسط حسابي يقدر بـ(2.4294) و انحراف معياري يقدر بـ (1.17078). أما العبارة رقم (26) احتلت الرتبة الثالثة والأربعين وتنص على: في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية ( الاستفسارات ، التوبيخ... الخ) ويقدر متوسطها الحسابي بـ (2.4706) ، وانحرافها المعياري ( 0.97408). والعبارة رقم (41) احتلت الرتبة الثانية والأربعين ومضمونها هو: " عدد الطلبة في الأفواج التربوية مناسب " بمتوسط حسابي قدره (2.5294) وانحراف معياري يقدر بـ (1.13146).

- جدول رقم(31):الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

حجم العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى المناخ التنظيمي
170	0.47241	3.0829	

- جدول رقم (32):الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية

test Value= 3.4						
95 % مستوى ثقة		الفرق	مستوى الدلالة	درجة الحرية	t	المناخ التنظيمي
الحد الأدنى	الحد الأعلى					
-0.3887-	-0.2456-	-0.31714-	0.000	169	-8.753-	

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى المناخ التنظيمي السائد حسب إدراك أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.0829) و انحراف معياري قدره (0.47241) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى المناخ التنظيمي في حدود المتوسط

من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة تقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (-8.753) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.000) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (3.011) (3.154) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي يقع في حدود المتوسط وهو دائما أقل من 3.4

## 2- استجابات أفراد عينة جامعة سكيكدة للمناخ التنظيمي.

- جدول رقم (33): استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد بجامعة سكيكدة .

الرتبة	إ معياري	م حسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة					
10	1.00320	3.4714	5.7	4	10	7	25.7	18	48.6	34	10	7	1 - تهتم إدارة الجامعة بإيجاد أساليب جديدة تحسن من نوعية العمل
4	0.91514	3.7857	00	00	14.3	10	11.4	8	55.7	39	18.6	13	2 - تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية للأساتذة لما يجب عمله
13	1.19384	3.3714	8.6	6	15.7	11	22.9	16	35.7	25	17.1	12	3- تقدر الإدارة الجهود التي يبذلها الأساتذة في العمل.
37	1.22170	2.9857	12.9	9	22.9	16	30	21	21.4	15	12.9	9	4- تتحيز الإدارة لبعض الأساتذة دون مبرر.
2	0.80372	3.8571	1.4	1	7.1	5	10	7	67.1	47	14.3	10	5-تتطلب الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن- الحصص التعويضية ... الخ)
11	1.14931	3.4286	8.6	6	11.4	8	24.3	17	40	28	15.7	11	6 - رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد.
45	1.03209	2.5000	15.7	11	41.4	29	21.4	15	20	14	1.4	1	7- تردع إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل
25	1.14967	3.2000	8.6	6	21.4	15	21.4	15	38.6	27	10	7	8 - يتم اتخاذ القرارات بشكل جماعي تشارك فيه كل الأطراف المعنية بما فيهم الأساتذة
32	1.08060	3.1429	11.4	8	14.3	10	25.7	18	45.7	32	2.9	2	9 - يتخذ رئيس القسم معظم القرارات بمفرده دون إشراك الأساتذة.
14	1.09061	3.3571	7.1	5	15.7	11	21.4	15	45.7	32	10	7	10- القسم الذي أعمل فيه يمنحني تفويضا لاتخاذ القرارات في نطاق عملي
38	1.08976	2.9714	8.6	6	28.6	20	25.7	18	31.4	22	5.7	4	11 - عملية إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات تعتبر من الشكليات لأن القرارات متخذة مسبقا
7	0.86345	3.5286	1.4	1	12.9	9	24.3	17	54.3	38	7.1	5	12- يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار آراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل.
39	0.77339	2.8429	2.9	2	27.1	19	55.7	39	11.4	8	2.9	2	13- يتراجع الرؤساء في إدارة الجامعة عن

القرارات التي لاتحقق أهدافها													
29	0.98739	3.1571	2.9	2	27.1	19	27.1	19	37.1	26	5.7	4	14- نظام الاتصال المعمول به يسمح بالاتصال بين كافة الأطراف الفاعلة في الجامعة
33	0.97048	3.0143	4.3	3	31.4	22	24.3	17	38.6	27	1.4	1	15- شبكات الاتصال في الجامعة طويلة وتعرقل العمل
19	1.14389	3.2857	4.3	3	25.7	18	22.9	16	31.4	22	15.7	11	16- تحرص إدارة الجامعة على توفير كل المعلومات العلمية التي تهتم الأساتذة
18	1.18837	3.3286	8.6	6	20	14	14.3	10	44.3	31	12.9	9	17- يبحث رئيس القسم مع الأساتذة مشاكلهم المتعلقة بالعمل بشكل دوري.
24	1.09809	3.2000	5.7	4	25.7	18	20	14	40	28	8.6	6	18- الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل
8	0.97420	3.5143	1.4	1	15.7	11	27.1	19	41.4	29	14.3	10	19- هناك احتكار للمعلومات من طرف إدارة القسم الذي أعمل فيه.
28	0.87866	3.1571	2.9	2	18.6	13	42.9	30	31.4	22	4.3	3	20- تقدم عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تساعد الأساتذة على تحسين أدائهم
20	0.97685	3.2714	5.7	4	12.9	9	37.1	26	37.1	26	7.1	5	21- وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة الأقسام في تقييم أداء الأساتذة
15	0.83207	3.3429	00	00	17.1	12	37.1	26	40	28	5.7	4	22- تقدم عملية تقييم الأداء معلومات صحيحة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات التي تخص الأساتذة (التثبيت، الترقيات، الترقيات... الخ)
17	0.88008	3.3286	2.9	2	12.9	9	38.6	27	40	28	5.7	4	23- توفر عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تعزز دافعية الأساتذة للعمل
9	0.98897	3.5143	1.4	1	15.7	11	28.6	20	38.6	27	15.7	11	24- يتسم رئيس القسم بالموضوعية في تقييم أداء الأساتذة فيما يتعلق بمنحة المردودية
36	1.32971	3.0000	17.1	12	24.3	17	11.4	8	35.7	25	11.4	8	25- الراتب الذي أتقاضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية
44	1.00320	2.5286	11.4	8	48.6	34	17.1	12	21.4	15	1.4	1	26- في الحالات القصوى نتلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية (الاستقسارات، التوبيخ،.. الخ)
22	0.91954	3.2286	1.4	1	22.9	16	32.9	23	37.1	26	5.7	4	27- تستعمل الإدارة التحفيز المعنوي كوسيلة لزيادة دافعية الأساتذة.
41	1.28126	2.8429	18.6	13	24.3	17	21.4	15	25.7	18	10	7	28- الراتب الذي أتقاضاه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي (ساعات إضافية)
46	1.20050	2.4714	22.9	16	34.3	24	24.3	17	10	7	8.6	6	29- يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة.
6	0.99990	3.5857	00	00	18.6	13	22.9	16	40	28	18.6	13	30- لدي فرص كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل.
35	0.88465	3.0000	1.4	1	31.4	22	35.7	25	28.6	20	2.9	2	31- يعمل أساتذة القسم بروح الفريق الواحد
30	0.93693	3.1429	2.9	2	24.3	17	32.9	23	35.7	25	4.3	3	32- العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة.
40	1.08529	2.8429	12.9	9	24.3	17	32.9	23	25.7	18	4.3	3	33- هناك العديد من الصراعات بين أساتذة القسم.
23	1.01999	3.2143	5.7	4	18.6	13	31.4	22	37.1	26	7.1	5	34- هناك إحساس بالثقة بين الأساتذة ورئيس القسم.

3	1.02110	3.8286	4.3	3	7.1	5	14.3	10	50	35	24.3	17	35- رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام.
12	1.14425	3.3714	7.1	5	20	14	12.9	9	48.6	34	11.4	8	36- يحظى الأساتذة في القسم باحترام الطلبة.
27	1.13307	3.1857	8.6	6	24.3	17	12.9	9	48.6	34	5.7	4	37- توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم ( جهاز عاكس، ميكروفون...الخ)
43	1.25447	2.8143	12.9	9	38.6	27	14.3	10	22.9	16	11.4	8	38- قاعات التدريس بالقسم ملائمة (المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة..الخ)
21	1.12528	3.2571	8.6	6	18.6	13	20	14	44.3	31	8.6	6	39- يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند إلى الأساتذة.
34	1.12279	3.0143	11.4	8	22.9	16	22.9	16	38.6	27	4.3	3	40- لا يتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل.
42	1.17918	2.8286	14.3	10	32.9	23	11.4	8	38.6	27	2.9	2	41- عدد الطلبة في الأفواج التربوية مناسب
1	0.92190	3.9286	00	00	12.9	9	7.1	5	54.3	38	25.7	18	42- تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك
16	0.96137	3.3429	1.4	1	22.9	16	22.9	16	45.7	32	7.1	5	43- تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على تحقيق إنجازات علمية (دراسات ، بحوث، منشورات)
31	0.95228	3.1429	2.9	2	24.3	17	34.3	24	32.9	23	5.7	4	44- تسعى الجامعة لتوفير كل ما يتطلبه البحث العلمي.
5	0.99325	3.6429	2.9	2	10	7	25.7	18	42.9	30	18.6	13	45- الاستفادة من المنح العلمية تتم وفق معايير موضوعية
26	1.03969	3.1857		5	22.9	16	15.7	11	52.9	37	1.4	1	46- تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي.
	0.47505	3.2165											الاستمارة ككل

- المصدر: إعداد الباحثة

- جاءت العبارة رقم (42) بالرتبة الأولى في توزيع استجابات العينة والتي تنص على: "تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك"، بمتوسط حسابي قدره (3.9286) وانحراف معياري يقدر بـ (0.92190)، أما العبارة رقم (5) جاءت في الرتبة الثانية والتي تنص على: "تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية" ، بمتوسط حسابي قدره (3.8571) وانحراف معياري يقدر بـ (0.80372) ،

كما جاءت العبارة رقم (35) في الرتبة الثالثة والتي تنص على: "رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام"، بمتوسط حسابي قدره (3.8286) وانحراف معياري يقدر بـ (1.02110).

- أما العبارات التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالآتي: العبارة رقم (29) تنص: "يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة"، وهذه العبارة تذيلت التوزيع باحتلالها المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.4714) وانحرافه المعياري بـ (1.20050)، وتسبقه العبارة رقم (7) وتتص على: "تحارب إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل" تحصلت على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.5000) وانحرافه المعياري بـ (1.03209)، أما العبارة التي احتلت الرتبة الرابعة والأربعون هي رقم (26) وتنص على: "في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية (الاستفسارات، التوبيخ،.. الخ"، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.5286) و انحراف معياري يقدر بـ (1.00320).

- جدول رقم (34): يوضح الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي لجامعة سكيكدة

مستوى المناخ التنظيمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	70	3.2165	0.47505

- جدول رقم (35): يوضح الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي لجامعة سكيكدة

test Value= 3.4						
المناخ التنظيمي	T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	الفرق	95 % مستوى ثقة	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
	-3.233-	69	0.002	-0.18354-	-0.2968-	-0.0703-

-المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى المناخ التنظيمي السائد حسب إدراك أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.2165) و انحراف معياري قدره (0.47505) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى المناخ التنظيمي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه

القيمة تقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (-3.233) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.002) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (-0.2968) (-0.0703) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي يقع في حدود المتوسط.

### 3- استجابات أفراد عينة جامعة قالمة للمناخ التنظيمي.

- جدول رقم (36) : استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد بجامعة قالمة :

الرتبة	إ معياري	م حسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبرة
27	1.018	2.940	6	3	32	16	28	14	30	15	4	2	1 - تهتم إدارة الجامعة بإيجاد أساليب جديدة تحسن من نوعية العمل .
06	0.886	3.500	00	00	18	9	22	11	52	26	8	4	2 - تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية للأساتذة لما يجب عمله
35	1.088	2.720	12	6	34	17	30	15	18	9	6	3	3 - تقدر الإدارة الجهود التي يبذلها الأساتذة في العمل.
37	0.981	2.660	8	4	42	21	30	15	16	8	4	2	4- تتيح الإدارة لبعض الأساتذة دون مبرر.
01	0.727	4.040	00	00	6	3	6	3	66	33	22	11	5 - تلبي الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن - الحصص التعويضية... الخ)
02	0.893	3.760	00	00	10	5	24	12	46	23	20	10	6 - رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد.
34	1.069	2.720	10	5	40	20	22	11	24	12	4	2	7- تردع إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل
38	1.022	2.660	14	7	30	15	34	17	20	10	2	1	8 - يتم اتخاذ القرارات بشكل جماعي تشارك فيه كل الأطراف المعنية بما فيهم الأساتذة
20	0.886	3.100	4	2	20	10	40	20	34	17	2	1	9 - يتخذ رئيس القسم معظم القرارات بمفرده دون إشراك الأساتذة.
16	0.989	3.200	4	2	24	12	24	12	44	22	4	2	10- القسم الذي أعمل فيه يمنحني تفويضا لاتخاذ القرارات في نطاق عملي
36	1.015	2.700	10	5	36	18	32	16	18	9	4	2	11- عملية إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات تعتبر من الشكليات لأن القرارات متخذة مسبقا
11	0.880	3.400	00	00	18	9	32	16	42	21	8	4	12- يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار آراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل.
32	0.581	2.780	00	00	30	15	62	31	8	4	00	00	13- يترجع الرؤساء في إدارة الجامعة عن القرارات التي لا تحقق أهدافها
33	0.862	2.740	2	1	46	23	30	15	20	10	2	1	14- نظام الاتصال المعمول به يسمح بالاتصال بين كافة الأطراف الفاعلة في الجامعة
29	1.149	2.840	16	8	24	12	22	11	36	18	2	1	15- شبكات الاتصال في الجامعة طويلة وتعرقل العمل
19	1.010	3.140	4	2	26	13	28	14	36	18	6	3	16- تحرص إدارة الجامعة على توفير كل المعلومات العلمية التي تهتم الأساتذة
21	1.006	3.080	2	1	36	18	18	9	40	20	4	2	17- يبحث رئيس القسم مع الأساتذة مشاكلهم المتعلقة

													بالعمل بشكل دوري.
26	1.020	2.980	6	3	30	15	28	14	32	16	4	2	18- الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل
10	0.857	3.400	2	1	12	6	36	18	44	22	6	3	19- هناك احتكار للمعلومات من طرف إدارة القسم الذي أعمل فيه.
18	0.962	3.180	4	2	22	11	30	15	40	20	4	2	20- تقدم عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تساعد الأساتذة على تحسين أدائهم
28	0.857	2.860	2	1	36	18	38	19	22	11	2	1	21- وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة الأقسام في تقييم أداء الأساتذة
15	0.974	3.220	4	2	22	11	26	13	44	22	4	2	22- تقدم عملية تقييم الأداء معلومات صحيحة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات التي تخص الأساتذة (التثبيت، الترقيات، الترقيات... الخ)
24	1.049	3.000	8	4	24	12	34	17	28	14	6	3	23- توفر عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تعزز دافعية الأساتذة للعمل
05	0.890	3.680	2	1	8	4	24	12	52	26	14	7	24- يتسم رئيس القسم بالموضوعية في تقييم أداء الأساتذة فيما يتعلق بمنحة المرودية
44	1.155	2.180	34	17	36	18	10	5	18	9	2	1	25- الراتب الذي أتقاضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية
45	0.841	2.160	20	10	52	26	20	10	8	4	00	00	26- في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية (الاستفسارات، التوبيخ... الخ)
31	1.069	2.800	8	4	38	19	26	13	22	11	6	3	27- تستعمل الإدارة التحفيز المعنوي كوسيلة لزيادة دافعية الأساتذة.
22	1.226	3.080	14	7	18	9	24	12	34	17	10	5	28- الراتب الذي أتقاضاه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي (ساعات إضافية)
46	0.952	1.900	40	20	38	19	16	8	4	2	2	1	29- يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة.
07	0.994	3.500	6	3	10	5	20	10	56	28	8	4	30- لدي فرص كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل.
23	0.999	3.020	6	3	26	13	32	16	32	16	4	2	31- يعمل أساتذة القسم بروح الفريق الواحد.
17	0.896	3.180	2	1	22	11	36	18	36	18	4	2	32- العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة.
12	0.984	3.360	2	1	18	9	34	17	34	17	12	6	33- هناك العديد من الصراعات بين أساتذة القسم.
14	0.843	3.320	00	00	18	9	38	19	38	19	6	3	34- هناك إحساس بالثقة بين الأساتذة ورئيس القسم.
03	0.852	3.740	00	00	12	6	16	8	58	29	14	7	35- رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام.
08	1.034	3.460	6	3	14	7	16	8	56	28	8	4	36- يحظى الأساتذة في القسم باحترام الطلبة.
43	0.940	2.180	24	12	46	23	18	9	12	6	00	00	37- توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم ( جهاز عاكس، ميكروفون... الخ)
42	0.840	2.220	14	7	62	31	12	6	12	6	00	00	38- قاعات التدريس بالقسم ملائمة (المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة... الخ)
25	1.124	3.000	10	5	26	13	24	12	34	17	6	3	39- يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند إلى الأساتذة.
13	1.002	3.340	2	1	22	11	26	13	40	20	10	5	40- لا يتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل.
41	1.006	2.260	20	10	52	26	12	6	14	7	2	1	41- عدد الطلبة في الأفواج التربوية مناسب
04	0.926	3.720	2	1	14	7	6	3	66	33	12	6	42- تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك
39	0.993	2.560	14	7	36	18	32	16	16	8	2	1	43- تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على تحقيق إنجازات علمية (دراسات ، بحوث، منشورات)

40	1.025	2.360	22	11	36	18	28	14	12	6	2	1	44- تسعى الجامعة لتوفير كل ما يتطلبه البحث العلمي.
09	1.052	3.440	6	3	12	6	26	13	44	22	12	6	45- الاستفادة من المنح العلمية تتم وفق معايير موضوعية
30	1.137	2.820	12	6	32	16	24	12	26	13	6	3	46- تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي.
	0.36124	2.9978											الاستمارة لكل

- المصدر: إعداد الباحثة

- حسب الجدول أعلاه احتلت العبارة رقم (5) المرتبة الأولى في استجابات أفراد العينة والتي تتص على: " تلبي الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل " ، بمتوسط حسابي قدره (4.040) وانحراف معياري يقدر بـ (0.727). ثم تليها العبارة رقم (6) التي احتلت المرتبة الثانية والتي تتص على: " رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد" بمتوسط حسابي قدره (3.760) وانحراف معياري يقدر بـ (0.893) ، ثم في المرتبة الثالثة العبارة رقم (35) والتي تتص على " رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام " بمتوسط حسابي (3.740) وانحراف معياري يقدر بـ (0.832).

- أما الاستجابات التي تدنت توزيع استجابات العينة هي على التوالي العبارة رقم (25) والتي احتلت الرتبة (44) وتتص على: " الراتب الذي أتقاضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية " بمتوسط حسابي قدره (2.180) وانحراف معياري قدره (1.155) ، ويليهما العبارة رقم (26) التي احتلت الرتبة (45) تتص على: " في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية" بمتوسط حسابي قدره (2.160) وانحراف معياري يقدر بـ (0.841) ، أما العبارة رقم (29) احتلت الرتبة الأخيرة (46) والتي تتص على: " يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة" بمتوسط حسابي قدره (1.900) وانحراف معياري يقدر بـ (0.952).

- جدول رقم (37): يوضح الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي لجامعة قالمة

مستوى المناخ التنظيمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	50	2.9978	0.36124

- جدول رقم (38): يوضح الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي لجامعة قالمة

test Value= 3.4					
المناخ التنظيمي	T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	الفرق	
				الحد الأدنى	الحد الأعلى
	7.787	49	0.000	0.295	0.500

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى المناخ التنظيمي السائد حسب إدراك أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (2.9978) وانحراف معياري قدره (0.36124) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى المناخ التنظيمي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة تقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (0.397) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.000) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (0.295-0.500) و هو دائماً اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي يقع في حدود المتوسط.

#### 4- استجابات أفراد عينة جامعة أم البواقي للمناخ التنظيمي.

- جدول رقم (39): استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد بجامعة أم البواقي.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	م حسابي	إ معياري	الرتبة
1 - تهتم إدارة الجامعة بإيجاد أساليب جديدة تحسن من نوعية العمل.	8	19	11	12	24	3.1400	1.12504	16
2 - تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية	5	10	12	5	10	3.4800	1.01499	6

													للأساتذة لما يجب عمله.
32	1.03726	2.8400	10	5	30	15	28	14	30	15	2	1	3 - تقدر الإدارة الجهود التي يبذلها الأساتذة في العمل.
25	1.06599	2.9200	14	7	12	6	48	24	20	10	6	3	4- تحفيز الإدارة لبعض الأساتذة دون مبرر.
1	0.94415	3.9200	4	2	6	3	6	3	62	31	22	11	5- تلبى الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن- الحصص التعويضية... الخ)
8	1.02539	3.3600	6	3	10	5	38	19	34	17	12	6	6- رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط و العمل الجاد.
21	0.93481	2.9400	4	2	28	14	44	22	18	9	6	3	7- تردع إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل
37	1.01015	2.6000	16	8	28	14	38	19	16	8	2	1	8- يتم اتخاذ القرارات بشكل جماعي تشارك فيه كل الأطراف المعنية بما فيهم الأساتذة
33	1.03016	2.8000	14	7	20	10	40	20	24	12	2	1	9- يتخذ رئيس القسم معظم القرارات بمفرده دون إشراك الأساتذة.
11	1.02140	3.2400	6	3	18	9	28	14	42	21	6	3	10- القسم الذي أعمل فيه يمنحني تفويضا لاتخاذ القرارات في نطاق عملي
31	1.04998	2.8600	10	5	28	14	32	16	26	13	4	2	11- عملية إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات تعتبر من الشكليات لأن القرارات متخذة مسبقا
10	0.87622	3.2600	4	2	12	6	42	21	38	19	4	2	12- يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار آراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل.
18	0.95810	2.9800	4	2	24	12	52	26	10	5	10	5	13- يترجع الرؤساء في إدارة الجامعة عن القرارات التي لا تحقق أهدافها
27	1.08496	2.9200	10	5	30	15	20	10	38	19	2	1	14- نظام الاتصال المعمول به يسمح بالاتصال بين كافة الأطراف الفاعلة في الجامعة
42	1.03016	2.4000	22	11	34	17	26	13	18	9	00	00	15- شبكات الاتصال في الجامعة طويلة وتعرقل العمل
19	1.07836	2.9800	8	4	28	14	28	14	30	15	6	3	16- تحرص إدارة الجامعة على توفير كل المعلومات العلمية التي تهتم الأساتذة
24	0.98644	2.9200	6	3	30	15	34	17	26	13	4	2	17- يبحث رئيس القسم مع الأساتذة مشاكلهم المتعلقة بالعمل بشكل دوري.
23	1.11410	2.9400	10	5	24	12	38	19	18	9	10	5	18- الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل
15	0.96911	3.1400	4	2	24	12	30	15	38	19	4	2	19- هناك احتكار للمعلومات من طرف إدارة القسم الذي أعمل فيه.
9	0.93547	3.3200	2	1	16	8	40	20	32	16	10	5	20- تقدم عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تساعد الأساتذة على تحسين أدائهم
22	1.03825	2.9400	10	5	24	12	30	15	34	17	2	1	21- وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة الأقسام في تقييم أداء الأساتذة
12	1.13497	3.2400	12	6	12	6	22	11	48	24	6	3	22- تقدم عملية تقييم الأداء معلومات صحيحة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات التي تخص الأساتذة(التثبيت، الترقيات، الترقيات... الخ)
17	1.07381	3.1000	8	4	22	11	28	14	36	18	6	3	23- توفر عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تعزز دافعية الأساتذة للعمل
13	1.07457	3.2200	8	4	14	7	36	18	32	16	10	5	24- يتسم رئيس القسم بالموضوعية في تقييم أداء الأساتذة فيما يتعلق بمنحة المردودية
20	1.32419	2.9600	20	10	20	10	12	6	40	20	8	4	25- الراتب الذي أنقضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية

36	0.99488	2.7000	4	2	52	26	18	9	22	11	4	2	26- في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية (الاستفسارات، التوبيخ،..الخ)
30	0.98995	2.8600	10	5	24	12	38	19	26	13	2	1	27- تستعمل الإدارة التحفيز المعنوي كوسيلة لزيادة دافعية الأساتذة.
34	1.12486	2.8000	8	4	42	21	20	10	22	11	8	4	28- الراتب الذي أنقاضه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي (ساعات إضافية)
45	1.07590	2.1600	34	17	30	15	24	12	10	5	2	1	29- يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة.
7	1.10823	3.4200	6	3	16	8	22	11	42	21	14	7	30- لدي فرص كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل.
29	1.07381	2.9000	12	6	22	11	34	17	28	14	4	2	31- يعمل أساتذة القسم بروح الفريق الواحد.
25	1.06599	2.9200	12	6	20	10	36	18	28	14	4	2	32- العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة.
41	0.99160	2.4200	20	10	32	16	36	18	10	5	2	1	33- هناك العديد من الصراعات بين أساتذة القسم
14	0.89648	3.1800	6	3	12	6	42	21	38	19	2	1	34- هناك إحساس بالثقة بين الأساتذة ورئيس القسم.
2	0.88641	3.9000	4	2	00	00	20	10	54	27	22	11	35- رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام.
5	0.90891	3.5200	4	2	10	5	22	11	58	29	6	3	36- يحظى الأساتذة في القسم باحترام الطلبة.
44	1.02639	2.2600	24	12	42	21	20	10	12	6	2	1	37- توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم ( جهاز عاكس، ميكروفون...الخ)
46	1.19949	2.1000	42	21	28	14	10	5	18	9	2	1	38- قاعات التدريس بالقسم ملائمة (المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة..الخ)
20	1.16916	2.9800	12	6	26	13	20	10	36	18	6	3	39- يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند إلى الأساتذة.
28	1.19249	2.9200	14	7	12	26	13	13	28	14	8	4	40- لا يتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل.
43	1.10454	2.3800	24	12	38	19	14	7	24	12	00	00	41- عدد الطلبة في الأفواج التربوية مناسب
4	1.11465	3.6800	10	5	2	1	16	8	54	27	18	9	42- تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك
35	1.03589	2.7800	12	6	28	14	32	16	26	13	2	1	43- تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على تحقيق إنجازات علمية (دراسات ، بحوث، منشورات)
38	1.07362	2.5200	20	10	30	15	30	15	18	9	2	1	44- تسعى الجامعة لتوفير كل ما يتطلبه البحث العلمي.
40	1.18235	2.5000	22	11	36	18	16	8	22	11	4	2	45- الاستفادة من المنح العلمية تتم وفق معايير موضوعية
3	1.19523	3.8000	4	2	14	7	16	8	30	15	36	18	46- تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي.
	0.52721	2.9809											الاستمارة ككل

- المصدر: إعداد الباحثة -

- احتلت العبارة رقم (5) الرتبة الأولى في توزيع استجابات العينة والتي تنص على: "تلبي الإدارة رغبات

الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن- الحصص التعويضية .. الخ"،

بمتوسط حسابي قدره (3.9200) وانحراف معياري يقدر بـ (0.94415)، أما العبارة رقم (35) جاءت في الرتبة الثانية والتي تنص على: "رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل إحترام"، بمتوسط حسابي قدره (3.9000) وانحراف معياري يقدر بـ (0.88641)، كما جاءت العبارة رقم (46) في الرتبة الثالثة والتي تنص على: "تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي"، بمتوسط حسابي قدره (3.8000) وانحراف معياري يقدر بـ (1.19523).

