

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية -  
شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي  
دراسة ميدانية على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر - شتمه -

مذكرة تخرج مكلمة لنيل شهادة ماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ

إشراف الأستاذة  
أ. د. أسماء بن تركي

إعداد الطالبان:  
✓ دنيا نوري  
✓ مسعودة بن طالب

السنة الجامعية: 2023/2022

# شكر وعرّفان

خير ما يبدأ به قوله سبحانه وتعالى:

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليّ وعلى والديّ وأن أعمل صالحاً وأدخلكم برحمتك في عبّادك الصّالحين"

نحمد الله عزوجل على نعمه علينا بإنجاز هذه المذكرة ونشكره ونثني عليه

وإذا كان المقام يستدعي رد الجميل إلى أصحابه فإن الشكر الجزيل يتوجب بالخصوص إلى من كان لهم السبق في

ركب العلم والتعليم، ويا من بذلتم جهودكم معنا نهدي لكم أسمى عبارات الشكر والتقدير

نشكر أستاذتنا البروفسورة بن تركي أسماء التي منحتنا من علمها ووقتها الثمين ولم تبخل عنا بتوجيهاتها السديدة،

فجزاها الله خير الجزاء

شكر موصول للبروفيسور لعبيدي صونيه، وللاستاذة شيطروب نور الهدى والأستاذ رزقي قوجيل على توجيهاتهم

ونصائحهم القيمة فلهم منا كل عبارات العرفان والتقدير وفائق الاحترام

وإلى كل من ساهم ولو بكلمة تشجيع أو دعاء في إنجاز هذه المذكرة.

# إهداء

"قل ربي ارحمهم كما ربباني صغيراً"

احمد الله على منه وعونه لإتمام وانجاز هذا العمل في مسيرتنا الدراسية ثمرة الجهد والنجاح بفضل الله تعالى مهداة إلى روح والدي الطاهرة رحمة الله تعالى.

إلى من زينت حياتي ورفيقة دربي والتي كان لها الفضل في مواصلة دراستي وإلى من علمتني الصبر والاجتهاد والدي حفظها الله ورعاها.

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني، وإلى أخي بلقاسم الذي كان له الفضل في مسيرتي الدراسية كلها حفظه الله ورعاها.

إلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمني كل لحظاتي رعاهن الله ووفقهن: شروق مرزوق، حفيظة فكرون، لبنى لمعيني، خلود بن طالب عبير وإلى كل من كان لهم أثر في حياتي وإلى كل نسيه القلم وحفظه القلب.

مسجوعة

# إهداء

"قل ربي زدني علما"

حمد الله على منه وعونه لإتمام وانجاز هذا العمل ثمرة الجهد والنجاح بفضل الله تعالى

إلى من زينا حياتي ولهما فضل مواصلة دراستي وعلماني الصبر والاجتهاد ووالديا حفظهما الله ورعاهما

الى روح لقمان طاهرة طير من طيور الجنة

إلى أخواتي نور الهدى، شروق، وتوم روجي رانيا وإلى صادق ويحي حفظهم الله وإلى أولاد إخوتي يعقوب وأيوب

شهد، سليمان، أسينات ومهدي، وإلى كل العائلة الكريمة.

وإلى كل من نسيه قلبي وحفظهم قلبي.

## فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

إهداء

مقدمة.....أ

### الفصل الأول: التعريف بمشكلة الدراسة

1. مشكلة الدراسة.....2
2. مبررات اختيار الموضوع.....3
3. أهميتها.....3
4. أهدافها.....3
5. الدراسات السابقة.....4

### الفصل الثاني: القيم التنظيمية

- تمهيد.....12
1. مفاهيم أساسية.....13
2. خصائص القيم التنظيمية.....17
3. وظائف القيم التنظيمية.....19
4. قياس القيم التنظيمية.....20
5. مستويات القيم التنظيمية.....21
- خلاصة.....21

### الفصل الثالث: أداء الأستاذ الجامعي

- تمهيد.....23

24.....	1. مفاهيم أساسية.....
26.....	2. خصائص أداء الأستاذ الجامعي.....
27.....	3. أهمية أداء الأستاذ الجامعي.....
28.....	4. أنواع الأداء الوظيفي.....
29.....	5. مستلزمات أداء الأستاذ الجامعي.....
31.....	6. محددات الأداء لدى الأستاذ الجامعي .....
32.....	خلاصة.....

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

35.....	تمهيد.....
36.....	1. تساؤلات الدراسة.....
36.....	2. مجالات الدراسة.....
38.....	3. المنهج المتبع في الدراسة.....
40.....	4. أداة جمع البيانات.....
42.....	5. أساليب المعالجة الإحصائية.....
43.....	خلاصة.....

## الفصل الخامس: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

45.....	تمهيد.....
47.....	1. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج.....
47.....	1.1.2. البيانات الشخصية.....
51.....	1.2.2. بيانات محاور الاستمارة.....
70 .....	3 . النتائج العامة للدراسة.....

خاتمة

المصادر والمراجع

ملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
37	يوضح عدد أساتذة قسم العلوم الاجتماعية	01
40	يوضح توزيع العبارات على محاور استمارة الاستبان	02
42	يوضح الاستمارات الموزعة على أساتذة القسم	03
37	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	04
37	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	05
48	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	06
49	يوضح توزيع سنوات الخبرة لمفردات عينة الدراسة	07
50	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية	08
50	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن	09
52	يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب أعلى نسبة للمتوسط الحسابي	10
55	يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب نسبة المتوسطة للمتوسط الحسابي	11
58	يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب أقل نسبة للمتوسط الحسابي	12
61	يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أدائهم مرتبة حسب أعلى نسبة للمتوسط الحسابي	13
64	يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة	14

	قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب النسبة المتوسطة للمتوسط الحسابي	
67	يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أدائهم مرتبة حسب أقل نسبة للمتوسط الحسابي	15

## مقدمة

القيم كدلالات تجمع بين الإدراك والسلوك فهذا الأخير المعبر عنه بالأداء فهو بدوره يتأثر بعدد المتغيرات وإبراز القيم، لأن الفعل يعبر عنه الفاعل داخل التنظيم من خلاله يحدد ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه، فالقيم التنظيمية من المواضيع المهمة داخل هذه التنظيمات نظرا لما تحمله من أهمية تنظيمية، فهي تشكل الإطار المرجعي الذي يحكم الفرد وأهدافه وأدائه، فالقيم ظاهرة تنظيمية تربط أجزاء البناء التنظيمي مما تساعده في الامتثال لقواعد التنظيم.

فالتنظيم هو الفضاء الذي يقوم الفرد من خلاله بإثبات مكانته وذلك من خلال ما يقدمه لهذا التنظيم من أداء وفق لتباعه للقيم التنظيمية المعمول بها داخل هذا التنظيم ولهذا فالجامعة هي تنظيم كسائر التنظيمات تسعى لتحقيق ذاتها وأهدافها، من خلال عملية تحقيق الأهداف التي تتطلب فاعلية أساتذتها من خلال ما تبثه من قيم تنظيمية تشجعهم على فاعلية أدائهم ومهارتهم وذلك وفقا لمبادئها أي قيمها التنظيمية، فالجامعة نسق تنظيمي مفتوح كسائر الأنساق التنظيمية تسعى لإثبات مكانتها ودورها بواسطة أداء أساتذتها فهم بمثابة المحرك الأساسي للإنتاج المعرفة وتمييزها من خلال هذا التنظيم (الجامعة).

فقد أصبحت قوة الجامعات تقاس بارتفاع وانخفاض أداء لأستاذ الجامعي، ولا يمكن أن يقوم بدوره بشرط توفر الإمكانيات لهذا الفاعل من قيم تزيد من همته، وهذا ما أكده دوركايم من أن للقيم أهمية في الحفاظ على نظام العام الاجتماعي، وإن مشكلة التضامن العضوي تكمن في الأزمة الأخلاقية وانعدام القيم والمعايير فيمكن القول أن المشكلات التي يعاني منها التنظيم (الجامعة) ناتجة عن طبيعة ممارسة القيم التنظيمية السائدة، وبالتالي تتحكم في مدى انعكاسها على أدائه بالإيجاب أو السلب.

جاءت هذه الدراسة لتبحث عن انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي، من خلال الكشف عن مجموعة من القيم التنظيمية (انعكاس قيمة الإتقان، وانعكاس قيمة المشاركة الجماعية)، وذلك في مجموعة من الخطوات، قسمت إلى خمس فصول، حيث تم تناول في الفصل الأول مشكلة الدراسة من خلال مبررات اختيارها، وأهميتها، بعد ذلك عرض مجموعة من الدراسات السابقة.

بينما تناول الفصل الثاني المتغير المستقل للدراسة، بداية بتحديد تعريفات إجرائية تخص المتغير، بعد ذلك خصائص القيم التنظيمية، أهميته ووظائف القيم التنظيمية، قياسها، ومستوياتها.

أما الفصل الثالث فقد تناول فيه المتغير التابع للدراسة الأداء من خلال تقديم تعريفات إجرائية وخصائص الأداء، محددات الأداء، أنواعه، طرق قياسه.

أما الفصل الرابع فقد تطرقنا للإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية من التساؤلات ومجالات، كذلك المنهج المتبع وأداة جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية.

أما الفصل السادس والأخير احتوى على تحليل البيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج المتحصل عليها، واستخلاص النتائج العامة.

# الفصل الأول

## التعريف بمشكلة الدراسة

## 1. مشكلة الدراسة :

تعتبر الجامعة تنظيماً اجتماعياً ومجالاً مكانياً للتفاعل بين مجموعة من المكونات المتكاملة والمتربطة يحكمها تنظيم رسمي يحدد دور كل جزء من أجزائها، وهي كتنظيم تعتبر الأفراد الأساس الذي يعتمد عليه كونه أكثر المدخلات تأثيراً عليها، فالعنصر البشري هو أساس النشاط الإنساني، لذلك يمثل الأستاذ الجامعي بأدائه لمهامه واحد من أساس تحقيق الجامعة لأهدافها، في ظل نظام تسييري تحكمه قيم تنظيمية سائدة.

فالجامعة كغيرها من التنظيمات الرسمية؛ لها نسق قيمي يكون أساس تشكيله التنظيم والإجراءات والقوانين المسيرة لكل نشاطات الجامعة، هذا النسق القيمي يعمل بمثابة الموجه لسلوك كل أعضاء الجامعة إداريين وأساتذة وعمال، يتم استخلاصها عادة من اللوائح التنظيمية والقوانين المنظمة لسير الجامعة، أو الناتجة عن التفاعل بين الإدارة والأساتذة ليشكلوا بذلك قيم تنظيمية خاصة تعمل كموجه لكل مكوناتها بما فيهم الأساتذة.

للأستاذ الجامعي دور أساسي في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، فأداء الأستاذ لا يتوقف عند إعطاء المحاضرات أو الإشراف فقط على الطلبة، ولكن يتعدى ذلك إلى المساهمة في بناء المجتمع بتخريج موارد بشرية ناجحة في جميع المجالات، والمشاركة بنشر البحث العلمي وتطويره عن طريق تقديمه للبحوث والمشاركة في المؤتمرات للرفع من مستوى أداء قطاعات اجتماعية مختلفة، كل ما يؤديه الأستاذ يكون مقروناً بطريقة أو بأخرى بعناصر التنظيم التي ينتمي إليها والتي من أهمها القيم التنظيمية السائدة.

تعرف القيم التنظيمية بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير والمعتقدات السائدة بتنظيم ما، تحكم وتوجه سلوك الأفراد في أداء مهامهم، هذه القيم تتنوع وتعدد ولعل من أهمها قيمة الإلتقان، وقيمة المشاركة الجماعية. تعرف قيمة الإلتقان على أنها مؤشر الحكمة في أداء العمل بكل مهارة وتفاني، وقيمة المشاركة لا تقل أهمية عنها كونها تحمل في طياتها أنشطة ومبادرات تحمل طابع مشاركة إدارة الجامعة للأستاذ الجامعي في اتخاذ بعض القرارات التي تخص أداء أعماله، أو مشاركته في بناء إجراءات تنظيمية داخلية تخص سير عمل الجامعة لتحقيق أهدافها من خلال الوصول بالأستاذ لتقديم أفضل أداء ممكن له.

في السنوات الأخيرة عرف الأستاذ الجامعي مشكلات متعددة وصعوبات كثيرة في أداء أبسط المهام المنوطة به، والذي قد يكون لانتشار مجموعة من القيم التنظيمية الغير داعمة للأستاذ لأداء مهامه، أو وجود خلل ما في طبيعة ارتباط القيم التنظيمية السائدة بأداء الأستاذ، فيكون بذلك الخلل في النسق الكلي. وبناء على ما سبق سنبحث من خلال هذه الدراسة، عن مدى انعكاس قيم كل من قيمة الإلتقان وقيمة المشاركة الجماعية، على أداء الأستاذ الجامعي، باعتبارهما قيم تنظيمية أساسية في أي تنظيم؛ وذلك من خلال طرحنا للتساؤل الرئيسي التالي:

✓ ما مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي؟

فقد اندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات أخرى فرعية جاءت كما هي موضحة كالآتي:

- ✓ ما مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي؟
- ✓ ما مستوى انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي؟

## 2. مببرات اختيار الدراسة:

- إن اختيارنا لهذا الموضوع القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي كان لأسباب عدة وهي كالآتي :
- ✓ الميل الشخصي لدراسة القيم التنظيمية السائدة وانعكاسها على أداء الأساتذة الجامعيين.
  - ✓ ارتباط موضوع الدراسة بمجال تخصصنا.
  - ✓ إبراز أهمية القيم التنظيمية وانعكاسها على المورد البشري (الأستاذ الجامعي) كقوة علمية في مجال عمله.
  - ✓ كشف عن مدى تطابق التراث النظري لموضوع الدراسة مع الواقع.

## 3. أهميتها:

تكمن أهمية أي دراسة فيما يتم إضافته لمنسوب البحث العلمي من نتائج علمية دقيقة، وموضوع بحثنا هو القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي، حيث أن أهميته تكمل في المتغيرات التي يدرسها والتي لها دور كبير في مجال التنظيم وإدارة، لكون أهمية وقيمة دراسة تكمن في أهمية متغيراتها. فالقيم لها أهمية بالغا في التنظيم فهي تعمل على تحقيق أهدافها من خلال التزام بها من جميع الأطراف المعنية بها مما تنعكس على مخرجاتها. كما تكمل أهمية الدراسة في القيمة العلمية التي تزود بها الجهات الوصية والمسؤولة الاستعانة بها من خلال النتائج التي يتم حصول عليها ومدى مساهمتها في توجيه الأداء بشكل عام.

## 4. أهدافها:

- تسعى دراستنا الكشف عن مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال البحث على مستوى انعكاس قيمتين أساسيتين من القيم التنظيمية كما يلي:
- التعرف على مستوى انعكاس قيمة الإتقان كقيمة من القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي.
  - التعرف على مستوى انعكاس قيمة المشاركة الجماعية كقيمة من القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي.

## 5. دراسات السابقة:

هي البحوث والدراسات العلمية التي تتشابه مع البحث الراهن، فقد أجريت في وقت سابق للوقت الحالي لذلك من الضروري إتباع خطوات محددة للتعامل معها لأهميتها العلمية فمن خلالها تظهر للباحث مجالات استفاد، ولهذا عرض الدراسات السابقة في البحث من الخطوات الأساسية والمنهجية المهمة.<sup>1</sup> في هذا الجزء تم تخصيصه للدراسات التي كانت بمثابة المرجعية للانطلاق في البحوث وتكوين صورة مرجعية لجوانب عديدة في دراستنا وكانت على النحو التالي:

### الدراسة الأولى:

القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة (ورقلة، غرداية، بسكرة، الوادي)، بمجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية للعدد 26 أعدت من طرف محمد الساسي الشايب وخديجة عبادو، تجيب عن الأسئلة التالية:

1. ما هي القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات؟
2. هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف تخصصهم؟
3. هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف رتبهم العلمية؟
4. هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف الأقدمية؟
5. هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف الجامعات؟

كما عمل الباحثان على اختبار الفرضيات المصاغة كآتي:

1. تتوقع أن تكون القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، الدفاع، القانون، النظام، العدل، الفعالية.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف تخصصهم.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف رتبهم العلمية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الأقدمية.

<sup>1</sup> علي غريب: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة قسنطينة، قسنطينة، 2006، ص 57.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات.

تم الاعتماد على المنهج الاستكشافي لمشكلة الدراسة مستخدم فيه أدوات الاستبيان أعدها "ديف فرانسيس" و"مايك وودكوك" التي تم توزيعها على أربعة أبعاد "إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة"، وفق مقياس ليكرت الخماسي وطبقه على عينة تكونت من 447 أستاذ وأستاذة حيث تم اخذ 20% من كل جامعة بطريقة النسبية، فقد ركزت هذه الدراسة على المفاهيم التالية: (القيم التنظيمية، التخصص، الرتبة، الأقدمية)، كما تم التوصل إلى النتائج التالية التي سيتم عرضها كالآتي:

- القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، العدل، فرق العمل، الكفاءة، الصفة، ويأتي بعد الإدارة في المرتبة الأولى يليه العلاقات ثم بعد المهمة، وأخيرا بعد البيئة.
- توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة علوم التكنولوجيا وعلوم المادة والطبيعة والحياة.
- لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة، الأقدمية.
- توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات لصالح جامعة بسكرة.<sup>1</sup>

### الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

إعداد: خليل إسماعيل إبراهيم ماضي

زمن الدراسة: 2014

مكان الدراسة: تطبيقية على جامعات فلسطينية

طبيعة الدراسة: للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال.

مشكلة الدراسة: توضح الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر من أكثر المجالات اهتماما وقيمة خاصة في المنظمات القائمة على معرفة المورد البشري لاسيما الجامعات، إلا أن هناك القصور التي ترتبط بتحديد وقياس وتوفير أبعاد الجودة الحياة الوظيفية والمشكلات المرتبطة بالموارد البشرية المتعلقة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومدى توفرها وتأثيرها على أداء الوظيفي للعاملين وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل

<sup>1</sup> محمد الشايب ساسي: القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، جامعة قاصدي مبراح ورقلة سبتمبر 2016، ص.ص (1، 19).

الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى أداء الوظيفي للعاملين؟ وما هي درجة ونوعية هذه العلاقة؟  
إضافة إلى التساؤلات الجزئية:

1. هل توجد علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية وأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية؟
2. هل توجد علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة ببيئة وظروف العمل المادية والمعنوية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية؟
3. هل توجد علاقة بين أبعاد الجودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية؟

أما منهج الدراسة المستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة كما توجد في الواقع.

أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة واستخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات أما عن العينة الطبقية العشوائية، وتتمثل في جامعة الأزهر بغزة الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة الأقصى والبالغ عددهم في هذه الجامعة 3252 موظف وموظفة وتم توزيع 344 استبانة على مجتمع الدراسة.

#### أهداف الدراسة:

- تأصيل مفهوم وواقع جودة الحياة الوظيفية وإظهار طبيعة كل المهام والنشاطات والأبعاد والبرامج المختلفة لها.
- التعرف إلى درجة تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والجوانب الأساسية لها في الجامعات الفلسطينية ووضع الأساليب والطرق المناسبة للسيطرة عليها.
- اختبار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الرئيسية والفرعية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.
- التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة لإدارة المؤسسات الخدمية وخاصة التعليمية منها وللباحثين والمهتمين بهذا المجال.

ولقد قسم الباحث دراسته إلى قسمين:

**القسم الأول:** نظري تكون من مدخل للدراسة طرح في تساؤلاتها وأهدافها وحدثت هذه الدراسات ومصطلحاتها، إضافة إلى الإطار النظري والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

**القسم الثاني:** فهو الجانب الميداني للدراسة وتكون من إطارها المنهجي وفيه حدد منهج الدراسة وعينتها وأداتها المستخدمة وصدق الاستبانة وثبات الاستبانة واتبعه بتحليل استدلالي اعتمد فيه على مجموعة من

المقاييس تمثلت في اختبار ألفا كرونباخ ومعامل الارتباط بارسونز واختبار تحليل التباين الأحادي واختبار تحليل الانحدار المتعدد.

ولقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود قصور في بعض الجوانب التي قد تؤثر على أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومن ثم على الأداء الوظيفي للعاملين.
- تندي درجة الموافقة على مجال وبعد المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المختلفة في الجامعة.
- يوجد لدى العاملين درجة عالية من الالتزام التنظيمي في العمل وأنهم يشعرون بالفخر والانتماء إلى الجامعة التي يعملون فيها وعلى الرغم من ذلك فإن العاملين يجدون أن الإدارة لا تثمن إسهاماتهم في العمل ولا تعتني برفاهيتهم.
- يوجد حالة عدم الرضا لدى العاملين فيما يتعلق ببرامج التدريب والتعلم التي تقدمها الجامعة.
- يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعية معا (فرص الترقى والتقدم الوظيفي) على الأداء الوظيفي.

