وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية

دراسة على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالب:

يوسف التقي صالحي

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د. بلال بوترعة

نوقشت المذكرة علنا يوم: .... /..... /2023

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
الاسم واللقب	.....	جامعة الشهيد حمة لخضر	رئيسا
الاسم واللقب	أ.د. بلال بوترعة	جامعة الشهيد حمة لخضر	مشرفا ومقررا
الاسم واللقب	.....	جامعة الشهيد حمة لخضر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

تختلف اللغات التي نعبر فيها عما بداخلنا، ولي لغتي الخاصة التي اهدي بها ثمرة سنوات من المثابرة والاجتهاد وهذا لم احمله على عاتقي لوحدي بل شار كني فيها أفراد **أسرتي العزيزة**، فردا فردا اهديكم هذا التخرج.

الى من يقطر قبها حبا وحنان ووقفت معي طيلة مشواري وأمطرتن نصائح ودعاء، إلى من قاسمتني أفراحي واحزاني، القلب الطاهر **أمي** الحبيبة أطال الله في عمرها.

الى رمز التحدي ومثالي الأعلى في الحياة، الى قدوتي في الإدارة، ومن ضحى في سبيل تربيتي وتعليمي، **أبي** الغالي أطال الله في عمره.

الى الأستاذ المشرف **أ.د بلال بوترعة** لإشرافه على هذا العمل، وله مني كل المحبة والتقدير.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ علم النفس **دكتور بالقاسم عوين** لمساهمته وتحمله مشاق إنجاز هذا البحث.

كما لا أنسى كل من كان عونا لي في إخراج هذا نوع من الدراسة النادرة في علم اجتماع التنظيم وعمل

لكم مني كل المحبة والوفاء

"اللهم انفعنا بما علمتنا و انفع غيرنا بعلمنا"

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع وشحيح الدراسة في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل وأعانني على إتمامه.

وأتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الى الأستاذ المشرف **الأستاذ الدكتور بلال بوترعة** لإشرافه على هذا العمل، صبره معي وكل ما تفضل به من توجيهات ونصائح.

وجزيل الشكر الى **الدكتور بالقاسم عوين** على كل ما تفضل به من نصح ومساعدات علمية وحياتية

وشكل لجميع الأساتذة الكرام الذين يمارسون ازدواجية الدور في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة حمه لخضر الوادي وعلى راسهم **عميد الكلية الدكتور احمد غرايس**

وفي الأخير نشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

ونرجو من الله عز وجل أن يكون هذا العمل خالصا لوجهه الكريم ولله الحمد والمنة، وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين..

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، وذلك انطلاقا من التساؤل الذي تم طرحه والذي كان له تساؤل الرئيسي تمثل في أن ما هو واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ضل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية؟، أما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني (نماذج قوقل)، حيث تم تصميمه متضمنا (16) بندا توزعت على محورين، ولقد تم تطبيق الاستبيان الإلكتروني على عينة ضمت الأساتذة الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، حيث قدر حجمها (16) أستاذ أداري، موزعين في المناصب الإدارية الأتية: (عميد الكلية، نائب العميد، رئيس قسم، نائب رئيس قسم)، تم تفريغ البيانات في جداول وتعليق عليها وتفسيرها ومناقشتها. وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها أن يوجد تأثير سلبي بين الأداء المهني وازدواجية الدور للأستاذ الجامعي، حيث بين النتائج بأن هناك تأثير سلبي في واقع الأداء البيداغوجي في ظل ازدواجية الدور، كما أن هناك أيضا تأثير سلبي في الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية، حيث تخلص النتائج بان الأستاذ الجامعي يأثر سلبا في ظل ازدواجية الدور.

الكلمات المفتاحية: الأداء المهني، ازدواجية الدور، البيداغوجيا، الأستاذ الجامعي، الجامعة، الإدارة

The current study aimed to identify the reality of the professional performance of the University professor in light of the duplication of his academic and administrative roles at the Faculty of Social Sciences and Humanities at the University of Echahid Hamma Lakhdar - El Oued, based on the question that was raised, which had the main question was that what is the reality of the pedagogical performance of the University professor As for the data collection tools, the electronic questionnaire (Google Forms) was relied on, as it was designed to include (16) items distributed on two axes, and the electronic questionnaire was applied to a sample that included administrative professors at the Faculty of Social Sciences and Humanities at Al-Shaheed University The size of the department was estimated at (16) administrative professors, distributed in the following administrative positions: (dean of the faculty, vice dean, head of Department, deputy head of

department), the data was unpacked into tables, commented on, interpreted and discussed. The study has reached the most important results, the most important of which is that there is a negative impact between the professional performance and the dual role of the University professor, where the results showed that there is a negative impact in the reality of pedagogical performance in light of the dual role, and there is also a negative impact on the research performance of the University professor in light of the duplication of his academic and administrative roles, where the results conclude that the University professor is negatively affected in light of the dual role..