- أما العبارات التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالتالي: العبارة رقم (38) تنص: "قاعات التدريس بالقسم ملائمة (المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة.. الخ"، وهذه العبارة تذيلت التوزيع باحتلالها المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.1000) وانحرافه المعياري بـ (1.19949)، وتسبقه العبارة رقم (29) وتنص على: "يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة" تحصلت على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.1600) وانحرافه المعياري بـ (1.07590)، أما العبارة التي احتلت الرتبة الرابعة والأربعون هي رقم (37) وتنص على: "توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم (جهاز عاكس، ميكروفون.. الخ)"، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.2600) و انحراف معياري يقدر بـ (1.02639).

- جدول رقم (40): يوضح الإحصاء الوصفي لمستوى المناخ التنظيمي لجامعة أم البواقي

مستوى المناخ التنظيمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	50	2.9809	0.52721

- جدول رقم (41): يوضح الإحصاء الاستدلالي لمستوى المناخ التنظيمي لجامعة أم البواقي

test Value= 3.4						
المناخ التنظيمي	t	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	الفرق	95 % مستوى ثقة	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
	-5.621-	49	0.000	-0.41913-	-0.5690-	-0.2693-

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى المناخ التنظيمي السائد حسب إدراك أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (2.9809) و انحراف معياري قدره (0.52721) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى المناخ التنظيمي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة تقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (-5.621) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.000) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (-0.5690) (-0.2693) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى المناخ التنظيمي يقع في حدود المتوسط.

## 1-2- اختبار الفرضية الثانية: يقوم الأستاذ الجامعي بدور إيجابي في الجامعة الجزائرية. (على مستوى جامعات الشرق محل الدراسة).

### 1- استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية.

- جدول رقم (42): استجابات العينة لدور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية.

الرتبة	إ معياري	م حسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		البند
19	0.93367	3.1471	4.7	8	15.3	26	48.2	82	24.1	41	7.6	13	1- لدى الأستاذ حرية التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها.
9	1.12666	3.6529	5.3	9	10	17	24.7	42	34.1	58	25.9	44	2- للأستاذ الجزائري حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها.
4	0.96851	4.0529	4.1	7	2.9	5	10.6	18	48.2	82	34.1	58	3- للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة.
3	1.01715	4.0824	1.8	3	7.1	12	15.9	27	31.8	54	43.5	74	4- الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي.
28	1.40404	2.8706	25.9	44	13.5	23	22.4	38	24.1	41	14.1	24	5- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة.
32	1.25053	2.4647	28.2	48	25.9	44	25.3	43	12.4	21	8.2	14	6- للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج

													العلمي .
26	1.15383	3.0059	10.6	18	22.9	39	32.9	56	22.4	38	11.2	19	7- يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة .
7	0.94403	3.7412	2.4	4	4.7	8	32.4	55	37.6	64	22.9	39	8- يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي .
6	1.00184	3.7529	2.9	5	8.8	15	21.2	36	44.1	75	22.9	39	9- يجيد الأستاذ بناء الاختبارات المختلفة ويعدها قبل الوقت المقرر .
8	0.83520	3.6647	0.6	1	5.3	9	37.6	64	40	68	16.5	28	10- يشارك الأستاذ بالمؤتمرات والندوات المقامة في الجامعة وخارجها .
13	0.92149	3.4235	1.2	2	14.1	24	38.2	65	34.1	58	12.4	21	11- ينشر بحثه في المجلات العلمية المحكمة .
5	0.98538	3.8941	1.2	2	7.6	13	24.1	41	34.7	59	32.4	55	12- يحرص على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه .
20	1.00323	3.1059	6.5	11	17.6	30	42.9	73	24.7	42	8.2	14	13- يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانيات وخبرات .
1	0.77106	4.5118	1.2	2	1.2	2	6.5	11	27.6	47	63.5	108	14- يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التخرج
2	0.78668	4.2353	0.6	1	1.8	3	12.9	22	42.9	73	41.8	71	15- يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه .
18	1.03944	3.1941	4.7	8	19.4	33	40	68	23.5	40	12.4	21	16- يبادر الأستاذ الجزائري بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام .
21	1.11072	3.0941	10.6	18	16.5	28	34.7	59	29.4	50	8.8	15	17- يفضل الأستاذ جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة، وكتبه ومؤلفاته في جهات النشر لديها دعما لها .
25	1.20368	3.0294	14.7	25	15.3	26	33.5	57	25.3	43	11.2	19	18- يعمل الأستاذ على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه .
22	1.09330	3.0765	6.5	11	24.7	42	35.3	60	21.8	37	11.8	20	19- يحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية وتنمية روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه .

11	0.98644	3.5176	5.3	9	6.5	11	32.9	56	41.8	71	13.5	23	20- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية.
12	1.01475	3.4471	6.5	11	6.5	11	35.9	61	38.2	65	12.9	22	21- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.
10	0.95306	3.5765	4.7	8	5.9	10	29.4	50	47.1	80	12.9	22	22- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.
24	1.23682	3.0529	16.5	28	12.4	21	32.4	55	27.1	46	11.8	20	23- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.
16	1.23203	3.2529	8.8	15	20	34	27.6	47	24.1	41	19.4	33	24- يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ.
31	1.23203	2.3471	35.9	61	18.2	31	24.7	42	17.6	30	3.5	6	25- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.
17	1.21576	3.2059	11.8	20	13.5	23	33.5	57	24.7	42	16.5	28	26- يبدي الأستاذ الجامعي وجهة نظره في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة الجامعية
29	1.08722	2.8471	18.8	32	23.5	40	22.9	39	23.5	40	11.2	19	27- يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه.
14	1.08281	3.3824	7.1	12	11.2	19	32.4	55	35.3	60	14.1	24	28- يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.
27	1.14170	2.9353	14.7	25	15.9	27	38.8	66	22.4	38	8.2	14	29- يشارك الأساتذة في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.
15	0.77870	3.3118	1.2	2	10.6	18	49.4	84	33.5	57	5.3	9	30- يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع.
30	0.89699	2.8118	5.9	10	29.4	50	46.5	79	14.1	24	4.1	7	31- يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.
23	1.12140	3.0529	7.6	13	25.9	44	31.2	53	24.1	41	11.2	19	32- يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي.
	0.51804	3.3357											الاستمارة ككل

- المصدر: إعداد الباحثة

- جاء البند رقم (14) في الرتبة الأولى لتوزيع استجابات العينة والذي ينص على: "يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات ورسائل التخرج"، بمتوسط حسابي قدره (4.5118) وانحراف معياري يقدر بـ (0.7716)، أما البند رقم (15) جاء في الرتبة الثانية والذيينص على: "يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه"، بمتوسط حسابي قدره (4.2353) وانحراف معياري يقدر بـ (0.78668)، كما جاء البند رقم (4) في الرتبة الثالثة وينص على: "الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستثمار في البحث العلمي"، بمتوسط حسابي قدره (4.0824) وانحراف معياري يقدر بـ (1.01715). كما جاء البند رقم (3) في الرتبة الرابعة و ينص على: "للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة" ويقدر متوسطه الحسابي بـ (4.0529)، وانحرافها المعياري بـ (0.96851)، كما أن البند رقم (12) احتل الرتبة الخامسة ومضمونه هو: "يحرص الأستاذ على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه" و تقدير متوسطه الحسابي هو (3.8941) وانحرافه المعياري يقدر بـ (0.98538).

- أما البنود التي توسطت توزيع الاستجابات هي على التوالي: احتل البند رقم (30) الرتبة الخامسة عشر والذي ينص محتواهعلى: "يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع"، بمتوسط حسابي قدره (3.3118) وانحراف معياري يقدر بـ (0.77870)، أما البند رقم (24) جاء في الرتبة السادسة عشر والذي ينص على: "يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ"، بمتوسط حسابي قدره (3.2529) وانحراف معياري يقدر بـ (1.23203)، كما جاء البند رقم (26) في السابعة عشر والذي تنص على: "يبيد الأستاذ الجامعي وجهة نظره في المناقشات والاجتماعات الدورية والندوات التي تعقدها الإدارة الجامعية"، بمتوسط حسابي قدره (3.2059) وانحراف معياري يقدر بـ (1.21576).

- أما البنود التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالاتي: البند رقم(6)و ينص: "لأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي"، وهذه البند تذييل التوزيع باحتلاله المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر ب(2.4647) وانحرافه المعياري ب (1.25053)، ويسبقه البند رقم (25) ومحتواه هو: "يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر" تحصل على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.3471) وانحرافه المعياري ب(1.23203)، أما البند الذي احتل الرتبة الثلاثين هو رقم (31) و ينص على: "يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد"، بمتوسط حسابي يقدر ب(2.8118) و انحراف معياري يقدر ب (0.89699). أما البند رقم (27) جاء في الرتبة التاسعة والعشرين و ينص على: "يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه ويقدر متوسطه الحسابي ب (2.8471)، وانحرافها المعياري (1.08722). والبند رقم (5) جاء في الرتبة الثامنة والعشرين ومضمونه هو: " يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة " بمتوسط حسابي قدره (2.5294) وانحرف معياري يقدر ب (1.13146). جدول رقم(43): الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية .

حجم العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى دور الأستاذ الجامعي
170	0.51804	3.3357	

- جدول رقم(44): الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية.

test Value= 3.4					
دور الأستاذ الجامعي	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرق	
				الحد الأدنى	الحد الأعلى
	-1.619-	169	0.107	-0.06434-	-0.1428-

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى دور الأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.3357) و انحراف معياري قدره (0.51804) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة لا تقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (3.4) تساوي (-1.619) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.107) و هي اكبر من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى دور الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (3.257) (3.414) و هو ليس دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي يقع في حدود المتوسط.

2- استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في جامعة سكيكدة.

- جدول رقم (45): استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي بجامعة سكيكدة.

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	م حسابي	إ معياري	الرتبة					
1- لدى الأستاذ حرية التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها.	7	10	18	25.7	38	54.3	5	7.1	2	2.9	3.3429	1.10185	21
2- للأستاذ الجزائري حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها.	20	28.6	21	30	21	30	5	7.1	3	4.3	3.7143	1.09204	10
3- للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة.	25	35.7	36	51.4	7	10	00	00	2	2.9	4.1714	0.83356	4
4- الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي.	33	47.1	23	32.9	10	14.3	4	5.7	00	00	4.2143	0.89916	3
5- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة.	13	18.6	10	14.3	16	22.9	24	34.3	7	10	3.0286	1.28505	32
6- للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي.	11	15.7	13	18.6	24	34.3	13	18.6	9	12.9	3.0571	1.23811	31
7- يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية	13	18.6	19	27.1	19	27.1	16	22.9	3	4.3	3.3286	1.15120	23

													بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة
8	0.95239	3.8143	2.9	2	2.9	2	30	21	38.6	27	25.7	18	8- يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي .
5	0.87062	4.1000	1.4	1	2.9	2	15.7	11	44.3	31	35.7	25	9- يجيد الأستاذ بناء الاختبارات المختلفة ويعدها قبل الوقت المقرر .
7	0.82608	3.8857	00	00	2.9	2	31.4	22	40	28	25.7	18	10- يشارك الأستاذ بالمؤتمرات والندوات المقامة في الجامعة وخارجها
14	0.89581	3.5429	00	00	11.4	8	38.6	27	34.3	24	15.7	11	11- ينشر بحوثه في المجالات العلمية المحكمة .
6	1.04009	3.9286	00	00	11.4	8	22.9	16	27.1	19	38.6	27	12- يحرص على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه .
26	0.99481	3.2857	4.3	3	15.7	11	37.1	26	32.9	23	10	7	13- يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانيات وخبرات .
1	0.64606	4.6000	00	00	00	00	8.6	6	22.9	16	68.6	48	14-يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التخرج
2	0.74489	4.2857	00	00	1.4	1	12.9	9	41.4	29	44.3	31	15- يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه .
16	0.97165	3.4286	2.9	2	8.6	6	48.6	34	22.9	16	17.1	12	16-يبادر الأستاذ الجزائري بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام .
17	0.99523	3.3714	2.9	2	15.7	11	35.7	25	32.9	23	12.9	9	17-يفضل الأستاذ جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة ،وكتبه ومؤلفاته في جهات النشر لديها دعما لها .
19	1.19219	3.3571	8.6	6	15.7	11	24.3	17	34.3	24	17.1	12	18-يعمل الأستاذ على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه .
18	1.07907	3.3714	2.9	2	18.6	13	35.7	25	24.3	17	18.6	13	19-الحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية وتنمية روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه .
11	0.92313	3.6000	4.3	3	2.9	2	35.7	25	42.9	30	14.3	10	20-يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية .
12	1.01296	3.6000	5.7	4	4.3	3	31.4	22	41.4	29	17.1	12	21- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في

													عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.
9	0.88289	3.7857	2.9	2	4.3	3	21.4	15	54.3	38	17.1	12	22- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.
28	1.25439	3.1429	15.7	11	11.4	8	28.6	20	31.4	22	12.9	9	23- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.
26	1.11864	3.2286	7.1	5	17.1	12	35.7	25	25.7	18	14.3	10	24- يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ.
20	1.26303	2.3571	37.1	26	15.7	11	25.7	18	17.1	12	4.3	3	25- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.
25	1.23182	3.3000	11.4	8	10	7	35.7	25	22.9	16	20	14	26- يبدي الأستاذ الجامعي وجهة نظره في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة الجامعية.
24	1.33561	3.3143	12.9	9	15.7	11	21.4	15	27.1	19	22.9	16	27- يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه.
13	1.12381	3.5714	5.7	4	8.6	6	32.9	23	28.6	20	24.3	17	28- يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.
27	1.15828	3.1429	12.9	9	10	7	38.6	27	27.1	19	11.4	8	29- يشارك الأستاذ في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.
15	0.79191	3.4429	1.4	1	8.6	6	40	28	44.3	31	5.7	4	30- يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع.
30	0.86045	3.1143	2.9	2	17.1	12	51.4	36	22.9	16	5.7	4	31- يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.
21	1.10185	3.3429	4.3	3	21.4	15	24.3	17	35.7	25	14.3	10	32- يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي البحثي.
	0.48954	3.5237											الاستمارة لكل

- المصدر: إعداد الباحثة

- احتل البند رقم (14) الرتبة الأولى في توزيع استجابات العينة والذي ينص على: "يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات ورسائل التخرج"، بمتوسط حسابي قدره (4.6000) وانحراف معياري يقدر بـ (0.64606)، أما البند رقم (15) جاء في الرتبة الثانية والذي ينص على: "يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية ويستخدم الإنترنت"، بمتوسط حسابي قدره (4.2857) وانحراف معياري يقدر بـ (0.74489)، كما جاء البند رقم (4) في الرتبة الثالثة والذي ينص على: "الحيات الأكاديمية هي دوماً مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي"، بمتوسط حسابي قدره (4.2143) وانحراف معياري يقدر بـ (0.89916).

- أما البنود التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالاتي: البند رقم (5) بعبارة تنص: "يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة"، وهذا البند تذييل التوزيع باحتلاله المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.0286) وانحرافه المعياري بـ (1.28505)، ويسبقه البند رقم (6) بعبارة تقول: "للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي" تحصل على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.0571) وانحرافه المعياري بـ (1.23811)، أما البند الذي احتل الرتبة الثلاثون هو رقم (31) بعبارة تنص: "يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي ومشاريعه البحثية"، بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.1143) و انحراف معياري يقدر بـ (0.86045).

- جدول رقم (46): الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي لجامعة سكيكدة.

مستوى دور الأستاذ الجامعي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	70	3.5237	0.48954

- جدول رقم (47): الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي لجامعة سكيكدة .

test Value= 3.4					
دور الأستاذ الجامعي	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرق	95 % مستوى ثقة
					الحد الأدنى   الحد الأعلى

0.2404	0.0069	0.12366	0.038	69	2.113	
--------	--------	---------	-------	----	-------	--

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى دور الأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.5237) و انحراف معياري قدره (0.48954) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة نقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (2.113) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.038) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى دور الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (0.0069) (0.2404) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي يقع في حدود المتوسط.

### 3- استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في جامعة قالمة

- جدول رقم (48) : استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي بجامعة قالمة

الرتبة	إ معياري	م حسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
21	1.07836	2.9800	8	4	22	11	38	19	28	14	4	2	1 - لدى الأستاذ حرية التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها.
6	1.03510	3.7000	2	1	14	7	18	9	44	22	22	11	2 - للأستاذ الجزائري حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها.
3	0.86307	4.1000	00	00	6	3	14	7	44	22	36	18	3 - للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة.
4	0.96553	4.0800	00	00	8	4	18	9	32	16	42	21	4 - الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي.
30	1.45686	2.6000	38	19	6	3	26	13	18	9	12	6	5 - يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة.
32	1.16058	2.0000	46	23	24	12	18	9	8	4	4	2	6 - للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من

													الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي .
28	1.13281	2.6800	16	8	28	14	36	18	12	6	8	4	7- يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة .
7	1.02539	3.6400	2	1	10	5	34	17	30	15	24	12	8- يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي
8	0.99160	3.5800	6	3	8	4	18	9	58	29	10	5	9- يجيد الأستاذ بناء الاختبارات المختلفة ويعدها قبل الوقت المقرر .
10	0.75593	3.4000	00	00	8	4	52	26	32	16	8	4	10- يشارك الأستاذ بالمؤتمرات والندوات المقامة في الجامعة وخارجها .
16	0.92604	3.1400	2	1	24	12	38	19	30	15	6	3	11- ينشر بحوثه في المجلات العلمية المحكمة .
5	0.95533	3.8400	2	1	6	3	24	12	42	21	26	13	12- يحرص على تطوير نفسه علميا ومهنيًا في مجال تخصصه .
20	1.03016	3.0000	8	4	22	11	38	19	26	13	6	3	13- يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانيات وخبرات .
1	0.76265	4.5000	00	00	4	2	4	2	30	15	62	31	14- يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التخرج
2	0.94782	4.1400	2	1	4	2	14	7	38	19	42	21	15- يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه .
19	1.05926	3.0200	4	2	34	17	26	13	28	14	8	4	16- يبادر الأستاذ الجزائري بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام .
24	1.20611	2.8800	14	7	28	14	22	11	28	14	8	4	17- يفضل الأستاذ جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة ، وكتبه ومؤلفاته في جهات النشر لديها دعما لها .
23	1.15016	2.9400	14	7	16	8	42	21	18	9	10	5	18- يعمل الأستاذ على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه .
25	1.08816	2.8600	10	5	28	14	36	18	18	9	8	4	19- الحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية وتنمية روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه .
13	1.08440	3.2600	8	4	14	7	32	16	36	18	10	5	20- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية .

14	1.01015	3.2000	8	4	10	5	44	22	30	15	8	4	21- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.
11	1.02798	3.3800	6	3	10	5	36	18	36	18	12	6	22- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.
26	1.18992	2.8200	18	9	18	9	36	18	20	10	8	4	23- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.
15	1.27775	3.2000	8	4	28	14	20	10	24	12	20	10	24- يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ.
31	1.23305	2.3000	36	18	22	11	22	11	16	8	4	2	25- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.
17	1.33768	3.0800	18	9	16	8	20	10	32	16	14	7	26- يبدي الأستاذ الجامعي وجهة نظره في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة الجامعية.
29	1.25536	2.6600	22	11	28	14	18	9	26	13	6	3	27- يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه.
9	1.05289	3.4400	6	3	10	5	32	16	38	19	14	7	28- يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.
18	0.99816	3.0600	8	4	16	8	44	22	26	13	6	3	29- يشارك الأساتذة في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.
12	0.75078	3.2600	00	00	12	6	56	28	26	13	6	3	30- يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع
27	0.90441	2.7200	6	3	36	18	42	21	12	6	4	2	31- يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.
21	1.07836	2.9800	8	4	24	12	40	20	18	9	10	5	32- يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي البحثي.
	0.49520	3.2013											الاستمارة لكل

- المصدر : إعداد الباحثة

- احتل البند رقم (14) الرتبة الأولى في توزيع استجابات العينة والذي ينص على: "يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات ورسائل التخرج"، بمتوسط حسابي قدره (4.5000) وانحراف معياري يقدر بـ (0.76265)، أما البند رقم (15) جاء في الرتبة الثانية والذي ينص على: "يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية ويستخدم الإنترنت"، بمتوسط حسابي قدره (4.1400) وانحراف معياري يقدر بـ (0.94782)، كما جاء البند رقم (3) في الرتبة الثالثة والذي ينص على: "للأستاذ الجامعي الجزائري حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة"، بمتوسط حسابي قدره (4.1000) وانحراف معياري يقدر بـ (0.86307).

- أما البنود التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالتالي: البند رقم (6) بعبارة تنص: "للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي"، وهذا البند تذييل التوزيع باحتلاله المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.0000) وانحرافه المعياري بـ (1.16058)، ويسبقه البند رقم (25) بعبارة تقول: "يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر" تحصل على الرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.3000) وانحرافه المعياري بـ (1.23305)، أما البند الذي احتل الرتبة الثلاثون هو رقم (5) بعبارة تنص: "يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة"، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.6000) و انحراف معياري يقدر بـ (1.45686).

- جدول رقم (49): الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي لجامعة قلمة.

مستوى دور الأستاذ الجامعي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	50	3.2013	0.49520

- جدول رقم(50): الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي لجامعة قلمة.

test Value= 3.4						
دور الأستاذ الجامعي	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرق	95 % مستوى ثقة	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
	-2.838-	49	0.007	-0.19875-	-0.3395-	-0.0580-

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى دور الأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.2013) و انحراف معياري قدره (0.49520) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة نقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (-2.838-) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.007) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى دور الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (-0.3395-)(-0.0580-) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي يقع في حدود المتوسط .