تم استبعاد المتغيرات المستقلة السلوك القيادي والإشرافي، الالتزام التنظيمي، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، الأجور والمكافأة المالية.<sup>1</sup>

### الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء

إعداد: خالد بن عبد الله الحنيطة

زمن الدراسة: 2009

مكان الدراسة: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية قسم العلوم الإدارية.

طبيعة الدراسة: تطبيقية مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير.

مشكلة الدراسة: توضح الدراسة القيم التنظيمية لها أثر كبير على أنشطة المنظمات وعلاقتها بكفاءة الأداء في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران لكونها أحد السبل في رفع المستوى أداء العاملين وزيادة مهارتهم ومعارفهم.

<sup>1</sup> خليل إسماعيل إبراهيم ماضي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة دكتوراه ، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، 2014.

وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران؟ إضافة إلى تساؤلات جزئية تمثلت في ما هي القيم التنظيمية وكفاءة الأداء بين المتغيرات الشخصية؟

أما منهج الدراسة المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد مناسباً حسب هذه الدراسة، أما بالنسبة لأداة الدراسة المستخدمة هي الاستمارة، أما عن عينة فقد تم اختيار العينة العشوائية الطبقية، تمثل جميع الإدارات الخدمات الطبية، وكان حجم العينة كلها 295.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران وعلاقتها بكفاءة الأداء، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على رؤية العاملين للقيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران وعلاقتها الطبية.
- معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية.
- تحديد العلاقة بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية للمبحوثين (المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي).
- تحديد العلاقة بين كفاءة الأداء والمتغيرات الشخصية للمبحوثين (المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي).
- تقديم التوصيات والاقتراحات التي تسهم في تحسين أداء العاملين في المنظمات المبحوثة في ضوء النتائج التي تظهرها الدراسة.

وقد قسم الباحث دراسته إلى قسمين:

القسم الأول نظري تكون من مدخل الدراسة طرح فيه تساؤلاتها وأهدافها وحدوث هذه الدراسات ومصطلحاتها إضافة إلى الإطار النظري والدراسات السابقة والتعقيب عليها، أما القسم الثاني فهو الجانب الميداني للدراسة تكون من إطارها المنهجي وفيه حدد منهج الدراسة وعينتها وأداتها المستخدمة ثم بدأ في التحليل الوصفي للبيانات، اتبعه بتحليل استدلالي اعتمد فيه على مجموعة من المقاييس تمثلت في المتوسطات الحسابية معامل الارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي ومعامل الانحدار المتعدد.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة، أداء العمل يصنف بأنه مرتفع.
- وجود علاقة ايجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية.

➤ وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمسة من أبعاد القيم التنظيمية "المتغيرات المستقلة" وبين كفاءة الأداء وهي "القانون والنظام، التنافس، القوة، الدفاع" حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.<sup>1</sup>

### 1.6. مجالات الاستفادة منها:

يمكن تلخيص أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- ✓ بناء الجانب النظري للدراسة.
- ✓ الاستفادة من الجانب المنهجي للدراسة.
- ✓ بناء أداة جمع البيانات.
- ✓ الاستفادة منها في عملية التحليل والاستشهاد بها.

### 2.6. علاقتها بالدراسة:

يتم عرض علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة وذلك من خلال نقاط الاتفاق والاختلاف بينهم كما هو موضح كالتالي:

### 3.6. نقاط الاتفاق:

- ✓ تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الأولى في المتغير المستقل كما تشترك معها في مجتمع الدراسة (الأساتذة الجامعيين)، كما أن هذه دراسة كانت مواجهة لنفس أساتذة الجامعة (جامعة بسكرة).
- ✓ تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الثانية والدراسة الثالثة في المتغير التابع (الأداء).
- ✓ كما تشترك الدراسة الأولى والثانية، في دراسة القيم التنظيمية.
- ✓ كذلك تشترك الدراسة الثانية والثالثة في دراستها للأداء.
- ✓ تتفق هذه الدراسة والدراسات السابقة في المنهج المتبع في الدراسة الميدانية (المنهج الوصفي) واستخدام نفس أداة جمع البيانات وهي: (استمارة الاستبيان).
- ✓ تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الأولى في استخدام نوع العينة.

### 4.6. نقاط الاختلاف:

#### 1.4.6. من حيث الهدف:

- ✓ هدفت الدراسة الأولى في الكشف عن القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات بالجزائر.

<sup>1</sup> أسماء بن تركي: القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع تربوية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2008.

- ✓ أما الدراسة الثانية، فقد هدفت من خلالها الباحث إلى التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى عاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران وعلاقتها بكفاءة الأداء.
- ✓ بينما هدفت الدراسة الأخيرة إلى التعرف على درجة تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والجوانب الأساسية لها في الجامعات الفلسطينية ووضع الأساليب المناسبة للسيطرة عليها.

#### 2.4.6. من حيث المجال:

- ✓ الدراسة الأولى كانت على الأساتذة بجامعة ( ورقلة، غرداية، بسكرة، الوادي).
- ✓ الدراسة الثانية كانت بالخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران (الرياض) .
- ✓ الدراسة الثالثة كانت في جامعة الأزهر (فلسطين).

#### 3.4.6. من حيث العينة:

جاءت الدراسة الأولى والدراسة الثالثة مطابقة لنفس العينة لدراستنا وهي العينة (العشوائية البسيطة)، ما عاد الدراسة الثانية التي اعتمدت على العينة العشوائية الطبقة.

# الفصل الثاني

## القيم التنظيمية

## تمهيد

تلعب القيم التنظيمية دورا بارزا في تحديد وتوجيه السلوك فهي قوة محرّكة للمنظمة تتشكل أساسا لفهم اتجاهات ودوافع الأفراد داخل المنظمة فكل منظمة مجموعة من القيم التنظيمية الخاصة بها حسب طبيعتها وأهدافها المسطرة لها وهذا ما يحدده السلوك الوظيفي المرغوب لها حيث تصبح هذه القيم بمثابة المعايير التي يلجا لها العامل بالمنظمة وسنتناول في هذا الفصل ماهية القيم التنظيمية وخصائصها وسوف يتم عرض مدى أهميتها ووظائفها وكذلك عرض كيفية قياسها مع ذكر مستوياتها.

## 1. مفاهيم أساسية:

### 1.1. تعريف القيم:

تشق القيم لغويا من الفعل اللاتيني (voléo) أصل أنني قوي، ثم أن يكون الإنسان بالفعل مفيدا أو متكيفا، فقد كان اللفظ الفرنسي متشعب بمعنى نظر للوجهة الاقتصادي، السياسية فيكون شيء ذا قيمة عندما يكون المرء على استعداد كلي مما يمكنه أن يبذله من مال غيره.<sup>1</sup>

القيمة في اللغة العربية قيمة الشيء أي قدرة وقيمة المتاع أي ثمنه وجمع القيمة "قيم"<sup>2</sup> وقوله تعالى: "ولم نجعل له عوجا قيما".<sup>3</sup>

يقول أصحاب الاتجاه السوسيولوجي في تعريفهم للقيم عن الإعراب عن الأصول الاجتماعية والثقافية للقيم مضيفين إليها عنصرا طالما تجاهله الفلاسفة وبعض أصحاب المنظور السيكلوجي، فالقيم كما يعرفها العديد من علماء الاجتماع هي مستوى أو معيار الانتقاء من بدائل أو إمكانات اجتماعية متاحة أمام الشخص الاجتماعي في الموقف الاجتماعي أي تلك الصفة التي تخصه دون غيره التي تتبلور فيما بعد على شكل قالب اجتماعي يتبعه.<sup>4</sup>

### 2.1. التنظيم:

يرى "علي محمد عبد الوهاب" أن كلمة التنظيم تعني شيئين وظيفة وشكل فالأولى عبارة عن عملية جمع الناس في منظمة وتقسيم العمل فيما بينهم وتوزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم والتنسيق بين جهودهم، وإنشاء سلسلة متناسقة من الاتصالات بينهم حتى يستطيعوا أن يصلوا إلى أهداف محددة لهم معروفة للجميع، أما الشكل أو هيكل التنظيم يقصد به الجماعات والأقسام التي يعمل بها الناس والعلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة متعاونة منسقة ليصلوا إلى هدف محدد.

فالتنظيم بعدة أبعاده له علاقة بالهدف ووسائل تحقيق الهدف وبخطة العمل لتحقيق الهدف ومن ينفذ تلك الخطط ويتابعها بمختلف الأعمال لتحقيق ذلك الغرض.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> جابر عبد الحميد: علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1982، ص35.

<sup>2</sup> خليل مصطفى أبو العنين: القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم علي لنشر، المدينة المنورة، 1988، ص ص (20 ، 21).

<sup>3</sup> القرآن الكريم: سورة الكهف، الآياتان 1 و2.

<sup>4</sup> عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، عالم المعرفة، الكويت، 1992، ص 13.

<sup>5</sup> بوفلجة غياث: مقدمة في علم النفس الصناعي والتنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2006، ص

## 3.1. القيم التنظيمية:

يعرفها "روكيش" بأنها تخمين واعتقاد ثابت نسبيا بأشكال محددة من السلوك أو أهدافه الأنية تكون شخصية و اجتماعية مفضلة على نقيضاها من السلوك أو الأهداف الغائية الأخرى، فهي بمفهومها الضمني الصريح مميز من مميزات وخاصية تخص الفرد أو خاصية من خصائص الجماعة حول ما هو مرغوب ومحمود وما هو غير مرغوب أي مدحوض التي من شأنها أن تؤثر في اختيار أنماط ووسائل وأهداف الفعل.<sup>1</sup>

يعرف "فرانسيس وود كوك" بأنها عبارة عن مجموع الأفكار والمعتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء وما هو مهم أو غير مهم وما هو حسن وما هو غير ذلك وتبنى عليها أعمالنا في المنظمات والجماعات.<sup>2</sup>

كلا من الباحثين يتمحور تعريفهم السابق في أن المعيار المتحكم في أهمية أو انعدام الأهمية في ما هو حسن أو سيء هو الاعتقاد المحمل به الفرد وتترجم أعماله داخل التنظيم من خلاله، لهذا يعرض لنا خاصية من خصائص القيم وهي النية أي أنها تخص الفرد بطبيعته فهي تختلف من فرد إلى آخر.

هي معتقدات أساسية حول أشكال السلوك المفضلة والمقبولة شخصيا واجتماعيا مقارنة بسلوك آخر متناقض وتتضمن القيم عنصرا حكما كونها تعكس أفكار الفرد حول ما هو صحيح أو مرغوب فيه.<sup>3</sup>

يرى هذا التعريف أن القيم التنظيمية هي عبارة عن اتفاق يضم أشكال السلوك الواجب إتباعه بالنسبة للفرد أو بالنسبة لمحيطه ليظهر دوره من خلال أدائه، فيعرض لنا هذا التعريف في صياغته وظيفة من وظائف القيم وهي التلقائية إذ أنها من صنع المجتمع وعقله.

يعرف "زحلوق وطنة" القيم بأنها تتضمن عناصر متعددة ترتبط بالشعور والعاطفة فالقيم يعتبرها تأثير، بينما "سالم الروحي" يعرفها: بأنها المفاهيم الضمنية الصريحة برغبة معينة يمتلكها الفرد أو المجموعة تؤثر في عملية تفضيل خيار عن خيارات أو الوسائل أو الأهداف المتاحة.

نرى من خلال تعريف كلاهما أن القيم التنظيمية هي إحساسات وعواطف نابغة من الفرد بحد ذاته أو من خلال تأثيره بمحيطه من اجل اتخاذ القرار للقيام بذلك السلوك الشعوري أو الوجداني، فيظهر لنا هذا التعريف العمومية فهي تكون بشكل واضح وعام لدى جميع الأفراد باختلاف المواقف.

<sup>1</sup> اللوزي موسى: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2007، ص 332.

<sup>2</sup> ديف فرانسيس ومايك وودكوك: القيم التنظيمية: ترجمة عبد الرحمان هيجان، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995، ص 18.

<sup>3</sup> زرفة بولقواس: دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة خاصة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص 145.

هي مجموعة الأحكام والقناعات والاتفاقات المشتركة والمعايير والتصورات والاتجاهات المركزية التي يصدرها الأفراد بالتفصيل حول تفضيل وتقييم الموضوعات والأشياء المنبثقة على الواقع التنظيمي فكما تمكن الأفراد من التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، وما يجب أن يكون وما هو كائن بين النجاح والفشل والفاعلية واللافعالية الموجهة للحكم وتقييم الأشياء والأعمال والممارسات والتأثير فيها.<sup>1</sup>

يرى هذا التعريف أن القيم التنظيمية هي عبارة عن وجهات نظر الأفراد تعكس ردود أفعالهم بالرفض أو القبول من خلال عملية التقييم داخل التنظيم لتفريقهم بين الجيد والسيئ لتصبح الموجه الأساسي لممارساتهم.

هي مجموعة المبادئ التي تسيّر سلوك العامل وتوجهه بطريقة موضوعية غير متحيزة وتشكل له معيار يحكم على أساسه بصواب سلوكه أو الخطأ تجاه ممارسة معينة.<sup>2</sup>

يرى هذا التعريف أن القيم التنظيمية هي المنهجية والطريقة التي يتبناها العامل بشكل موضوعي تشكل له مقياس لمدى صواب أو خطأ فعله، فهذا التعريف يشمل خاصية الموضوعية للقيم التنظيمية في كونها تبتعد عن التحيز في تشكل المنهجية المتابعة للعامل.

### التعريف الإجرائي للقيم التنظيمية:

القيم التنظيمية هي مجموع المبادئ والمعايير التي ينتجها التنظيم لأجل تسيير شؤونه الداخلية، هذه المبادئ والمعايير مستمدة من القوانين والتشريعات والإجراءات المنظمة لسير التنظيم، هذه القيم التنظيمية متعددة من بينها قيمة الإتقان وقيمة المشاركة الجماعية.

#### 4.1.1. الإتقان:

في اللغة أتقن الشيء أي أحكمه، فالإتقان إحكام للأشياء فهو أحد مظاهر ومؤشرات الحكمة في العمل ويتضح مفهوم الإتقان في انه هو أداء العمل بمهارة وإجادته.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>بن عودة مصطفى: أثر اتساق وتجانس القيم التنظيمية على محددات سلوك المواطنة، دراسة تحليلية لأراء عاملين في مؤسسة الجلود ، مجلة البديل الاقتصادي، المجلد 06، العدد 01 ، جامعة عاشور زيان ، الجلفة ، 20 مارس 2020 ، ص69.

<sup>2</sup>عطية ماجدة: سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر، عمان، 2003، ص. ص (96 – 97).

<sup>3</sup>أحلام عتيق مغلي السلمي: مفهوم القيم وأهميتها في العملية التربوية وتطبيقاتها السلوكية من منظور إسلامي، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مجلد 03، العدد الثاني، كلية التربية، جامعة جدة المملكة العربية، يناير 2009، ص.ص، (89 – 90).

فيظهر في إتقان العمل في أحسن صورة وعدم التماطل والتأخير في انجازه وكذلك بذل الجهد لتطويره وتحسينه.<sup>1</sup>

الإتقان جزء لا يتجزأ من حياتنا، فهو ضرورة حياتية تظهر جليا من خلال أدائنا وكيفية القيام به وعلى أتم وجه بكل مهارة دون أي تماطل أو كسل، فهو عمل الفرد بكل مصداقية وعلى أكمل وجه في عمله.

### التعريف الإجرائي للإتقان:

الإتقان هو أداء المهام بالشكل الصحيح بكل دقة ومهارة وفقا لما تنص عليه مبادئ التنظيم والإجراءات التنظيمية الداخلية المعمول بها.

### 5.1. المشاركة الجماعية:

المشاركة هي مجموعة من الأنشطة الطوعية أو الإرادية التي يقوم بها الفرد ويشارك من خلال أعضاء المجتمع الآخرين.<sup>2</sup>

وتعرف على أنها العملية التي يقتسم فيها المرء مع غيره لتأدية عمل ما وفي مفهومها الشامل تعني العملية التي يلعب الفرد من خلالها دورا في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لان يشارك في وضع الأهداف العامة، وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق انجاز هذه الأهداف العامة، وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق انجاز هذه الأهداف حيث تعتبر أهم معلم من معالم وجود الديمقراطية في المجتمع، وبالتالي فإن للمشاركة مكونين رئيسين: الأول يتعلق بالقدرة على الاختيار والابتكار والثاني معلق بالقدرة على التنظيم من أجل تنفيذ أنشطة التحسين وجهود التنمية التي يحددها ويتقدم بها المجتمع.<sup>3</sup>

المشاركة الجماعية حسب هذا التعريف هي الإسهامات والمبادرات الأفراد والجماعة سواء مادية أو عينة حيث يتم فيها تقسيم الأعمال فيما بينهم.

### التعريف الإجرائي للمشاركة الجماعية:

المشاركة الجماعية: هي الإسهامات والمبادرات التي تسمح بها إدارة التنظيم لغيرهم من الأفراد من غير الإداريين بهدف تسهيل أداء مهامهم داخل التنظيم

<sup>1</sup>كوثر عبد الله أحمد علي: التأصيل للجودة في القرآن الكريم والسنة النبوية، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد العشرون، الجزء التاسع، كلية العلوم والآداب، جامعة الملك خالد بمحايل العسير، 2019، ص 38.

<sup>2</sup>مدحت أحمد محمد، يوسف غنايم: تفعيل دور المرأة في المشاركة السياسية، دراسة تأصيلية، د جامعة، 2014، ص 21.

<sup>3</sup>عبد الرحيم قاسي قناوي: المشاركة المجتمعية في التخطيط العمراني، دار البشير، د بلد، د س، ص 23.

بناء على كل ما سبق نلخص المفهوم الاجرائي للقيم التنظيمية كما يلي:

القيم التنظيمية هي مجموع المبادئ والمعايير التي ينتجها التنظيم لأجل تسيير شؤونه الداخلية، هذه المبادئ والمعايير مستمدة من القوانين والتشريعات والإجراءات المنظمة لسير التنظيم، هذه القيم التنظيمية متعددة من بينها قيمة الإتقان وقيمة المشاركة الجماعية.

**فقيمة الإتقان:** كقيمة من القيم التنظيمية تمثل أداء أعضاء التنظيم لمهامهم بالشكل الصحيح بكل دقة و مهارة، وفقا لما تنص عليه المبادئ والإجراءات التنظيمية الداخلية.

أما قيمة المشاركة الجماعية كقيمة من القيم التنظيمية؛ تمثل الإسهامات والمبادرات التي يسمح بها إدارة التنظيم لغيرهم من الأفراد من غير الإداريين بهدف تسهيل أداء مهامهم داخل التنظيم.

## 2. خصائص القيم التنظيمية:

يتضح من خلال التعريفات السابقة للقيم التنظيمية أنها تشترك مع بعضها البعض في الخصائص التي نوجزها كالآتي:

**1.2. نسبية:** أي تختلف من فرد إلى آخر حسب حاجاته ورغباته وظروفه، كذلك تختلف من منظمة إلى منظمة أخرى ومن زمن إلى زمن آخر.<sup>1</sup>

**2.2. ذات طبيعة عامة:** تكون في الوسط التنظيمي وتلمس جميع الموارد المادية منها والمالية، بالإضافة إلى الموارد البشرية التي تعتبر المورد الأساسي والمسير الحقيقي لباقي الموارد.<sup>2</sup>

**3.2. مختلفة ومتنوعة:** القيم تختلف باختلاف الأدوار والمراكز الوظيفية والجنس والعمر والمعطيات الدينية والأخلاقية، فاختلاف يكون حسب المواقف وحسب طبيعة العمل وكيفية انجازه.

**4.2. متداخلة ومرتبطة:** يقصد بأنها تشمل الجوانب المعرفية السلوكية فهي تساعد العاملين على معرفة طبيعة عملهم ، وكيفية الإنجاز وهذا لضمان الكفاءة لتحقيق هدف المؤسسة فهي مرنة تلائم جميع العاملين.

**5.2. مكتسبة:** فهي تكتسب من البيئة التي يعيش فيها الفرد لذا قيل أن البيئة تحدد الوعي لذلك البيئة الاجتماعية هي المسؤولة عن القيم التي يكتسبها الفرد في حياته اليومية عامة والقيم التنظيمية خاصة في البيئة العملية، فالفرد يتعلمها في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، بحيث تتفاعل تلك العوامل لتكوين الفرد لذاته فيصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم ويفضلونها عن غيرها.

<sup>1</sup>لكوش ليلي: القيم التنظيمية مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30، د جامعة، 2017، ص 565.