Keywords: Professional performance, dual role, pedagogy, University professor, University, management.

فهرس المحتويات

الإهداء III
الشكر والعرفان IV
ملخص الدراسة..... V
فهرس المحتويات VII
قائمة الجداول VIII
قائمة الأشكال البيانية X
قائمة الملاحق XI
مقدمة .....ب
الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية 19
تمهيد 20
المبحث الأول: الأدبيات النظرية 21
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية 27
خلاصة الفصل 32
الفصل الثاني: الإجراءات الميدانية 33
تمهيد 34
المبحث الأول: الطريقة والأدوات 35
أولا – الطريقة 35
ثانيا – الأدوات 35
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة 38
أولا- النتائج 38
ثانيا- المناقشة 65
خلاصة الفصل 69
الخاتمة 70
قائمة المصادر والمراجع 72
الملاحق 75

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)	38
02	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب المنصب الاداري	38
03	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الأقدمية في المنصب	39
04	يوضح توزيع ونسبة حسب الانضباط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة	40
05	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب اعتبار بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقًا في إنجازات واجباتك البيداغوجية	41
06	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي	41
07	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في إنجاز مطبوعات البيداغوجية أو الدروس بسبب الالتزامات الإدارية	42
08	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد وقتا كافيًا للتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية لطلبتك	43
09	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية وجود قناة خاصة بتخصصك العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائمًا في تقديم الدروس وتوجيهات بيداغوجية للطلبة	43
10	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في أيام دراسية وطنية	44
11	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية لك مشاركات في ملتقيات وطنية	45
12	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن	45
13	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية انضمام أو ترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وآنت في الإدارة	46
14	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية اهتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكونيني جامعي PRFU	47
15	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الوطنية	47
16	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف A+ – A	48
17	): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية نشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع ، أو منصة أخرى)ResearchGate، asjp cerist dzالمتخصصة مثل:(	49
18	يوضح واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية.	49
19	يوضح واقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية	50

قائمة الأشكال البيانية

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)	38
02	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب المنصب الإداري	38
03	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الأقدمية في المنصب	39
04	يوضح توزيع ونسبة حسب الانضباط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة	40
05	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إتعتبار بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقًا في إنجازات واجباتك البيداغوجية	41
06	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي	41
07	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في إنجاز مطبوعات البيداغوجية أو الدروس بسبب الالتزامات الإدارية	42
08	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد وقتا كافيًا للتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية لطلبتك	43
09	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية وجود قناة خاصة بتخصصك العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائمًا في تقديم الدروس وتوجيهات بيداغوجية للطلبة	43
10	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في أيام دراسية وطنية	44
11	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية لك مشاركات في ملتقيات وطنية	45
12	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن	45
13	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية انضمام أو ترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وآنت في الإدارة	46
14	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية اهتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكونيني جامعي PRFU	47
15	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الوطنية	47
16	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف A+ – A	48
17	): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية نشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع ، أو منصة اخرى(ResearchGate، asjp cerist dzالمتخصصة مثل:(	49

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	استبيان الالكتروني	75

المقدمة

مقدمة

يتطلب بناء المجتمع الحديث الاهتمام ببنائه المعرفي، حيث يعد التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة، أهم ركائزه الأساسية. ولهذا بات من الضروري تكريس كل الجهود والطاقات والموارد اللازمة لتحقيق الطفرة النوعية في التعليم الجامعي، ولأجل ذلك أصبح من الواجب إحداث شراكة مجتمعية متميزة تتيح الاستفادة القصوى من الإمكانات الذاتية والتنوع في موارد التعليم الجامعي واقتصاداته. ولا بد أن يواكب ذلك العمل على تنمية بيئة ملائمة لتوظيف تكنولوجيا المعلوماتية للارتقاء بالتعليم في ظل مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والمعارف والتكنولوجيا الحديثة لخدمة التنمية الشاملة وقضاياها.

فنجد في الوقت الحاضر، يواجه الأستاذ الجامعي تحديات كبيرة في مجال أداء مهنته نتيجة للازدواجية المتزايدة في الدور التي يلعبها. فعلى الرغم من أن دوره الأساسي يتركز على التدريس والبحث الأكاديمي، إلا أنه يجد نفسه مضطرًا للتعامل مع مجموعة واسعة من المسؤوليات الإدارية والتنظيمية.