#### 4- استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي في جامعة أم البواقي

- جدول رقم (51): استجابات أفراد العينة لدور الأستاذ الجامعي بجامعة أم البواقي

الرتبة	إ معياري	م حسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
			4	2	20	10	50	25	18	9	8	4	
18	0.93481	3.0600	4	2	20	10	50	25	18	9	8	4	1 - لدى الأستاذ حرية التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها.
10	1.26556	3.5200	10	5	10	5	24	12	30	15	26	13	2- للأستاذ الجزائري حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها.
5	1.20136	3.8400	10	5	4	2	8	4	48	24	30	15	3- للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة.
4	1.19949	3.9000	6	3	8	4	16	8	30	15	40	20	4- الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة

													في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي .
23	1.49612	2.9200	24	12	20	10	18	9	16	8	22	11	5-يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة .
32	1.01519	2.1000	32	16	38	19	20	10	8	4	2	1	6 - للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي .
25	1.08119	2.8800	14	7	18	9	38	19	26	13	4	2	7- يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة .
6	0.85261	3.7400	2	1	2	1	34	17	44	22	18	9	8 - يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي .
13	1.05289	3.4400	2	1	18	9	32	16	30	15	18	9	9 - يجيد الأستاذ بناء الاختبارات المختلفة وبعدها قبل الوقت المقرر .
8	0.85452	3.6200	2	1	6	3	32	16	48	24	12	6	10- يشارك الأستاذ بالمؤتمرات والندوات المقامة في الجامعة وخارجها .
9	0.90824	3.5400	2	1	8	4	38	19	38	19	14	7	11- ينشر بحثه في المجالات العلمية المحكمة .
3	0.95298	3.9000	2	1	4	2	26	13	38	19	30	15	12- يحرص على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه .
21	0.96806	2.9600	8	4	16	8	56	28	12	6	8	4	13- يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانات وخبرات .
1	0.92582	4.4000	4	2	00	00	6	3	32	16	58	29	14-يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التخرج
2	0.66425	4.2600	00	00	00	00	12	6	50	25	38	19	15- يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه .
20	1.06828	3.0400	8	4	20	10	42	21	20	10	10	5	16-يبادر الأستاذ الجزائري بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام .
22	1.10361	2.9200	18	9	6	3	46	23	26	13	4	2	17-يفضل الأستاذ جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة ،وكتبه ومؤلفاته في جهات النشر لديها دعما لها .
27	1.17125	2.6600	24	12	14	7	38	19	20	10	4	2	18-يعمل الأستاذ على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه .
24	1.04276	2.8800	8	4	30	15	34	17	22	11	6	3	19-الحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية وتنمية روح المجتمع المتكامل

في طلابه وزملائه													
7	0.93917	3.6600	4	2	4	2	30	15	46	23	16	8	20- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية.
12	0.99468	3.4800	6	3	6	3	34	17	42	21	12	6	21- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.
11	0.93110	3.4800	6	3	4	2	34	17	48	24	8	4	22- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.
17	1.25129	3.1600	16	8	8	4	34	17	28	14	14	7	23- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.
14	1.34938	3.3400	12	6	16	8	24	12	22	11	26	13	24- يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ.
31	1.21033	2.3800	34	17	18	9	26	13	20	10	2	1	25- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.
15	1.06904	3.2000	6	3	16	8	44	22	20	10	14	7	26- يبيد الأستاذ الجامعي وجهة نظره في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة الجامعية.
30	1.02798	2.3800	24	12	30	15	30	15	16	8	00	00	27- يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه.
19	0.99816	3.0600	10	5	16	8	32	16	42	21	00	00	28- يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.
28	1.16479	2.5200	24	12	24	12	34	17	12	6	6	3	29- يشارك الأساتذة في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.
16	0.77433	3.1800	2	1	12	6	56	28	26	13	4	2	30- يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع.
29	0.81416	2.4800	10	5	40	20	44	22	4	2	2	1	31- يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.
26	1.10730	2.7200	12	6	34	17	32	16	14	7	8	4	32- يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي البحثي.
	0.50700	3.2069											الاستبيان ككل

- المصدر: إعداد الباحثة

- جاء البند رقم (14) في الرتبة الأولى لتوزيع استجابات العينة والذي ينص على: "يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات ورسائل التخرج"، بمتوسط حسابي قدره (4.4000) وانحراف معياري يقدر بـ (0.92582)، أما البند رقم (15) جاء في الرتبة الثانية والذي ينص على: "يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه"، بمتوسط حسابي قدره (4.2600) وانحراف معياري يقدر بـ (0.66425) كما جاء البند رقم (12) في الرتبة الثالثة والذي ينص على: "يحرص الأستاذ على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه"، بمتوسط حسابي قدره (3.9000) وانحراف معياري يقدر بـ (0.95298).
- أما البنود التي جاءت في آخر توزيع الاستجابات فهي كالتالي: البند رقم (6) بعبارة تنص: "للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي"، وهذا البند تذييل التوزيع باحتلاله المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.1000) وانحرافه المعياري بـ (1.01519)، ويسبقه البند رقم (25) بعبارة تقول: "يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر" تحصل على الرتبة ماقبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.3800) وانحرافه المعياري بـ (1.21033)، أما البند الذي احتل الرتبة الثلاثون هو رقم (27) بعبارة تنص: "يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه"، بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.3800) و انحراف معياري يقدر بـ (1.02798).

- جدول رقم (52): الإحصاء الوصفي لمستوى دور الأستاذ الجامعي لجامعة أم البواقي.

مستوى دور الأستاذ الجامعي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	50	3.2069	0.50700

- جدول رقم (53): الإحصاء الاستدلالي لمستوى دور الأستاذ الجامعي لجامعة أم البواقي.

test Value= 3.4						
دور الأستاذ الجامعي	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرق	95 % مستوى ثقة	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
	-2.693-	49	0.010	-0.19312-	-0.3372-	-0.0490-

- المصدر: إعداد الباحثة

من الجدولين أعلاه أوضحت النتائج بأن المتوسط العام لمستوى دور الأستاذ الجامعي حسب آراء أفراد عينة الدراسة يقدر بـ (3.2069) و انحراف معياري قدره (0.50700) و بالرجوع إلى فئات التقييم نجد أن هذه القيمة تنتمي إلى الفئة (2.6 إلى 3.4) و التي تعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي في حدود المتوسط من جهة، و بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من اختبار "t" لعينة واحدة من جهة أخرى، نجد أن هذه القيمة نقل بشكل معنوي عن القيمة (3.4) حيث كانت قيمة t للفرق بين المتوسط العام و القيمة (2.6) تساوي (-2.693) و هي سالبة و كانت قيمة  $\alpha$  تساوي (0.010) و هي اقل من (0.05) كما وضحت حدود الثقة لمتوسط المجتمع أن مستوى دور الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة يقع في المجال (-0.3372) (-0.0490) و هو دائما اقل من (3.4) مما يعني أن مستوى دور الأستاذ الجامعي يقع في حدود المتوسط.

كما تعارضت دراسة (الزهرة الأسود، 2010) الموسومة بعنوان: "الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية" حيث أوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة المنتمين لجامعتي الشرق الجزائري والمقدر بـ (8.97) أقل من المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة الجامعيين المنتمين لجامعتي الوسط الجزائري والمقدر بـ (9.77) أما الانحراف المعياري للعينة الأولى يقدر بـ (3.55) فهو أكبر من الانحراف المعياري للعينة الثانية والمقدر بـ (3.15). كما أن قيمة "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (1.97) أقل من قيمة "ت" الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية (258)، أي أن الفروق في مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة باختلاف تصنيف الجامعات التي ينتمون إليها غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 والتي تؤكد عدم وجود فروق باختلاف تصنيف جامعتهم. (الأسود، 2014، ص149)

1-3- اختبار الفرضية الثالثة : يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على

الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي

-جدول رقم (54): الإحصاء الوصفي لدرجة الحرية الأكاديمية

حجم العينة N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
170	0.48063	2.3276	الحرية الأكاديمية
170	0.47241	3.0829	مجموع المناخ التنظيمي

المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط الحرية الأكاديمية يقدر بـ(2.3276) وانحرافها المعياري يقدر بـ (0.48063) بينما متوسط مجموع المناخ التنظيمي ككل يقدر بـ(3.0829) وانحرافه المعياري قدر بـ(0.47241).

- جدول رقم (55) : يوضح معامل الارتباط بيرسون للحرية الأكاديمية

المناخ التنظيمي		الحرية الأكاديمية
0.582	معامل الارتباط Pearson	
0.000	مستوى الدلالة	
170	حجم العينة	

- المصدر: إعداد الباحثة

-نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والحرية الأكاديمية يقدر بـ 0.582 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وبالتالي فالارتباط دال إحصائياً بين المتغيرين.

- جدول رقم (56): نسبة تفسير اثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) في التغيرات الواقعة في المتغير التابع ( الحرية الأكاديمية)

معامل الارتباط	معامل التحديد	الدلالة الإحصائية
0.582	0.339	0.000

- المصدر: إعداد الباحثة

- و هذا يعني أن المناخ التنظيمي السائد بالجامعة يفسر ( 33.9 %) من التباين الملاحظ في مستوى الحرية الأكاديمية لدى الأساتذة. أو بمعنى آخر أن (33.9) % هي قدرة المتغير المستقل (المناخ السائد بالجامعة) على التنبؤ بالحرية الأكاديمية لدى الأستاذ الجامعي.

- جدول رقم (57): يوضح تحليل التباين الأحادي "ANOVA" للحرية الأكاديمية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	F	الدلالة الإحصائية
1	1322.316	1	1322.316	86.048	0.000
	2581.690	168	15.367		
المجموع	3904.006	169			

- المصدر: إعداد الباحثة

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة F (86.048) عند مستوى 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فقيمة الانحدار دالة إحصائياً تسمح لنا بالتنبؤ بالمتغير التابع .

- جدول رقم (58): يوضح نتيجة تحليل الانحدار للحرية الأكاديمية

نموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية	t	مستوى الدلالة	95.0% مجال الثقة بالنسبة لمعامل B	
	B	الخطأ المعياري				الحد الأدنى	الحد الأعلى
مجموع المناخ التنظيمي	5.023	1.991		2.523	0.013	1.093	8.952
	0.129	0.014	0.582	9.276	0.000	0.101	0.152

- المصدر: إعداد الباحثة

- هذا الجدول يبين نتيجة تحليل الانحدار الذي يحتوى على ما يلي:

تقدير ثابت و معامل الانحدار الموضحة في العمود B=(5.023) و تكون معادلة الانحدار كالاتي:

- تقدير درجة الحرية الأكاديمية = ( 5.023 ) + ( 0.129 ) . ( درجة المناخ السائد)

فالزيادة في درجة المناخ السائد بمقدار (1درجة ) يصاحبه الزيادة في درجة الحرية الأكاديمية بمقدار (0.129) درجة.

1-4- اختبار الفرضية الرابعة: يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على أداء الأستاذ الجامعي .

- جدول رقم (59): الإحصاء الوصفي لأداء الأستاذ الجامعي.

حجم العينة N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
170	0.54270	3.7912	أداء الأستاذ الجامعي
170	0.47241	3.0829	مجموع المناخ التنظيمي

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط أداء الأستاذ الجامعي يقدر بـ(3.7912) وانحرافه المعياري يقدر بـ (0.54270) بينما متوسط مجموع المناخ التنظيمي ككل يقدر بـ(3.0829) وانحرافه المعياري قدر بـ(0.47241).

- جدول رقم (60): يوضح معامل الارتباط بيرسون لأداء الأستاذ الجامعي

المناخ التنظيمي		أداء الأستاذ الجامعي
0.438	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة Sig(1-tailad)	
170	حجم العينة N	

- المصدر: إعداد الباحثة

-نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي وأداء الأستاذ الجامعي يقدر بـ 0.438 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وبالتالي فالارتباط دال إحصائيا بين المتغيرين.

- جدول رقم (61): نسبة تفسير اثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي ) على التغيرات الواقعة في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)

مستوى الدلالة الإحصائية	معامل التحديد	معامل الارتباط
0.000	0.192	0.438

- المصدر: إعداد الباحثة

- و هذا يعني أن المناخ التنظيمي السائد بالجامعة يفسر (19.2)% من التباين الملاحظ في مستوى أداء الأستاذ الجامعي. أو بمعنى آخر أن (19.2) % هي قدرة المتغير المستقل المناخ التنظيمي السائد بالجامعة على التنبؤ بأداء الأستاذ الجامعي.

- جدول رقم (62): يوضح تحليل التباين الأحادي "ANOVA" لأداء الأستاذ الجامعي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	F	الدلالة الإحصائية
الانحدار	612.	1	612.140	39.962	0.000
البواقي	2573.413	168	15.318		
المجموع	3185.553	169			

- المصدر: إعداد الباحثة

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة F (39.962) عند مستوى 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فقيمة الانحدار دالة إحصائياً تسمح لنا بالتنبؤ بالمتغير التابع .

- جدول رقم (63) : يوضح نتيجة تحليل الانحدار لأداء الأستاذ الجامعي

مستوى الدلالة		t	المعاملات المعيارية	المعاملات اللامعيارية		نموذج
الحد الأدنى	الحد الأعلى			B	الخطأ	
21.833	13.986	0.000	9.011	1.987	17.910	مجموع المناخ التنظيمي
0.115	0.060	0.000	6.322	0.438	0.014	0.088

- المصدر: إعداد الباحثة

- هذا الجدول يبين نتيجة تحليل الانحدار الذي يحتوى على ما يلي:

تقدير ثابت و معامل الانحدار الموضحة في العمود B=(17.910) و تكون معادلة الانحدار كالاتي:

- تقدير درجة أداء الأستاذ الجامعي = (17.910) + (0.088) (درجة المناخ التنظيمي السائد) فالزيادة

في درجة المناخ التنظيمي السائد بمقدار (1درجة) يصاحبه الزيادة في أداء الأستاذ الجامعي بمقدار

(0.088) درجة.

1-5- اختبار الفرضية الخامسة: يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على

مساهمة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة.

- جدول رقم (64): يوضح الإحصاء الوصفي لتسيير الجامعة

حجم العينة N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	

170	0.63621	3.1990	تسيير الجامعة
170	0.47241	3.0829	مجموع المناخ التنظيمي

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط تسيير الجامعة يقدر ب(3.1990) وانحرافها المعياري يقدر ب (0.63621) بينما متوسط مجموع المناخ التنظيمي ككل يقدر ب(3.0829) وانحرافه المعياري قدر ب(0.47241).

- جدول رقم (65): يوضح معامل الارتباط بيرسون لتسيير الجامعة

المناخ التنظيمي		تسيير الجامعة
0.327	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة (Sig(1-tailad)	
170	حجم العينة N	

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي و تسيير الجامعة يقدر ب 0.327 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وبالتالي فالارتباط دال إحصائيا بين المتغيرين.

- جدول رقم (66): نسبة تفسير اثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) على التغيرات الواقعة في

المتغير التابع(تسيير الجامعة)

مستوى الدلالة الإحصائية	معامل التحديد	معامل الارتباط
0.000	0.107	0.327

- المصدر: إعداد الباحثة

- و هذا يعني أن المناخ التنظيمي السائد بالجامعة يفسر (10.7%) من التباين الملاحظ في مستوى دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة. أو بمعنى آخر أن (10.7) % هي قدرة المتغير المستقل المناخ التنظيمي السائد بالجامعة على التنبؤ بتسيير الجامعة من طرف الأستاذ الجامعي.

- جدول رقم(67): يوضح تحليل التباين الأحادي "ANOVA" لتسيير الجامعة

الدالة الإحصائية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار	1
0.000	20.115	263.320	1	263.320	البواقي	
		13.091	168	2199.275	المجموع	
			<b>169</b>	<b>2462.594</b>		

- المصدر: إعداد الباحثة

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة F (20.115) عند مستوى 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فقيمة الانحدار دالة إحصائياً تسمح لنا بالتنبؤ بالمتغير التابع .

- جدول رقم (68) : يوضح نتيجة تحليل الانحدار لتسيير الجامعة

مجال الثقة 95.0% بالنسبة لمعامل B		مستوى الدلالة	t	المعاملات المعيارية	المعاملات اللامعيارية		نموذج
الحد الأدنى	الحد الأعلى				B	الخطأ المعياري	
7.421	14.676	0.000	6.013		1.837	11.048	مجموع المناخ التنظيمي
0.032	0.83	0.000	4.485	0.327	0.013	0.057	

- المصدر: إعداد الباحثة

- هذا الجدول يبين نتيجة تحليل الانحدار الذي يحتوى على ما يلي:

تقدير ثابت و معامل الانحدار الموضحة في العمود B= (11.048) و تكون معادلة الانحدار كالاتي:

- تقدير درجة تسيير الجامعة = (11.048) + (0.057) ( درجة المناخ التنظيمي السائد)

فالزيادة في درجة المناخ التنظيمي السائد بمقدار (1 درجة) يصاحبه الزيادة في تسيير الجامعة بمقدار (0.057) درجة.

1-6- اختبار الفرضية السادسة: يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على مشاركة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة .

- جدول رقم (69) : يوضح الإحصاء الوصفي لتنمية الجامعة.

حجم العينة N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
170	0.86743	3.0985	تنمية الجامعة
170	0.47241	3.0829	مجموع المناخ التنظيمي

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أعلاه الموسوم بـ: "الإحصاء الوصفي لتنمية الجامعة " أن المتوسط الحسابي لمحور

تنمية الجامعة يقدر بـ(3.0985) وانحرافها المعياري يقدر بـ (0.86743) ، بينما متوسط مجموع المناخ

التنظيمي ككل يقدر بـ(3.0829) وانحرافه المعياري قدر بـ(0.47241) ، وذلك بالنظر لحجم العينة

المقدر بـ: 170 أستاذ جامعي .

- جدول رقم (70) : يوضح معامل الارتباط بيرسون لتنمية الجامعة

المناخ التنظيمي		تنمية الجامعة
0.408	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة (Sig(1-tailad)	
170	حجم العينة N	

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي و تنمية الجامعة يقدر ب 0.408 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وبالتالي فالارتباط دال إحصائيا بين المتغيرين.

- جدول رقم (71): نسبة تفسير اثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) على التغيرات الواقعة في

المتغير التابع(تنمية الجامعة)

معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة الإحصائية
0.408	0.166	0.000

- المصدر: إعداد الباحثة

- و هذا يعني أن المناخ التنظيمي السائد بالجامعة يفسر (16.6)% من التباين الملاحظ في مستوى دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة .أو بمعنى آخر أن (16.6) % هي قدرة المتغير المستقل المناخ التنظيمي السائد بالجامعة على التنبؤ بدور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة.

- جدول رقم (72): يوضح تحليل التباين الأحادي "ANOVA" لتنمية الجامعة

الدالة الإحصائية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار	1
0.000	33.467	337.981	1	337.981	البواقي	
		10.099	168	1696.613	المجموع	
			<b>169</b>	<b>2034.594</b>		

- المصدر: إعداد الباحثة

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة F (33.467) عند مستوى 0.000 وهي أقل من 0.05

وبالتالي فقيمة الانحدار دالة إحصائياً تسمح لنا بالتنبؤ بالمتغير التابع .

-جدول رقم (73): يوضح نتيجة تحليل الانحدار لتنمية الجامعة

95.0% مجال الثقة بالنسبة لمعامل B		مستوى الدلالة	t	المعاملات المعيارية	المعاملات اللامعيارية		نموذج
الحد الأدنى	الحد الأعلى				B	الخطأ المعياري	
6.351	-0.020	0.051	1.962		1.614	3.166	مجموع المناخ التنظيمي
<b>0.087</b>	<b>430.0</b>	<b>0.000</b>	<b>5.785</b>	<b>0.408</b>	<b>0.011</b>	<b>0.065</b>	

- المصدر: إعداد الباحثة

- هذا الجدول يبين نتيجة تحليل الانحدار الذي يحتوى على ما يلي:

تقدير ثابت و معامل الانحدار الموضحة في العمود B= (3.166) و تكون معادلة الانحدار كالاتي:

- تقدير درجة تنمية الجامعة = (3.166) + (0.065) ( درجة المناخ التنظيمي السائد)

فالزيادة في درجة المناخ التنظيمي السائد بمقدار (1درجة) يصاحبه الزيادة في درجة تنمية الجامعة بمقدار (0.065) درجة.

### 1-7- اختبار الفرضية السابعة: يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على

مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار.

- جدول رقم (74): يوضح الإحصاء الوصفي للمشاركة في اتخاذ القرار.

حجم العينة N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
170	0.92780	3.0926	المشاركة في اتخاذ القرار
170	0.47241	3.0829	مجموع المناخ التنظيمي

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أعلاه الموسوم ب: " الإحصاء الوصفي للمشاركة في اتخاذ القرار " أن المتوسط الحسابي لمحور اتخاذ القرار يقدر ب(3.0926) ، وانحرافها المعياري يقدر ب (0.92780) ، بينما متوسط مجموع المناخ التنظيمي ككل يقدر ب(3.0829) وانحرافه المعياري قدر ب(0.47241)، وذلك بالنظر إلى حجم العينة المقدر ب: 170 أستاذ جامعي.

- جدول رقم (75): يوضح معامل الارتباط بيرسون للمشاركة في اتخاذ القرار

المناخ التنظيمي		المشاركة في اتخاذ القرار
0.502	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة (Sig(1-tailad)	
170	حجم العينة N	

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار يقدر بـ 0.502 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وبالتالي فالارتباط دال إحصائياً بين المتغيرين.

- جدول رقم (76): نسبة تفسير اثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي ) على التغيرات الواقعة في المتغير التابع (المشاركة في اتخاذ القرار)

معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة الإحصائية
0.502	0.252	0.000

- المصدر: إعداد الباحثة

- و هذا يعني أن المناخ التنظيمي السائد بالجامعة يفسر (25.2%) من التباين الملاحظ في مستوى اتخاذ القرار من طرف الأستاذ الجامعي. أو بمعنى آخر أن (25.2) % هي قدرة المتغير المستقل المناخ التنظيمي السائد بالجامعة على التنبؤ بدور الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار.

- جدول رقم (77): يوضح تحليل التباين الأحادي "ANOVA" للمشاركة في اتخاذ القرار

النموذج	مجموع المربعات	الدرجة الحرية	مربع المتوسطات	F	الدلالة الإحصائية
الانحدار	586.717	1	586.717	56.618	0.000
البواقي	1740.936	168	10.363		
المجموع	2327.653	169			

- المصدر: إعداد الباحثة

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة F (56.618) عند مستوى 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فقيمة الانحدار دالة إحصائياً تسمح لنا بالتنبؤ بالمتغير التابع .

- جدول رقم (78): يوضح نتيجة تحليل الانحدار للمشاركة في اتخاذ القرار

النموذج	المعاملات اللامعيارية		t	مستوى الدلالة	95.0% مجال الثقة بالنسبة لمعامل B	
	B	الخطأ المعياري			الحد الأدنى	الحد الأعلى
(constant) مجموع المناخ التنظيمي	0.211	1.635	0.129	0.897	-3.016	3.439
	0.086	0.011	7.525	0.000	0.063	0.108

- المصدر: إعداد الباحثة

- هذا الجدول يبين نتيجة تحليل الانحدار الذي يحتوى على ما يلي:

تقدير ثابت و معامل الانحدار الموضحة في العمود B=(0.211) و تكون معادلة الانحدار كالآتي:

- تقدير درجة المشاركة في اتخاذ القرار = (0.211) + (0.086) ( درجة المناخ التنظيمي السائد)

فالزيادة في درجة المناخ التنظيمي السائد بمقدار (1درجة) يصاحبه الزيادة في درجة المشاركة في اتخاذ

القرار بمقدار (0.086) درجة.

1-8- اختبار الفرضية الثامنة: يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على

دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع .

- جدول رقم (79): يوضح الإحصاء الوصفي لخدمة المجتمع.

حجم العينة N	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
170	0.72646	3.0588	خدمة المجتمع
170	0.47241	3.0829	مجموع المناخ التنظيمي

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط الحرية الأكاديمية يقدر بـ(3.0588) وانحرافها المعياري يقدر بـ (0.72646) بينما متوسط مجموع المناخ التنظيمي ككل يقدر بـ(3.0829) وانحرافه المعياري قدر بـ(0.47241).

- جدول رقم (80) : يوضح معامل الارتباط بيرسون لخدمة المجتمع

مجموع المناخ التنظيمي		خدمة المجتمع
0.444	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة (Sig(1-tailad)	
170	حجم العينة N	

- المصدر: إعداد الباحثة

نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي و خدمة المجتمع يقدر بـ 0.444 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وبالتالي فالارتباط دال إحصائياً بين المتغيرين.

- جدول رقم (81): نسبة تفسير اثر المتغير المستقل ( المناخ التنظيمي) على التغيرات الواقعة في

المتغير التابع(خدمة المجتمع)

معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة الإحصائية
0.444	0.197	0.000

- المصدر: إعداد الباحثة

- و هذا يعني أن المناخ التنظيمي السائد بالجامعة يفسر(19.7)% من التباين الملاحظ في مستوى دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع. أو بمعنى آخر أن (19.7) % هي قدرة المتغير المستقل المناخ التنظيمي السائد بالجامعة على التنبؤ بدور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع.

- جدول رقم (82) : يوضح تحليل التباين الأحادي "ANOVA" لخدمة المجتمع

الدالة الإحصائية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج
0.000	41.191	158.057	1	158.057	الانحدار
		3.837	168	644.649	البواقي
			<b>169</b>	<b>802.706</b>	المجموع

- المصدر: إعداد الباحثة

- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة F (41.191) عند مستوى 0.000 وهي أقل من 0.05

وبالتالي فقيمة الانحدار دالة إحصائياً تسمح لنا بالتنبؤ بالمتغير التابع

- جدول رقم (83) : يوضح نتيجة تحليل الانحدار لخدمة المجتمع

95.0% مجال الثقة بالنسبة لمعامل B		مستوى الدلالة	t	المعاملات المعيارية	المعاملات اللامعيارية		نموذج
الحد الأدنى	الحد الأعلى			Beta	الخطأ المعياري	B	
0.902	4.829	0.004	2.881		0.995	2.866	مجموع المناخ
0.031	0.058	0.000	6.418	0.444	0.007	0.045	التنظيمي

- المصدر: إعداد الباحثة

- هذا الجدول يبين نتيجة تحليل الانحدار الذي يحتوي على ما يلي:

تقدير ثابت و معامل الانحدار الموضحة في العمود B=(2.866) و تكون معادلة الانحدار كالآتي:

- تقدير درجة خدمة المجتمع = (2.866) + (0.045) (درجة المناخ التنظيمي السائد)

فالزيادة في درجة المناخ التنظيمي السائد بمقدار (1 درجة) يصاحبه الزيادة في درجة خدمة المجتمع بمقدار (0.045) درجة.

**1-9- اختبار الفرضية التاسعة:** لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين

للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى المتغيرات التالية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية). وللإجابة عليها تتبع الفرضيات التالية:

**1-** لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد بجامعتهم تعزى إلى متغير الجامعة.

- جدول رقم (84): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العينة للمناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجامعة.

الجامعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سكيكة	70	3.216	0.475
قالمة	50	2.997	0.361
أم البواقي	50	2.980	0.527
المجموع	170	3.082	0.472

- المصدر: إعداد الباحثة

- من الجدول نلاحظ أن أكبر عدد للأساتذة بالعينة بجامعة سكيكة والمقدر عددهم (70) أستاذ وأستاذة جامعية بأكبر متوسط حسابي (3.216) وانحراف معياري يقدر بـ (0.475) ، بينما تساوى عدد الأساتذة في جامعة قالمة وجامعة أم البواقي بـ (50) أستاذ وأستاذة بينما يختلفان في المتوسط في قالمة (2.997) وانحرافه المعياري (0.361) و أم البواقي يقدر بـ (2.980) انحرافها المعياري (0.527).

- جدول رقم (85) : فروق استجابات أفراد العينة لمتغير المناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجامعة.

الدالة الإحصائية	( f )	متوسط المربعات	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات	
0.008	5.000	1.066	2	2.131	التباين بين المجموعات
		0.213	167	35.585	التباين داخل المجموعات
			<b>169</b>	<b>37.716</b>	المجموع

- المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "f" دالة إحصائية حيث كانت قيمة  $f=5.000$  عند مستوى دلالة (0.008) و هو أصغر من (0.05). وبالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطات جوهرية؛ أي ترجع إلى متغير الجامعة و منه فالفرضية غير محققة.

- جدول رقم (86): جدول المقارنات البعدية لاستجابات العينة للمناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجامعة.