<sup>2</sup>بن كحول محمد: الفعل السياسي بين القيم ومتطلبات الثقافة التنظيمية، مجلة الأفق للعلوم، مجلد 04 ، العدد 16، د جامعة ، ص 18.

6.2. مرنة: تتميز القيم بالمرونة والقابلية ومواجهة كل التصورات والتغيرات التي يعيشها الإنسان مع مطالبه ومع حاجاته ومع سيطرتها لهذه الأمور إلا أنها تعطي أفقا للتجدد والتغيير وفق أسسها واتجاهاتها ولا تلغي العقل البشري.

7.2. تلقائية: هي ليست من صنع الفرد أو بعض الأفراد إنما هي من صنع المجتمع وعقله الجماعي.<sup>1</sup>

إضافة لما سبق فإن القيم التنظيمية تتميز في كونها تشكل أساس الثقافة التنظيمية مما تؤثر في كفاءة الأفراد داخل المنظمة لانتشارها داخل التنظيم ليكتسبها الفرد ويتعلمها ضمن التنظيم عامة، كما تحدد سلوك التنظيمات واتجاهاتها وتترتب في ما بينها ترتيبا هرميا مما تصبح معروفة لدى أفراد المنظمة ومرغوبة ومتفق عليها لأنها تشبع حاجاتهم، كذلك تعد القيم التنظيمية محصورة ومقيدة بأعضاء التنظيم فحسب حيث تعمل على إبراز كوجه لهم من خلال أدائهم لوظائفهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> شطي أمينة: القيم التنظيمية مقارنة نظرية، مجلة دراسات وبحوث الاجتماعية، مجلد 10، العدد 02، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022، ص.ص (95-104).

<sup>2</sup> طبال لطيفة: الدلالة السوسيولوجية للقيم في ظل التنمية البشرية: بحوث ودراسات، المجلد 08، العدد 02، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة لونيبي علي البلدية، ص.ص (08-05).

### 3. وظائف القيم التنظيمية:

للقيم التنظيمية مجموعة من الوظائف على مختلف المستويات (الفرد، الجماعة) نبرزها على النحو التالي:

#### 3.1. على مستوى الفرد:

تهيئ للأفراد من أجل مجموعة من الاختبارات لتحديد السلوك وبالتالي تشكيل الشخصية الفردية، وفي الوقت نفسه توجه الفرد نحو الأداء المطلوب منه وتقوم بترشيده وإنارة فكره، وتمنحه القدرة على الرضا النفسي والتوافق مع الآخرين وكذلك تساهم في تحقيق الأمان النفسي للفرد والأمان للمجتمع بأكمله.

#### 3.2. على المستوى الاجتماعي:

- المساهمة في الحفاظ على تماسك المجتمع بأكمله، إذ تحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة له.
- المساهمة في مواجهة التطورات والتغيرات التي تحدث في المجتمع، حتى يصبح أكثر استقراراً.
- ربط أجزاء ثقافة المجتمع ككل مع بعضها البعض، وتحميه وتقيه من الأناية والتغيرات والنزاعات.

#### 3.3. على مستوى المؤسسة:

- توجيه العاملين مهما اختلفت ثقافتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم الوظيفية نحو تحديد أهداف المؤسسة بشكل تكاملي في ظل الخطط الإستراتيجية التي أعدتها بناء على اعتبارات قيمية تنظيمية.
- تدريب العمال على آليات الالتزام بالقيم حتى تصبح جزء من سلوكهم.<sup>1</sup>

إن القيم التنظيمية باختلاف مستوياتها فوظائفها نفسها، فنجد على المستوى الفردي أنها تسعى جاهدة لتكوين شخصية الفرد مما تسهل عليه أدائه ما يجعله يشعر بالتوافق ومنه تربطه بالمستوى الاجتماعي الذي ينمي روح التماسك بفضل توافق وانغماس الفرد داخل المجتمع، مما ينتج عنه استقرار وبذلك يبتعد الفرد عن المشاكل والنزاعات فهي بهذا توثق رابطة بالمستوى المؤسسي أي بالمؤسسة رغم الاختلاف والتنوع في الثقافات والمستويات الوظيفية إلا أن قيامها بتدريبهم على آليات الالتزام بالقيم ليصبحوا بذلك في حالة انتماء وولاء وتصبح جزء من سلوكياتهم.

<sup>1</sup> رافع يوسف الوجدي: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة، 2014، ص 18.

## 4. قياس القيم التنظيمية:

هناك العديد من الأساليب والتقنيات لقياس القيم التنظيمية التي ذكرت في أدبيات هذا الموضوع ويمكن حصرها وتقسيمها في هذه التقنيات والاختبارين اللذين أعدهما رواد هذا الموضوع والمتمثلان في اختبار "جوردن البورث" و"فليب فرنون" الذي يقيس ستة أنماط من القيم وهي:

- ✓ القيم النظرية (الفكرية).
- ✓ القيم الجمالية.
- ✓ القيم السياسية.
- ✓ القيم الاقتصادية.
- ✓ القيم الاجتماعية.
- ✓ القيم الدينية.<sup>1</sup>

يهدف اختبار القيم إلى تبيان إلى أي مدى يمكننا أن يميل الفرد إلى قيمة أو أكثر من هذه القيم، فالأفراد يختلفون في درجة انجذابهم إلى إحدى هذه القيم، ويعتبر هذا الاختبار مقياس لقياس القيم الهامة التي تؤثر في سلوكيتهم مثل القيمة الاقتصادية الجمالية والدينية، الاجتماعية فهذا الاختبار يمكننا الاستفادة منه من خلال التوجيه التربوي والمهني.

كما أعد العالمان البريطانيان "ديف فرانسيس" و"ماك وودكوك" مقياس يقيس القيم التنظيمية وهو مقياس مكون من اثنتا عشر قيمة في أربعة أبعاد مرتبة على الشكل التالي:

- إدارة الإدارة: يتضمن المقياس أداة تقيس هذا البعد من قيم الكفاءة، الصفوة، القوة تتشكل في مجملها في طابع إداري.<sup>2</sup>
- إدارة المهمة: ويتضمن مقياسها البعد يقيس قيم الكفاءة، الفعالية، الاقتصاد، الإنتاجية.
- إدارة العلاقات: ويتضمن مقياسها هذا البعد الذي يقيس قيم العدل، فرق العمل، النظام والقانون.<sup>3</sup>
- إدارة البيئة: ويتضمن مقياسها هذا البعد الذي من شأنه يقيس قيم التنافس، الدفاع، استغلال الفرص.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عادل يوسف خوجة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، علم النفس والعمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية د جامعة، 2012، ص 41.

<sup>2</sup> ديف فرانسيس ومايك وودكوك: مرجع سابق ذكره، ص 65.

<sup>3</sup> مشهور ثروت: استراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة، الأردن، 2010، ص 161.

## 5. مستويات القيم التنظيمية:

إن للقيم التنظيمية أربعة مستويات كسائر القيم فنجد أبرزها كالتالي:

- **القيم الجوهرية:** وهي التي تنطلق من صلب مما ترتكز وتعتمد عليها سائرا لقيم.
- **القيم الأساسية:** وهي التي تمثل ميزاتها وخصائصها وخدماتها وبرامجها ومنتجاتها وباقي أساسياتها.
- **القيم البنائية:** هي مزيج من مجموع المخرجات والنتائج القيم الجوهرية والقيم الأساسية السابقة مثل الفعالية، الكفاءة، الإنتاجية، المسؤولية والالتزام والاقتصاد.
- **القيم المميزة:** وهي التي تنشأ وتتكون عبر مراحل وذلك مع مرور الوقت نتيجة التزام المؤسسة بالقيم الثلاثة السابقة وتمثل هذه القيم في التجديد وتطوير الأداء، الإنجاز، فهي نتيجة وحصيلة التعلم الدائم.<sup>2</sup>

### خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل المعنون القيم التنظيمية، تناول المتغير المستقل لهذه الدراسة، وذلك من خلال الانطلاق بمفاهيم أساسية لهذا لنحدد بعضها المفهوم الاجرائي الذي سنعتمده في هذه الدراسة، بعدها تطرقنا لعناوين أساسية لنا لفهم القيم التنظيمية وتساعدنا لفهم ابعادها اكثر، تمثلت في حصائص القيم التنظيمية، وظائفها، قياسها ثم أخيرا مستوياتها.

<sup>1</sup>ديف فرانسيس ومايك وودكوك: المرجع السابق، ص.ص (43، 44).

<sup>2</sup>شطي أمينة: مرجع سابق ذكره، ص 100.

## الفصل الثالث

### أداء الأستاذ الجامعي

**تمهيد**

يعتبر الأداء المحور الأساسي لنجاح وتطور أي مؤسسة حيث تعتمد المؤسسة على رفع من مستوى أداء عمالها بنظام تقييم الأداء من أجل تحديد وضبط الاحتياجات التكوينية لسد العجز ورفع المستوى مستقبلاً حيث يعد الأداء من أهم الوظائف والأنشطة التي تعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها لذلك يتم تكليف الأفراد للقيام بالأعمال والمهام المختلفة والتي تكون بتوفير لهم الجو والإمكانيات اللازمة والملائمة التي تتناسب مع أدائهم.

## 1. مفاهيم أساسية:

### 1.1. تعريف الأداء:

#### 1.1.1. لغة:

هو إجراء وانجاز تحقيق التنفيذ، عمل قيام أن جملة هذه المعاني تستن في الأصل إلى مسمى الأداء والذي انشق بدوره من الكلمة الفرنسية القديمة والتي تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.

#### 2.1.1. اصطلاحا:

هو تحقيق أهداف المؤسسة بغض النظر عن طبيعة واختلاف هذه الأهداف والأداء على المستوى الفرد هو قيام المشتغل بتنفيذ أعماله وواجباته المكلف بها من قبل والمنظمة أي انه يعني النتائج التي يحققها الفرد للمنظمة نتيجة للعمل المؤدى.

جاء تعريف علماء الإدارة والاقتصاديين للأداء كالاتي:

هو العمل الذي يؤديه الفرد من خلال وعيه واستيعابه لمهامه واختصاصاته وإحاطته بالتوقعات التي تحدث مستقبلا أثناء عمله وحسن إصغائه لتوجيهات المشرف عليه وتنفيذه للتعليمات المطلوبة.

كما انه هو العمل الذي تكلف به المنظمة عاملا معيناً وعادة ما يحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعيه محددة وفقا لمقاييس تنسبها المؤسسة كضوابط لنمطية الإنتاج وسلوكية العاملين.

إضافة لذاك الأداء هو النشاطات المنظورة والضمنية أي الحقيقة المحسوسة وغير المحسوسة التي يتركز عليها نشاط وعمل العامل والذي يتحد بعوامل ثلاثة كمية العمل، نوعيته، نمطه.<sup>1</sup>

نستخلص من التعريفات السابقة أن الأداء هو المهام والنشاط الذي يقوم به الفرد داخل المؤسسة وعادة ما يحدده بكمية أو نوعية التي تحتاجها المؤسسة.

كما عرفه بدوى مصطفى على أنه "نتاج جهد معين يبذله الفرد أو مجموعة لانجاز عمل معين" كما عرفه أيضا بأنه: "النتاج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال" ركز هذا التعريف على نشاط وجهد الذي يبذله الفرد من أجل انجاز عمل معين.

كما يعتبر الأداء نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يفيد المحيط بأي الأشكال، فالأداء أسلوب يحدث نتيجة أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة سواء فرضها عليه الآخرون أو قام بها من ذاته.

<sup>1</sup>مجيد الكرخي: مؤشرات الأداء الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص. ص (29-30).

ومن هذا التعريف نستنتج أن الأداء هو كل سلوك يقوم به الفرد لانجاز المهمة المكلف بها من طرف مرؤوسيه أو قيام بسلوك بإرادته الشخصية حيث انه في كلا الحالتين يجب أن يؤدي إلى نتيجة سلوك الإدارة أو سلوك مرؤوسيه مجبر على الفرد.

بينما عرف احمد صقر عاشور الأداء على أنه: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول نوعية الجهد ونمط الأداء.<sup>1</sup>

لقد ركز هذا التعريف على كيفية قياس الفرد لهذا الأداء وفق لمعايير ثلاث كمية الجهد المبذولة ونوعية الجهد ونمط الأداء.

عرفه الخزامي على انه سلوك يحدث نتيجة أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة سواء فرضها عليه الآخرون أو قام بها من ذاته.<sup>2</sup>

يعني هنا الفرد يقوم بسلوك أو نشاط من محض إرادته أو مجبر ومفروض عليه من طرف مرؤوسيه لتلك المؤسسة أو البيئة المنتمي إليها.

كذلك يعرف الأداء بأنه جملة السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لانجاز مهام معينة ويتحدد الأداء الجيد بناء على المعنويات المرتفعة والتكوين الجيد للعاملين والتكنولوجيا العالية وتصميم المهام، وقدرة التنظيم والأفراد والقواعد السلوك الجماعي، بحيث يتم التحكم في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية.

هو درجة إتمام انجاز مهام المسندة إلى العاملين من خلال توفير جملة من الشروط الموضوعية كالجهود والقدرات الضرورية والوسائل وإدراك الدور والمهارات والاستعدادات المختلفة.<sup>3</sup>

كما يعرف أيضا هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات الأخرى المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية كما وكيفا.<sup>4</sup>

### 3.1.1.الأستاذ الجامعي: (عضو هيئة التدريس )

<sup>1</sup>بوقطف محمود: التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص. ص (58-59).

<sup>2</sup>مجيد الكرخي: مرجع سبق ذكره، ص 78.

<sup>3</sup>ناصر قاسمي دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات، الجزائر، د س ، ص 10.

<sup>4</sup>إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جريز لنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 103.

يرى "الكحلوت" أن الأستاذ الجامعي هو عماد العملية التعليمية فالطالب مقياس نجاحه في تلك العملية، لذا يجب أن يمتلك الأستاذ الجامعي مقومات تؤهله لتحمل المسؤولية التربوية وتكمل في المقومات الشخصية والمقومات الاجتماعية والمقومات الأكاديمية التدريسية وذلك لارتقاء النظام التربوي الأكاديمي.<sup>1</sup>

فالأستاذ الجامعي هو ذلك الفاعل في العملية التعليمية والحجر الأساس الذي من شأنه أن يرسخ القيم التي يكتسبها من التنظيم التابع له من طرف (إدارة القسم) كهيئة وصية يلجا لها الأستاذ ويستشف منها المعايير إلزامية، كونها تنظيم يسعى لتحقيق ذاته من خلال أدائه.

بناء على ما سبق ولأن دراستنا تعتمد الجامعة المجال الميداني للدراسة نعرف الأداء إجرائياً بأنه: الطريقة التي يتبعها الأستاذ الجامعي في إنجازه لمهامه البيداغوجية.

## 2. خصائص أداء الأستاذ الجامعي:

للأداء الوظيفي بشكل عام مجموعة من الخصائص نلخصها قبل التطرق لخصائص أداء الأستاذ الجامعي كما يلي:

### - الأداء الوظيفي مسألة الإدراك:

يختلف الأداء بين الأفراد والجماعات والمنظمات لمالكي المنظمة يعني الأرباح أما بالنسبة للقائد الإداري وتعني المردودية والقدرة التنافسية أما الفرد العامل فقد يعنيه الأجور الجيدة أو مناخ العمل الملائم في حين قد يعني بالنسبة للزبون نوعية الخدمات والمنتجات التي توفر له المنظمة.

### - الأداء الوظيفي ذو أثر رجعي على المنظمة:

إن معرفة مستوي الأداء الوظيفي عن طريق قياسه وتقييمه بهدف إلى اتخاذ الإجراءات الصحيحة لبلوغ الأداء الوظيفي المستهدف فإذا كانت النتائج المحققة بعيدة عن الأهداف المسطرة فإنه يستوجب على القادة الإداريين إعادة النظر في البرامج والخطط حتى في الخيارات الإستراتيجية .

### - الأداء الوظيفي مفهوم شامل:

الأداء الوظيفي لا ينحصر في الجانب الاقتصادي فقط بل يتعداه أي الجانبين التنظيمي والاجتماعي بحيث التنظيم الجيد هو وسيلة في لخدمة أداء المنظمة، من خلال الاحترام الهيكلية الرسمية والحد أو على الأقل التقليل من الصراعات التي يمكن أن تحدث بين المصالح بهدف خلق جو من

<sup>1</sup> عصام محمد عبد القادر: الأداء المتميز للأستاذ الجامعي، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2018، ص 282.

الانسجام والتنسيق والذي يسمح بالانتقال الجيد للمعلومات، وبالتالي تحقيق الفعالية إلى الجانب المرنة الهيكلية والقدرة على التكيف مع قيود المحيط.<sup>1</sup>

بعد عرضنا لخصائص الأداء الوظيفي بشكل عام يمكن لنا القول أن؛ للأستاذ الجامعي مجموعة من خصائص الأداء التي تميزه عن غيره، وذلك لتمييز التنظيم الجامعي عن بقية التنظيمات الأخرى وبالتالي يكون للأستاذ الجامعي خصائص تميز أدائه عن أداء أي عامل في تنظيم آخر نلخص هذه الخصائص في النقاط التالية:

- ✓ الخصائص الأكاديمية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية، والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره، والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.
- ✓ الخصائص المهنية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه كعضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها، إعداد وتقديم الدروس واستخدام طرق تربوية تساعده على تطوير مهارات التعلم الذاتية.
- ✓ الخصائص الشخصية: يقصد بها مجموعة من المميزات تتعلق بعمله كعضو هيئة تدريس كالشخصية القوية والمظهر اللائق والإخلاص في عمله وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة.
- ✓ الخصائص الاجتماعية: وهي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ كعضو هيئة تدريس من ثقافة من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه الأساتذة والإداريين.<sup>2</sup>

### 3. أهمية أداء الأستاذ الجامعي:

#### 1.3. بالنسبة للجامعة:

تعتبر الجامعة تنظيم كغيرها من التنظيمات الاجتماعية الأخرى، لا تكمن أهميتها من أهمية أداء الموظفين بها، والتي يمكن تلخيصها كما يلي:

- ✓ أهمية الأداء لا تتوقف على مستوى المنظمة فقط، بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

<sup>1</sup>أرزقوي آمال: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019، ص.ص (85-86).

<sup>2</sup> -دليلية بدران وآخرون: أداء الأستاذ الجامعي في ظل جودة التعليم العالي، مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية، مجلد 02، العدد 01، 2022، ص 233.

- ✓ للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح والتقدم فإذا كان الأداء مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة تكون أكثر استقرار وأطول حين يكون الأداء الوظيفي للعاملين أي منظمة لا يعد إلا انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضا.
- ✓ ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة لارتباطه بدوره حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة التميز، مرحلة الزيادة... الخ).<sup>1</sup>

### 2.3. بالنسبة للأستاذ:

- يعد الأستاذ الجامعي ركيزة من الركائز الأساسية في الجامعة، والذي يشكل أداءه لمهامه أهمية كبيرة بالنسبة للجامعة وبالنسبة له كأستاذ والذي يتميز بما يلي:
- ✓ يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته.
- ✓ يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله نظرا لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور مقابل هذا الأداء وذلك بشرط أن تتوافر المقومات اللازمة لإيجاد العلاقة الايجابية بين الحوافز والأداء.
- ✓ يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على الأداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل فإذا ما ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سلمية لقياس كفاءة أداء العاملين فإنه الأداء الفردي يصبح احد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الإدارية والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد النقل والترفيه والتكوين.

### 4. أنواع الأداء الوظيفي:

- بما أن الأداء من حيث المفهوم يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة واستعمالها في تصنيف الأداء، كمعايير الشمولية الأجر والصبغة فحسب معيار الشمولية الذي قسم الأهداف على الكلية والجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى:
- ✓ الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر وان مساهمة باقي العناصر وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية، الشمولية، الأرباح النمو.

<sup>1</sup>مريم ارفيس: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص 50.

✓ الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم العناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج أداء وظيفة التسويق.

ويشير الأداء الكلي للمؤسسة في الحقيقة إلى نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية كما يؤكد ذلك أحد الباحثين الذي يرى أن دراسة الأداء الشامل للمؤسسة يفرض أيضا دراسة الأداء على مستوى مختلف وظائفها.