مستوى الثقة 95 %		مستوى الدلالة	فرق (j-1)	الجامعة (j)	الجامعة (1)
الحد الأعلى	الحد الأدنى				
0.3874	0.0499	0.011	0.21863	قائمة	سكيدة
0.1992	-0.1653-	0.854	0.01696	أم البواقي	
-0.0499-	-0.3874-	0.011	-0.21863-	سكيدة	قائمة
0.4043	0.0668	0.006	0.23559	أم البواقي	
0.1653	-0.1992-	0.854	-0.011696-	قائمة	أم البواقي
-0.0668-	-0.4043-	0.006	-0.23559-	سكيدة	

- المصدر: إعداد الباحثة

- لتحديد مصدر الفروق بين الاستجابات نحو متغير الجامعة تبعا لمتغير المناخ التنظيمي قامت الباحثة باستخدام اختبار أقل فرق ممكن LSD وكانت النتائج كالآتي:

توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث نحو متغير ( المناخ التنظيمي ) وذلك تبعا للمتغير المستقل (الجامعة) حيث تبين أن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون بـ (جامعة قالمه) كان أقل بشكل معنوي من متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون بكل من جامعة سكيكدة و هذا الفرق دال إحصائيا عند مستوى (0.05).

كما توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث نحو متغير المناخ التنظيمي وذلك تبعا للمتغير المستقل " الجامعة" حيث تبين أن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون بجامعة قالمه كان أكبر بشكل معنوي عن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون بجامعة أم البواقي وهذا الفرق دال إحصائيا عند  $\alpha = 0.05$

2- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في جامعتهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

- جدول رقم (87): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي

تعزى لمتغير الدرجة العلمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الدرجة العلمية
0.46733	3.1029	82	ماجستير
0.47902	3.0642	88	دكتوراه

المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول استجابات أفراد العينة وفقا لمتغير الدرجة العلمية ثنائي التقسيم (ماجستير ، دكتوراه )، حيث كان عدد الأساتذة المتحصلين على شهادة الدكتوراه (88) بمتوسط حسابي يقدر بـ

(3.0642) وانحراف معياري يقدر بـ (0.47902) و هو أكبر من عدد الأساتذة المتحصلين على

الماجستير (82) وبمتوسط حسابي مقدر بـ (3.1029) وانحرافه المعياري المقدر بـ (0.46733).

-جدول رقم(88): فروق استجاباتالعينة المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

حالة التجانس	(f)	مستوى الدلالة	(t)	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة	الفرق
	0.460	0.499	-0.532-	168	0.596	-0.03863-

المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "t" غير دالة إحصائيا حيث كانت قيمة  $t = (-0.532)$  عند مستوى دلالة (0.596) وهو أكبر من (0.05)، و بالتالي فالفرق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية؛ أي لا ترجع إلى متغير الدرجة العلمية بل ترجع إلى عوامل أخرى (الصدفة أو أخطاء في المعاينة)، و منه فالفرضية محققة.

3- لا توجد فروق دالة إحصائيا في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في جامعتهم تعزى إلى متغير الجنس.

-جدول رقم (89): المتوسط والانحراف لاستجابات العينة للمناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	مستوى المناخ التنظيمي
0.45978	3.0148	91	ذكور	
0.47750	3.1613	79	إناث	

المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول استجابات العينة وفقا لمتغير الجنس ذكور و إناث ، حيث كان عدد الذكور (91) متوسطه الحسابي يقدر بـ (3.0148) وانحرافه المعياري يقدر بـ (0.45978) و هو أكبر من عدد الإناث (79) ومتوسطه الحسابي المقدر بـ (3.1613) وانحرافه المعياري المقدر بـ (0.47750).
- جدول رقم (90): فروق استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

حالة عدم التجانس	(f)	مستوى الدلالة	(t)	درجة الحرية (df)	مستوى الدلالة	الفرق
	0.002	0.962	-2.029-	162.728	0.044	-0.14644-

المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "t" غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة  $t = (-2.029)$  عند مستوى دلالة (0.044) وهو أصغر من (0.05) ، و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطات جوهريّة؛ أي ترجع إلى متغير الجنس و منه فالفرضية غير محققة.

#### 4- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في جامعتهم تعزى إلى متغير الأقدمية.

- جدول رقم (91): المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة للمناخ التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية

الأقدمية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	56	3.191	0.451
من 5 سنوات إلى أقل من 10	66	3.053	0.464
من 10 سنوات فأكثر	48	2.995	0.491
المجموع	170	3.082	0.472

المصدر: إعداد الباحثة

من الجدول نلاحظ أن عدد الأساتذة من ذوي ( 5 سنوات إلى أقل 10سنوات) أقدمية في الجامعة تمثل أكبر عدد قدر بـ (66) أستاذ وأستاذة جامعية وبمتوسط حسابي يقدر بـ(3.053) ، وانحراف معياري يقدر بـ(0.464) ، ويليه عدد الأساتذة من فئة(أقل من 5 سنوات) بـ(56) أستاذ وأستاذة وبمتوسط حسابي يقدر بـ(3.191) وانحراف معياري يقدر بـ(0.451)، وفي الأخير فئة (من 10 سنوات فأكثر) من حيث الأقدمية يقدر عدد الأساتذة بـ(48) أستاذ وأستاذة جامعية بمتوسط حسابي قدره (2.995) وانحراف معياري يقدر بـ(0.491) ، بينما كان المجموع (170) أستاذ وأستاذة والمتوسط العام لحجم العينة يقدر بـ(3.082) انحرافها المعياري قدر بـ(0.472).

- جدول رقم (92):فروق استجابات العينة للمناخ التنظيمي حسب الأقدمية " ANOVA".

الدالة الإحصائية	( f )	متوسط المربعات	درجة الحرية(df)	مجموع المربعات	
0.88	2.469	0.542	2	1.083	التباين بين المجموعات
		0.219	167	36.633	التباين داخل المجموعات
			169	37.716	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "F" غير دالة إحصائيا حيث كانت قيمة  $F = 2.469$  عند مستوى دلالة (0.88) و هو اكبر من (0.05) . و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية؛ أي لا ترجع إلى متغير الأقدمية بل ترجع إلى عوامل أخرى(الصدفة أو أخطاء في المعاينة). و منه فالفرضية محققة.

10-1- اختبار الفرضية العاشرة: لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين

بتأدية أدوارهم تعزى إلى بعض المتغيرات التالية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية).

وللإجابة عليها تنبثق الفرضيات التالية:

1- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجامعة.

- جدول رقم (93): المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجامعة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجامعة
0.48954	3.5237	70	سكيكدة
0.49520	3.2013	50	قالمة
0.50700	3.2069	50	أم البواقي
<b>0.51804</b>	<b>3.3357</b>	<b>170</b>	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة

- من الجدول نلاحظ أن أكبر عدد للأساتذة بالعينة بجامعة سكيكدة والمقدر عددهم (70) أستاذ وأستاذة جامعية بأكبر متوسط حسابي (3.5237) وانحراف معياري يقدر بـ (0.48954) ، بينما تساوى عدد الأساتذة في جامعة قالمة وجامعة أم البواقي بـ(50) أستاذ وأستاذة بينما يختلفان في المتوسط في قالمة (3.2013) وانحرافه المعياري (0.49520)و أم البواقي يقدر بـ (3.2069) انحرافها المعياري(0.51804).

- جدول رقم (94): فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي حسب متغير الجامعة.

الدالة الإحصائية	( f )	متوسط المربعات	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات	
0.000	8.537	2.103	2	4.207	التباين بين المجموعات
		0.246	167	41.147	التباين داخل المجموعات
			<b>169</b>	<b>45.354</b>	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "f" دالة إحصائياً حيث كانت قيمة  $f=8.537$  عند مستوى دلالة (0.000) وهو أصغر من (0.05). وبالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطات جوهرية؛ أي ترجع إلى متغير الجامعة. و منه فالفرضية غير محققة.

جدول رقم (95): المقارنات البعدية لاستجابات أفراد العينة نحو متغير دور الأستاذ الجامعي تبعا لمتغير الجامعة .

مستوى الثقة 95 %		مستوى الدلالة	فرق (j-1)	الجامعة (j)	الجامعة (1)
الحد الأعلى	الحد الأدنى				
0.5039	0.1410	0.001	0.32241	قالمة	سكيكة
0.1904	-0.2016-	0.955	-0.00563-	أم البواقي	
-0.1410-	-0.5039-	0.001	-0.32241-	سكيكة	قالمة
0.4982	0.1353	0.001	0.31679	أم البواقي	
0.2016	-0.1904-	0.955	0.00563	قالمة	أم البواقي
-0.1353-	-0.4982-	0.001	-0.31679-	سكيكة	

المصدر: إعداد الباحثة

- لتحديد مصدر الفروق بين الاستجابات نحو متغير الجامعة تبعاً لمتغير دور الأستاذ الجامعي قامت

الباحثة باستخدام اختبار أقل فرق ممكن LSD وكانت النتائج كالتالي:

توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث نحو متغير دور الأستاذ الجامعي

وذلك تبعاً للمتغير المستقل (الجامعة) حيث تبين أن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون بـ

(جامعة قالمة) كان أقل بشكل معنوي من متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون (جامعة

سكيكدة وهذا الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

كما توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث نحو متغير دور الأستاذ

الجامعي وذلك تبعاً للمتغير المستقل (الجامعة) حيث تبين أن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين

يعملون بـ (جامعة قالمة) كان أكبر بشكل معنوي من متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين يعملون

بجامعة أم البواقي وهذا الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

2- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى

متغير الدرجة العلمية.

- جدول رقم (96): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ

الجامعي تبعاً للدرجة العلمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الدرجة العلمية
0.50518	3.4028	82	ماجستير
0.52487	3.2731	88	دكتوراه

المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول استجابات أفراد العينة وفقا لمتغير الدرجة العلمية ثنائي التقسيم (ماجستير ، دكتوراه )، حيث كان عدد الأساتذة المتحصلين على شهادة الدكتوراه(88) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.2731) وانحراف معياري يقدر بـ (0.52487) و هو أكبر من عدد الأساتذة المتحصلين على الماجستير(82) وبمتوسط حسابي مقدر بـ (3.4028) وانحرافه المعياري المقدر بـ (0.50518).

- جدول رقم (97): فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

حالة التجانس	(f)	مستوى الدلالة	(t)	درجة الحرية(df)	مستوى الدلالة	الفرق
	0.003	0.958	-1.640-	168	0.103	-0.129-

المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "t" غير دالة إحصائيا حيث كانت قيمة  $t = (-1.640)$  عند مستوى دلالة (0.103) وهو أكبر من (0.05)، و بالتالي فالفروق الملاحظة بين المتوسطات ليست جوهرية؛ أي لا ترجع إلى متغير الدرجة العلمية بل ترجع إلى عوامل أخرى (الصدفة أو أخطاء في المعاينة)، و منه فالفرضية محققة.

3- لا توجد فروق دالة إحصائيا في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس.

- جدول رقم (98): المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي لمتغير الجنس.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس	مستوى دور الأستاذ الجامعي
0.49231	3.2040	91	ذكور	
0.50821	3.4873	79	إناث	

المصدر: إعداد الباحثة

- نلاحظ من الجدول استجابات العينة وفقا لمتغير الجنس ذكور و إناث ، حيث كان عدد الذكور (91) متوسطه الحسابي يقدر بـ (3.2040) وانحرافه المعياري يقدر بـ (0.49231) و هو أكبر من عدد الإناث (79) ومتوسطه الحسابي المقدر بـ (3.4873) وانحرافه المعياري المقدر بـ (0.50821).  
جدول رقم (99): فروق استجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ تعزى لمتغير الجنس.

الفرق	مستوى الدلالة	درجة الحرية (df)	(t)	مستوى الدلالة	(f)	
-0.28336	0.000	168	-3.687	0.954	0.003	حالة تجانس

المصدر: إعداد الباحثة

- يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "t" دالة إحصائيا حيث كانت قيمة t = (-3.687) عند مستوى دلالة (0.000) وهو أصغر من (0.05)، و بالتالي فالفرق الملاحظة بين المتوسطات جوهرياً؛ أي ترجع إلى متغير الجنس و منه فالفرضية غير محققة.

4- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية.

- جدول رقم (100): المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الأقدمية
0.52076	3.4877	56	أقل من 5 سنوات
0.49465	3.3622	66	من 5 سنوات إلى أقل من 10
0.48370	3.1217	48	من 10 سنوات فأكثر
<b>0.51804</b>	<b>3.3357</b>	<b>170</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: إعداد الباحثة

من الجدول نلاحظ أن عدد الأساتذة من ذوي (5 سنوات إلى أقل 10 سنوات) أقدمية في الجامعة تمثل أكبر عدد قدر بـ (66) أستاذ وأستاذة جامعية وبمتوسط حسابي يقدر بـ(3.3622) ، وانحراف معياري يقدر بـ(0.49465) ، ويليه عدد الأساتذة من فئة(أقل من 5 سنوات) بـ(56) أستاذ وأستاذة وبمتوسط حسابي يقدر بـ(3.4877) وانحراف معياري يقدر بـ(0.52076)، وفي الأخير فئة (من 10 سنوات فأكثر) من حيث الأقدمية يقدر عدد الأساتذة بـ(48) أستاذ وأستاذة جامعية بمتوسط حسابي قدره (3.1217) وانحراف معياري يقدر بـ(0.48370) ، بينما كان المجموع (170) أستاذ وأستاذة والمتوسط العام لحجم العينة يقدر بـ(3.3357) انحرافها المعياري قدر بـ(0.51804).

- جدول رقم (101): فروق استجابات العينة لدور الأستاذ الجامعي حسب متغير الأقدمية "ANOVA".

الدالة الإحصائية	( f )	متوسط المربعات	درجة الحرية(df)	مجموع المربعات	
0.001	7.065	1.769	2	3.538	التباين بين المجموعات
		0.250	167	41.816	التباين داخل المجموعات
			<b>169</b>	<b>45.354</b>	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "F" دالة إحصائياً حيث كانت قيمة  $F = 7.065$  عند مستوى دلالة (0.001) و هو أصغر من (0.05). وبالتالي فالفرق الملاحظة بين المتوسطات جوهرية؛ أي ترجع إلى متغير الأقدمية و منه فالفرضية غير محققة.

- جدول رقم (102): المقارنات البعدية لاستجابات أفراد العينة لمتغير دور الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية.

مستوى الثقة 95 %		مستوى الدلالة	فرق (j-1)	الأقدمية (j)	الأقدمية (1)
الحد الأعلى	الحد الأدنى				
0.3050	-0.0540-	0.169	0.12551	من 5 إلى أقل من 10	أقل من 5 سنوات
0.5603	0.1717	0.000	0.36598	من 10 فأكثر	سنوات
0.0540	-0.3050-	0.169	-0.12551-	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى
0.4279	0.0531	0.012	0.24047	من 10 فأكثر	أقل من 10 سنوات
-0.1717-	-0.5603-	0.000	0.36598	أقل من 5 سنوات	من 10 سنوات
-0.0531-	-0.4279	0.012	0.24047	من 5 إلى أقل من 10	فأكثر

## المصدر: إعداد الباحثة

- لتحديد مصدر الفروق بين الاستجابات نحو متغير دور تبعا لمتغير الأقدمية قامت الباحثة باستخدام اختبار أقل فرق ممكن LSD وكانت النتائج كالآتي:

توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث نحو متغير دور الأستاذ الجامعي وذلك تبعا للمتغير المستقل (الأقدمية) حيث تبين أن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين عدد سنوات الأقدمية لديهم (أقل من 5 سنوات) كان أكبر بشكل معنوي من متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين عدد سنوات الأقدمية لديهم أكثر من 10 سنوات (حيث كان الفرق بينهما مقدر بـ (0.365) وهو دال إحصائيا عند مستوى 0.000 لأنه أقل من (0.05).

كما توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث نحو متغير دور الأستاذ الجامعي وذلك تبعا للمتغير المستقل (الأقدمية) حيث تبين أن متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين عدد سنوات الأقدمية لديهم (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) كان أكبر بشكل معنوي من متوسط استجابات أفراد عينة البحث الذين عدد سنوات الأقدمية لديهم أكثر من 10 سنوات (حيث كان الفرق بينهما مقدر بـ (0.2404) وهو دال إحصائيا عند مستوى 0.012 لأنه أقل من (0.05).

## 2- مناقشة نتائج البحث على ضوء الدراسات السابقة و الفرضيات

2-1 - مناقشة نتائج الفرضية الأولى .

2-2 - مناقشة نتائج الفرضية الثانية.

2-3 - مناقشة نتائج الفرضية الثالثة .

2-4 - مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

2-5 - مناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

2-6 - مناقشة نتائج الفرضية السادسة.

2-7 - مناقشة نتائج الفرضية السابعة.

2-8 - مناقشة نتائج الفرضية الثامنة.

2-9 - مناقشة نتائج الفرضية التاسعة.

2-10 - مناقشة نتائج الفرضية العاشرة.

## 2- مناقشة نتائج البحث على ضوء الدراسات السابقة و الفرضيات:

## 2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى : يسود مناخ تنظيمي ايجابي في الجامعة الجزائرية

أو (جامعات الشرق محل الدراسة).

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مناخ تنظيمي معتدل (متوسط) سائد في كليات العلوم الإنسانية، والعلوم الاجتماعية بجامعات الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قالمة- أم البواقي) ، بمتوسط حسابي قدره (3.0829) يقع في هذا المجال أو المستوى من مستويات المناخ التنظيمي [2.6-3.4] وانحراف معياري قدر ب(0.47241) .

فاختلفت هذه النتائج مع دراسة القريوتي (1994) حول المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر هيئة التدريس، حيث بينت نتائجها أن تقييم أساتذة الجامعة للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة الأردنية كان في مجمله سلبي، وانفقت نتائج القريوتي مع نتائج أبوسمرة (1999) حول تقييم المناخ التنظيمي في جامعة القدس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فتوصلت نتائج دراسته إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس للمناخ التنظيمي السائد فيها كان متدينا ، كما تعارضت نتائج الدراسة مع دراسة السماوي (2005) الذي توصل إلى أن تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة " تعز" قد جاء بدرجة تحقق منخفضة في جميع عناصر المناخ التنظيمي المشمولة بالبحث (الكبيسي، 2010، ص12). كما اختلفت دراستنا مع نتائج دراسات محلية أنجزت على مستوى الجامعة الجزائرية من بينها دراسة طوطاوي (1993) حول الجو التنظيمي السائد في الجامعة وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم فتم تحقيق فرضيتها العامة أي أنه يسود الجامعة جو تنظيمي يعرقل أداء الأساتذة ويسبب لهم شعورا بالتذمر وعدم الرضا؛ مما يعني أنه يسود الجامعة مناخ تنظيمي سلبي بكل مؤسسات التعليم العالي محل الدراسة (طوطاوي، 1999، د.ص).

كما اختلفت النتائج مع دراسة الباحثة بوطوطن بجامعة سكيكدة (2009) الموسومة ب اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية حيث توصلت إلى اتجاه عام سلبي نحو المناخ التنظيمي بتقدير بلغ (2.90) ونسبة مئوية بلغت (58 %) (بوطوطن، 2009، د. ص). بينما **اتفقت** نتائج هذه الدراسة مع دراسة المعشر (2001) التي هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية محل الدراسة هو في مجمله متوسط بمتوسط حسابي قدره (3.4) (ظاهر، 2010، ص12).

كما **اتفقت** النتائج في المنحى الوسطي مع دراسة العافري (2016) بجامعة قسنطينة بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي"، فتوصلت إلى أن إدراك أساتذة جامعة قلمة للمناخ التنظيمي السائد جاء بدرجة تحقق متوسطة في جميع الأبعاد المشمولة بالبحث وهو ملائم إلى حد ما، حيث بلغ معدل المتوسط العام لدرجة سيادة المناخ التنظيمي (3.25) (العافري، 2016، ص349)، وتقاربت النتائج أيضا مع نتائج دراسة نزاري (2018) في دراسته حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي بمؤسسة "سوناريك" التي توصل من خلالها إلى أن المناخ التنظيمي ككل بلغ المتوسط الحسابي له (3.38) وتقع هذه القيمة فوق الحد الفاصل بين المناخ المغلق والمناخ المفتوح ويعكس هذا اتجاها إيجابيا عاما لدى أفراد عينة الدراسة نحو المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة "سوناريك" حسب تقدير عمالها (نزاري، 2018، ص200).

## 2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: يقوم الأستاذ الجامعي بدور إيجابي في الجامعة

### الجزائرية. (على مستوى جامعات الشرق محل الدراسة).

توصلت نتائج الدراسة إلى قيام الأساتذة الجامعيين بدور معتدل في حدود المتوسط في كليات العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية بجامعات الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قلمة- أم البواقي) ، بمتوسط حسابي قدره (3.3357) يقع في هذا المجال أو المستويين مستويات دور الأستاذ الجامعي [2.6-3.4]

وانحراف معياري قدر بـ(0.51804) . وهذا مايفسر بإزدوائية الإتجاه أي أن قيام الأساتذة الجامعيين بأدوارهم جاء في حدود المتوسط إما لأسباب راجعة للأستاذ وشخصيته كفرد أي قصور ونقص في التكوين والتطوير الذاتي أو راجع إلى المؤسسة الجامعية والظروف التي تطبث مجهودات الأساتذة للإرتقاء إلى أداء عالي المستوى ومناخ تنظيمي متوسط غير كاف وغير محفز لتعزيز الإبداع والتميز لدى العاملين فيه ، كما ذكر علي راشد في كتابه: "الجامعة والتدريس الجامعي" عدة أساليب لتحسين الأداء تمثلت أولاً في : **أساليب الذاتية Self styles** وهي متعلقة بالأستاذ الجامعي في حد ذاته ويندرج على إثرها عدة عناصر تتمثل في: **الاتجاهات: Directione** أي وجب على الأستاذ الجامعي أن ينمي اتجاهات إيجابية اتجاه مهنته العلمية مما يؤدي إلى شعوره بالرضا والسعادة، و **الطموح الشخصي Personal ambition** إن الأستاذ الجامعي يجب أن يكون طموح بما يسمح له من تحقيق نمو وتطور في مهاراته وقدراته المعرفية والعلمية ومعالجة ثغراته الفكرية وتعزيز نواحي القوة في مستواه العلمي، و**الإطلاع الواسع Informed** لتحقيق النمو العلمي والثقافي وجب من الأستاذ الإطلاع الشامل على مجالات التخصص فهي تتيح له فرصاً للنمو في مهنة التعليم العالي.(علي راشد، 2007، ص41-44) ، و **ثانياً الأساليب المهنية Professional methods** التي تتعلق بالمؤسسة الجامعية تجلت في: **التدريب التربوي Education training** يهدف إلى إحداث زيادة على مستوى كفاءات الأستاذ التدريسية والتربوية والمهنية، و تحسين الأداء يؤدي إلى شعوره بالرضا ويرفع من روحه المعنوية ويزيد إنتاجية، و تعزيز وتأكيد الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة التربوية، و التدريب يرفع بمستوى الأساتذة نحو تحقيق كفاءة تربوية عالية مما يدفعهم نحو الرقي والتقدم والترقية. و**حلقات البحث والمناقشة** ومن خلالها يتمكنون من اقتراح حلول بعد رؤية المشكلات من زوايا مختلفة، و**الاجتماعات والمؤتمرات** فإن من خلالهم يتحسن العمل الجماعي لأعضاء هيئة التدريس وتتحسن كفايتهم التدريسية والإنتاجية فهم فرصة للتحليل والتفسير والعمل المشترك. ( الأسدي ، 2014، ص259)

### 2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي.

توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.339) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في الحرية الأكاديمية للأستاذ يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (33.9%).

حيث تشابهت النتائج مع دراسة (كريم علي وسوزان علي 2014) حيث أكدت أن بعد الحرية الأكاديمية جاء في المرتبة الأخيرة للأبعاد بمرجح قدر بـ (3.72) ، ووزن مؤوي قدر بـ (74.52) وتبين على أساسها أن الأستاذ في الجامعة المستتصية لديه حرية أكاديمية في تدريسه وبحثه، ولديه الحرية في اختيار المواد التي يدرسها ووضع محتوى هذه المقررات واختيار طرق التدريس الملائمة ووسائل التقويم المناسبة لطلبته، إضافة إلى حريته في اختيار موضوعات البحوث العلمية وإجرائها.

### 2-4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على أداء الأستاذ الجامعي .

توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على أداء الأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.192) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في أداء الأستاذ يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (19.2%) ، حيث اتفقت نتائج البحث مع دراسة (الصغير 2002) الموسومة بعنوان: " المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية " توصل إلى وجود تأثير جوهري لمحوري المناخ التنظيمي (العلاقات وأساليب تحسين العمل) على مستوى الأداء الوظيفي لمفردات الدراسة (قبوب، 2008، ص33-34) ، كما أكدت أيضا دراسة ( عبد بحر، وأبو سويرح، 2010، المعنونة بـ "أثر المناخ التنظيمي على أداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية

بغزة " على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية (عبد بحر، أبو سويرح، 2010، 147)

## 2-5- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: يؤثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية

### على مساهمة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة.

توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على مساهمة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة، حيث قدر معامل التحديد بـ (0.107) و هو ما يعني أن التغيير الذي يحدث في مساهمة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (10.7%).

- أي أنه كلما كان المناخ التنظيمي ايجابي ومفتوح سمح وأدى إلى قيام الأساتذة الجامعيين بأدوار فعالة في تسيير الجامعة من تسيير إداري ومالي وبشري . حيث أكد " بوفلجة غياث" في كتابه: " التربية والتعليم بالجزائر" على أن الجامعة الجزائرية تعاني من سوء التسيير إذ لا يوجد تكوين متخصص لمسيري الجامعة ومعاهد التكوين العالي ، بالإضافة إلى عدم وجود تقاليد إدارية في الجامعات الجزائرية ، بل أن الأساتذة الجامعيين يتداولون على تسيير مختلف هياكل ومصالح الجامعة ، وعادة ما توكل مهمة تسيير الجامعة للأطباء و التكنولوجيين ليست لهم معلومات حول التسيير الإداري والمالي والبشري للجامعة و إنما يتعلمون عن طريق المحاولة والخطأ. (بوفلجة، 2006، ص 110) . وهذا ما وجب النظر فيه خاصة بالتكوين المتخصص للأساتذة في التسيير من خلال دورات تكوينية وملتقيات ومؤتمرات وطنية ودولية.....

## 2-6- مناقشة نتائج الفرضية السادسة:يوثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة

### الجزائرية على مشاركة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة.

توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على مشاركةالأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة.حيث قدر معامل التحديد بـ (0.166) و هو ما يعني أن التغيير الذي يحدث في مشاركة الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (16.6%).

- أي أنه كلما كان المناخ التنظيمي السائد إيجابي ساهم وسمح للأساتذة الجامعيين بالقيام بدورهم في تنمية الجامعة بشكل فعال. حيث عرف صيفور سليم التنمية المهنية بأنها : " العملية المؤسسية لتحسين ثقافة الجامعة وذلك تعبيراً عن شمولها لكل ما يدفع الجامعة نحو مزيد من الإنجاز البناء في المجتمعات باعتبارها الضمان الأوثق لتحقيق جودة التعليم العالي الجامعي في عالم متغير " .(صيفور، 2013، ص67) فالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تساهم بشكل أو بآخر في جودة التعليم العالي الجامعي مما يؤدي إلى تنمية الجامعة ومسايرتها للركب الجامعي العالمي.

## 2-7- مناقشة نتائج الفرضية السابعة:يوثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة

### الجزائرية على مساهمة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار.

توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار.حيث قدر معامل التحديد بـ (0.252) و هو ما يعني أن التغيير الذي يحدث فيمشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (25.2%). حيث تشابهت النتائج مع دراسة (كريم علي وسوزان علي 2014) حيث أكدت نتائجه أن بعد المشاركة في اتخاذ القرار جاء في المرتبة الثانية بمرجح قدر بـ(4.04) ، ووزن مؤوي قدر بـ(81.21) وتبين أن

المشاركة في اتخاذ القرار لها دور حيوي وتعتبر من أهم العناصر المؤثرة للمناخ التنظيمي في كليات الجامعة المستنصرية. كما اختلفت النتائج مع دراسة (أحلام الجنابي 2015) حيث جاءت بنسبة تحقق ضعيفة لمجال سعي الجامعة إلى المشاركة في عملية اتخاذ القرار التي من شأنها خدمة المجتمع .

- حيث أكد "بوفلجة غياث" في كتابه : "التربية والتعليم بالجزائر" أن اللامركزية في اتخاذ القرارات تعيق التسيير الإداري للجامعة ، فعادة ما تحتاج هذه الأخيرة عند قيامها ببعض العمليات الإدارية ، كالتوظيف أو الترقية أو التكوين أو تسوية بعض الملفات إلى الضوء الأخضر من الوزارة أو جهات مركزية أخرى لحل المشاكل واتخاذ القرارات.(بوفلجة، 2006، ص 110)

## 2-8- مناقشة نتائج الفرضية الثامنة:يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع .

توصلت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع، حيث قدر معامل التحديد ب (0.197) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث فيدور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (19.7% ).

حيث أظهرت نتائج دراسة (منى البلادي،2010) الموسومة بعنوان : "دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة "

أن دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في مجال البحوث التطبيقية بدرجة (مرتفعة) وبمتوسط (2.51) ، ووزن نسبي قدر ب (83.67%) .كما أظهرت نتائجها أيضا أن دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في مجال التوعية والخدمة العامة بدرجة (متوسطة ) وبمتوسط (2.33) ، ووزن نسبي (77.67%) . (البلادي،

- حيث أكد " صيفور سليم" في مقاله : " التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر " على أنه وجب الاهتمام بتنمية مهارات خدمة المجتمع وذلك بالتركيز على تنمية الأستاذ كعنصر أساسي رئيسي وفعال في مجال تطوير المجتمع من خلال مساهماته في إنتاج المعرفة ومساهماته المباشرة في لقاءات الإرشاد والتوجيه ، والمشاركة في مختلف المؤتمرات التي ينظمها الشريك الاجتماعي بمختلف مؤسساته .(صيفور، 2013، ص66) . كما أكد كذلك على أن الجامعة الجزائرية تجد صعوبة واضحة في التفتح على محيطها فلا هي تسعى إلى تأسيس علاقات فاعلة مع سائر الأنظمة الاجتماعية و السياسية والثقافية ، ولا المجتمع يهدف لإدراك أهمية الدور المنوط للجامعة في تحقيق التنمية الشاملة التي يطمح إليها ، وذلك لا ينأتى إلا من خلال تنمية مهارات التواصل لدى أساتذة الجامعة من أجل تطوير أدائهم الوظيفي في مجال خدمة المجتمع.(صيفور، 2013، ص76) .

- كما وجب توفير الجو المناسب والمناخ الإيجابي للعمل في بيئة تنظيمية محفزة تسمح للأستاذ الجامعي للعمل بأريحية ولقيامه بالأدوار المنوط بها داخل الجامعة بالتدريس والبحث العلمي وخارج الجامعة بخدمة المجتمع وربط الجامعة بمؤسسات المجتمع والدولة.

## 2-9- مناقشة الفرضية التاسعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة

الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى المتغيرات التالية: ( الجامعة - الدرجة

العلمية - الجنس - الأقدمية). وللإجابة عليها انبثقت الفرضيات التالية:

### 1- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد

بجامعتهم تعزى إلى متغير الجامعة.

أوضحت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة حسب إدراك

الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشرق

محل الدراسة (سكيكدة- قالمة- أم البواقي).

- حيث تشابهت النتائج مع دراسة بحر و ابوسويح (2010) الموسومة بـ "أثر المناخ التنظيمي على

الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة" والتي أكدا من خلالها على عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$  في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير

عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى إلى مكان العمل.

### 2- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في

جامعتهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

- أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الدرجة العلمية حسب

إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشرق

الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قالمة- أم البواقي) ، حيث تعارضت هذه النتائج مع دراسة المعشر

(2001) والتي بينت نتائجها وجود فروق معنوية بين المناخ التنظيمي والدرجة العلمية (المؤهل العلمي) (

واصل، 2006، ص79) ، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السماوي (2005) في عدم وجود

فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد

في جامعة " تعز " تعزى لمتغير الدرجة العلمية (الكبيسي، 2010، ص12) ، كما تعارضت مع دراسة العافري (2016) التي توصلت إلى وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي عند مستوى دلالة ( 0.05 ) وذلك لصالح الأساتذة الدكاترة الذين سجلوا متوسطا حسابيا يساوي (3.30) لصالح حملة دكتوراه علوم (3.27) لحملة دكتوراه دولة، يمكن أن يرجع ذلك إلى أن الأساتذة الدكاترة وبحكم الدرجة العلمية يتميزون عن حاملي الماجستير ببعض الاختلافات من حيث الامتيازات مما يجعلهم يدركون مناخ عملهم بمختلف أبعاده أكثر إيجابية من الأساتذة حملة الماجستير (العافري، 2016، ص327)

### 3- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في جامعتهم تعزى إلى متغير الجنس.

- أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي حسب متغير الجنس، حيث اتفقت مع نتائج دراسة المعشر (2001) في عدم تبين وجود فروق بين المناخ التنظيمي والجنس (ظاهر، 2010، ص17) ، كما اتفقت مع دراسة السماوي (2005) والتي كانت تدور حول العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة "تعز" والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة اليمينية في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة تعزى لمتغير الجنس (الكبيسي ، 2010 ، ص 12)، كما تعارضت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العافري (2016) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي حسب الجنس لصالح الذكور عند مستوى دلالة (0.05) بمتوسط حسابي قدر بـ (3.28) وانحراف معياري قدر بـ (0.49) (العافري، 2016، ص 326) .

#### 4- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في جامعتهم تعزى إلى متغير الأقدمية.

- أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الأقدمية حسب إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية بجامعة الشرق محل الدراسة (سكيكدة - قالمة - أم البواقي)، حيث تعارضت هذه النتائج مع دراسة المعشر (2001) والتي بينت نتائجها وجود فروق معنوية بين المناخ التنظيمي والأقدمية (سنوات الخبرة)(ظاهر،2010،ص17) ، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السماوي (2005) في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة " تعز " تعزى لمتغير سنوات الخبرة (الكبيسي ، 2010، ص 12)، كما تعارضت مع دراسة العافري (2016) التي توصلت إلى أثر متغير سنوات الخبرة على إدراك الأساتذة للمناخ التنظيمي في وجود فروق لصالح فئة الأساتذة ممن لديهم خبرة تتراوح بين (11 و 15) سنة حيث كانت "ت" (8.79) وهي دالة عند مستوى (0.05) في جامعة قالمة (العافري،2016،ص332). وتعارضت أيضا مع دراسة نزاري (2018) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي حيث توصل إلى وجود فروق دالة إحصائية في المناخ التنظيمي حسب متغير الأقدمية (نزاري،2018،ص226)

#### 2-10- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى

إلى المتغيرات التالية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية). وللاجابة عليها

انبثقت الفرضيات التالية:

#### 1- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى

متغير الجامعة.

لقد أوضحت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجامعة في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشرق محل الدراسة (سكيكة- قالمه-أم البواقي) ، وذلك راجع إلى العوامل والخصائص التنظيمية التي تميز كل جامعة والتي يشترك في تفعيلها كل من الطاقم الإداري والتدريسي وكافة الأسرة الجامعية ونمط العلاقات الإنسانية والمرونة في تطبيق اللوائح القانونية والتنظيمية كما هو راجع إلى تبني كل جامعة لثقافة تنظيمية تختلف عن الأخرى و تخلق مناخ تنظيمي يختلف حسب إدراك الأساتذة الجامعيين له وبالتالي يؤدي إلى إحداث تغيير في سلوكياتهم وأدائهم المهنية بالخصوص.

## 2- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشرق محل الدراسة (سكيكة- قالمه-أم البواقي) ، حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (منى البلادي، 2010): "الموسومة بعنوان دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة " التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) بالنسبة لدور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية. (البلادي، 2010، ص 99).

كما تعارضت دراسة (الزهرة الأسود، 2010) الموسومة بعنوان: "الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية " أن قيمة "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (1.66) أقل من قيمة "ت" الجدولة والمقدرة بـ (1.97) عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية (2.58)، أي أن الفروق في مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة باختلاف مؤهلهم العلمي غير

دالة عند مستوى الدلالة 0.05 والتي تؤكد عدم وجود فروق باختلاف مؤهلهم العلمي.(الأسود، 2014، ص148)

### 3- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس.

أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشرق محل الدراسة (سكيكة- قالمه- أم البواقي) ، حيث تعارضت هذه النتائج مع دراسة (الزهرة الأسود، 2010) الموسومة بعنوان: "الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية " حيث أوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة الذكور المقدر بـ (8.89) أقل من المتوسط الحسابي لعينة الأستاذات الإناث المقدر بـ (10.13) أما الانحراف المعياري للعينة الأولى يقدر بـ (3.25) فهو أقل من الانحراف المعياري للعينة الثانية والمقدر بـ (3.51). كما أن قيمة "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (2.88) أكبر من قيمة "ت" الجدولية والمقدرة بـ (2.60) أي أن الفروق الجنسية في مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 لصالح عينة الأستاذات الإناث وبالتالي توجد فروق باختلاف جنسهم .(الأسود، 2014، ص144-145)

### 4- لا توجد فروق دالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية.

أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشرق محل الدراسة (سكيكة- قالمه- أم البواقي) ، حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (منى البلادي، 2010):

"الموسومة بعنوان دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة " التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بالنسبة لدور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (البلادي، 2010، ص 100).

كما تعارضت دراسة (الزهرة الأسود، 2010) الموسومة بعنوان: "الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية " حيث أوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة ذوي أقدمية أقل من 9 سنوات والمقدر بـ (9.30) أقل من المتوسط الحسابي لعينة الأساتذة الجامعيين ذوي أقدمية أكبر أو يساوي 9 سنوات في التدريس والمقدر بـ (9.47) أما الانحراف المعياري للعينة الأولى يقدر بـ (3.36) فهو أقل من الانحراف المعياري للعينة الثانية والمقدر بـ (3.59). كما أن قيمة "ت" المحسوبة والمقدرة بـ (0.31) أقل من قيمة "ت" الجدولية والمقدرة بـ (1.97) أي أن الفروق في مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة باختلاف أقدمتهم في التدريس دالة عند مستوى الدلالة 0.05 والتي تؤكد وجود فروق باختلاف الأقدمية. (الأسود، 2014، ص 145-146)

## - خلاصة:

نستخلص مما سبق أنه تم تحقيق أهداف البحث واستخلاص أهم نتائجه ومناقشتها وفقا للفرضيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث الذي كان قيد الدراسة والموسوم ب: " المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وأثره على دور الأستاذ الجامعي " وذلك بتشخيص واقع المناخ التنظيمي في بعض جامعات الشرق محل الدراسة (سكيكدة- قالمة- أم البواقي) ومستوى دور الأستاذ الجامعي وأثر المناخ على الدور ، وفقا للتحليل الإحصائي على برنامج SPSS ، والأساليب الإحصائية المعتمدة.

# تفسير عام

## - تفسير عام:

يعتبر المناخ التنظيمي من المواضيع بالغة الأهمية بالنظر لتأثيره الفعال والمتعدد في الكثير من المتغيرات التنظيمية كالالتزام التنظيمي، الأداء، الصراع التنظيمي، الرضا الوظيفي، التطوير الإداري... الخ ، لهذا عني البحث بدراسة جميع أبعاده ومدى أثره على متغير دور الأستاذ الجامعي ببعض جامعات الشرق ، فقد تم تشخيصه في عينة البحث الخاصة بالجامعات ( سكيكدة- قالمة- أم البواقي ) حيث وجد أن متوسطه الحسابي يقدر بـ (3.0829) ، وانحراف معياري يقدر بـ(0.47241) وهو ما يفسر بأن المناخ التنظيمي السائد في حدود المتوسط والاعتدال وذلك راجع إلى إدراكات هيئة التدريس لمعطيات وأبعاد المناخ التنظيمي مما سمح بتكوين تصور عام معتدل حول المناخ من خلال نمط الاتصال المتعامل به والمعاملة بين العاملين ورؤساء الأقسام، وهذا يوحي بالعدالة التنظيمية المتعامل بها والثقافة التنظيمية الايجابية التي تسود بيئة العمل والقيادة الراشدة التي يتحلى بها المسؤولين والمسيرين من رؤساء الأقسام والعمداء ورئاسة الجامعة في مرونة تطبيق اللوائح القانونية المعمول بها وفق التعليمات والمواد المنصوص عليها من قبل وزارة التعليم العالي بالجزائر مما يشجع ويحفز إلى دعم العوامل التنظيمية التي تخلق مناخ ايجابي فعال في المؤسسات الجامعية الوطنية.

كما أن الأستاذ الجامعي وأدواره لا تقل أهمية عن المناخ التنظيمي فهو محور ارتكاز داخل الحرم الجامعي والمنظومة التربوية للتعليم العالي فقد تم تشخيص مستوى قيامه بأداء أدواره في بعض جامعات الشرق الجزائري ( سكيكدة - قالمة - أم البواقي) ، ووجد أن متوسطه الحسابي حسب إدراكات أفراد العينة يقدر بـ (3.3357) ، وانحرافه المعياري يقدر بـ (0.51804) فهو يدل على أن الأساتذة الجامعيين يقومون بأداء ادوار في حدود المتوسط والاعتدال ، كما كان متوسطه بجامعة سكيكدة يقدر بـ(3.5237)وقالمة بـ (3.2013)، وأم البواقي يقدر بـ (3.2069) وهي عبارة عن متوسطات حسابية مقارنة توجي باعتدالية في ممارسة الأساتذة الجامعيين لأدوارهم ، كما يفسر ذلك بسيادة مناخ

تنظيمي معتدل أدى ويسمح للأساتذة بممارسة أدوارهم المتمثلة في : (الحرية الأكاديمية-الأداء- تسيير الجامعة - تنمية الجامعة- اتخاذ القرار - خدمة المجتمع)، ويفسر كذلك بتحلي الأساتذة بروح المسؤولية التنظيمية و الالتزام والضمير المهني الذي دفعهم إلى القيام بواجباتهم اتجاه المؤسسة الجامعية التي ينتمون لها ويستثمرون قدراتهم في العمل المنوط بهم على أكمل وجه.

### - أثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي :

أكد ليكرت في تعريفه للمناخ التنظيمي على أن المناخ في أي منظمة ينشأ من خلال سياسات وممارسات كبار الإداريين للنظام وهذا المناخ يؤثر في أداء كل التابعين والعاملين وكل العناصر المحيطة به وهذا التأثير يعتمد على حجم السلوك لكل من يعمل في سلسلة الهيكل التنظيمي، وهذا ما أثبتت صحته وأكدته نتائج هذا البحث من خلال الإجابة على فرضيات تأثير المناخ التنظيمي على أبعاد دور الأستاذ الجامعي كما وضحت كذلك علاقة الأثر لمتغير المناخ على الدور، وكانت النتائج كالتالي : إن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.339) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في الحرية الأكاديمية للأستاذ يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (33.9%)، كما أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على أداء لأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.088) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في الحرية الأكاديمية للأستاذ يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (8.8%)، ووجد أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.057%) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (5.7%)، ووجد كذلك أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.065) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ

الجامعي في تنمية الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (6.5%)، كما أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائياً على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.252) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (25.2%)، وفي الأخير وجد أن المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائياً على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.045) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (4.5%). كما ذكر المغربي أن المناخ عبارة عن خصائص تسير البيئة الداخلية للعمل وتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم، وهذا ما يفسر بان أي تغير يطرأ على مستوى المناخ التنظيمي بدرجة يتبعه ويحدث تغير في أي دور من أدوار الأستاذ الجامعي بدرجة لهذا فإن العلاقة بين متغير المناخ والدور بكل أبعاده حسب ما أثبتته النتائج المتوصل إليها في هذا البحث هي علاقة أثر .

- أما بخصوص الفروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد وأداء أدوارهم والتي تعزى إلى المتغيرات التنظيمية التالية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية) أكدت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد وأدائهم لأدوارهم تعزى إلى متغير الجامعة وذلك يفسر بأنه كل جامعة لها الشخصيات الفاعلة فيها والتي تسيرها وتقودها وتميزها عن غيرها لهذا أثبتت النتائج وجود فروق في الإدراكات ترجع للتصورات والخبرات الشخصية لأعضاء التنظيم ، فكل جامعة لها خصائصها وعلاقاتها الإنسانية وتفاعلاتها المختلفة ، كما أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد وأداء أدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، ويفسر ذلك بالتقارب الفكري والعلمي والمعرفي الإدراكي للأساتذة الجامعيين مما جعلهم يتوافقون في إدراك الجو التنظيمي للعمل والأدوار المنوطة بهم بشكل متشابه

ومتوازي لأن الفرق في الشهادات والدرجات العلمية لا يعني بالضرورة الفرق في المستوى العلمي والثقافي ودرجة استيعاب الباحثين لمحيطهم المهني وبيئتهم التنظيمية وجوها النفسي و الاجتماعي العلائقي، كما تم الوصول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد وأداء أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس ويفسر ذلك بالاختلاف القائم بين الذكور والإناث وهنا فإن المرأة بإدراكها وتصورها ومكانتها الاجتماعية ودورها يختلف عن البنية الذهنية للرجل وتوقعاته وأهدافه واهتماماته في المجتمع والتنظيم مما عكس ذلك على الاختلاف الذي تم ملاحظته لأن كل له رؤية من زاوية مختلفة وإدراك يختلف من فرد لأخر، وفي الأخير أكدت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد وأداء أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية . ويفسر ذلك بأن الأساتذة الذين لهم أقدمية مهنية يكون لهم أكبر عدد من المعلومات والمعطيات عن الجامعة التي ينتمون لها وتعزز شعورهم وإدراكهم لطريقة تسييرها وفقا للخبرات المعاشة والأحداث التي مروا بها والمواقف التي تعرضوا لها مع المسؤولين والمسيرين وجميع الأطراف الفاعلة فيه.

استنتاج عام

### - إستنتاج عام:

لقد قامت الباحثة في هذا البحث العلمي بتشخيص واقع المناخ التنظيمي السائد في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشرق الجزائري محل الدراسة والمتمثلة في (سكيكدة - قالمة - أم البواقي)، والكشف عن مستوى دور الأستاذ الجامعي داخل كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ومعرفة أثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي، و التعرف على دلالة الفروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد لديهم والتي تعزى إلى المتغيرات التنظيمية التالية: (الجامعة - الدرجة العلمية- الجنس- الأقدمية)، و التعرف كذلك على دلالة الفروق في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم والتي تعزى إلى المتغيرات التنظيمية التالية: (الجامعة - الدرجة العلمية- الجنس- الأقدمية)، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وكان الاستبيان الأداة الرئيسية في هذا البحث ولقياس المناخ التنظيمي أعتد على استبيان معد سابقا للباحثة (العافري) وهو مقسم إلى ثمانية أبعاد، وقامت الباحثة ببناء استبيان خاص بدور الأستاذ الجامعي مقسم إلى سنته أبعاد هي: (الحرية الأكاديمية - و الأداء - المشاركة في تسيير الجامعة- والمساهمة في تنمية الجامعة- و المشاركة في اتخاذ القرار- وخدمة المجتمع). وبعد إتباع الخطوات المنهجية والتحليل الإحصائي للبيانات توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1- وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيكدة - قالمة - أم البواقي). حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير المناخ التنظيمي ب(3.0829) و انحراف معياري قدره (0.47241).

\*كما قامت الباحثة بتشخيص المناخ التنظيمي لكل جامعة على حدى وكانت النتائج كالآتي:

1-1 وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة سكيكدة حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير المناخ التنظيمي ب(3.2165) و انحراف معياري قدره (0.47505).

1-2- وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير المناخ التنظيمي بـ(2.9978) و انحراف معياري قدره (0.36124) .

1-3- وجود مناخ تنظيمي معتدل سائد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أم البواقي حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير المناخ التنظيمي بـ(2.9809) و انحراف معياري قدره (0.52721) .

2- الأساتذة الجامعيين يؤدون الأدوار المنوطة بهم بدرجة متوسطة داخل كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشرق الجزائري محل الدراسة (سكيكدة - قالمة - أم البواقي). حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير دور الأستاذ الجامعي بـ (3.3357) و انحراف معياري قدره (0.51804) .

\* كما قامت الباحثة بالكشف عن مستوى دور الأستاذ الجامعي بكل جامعة على حدى وكانت النتائج كالآتي:

2-1- الأساتذة الجامعيين يؤدون الأدوار المنوطة بهم بدرجة متوسطة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة سكيكدة. حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير دور الأستاذ الجامعي بـ (3.5237) و انحراف معياري قدره(0.48954).

2-2- الأساتذة الجامعيين يؤدون الأدوار المنوطة بهم بدرجة متوسطة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة. حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير دور الأستاذ الجامعي بـ (3.2013) و انحراف معياري قدره(0.49520).

2-3- الأساتذة الجامعيين يؤدون الأدوار المنوطة بهم بدرجة متوسطة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أم البواقي. حيث قدر متوسط الاستجابات نحو متغير دور الأستاذ الجامعي بـ (3.2069) و انحراف معياري قدره(0.50700).

\* وللكشف عن أثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي قامت الباحثة بقياس المناخ ككل وربطه بكل بعد من أبعاد دور الأستاذ الجامعي السنة وكانت النتائج كالآتي:

3- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.339) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في الحرية الأكاديمية للأستاذ يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (33.9%).

4- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على أداء لأستاذ الجامعي. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.088) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في أداء الأستاذ الجامعي يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (8.8%).

5- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.057%) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (5.7%).

6- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.065) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (6.5%).

7- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.252) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (25.2%).

8- المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية له تأثير دال إحصائيا على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع. حيث قدر معامل التحديد بـ (0.045) و هو ما يعني أن التغير الذي يحدث في دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يرجع تفسيره إلى المناخ التنظيمي بنسبة (4.5%).

9- أما بخصوص الفروق في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد والتي تعزى إلى المتغيرات التنظيمية التالية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية) كانت النتائج كالآتي:

9-1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجامعة.

9-2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

9-3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الجنس.

9-4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأساتذة الجامعيين للمناخ التنظيمي السائد تعزى إلى متغير الأقدمية.

10- أما بخصوص الفروق في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم والتي تعزى إلى المتغيرات التالية: ( الجامعة - الدرجة العلمية - الجنس - الأقدمية) كانت النتائج كالآتي.

10-1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجامعة.

10-2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

10-3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الجنس.

10-4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيام الأساتذة الجامعيين بتأدية أدوارهم تعزى إلى متغير الأقدمية

خاتمة

## -خاتمة:

لقد إهتمت وزارة التعليم العالي بالقيام بالعديد من الإصلاحات على مستوى البرامج والمناهج التعليمية ، و تبني الأنظمة الحديثة للوصول إلى الجودة ، لكن كان من الأحسن بها الإهتمام بالبيئة التنظيمية التي تتواجد فيها الموارد البشرية والعمل على تحسينها من أجل خلق مناخ تنظيمي إيجابي وفعال و خصب يسمح للأساتذة الجامعيين بالإبداع والتطوير التنظيمي، وممارسة المهنة الجامعية بكل أريحية مما يعزز من دافعيتهم نحو الإنجاز العلمي من مداخلات ومطبوعات و بحوث أكاديمية وإنتاج بحثي يرتقي إلى مستوى المعايير الدولية للنشر.

وإذا تم تطبيق مثل هذه الدراسة على أغلبية الجامعات الجزائرية، يسمح لنا أكثر من معرفة وتشخيص المناخ التنظيمي السائد على المستوى الوطني مما يفيد في بلورة التصور العام حوله ، كما يعطي تغذية راجعة لكل المسؤولين عن قطاع التعليم العالي وعلى رأسهم وزير التعليم العالي والبحث العلمي ، تجعلهم يتخذون التدابير والإجراءات التي تناسب التشخيص، وفي ظلها يسود الرضا الوظيفي والتمتع بالإستقرار المهني ، وسيادة العدالة التنظيمية في الترقيات وفي كل منافسة علمية شريفة بين الباحثين متجنبين في ذلك المحسوبة والتحيز إلى طرف دون آخر.