أما حسب معيار الطبيعة الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية اجتماعية وتقنية وسياسية... الخ، فإنه يمكن تصنيف الأداء إلى اقتصادي اجتماعي وسياسي وتقني وفي الإشارة إلى هذا التصنيف يقول أحد الباحثين لا يمكن للمؤسسة أن تحسن صورتها باعتماد على أداء الاقتصادي أو التكنولوجي فحسب بل أن الأداء الاجتماعي له وزن ثقيل لصورة المؤسسة الخارجية.<sup>1</sup>

## 5. مستلزمات أداء الأستاذ الجامعي:

للأداء عموما عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للموظفين في المؤسسات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء للموظفين، وقد تعددت تصنيفات هذه العناصر حسب اختلاف اهتمام الباحثين ويمكن حصر تلك العناصر تلك كالاتي أهمها:

✓ المرحلة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

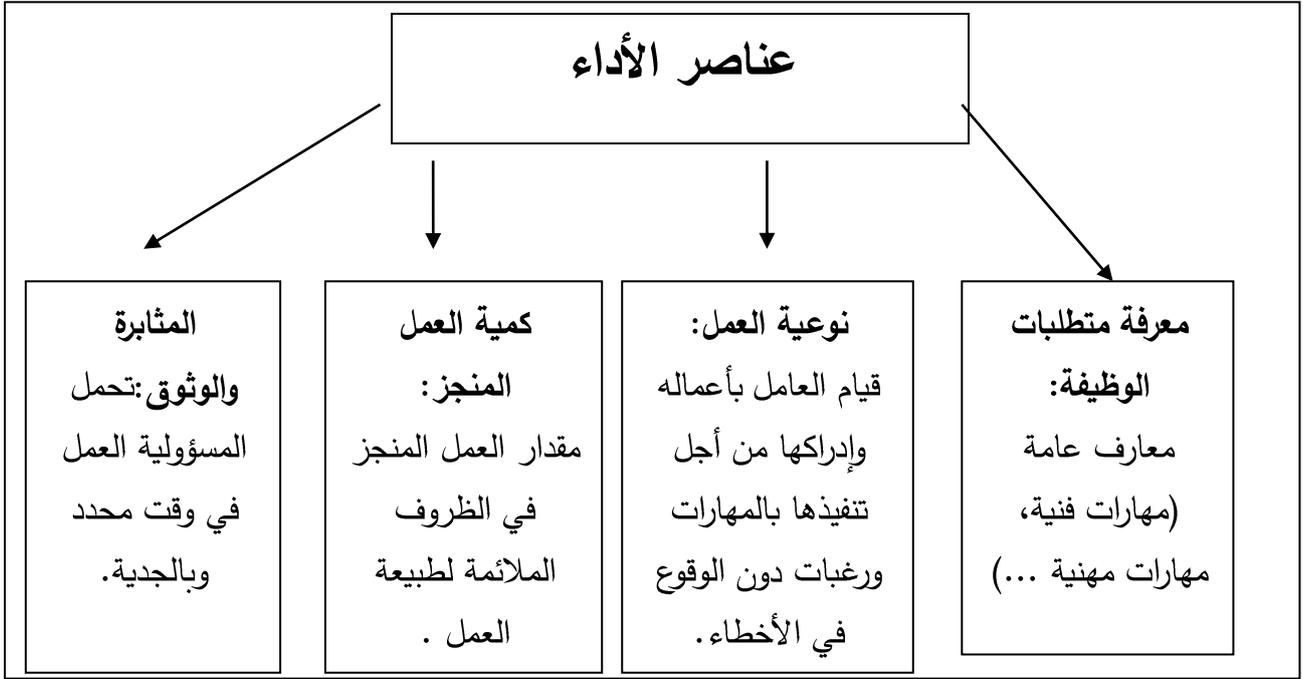
✓ نوعية العمل: تتمثل فيما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به ما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الخطاء.

✓ كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية دون الوقوع في الأخطاء

<sup>1</sup>عبد الملك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفعالية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، العدد 01، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2001، ص 89.

✓ المثابرة والوثوق: تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة الموظف للإشارة وتوجيهه من قبل المشرفين.<sup>1</sup>

الشكل رقم 01: يوضح أهم عناصر الأداء



\* المصدر: من إعداد الطالبتين.

يعتبر أداء الأستاذ الجامعي لمهامه داخل الجامعة كغيره من العمال أو الموظفين في بقية المنظمات، فهو يقوم على عناصر أساسية كما ذكرنا سابقا تتعلق بمتطلبات الوظيفة، ونوعية العمل، كمية العمل المنجز، المثابرة والوثوق، غير أن طبيعة الجامعة كتنظيم ومهام الأستاذ تميزه عن غيره من المنظمات الأخرى والتي نلخصها في المستلزمات التالية:

- ✓ الكفايات العلمية والمعرفية
- ✓ كفايات مهنية وتدرسية
- ✓ كفايات شخصية وإنسانية
- ✓ كفايات أدائية وبحثية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عائشة بنت احمد الحسني: اثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي، مجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، المجلد 10، العدد 01، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 2013، ص.ص (73-74).

<sup>2</sup> بواب رضوان وميلاط صبرينة: الأداء المهني للأستاذ الجامعي في نظام ل م د-محددات المهنة وسباسينها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12 العدد 1، 2021، ص.ص (71-73).

## 6. محددات الأداء لدى الأستاذ الجامعي:

يوجد ثلاث محددات رئيسية تحدد نوعية الأداء بشكل عام وأداء الأستاذ الجامعي واحد منها؛ وتحدد على النحو التالي الدافعية الفردية، القدرة على الأداء، بيئة العمل نوجزها في النقاط الآتية:

### 1.6. الدافعية الفردية:

تعبر على مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسه وإقباله على العمل، الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته، ومفهوم الدافع له ارتباط كبير بالمفهوم الحاجة حيث الدافع عن حالة النفسية تؤدي إلى تحديد اتجاه السلوك ودرجة الإصرار عليه فهو قوة أساسية مثيرة للسلوك وموجهة له ، ويتوجه المتخصصون إلى اعتبار أن الدافع والسبب الذي يدفع الإنسان إلى سلوك معين وكل إنسان له عدد من الحاجات تتنافس فيما بينهما والحاجة أو الدافع الأقوى هو الذي يحدد السلوك.<sup>1</sup>

فالأستاذ الجامعي كغيره من أعضاء التنظيمات الأخرى، تحكمه الدافعية الفردية أثناء تأديته لمهامه كأستاذ بالجامعة، هذه الدافعية التي قد تتبع من حبه لمهنة التدريس الجامعي بحد ذاتها، وقد تكون ناتجة عن اتجاهاته و ميولاته للتخصص الذي يدرسه، ومهما كان الدافع لهذا الأستاذ سينعكس بالضرورة على مستوى أدائه لمهامه بالجامعة.

### 2.6. القدرة على الأداء:

تعني استطاعة العامل على أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة من الإتقان، مقابلا في ذلك المعايير الموضوعية مسبقا وتعبر المعرفة في حصيللة المعلومات التي توجد عند الفرد اتجاه شيء معين، في حين يقصد بالمهارة تطبيق ما يعرفه الإنسان واكتساب خبرة من هذا التطبيق تساعد قدرته على ما يقوم به من أعمال.

بالنسبة للأستاذ الجامعي فالقدرة على أداء مهامه، تكون نابعة بالأساس من مستوى تكوينه في التخصص الذي ينتمي إليه، من جهة ومن جهة ثانية من خبرته المهنية ونوعية المواد الدراسية التي يدرسها، هل هي من اختياره أم هي ناتج من نواتج التسيير الإداري.

### 3.6. بيئة العمل:

هي البيئة الداخلية التي توجد داخل المنظمة وتؤثر فيها من الداخل، وتتمثل في النواحي الفنية والإجرائية لأداء الأعمال داخل المنظمة، كطرق أداء العمل والتقنية المستخدمة بما فيها الهيكل الرسمي وغير

<sup>1</sup>مريم آرفيس:الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مرجع سبق ذكره ، ص 30.

الرسمي ومجموعات العمل الرسمية وغير الرسمية الاتصالات وأسلوب القيادة والنظام الأجور والحوافز والمهارات المتوفرة والفلسفة الإدارية.<sup>1</sup>

بالنسبة لبيئة العمل التي ينتمي لها الأستاذ الجامعي هي البيئة الداخلية للجامعة والمحيطه به مباشرة والتي تتمثل في الغالب إدارة القسم والكلية على أكثر تأثير وإدارة الجامعة وحتى ما يصدر من وزارة من قوانين وإجراءات تنظيمية ربما أقل تأثيراً عليه مقارنة بالسابقة الذكر-إدارة القسم والكلية- على أساس أن هذه الأخيرة التي ستحدد للأستاذ ماذا يدرس؟ ومتى يدرس؟ ومن يدرس؟ وتقرر إذا ستقتطع له من أجره أم لا.... وغيرها من اطر التسيير الإداري الذي يحدد بطريقة أو بأخرى نوعية أداء هذا الأستاذ.

### خلاصة:

يعتبر الأداء المكون الرئيسي للعملية الإدارية كونه جزء لا يتجزأ من المؤسسة لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية كما نجد أن أهمية الأداء لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك إلى إنجاح خطط التنمية الاجتماعية من اجل تحسين الأداء والرفع من مستواه ، تقوم الإدارة بعملية التقييم من حين لآخر وفق للأسس علمية وعملية مدروسة للوصول إلى الأهداف المسطرة ،كما نجد أيضا الأداء يتأثر بعدد من العوامل التي تحدد مستواه منها ما هو متعلق بالفرد العامل ومنها ما يتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة وما يتعلق بالبيئة الخارجية لها.

<sup>1</sup>ليو قطب محمود: مرجع سبق ذكره، ص.ص، (68-69).

الفصل الرابع  
الإجراءات المنهجية للدراسة  
الميدانية

تمهيد

1. تساؤلات الدراسة
2. مجالات الدراسة
  - 1.2. المجال المكاني
  - 2.2. المجال البشري
  - 3.2. المجال الزمني
3. المنهج المتبع في الدراسة
4. أداة جمع البيانات
5. أساليب المعالجة الإحصائية

**تمهيد**

الإجراءات المنهجية هي مجموع الأدوات والخطوات والأساليب المتبعة لإجراء دراسة ما، فمن خلال هذا الفصل سنحاول إبراز أهم الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في دراستنا، انطلاقاً من مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني، والمجال البشري والمجال الزمني، بالإضافة إلى ذلك تحديد المنهج المناسب والذي اعتمدنا عليه مع الاستعانة بالمتوسط الحسابي كأسلوب إحصائي في دراستنا.

## 1. تساؤلات الدراسة:

إن هذه الدراسة ما هي إلا محاولة لمعرفة انعكاس القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي، لهذا فإن التساؤل الرئيس للبحث يمكن صياغته على النحو التالي: ما مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي؟

واستنادا إلى ذلك فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي؟
2. ما مستوى انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي؟

## 2. مجالات الدراسة :

إن مجالات الدراسة هي إحدى الدعائم التي يقوم عليها البحث الميداني فهي تعني توضيح أين ستجرى ومتى وعلى من البشر؟ لأن الدراسات والبحوث في العلوم الاجتماعية تتعامل مع عناصر متغيرة باستمرار، وتحديد مجالاتها يضيف عليها أكثر مصداقية، لتكون معبرة ومقبولة وذات مرجعية، وذلك لإزالة أي لبس أو تأويل من شأنه التشكيك في الحقائق المتوصل إليها وتتحصر مجالات الدراسة في الإطار الذي تم فيه إجراء الدراسة الميدانية وهي كالتالي<sup>1</sup>:

### 1.2. المجال المكاني:

تماشيا مع طبيعة موضوعنا المتمثل في: القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي، فإن المجال المكاني المختار لدراستنا يتمثل في قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر قطب -شتمة- فالمجال المكاني هو قسم العلوم الاجتماعية الذي يتكون من مجموعة من التخصصات هي كالتالي: أنثربولوجية وعلم النفس، وعلم الاجتماع، وعلوم التربية وفلسفة. وتم اختيار هذا المجال للأسباب التالية:

- الموضوع المدروس في إطار إعداد مذكرة ماستر.
- سهولة الوصول لمجتمع الدراسة.
- محدودية المجال الزمني لإجراء الدراسة الميدانية.

<sup>1</sup> علي غربي: مرجع سابق ذكره ، ص 66.

## 2.2. المجال البشري:

ولان المجال المكاني للدراسة المتمثل في قسم العلوم الاجتماعية، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة، وتحقيقا لهدف الدراسة فالمجال البشري يتمثل في مجموع الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية.

ووفقا لما جاء في الوثيقة الإحصائية لتعداد الأساتذة إلى غاية 2022/12/22 (كما موضح في ملحق رقم 03)، تم تسليمها لنا من طرف مصلحة المستخدمين لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

### جدول رقم (01): يوضح عدد أساتذة قسم العلوم الاجتماعية

المجموع	أستاذ مساعد ب		أستاذ مساعد أ		أستاذ محاضر ب		أستاذ محاضر أ		أستاذ		القسم	
	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ		
67	42	00	00	02	04	06	06	24	12	35	20	العلوم الاجتماعية
109	00		06		12		36		55			

وبناء على ما جاء في الجدول السابق، فمجتمع الدراسة الكلي يتمثل في 109 أستاذ، وانطلاقا من الاعتبارات الآتية:

- لأننا في إطار إعداد مذكرة الماستر مدة البحث المتاحة لنا قصيرة.
- لان مجتمع الدراسة له نفس الخصائص التي لها علاقة بالإجابة على التساؤلات المطروحة.
- تم اختيار عينة عشوائية بسيطة كعينة تمثيلية عن المجتمع الأصلي، للإجابة على استمارة الاستبيان المعدة.
- حيث تعرف عينة الدراسة على أنها: ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.

فقد اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة وهي ابسط طريقة في اختيار العينة من مجتمع يفترض فيه التجانس. وهي طريقة تخضع لقانون الاحتمال أو الصدفة، وذلك لنضمن لكل مفردة من مفردات المجتمع الأصلي فرصا متكافئة في الاختيار ليصبح عضوا في العينة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة، عمان، 2007، ص.ص (139-141).

وستكون دراستنا القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي وصفية على عينة تمثيلية للمجتمع الكلي مقدرة بـ 70 أستاذ من العدد الإجمالي والكلي لأساتذة قسم العلوم الاجتماعية، والتي تمثل 64% من المجتمع الكلي بناء على الاعتبارات التالية:

- نسبة 64% تمثل 70 أستاذ، محاولة تغطية أكبر قدر ممكن من الأساتذة في ظل المدة الزمنية المتاحة لنا لإجراء الدراسة الميدانية.

- رفع النسبة عن 50% في اختيار العينة، اخذ بعين الاعتبار إمكانية عدم استلام الاستثمارات الموزعة بأكملها.

### 3.2.3. المجال الزمني :

ويقصد به المجال الزمني للجزء الميداني، دراسة والذي يبدأ من فترة الانتهاء من الجزء النظري وضبط الإجراءات المنهجية وإعداد استمارة استبيان لنزول بها للميدان بهدف تقييم وتحليل البيانات بعد جمعها وتحليلها وصولاً إلى نتائج الدراسة إذا يمكن تقسيم الفترة التي تمت فيها الدراسة إلى المراحل التالية:

#### 1.3.2. المرحلة الأولى:

في هذه المرحلة تم القيام بالعديد من الخطوات الهامة والتي تعتبر ممهدة وأساسية للمراحل اللاحقة التي تم فيها إعداد خطة مبدئية للدراسة تضمنت الإجراءات المنهجية للدراسة تحديد مجالات الدراسة والمنهج المتبع محاولة جمع أداة جمع البيانات (بناء استمارة استبيان بتاريخ 12 مارس 2023)، وتحديد أساليب المعالجة الإحصائية.

#### 2.3.2. المرحلة الثانية :

في هذه المرحلة تم نزول إلى ميدان الدراسة وتطبيق استمارة استبيان في جامعة محمد خيضر شتمة على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية تم توزيع الاستثمارات بتاريخ 2023/05/07، حيث استغرق توزيعها يومان وجمعها حوالي أسبوع (07) من تاريخ 2023/05/07 إلى 2023/05/14.

#### 3.3.2. المرحلة الثالثة :

وفي هذه المرحلة تم تفرغ البيانات في جداول لحساب التكرارات والنسب المئوية مع تطبيق الأساليب الإحصائية للدراسة ثم تحليل هذه النتائج ومناقشتها واستخلاص النتائج العامة.

### 3. المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج هو الأسلوب والطريقة التي يتبعها الباحث في بحثه فهو خطة أساسية من الخطوات المنهجية للوصول للنتائج علمية، فهو عبارة عن مجموع عمليات يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.

تعددت المناهج في العلوم الاجتماعية بتعدد وتنوع ظواهرها في مجال البحث لهذا تبعا لهدف هذه الدراسة وطبيعتها الوصفية تم اختيار المنهج الوصفي كمنهج لهذه الدراسة.

وهو ما يتطابق مع أغلب الدراسات السابقة فقد تم اختيار المنهج الوصفي كمنهج للدراسة.

يعرف المنهج الوصفي على أنه "الطريقة العلمية لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وتحليل وتقييم وتركيب المعطيات النظرية والميدانية بغية الوصول للحقيقة وإلى النتائج العلمية"<sup>1</sup>. فهو أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات دقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية بما انسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.<sup>2</sup>

حيث انطلقت هذه الدراسة من تساؤل محدد: (ما مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي؟)، فقد تم الاعتماد في دراستنا للإجابة على التساؤلين وفقا لنتائج استمارة استبيان التي طبقت على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر -شتمة- من مجتمع دراسة يقدر بـ 109 أستاذ تم اختيار عينة تمثيلية بنسبة 64% من المجتمع الكلي المتمثل في 70 أستاذ، من خلال مؤشرات تقيس مجموعة من القيم التنظيمية وانعكاسها على كلا من (قيمة الإتقان) و(قيمة المشاركة الجماعية) ، من خلال الوصل بين متغيرات الدراسة وأسئلتها والقيام بترجمتها ميدانيا في استمارة استبيان وذلك تابعا لتعريفات الإجرائية للدراسة.

بالإضافة إلى ذلك الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية وذلك لعرض النتائج المتحصل عليها، فالمنهج الوصفي يقوم بوصف الظاهرة كليا وكيفيا مما يمكنه من تعميم النتائج.

فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي عبر المراحل التالية:

- استعراض التراث النظري الذي يتمحور في متغيرات الدراسة القيم التنظيمية والأداء، فقد تم معالجة الجانب النظري وتحديد المفاهيم المرتبطة بالدراسة وضبطها.
- المرحلة الثانية وتتمثل في الجانب الميداني للدراسة بشكل أدق وأعمق الذي يتمثل في استمارة استبيان موجهة إلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بهدف البحث عن إجابة لمشكلة الدراسة.
- المرحلة الأخيرة وهي مرحلة تحليل المعطيات المأخوذة من ميدان الدراسة، ذلك بتحليل وتفسير المعطيات كليا وكيفيا.

<sup>1</sup>رشيد زراوتي: تدريبات على منهجية البحث، دار هومة، الجزائر، 2008، ص.ص (117-118).

<sup>2</sup>علي غريب: مرجع سابق ذكره، ص 84.

## 4. أداة جمع البيانات:

## 1.4. استمارة استبيان (Questionner):

تعرف استمارة استبيان بأنها صيغة لجمع البيانات الإحصائية (الوصفية والرقمية) من وحدات العد أو المعاينة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، فهي أداة أساسية من أدوات جمع البيانات في البحوث الوصفية وأكثر.

## 2.4. بناء استمارة الاستبيان:

للإجابة عن التساؤلات المطروحة تم بناء استمارة استبيان مقسمة إلى قسمين أساسيين:

القسم الأول:

واشتمل القسم الأول على البيانات الشخصية لمبحوث، بهدف التعرف على خصائص مجتمع الدراسة والاستعانة بها في تحليل ومناقشة النتائج، وهي كالتالي: (الجنس، السن، الحالة العائلية، الدرجة العلمية، مكان السكن، سنوات الخبرة).

القسم الثاني:

وقسم بدوره مقسم إلى محورين أساسيين كما يلي؛

- محور أول يقيس مستوى انعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي
  - ومحور ثاني يقيس انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي
- اشتمل المحور الأول 13 عبارة من العبارات 1 - 13.
- بينما المحور الثاني اشتمل 13 عبارة من العبارات 14 - 26.

جدول رقم (02): يوضح توزيع العبارات على محاور استمارة استبيان

رقم العبارة	المحاور	المؤشرات
من 1 إلى 13	المحور الأول	قيمة الإلتقان
من 14 إلى 26	المحور الثاني	قيمة المشاركة الجماعية

جاءت كل عبارات استمارة الاستبيان بصيغة ايجابية ما عدا العبارة رقم (21) جاءت بصيغة سلبية (عدم تنفيذ التعليمات المطلوبة من إدارة القسم ينعكس على مستوى أدائي)

الاعتماد في تصميم استمارة استبيان وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي لقياس الاتجاه ببدائل الإجابة المتمثلة: (دائما، أحيانا، أبدا)

#### 3.4. صدق استمارة الاستبيان:

يقصد بالصدق ما إذا كان الباحث يقيس ما يريد أن يقيسه وما وقعت لقياسه، أي أن تكون أسئلتها مطابقة ولها صلة بموضوع البحث، ويكون ذلك من خلال عرض الاستبانة على محكمين (انظر الملحق رقم 03) من ذوي الاختصاص.<sup>1</sup>

بعد بناء استمارة الاستبيان التي تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أجل مدى وضوح العبارات وتناسقها مع موضوع البحث، وإبراز مدى تطابقها لمحاور الدراسة، مما تم تعديل الأخطاء لتصبح في شكلها النهائي (أنظر الملحق رقم 01).

#### 4.4. ثبات استمارة الاستبيان:

يقصد بالثبات اتساق أداة القياس وإمكانية الاعتماد عليها والتوصل إلى نفس النتائج مهما تكرر استخدامها في القياس.<sup>2</sup>

ولحساب معامل ثبات استمارة استبيان تم تطبيقها على عينة من الأساتذة (انظر الجدول رقم 03)، حيث استخدمنا طريقة التجزئة النصفية وذلك بتقسيم الاختبار بعد تطبيقه إلى نصفين وحساب معامل الارتباط كل نصف على حده ثم الحصول على معامل الارتباط برسون بنسبة ثبات للأداة بالتجزئة النصفية قدرت بـ: 1 وهي قيمة مقبولة جدا ، باعتبار انه كلما اقتربنا من الواحد كلما كان الاستبيان محل ثقة أكثر ، حيث تميزت أداة بصفة الثبات في جميع المعلومات .

#### 5.4. تطبيق استمارة الاستبيان:

تم تطبيقها على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، حيث استغرق توزيعها يومان حيث تم توزيع 70 استمارة استبيان، استرجع منها 65 استمارة، وألغي 5 استمارات استبيان، وبالتالي عدد الاستمارات المستخدمة في التحليل 65 استمارة، نسبة استرجاع مقدرة بـ 93%، مما قسمت إلى قسم بيانات شخصية وقسم يضم محورين محور الإتيان ومحور المشاركة الجماعية مما أخذت ثلاث بدائل.

وبعد ذلك تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا بالاستعانة ببرنامج (Excel) وبعد ذلك قمنا بتحليل البيانات واستخراج النتائج.

<sup>1</sup>محمد محمود الجوهري: أسس البحث الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، 2009، ص 184.

<sup>2</sup>كامل محمد المغربي: مرجع سابق ذكره، ص 126.

جدول رقم (03): يوضح الاستثمارات الموزعة على أساتذة القسم

\* المصدر: إعداد الطالبتين

الاستثمارات غير المسترجعة		الاستثمارات المسترجعة		الاستثمارات الموزعة		عدد الأساتذة
النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	
%7	5	%93	65	%100	70	109

### 5. أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمنا لمعالجة بيانات الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الوصفية والتي

كانت كما يلي:

- ✓ التكرارات التي تم استخدامها بشكل أساسي في وصف البيانات الشخصية لأفراد العينة.
- ✓ النسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسب استجاباتهم.
- ✓ المتوسط الحسابي لكشف عن درجة انعكاس القيم التنظيمية للمحاور.
- ✓ الانحراف المعياري للتعرف على درجة التشتت بين استجابات مفردات الدراسة

**خلاصة :**

في هذا الفصل تم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والتي تم إعدادها لإجراء الدراسة الميدانية، حيث عرضناها بعض تفصيلاً؛ بدايتنا من مجالات الدراسة بعدها المنهج وأداة جمع البيانات وصولاً إلى أساليب المعالجة الإحصائية، ففي الفصل الموالي سيتم تحليل ومناقشة نتائج .

الفصل الخامس  
تحليل البيانات والنتائج  
العامّة للدراسة

**تمهيد :**

بعد ما قمنا بتطبيق استمارة الاستبيان على عينة الدارسة من أجل جمع البيانات، تأتي بعدها تصنيف تلك البيانات ومناقشة نتائجها، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال التكرارات والنسب المئوية لإجابات مفردات الدراسة والمتوسط الحسابي لإظهار درجة الانعكاس والانحراف المعياري لقياس درجة تشتت بين إجابات الأساتذة ثم بعد ذلك مناقشة النتائج ودراسة انعكاس بين متغيري الدراسة، ثم استخلص النتائج العامة للدراسة.

قبل عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج، نوضح معيار الحكم على درجة انعكاس القيم التنظيمية على أداء أستاذ الجامعي المدروسة وذلك وفقا لمجال المتوسط الحسابي الموضح كالتالي :

✓ إذا كان المتوسط الحسابي ينتمي للمجال { 0.66-1.66 } تكون درجة انعكاس قيمة ضعيفة .

✓ إذا كان المتوسط الحسابي ينتمي للمجال { 1.67-2.33 } تكون درجة انعكاس قيمة متوسطة .

✓ إذا كان المتوسط الحسابي ينتمي للمجال { 2.34-3 } تكون درجة انعكاس قيمة مرتفعة .  
فمعيار الحكم على الانحراف المعياري لكشف عن درجة التشتت بين إجابات الأساتذة حسب المجال التالي:

✓ إذا كانت درجة التشتت تنتمي للمجال { 1-1.40 } تكون درجة التشتت ضعيفة .

✓ إذا كانت درجة التشتت تنتمي للمجال { 1.41-1.81 } تكون درجة التشتت متوسطة .

✓ إذا كانت درجة التشتت تنتمي للمجال { 1.81-2.22 } تكون درجة التشتت مرتفعة .

## 1. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

## 1.1. البيانات الشخصية:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
38,3%	25	الذكور
61,7%	40	الإناث
100%	65	المجموع

من بيانات الجدول رقم (04) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس نجد (أعلى نسبة) نسبة الإناث من نسبة الذكور نجد أن أعلى توزيع هو الإناث حيث بلغ 61.7% تليه مباشرة نسبة الذكور بلغت 38.3%.

فمن خلال النسب (إذا ما أردنا) تفسير هذا التوزيع يمكننا انطلاق من واقع ما قبل الأستاذية الذي يتعلق بنسب انخراط الذكور في تخصصات العلوم الاجتماعية حيث تعرف عزوفا وقلة في نسب الالتحاق الذكور به.

إضافة إلى أن مهنة التدريس تعرف ارتفاعا في نسب الإناث فقد لقات استحسان لها. وبالنسبة لموضوعنا فإن متغير الجنس ينعكس ويؤثر علي الإلتقان والمشاركة الجماعية حيث نجد مثل قيمة المشاركة الجماعية، قد تكون محدودة من الجنسين بين الذكور والإناث، فقد يصعب التواصل بينهم خاصة في شق غير الرسمي مما يكون عائق أمام مشاركة بينهم.

أما بالنسبة للإلتقان فهو يتمايز في الغالب حسب الجنس فهناك وظائف يغلب فيها إلتقان أحد الجنسين على أفراد المعرفة سابقة له أو غير ذلك.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
6,2%	4	أقل من 30 سنة
35,38%	23	من 30 سنة إلى 40 سنة
58,42%	38	من 40 سنة فأكثر
100%	65	المجموع

من خلال الجدول رقم (05): يتضح أن الفئة العمرية للأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية تتراوح بين فئة الشباب وفئة الكبار في السن ، حيث ينتمي أكثر من النصف الأساتذة بنسبة 58.42% من أساتذة القسم إلى الفئة العمرية من 40 سنة فأكثر تاليها فئة من 30 سنة إلى 40 بنسبة تقدر بـ 35.38%.

فمن خلال الجدول السابق يتضح أن اكبر نسبة من أفراد الدراسة أكثر من نصف تنتمي للفئة من 40 سنة فما فوق، يرجع انخفاض النسب إلى للالتحاق بمنصب يتطلب سنوات مما يندرج جميع الأساتذة في الفئة أكثر من 40 سنة فالأساتذة بقسم علوم الاجتماعية ، لا يمكنهم الوصول إلى منصب أستاذ بالقسم إلا بعد مرور سنوات وترقيات عديدة . وبالتالي نجد أنهم في فئة كبار السن هم أعلى نسبة لما يتطلبه هذا المنصب من سنوات ، يرجع انخفاض نسبة الفئة العمرية اقل من 30 سنة للاستبعاد الأساتذة الغير الدائمين بالقسم ، ولأن موضوع دراستنا الذي يمس القيم التنظيم التي يكتسبها الفرد إلا بعد فترة زمنية معتبرة وبالنسبة لنا نجد انه ارتفاع نسبة العمرية لما كانت تتطلبه الشهادات العليا سابقا من سنوات عديدة ليصبح أستاذ بها فهذا كان سبب في ارتفاع فئة كبار السن في قسم العلوم الاجتماعية .

**الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة العائلية**

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
22%	14	أعزب
75%	49	متزوج
3%	2	مطلق
100%	65	المجموع

من بين بيانات الجدول رقم (06) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية إن أعلى نسبة هي فئة المتزوجين به بلغت بنسبة 75% تليها مباشرة فئة العزاب بنسبة 22% وفي المرتبة الأخيرة فئة المطلقين نسبة ضئيلة 3% ويمكن تفسير هذا التوزيع انطلاقا من الواقع التعليمي والمراد التي تدرس في هذا القسم التي جلها تحفز على تكوين أسرة وتحمل المسؤولية من خلال زرع (قيم الزواج ، الأسرة ، الأولاد) فيتم التشجيع بأهمية التحقيق ذاتي من خلال تطبيق ما تم نقله من خلال محتويات المقياس المدرسة وتطبيقها على أرض الواقع .

وبالنسبة لموضوعنا لمتغير الحالة العائلية فإن قيمتين الإلتقان والمشاركة الجماعية بتفاوت بين المتزوجين والعزاب ومطلقين، فنجد قيمة المشاركة قد تكون بدرجة اكبر كون الفرد المتزوج ينتمي إلى الجماعات مما يسهل عليه الانتماء إلى جماعات أخرى ومشاركتها ، وكذلك الإلتقان بتفاوت بينهم فنجد أن

الأفراد المتزوجين أو العزب أو المطلقين مايجيد احد الجنسين على آخر كذلك يعود للارتباطات والمسؤوليات التي من شأنها أن تزيد أو تنقص من درجة إتقانه.

**الجدول رقم (07) : يوضح توزيع سنوات الخبرة لمفردات عينة الدراسة**

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
18%	12	اقل من 5 سنوات
2%	1	5 سنوات
80%	52	أكثر من 5 سنوات
100%	65	المجموع

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن 52 مفردة من مفردات عينة الدراسة يمثلوا نسبة 80% التي تمثل سنوات الخبرة بالجامعة من فئة أكثر من 5 سنوات وحسب معطيات الجدول فإن نسبة 18% من فئة اقل من 5 سنوات، حيث نجد اقل نسبة من فئة سنوات تقدر بـ 2%.

وتم ارجع ارتفاع نسبة الفئة الأكثر من سنوات بـ 80% إلى انعكاس القيم التنظيمية على أداء لأساتذة من خلال اكتسابها من القسم أو من خلال التعامل فيما بينهم بإرادتهم أو غيرها، حيث أن المتحكم في اكتسابها هو عامل الخبرة فمن خلالها يتشعب الأستاذ بالقيم التنظيمية مما تصبح المتحكم الأول في أدائه.

**الجدول رقم (08) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية**

النسبة المئوية	التكرارات	الدرجة العلمية
50%	32	أستاذ تعليم عالي
35%	23	أستاذ محاضر
15%	10	أستاذ مساعد
100%	65	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة لعينة الدراسة حسب متغير الدرجة وجدنا أن فئة أستاذ تعليم عالي هي أعلى نسبة حيث قدرت بـ 50% عن باقي النسب فتضمنت 32 مفردة من مفردات الدراسة ، حيث يعود هذا الارتفاع إلى أن قيمتي الإتيقان والمشاركة الجماعية التي يكتسبها الأستاذ تتطلب مراحل ودرجات عدة

مما يستوجب درجة أعلى عن آخر وذلك لما تتطلبها الدرجة من خبرة وسنوات وأعمال للوصول إليها ، مما نجد انه كلما زادت درجته زاد اكتسابه وتعامله أكثر بها عبر مراحل زمنية تنعكس على أدائه ، فكلما زادت درجته زادت القيم التنظيمية عنده .

**الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن**

النسبة المئوية	التكرارات	مكان السكن
46%	30	قريب من جامعة
32%	21	بعيد من الجامعة
22%	14	خارج الولاية
100%	65	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب مكان السكن نجد أن أعلى نسبة هم فئة (قريب من جامعة) حيث بلغ 46% تليه فئة الثانية التي تمثل (بعيد من الجامعة) حيث بلغت 32% وفي الأخير الفئة (خارج الولاية)، ويمكن تفسير هذا الارتفاع في الفئة الأولى انه من اجل كسب قيم يتطلب القرب من الجامعة لكونها تثبتتها فكلما كان بعيد عنها زاد ذلك ظهور اعتبارات أخرى، فتغير مكان السكن ينعكس على قيمتين الإتقان ومشاركة الجماعية ويؤثر في أدائهم، فنجد أن الأساتذة خارج الولاية يصعب في الكثير من الأحيان مشاركة لما هناك إرهاق وتعب يكبح عنصر إبداع لديهم، فبمقابل الإتقان نجد يتأثر بمدى قرب من جامعة وإدارة القسم بوجه اخص خاصة حين تكون هناك صعاب تواجهه.

### **2.1.1 بيانات محاور الاستمارة**

#### **1. 2. 1. محور الأول: قيمة الإتقان**

##### **1.1.2.1 درجة انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي**

الجدول رقم (10): يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب أعلى نسبة للمتوسط الحسابي:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة			العبارات		رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما			
1	1.188	2.75	65	1	14	50	ك	التزم بجميع المهام المكلف بها من طرف إدارة القسم لزيادة وتيرة أدائي	3
			%100	%1.5	%21.5	%77	%		
2	1.658	2.56	65	4	17	44	ك	مصادقية إدارة القسم في التعامل يزيد من مستوى أدائي المهني	6
			%100	%6	%26	%68	%		
3	1.154	2.49	65	7	19	39	ك	المساواة بين الزملاء المعتمد من طرف إدارة قسم يرفع مستوى أداء مهامي	5
			%100	%11	%29	%60	%		
4	1.312	2.36	65	8	25	32	ك	الأخطاء الإدارية المتكررة في وضع البرنامج يعطل أداء مهامي	10
			%100	%12.30	%38.47	%49.23	%		

**العبارة رقم (03):** "الترم بجميع المهام المكلف بها من طرف إدارة القسم لزيادة وتيرة أدائي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي، حيث أفاد 77% منهم بأنه تزيد وتيرة أدائهم من خلال التزامهم بتطبيق جميع المهام المكلفين بها من طرف إدارة القسم، مما أفاد 21.5% منهم بأنهم أحياناً ما يزيد أدائهم بالتزامهم بتطبيق جميع المهام المكلفين بها، في المقابل نجد 1.5% صرحوا بأنه أبداً ما يزيد أدائهم بتطبيق المهام المكلفين بها من إدارة القسم وإنما أدائهم مربوط بما يقدمه في الحصة وما إلى ذلك من اعتبارات خارجة عن المهام الإدارية.

فمن خلال النسب السابقة يتضح أن زيادة وتيرة أدائهم مربوطة بتطبيقهم والتزامهم بالمهام المكلفين بها من طرف إدارة القسم ، فهي تنعكس على أدائهم وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2.75 بدرجة مرتفعة وانحراف معياري مقدر بـ 1.88 بدرجة تشتت مرتفعة.

**العبارة رقم (06):** "مصادقية إدارة القسم في التعامل يزيد من مستوي أدائي المهني".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ بالقسم ، هناك اختلاف في إجابات الأساتذة حيث أفاد 68% منهم بأنه دائماً يزيد مستوى أدائهم بسبب تعامل إدارة القسم بكل مصادقية ، مما يدل على إن زيادة أدائهم مربوط بمدى مصادقية إدارة القسم ، حيث أفاد 26% منهم بأنهم أحياناً ما يزيد أدائهم ، في مقابل أدلى بـ 6% منهم أبداً ما يزيد مستوى أدائهم من خلال مصادقية وترجع زيادة أدائهم إلى اعتبارات خارجة عن مصادقية إدارة .

فمن خلال النسب الموضحة سابقاً يتضح ، أنه هناك انعكاس بدرجة كبيرة على أداء الأساتذة من خلال زيادة أدائهم التي ترجع إلى مدى تعامل إدارة القسم بالمصادقية والشفافية ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي الذي قدر بـ 2.56 بدرجة مرتفعة للعبارة وانحراف معياري بـ 1.65 بدرجة تشتت متوسطة وهذا ما تطابق مع الدراسة الثانية بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين" التي مفادها وجود علاقة بين كفاءة الأداء والقيم المعمول بها في ظل تطبيق قانون على الكل.

**العبارة رقم (05):** "المساواة بين الزملاء المعتمد من طرف إدارة القسم يرفع مستوى أداء مهامي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ بالقسم حيث جاءت الإجابات بارتفاع أدائهم ، من خلال المساواة المعتمدة من طرف إدارة القسم حيث أفاد 60% بأعلى نسبة دائماً ما يرتفع أداءهم بسبب المساواة التي يتبعها من طرف إدارة القسم ، بينما نجد 29% أفاد بأنه أحياناً ما يرتفع أدائهم بفضل المساواة المعمولة بها من إدارة القسم بينما بنسبة أقل منها نجد 11% أفادوا بأنه أبداً ما يرتفع أدائهم فهو غير مربوط بالمساواة وإنما بالاعتبارات أخرى لا تنعكس على أدائهم.

فمن خلال النسب السابقة يتضح، أن هناك انعكاس يظهر في ارتفاع أداء الأساتذة بفضل المساواة المطبقة من إدارة القسم بشكل واضح وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدرة بـ 2.49. بدرجة مرتفعة وانحراف معياري قدر بـ 1.15 بدرجة تشتت ضعيفة للعبارة.

العبارة رقم (10) "الأخطاء الإدارية المتكررة في وضع البرنامج يعطل أداء مهامي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة من بين العبارات الدالة لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم ، فهي عبارة دالة إحصائيا حيث أفاد 49,23% من أساتذة القسم بأنهم دائما ما يتعطل أداء مهامهم بسبب الأخطاء المتكررة من طرف القسم مما يعكس مدى الارتباط الوثيق بين الأستاذ وإدارة القسم والمهام ، حيث إذا اختل عمل إدارة ينعكس ذلك على كيفية أداء الأساتذة ، حيث نجد انه بنسبة 38,47% أنهم أحيانا ما يتأثر أدائهم بالأخطاء التنظيمية للإدارة في تنسيق البرنامج أو ساعات أو غير ذلك لتظهر هذه التعاملات على أداء الأستاذ ، نجد نسبة 12,30% أفادوا بأنه أبدا ما ينعكس على أدائهم حيث صرحوا في مثل هكذا حالات يقوم الأستاذ بإيجاد حلول أنية من أجل سير مهامه .

فمن خلال هذه النسب يتضح بأنه هناك انعكاس على أدائهم من خلال تعطل مهامهم في حال وجود أخطاء في وضع البرامج للأستاذ وهذا بدرجة مرتفعة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2,36 بانحراف معياري قدر بـ 1,31 بدرجة تشتت ضعيفة.

الجدول رقم (11): يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب نسبة المتوسطة للمتوسط الحسابي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
5	1.128	2.33	65	12	19	34	ك	11
			%100	%18.47	%29.23	%52.30	%	
6	1.854	2.23	65	8	34	23	ك	4
			%100	%12.30	%52.30	%35.40	%	
7	1.309	2.21	65	14	23	28	ك	12
			%100	%22	%35	%43	%	
8	1.888	2.10	65	11	36	18	ك	1
			%100	%16.92	%55.38	%27.70	%	

**العبارة رقم (11):** "تفهم إدارة القسم للمشكلات التنظيمية ينعكس إيجابا على دافعية المهني".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة من بين العبارات الدالة على مستوى انعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم حيث أفاد 50,30% من الأساتذة بأنهم دائما ينعكس إيجابا على دافعتيهم تفهم إدارة القسم ، حيث نسبة اقل أفاد 23,23% منهم أحيانا ما ينعكس على أدائهم تفهم إدارة القسم للمشكلات التي تواجههم ، بينما 18,47% أفادوا بأنه أبدا ما ينعكس تفهم إدارة القسم على أدائهم ولا يعود ذلك إيجابا على دافعتيهم المهنية.

فمن خلال النسب الموضحة سابقا يتضح، انه هناك انعكاس على أداء أساتذة القسم ، وذلك يكون ايجابي على دافعتيهم المهنية وهذا من تفهم إدارة القسم لمشكلاتهم وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة الذي قدر بـ 2,33 بدرجة متوسطة وانحراف معياري قدر بـ 1,12 بدرجة تشتت ضعيفة.

**العبارة رقم (04):** "يرتفع مستوى أداء مهامي بقبولي للقرارات التي تسطرها إدارة القسم".

جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة من بين العبارات الدالة لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ بالقسم، حيث أفاد 52,30% بأنه أحيانا ما يرتفع مستوى أداء مهامهم بالقرارات التي تسطرها الإدارة، وأفاد 35,40% بأنه دائما ما يرتفع مستوى أدائهم من خلال قبول القرارات إدارة القسم ونسبة أقل 12,30% بأنه أبدا ما ينعكس قبول القرارات إدارة القسم على مهامه وأدائه بشكل عام.