كما أن نتائج هذا البحث العلمي تفتح المجال أمام الباحثين للخوض في مثل هذه الدراسات النفسية و التنظيمية من أطر بحثية مختلفة ومقاربات مغايرة ، وهذا ما يثري التراكمية العلمية حول المناخ التنظيمي وأثره على مختلف المتغيرات ، ويسد جميع الفجوات المعرفية التي تصب في حقل علم النفس العمل و التنظيم، كما أن الأستاذ الجامعي حجر أساس للتعليم العالي لهذا تتوقف عجلة التنمية العلمية على مجهوداته القيمة داخل الجامعة الجزائرية و خارجها، وهذا ما استلزم العناية بدراسته بخلاف الأدوار الأكاديمية المنوط بها تأسيسا لبيئة تنظيمية جامعية ترتقي لمستوى الجودة الشاملة، وتحقيق تعليم جامعي ناجح يهدف إلى خلق ثروة فكرية ومعرفية، وبالأخص تكوين قيادات راشدة تستطيع تسيير المؤسسات ومواكبة التطورات الحديثة، و إدارة الأزمات ومجابهة التغيرات الطارئة على المستوى الإقتصادي والإجتماعي والإقتصادي والسياسي للبلاد.

توصيات

ومقترحات

- توصيات و مقترحات:

بالنظر إلى نتائج ترتيب استجابات أفراد العينة للمناخ التنظيمي السائد ، ودور الأستاذ الجامعي من حيث الأفضلية وذلك بأن التي إعثلت الترتيب تعبر عن موافقة ورغبة الأساتذة في توفرها والتي تدنته تفسر بنبذهم لها ومن الأحسن تغييرها والقضاء عليها ، لهذا نستخلص عدة توصيات نتوسم على أساسها إلى توفير مناخ تنظيمي صحي وإيجابي يسود الجامعة الجزائرية و مناسب لقيام الأساتذة الجامعيين بدور إيجابي وفعال وذلك من خلال ما يلي:

- إعطاء الأساتذة الحق في انتخاب المسؤولين على تسيير شؤون الجامعة والحق في النقد والاعتراض والظعن في النتائج لتحقيق المصداقية وتكليف الكفاءة القيادية.

- الإشراف الفعلي للأساتذة الجامعيين في اتخاذ القرارات وصناعتها بالجامعة التي ينتمون إليها والتوسيع من دائرة حرية التعبير لديهم.

- إتباع الطاقم الإداري الجامعي المرونة في تطبيق اللوائح القانونية المتعلقة بهيئة التدريس وتجنب كل أساليب القوة والتعسف.

- فتح المجال للباحثين للتعبير عن نتائجهم البحثية بكل روح نقدية ومصداقية مما يعزز من ثقتهم ويزيد من حريتهم الأكاديمية.

- توسيع دائرة الاتفاقيات بين الجامعة والشريك الاجتماعي لتوفير فرص للأساتذة الجامعيين للقيام بدورهم في خدمة المجتمع وتعزيزا لمبدأ ربط الجامعة بالمحيط المتواجدة فيه.

- الحوافز: إنشاء نظام حوافز بنوعيه المادي والمعنوي ، المادي كرفع الراتب لكي يكفي احتياجات الأستاذ وتطلعاته ويحفظ كرامته ، و نظام الحوافز المعنوي يقوم أساسا على التكريمات الرمزية عقب الأعمال والمنجزات البحثية مما يزيد من دافعية الأستاذ الجامعي الجزائري نحو الإنجاز مقارنة بأنظمة الحوافز

للأساتذة الجامعيين المتبعة بالجامعات العربية والغربية مع مراعاة الدرجة العلمية أو المؤهل العلمي لكي تكون عدالة في التوزيع والتحفيز .

-النظر في عدد الطلبة في الأقسام:حيث يجب تحديد عدد الطلبة بـ20طالب في الأعمال الموجهة والتطبيقية فكلما ازداد العدد يقل التركيز والاستيعاب بالنسبة للطلبة ويتشتت نشاط الأستاذ في القسم مما يجعله أكثر عرضة للضغوط المهنية.

-الإشهار: للمعلومات الخاصة بالأساتذة بإعلامهم ورقيا عبر منشورات حائطية أو إعلامهم إلكترونيا بإرسال رسائل ترسل فوريا للبريد الإلكتروني المهني الخاص بكل أستاذ من طرف إدارة الجامعة وعمادة الكلية والأقسام ، ونشرها في مواقع الجامعة لتجنب وتقادي الاحتكار للمعلومة وضمان وصولها في آجالها المحددة .

- يجب توفير مجموعة من الخدمات الاجتماعية اللائقة بصفوة المجتمع وذلك بـ :

- توفير مطاعم نوعية خاصة بالأساتذة الجامعيين بالقرب من مقر العمل لأن الأستاذ أيضا كائن بيولوجي ويحتاج إلى التغذية الجيدة لكي يمارس ويجدد نشاطه خاصة في فترة الغداء.

- إنشاء مكاتب خاصة بكل أستاذ يمارس فيها عملية الإشراف والوصاية، و الاستراحة.

-إقامة عيادات صحية ونفسية على مستوى كل كلية تقدم الرعاية الصحية والتكفل النفسي للأستاذ الجامعي .

- توفير قاعات للرياضة بمختلف أنواعها على مستوى الجامعة .

-بناء مصلى لتأدية ثاني ركن من أركان الإسلام وهو الصلاة وذلك خارج أوقات العمل بالطبع.

- كما يتم فتح التراكمية البحثية حول ربط المناخ التنظيمي و دور الأستاذ الجامعي بعدة متغيرات ترجع

نتائجها بالفائدة على الجامعة الجزائرية على سبيل المثال:

\* المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وعلاقته بالتنظيمي.

- \* المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية وأثره على خلق الإبداع التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي.
- \* المناخ التنظيمي وأثره في تحقيق الجامعة الجزائرية للجودة الشاملة.
- \* المناخ التنظيمي وعلاقته بالحرية الأكاديمية لدى الأستاذ الجامعي الجزائري.
- \* المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي.
- \* المناخ التنظيمي ودوره في إحداث التغيير التنظيمي على مستوى الجامعة الجزائرية.
- \* دور الأستاذ الجامعي في تنمية التفكير الناقد لدى الطالب الجزائري.
- \* دور الأستاذ الجامعي في تنمية التفكير الإبداعي لدى طلابه.
- \* دور الأستاذ الجامعي الجزائري في بناء العقلية البحثية لدى مخرجات التعليم العالي.
- \* دور الأستاذ الجامعي في تقويم الطاقم الإداري بالجامعة الجزائرية.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

- 1- القرآن الكريم : سورة الرحمن، الآية رقم 33، برواية ورش عن نافع عن طريق الأزرق.
- 2- أحمد زررور. (2014). مساهمة الجامعة وهيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- 3- أحمد محمد عوض بني أحمد. (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، الطبعة الأولى ، الأردن، دار حامد للنشر.
- 4- أحمد عمراني. (2007). تنظيم وسير الجامعة في ضوء النصوص التنظيمية الجديدة، نيابة مديرية التكوين العالي لما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي ، جامعة وهران، الجزائر.
- 5- أحمد شويخات (2004)، الموسوعة العربية العالمية، إصدار أعمال الموسوعة، السعودية.
- 6- أبو علام. (2009). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS، الطبعة الثالثة، دار النشر للجامعات، القاهرة - مصر.
- 7- الأسدي. (2014) فلسفة التربية في التعليم العالي، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 8- أبان عثمان عبد الرزاق وناجي عبد الستار محمود، (2012)، تقويم المناخ التنظيمي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (02)، العدد (01)، العراق.
- 9- أحلام حميد نعمة الجنابي. (2015)، مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 22، العراق.

- 10- أحمد إبراهيم أحمد. (2012)، دراسة تقويمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- 11- الأهل ، هالة إبراهيم .(2016). أخلاقيات الأستاذ الجامعي : المفهوم والآثار، مجلة الثقافة والتنمية ، العدد (105) ، مصر .
- 12- أيمن يوسف .(2008) تطور التعليم العالي الإصلاح والأفاق السياسية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر .
- 13- أيوب عباس .(د.س). منهجية البحث العلمي ، مطبوعة منشورة ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي.
- 14- إكساس نريمان .(2012). المناخ التنظيمي: تأثير النمط القيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر (02)، الجزائر .
- 15- إبراهيم توهامي.(2017). الحريات الأكاديمية في الجامعات الجزائرية، مجلة أفاق للعلوم، العدد(7)، الجلفة، الجزائر .
- 16- إياد إبراهيم خليل مدهون .(2012). العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأزهر غزة- فلسطين.

- 17- بوجمعة تقبيل .(2009)، علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة، رسالة ماجستير منشورة جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.
- 18- بواب رضوان.(2015).الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في نظام ( LMD )، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 21 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 19- بواب رضوان .(2014)،الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة ، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة سطيف 02، الجزائر.
- 20- بوالشرش كمال.(2019). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.
- 21- باشيخ أسماء .(2017)،الجامعة الجزائرية "واقع و إصلاح، دار الأوطان للثقافة والإبداع ،الجزائر.
- 22- بشرى إسماعيل . (2004) . المرجع في القياس النفسي، مكتبة لأنجلو المصرية، القاهرة- مصر.
- 23- بشير معمريه . (د.س)،البحث النفسي في الجامعة دراسات نقدية تحليلية، الجزء الثاني ، المكتبة العصرية ، القاهرة.
- 24- بشير معمريه.(2007)، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثاني، منشورات الحبر، الجزائر.
- 25- بالقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، (2008)، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط 1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر.
- 26- بورغدة محمد، ميروح عبد الوهاب.(2014)، علاقة الرضا الوظيفي بالأداء، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر.

- 27- بوسنة محمد.(2012).علم النفس القياسي المبادئ الأساسية، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية . بن عكنون- الجزائر .
- 28- بوفلجة غياث.(2006)، التربية والتعليم بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع الجزائر .
- 29- بوعيسى عفاف.(2015)، الأستاذ الجامعي ونظام ل م د في الجامعة الجزائرية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والإجتماعية ، مركز جيل للبحث العلمي ، الجزائر .
- 30- بوطون سليمة.(2009).اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ،الجزائر .
- 31- الجريدة الرسمية . (2008)، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد (23)، الجزائر .
- 32- جورجس ميشال جورجش.(2005)، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية ، بيروت .
- 33- جابر الرفاعي صالح محمد (2005)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، أطروحة دكتوراه، منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن .
- 34- الجويان محمد غازي محي الدين (2010)، المناخ التنظيمي السائد في وزارة التربية والتعليم وعلاقته بأداء العاملين فيها، رسالة ماجستير، منشورة الجامعة الهاشمية، الأردن .
- 35- دلال سلامي ، إيمان عزي. (2013)، تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق ، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية ، جامعة الوادي ، العدد (03).
- 36- دليل الطالب.(2017)، جامعة 20 أوت سكيكدة ، سكيكدة - الجزائر .

- 37- واصل جميل المومني.(2006)،المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية ، الطبعة الأولى ، الأردن ،دار حامد للنشر .
- 38- وردة العزيز (2016)، علاقة المناخ التنظيمي وبعض المتغيرات الفردية بالاحتراق النفسي لدى المعلم الجزائري في المرحلة الابتدائية، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة البليدة 02، الجزائر .
- 39- وفاء محمود، نصار عبد الرزاق. (د.س)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، السعودية.
- 40- وردة العصيمي.(2009). المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة بنت عبد الرحمان للبنات كما تراه عضوات هيئة التدريس، رسالة ماجستير منشورة، السعودية.
- 41- وزارة التعليم العالي. (2012) ، الدليل العملي لتطبيق ومتابعة نظام ل م د، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر.
- 42- زين الدين بروش ،يوسف بر كان .(2012)، مشروع تطبيق نظام الضمان الجودة في المؤسسات التعليمية العالي في الجزائر الواقع و الأفاق، المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان جودة التعليم العالي .
- 43- الزهرة الأسود. (2014)،الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، أطروحة دكتوراه ، منشورة ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر .
- 44- زوليخة طوطاوي .(1999)، الجو السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة باجي مختار عنابة ،الجزائر .
- 45- زاهد محمد ديري. (2011)،السلوك التنظيمي ، دار المسيرة للنشر ، الأردن .

- 46- حسام الدين نزاري .(2018)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، الجزائر .
- 47- حمد علي عبد الله عيسى .(2014)، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة العلوم التطبيقية البحريين .
- 48-حسن رمعون .(1998)، الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا: حالة الجزائر والعالم العربي، مجلة إنسانيات، العدد (06) ، الجزائر . من الموقع : تاريخ الولوج : 2018/03/14 .
- <https://journals.openedition.org>
- 49- طعمانة محمد.(1996)، آخر وحدات التطوير الإداري في المناخ التنظيمي في القطاع العام في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 23، العدد 2.
- 50- الطاهر إبراهيمي، وسيلة بن عامر.(2008) معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام ل.م.د.، الملتقى البيداغوجي الرابع حول ضمان جودة التعليم العالي ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر .
- 51- يوسف عبد بحر ، أيمن سليمان أبو سويرح .(2010). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية ( سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، فلسطين .
- 52- يوسف جوادي (2006)، مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأساتذة الجامعي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر .
- 53- الكبيسي، الحياي .(2015). استراتيجيات التعليم الجامعي، مركز دبيونو لتعليم التفكير، الأردن .

- 54- الكبيسي ، الفلاحي .(2014)، أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الأردن.
- 55- كاظم عبد النور.(1992). دور الأستاذ الجامعي في تحفيز الإبداع الفني، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، الأردن.
- 56- الكبيسي عبد الواحد حميد.(2010). دور المناخ التنظيمي في الجامعة على التأثير الإيجابي في المجتمع ، جامعة الأنبار، العراق.
- 57- لمياء السيد .(2002)، العولمة ورسالة الجامعة رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة.
- 58- لمياء مرتاض نفوسي. (2015) ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر.
- 59- ليلي حسن عبد الله القرشي. (2004)، القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- 60- محمد مكناسي.(2007). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية،رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر.
- 61- مليكة العافري .(2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للأستاذ الجامعي،أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عبد الحميد قسنطينة 02 ، الجزائر.
- 62- محمد العربي ولد خليفة.(د.س). المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر.

- 63- مجلس أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية.(2009). وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.الجزائر .
- 64- المعجم الوسيط .(1965)، إصدار اللغة العربية ، الطبعة الثالثة، القاهرة .
- 65- محمد حسن العجلوني .(2016)،الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (12)، العدد (04) ، الأردن.
- 66- محمد ناصر، نبيل ذنوب، رنا ناصر، (2012)، أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 30.
- 67- محمد بداوي .(2017).الإحصاء الوصفي، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر.
- 68- محمد بوعلاق .(2012). الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، دار الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو - الجزائر.
- 69- محمد حسن مرسي.(2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء لعنوا الطباعة، مصر .
- 70- محمد عبيدات ، محمد أبو نصار ، وآخرون .(1999).منهجية البحث العلمي - القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.
- 71- محمد منير مرسي. (1977)، التعليم الجامعي المعاصر، دار النهضة العربية ، القاهرة.
- 72- مروان عبد المجيد إبراهيم.(2000) ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية،مؤسسة الرواق ، عمان - الأردن.
- 73- مقدم عبد الحفيظ .(2011)،الإحصاء والقياس النفسي التربوي ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون - الجزائر.

74- مورييس أنجريس .(2016)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، الطبعة الثانية، دار القصبه للنشر، الجزائر .

75- المعاطية ، عبد العزيز عطا الله . (2007)، الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، الأردن، دار حامد للنشر .

76- المغربي كامل محمد (1995)، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار القدس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

77- ميهوبي فوزي (د. س)، المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة الصحية وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى الممرضين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل .

78- مزياني الوناس .(2016)، أبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أساتذة

كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 23، ورقلة، الجزائر .

79- منصور الشافعي . (د.س)، متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون على العملية التقويمية، دراسة ميدانية بكلية التربية ، جامعة الملك سعود ، السعودية .

80- منى البلادي .(2010). دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراه، منشورة، جامعة أم القرى، السعودية .

81- محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي . (2006). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .

82- موقع بوابة وزارة التعليم والبحث العلمي بالجزائر : تاريخ الولوج : 2019/10/15 .

83- الموقع الإلكتروني: تاريخ الولوج : 2019/11/20

- <http://units.inamu.edu.sa>

84- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه مصلحة الإحصاء - جامعة 20 أوت 1955-  
سكيكدة.

85- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه مصلحة الإحصاء - جامعة 08 ماي 1945-  
قالمة.

86- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه مصلحة الإحصاء - جامعة العربي بن مهيدي-  
أم البواقي.

87- ناصر علي ورضا علي. (2014)، المناخ التنظيمي في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر  
الهيئة التدريسية، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 20، العدد 84، الجامعة المستنصرية.

88- نصار علي عبد الرؤوف. (2001)، معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ،  
أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية وعلم النفس ، مصر.

89- نظام عبد الجبار حسين. (2007)، سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس، جامعة  
السيمانية. من الموقع: تاريخ الولوج: 2019/12/11

-quality033.com » books»

90- سمير بن حسين. ( 2015 )، تقييم فعالية خلائج الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام  
ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 18.

91- سليمة حفيظي. (2013). ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي و الإداري  
وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي ، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- 92- سلطان بن حسن عبد الرحمن الشهري. (1429 هـ)، المناخ التنظيمي وأساليب إدارة الصراع في المدارس الثانوية بالطائف والعلاقة بينهما من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- 93- سناء ظاهر (2010)، المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الفلسطينية في مدينة نابلس وأثره في دافعية الموظفين فيها، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 94- سناني عبد الناصر. (2012)، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من مسيرته العلمية، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.
- 95- سامي محمد ملح. (2002)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر، عمان.
- 96- سعد جلال. (2008)، مبادئ الإحصاء النفسي تطبيقات وتدريبات عملية على برنامج SPSS، الدار الدولية للإستشارات الثقافية، القاهرة - مصر.
- 97- سعيد طه محمود، السيد محمد ناس. (2003)، قضايا في التعليم الجامعي، دراسات تربوية، الأردن.
- 98- سعيد سبعون، حفصة جرادى. (2012). الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر.
- 99- سناء عبد الكريم الخناق (2012)، المناخ التنظيمي والعلاقة مع الإدارة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للأكاديميين - مجلة الباحث، العدد 10.
- 100- عيسى قبوق. (2008)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء التنظيمي في العمل، أطروحة دكتوراه، منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة- الجزائر.

- 101- علي عبد الرحيم صالح .( 2014 ) ، ديمقراطية التعليم ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، الأردن.
- 102- العساف، بن صالح حمد .(1995).المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض.
- 103- عبد الكريم بوحفص .(2011). الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية . بن عكنون - الجزائر.
- 104- عماد محمد محمد عطية. (2014)، التعليم العالي تاريخه فلسفاته بيئة الحرم الجامعي، الطبعة الأولى، مصر، الدار العالمية للنشر.
- 105- عدنان إبراهيم الأوسي (2012)، واقع المناخ التنظيمي في الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي وعلاقته بالالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين فيها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 09، العراق.
- 106- عاطف عوض .(2013)، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (29)، العدد (03)، سوريا.
- 107- عبد الإله (2006)، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية لقطاع غزة، وأثرها على مستوى تطوير التنظيمي في الجامعات، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 108- عبد القادر الشخلي .(2000). أخلاقيات الأستاذ الجامعي، مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.من الموقع : تاريخ الولوج: 2019/12/20  
- <http://search.mandumah.com/Record.378331>

- 109- فاروق عبده فليح ، السيد محمد عبد المجيد .(2005) ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دارالمسيرة ، الأردن .
- 110- فضيل دليو . (1997)، أسس البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر .
- 111- فضيل دليو وآخرون .(2001)، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر .
- 112- فضيل دليو، الهاشمي لوكيا ، ميلود سفاري.(2006). المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة الطبعة الثانية ، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، قسنطينة- الجزائر .
- 113- فضيل دليو وآخرون . (1995)، الجامعة تنظيمها وهيكلتها، مجلة الباحث الإجتماعي ، جامعة قسنطينة ، العدد (01)، الجزائر .
- 114- فان دالين ، ديوبولد .(1997). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، (م.ن.نوفل، مترجم)، مكتبة لأنجلو المصرية، القاهرة.
- 115- فايز علي الأسود ، محمود عبد المجيد عساف .(2014)، الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، مجلة جامعة الأزهر - سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد (16)، العدد (01) ، فلسطين .
- 116- فهد نجيم راجح السلمي، (2012)، القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية، المتوسطة، جامعة أم القرى، رسالة ماجستير منشورة، السعودية.
- 117- فريدة العيفاوي.(2017). المناخ التنظيمي وعلاقته بمشكلات العمل داخل المؤسسات الصناعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باجي مختار عنابة ، الجزائر .

118- فلسفي. (2006)، وظائف الجامعة في المجتمع و أهمية المرحلة الجامعية في حياة الطالب

وواجباته خلالها، الجزائر من الموقع الإلكتروني: تاريخ الولوج: 15-12-2019.

-Eac-Sciences-islamiques-ar.univ-batna.dz

119- الصياد ، عبد العاطي بن أحمد. (1989). جداول تحديد حجم العينة في البحث السلوكي،

رابطة التربية الحديثة، القاهرة.

120- صالح بلعيد. (د.س)، أساليب التعبير، منشورات مخبر الممارسات اللغوية في الجزائر، جامعة

مولود معمري تيزي وزو ، الجزائر.

121- صلاح الدين محمود علام. (1993)، تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية ، دار الفكر

العرب ، القاهرة - مصر.

122- صلاح ، فوزية هادي. (2002). طرائق البحث العلمي : تصميماتها وإجراءاتها ، دار الكتاب

الحديث، القاهرة.

123- صاري محمد. (2008)، التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، مجلة التواصل، العدد

(21)، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.

124- صيفور سليم. (2013)، التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر، مجلة الدراسات

والبحوث الاجتماعية ، جامعة الوادي ، الجزائر.

125- صالح، وليد خالد. (2014)، تفعيل نظام الرقابة الذاتية للأستاذ الجامعي لتحسين جودة التعليم

العالي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (06 )، العدد (12)، العراق .

126- القحطاني ، العامري، بدران . (2000) ، منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات

على Spss، المطابع الوطنية الحديثة، السعودية.

127- قمبر محمود. (2006)، دراسات في التعليم الجامعي، عالم الكتب الحديث ، الأردن.

- 128- القريوتي محمد، (1994)، *المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*، مجلة البحوث والدراسات، العدد 05، جامعة مؤتة.
- 129- رباح تركي .(1990)، *أصول التربية والتعليم*، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 130- رمزي عبد الحي . (2006)، *التعليم العالي والتنمية*، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر .
- 131- ريب الله محمد.(2013). *واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية*، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (11)، المجلد (6)، جامعة وهران، الجزائر .
- 132- رحالي بوخالفة (د.س) من الموقع: تاريخ الولوج 2019/08/11.
- <http://www.univ.chlef.dz.eds>
- 133- شفيق أحمد العتوم . (2007) ، *طرق الإحصاء باستخدام SPSS* ، الطبعة الثالثة، دار المناهج للنشر، الأردن .
- 134- خضير كاظم حمود.(2002)، *السلوك التنظيمي*، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء للنشر .
- 135- خضير الفريجات و موسى اللوزي . (2009). *السلوك التنظيمي*، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن .
- 136- خضير كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، أنعام الشهابي .(2009)، *السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة*، الطبعة الأولى ، إثراء للنشر، الأردن .
- 137- خالد بن وصل الله راضي الحارثي (2014)، *المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين*، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

138- غربي بن مرجي السلماني الشمري، (1428)، *المناخ التنظيمي في الكليات التقنية*، أطروحة

دكتوراه منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.

139- James Jone .P . Alloan . (1979). **Psychological Climate Dimensions and relations of individual and aggregated work environment perceptions organizational behavior and performance.** Vol. 2.

140 -Timm, Paul Brent. R. and Peterson (1982), D. **People at work: Humman Relation in organization**, west publishingco, Minnesota.

141 -Downey. KertHelriegel. Don and Slocon b John, (1974), **Between lindividual Needs, organization climate job Satisfaction and Performance**, Academy of Management Jornal.

142 -Likert , Rensis. (1978). **The profile of school: A Resource for improving school Administration: Manual for Questionnaire Use**, (Ann Arbor, Michigan, RensisLikert Association). Inc, p 1-3

143-Schneider, B l Syder, R.A, « **Some Relationship between Job Satisfaction and organizational climate** », Jceurnal of Applied Psychology, 60 (3).

144 -Kozlowski, (S. W), Doherty, (M. L), (1981), **Integration of climate and leadership** : Exammination of Neglected Issue, Journal of Applied psychology vol 74, No 04.

145-Litwingeorge, Stringer Robere (1996), **Motivation and organization climate**, Boston- Harvard university.

146 -Lawler E and Porter, L (1967), **the effect of Performance on Job Satisfaction**, industriel relations.

147- R.Gagne.(1977) ,*The condition of learning*,n.y: holt, Rinehart,and Winston

**148** - Bharth Vajan R. (2014) . **Organizational Culture and Climate** , journal of innovative Research in science engineering and technology, vol.3, issue.1 , india.

**-149- Sample Size Calculator :**

.2020 de : <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

الملاحق

الملحق رقم : (1)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
جامعة العربي بن مهيدي أو البواقي  
Université Larbi Ben M'Hidi, Oum El Bouaghi

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
بجامعة البوغاز للدراسات ما بعد التدرج  
والبحوث التطبيقية والعلاقات الخارجية  
الرقم 164 / 2017 ع د ب ت ج ع ح

أم البواقي: 2017/05/24

إلى السيد: مدير جامعة  
سكيكدة



الموضوع: طابع ترخيص للطلبة قداش ربيحة

يرجى سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطلبة قداش ربيحة المسجلة في  
المناسبة الثانية لكم ورا ل م د، جامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم  
الاجتماعية، تخصص علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية بزيارة ادارة  
جامعتكم لتزويدها بكل معلومة تخدم بحثها، وذلك من اجل استكمال الجانب الميداني  
لائق وحسنه الذات ورا الموسومة ب ' المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية و اثره على دور  
الانتقال الجامعي - دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة قائمة ام البواقي '.