من خلال هذه النسب يتضح لنا، ارتفاع مستوى أداء مهام أستاذ بقبوله لقرارات المسطرة من إدارة القسم بدرجة متوسطة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2.23، مما يوضح لنا أن مهام ومستوى أداء لا يرتبط مباشرة بما تمنصه إدارة من قرارات فهناك الجانب الإبداعي الذي يقوم به الأستاذ من خلال أعماله وإنما هناك مهام أخرى ترفع مستوى أدائه هو تشجيعه على الاستمرار في مسيرته المهنية والعلمية ، والانحراف المعياري لهذه العبارة قدر بـ 1.85 بدرجة تشتت مرتفعة.

**العبارة رقم (12):** "اهتمام إدارة القسم بالصعوبات التي أجدها ينعكس على مستوى أداء مهام".

جاءت هذه العبارة في المرتبة السابعة من العبارات الدالة إحصائيا على انعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم حيث أفادوا نسبة 43% منهم بأنهم دائما ما ينعكس على أدائهم اهتمام الإدارة بالصعوبات التي يجدونها الأساتذة بالقسم، مما أفاد نسبة اقل من 35% بأنهم أحيانا ما ينعكس ذلك على أدائهم، في المقابل نجد نسبة 22% أفادوا بأنهم أبدا ما ينعكس اهتمام الإدارة بالصعوبات التي يجدونها وأنهم قادرين على حلها دون اللجوء لها.

فمن خلال النسب الموضحة سابقا يتضح، انه هناك انعكاس على أداء الأساتذة من خلال اهتمام إدارة القسم بانجاز والاهتمام بالصعوبات التي تواجههم ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2,21 بدرجة متوسطة ، وانحراف معياري قدر بـ 1,30 بدرجة تشتت ضعيفة.

العبارة (01): "يتأثر أداء مهامي البيداغوجية بطبيعة القرارات المتخذة من إدارة القسم".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثامنة من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ بالقسم، حيث اختلفت إجابات أساتذة القسم حول تآثر أدائهم بطبيعة القرارات المتخذة من إدارة القسم وذلك من خلال القرارات الصادرة، حيث أفاد 55,38% بدرجة متوسطة من موافقة يتأثر أدائهم بالقرارات المتخذة من إدارة القسم بينما 27.70% بأعلى درجة موافقة بأنه هناك تآثر في أدائهم لطبيعة القرارات المتخذة من إدارة القسم دائماً ما يتم ذلك، بينما أفاد 16.92% بأنه أبدا لا تتأثر مهامي بالقرارات المتخذة.

من خلال هذه النسب يتضح وجود انعكاس بدرجة متوسطة لتأثر أداء أساتذة بطبيعة القرارات المتخذة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدرة بـ 2.10، وانحراف معيار قدر بـ 1.88 بدرجة مرتفعة من التشتت.

الجدول رقم (12) : يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب أقل نسبة للمتوسط الحسابي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
9	1.732	2.10	65	10	38	17	وجود نقائص في المهام الإدارية ينعكس على طرق أدائي لمهامي	2
			%100	%15.38	%58.47	%26.15		
10	1.651	2.01	65	27	10	28	غيابي دون تعويض الحصص الدراسية ينعكس سلبا على أدائي	8
			%100	%42	%15	%43		
11	1.133	1.95	65	14	40	11	تناقش الاجتماعات الدورية الانشغالات الفعلية التي ترتبط بأداء مهامي مباشر	13
			%100	%22	%61	%17		
12	1.887	1.86	65	22	30	13	معارضتي لقرارات إدارة القسم لا يعود بالسلب على أدائي	7
			%100	%34	%46	%20		
13	1.870	1.83	65	26	24	15	أسلوب الرقابة المتبع من إدارة القسم يسهل أداء مهامي	9
			%100	%40	%37	%23		
			1.21	2.21	الدرجة الكلية لانعكاس قيمة الإتقان على الأداء			

**العبارة رقم (02):** "وجود نقائص في المهام الإدارية ينعكس على طرق أدائي لمهامي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة التاسعة من العبارات الدالة على مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ بالقسم، حيث أفاد 58.47% ب أحيانا ما تنعكس النقائص الإدارية على طرق أداء مهامه أستاذ بدرجة متوسط من الموافقة، بينما أفاد 26.15% بأنه دائما ما تنعكس النقائص الإدارية على أدائه فقد تعرقله لما لها من تأثير من خلال العلاقة التي بين الأستاذ وإدارة القسم وما يترتب عنها، حيث أفاد 15.35% بأنه أبدا ما تنعكس نقائص على أدائهم وتلك نقائص لا يمكنها أن ترقى لمستوى تعطيل أداء مهامه.

فمن خلال النسب الموضحة يتضح أن هناك انعكاس بدرجة متوسطة على طرق أداء مهامه وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر ب 2.10 وانحراف معياري قدر ب 1.73 بدرجة تشتت متوسطة.

**العبارة رقم (08):** "غيابي دون تعويض الحصص الدراسية ينعكس سلبا على أدائي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة العاشرة من العبارات الدالة إحصائيا على انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم، حيث إن إجابات الأستاذ تقاربت فنجد نسبة 43% أفادوا بأنهم دائما ما ينعكس سلبا على أدائهم غيابهم دون تعويض الحصص ،بدرجة قريبة من سابقتها أفادوا نسبة 42% بأنه أبدا ما ينعكس غيابي دون تعويض الحصص سلبا على أداء مهامهم فمقابل نجد نسبة 15% أفادوا بأنهم أحيانا ما ينعكس غيابهم دون تعويض الحصص سلبا على أدائهم لمهامهم.

فمن خلال النسب الموضحة سابقا يتضح، انه هناك انعكاس على أدائهم في حالة غيابهم دون تعويض الحصص ينعكس سلبا، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر ب 2.01 بدرجة متوسطة وانحراف معياري قدر ب 1.65 بدرجة تشتت متوسطة وهذا ما تطابق مع الدراسة بعنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء" التي مفادها إقرار بوجود التزام عالي داخل العمل وعدم التغيب.

**العبارة رقم (13):** "تناقش الاجتماعات الدورية الانشغالات الفعلية التي تربط بأداء المباشر".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الحادية العشر من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم، حيث أفادوا نسبة فوق المتوسط منهم قدرت ب 61% بأنه أحيانا ما يرتبط أداء مهامهم بما تناقشه الاجتماعات الدورية وبنسبة اقل من سابقتها قدرت ب 22% أفاد بأنهم أبدا ما يرتبط أدائهم وما يتم مناقشته في الاجتماعات الدورية ، في المقابل أفاد 17% بدرجة اقل بأنهم دائما ما يرتبط أداء مهامهم وما يتم مناقشته في الاجتماعات الدورية بشكل مباشر حيث تناقش انشغالات الأستاذ .

فمن خلال النسب يتضح، ا حيث تنعكس النقاشات في الاجتماعات الدورية وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر ب 1.95 بدرجة متوسطة وانحراف معياري قدر ب 1.13 بدرجة تشتت ضعيفة.

**العبارة رقم (07):** "معارضتي لقرارات إدارة القسم لا يعود بالسلب على أدائي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثاني عشر من عبارات الدالة على مستوى انعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ بالقسم، حيث اختلفت إجابات الأساتذة أفاد 46% بدرجة متوسطة من الموافقة بأنه أحيانا لا تعود معارضته لقرارات بالسلب على أدائه بينما بدرجة متقاربة قدرت بـ 34% أبدا ما تعود معارضتي لقرارات بالسلب على أدائه وهذا ما يعكس مدى الحرية بين الطرفين وانه هناك حرية في الاختيار للأستاذ مما تنعكس على أدائه فهناك قرارات لا تعود عليه ، وأفاد 20% بأنه دائما ما تعود بالسلب معارضة القرارات إدارة القسم على أداء مهامي كأستاذ .

فمن خلال هذه النسب يتضح ، انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة على أداء الأستاذ من خلال معارضة القرارات التي تنصها إدارة القسم وما هي عائداتها على أدائه بشكل عام وهذا ما وضحه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 1.86، وانحراف معياري قدر بـ 1.88 بدرجات تشتت مرتفعة .

**العبارة رقم (09):** "أسلوب الرقابة المتبع لإدارة القسم يسهل أداء مهامي".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة عشر والأخيرة من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم، حيث تباينت إجابيات الأساتذة فقط أفاد 40% منهم بأنه أبدا ما يسهل مهامهم عن طريق أسلوب الرقابة ، حيث أفاد 37% بأنهم أحيانا ما يسهم أسلوب الرقابة مهامهم ، و23% أفادوا بأنه دائما ما يسهل أسلوب الرقابة أدائهم .

فمن خلال النسب الموضحة سابقا يتضح ، انه هناك درجة انعكاس على أدائهم بفضل أسلوب الرقابة المتبع من إدارة القسم الذي بدوره يسهل أداء مهام الأساتذة وذلك ما دل عليه المتوسط الحسابي الذي قدر بـ 1.83 بدرجة انعكاس متوسطة وانحراف معياري قدر بـ 1.87 بدرجة تشتت مرتفعة للعبارة حسب إجابات المبحوثين.

### 1. 2. 1. محور الثاني: قيمة المشاركة الجماعية

#### 1. 2. 1. 2. درجة انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي

الفصل الخامس تحليل البيانات والنتائج العامة للدراسة

الجدول رقم (13) : يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أدائهم مرتبة حسب أعلى نسبة للمتوسط الحسابي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
1	1.43	2.67	65	12	27	26	ك	26
			%100	%18	%42	%40	%	
2	1.62	2.46	65	8	19	38	ك	19
			%100	%12.30	%29.23	%58.47	%	
3	1.72	2.35	65	12	18	35	ك	20
			%100	%18	%28	%54	%	
4	1.28	2.24	65	11	27	27	ك	22
			%100	%16	%42	%42	%	
5	1.27	2.23	65	17	16	32	ك	16
			%100	%26	%25	%49	%	

**العبارة رقم (26):** "تنفيذ القرارات التي تم إشراكنا فيها ينعكس علي مستوى أدائنا بشكل واضح".  
 جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى من بين العبارات الدالة لانعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم ، حيث أفاد 42 % من الأساتذة بأنهم أحيانا ما ينعكس تنفيذ القرارات التي تم إشراكهم فيها من طرف إدارة القسم على أدائهم ، حيث نجد وبنسبة قريبة منها تلتها مباشرة بـ 40 % منهم أفادوا بأنهم دائما ما ينعكس على أدائهم بشكل واضح تنفيذ القرارات التي أشركوا فيها ، بينما نجد نسبة 18 % منهم يرون انه لا ينعكس أبدا على أدائهم تنفيذ القرارات التي تم إشراكهم فيها من قبل إدارة القسم .

فمن خلال هذه النسب يتضح، انه ينعكس على أدائهم تنفيذ القرارات التي تم إشراك الأساتذة فيها من طرف إدارة القسم وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2.67 بدرجة مرتفعة وانحراف معياري قدر بـ 1.43 بدرجة تشتت متوسطة حيث جاءت هذه العبارة لتؤكد على العبارة رقم (22).  
**العبارة رقم (19):** "تأدية المهام بروح الفريق الواحد مع مجموع الزملاء من شأنه تحسين الأداء العام باستمرار".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية من بين العبارات الدالة لانعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم، فهي عبارة دالة إحصائيا بالموافقة، فقد أفادوا بنسبة 58.47% بأنهم دائما يتحسن أدائهم باستمرار من خلال قيامهم بمهامهم بروح الفريق الواحد وهذا ما تجلى على أدائهم ، حيث نجد بنسبة 29.23% أفادوا بـ أحيانا بدرجة قريبة الموافقة مما ينعكس على أدائهم ويتحسن بفضل العمل بروح الفريق بين الأساتذة مما ينعكس باستمرار على أدائهم حسب إجاباتهم ، أفادا 12.30% بنسبة ضعيفة بأنهم أبدا ما يتحسن أدائهم مما لا ينعكس العمل في ظل روح الفريق على أدائهم ، وهذا يعود للاعتبار كثيرة منها: أن هناك أساتذة بالقسم من ولايات أخرى وكذلك المهام المكلفة بها كثيرة وصعوبة التقاء الأساتذة لارتباطاتهم (تأليف ، تدريس ، تكوين...)

فمن خلال النسب السابقة ، يتضح أنه هناك انعكاس يظهر من خلال تحسن أداء الأساتذة في ظل العمل بروح الفريق وهذا بنسبة كبيرة من الموفقة على أنهم دائما ما يعملون بهذا الشكل من اجل خلق أعمال تشاركية من خلال الملتقيات والدورات فيجتمع من خلالها الأساتذة وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2.46 بدرجة مرتفعة للعبارة وانحراف معياري قدر بـ 1.62 بتشتت متوسطة.

**العبارة رقم (20):** "تفعيل نتائج القرارات التي تم إشراكنا فيها ينعكس علي مستوى أدائنا"  
 جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة من العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم، حيث أفاد 54 % منهم بأنهم دائما ما ينعكس على مستوى أدائهم في إشراكهم وتفعيل القرارات المشاركين فيها ، ونسبة اقل من سابقها 28 % أفاد بأنهم أحيانا ما ينعكس ذلك على أدائهم ، فمقابل نجد نسبة 18 % صرحوا بأنهم لا ينعكس أبدا على أدائهم تفعيل القرارات التي تم إشراكهم فيها من طرف إدارة القسم .

فمن خلال النسب السابقة يتضح، انه ينعكس على أدائهم تفعيل نتائج القرارات التي أشركوا فيها ،مقد صرحوا بان ذلك يعود على أدائهم كون أنهم من خلال تلك القرارات يلخصوا الواقع الفعلي المعاش ،مما يسهل عليهم تغطية جميع الانشغالات ،وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2.35 ،بدرجة مرتفعة ،وانحراف معياري قدر بـ1.72 بدرجة تشتت ضعيفة

**العبارة رقم (22):** "إشراكي كأستاذ في اتخاذ بعض القرارات يحسن مستوى أدائي"

جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة من العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء أستاذ الجامعي بالقسم، حيث تقاربت الإجابات حيث أفاد 42% بـ دائما ما يتحسن مستواهم من خلال إشراكهم في اتخاذ بعض القرارات، فمقابل نجد 42% منهم أفادوا بـ أحيانا ما يتحسن مستوى أدائهم من خلال إشراكهم في صنع القرارات بالاستعانة بهم ،وأفاد 16% بـ أبدا ما يتحسن أدائهم عند إشراكهم في اتخاذ القرارات ، مما أعادوا تحسن أدائهم للاعتبارات أخرى.

فمن خلال النسب الموضحة سابق يتضح، انه هناك انعكاس مرتفع لأدائهم بفضل إشراكهم في اتخاذ بعض القرارات من طرف إدارة القسم مما يحسن مستوى أدائهم ،وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المرتفع للعبارة المقدر بـ 2.24 وانحراف معياري قدر بـ 1.28 بدرجة تشتت ضعيفة للعبارة **العبارة رقم (16):** "مشاركتنا في توزيع الساعات التدريسية الأسبوعية تنعكس على مستوى أدائي" .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة من بين العبارات الدالة إحصائيا على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء أستاذ بالقسم ،وذلك بانعكاسها على أدائهم من خلال إشراكهم في توزيع ساعات التدريس بنسبة 49% ،حيث أفادوا بنسبة 26% أبدا ما يرتفع أدائهم لإشراكهم في توزيع ساعات التدريس فأدائهم غير مربوط بتوزيع ساعات التدريس ،مما هو يعود لما يقدمه أستاذ من معارف وإعمال ،فمقابل نجد بنسبة 25% أفادوا بأنهم أحيانا ما يرتفع أدائهم في إشراكهم في توزيع ساعات التدريس مما .

فمن خلال النسب الموضحة السابقة يتضح لنا انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة على أداء أستاذ من خلال إشراكه في عملية توزيع ساعات التدريس وهذا حسب إجابات أساتذة في موافقتهم على أن أدائهم يرتفع وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2.23 بدرجة متوسطة وانحراف معياري مقدر بـ 1. بتشتت ضعيف.

الجدول رقم (14) : يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة الإتقان على أدائهم مرتبة حسب النسبة المتوسطة للمتوسط الحسابي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
6	1.55	2.15	65	14	27	24	إشراكنا من طرف إدارة القسم في تذليل الصعوبات التي توجهنا يرفع مستوى أدائنا	25
			%100	%21	%42	%37		
7	1.26	2.15	65	14	27	24	مشاركتنا من طرف إدارة القسم لإيجاد حلولاً للمشكلات يرفع من مستوى أدائي لمهامي	14
			%100	%22	%41	%37		
8	1.21	2.13	65	12	32	21	إشراكنا من طرف إدارة قسم في المنصات الالكترونية من اجل وضع أعمالنا بكل سهولة ينعكس على مستوى أداء مهامنا	24
			%100	%18	%50	%32		
9	1.47	2.2	65	19	14	32	إشراكنا في تحديد الرزنامة البيداغوجية يرفع من مستوى أدائنا	17
			%100	%29	%22	%49		

العبرة رقم (25): إشراكنا من طرف إدارة القسم في تذليل الصعوبات التي تواجهنا يرفع مستوى أدائنا جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة من العبارات الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم ،حيث أفاد 42%منهم بأنه أحيانا ما يرتفع أدائهم لإشراكهم من طرف إدارة القسم في تذليل الصعاب التي تواجههم ،وبنسبة قريبة من السابقة نجد نسبة 37% أفاد بأنهم دائما ما يرتفع أدائهم من خلال إشراكهم في تذليل الصعاب التي تواجههم.

فمن خلال هذه النسب يتضح ،بأنه هناك انعكاس من ارتفاع مستوى أداء الأساتذة بالقسم من خلال إشراكهم في تذليل الصعاب التي تواجههم وذلك بدرجة موفقة كبيرة منهم، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة الذي قدر بـ 2.15 بدرجة متوسطة، وانحراف معياري قدر بـ 1.55 بدرجة تشتت متوسطة.

العبرة رقم (14): "مشاركتنا من طرف إدارة القسم لإيجاد حلولاً للمشكلات يرفع من مستوى أدائي لمهامي" جاءت هذه العبارة في المرتبة السابعة من العبارات الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي مما أفاد 41% أحيانا ما يتم ارتفاع مستوى أدائهم في ظل إيجاد الحلول بمشاركة الأساتذة من طرف إدارة القسم والاستعانة بهم حيث أفاد 37% دائما ما يرتفع أدائهم حين يتم إشراك الأساتذة لإيجاد الحلول عملية لسير مهامهم ومهام إدارة القسم ،وأفاد 22% أبدا ما يرتفع مستوى أدائهم حيث يتم الاستعانة بهم وإشراكهم من طرف إدارة القسم لإيجاد حلول بنفسها لأنه من مهامها.

من خلال النسب يتضح إنه انعكاس على مستوى أدائهم من أجل إيجاد الحلول يتم الاستعانة بالأساتذة من طرف إدارة القسم مما يشعرهم بالانتماء للقسم من خلال إعطاء حلول للمشكلات التي تواجههم، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2.15 بدرجة متوسطة 15 وانحراف المعياري قدر بـ 1.26 بدرجة تشتت ضعيفة.

العبرة رقم (24): "إشراكنا من طرف إدارة القسم في المنصات الكترونية من أجل وضع أعمالنا بكل سهولة ينعكس على مستوى أداء مهامنا"

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثامنة من العبارات الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي ،الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي ،مما أفاد 50%أحيانا ما يسهل أداء مهامه لما تشركهم الإدارة في المنصات الكترونية ،حيث تسعى لخلق فضاء يضم جميع الأساتذة مما يسهل التواصل معهم ،أما 32%دائما ما يسهل أدائهم بفضل إشراكهم من طرف الإدارة في المنصات وهذا ما يسهل عليهم العمل ، أما 18% أبدا ما يسهل أداء مهامهم من خلال إشراكهم من إدارة في منصات حيث تؤثر على عملهم وأدائهم ونجد بنسبة ضعيفة من الأساتذة لا يرون أن المنصات التي تضعها إدارة القسم في صالحهم وأنها عدم توفر الإمكانيات ( مثلا نقص تدفق الانترنت ... )أو أسباب أخرى تجعل منها عائق أكثر منها فائدة .

فمن خلال هذه النسب يتضح انه ينعكس على أدائهم توفير الإدارة وسائل معلوماتية أو التكنولوجية من شأنها أن تساعد في انجاز ونشر عمله بكل سلاسة وهذا لكسبه المزيد من الجهد والوقت وما

ينتج عنه تحسين مستواه في أداء واجباته الوظيفية بهدف تحقيق نتائج المرجوة وضمان الاستمرارية في ذلك. أما الأساتذة الذي لا يعتقدون إن المنصات الكترونية لا تساعدهم في تحسين أدائهم من خلال طبيعة عملهم الذي لا ينسجم مباشرة باستخدام هذه المنصات الذي يؤثر بشكل سلبي على أدائه، وهذا بدرجة متوسطة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2.13 والانحراف المعياري بـ 1.21 بدرجة تشتت ضعيفة .

**العبارة رقم (17):** "إشراكنا في تحديد الرزنامة البيداغوجية يرفع من مستوى أدائنا "

جاءت هذه العبارة في المرتبة التاسعة من بين العبارات الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي بالقسم، فهي دالة إحصائياً حيث أفادوا بنسبة 49% بـ دائماً ما يرتفع مستوى أدائهم لأنهم يشتركون في تحديد الرزنامة البيداغوجية وتنعكس على أدائهم مما يشعرهم بأنهم عنصر فعالاً في هذه العملية، فقد صرحوا بنسبة 29% بأنهم أبداً ما يتم انعكاس ذلك على أدائهم أو حتى إشراكهم وهذا قد يعود إلى العدد الكبير للأساتذة، مما يصعب التنسيق بينهم من أجل حضورهم وتحديده، حيث نجد نسبة 22% منهم أفادوا بـ أحياناً ما يرتفع مستوى أدائهم بسبب إشراكهم في تحديد الرزنامة لأن المستفيد الأكبر هو الأستاذ ليمثل حلقة الوصل بين إدارة القسم والطالب الذي توجه له هذه الرزنامة وإشراكه يوطد العمل بينهما.

فمن خلال هذه النسب يتضح بأنه هناك انعكاس مما يرتفع أداء الأستاذ لدرجة أنه يتم الاستعانة به من أجل تحديد الرزنامة البيداغوجية بنسبة كبيرة من أجل سير العمل، فأستاذ هو الموجه لهذه العملية، فمن خلال دوره الذي يقوم كأستاذ يكشف عن الضروريات التعليمية وما يجب أن يكون، ويقوم بإيصال انشغالات التي تخصه أو غير ذلك من أجل زيادة أدائه، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي بدرجة متوسطة قدر بـ 2.2 وانحراف معياري قدر بـ 1.47 بدرجة تشتت ضعيفة.

الجدول رقم (15) : يوضح تكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على عبارات انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أدائهم مرتبة حسب أقل نسبة للمتوسط الحسابي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة			العبارات	رقم العبارة
				أبدا	أحيانا	دائما		
10	1.12	2.04	65	15	38	12	ك عدم تنفيذ التعليمات المطلوبة من إدارة القسم ينعكس على مستوى أدائي	21
			%100	%23	%58.50	%18.50		
11	1.97	2.01	65	19	26	20	ك مشاركتنا في اختيار برمجة الاجتماعات البيداغوجية ينعكس على حضورنا من عدمه	23
			%100	%29	%40	%31		
12	1.21	2	65	14	37	14	ك يرتفع مستوى أدائي بعد المشاركة في الاجتماعات الدورية الفعالة	18
			%100	%22	%56	%22		
13	1.23	1.83	65	14	27	17	ك إشراكنا في اختيار تاريخ برمجة الاجتماعات البيداغوجية يرفع مستوى أدائنا	15
			%100	%22	%42	%30		
			1.25	1.85			الدرجة الكلية لانعكاس قيمة المشاركة الجماعية على الأداء	

**العبارة رقم (21):** "عدم تنفيذ التعليمات المطلوبة من إدارة القسم ينعكس على مستوى أدائي"

جاءت هذه العبارة في المرتبة العاشرة من بين العبارات الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي، فهي جاءت بصياغة سالبة مما أفاد 58.50% منهم بأنه أحيانا ما ينعكس رفضهم لتعليمات إدارة القسم على أدائهم وهذا يرجع إلى أنه ليست كل التعليمات في صالح الأستاذ وأن اعتراضه لا يمس أدائه بشيء ، فقد يكون أحيانا عدم تنفيذه في صالح الأستاذ لما يحمله القرار من تعسف ضده ، 23% أفادوا بأنهم دائما ما ينعكس مثل هذه القرارات وتعليمات عليهم ، لان التعليمات تحمل شقان شق يخدم أستاذ وشق آخر يكون في خدمة الإدارة دون غيرها ، مما أفاد 18.50% بأنه أبدا ما يكون هناك انعكاس لعدم تطبيقهم لتعليمات مما يظهر مدى حرية أستاذ في التعامل مع تعليمات إدارة القسم وما يتمتع به أستاذ من حقوق داخل القسم.

فمن خلال هذه النسب يتضح أن اغلب الأساتذة بنسبة كبيرة اعتراضهم على بعض التعليمات لا ينعكس على أدائهم وإنما بالعكس ،يزيد من فرص تصريحهم بما هو مناسب لهم وما هو غير مناسب من تعليمات إدارة القسم وهذا يبين مدى سعي الإدارة القسم في خلق جو يسوده الحوار ومجال لتعبير أستاذ أم بتطبيقه أو اعتراضه عن مثل هذه التعليمات وهذا بدرجة متوسطة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي 2.04 وانحراف معياري ب 1 بدرجة تشتت ضعيفة.

**العبارة رقم (23):** "مشاركتنا في اختيار برمجة الاجتماعات البيداغوجية ينعكس على حضورنا من عدمه"

جاءت هذه العبارة في المرتبة الحادية عشر من بين العبارات الدالة إحصائيا على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي ،فهي عبارة دالة فقد أفاد 40% منهم بأحيانا ما ينعكس إشراكهم في اختيار تاريخ برمجة الاجتماعات التي تتناسب مع ارتباطاتهم وأولوياتهم مما ينعكس على حضورهم أو عدمه ، 31% أفاد بأنه دائما ما ينعكس إشراكهم في حضورهم أو لا وذلك ما دل على تعاون وتفهم الإدارة للارتباطات الأستاذ الخارجية لكونه أستاذ تابع لهذا القسم وإنما في غالب ما يحفز إشراكهم في اختيار يوم برمجة الاجتماعات البيداغوجية لأنها وضعت بأساس له ولانشغالاته ، أما 29% فقد أفادوا أبدا ما ينعكس إعلامهم وإشراكهم في مثل هذه الاجتماعات وكثير من الأحيان ما يتغيبون عنه مثل الاجتماعات وهذا لان إدارة التي تختاره وفقا لما يناسبها هي، وأستاذ مخير في الحضور أو عدم مما ينعكس عليه .

فمن خلال النسب السابقة ذكر يتضح أن قيمة المشاركة بين الإدارة والأستاذ كقيمة تنظيمية تنعكس على أداء الأستاذ وذلك بحضور أستاذ أو عدمه يتعلق بما مدى تفهم الإدارة القسم للارتباطات أستاذ ومدى فعاليته أثناء حضوره للاجتماع واختيار تاريخ الذي يناسبه ،مما يزيد من فرصة حضوره وتفعيل هذا الحدث لزيادة وتيرة عمله ومردود يته ،ويكون هذا بدرجة متوسطة وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر ب 2.67 ، وانحراف معياري 1.97 بدرجة تشتت مرتفعة للعبارة.

**العبارة رقم (18):** "يرتفع مستوى أدائي بعد المشاركة في الاجتماعات الدورية الفعالة".

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية عشر من بين العبارات الدالة على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء أستاذ الجامعي بالقسم، حيث أفاد بنسبة 56% بـ أحيانا ما يرتفع أدائهم في الاجتماعات الدورية الفعالة ، وذلك يعود إلى أن أدائهم مربوط باعتبارات أخرى خارج النطاق التنظيمي وإنما يرجع ارتفاعه إلى ممارساتهم داخل العملية التعليمية ومالها من عوائد على أدائهم وهي عبارة دالة إحصائيا ، حيث نجد هناك تساوي في النسب بينما وجدنا د نسبة 22 % أفادوا بـ دائما يرتفع أدائهم في الاجتماعات الفعالة لما لها دور كبير في رسم خطة عمل أستاذ، وذلك من خلال مناقشة ضروريات العملية التعليمية وما يواجهه الأستاذ من صعوبات ومشاكل فمقابل نجد نسبة 22% أفادوا بـ أبدا ما يرتفع أدائهم من خلال مشاركتهم وأنه هذه اجتماعات لا تناقش الصعوبات الآنية وإنما تكون في صالح الإدارة أكثر منها لصالح الأستاذ.

فمن خلال هذه النسب ، يتضح أنه هناك ارتفاع في مستوى أداء من خلال إدارة القسم التي تسعى جاهدة من أجل تفعيل نقاشات داخل الاجتماعات ودراسة أولويات الأستاذ ، وذلك يكون تزامنا مع ما يتم طرحه من طرف الأساتذة من انشغالات داخل الاجتماعات المبرمجة ، فهي مؤشر دال مرتفع على انعكاس هذه الاجتماعات فعالة على أداء الأستاذ في ظل قيمة المشاركة الجماعية ، وهذا ما أكده المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2 وانحراف معياري قدر بـ 1.21. ابتشتت ضعيفة.

**العبارة رقم (15):** "إشراكنا في اختيار تاريخ برمجة الاجتماعات يرفع مستوى أدائنا"

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة عشر من العبارات الدالة إحصائيا على انعكاس قيمة المشاركة الجماعية ، أفاد 42% منهم بـ أحيانا ما يرتفع أدائهم من خلال إشراكهم في اختيار تاريخ الاجتماعات ، أفادا منهم 30% بأنه دائما ما يرتفع أدائهم حيث يتم برمجة الاجتماعات البيداغوجية تزامنا مع ما يتناسب بالتزامات وأخذها بعين الاعتبار في تحديد برمجة الاجتماعات ، حيث أفادوا منهم بنسبة 22% بأنهم أبدا ما يرتفع أدائهم من خلال برمجة الاجتماعات وإشراك الأساتذة فيها، وإنما هذه العملية تخص إدارة القسم فقط فهي تسعى جاهدة للإنقاص المتاعب والانشغالات والتفرد بها وتغطيتها.

فمن خلال هذه النسب يتضح أن أغلبية الأساتذة يرتفع أدائهم بفضل مشاركتهم في اختيار برمجة الاجتماعات البيداغوجية ، حيث أن إدارة القسم تعمل على إشراك الأساتذة وهذا ما انعكس على الأساتذة ، فأستاذ هو الموجه في هذه العملية من خلال دوره الذي يقوم به ، وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي بدرجة متوسطة قدر بـ 1.83 وانحراف معياري قدر بـ 1.23 بدرجة تشتت ضعيفة.

## 3. النتائج العامة للدراسة :

تهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي ، من خلال التعرف على درجة انعكاس القيم النظامية محل الدراسة (قيمة الإتقان ، قيمة المشاركة الجماعية) على أداء أستاذ الجامعي بقسم العلوم الاجتماعية ، وقبل عرض نتائج الدراسة الجزئية نعرض التساؤلين لخصائص مجتمع الدراسة كما يلي :

التساؤلات الفرعية للدراسة:

التساؤل الفرعي (01): ما مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي ؟

التساؤل الفرعي (02): ما مستوى انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي ؟

قبل البدا في عرض نتائج محاور التساؤلين نتطرق لعرض نتائج محور بيانات الشخصية كنتائج جزئية فهي كالتالي:

✓ النتائج الجزئية(البيانات الشخصية):

من خصائص عينة الدراسة أساتذة قسم العلوم الاجتماعية، فقد تم الاعتماد على العنصر الأنثوي بنسبة 61.7% وهذا قد يرجع لطبيعة النشاط الذي يفرض وجودا العنصر السنوي وهذا نتيجة كسر الحواجز التقليدية وخروج المرأة للعمل واثبات مكانتها.

أما بالنسبة للفئة العمرية للأستاذة وأعلى نسبة هي فئة من 40 سنة فأكثر بنسبة 58.42%، حيث أن هذه المرحلة تعبر عن الخبرة وما يتطلبه المنصب من قدرات ذهنية وفكرية للانجاز هذه المهام بكل سهولة ، مما يستوجب خبرة مهنية له

كما نجد اغلب الأساتذة يتمتعون بنوع من الاستقرار في الحالة العائلية لارتفاع فئة المتزوجين بأكثر نسبة ، وهذا يعود لما يخوله المنصب من ظروف تسمح له باستقرار وتكوين أسرة ، كما وجدنا متغير السكن أعلى نسبة له كانت من فئة القريب من الجامعة ، لان هذا الأخير يزيد من ممارسة القيم لدرجة احتكاك بها.

نجد اغلب الأساتذة من فئة "أستاذ تعليم عالي" تحصلوا على اكبر نسبة قدرت بـ 49,42% وهذا ما يؤكد لنا أن القيم المعمول بها داخل القسم والسارية المفعول على الأساتذة كان لها السبق في زيادة درجة الانعكاس لما للقيم من أهمية في تزايد أداء أستاذ وارتفاعه.

### 1-درجة انعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي :

أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى انعكاس قيمة الإلتقان على هذه العبارة الموضحة كما يلي:

✓ "يتأثر أداء مهامي البيداغوجية بطبيعة القرارات المتخذة من إدارة القسم"

من خلال هذه النسب السابقة، يتضح وجود انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان وهو ما دل

عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ2,10، وانحراف معيار مقدر بـ1,88 بدرجة مرتفعة من التشتت

✓ "وجود نقائص في المهام الإدارية ينعكس على طرق أدائي لمهامي"

فمن خلال النسب الموضحة سابق، يتضح أن هناك انعكاس لقيمة الإلتقان بدرجة متوسطة على

أداء وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ2.10 وانحراف معياري قدر بـ1.73 بدرجة تشتت متوسطة

✓ التزم بجميع المهام المكلف بها من طرف إدارة القسم لزيادة وتيرة أدائي .

جاءت هذه العبارة في المرتبة في المرتبة الأولى من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة

الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، وذلك من خلال النسب الموضحة سابق يتضح وجود انعكاس لقيمة الإلتقان

بدرجة مرتفعة على أداء أستاذ وهذا في ظل زيادة وتيرة أدائه بفضل التزامه وحرصه لتطبيق المهام المكلف

بها وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ2,75 وانحراف معيار قدر بـ1,88 بدرجة تشتت

مرتفعة .

✓ يرتفع مستوى أداء مهامي بقبولي للقرارات التي تسطرها إدارة القسم.

جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة من العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإلتقان على

أداء الأستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقا يتضح وجود درجة انعكاس متوسطة لقيمة الإلتقان

على أداء أستاذ من خلال ارتفاع مستوى أدائه بقبوله للقرارات المسطرة من إدارة القسم ، وهذا ما دل عليه

المتوسط الحسابي للعبارة الذي قدر بـ2,23 وانحراف معياري مقدر بـ1,85 .

✓ المساواة بين الزملاء المعتمد من طرف إدارة قسم يرفع مستوى أداء مهامي .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة من عبارات الدالة لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ

الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابق نجد انه هناك انعكاس بدرجة مرتفعة لقيمة الإلتقان على أداء

أستاذ من خلال ارتفاع أدائه من خلال المساواة المطبقة ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة بـ2,49

وانحراف معيار قدر بـ1,15

✓ مصداقية إدارة القسم في التعامل يزيد من مستوى أدائي المهني .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإلتقان على

أداء الأستاذ الجامعي ، وذلك من خلال النسب الموضحة سابق يتضح وجود درجة انعكاس مرتفعة لقيمة

الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي من خلال مصداقية إدارة القسم التي تزيد من مستوى أدائهم المهني ، وهذا ما

دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ2,56 وانحراف معياري قدر بـ1,65 بتشتت متوسط

✓ معارضتي لقرارات إدارة القسم لا يعود بالنسب على أدائي.

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثاني عشر من بين العبارات دالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، وذلك من خلال النسب السابقة اتضح لنا وجود درجة انعكاس متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ رغم معارضته لبعض القرارات التي لا تعود على أدائه بالسلب ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة الذي قدر بـ1,86 وانحراف معياري قدر بـ1,88 .

✓ غيابي دون تعويض الحصص الدراسية ينعكس سلبا على أدائي.

جاءت هذه العبارة في المرتبة العاشرة من بين العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، من خلال النسب الموضحة سابق نجد هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ مما يعود تغيوبه بالسلب عليه ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ2,01 وانحراف معيار قدر بـ1,65 بدرجة تشتت متوسطة .

✓ أسلوب الرقابة المتبع من إدارة القسم يسهل أداء مهامي .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة من العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقا يتضح انه هناك وجود درجة انعكاس متوسطة لقيمة الإلتقان وهذا بتسهيل مهامه بواسطة أسلوب الرقابة المتبع ، والذي دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ1,83 وانحراف معياري قدر بـ1,87 بدرجة تشتت مرتفعة .

✓ الأخطاء الإدارية المتكررة في وضع البرنامج يعطل أداء مهامي .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة من بين العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقة نجد درجة انعكاس مرتفعة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ الذي تعطل مهامه بسبب الأخطاء الإدارية المتكررة في وضع البرنامج ، والتي دل عليها المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ2,36 وانحراف معياري قدر بـ1,31 بدرجة تشتت ضعيفة .

✓ تفهم إدارة القسم للمشكلات التنظيمية ينعكس إيجابا على دافعية المهنية .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة من بين العبارات دالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب السابقة يتضح وجود انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان تزيد من دافعية المهنية بواسطة تفهم إدارة القسم للمشكلات التي تعيق أدائهم ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ2,33 وانحراف معياري قدر بـ1,12 بدرجة تشتت ضعيفة .

✓ اهتمام إدارة القسم بالصعوبات التي أجدها ينعكس على مستوى أداء مهامي.

جاءت هذه العبارة في المرتبة السابعة من بين العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابق يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي للاهتمام إدارة القسم بالصعوبات التي تقف حائل أمام زيادة أدائهم، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ2,21 وانحراف معياري قدر بـ1,30 بدرجة تشتت ضعيفة .

1- درجة انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي:

✓ تناقش الاجتماعات الدورية الانشغالات الفعلية التي ترتبط بأداء مهام مباشرة .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الحادية عشر من بين العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ،من خلال النسب السابقة يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ في ظل ما تناقشه الاجتماعات الدورية من انشغالات تخص الأداء ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر للعبارة بـ 1،95 وانحراف معياري قدر بـ 1،13 بدرجة تشتت ضعيفة .

جاءت جميع عبارات محور انعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ بدرجة متوسطة ، ما دل عليه المتوسط الحسابي المرجح له الذي قدر بـ 2،21 بدرجة انعكاس متوسطة للعبارات محور قيمة الإلتقان ، وهو يدل على وجود انعكاس لقيمة الإلتقان كقيمة من القيم التنظيمية على أداء أستاذ الجامعي والذي جاء بدرجة متوسطة حسب نتائج العبارات الدالة لهذا المحور .

✓ مشاركتنا من طرف إدارة القسم لإيجاد حلولاً للمشكلات يرفع من مستوى أدائي لمهامي .

جاءت هذه العبارة في المرتبة السابعة من بين العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقاً يتضح انه هناك درجة انعكاس متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، في ظل إشراكهم لإيجاد حلول مناسبة ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2،15 وانحراف معياري قدر بـ 1،26 بدرجة تشتت ضعيفة .

✓ إشراكنا في اختيار تاريخ برمجة الاجتماعات البيدغوجية يرفع مستوى أدائنا .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة عشر من العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقاً يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي في ظل إشراكهم لبرمجة الاجتماعات البيدغوجية لرفع أدائهم ، وهذا ما دل عليه متوسط الحسابي للعبارة مقدر بـ 1،83 وانحراف معيار قدر بـ 1،23 بدرجة تشتت ضعيفة .

✓ مشاركتنا في توزيع ساعات التدريس الأسبوعية تنعكس على مستوى أدائي .

جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة من العبارات الدالة إحصائياً للانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقاً يتضح وجود انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، في ظل إشراكهم في توزيع ساعات التدريس مما تتناسب مع قدرتهم ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2،3 وانحراف معياري قدر بـ 1،28 بدرجة تشتت ضعيفة .

✓ إشراكنا في تحديد الرزنامة البيدغوجية يرفع من مستوى أدائنا .

جاءت هذه العبارة في المرتبة التاسعة من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابقاً هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان في ظل إشراكهم لتحديد الرزنامة البيدغوجية وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2،2 وانحراف معياري قدر بـ 1،47 بدرجة تشتت ضعيفة .