وهي تقبل و امقا فائق ع ارات التقدير  
والاحترام.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 23 أوت 1957 - سكيكدة  
مختلفة المشتغلين العساء  
التجويد السوارد

رقم 133  
تاريخ 9 ماي 2017

بإذن اللجنة للبحوث والبحوث  
وغير البحث العلمي والاعتماد  
العلمي للبحوث والبحوث



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي  
Université Larbi Ben M'Hidi, Oum El Bouaghi

كلية العلوم الاجتماعية والاسكانية  
تبليغ العمادة للدراسات ما بعد التخرج  
و البحث العلمي و العلاقات الخارجية  
الرقم: 168 / ن ع د ب ت ج ح ع خ 2017

أم البواقي: 2017/05/24

إلى السيد: مدير جامعة  
قائمة

الموضوع: طلب ترخيص للطالبة قداش ربيحة

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منك السماح للطالبة قداش ربيحة المسجلة في  
السنة الثانية دكتوراه ل م د، جامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم  
الاجتماعية، تخصص علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية بزيارة إدارة إدارة  
جامعتكم، لتزويدها بكل معلومة تخدم بحثها، وذلك من أجل استكمال الجانب الميداني  
لأطروحة الدكتوراه الموسومة ب " المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية و أثره على دور  
الامتداد الجامعي. دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة قائمة ام البواقي".

وتقبلوا منا فائق عبارات التقدير  
والاحترام.



استاذة  
الجامعة  
الجزائرية  
جامعة أم البواقي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي  
Université Larbi Ben M'Hidi, Oum El Bouaghi

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
ميدان جامعة للدراسات ما بعد التخرج  
والبحوث العليا والدراسات الخارجية

الرقم: 147 / 2018 ع ح ع

أم البواقي: 2018/05/21

إلى السيد: نائب مدير الجامعة للتنمية و الإستشراق والتوجيه  
جامعة أم البواقي

الموضوع: طلب ترخيص للطالب (ة) قداش ربيعة

أخترني بسببي لمحترم أن التمس منكم السماح للطالب (ة): قداش ربيعة المسجل  
(ة) في المؤسسة الثالثة دكتوراه ل م د، جامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية  
و الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية  
برئاسة مصلحتكم، لتزويده (ا) بكل معلومة تخدم بحثه (ا) على مستوى المصلحة، وذلك من  
لجانب استكمال الجانب الميداني لأطروحة الدكتوراه.

وشر الأخص تقبلوا منا فائق عذرات التقدير  
والاحترام.

نائب العميد

نائب العميد المكلف بالمسؤوليات  
مكتب التخرج والبحث العلمي والملاقات  
البحرية  
أ. مسواوي عبد الحكيم



الملحق رقم : (04)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

الرقم: 165/ن.ع.د.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2015/2016

أم البواقي: 2016/03/01

إلى السيد المحترم: مدير المكتبة

بجامعة سكيكدة

الموضوع : طلب ترخيص للطالبة قداش ربيعة لزيارة المكتبة المركزية

سيدي الفاضل،

تحية طيبة وبعد...،

بشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالبة قداش ربيعة المسجلة في السنة الأولى دكتوراه ل.م.د، علوم اجتماعية تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية بزيارة مكتبكم الجامعية وذلك للاطلاع على الكتب العلمية من اجل ائجاز أطروحة الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد

التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

نائب العميد المكلف بالدراسات  
ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات  
الخارجية  
أ. مسعودي عبد الحكيم



الملحق رقم: (5)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية  
الرقم: 2/1 ن.ع.د.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2016

أم البواقي: 2016/10/09

إلى السيد: عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
بجامعة سكيكدة

الموضوع : طلب ترخيص للطالبة قداش ربيعة لزيارة مكتبكم الجامعية

سيدي الفاضل،

تحية طيبة وبعد...

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالبة قداش ربيعة المسجلة في السنة الأولى دكتوراه ل  
م د علوم اجتماعية بزيارة مكتبكم الجامعية وذلك للإطلاع على الكتب العلمية من أجل انجاز أطروحة  
الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلو منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد

التدرج والبحث العلمي والعلاقات

نائب العميد المكلف بالدراسات  
ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات  
الخارجية  
أبو ذؤيب عبد الحكيم



الملحق رقم : (6)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

الرقم: 13 ن.ع.د.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2016

أم البواقي: 2016/10/09

إلى السيد: عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
بجامعة قالمة

الموضوع : طلب ترخيص للطالبة قداش ربيعة لزيارة مكتبكم الجامعية

سيدي الفاضل،

تحية طيبة وبعد...

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالبة قداش ربيعة المسجلة في السنة الأولى دكتوراه ل  
م د علوم اجتماعية بزيارة مكتبكم الجامعية وذلك للإطلاع على الكتب العلمية من أجل إنجاز أطروحة  
الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلو منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد  
التدرج والبحث العلمي والعلاقات

نائب العميد المكلف بالدراسات  
ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات  
أ. مسزوي عبد الحكيم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية  
الرقم: ٨٥ ن.ع.د.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2016

أم البواقي: 2016/10/09  
إلى السيد: عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
بجامعة عنابة

الموضوع : طلب ترخيص للطالبة قداش ربيعة لزيارة مكتبكم الجامعية

سيدني الفاضل،

تحية طيبة وبعد...

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالبة قداش ربيعة المسجلة في السنة الأولى دكتوراه ل  
م د علوم اجتماعية بزيارة مكتبكم الجامعية وذلك للإطلاع على الكتب العلمية من أجل إنجاز أطروحة  
الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلو منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد

التدرج والبحث العلمي والعلاقات

ضائب العميد المكلف بالدراسات  
ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات  
الاجتماعية  
أ. مسلولي عبد الحكيم





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي  
Université Larbi Ben M'Hidi, Oum El Bouaghi

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التخرج  
و البحث العلمي و العلاقات الخارجية  
الرقم: 8 / ن ع د ب ت ج ع خ / 2018

أم البواقي: 2018/04/12

إلى السيد: الأمين العام لجامعة البوني عنابة

الموضوع : طلب ترخيص للطالب(ة) قداش ربيحة

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالب(ة): قداش ربيحة المسجل (ة) في السنة  
الثالثة دكتوراه ل م د، جامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم  
العلوم الاجتماعية ، تخصص علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية بزيارة إدارتكم و كذا  
المصالح التابعة لكم، لتزويده(ا) بكل معلومة تخدم بحثه(ا) على مستوى الإدارة، وذلك من اجل  
استكمال الجانب الميداني لأطروحة الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد



الملحق رقم : (9)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية  
الرقم : ٨٨ / ن.ع.د.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2016

أم البواقي : 2016/10/09

إلى السيد: عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
بجامعة قسنطينة

الموضوع : طلب ترخيص للطالبة قداش ربيحة لزيارة مكتبكم الجامعية

سيدي الفاضل،

تحية طيبة وبعد...

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالبة قداش ربيحة المسجلة في السنة الأولى دكتوراه ل  
م د علوم اجتماعية بزيارة مكتبكم الجامعية وذلك للإطلاع على الكتب العلمية من أجل انجاز أطروحة  
الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلو منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد  
التدرج والبحث العلمي والعلاقات

نائب العميد المكلف بالدراسات  
ما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات  
الخارجية  
لعميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique  
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي  
Université Larbi Ben M'Hidi, Oum El Bouaghi

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
نيابة العمادة للدراسات ما بعد التخرج  
و البحث العلمي و العلاقات الخارجية  
الرقم: 83 ل ن ع د ب ت ب ح ع خ / 2018

أم البواقي: 2018/04/12  
إلى السيد: الأمين العام لجامعة قسنطينة 2

**الموضوع : طلب ترخيص للطالب(ة) قداش ربيحة**

يشرفني سيدي المحترم أن التمس منكم السماح للطالب(ة): قداش ربيحة المسجل (ة) في السنة الثالثة دكتوراه ل م د، جامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية ، تخصص علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية بزيارة إدارتكم و كذا المصالح التابعة لكم، لتزويده(ا) بكل معلومة تخدم بحثه(ا) على مستوى الإدارة، وذلك من اجل استكمال الجانب الميداني لأطروحة الدكتوراه.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

**نائب العميد**



الملحق رقم : (11)

- التعريف بجامعة 20 أوت 1955 بولاية سكيكدة : تقع جامعة سكيكدة في طريق الحدائق على بعد 04 كلم من جنوب غرب الولاية على الطريق 43 استقادت ولاية سكيكدة أولا من مدرسة وطنية عليا للتعليم التقني في 22 مارس 1988 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 88-63. ثم أنشئ المركز الجامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-223 سنة 1998، والذي ارتقى في 18 سبتمبر 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-272 إلى جامعة يطلق عليها تسمية "جامعة 20 أوت 1955" خلال زيارة رئيس الجمهورية لها في 20 أوت 2005 إحياء للذكرى الأربعين لهجومات الشمال القسنطيني. تتعدالتخصصات بها حاليا فهي جامعة فنية ونشطة تكون ما يفوق عن 20.000 طالب بمسارات مختلفة في ثلاث مستويات: ليسانس- ماستر دكتوراه يؤطّره 1018 أستاذ جامعي . تحتوي جامعة 20 أوت 1955 على ستة كليات هي على التوالي:

- التكنولوجيا.

- العلوم.

- آداب ولغات.

- علوم اجتماعية وإنسانية.

- الحقوق والعلوم السياسية.

- علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير.

- أما بخصوص كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية التي تمت الدراسة الميدانية في خضمها فقد تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 01/272 في 08 سبتمبر 2001 ،والمعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/08 في جانفي 2008.

- الهيكلية الإدارية لجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

- رئاسة الجامعة: ويشرف عليها رئيس الجامعة، ويندرج تحت مهامها مجلسين المجلس العلمي للجامعة، ومجلس إدارة الجامعة.

- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي للطور الأول والثاني والتكوين المستمر والشهادات والتكوين العالي للتدرج : وتضم ثلاثة مصالح هي:

- مصلحة التعليم و التريصات.

- مصلحة الشهادات والمعادلات.

- مصلحة التكوين المستمر.

- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي ما بعد التدرج : وتضم ثلاثة مصالح هي:

- مصلحة التكوين ما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص

- مصلحة التأهيل الجامعي

- مصلحة متابعة نشاطات البحث

- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية : وتضم مصلحتين:

- مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.

- مصلحة التبادل بين الجامعات والتعاون.

- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتطوير و الاستشراف والتوجيه: وتضم ثلاثة مصالح هي:

- مصلحة التهيئة والتجهيز.

- مصلحة التوجيه والإعلام.

## الملاحق

- مصلحة الإحصائيات والاستشراف.
- الأمانة العامة: ويشرف عليها الأمين العام و تندرج تحتها أربعة مصالح:
  - مصلحة الأفراد و التكوين.
  - مصلحة المالية والمحاسبة.
  - مصلحة الوسائل والصيانة.
  - مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية.
- الأسلاك المشتركة: وتضم عدة مراكز
- مركز الأنظمة والشبكات: وينضوي تحته ثلاثة مصالح هي:
  - مصلحة الشبكات
  - مصلحة التعليم التلفزي والتعليم
  - مصلحة الأنظمة.
- مركز التعليم المكثف للغات : ويضم مصلحتين:
  - مصلحة البرمجة
  - مصلحة الصيانة
- مركز الطباعة والسمعي بصري : ويضم قسمين:
  - قسم السمعي البصري
  - قسم الطباعة
- قاعة التكنولوجيا.
- المكتبة المركزية: ويشرف عليها محافظ المكتبة وتتكون من أربعة مصالح هي:
  - مصلحة الاقتناء.
  - مصلحة المعالجة.
  - مصلحة البحث البيبليوغرافي.
  - مصلحة التوجيه.

الملحق رقم: (12)

- التعريف بجامعة 08 ماي 1945 - قالمة : تقع جامعة 08 ماي 1945 في ولاية

قالمة، تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 172/86 المؤرخ في 05 غشت 1986 المتضمن إنشاء

المعهد الوطني للتعليم العالي في الكيمياء الصناعية بقالمة والذي يتضمن ثلاث معاهد هي:

- معهد الكيمياء الصناعية.

- معهد الهندسة الميكانيكية .

- معهد الميكانيك.

- المرسوم التنفيذي رقم 273/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء جامعة

قالمة التي تتكون من ثلاثة {03} كليات هي

- كلية العلوم و الهندسة .

- كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

- كلية الحقوق و الآداب و العلوم الاجتماعية.

و اليوم تواصل مجهوداتها ومهمتها النبيلة ، سنة بعد سنة من اجل تطوير أدائها في جميع

المجالات خاصة في مجال البحث العلمي و التعليمي ساعية بذلك إلى مواكبة الطلب المتزايد في

التعليم العالي سواء كان في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج و ضمان تكوين أكثر مرونة و فعالية

لطلبتها يتمشى مع متطلبات الواقع و سوق العمل و بما يساهم في التنمية المحلية و الوطنية

لمختلف المؤسسات وهي اليوم في هيكله جديدة انتقلت من ثلاثة {03}كليات إلى سبعة {07}كليات

و من ثلاثة {03} مديريات إلى أربعة {04} مديريات بموجب :

- المرسوم التنفيذي رقم 16/10 المؤرخ في 12 يناير 2010 المتضمن إنشاء جامعة

قالمة التي تتكون من سبعة {07} كليات هي :

- الرياضيات والإعلام الآلي وعلوم المادة
- العلوم والتكنولوجيا
- علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض والكون
- العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- الحقوق والعلوم السياسية
- الآداب واللغات.
- العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الهيكلة الإدارية لجامعة 08 ماي 1945 - قائمة -
- رئاسة الجامعة: ويشرف عليها مدير الجامعة، ويندرج تحت مهامها مجلسين المجلس العلمي للجامعة، ومجلس إدارة الجامعة.
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي فيما بعد التدرج. وتتفرع إلى ثلاثة مصالح هي:
- مصلحة التعليم والتدريب والتقييم.
- مصلحة التكوين المتواصل.
- مصلحة الشهادات والمعادلات.
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي وكذا التكوين العالي فيما بعد التدرج. وتتفرع إلى ثلاثة مصالح :
- مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص.
- مصلحة التأهيل الجامعي.
- مصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه.

- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- تنفرع إلى مصلحتين هما:
- مصلحة التبادل مابين الجامعات والتعاون والشراكة.
- مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه. ويندرج تحتها ثلاثة مصالح هي:
- مصلحة الإحصاء والاستشراف.
- مصلحة التوجيه والإعلام.
- مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة.
- الأمانة العامة: وتتكون من:
- مكتب التنظيم العام.
- مكتب الأمن الداخلي.
- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين.
- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.
- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة.
- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
- المصالح المشتركة للجامعة: وتتكون من:
- مركز التعليم المكثف للغات.
- مركز الطبع والسمعي بصري.
- مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز التعليم عن بعد.
- البهو التكنولوجي.
- المكتبة المركزية: وتتكون من أربعة مصالح هي:
- مصلحة الاقتناء.
- مصلحة المعالجة.
- مصلحة البحث البيبليوغرافي.
- مصلحة التوجيه.

### الملحق رقم : (13)

-التعريف بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي :تقع جامعة العربي بن مهيدي بولاية أم

البواقي في المدخل الجنوبي للمدينة وبدأ التعليم العالي بها سنة 1983 وذلك بإنشاء المدرسة العليا

للأساتذة لمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 204/84 المؤرخ في 08 أوت 1984 والمتضمن إنشاء

مدرسة عليا للأساتذة بتاريخ 10 ماي 1997 ثم ترقيتها إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم

158 /97 تتكون من أربعة معاهد :

- معهد الهندسة الميكانيكية.

- معهد الإلكترونيات .

- معهد العلوم الدقيقة.

- معهد العلوم الطبيعية.

- وفي الذكرى الخامسة والأربعين لاندلاع الثورة التحريرية في 01 نوفمبر 1999 تم إطلاق اسم الشهيد

الغد "العربي بن مهيدي" على هذا المركز الجامعي .

- في شهر أوت 2004 تم ترقية كل من دائرة العلوم القانونية ودائرة الري ودائرة اللغات ودائرة العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير إلى معاهد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 266/04 ليصبح عدد المعاهد

المكونة للمركز الجامعي سبعة.

- تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09/06 المؤرخ في 04 يناير 2009 ترقية المركز الجامعي العربي

بن مهيدي إلى جامعة تتكون من خمس كليات ومعهد التهيئة الحضرية .

وهي الآن مقسمة إلى ستة كلياتو ثلاثة معاهد هي على التوالي:

- العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.

- العلوم والعلوم التطبيقية.

- العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
- حقوق وعلوم السياسة.
- الآداب واللغات.
- علوم الأرض والهندسة المعمارية.
- معهد تسيير التقنيات الحضرية.
- معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- معهد التكنولوجيا.
- أنشأت كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية خلال السنة الجامعية 2012/2013 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-164 المؤرخ في 04 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 15 أبريل 2013 ، المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي رقم 09-06 المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير 2009 والمتضمن إنشاء جامعة أم البواقي .
- في إطار الهيكلية الجديدة التي يعرفها إصلاح التعليم العالي،وهي بذلك كلية مستحدثة عن كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية.
- **الهيكلية الإدارية لجامعة العربي بن مهدي -أم البواقي-**
- رئاسة الجامعة: تشرف عليها مديرة الجامعة.
- نيابة الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون.
- وتتفرع إلى مصلحتين هما:
- مصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه.
- مصلحة التعاون والتبادل ما بين الجامعات والشراكة.
- نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي المتواصل والشهادات.

وتتفرع إلى أربعة مصالح:

- مصلحة التعليم و التدريب والتقسيم.
- مصلحة الشهادات والمعادلات.
- مصلحة التكوين لما بعد التدرج و التأهيل الجامعي.
- مصلحة التكوين المتواصل.
- نيابة رئاسة الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.
- وتتفرع إلى ثلاثة مصالح .
- مصلحة الإحصاء والاستشراف.
- مصلحة التوجيه والإعلام.
- مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة.
- ملحق الجامعة: ويتكون من المصالح التالية:
- مصلحة الميزانية والمحاسبة والوسائل.
- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
- مكتب الأمن الداخلي.
- المصالح المشتركة: تتكون من:
- مركز التعليم المكثف للغات.
- مركز الطبع السمعي البصري.
- مركز الأنظمة وشبكة الإعلام و الاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد.
- المكتبة المركزية: تحتوي على ثلاثة مصالح هي:
- مصلحة الاقتناء.
- مصلحة المعالجة.
- مصلحة التوجيه.

- قائمة الأساتذة المحكمين:

\* اعتمدت الباحثة على الصدق الظاهري للاستبيان وذلك بعرضه على مجموعة من الأساتذة

المحكمين التالية أسماؤهم :

الجامعة	الدرجة العلمية	الأستاذ المحكم
العربي بن مهدي - أم البواقي	أستاذ تعليم عالي	أ.د. أحمد زين الدين بوعامر
العربي بن مهدي - أم البواقي	أستاذ تعليم عالي	أ.د. صالح بن نوار
معهد العبور العالي للإدارة والحاسبات ونظم العلومات - مصر	أستاذ تعليم عالي	أ.د. نشأت إدوارد ناشد
08 ماي 1945 - قالمة	أستاذ تعليم عالي	أ.د. ماهر فرحان
08 ماي 1945 - قالمة	محاضر-أ-	د. محمد مكناسي
08 ماي 1945 - قالمة	محاضر-أ-	د. عبد القادر بهتان

الملحق رقم : (15)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم نفس العمل و تسيير الموارد البشرية.

### استمارة تحكيم دراسة:

## المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية و أثره على دور الأستاذ الجامعي

- دراسة ميدانية بجامعة الشرق ( سكيكدة - قالمة - أم البواقي)

في إطار إنجاز أطروحة الدكتوراه الموسومة بعنوان " المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية و أثره على دور الأستاذ الجامعي " أرجو منكم أساتذتي الكرام تحكيم هذه الاستمارة، والتي انبثقت عن سؤال إشكالي هو: ما هو أثر المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على دور الأستاذ الجامعي ؟  
وبفروض بحثية تتمثل في:

- يؤثر المناخ التنظيمي على دور الأستاذ الجامعي.
  - يسود الجامعة الجزائرية مناخ تنظيمي إيجابي حسب إدراك الأساتذة الجامعيين.
  - يقوم الأستاذ بتأديته دور إيجابي في الجامعة الجزائرية .
  - يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية على الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي .
  - يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة على أداء الأستاذ الجامعي
  - يؤثر المناخ التنظيمي السائد على مشاركة الأستاذ الجامعي في تسيير الجامعة.
  - يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة على مشاركة الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار.
  - يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة على دور الأستاذ الجامعي في تنمية الجامعة.
  - يؤثر المناخ التنظيمي السائد في الجامعة على دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع.
- كما أرجو ا منكم الحرص على إعادتها لنا في أسرع وقت ممكن، هذا ولكم مني جزيل الشكر والتقدير على تجاوبكم،  
وصادق تعاونكم.

إشراف:

د. كوكب الزمان بليردوح

الطالبة:

ربيحة قداش

السنة الجامعية: 2017/2018

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجامعة: .....

2- الكلية : .....

3- القسم : .....

4- الجنس :  ذكر  أنثى

5- التخصص: .....

6- السن: ..... سنة

7- الأقدمية في الجامعة: ..... سنة

8- الرتبة :  - أستاذ مساعد " ب "

- أستاذ مساعد " أ "

- أستاذ محاضر " ب "

- أستاذ محاضر " أ "

- أستاذ تعليم عالي

9- الدرجة العلمية:  - ماجستير

- دكتوراه علوم

- دكتوراه دولة

المحور الثاني: قياس المناخ التنظيمي

فيما يلي مجموعة من العبارات لتحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة التي تعملون بها الرجاء منكم تحديد درجة موافقتكم عليها، وذلك بوضع علامة (x) أمام العبارة التي تناسب اختياركم.

الرقم	العبارات	الملاحظات		
		تقيس	لا تقيس	تعديل
01	تهتم إدارة الجامعة بإيجاد أساليب جديدة تحسن من نوعية العمل			
02	تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية للأساتذة لما يجب عمله			
03	تقدر الإدارة الجهود التي يبذلها الأساتذة في العمل.			
04	تتحيز الإدارة لبعض الأساتذة دون مبرر.			
05	تلبى الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن-الحصص التعويضية.. الخ).			
06	رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد.			
07	تحارب إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل.			
08	يتم اتخاذ القرارات بشكل جماعي تشارك فيه كل الأطراف المعنية بما فيهم الأساتذة			
09	يتخذ رئيس القسم معظم القرارات بمفرده دون إشراك الأساتذة.			
10	القسم الذي أعمل فيه يمنحني تفويضا لاتخاذ القرارات في نطاق عملي			
11	عملية إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات تعتبر من الشكليات لأن القرارات متخذة مسبقا			
12	يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار آراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل.			
13	يترجع الرؤساء في إدارة الجامعة عن القرارات التي لاتحقق أهدافها			
14	نظام الاتصال المعمول به يسمح بالاتصال بين كافة الأطراف الفاعلة في الجامعة			
15	خطوط الاتصال في الجامعة طويلة وتعرقل العمل			
16	تحرص إدارة الجامعة على توفير كل المعلومات العلمية التي تهتم الأساتذة			
17	يبحث رئيس القسم مع الأساتذة مشاكلهم المتعلقة بالعمل بشكل دوري.			
18	الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل			
19	هناك احتكار للمعلومات من طرف إدارة القسم الذي أعمل فيه.			
20	تقدم عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تساعد الأساتذة على تحسين أدائهم			
21	وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة الأقسام في تقييم أداء الأساتذة			
22	تقدم عملية تقييم الأداء معلومات صحيحة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات التي تخص الأساتذة (التثبيث، الترقيات، الترقيات... الخ)			

				توفر عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تعزز دافعية الأساتذة للعمل	23
				غالبا يتسم رئيس القسم بالموضوعية في تقييم أداء الأساتذة فيما يتعلق بمنحة المردودية	24
				الراتب الذي أتقاضاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية	25
				في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية(الاستفسارات، التوبيخ،...الخ)	26
				تستعمل الإدارة التحفيز المعنوي كوسيلة لزيادة دافعية الأساتذة.	27
				الراتب الذياً أتقاضاه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي(ساعات إضافية)	28
				يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة.	29
				لدي فرص كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل.	30
				يعمل أساتذة القسم بروح الفريق الواحد.	31
				العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة.	32
				هناك العديد من الصراعات بين أساتذة القسم.	33
				هناك إحساس بالثقة بين الأساتذة ورئيس القسم.	34
				رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام.	35
				يحظى الأساتذة في القسم باحترام الطلبة.	36
				توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم ( جهاز عاكس، ميكروفون...الخ)	37
				قاعات التدريس بالقسم ملائمة(المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة...الخ)	38
				يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند غالبا لأساتذة.	39
				لايتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل.	40
				عدد الطلبة في الأفرج التربوية مناسب	41
				تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك	42
				تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على تحقيق إنجازات علمية(دراسات، بحوث، منشورات)	43
				تسعى الجامعة لتوفير كل ما يتطلبه البحث العلمي.	44
				الاستفادة من المنح العلمية تتم وفق معايير موضوعية	45
				تتميز عملية نشر المقالات في مجلة الجامعة بالصعوبة.	46
				تقوم المشاركة في الملتقيات على أسس موضوعية.	47
				تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي.	48



المحور الثالث: دور الأستاذ الجامعي.

فيما يلي مجموعة من البنود لتحديد طبيعة الدور الذي يقوم الأستاذ الجامعي بتأديته في الجامعة التي تعملون بها الرجاء منكم تحديد درجة موافقتكم عليها، وذلك بوضع علامة (x) أمام العبارة التي تناسب اختياركم.

الملاحظات			البدائل			البنود
يعدل	يحذف	لا يقيس	يقيس	نادرا	أحيانا	دائما
<b>المحور الأول: الحرية الأكاديمية</b>						
						1- لدى الأستاذ حرية التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها.
						2- للأستاذ الجزائري حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها.
						3- للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة.
						4- الحريات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي.
						5- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة.
						6- إن الحرية الأكاديمية للأستاذ مرتبطة بالحريات السياسية في المجتمع الجزائري.
						7- تتيح الجامعة الحرية الكاملة للأساتذة في نشر بحوثهم في أي مجلة علمية محكمة.
						8- للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي .
						9- يمارس الأستاذ الجزائري حقه في التعبير بحرية عن انتمائه السياسي داخل الجامعة.
						10- يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة .
<b>المحور الثاني: الأداء</b>						
						1- يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي.
						2- يجيد الأستاذ بناء الاختبارات المختلفة ويعدّها قبل الوقت المقرر.
						3- يشارك بالمؤتمرات والندوات المقامة في

## الملاحق

					الجامعة وخارجها .
					4- ينشر بحوثه في المجالات العلمية المحكمة .
					5- يحرص على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه.
					6- يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانيات وخبرات.
					7- يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التخرج
					8- يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية ويستخدم الإنترنت.
<b>المحور الثالث: تنمية الجامعة</b>					
					1- يبادر الأستاذ الجزائري بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام.
					2- يفضل الأستاذ جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة ،وكتبه ومؤلفاته في جهات النشر لديها دعما لها.
					3- يعمل الأستاذ على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه.
					4- الحرص على المشاركة في المظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية وتنمية روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه.
<b>المحور الرابع: المشاركة في تسيير الجامعة</b>					
					1- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية.
					2- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.
					3- يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.
					4- يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.

## الملاحق

					5- يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ.
					6- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.
<b>المحور الخامس: المشاركة في اتخاذ القرار</b>					
					1- يبدي الأستاذ الجامعي وجهة نظره في المناقشات والاجتماعات الدورية والندوات التي تعقدها الإدارة الجامعية
					2- يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه.
					3- يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.
					4- يشارك الأساتذة في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.
<b>المحور السادس: خدمة المجتمع</b>					
					1- يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع.
					2- يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.
					3- يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي ومشاريعه البحثية.

## الملاحق

### المقترحات:

المقترحات	البند رقم

شكرا لتعاونكم

الملحق رقم : (16)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم نفس العمل و تسيير الموارد البشرية.

استمارة الدراسة الميدانية:

المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية و أثره على دور الأستاذ الجامعي

- دراسة ميدانية بجامعة الشرق ( سكيكدة- قالمة - ام البواقي)

في إطار إنجاز أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ " المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية و أثره على دور الأستاذ الجامعي " أرجو منكم أساتذتي الكرام وضع علامة (X) في الخانة التي تعبر بصدق عن رأيكم كما أحيطكم علما أن جميع إجاباتكم ستكون موضوع السرية التامة، ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

كما أرجوا منكم الحرص على إعادتها لنا في أسرع وقت ممكن، هذا ولكم مني جزيل الشكر والتقدير على تجاوبكم، وصدق تعاونكم.

إشراف:

د . كوكب الزمان بليردوح

الطالبة:

ربيحة قداش

السنة الجامعية: 2017/ 2018

المحور الأول : البيانات الشخصية

1- الجامعة: .....

2- الكلية: .....

3- القسم : .....

4- الجنس: ذكر  أنثى

5- السن : ..... سنة

6- التخصص: .....

7- الأقدمية في الجامعة:..... سنة

8- الدرجة العلمية:

- ماجستير

- دكتوراه علوم

- دكتوراه ل م د

9- الرتبة:

- أستاذ مساعد " ب "

- أستاذ مساعد " أ "

- أستاذ محاضر " ب "

- أستاذ محاضر " أ "

- أستاذ

المحور الثاني: قياس المناخ التنظيمي.

فيما يلي مجموعة من العبارات لتحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة التي تعملون بها الرجاء منكم تحديد درجة موافقتكم عليها، وذلك بوضع علامة (x) أمام العبارة التي تناسب اختياركم.

الرقم	العبارة	درجة السؤال			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق بشدة
01	تهتم إدارة الجامعة بإيجاد أساليب جديدة تحسن من نوعية العمل				
02	تقوم إدارة القسم بإعطاء تعليمات كافية للأساتذة لما يجب عمله				
03	تقدر الإدارة الجهود التي يبذلها الأساتذة في العمل.				
04	تتحيز الإدارة لبعض الأساتذة دون مبرر.				
05	تلبى الإدارة رغبات الأساتذة إن لم تؤثر على السير الحسن للعمل (تعديل جداول الزمن-الحصص التعويضية.. الخ).				
06	رئيس القسم يعطي أحسن نموذج من خلال الانضباط والعمل الجاد.				
07	تردد إدارة الجامعة جميع أشكال التسبب في العمل.				
08	يتم اتخاذ القرارات بشكل جماعي تشارك فيه كل الأطراف المعنية بما فيهم الأساتذة				
09	يتخذ رئيس القسم معظم القرارات بمفرده دون إشراك الأساتذة.				
10	القسم الذي أعمل فيه يمنحني تفويضا لاتخاذ القرارات في نطاق عملي				
11	عملية إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات تعتبر من الشكليات لأن القرارات متخذة مسبقا				
12	يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار آراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل.				
13	يترجع الرؤساء في إدارة الجامعة عن القرارات التي لا تحقق أهدافها				
14	نظام الاتصال المعمول به يسمح بالاتصال بين كافة الأطراف الفاعلة في الجامعة				
15	شبكات الاتصال في الجامعة طويلة وتعرقل العمل				
16	تحرص إدارة الجامعة على توفير كل المعلومات العلمية التي تهتم الأساتذة				
17	يبحث رئيس القسم مع الأساتذة مشاكلهم المتعلقة بالعمل بشكل دوري.				
18	الإدارة تشجع الأساتذة على التقدم باقتراحاتهم لتحسين أسلوب العمل				
19	هناك احتكار للمعلومات من طرف إدارة القسم الذي أعمل فيه.				
20	تقدم عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تساعد الأساتذة على تحسين أدائهم				
21	وضعت الإدارة المركزية للجامعة معايير موضوعية تساعد إدارة				

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	الأقسام في تقييم أداء الأساتذة					
22	تقدم عملية تقييم الأداء معلومات صحيحة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات التي تخص الأساتذة (التثبيت، الترقية، الترقيات، الترقيات... الخ)					
23	توفر عملية تقييم الأداء تغذية راجعة تعزز دافعية الأساتذة للعمل					
24	يتسم رئيس القسم بالموضوعية في تقييم أداء الأساتذة في ما يتعلق بمنحة المرودية					
25	الراتب الذي ألقاه من الجامعة يغطي نفقاتي الأساسية					
26	في الحالات القصوى تلجأ الإدارة إلى الحوافز السلبية (الاستفسارات، التوبيخ،... الخ)					
27	تستعمل الإدارة التحفيز المعنوي كوسيلة لزيادة دافعية الأساتذة.					
28	الراتب الذي ألقاه يدفعني إلى البحث عن العمل الإضافي (ساعات إضافية)					
29	يوجد بالجامعة التي أعمل فيها خدمات اجتماعية لائقة.					
30	لدي فرص كبيرة لتكوين علاقات صداقة في العمل.					
31	يعمل أساتذة القسم بروح الفريق الواحد.					
32	العلاقة بين أساتذة القسم الذي أعمل فيه مبنية على الثقة.					
33	هناك العديد من الصراعات بين أساتذة القسم					
34	هناك إحساس بالثقة بين الأساتذة ورئيس القسم.					
35	رئيس القسم يتعامل مع الأساتذة بكل احترام.					
36	يحظى الأساتذة في القسم باحترام الطلبة.					
37	توجد وسائل تعليمية كافية تساعد الأساتذة على أداء واجباتهم (جهاز عاكس، ميكروفون... الخ)					
38	قاعات التدريس بالقسم ملائمة (المساحة، النظافة، التهوية، التدفئة... الخ)					
39	يتم مراعاة التخصص في المقاييس التي تسند إلى الأساتذة.					
40	لا يتم مراعاة الظروف الشخصية للأساتذة في عملية تنظيم أوقات العمل.					
41	عدد الطلبة في الأفواج التربوية مناسب					
42	تحرص إدارة القسم على السير الحسن للامتحانات من خلال توفير كل الظروف لذلك.					
43	تشجع إدارة الجامعة الأساتذة على تحقيق إنجازات علمية (دراسات، بحوث، منشورات)					
44	تسعى الجامعة لتوفير كل ما يتطلبه البحث العلمي.					
45	الاستفادة من المنح العلمية تتم وفق معايير موضوعية					
46	تتوفر الجامعة على مكتبة ثرية تساعد على البحث العلمي.					

## المحور الثالث: دور الأستاذ الجامعي

فيما يلي مجموعة من البنود لتحديد طبيعة الدور الذي يقوم الأستاذ الجامعي بتأديته في الجامعة التي تعملون بها الرجاء منكم تحديد درجة موافقتكم عليها، وذلك بوضع علامة (x) أمام البند الذي يناسب اختياركم.

الرقم	البنود	البدائل			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
01	لدى الأستاذ حرية التعبير عن الآراء النقدية من غير حذفها أو قمعها.				
02	للأستاذ الجزائري حرية أكاديمية في اختيار الكتب المقررة للمواد التي يدرسها.				
03	للأستاذ الجامعي حرية أكاديمية في اختيار طريقة التدريس التي يراها مناسبة.				
04	الحيات الأكاديمية هي دوما مطلب الأساتذة في الجامعة الجزائرية للاستمرار في البحث العلمي.				
05	يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب المسؤولين عن تسيير الجامعة.				
06	للأستاذ الجزائري الدعم المادي والمعنوي من الجامعة لقيامه بالإنتاج العلمي .				
7	يعبر الأساتذة عن أفكارهم الإبداعية بحرية من خلال الفرص التي تتيحها الجامعة .				
8	يوجه الأستاذ الطلبة إلى الأنشطة التي من شأنها رفع مستواهم العلمي والثقافي.				
9	يجيد الأستاذ بناء الاختبارات المختلفة ويعدها قبل الوقت المقرر .				
10	يشارك الأستاذ بالمؤتمرات والندوات المقامة في الجامعة وخارجها .				
11	ينشر بحوثه في المجالات العلمية المحكمة .				
12	يحرص على تطوير نفسه علميا ومهنيا في مجال تخصصه.				

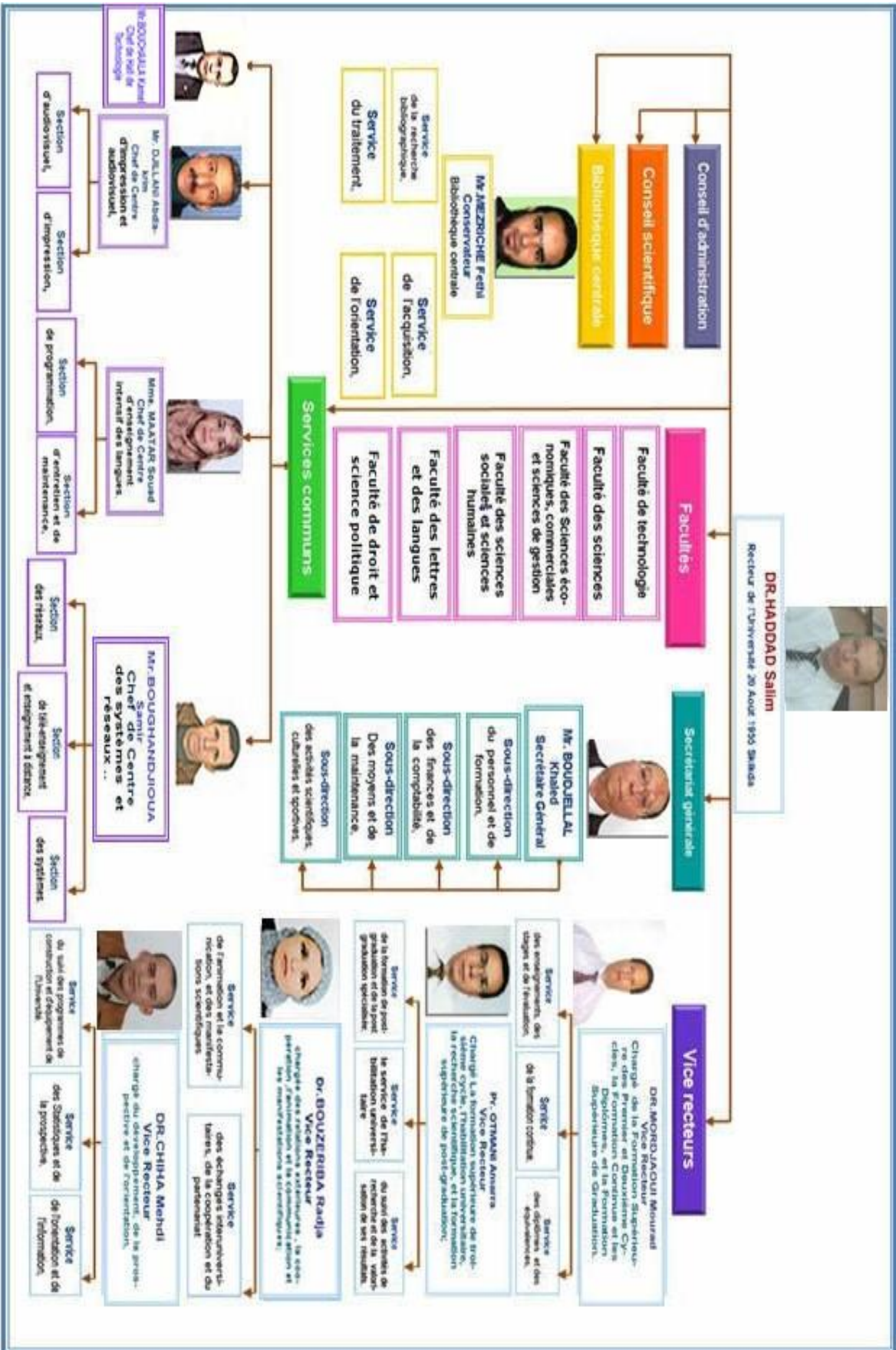
الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
13	يقوم الأستاذ بالاشتراك مع زملاء من خارج الجامعة في تنفيذ بحوث مشتركة للاستفادة بما لديهم من إمكانيات وخبرات.					
14	يقوم الأستاذ بالإشراف على مذكرات و رسائل التحرج					
15	يتابع الأستاذ الجزائري التطورات العلمية الحاصلة في مجال تخصصه.					
16	يبادر الأستاذ الجزائري بتقديم مقترحات تفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام.					
17	يفضل الأستاذ جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة،دعما لها.					
18	يعمل الأستاذ على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه.					
19	الحرص على المشاركة في المظاهر الحية الاجتماعية في الكلية وتنمية روح المجتمع المتكامل في طلابه وزملائه.					
20	يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية البيداغوجية.					
21	يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية الإدارية.					
22	يشارك الأستاذ الجامعي الجزائري في عضوية الهياكل التنظيمية العلمية.					
23	يشارك الأستاذ الجزائري في انتخاب مسيرو الهياكل الجامعية.					
24	يتم تعيين مسيرو الهياكل الجامعية بمعزل عن مشاركة رأي الأستاذ.					
25	يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير الجامعة عن طريق التصويت الشخصي المباشر.					
26	يبدى الأستاذ الجامعي وجهة نظره في الاجتماعات التي تعقدها الإدارة الجامعية					
27	يشارك الأستاذ في صناعة القرارات التي يصدرها كل من مجلس الكلية والمجلس العلمي واللجنة العلمية للقسم بإعطاء رأيه.					
28	يشارك الأساتذة الذين لهم العضوية الدائمة في مجالس الإدارة ولجان العمل واللجان الاستشارية باتخاذ القرار.					

## الملاحق

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة
29	يشارك الأساتذة في صياغة القرارات التي يصدرها القسم.					
30	يشارك الأستاذ الجامعي في مختلف الندوات والمؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع.					
31	يقدم الأستاذ مساهمات مباشرة للشريك الاجتماعي من خلال لقاءات التوجيه والإرشاد.					
32	يقدم الأستاذ الجامعي خدمات لتطوير المجتمع الجزائري من خلال إنتاجه العلمي .					

شكرا لتعاونكم

الملحق رقم : (17) يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة سيكدة



الملحق رقم: (18) يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة قلمة



الملحق رقم: (19) يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة أم البواقي



الملحق رقم : (20) يوضح الملتقيات التي تم الإطلاع عليها في موضوع البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة زيان عاشور - الجلفة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
بالتعاون  
مخبر الأسرة ، التنمية ، الوقاية من الانحراف والإجرام  
( جامعة الجزائر 2 )

**ملتقى وطني**  
حول

**آداب و أخلاقيات  
مهنة التدريس  
الجامعي**

0770208450 univ.djelfa18@gmail.com أخلاقيات المهنة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة باتنة 1  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



إعلان ودعوة

مخبر تطوير نظم الجودة

في مؤسسات التعليم العالي والثانوي

ينظم:

الملتقى الوطني الرابع حول:

وهن جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي



يومي 21 و 22 فيفري 2018  
بقاعة المحاضرات الكبرى جامعة باتنة 1

الدعوة عامة

**Hanns Seidel Stiftung**

**جمعية البحوث والدراسات  
اتحاد المغرب العربي**

**الملتقى المغربي الثالث حول إصلاح التعليم**  
يومي 14 و15 مارس 2018  
بتونس

**تنظم**  
**جمعية البحوث والدراسات من أجل اتحاد المغرب العربي**

**الملتقى المغربي الثالث**

**راهن جودة الأداء التدريسي للمدرسين  
في بلدان المغرب العربي  
وإمكانيات التطوير**

**يومي 14 و15 مارس 2018**  
**بنزل الماجستيك بتونس العاصمة**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 8 ماي 1945 قالة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الملتقى الدولي حول: الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي  
الانتظارات و الرهانات  
يومي 29 و 30 أفريل 2018م

استمارة المشاركة

( الرجاء إعادة هذه الاستمارة رفقة المداخلة كاملة و مختصر السيرة الذاتية)

عن طريق البريد الإلكتروني: colloqueunivers2018@gmail.com

اسم المشارك(ة).....  
التخصص.....  
الرتبة.....  
الوظيفة.....  
المؤسسة /الجامعة.....  
الهاتف المحمول..... الهاتف الثابت.....  
البريد الإلكتروني..... الفاكس.....  
محور المشاركة.....  
عنوان المداخلة.....  
الكلمات المفتاحية.....



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

**تنظم**

**الملتقى الدولي حول**



**التقويم في الجامعة بين التحصيل الدراسي  
و**

**الحاجة الاجتماعية**

**يومي: 11 / 12 افريل 2018  
بقاعة المحاضرات الكبرى**



📶 59% 🕒 21:28

## ندوة علمية وطني...جامعة خنشلة - Lecture seule

Lecture seule - Vous ne pouvez pas enre... ▾

**إشكالية الندوة:**

تؤدي الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، دورا رئيسيا في خدمة المجتمع، إذ تسهم مساهمة رئيسية في إعداد الإطارات المؤهلة في الدولة، وتعمل على خلق الوحد وزيادة المعرفة لدى فئة مؤهلة من المجتمع لتكون مسؤولة بشكل مباشر على إدارة وتشغيل مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية، فمن الجامعات ومخترعاتها وأبحاثها الميدانية تنتج الأفكار التي تشكل نواة الإبداع والابتكار تتوقف في خدمة التنمية والقطاعات الإنتاجية، وتطوير القدرات التقنية في المجتمع من خلال توفير التقنيات والباحثين المختصين، كما تهدف هذه المؤسسات على المدى الطويل إلى بناء قدرات وطنية في مجال تأهيل مشاريع التنمية المختلفة.

ويعد التعليم الجامعي مصدرا من مصادر إعداد رأس المال الفكري المؤهل ورفع المستوى الفكري والثقافي لخرجي الجامعة في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا من أجل إنتاج المعرفة والإطارات الكفأة القادرة على التمدد لتشكلات والتحديات المجتمعية بغية تحقيق تطور المجتمع وتنميته. وباعتبار أن رأس المال الفكري هو مجموعة المهارات المتوافرة في المنظمة فإن أهميته تكمن في القدرة على تطوير مهارات الأفراد ومعارفهم في مختلف جوانب المعرفة. من هذا المنطلق إرتأت قسم العلوم الاجتماعية تقديم هذه الندوة العلمية لتتلف عن الدور الفعال الذي تلعبه الجامعة في تنمية رأس المال الفكري من جهة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور خنشلة  
تحت الرعاية السامية لمدير جامعة عباس لغرور  
الأستاذ الدكتور سياب رشيد



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
تنظيم

**ندوة علمية وطنية**

حول

**دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري**

يوم: 20 فيفري 2018

**مصادر الندوة**

المصدر الأول: مدخل مفاهيمي لجامعة ورأس المال الفكري (الجامعة-رأس المال البشري-رأس المال الفكري- رأس المال المعرفي - مجتمع المعرفة- المعرفة...)

المصدر الثاني: واقع ومشكلات تنمية وتطوير رأس المال الفكري في ظل التحولات الرابعة.

المصدر الثالث: أهم التحديات والعوامل التي تعترض الجامعة في إتقانها لتسوقها.

المصدر الرابع: دور رأس المال الفكري في التنمية الشاملة (التكنولوجية، البشرية، العلمية، التنموية...)

**شروط المشاركة**

1. يجب أن تكون المدافلات ضمن مصادر الندوة العلمي.
2. تقديم المدافلة باللغة العربية أو الفرنسية أو الإنجليزية مع تقديم ملخص باللغة العربية لا يتجاوز 25 صفحة ولا تقل عن 15 صفحة.
3. كتاب المدافلة باللغة العربية بخط Simplified Arabic وبمجموع 14 أما باللغة الفرنسية Times New Roman بكتاب بخط وبمجموع 12
4. تخضع كل الملخصات والمدافلات لتعميم اللجنة العلمية للندوة.
5. تغل المدافلات القرية ولثنائية.
6. على المشاركين الالتزام بشروط المشاركة في الندوة والالتزام بالمواعيد التالية:

**مواعيد هامة**

أخر أجل لإرسال المدافلات كالتالي: **15 جانفي 2018**

إثراء على المدافلات المقبولة: **05 فيفري 2018**

- ترسل المشاركات العنوان الإلكتروني التالي:  
**souha\_ham@yahoo.fr**

**رئيسة الندوة العلمية**  
د. محمداوي سهوي  
**رئيس اللجنة العلمية:**  
د. بن رمضان سامية

**أعضاء اللجنة العلمية:**

- د. حمزاوي سهوي - جامعة خنشلة
- د. دلوش زاهية - جامعة خنشلة
- د. رحمانية سعيدة - جامعة خنشلة
- د. بهتون نصرالدين - جامعة خنشلة
- د. اليمين شعبان - جامعة خنشلة
- د. دهبس عبد القادر - جامعة خنشلة
- د. بن عيسى سعيدة - جامعة خنشلة
- د. ابركان صالح - جامعة خنشلة
- د. طاهطار الشريف - جامعة خنشلة
- د. طراد طارق - جامعة خنشلة
- د. عوفى مصطفى - جامعة بانتة 1
- د. فرزيو محمود - جامعة برج بوعريوج
- د. منية غريب - جامعة الطارف
- د. حمداوي عمر - جامعة ورقلة
- د. لغويل سميوة - جامعة تيسة
- د. براك خضرة - جامعة تيسة
- د. شريك مصطفى - جامعة سوق اهراس
- د. طول عبد العزيز - جامعة الجلفة

**اللجنة التنظيمية للندوات**  
**رئيس اللجنة التنظيمية:**  
أ. محمود بولطف

**أعضاء اللجنة التنظيمية:**

- أ. كواش سامية
- أ. بن عيسى ميود
- أ. عنصر مهيودة
- أ. شبحاوي سمية
- أ. الملاح عبود
- رحال نبيل
- **كلية الدكتوراه:** بلزو جميلة / طالبة دكتوراه  
تصيرة يحيى / طالبة دكتوراه
- **مطاطري سمير / طالبة دكتوراه**
- **شعر سمير / طالبة دكتوراه**

**مصارفة المشاركة**

الاسم.....  
اللقب.....  
الوظيفة.....  
الرتبة العلمية.....  
التخصص.....  
مؤسسة الإلتحاق.....  
البريد الإلكتروني.....  
رقم الهاتف.....  
مصدر المدافلة.....  
عنوان المدافلة.....  
ملخص المدافلة.....



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف- المسيلة  
تحت رعاية السيد مدير جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
البروفيسور كمال بداري  
وبالتنسيق مع

اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية  
لفائدة الاستاذ الباحث بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
مخبر تخطيط الموارد البشرية وتحسين الأداء  
ينظم الملتقى الوطني حول:

## دور المرافقة البيداغوجية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي

مخبر تخطيط الموارد البشرية وتحسين الأداء

09-08

م 2018 اي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
مركز اليقظة البيداغوجية  
تحت إشراف السيد مدير جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
بالتنسيق مع :

المعهد الوطني للبحث في التربية - الجزائر INRE  
مخبر التعليم - تكوين - تعليمية بالمدرسة العليا ببوزريعة  
مخبر أنثروبولوجيا الأديان - تلمسان

**ينظم:**  
ملتقى وطني عن بعد يوم الإثنين 14 ديسمبر 2020  
بعنوان

**رؤية استشرافية لمستقبل التعليم  
الرقمي بالجزائر**

تحت إشراف: أ.د. / ضياف زين الدين  
رئاسة الملتقى: د. / زلاقي وهيب  
رئيس اللجنة العلمية: د. / كتفي عزوز

يوم الإثنين 14 ديسمبر 2020  
إبتداء من الساعة 09.00 صباحا

عبر تطبيق منصة زوم الإلكترونية

zoom



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المدرسة العليا للأساتذة - بوزريعة -  
مخبر تعليم-تكوين-تعليمية



ينظم مخبر تعليم-تكوين-تعليمية



## المُلتقى الدولي العاشر:

بناء دليل الأستاذ الجامعي في مهارات التقويم

30 سبتمبر 2021

تحت رعاية

المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي

الدكتورة/ قيدوم رتية مديرة المدرسة العليا للأساتذة

إعداد: الأستاذ الدكتور/ عبد الله كمال