- ✓ يرتفع مستوى أدائي بعد المشاركة في الاجتماعات الدورية الفعالة .
- جاءت هذه العبارة في المرتبة الثاني عشر من بين العبارات الدالة إحصائياً على انعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابق يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان في ظل إشراكهم في الاجتماعات الدورية ولما لها من عوائد على أدائهم وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر بـ 2 وانحراف معياري قدر بـ 1،21، بدرجة تشتت ضعيفة .
- ✓ تأدية المهام بروح الفريق الواحد مع مجموع الزملاء من شأنه يحسن الأداء العام باستمرار .
- جاءت هذه العبارة في المرتبة الثانية من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، فمن خلال ما تم توصل إليه من نسب يتضح انه هناك انعكاس بدرجة مرتفعة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2،46 وانحراف معياري مقدر بـ 1،62، بدرجة تشتت مرتفعة .
- ✓ تفعيل نتائج قرارات التي تم إشراكنا فيها ينعكس على مستوى أدائنا .
- جاءت هذه العبارة في المرتبة الثالثة من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، وهذا من خلال النسب الموضحة سابق التي توضح لنا انه هناك انعكاس بدرجة مرتفعة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذة ذلك في ظل تفعيل قراراتهم ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر للعبارة بـ 2،35 وانحراف معيار مقدر بـ 1،72، بدرجة تشتت ضعيفة .
- ✓ عدم تنفيذ التعليمات المطلوبة من إدارة القسم ينعكس على مستوى أدائي .
- جاءت هذه العبارة في المرتبة العاشرة من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب السابقة يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ وذلك لعدم تنفيذه لتعليمات المطلوبة وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر للعبارة بـ 2،04 وانحراف معيار قدر بـ 1 بدرجة تشتت ضعيفة .
- ✓ إشراكي كأستاذ في اتخاذ بعض القرارات يحسن من مستوى أدائي .
- جاءت هذه العبارة في المرتبة الرابعة من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب موضحة سابقة يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ وذلك في ظل إشراكهم في اتخاذ بعض القرارات ليتحسن أدائهم ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2،24 وانحراف معياري قدر بـ 1،28، بدرجة تشتت ضعيفة .
- ✓ مشاركتنا في اختيار برمجة الاجتماعات البيدغوجية ينعكس على حضورنا من عدمه .
- جاءت هذه العبارة في المرتبة الحادية عشر من بين العبارات الدالة إحصائياً لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب السابقة يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ في ظل برمجة الاجتماعات من أجل حضوره أو عدمه وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة الذي قدر بـ 2،01 وانحراف معيار بـ 1،97، بدرجة تشتت مرتفعة .

✓ إشراكنا من طرف إدارة قسم في المنصات الكترونية من اجل وضع أعمالنا بكل سهولة مما ينعكس على مستوى أداء مهامنا.

جاءت هذه العبارة في المرتبة الثامنة من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابق يتضح انه هناك انعكاس بدرجة متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ في ظل إشراكهم في منصات الكترونية لوضع أعمالهم وتسهيل سيرها ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر للعبارة بـ 2،21 وانحراف معياري قدر بـ 1،21 بدرجة تشتت ضعيفة .

✓ إشراكنا من طرف إدارة القسم في تذليل الصعوبات التي تواجهنا يرفع من مستوى أدائنا.

جاءت هذه العبارة في المرتبة السادسة من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، وهذا من خلال النسب الموضحة سابق بوجود درجة انعكاس متوسطة لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، في ظل ارتفاع مستوى أدائه بواسطته في تذليله صعوبات التي تواجهه ، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2،15 وانحراف معياري قدر بـ 1،55 بدرجة تشتت متوسطة للعبارة .

✓ تنفيذ القرارات التي تم إشراكنا ينعكس على مستوى أدائنا بشكل واضح.

جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى من بين العبارات الدالة إحصائيا لانعكاس قيمة الإلتقان على أداء أستاذ الجامعي ، فمن خلال النسب الموضحة سابق يتضح انه هناك انعكاس بدرجة مرتفعة في لقيمة الإلتقان على أداء أستاذ ، وهذا في ظل تنفيذ القرارات التي تم إشراك الأساتذة فيها مما انعكست على أدائهم بشكل جلي، وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي للعبارة المقدر بـ 2،67 وانحراف معياري قدر بـ 1،43 بدرجة تشتت متوسطة .

أثبتت نتائج الدراسة أن درجة انعكاس قيمة المشاركة الجماعية هي اقل الدرجات انعكاس بمتوسط حسابي قدر بـ 1،85 بدرجة متوسطة للعبارة محور المشاركة الجماعية ، وهو ما يدل على انعكاسها كقيمة من القيم التنظيمية على أداء أستاذ الجامعي والذي جاء بدرجة متوسطة حسب نتائج العبارات الدالة لهذا المحور .

### النتيجة العامة :

بناء على نتائج التساؤل الفرعين السابقين وللذين جاء كما يلي

#### ➤ نتيجة التساؤل الفرعي الأول:

وجود انعكاس لقيمة الإلتقان على أداء الأستاذ الجامعي والتي كانت حسب هذه الدراسة متوسطة، حيث دل عليها المتوسط الحسابي المرجح المقدر بـ 2.21 بدرجة متوسطة من انعكاس وانحراف معياري قدر بـ 1.25 و الذي دل على وجود درجة تشتت ضعيفة بين إجابات الأساتذة مفردات الدراسة.

➤ نتيجة التساؤل الفرعي الثاني:

وجود انعكاس لقيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي والتي كانت حسب هذه الدراسة متوسطة، والتي دل عليها المتوسط الحسابي المرجح المقدر بـ 1.85 بدرجة متوسطة من انعكاس وانحراف معياري قدر بـ 1،40 ودل على وجود تشتت ضعيف بين إجابات الأساتذة مفردات الدراسة .

النتيجة العامة

نستنج مما سبق ان: هناك انعكاس بدرجة متوسطة للقيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي المرجح للمحورين السابقين (قيمة الإتقان ،قيمة المشاركة الجماعية ) والمقدر بـ 2.00 وانحراف معياري قدر بـ 1.23 بتشتت ضعيف بين إجابات الأساتذة مفردات الدراسة ولهذا فان :

✓ مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي متوسط.

✓ مستوى انعكاس قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي متوسط.

وهذا ما تطابق مع نتائج الدراسة الثانية التي خلصت إلى وجود درجة تأثير ذات دلالة إحصائية لإبعاد جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي وكذلك الدراسة الثالثة التي جاءت نتائجها بان القيم التنظيمية السائدة المطبقة بوزارة الدفاع والطيران مرتفعة وأداء العمل مرتفع مما دلى على وجود انعكاس للقيم التنظيمية على أداء.

## خاتمة

فمن خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة القيم التنظيمية وانعكاسها أداء الأستاذ الجامعي، يمكننا القول أنه يجب على كل تنظيم أن يمنح الأهمية الكافية للقيم التنظيمية وهذا لما لها من انعكاس على أداء الأفراد الذين ينتمون إليه.

بناءً على ما تطرقنا له في التراث النظري لدراستنا اظهر لنا أن المنظمات الناجحة التي تولي اهتمام بالقيم التنظيمية واهتمامها البالغ بها هو المتحكم في ضمان أداء سليم وفقاً لما بثته من معايير تزيد منه مما تصدرت المراتب الأول بفضل تطبيقها والسير على نهجها، مما كانت هذه النتائج النظرية نقطة انطلاق في السير نحو الإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة والذي مفاده:

❖ ما مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي؟

بالإضافة إلى أساس الذي يوصلنا إلى تحقيق الأهداف المنشودة لهذه الدراسة، والتي تمثلت في الكشف عن مستوى انعكاس قيمة الإلتقان وقيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي بقسم العلوم الاجتماعية، لتتوصل بعد البحث والتقصي إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة.

فقد أثبتت نتائج دراستنا وجود انعكاس بدرجة متوسطة للقيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي والتي دل عليها المتوسط المرجح بدرجة انعكاس متوسطة للمحورين: (قيمة الإلتقان والمشاركة الجماعية) لمفردات الدراسة والتي تطابقت مع نتيجة الدراسة الأولى بعنوان: "القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي" التي مفادها أن القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، فرق العمل، العدل، الكفاءة، الصفوة، وجدنا كذلك الدراسة الثانية بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى أداء الوظيفي للعاملين" التي جاءت نتائجها مطابقة لدراستنا بوجود درجة من الإلتزام في العمل مما تزيد انتمائهم للجامعة وتنعكس على أدائهم.

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القران الكريم.

ثانياً: المراجع

1. المراجع باللغة العربية

1.1. الكتب

1. إبراهيم محمد المحاسنة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير لنشر والتوزيع عمان، 2013.
2. بوفلجة غياث: مقدمة في علم النفس الصناعي والتنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2006.
3. جابر عبد الحميد: علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1982.
4. خليل مصطفى أبو العينين: القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم علي لنشر، المدينة المنورة، 1988.
5. ديف فرانسيس ومايك وودكوك: القيم التنظيمية: ترجمة عبد الرحمان هيجان، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995.
6. رشيد زراوتي: تدريبات على منهجية البحث، دار هومة، الجزائر، 2008.
7. عبد الرحيم قاسي قناوي: المشاركة المجتمعية في التخطيط العمراني، دار البشير، د س.
8. عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، عالم المعرفة، الكويت، 1992.
9. عصام محمد عبد القادر: الأداء المتميز للأستاذ الجامعي، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2018.
10. عطية ماجدة: سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر، عمان، 2003.
11. علي غريب: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة قسنطينة، قسنطينة، 2006.
12. كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة، عمان، 2007.
13. موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2007.
14. مجيد الكرخي: مؤشرات الأداء الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
15. محمد محمود الجوهري: أسس البحث الاجتماعي، دار المسيرة، عمان، 2009.
16. مدحت أحمد محمد ويوسف غنايم: تفعيل دور المرأة في المشاركة السياسية، دراسة تأصيلية، د ناشر، د بلد، 2014.

17. مشهور ثروت: استراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة، الأردن، 2010.
18. ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات، د س.

## 2.1. المقالات المنشورة في المجلات العلمية:

19. أحلام عتيق مغلي السلمي: مفهوم القيم وأهميتها في العملية التربوية وتطبيقاتها السلوكية من منظور إسلامي، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مجلد 03، العدد الثاني، كلية التربية، جامعة جدة المملكة العربية، يناير 2009.
20. أمينة شطي: القيم التنظيمية مقارنة نظرية، مجلة دراسات وبحوث الاجتماعية مجلد 10، العدد2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022.
21. دليلة بدران: اثر القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، المجلد 06، العدد 02، جامعة عمار ثلجي، الاغواط، 06 جوان 2021.
22. دليلة بدران وآخرون: أداء الأستاذ الجامعي في ظل جودة التعليم العلي، مجلة الراصد للدراسات العلوم الاجتماعية، مجلد02، العدد01، 2022.
23. زرفة بولقواس: دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة خاصة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، العدد 24، جامعة محمد خيضر بسكرة 2012.
24. عائشة بنت احمد الحسني: اثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي، مجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، المجلد 10، العدد 01، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 2013.
25. عبد الملك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفعالية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، العدد 01، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2001.
26. كوثر عبد الله أحمد علي: التأصيل للجودة في القرآن الكريم والسنة النبوية، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد العشرون، الجزء التاسع، كلية العلوم والآداب، جامعة الملك خالد بمحائل العسير، 2019.
27. لطيفة طبال: الدلالة السوسولوجية للقيم في ظل التنمية البشرية: بحوث ودراسات، المجلد 08 العدد 02، جامعة لونيبي البلدية، د س.
28. ليلي بكوش: القيم التنظيمية مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30، 2017.
29. محمد الشايب ساسي: القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، سبتمبر 2016.
30. محمد بن كحول: الفعل السياسي بين القيم ومتطلبات الثقافة التنظيمية، مجلة الأفاق للعلوم، مجلد 4، العدد 16، د جامعة، د س.

31. مصطفى بن عودة: أثر اتساق وتجانس القيم التنظيمية على محددات سلوك المواطنة ، دراسة تحليلية لأراء عاملين في مؤسسة الجلود، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 01، دك، جامعة عاشور زيان، 20 مارس 2020.

### 3.1.3. المذكرات والرسائل الجامعية

32. آمال زرقاوي: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2019.

33. أسماء بن تركي: القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير ، تخصص علم الاجتماع التربوية ،كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة، 2008.

34. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، للحصول على درجة الدكتوراه في فلسفة إدارة الأعمال، قسم إدارة أعمال كلية التجارة، جامعة قناة السويس، 2014.

35. رافع يوسف الوجدي: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة، 2014.

36. رضوان بواب وصبرينة ميلاط : الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل نظام ل.م.د محددات المهنة وسياساتها، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والمجلد 12، العدد 01، 2021.

37. عادل يوسف خوجة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012.

38. محمود يوقطف: التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014.

39. مريم أرفيس: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.

# الملاحق

جامعة محمد خيضر . بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية

استمارة استبيان بعنوان:

## القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر . شتمه .

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف:

أ.د. أسماء بن تركي

إعداد الطالبتين:

-بن طالب مسعودة

-نوارى دنيا

في إطار إعداد دراسة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، تحت عنوان: القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية على أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد خيضر . شتمه .

نرجو من سيادتكم التعاون معنا بالإجابة على أسئلة الاستبيان، بتحديد رأيكم بالنسبة لكل عبارة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن مدى واقعية كل عبارة من وجهة نظركم.

ونحيطكم علما بأن المعلومات التي ستدلون بها تبقى في كنف السرية ولن تستغل إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2023/2022

القسم الأول: البيانات الشخصية

- 1 / الجنس: ذكر  أنثى
- 2/ السن: أقل من 30 سنة  من 30 إلى 40 سنة  من 40 فأكثر
- 3/ الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق
- 4/ سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات  5 سنوات  أكثر من 5 سنوات
- 5/ الدرجة: أستاذ  محاضر  أستاذ  مساعد
- 6/ مكان السكن: قريبا من الجامعة  بعيد عن الجامعة  خارج الولاية

القسم الثاني: محاور الاستبيان

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
1.	يتأثر أداء مهامي البيداغوجية بطبيعة القرارات المتخذة من إدارة القسم			
2.	وجود نقائص في المهام الإدارية ينعكس على طرق أدائي لمهامي			
3.	التزم بجميع المهام المكلف بها من طرف إدارة القسم لزيادة وتيرة أدائي			
4.	يرتفع مستوى أداء مهامي بقبولي للقرارات التي تسطرها إدارة قسم			
5.	المساواة بين الزملاء المعتمد من طرف إدارة قسم يرفع مستوى أداء مهامي			
6.	مصادقية إدارة القسم في التعامل يزيد من مستوى أدائي المهني			
7.	معارضتي لقرارات إدارة القسم لا يعود بالسلب على أدائي			
8.	غيابي دون تعويض الحصص الدراسية ينعكس سلبا على أدائي			
9.	أسلوب الرقابة المتبع من إدارة القسم يسهل أداء مهامي			
10	الأخطاء الإدارية المتكررة في وضع البرنامج يعطل أداء مهامي			
11	تفهم إدارة القسم للمشكلات التنظيمية ينعكس إيجابا على دافعية المهنية			
12	اهتمام إدارة قسم بالصعوبات التي أجدها ينعكس على مستوى أداء مهام			

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
13	تناقش الاجتماعات الدورية الانشغالات الفعلية التي ترتبط بأداء مهامنا مباشر			
14	مشاركتنا من طرف إدارة القسم لإيجاد حلولاً للمشكلات يرفع من مستوى أدائنا لمهامنا			
15	إشراكنا في اختيار تاريخ برمجة الاجتماعات البيداغوجية يرفع مستوى أدائنا			
16	مشاركتنا في توزيع ساعات التدريس الأسبوعية تنعكس على مستوى أدائنا			
17	إشراكنا في تحديد الرزنامة البيداغوجية يرفع من مستوى أدائنا			
18	يرتفع مستوى أدائنا بعد المشاركة في الاجتماعات الدورية الفعالة			
19	تأدية المهام بروح الفريق الواحد مع مجموع الزملاء من شأنه تحسين الأداء العام باستمرار			
20	تفعيل نتائج قرارات التي تم إشراكنا فيها ينعكس على مستوى أدائنا			
21	عدم تنفيذ التعليمات المطلوبة من إدارة القسم ينعكس على مستوى أدائنا			
22	إشراكنا كأستاذ في اتخاذ بعض القرارات يحسن من مستوى أدائنا			
23	مشاركتنا في اختيار برمجة الاجتماعات البيداغوجية ينعكس على حضورنا من عدمه			
24	إشراكنا من طرف إدارة قسم في المنصات الالكترونية من أجل وضع أعمالنا بكل سهولة ينعكس على مستوى أداء مهامنا			
25	إشراكنا من طرف إدارة القسم في تذليل الصعوبات التي تواجهنا يرفع مستوى أدائنا			
26	تنفيذ القرارات التي تم إشراكنا فيها ينعكس على مستوى أدائنا بشكل واضح			

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIITIVE RESEARCH  
MOHAMED KHIDER UNIVERSITY OF BISKRA  
FACULTY OF HUMAN AND SCOCIAL GENERAL SECRETARIAT  
GENERAL SECRETARIAT  
SERVICE STAFF  
REF: /f.s.hs /s.g /s.p / 2022  
PHONE NAMBER::(213) 33 543 160 / FAX:(213) 33 784 528



درة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة -  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
الأمانة العامة  
مصلحة المستخدمين  
رقم : /ك.ع.ا.ع.م.م/ 2022

هاتف رقم: (213) 33 543 160 فاكس رقم (213) 33 784 528

البريد الإلكتروني: Email: Doyen.fst@univ-biskra.dz

➤ احصاء التعداد الحقيقي الى غاية : 2022/12/22

الجموع		استاذ مساعد ب		استاذ مساعد ا		استاذ محاضر ب		استاذ محاضرا		استاذ		الأقسام
ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	
67	42	00	00	02	04	06	06	24	12	35	20	العلوم الاجتماعية
<b>100</b>		<b>00</b>		<b>06</b>		<b>12</b>		<b>36</b>		<b>55</b>		
25	37	00	00	05	06	06	09	13	16	01	06	العلوم الإنسانية
<b>62</b>		<b>00</b>		<b>11</b>		<b>15</b>		<b>29</b>		<b>07</b>		
92	80	00	00	07	10	12	15	37	28	36	26	الجموع
<b>171</b>		<b>00</b>		<b>17</b>		<b>27</b>		<b>65</b>		<b>62</b>		

الحالات الخاصة /

- جنان عقبة : استيداع الى غاية : 2022/12/20
- بوغديري كمال : استيداع الى غاية : 2023/09/01
- دبلبة خولة : استيداع الى غاية : 2023/02/02
- بن صغير زكرياء : انتداب الى غاية : 2023/08/30

قائمة المحكمين :

الدرجة العلمية	الجامعة	الاسم	الرقم
بروفيسور	بسكرة	يزيد عباسي	1
بروفيسور	بسكرة	حفيظي سلمية	2
بروفيسور	بسكرة	بشقة سميرة	3
بروفيسور	بسكرة	لعيدي صونية	4

## ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي.  
من إعداد الطالبين: مسعودة بن طالب و دنيا نوري.

زمن الدراسة: 2023.

مكان الدراسة: قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر -شتمة-  
طبيعة الدراسة: للحصول على شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.  
انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيس مؤداه:

✓ ما مستوى انعكاس القيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي؟  
بالإضافة إلى ذلك التساؤلات الفرعية:

✓ ما مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي؟

✓ ما مستوى انعكاس قيمة المشاركة على أداء الأستاذ الجامعي؟

حيث كان الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو التعرف على مستوى انعكاس قيمة الإتقان والمشاركة  
الجماعية كقيم من القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي.

وللتحقق من الهدف المنشود تم الاعتماد على استمارة الاستبيان تتكون من قسمين تم تقسيمها الر  
محورين ،حيث يحتوي القسم الأول على البيانات الشخصية للمبحوث والقسم الثاني يحتوي على محورين  
محور يقيس مستوى انعكاس قيمة الإتقان تحتوي على 13 عبارة ، ومحور يقيس مستوى انعكاس قيمة  
المشاركة الجماعية على 13 عبارة حيث كان مجموع العبارات الكلية 26 عبارة وفقا لمقياس قياس ليكرت  
الثلاثي، تم توزيع المقياس على مفردات مجتمع الدراسة المقدر 65 مفردة حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي  
حيث حدد مسار دراستنا وخطواتنا في جمع وتحليل وتفسير البيانات على المستوى الميداني وربطه بالجانب  
النظري

بالإضافة إلى ذلك اعتمدنا على أساليب إحصائية كالتكرارات والنسب المئوية وكذا معامل الارتباط برسون  
والمتوسط الحسابي وانحراف المعياري من اجل تحليل إجابات مفردات الدراسة وصولا الى نتائج التي إجابة  
عن التساؤل الرئيسي السابق.

فقد أثبتت النتائج وجود انعكاس بدرجة متوسطة للقيم التنظيمية السائدة على أداء الأستاذ الجامعي وذلك  
بإجابة على التساؤل الفرعي الأول:

➤ مستوى انعكاس قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي بدرجة متوسطة.

➤ مستوى انعكاس قيمة المشاركة الجماعية بدرجة متوسطة.