تتضمن هذه الأدوار الإشراف على الطلاب وإرشادهم، وتطوير البرامج الأكاديمية، والمشاركة في لجان التحكيم واللجان الأكاديمية، وإدارة الأنشطة البحثية، وإعداد الخطط الدراسية، وإدارة العلاقات مع الصناعة والمجتمع، والمشاركة في اجتماعات الهيئة الإدارية، والمساهمة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية داخل الجامعة.

هذا الازدواج في الدور يضع الأستاذ الجامعي في موقف تحتاج فيه مهارات إدارية ومهارات أكاديمية قوية، ويتطلب منه التكيف مع المتغيرات المستمرة في المجال الأكاديمي والمتطلبات المتزايدة للجامعات.

وفي هذا السياق، سنتناول في هذه الدراسة واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية الدور والتحديات التي يوجهها. سنستكشف التأثيرات الإيجابية والسلبية لهذه الازدواجية على أداء الأستاذ الجامعي والسبل التي يمكنه اتخاذها للتعامل معها بفعالية وكفاءة فواقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية الدور تكمن في التوازن بين الأعمال الأكاديمية والإدارية، يعتبر هذا التحدي أحد التحديات الرئيسية التي يوجهها الأساتذة الجامعيون خصوصا في هذا العصر الذي يتسم بالسرعة والتجدد فبالنظر إلى تزايد الاهتمام بالأبحاث والنشر العلمي والتقدم التكنولوجي، فإن ضغوط الأعمال الأكاديمية تزداد بشكل مستمر. في الوقت نفسه، تزداد المسؤوليات الإدارية والإشرافية، مثل إدارة الأقسام والبرامج الأكاديمية، وتنسيق الاجتماعات واللجان، وإدارة العلاقات الخارجية، هذا الزمن المخصص للأعمال الإدارية والتنظيمية يتنافس مع الوقت المطلوب للتدريس والبحث، مما يؤدي إلى توزيع غير متوازن للجهود والانتباه بين الأدوار المختلفة، قد ينجم عن ذلك ارتباك وتأثير سلبي على جودة الأداء المهني،

علاوة على ذلك، فإن العديد من الجامعات تقوم بتقييم الأعضاء الأكاديميين بناءً على معايير مثل الإنتاجية البحثية وتقدير الطلاب والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية، وهذا بدوره يزيد من الضغط على الأساتذة الجامعيين لتحقيق النجاح في كل جانب من جوانب العمل وتحقيقه بكفاءة وفعالية.

الإشكالية:

ويأتي الأستاذ الجامعي على رأس المكونات الجامعية الأساسية، باعتباره العمود الفقري في المؤسسات الجامعية، والحجر الأساس في العملية التكوينية، ويعول عليه في تفعيلها تفعيلا جيدا ومنتجا. فالجامعات لا تعرف بأبنيتها وتجهيزاتها وطلبتها وموارادها فحسب، إنما بنوعية أساتذته العاملين بها، والذين من خلال تدريسهم وأبحاثهم ومؤلفاتهم وإشرافهم استطاعوا أن يكونوا لأنفسه مكانة علمية مرموقة. كما أن عمل الأستاذ الجامعي والترقي فيه يختلف عن العمل في الوظائف الأخرى والترقي فيها، فهو لا يرقى في سلم الدرجة الخاص بالوظيفة مثلا أو بمرور الزمن أو بناء على تقارير الرؤساء فقط. وإنما اعتمادا على جودة الإنتاج العلمي الذي يصدره من حيث كمه وكيفه، والتزامه بممارسة مهامه ومسؤولياته الأكاديمية.

ولما كان الأستاذ الجامعي يضطلع إلى جانب المهام والمسؤوليات السابقة، بمهام ومسؤوليات إدارية تتنوع بين مخلف المستويات المهنية الجامعية، تتراوح بين منصب عميد كلية إلى نائب رئيس قسم فانه يواجه ازدواجية في ممارسة دوره بالجامعة بين الأكاديمي والإداري، مما قد ينعكس على جودة أدائه الجامعي، فقد أثبتت العديد من الدراسات العربية والأجنبية أن رؤساء الأقسام الأكاديمية مثلا، يتراجع إنتاجهم الأكاديمي بممارسة مسؤولياتهم الإدارية، أو يواجهون صعوبات في ممارسة مهامهم الإدارية كونهم لم يتلقوا تكوينا في ذلك.

من خلال هذا الطرح حول إشكالية **واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية الدور** تنطوي على التوازن بين الأعمال الأكاديمية والإدارية، وتحديد الأولويات وتوزيع الوقت والجهود بشكل فعال. كما تشمل أيضًا ضرورة تطوير مهارات الإدارية والممارسات المفيدة التي يمكن للأستاذ الجامعي اعتمادها لتحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة وتحقيق أداء مهني ومن هنا نطرح التساؤل الرئيس:

ما هو واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية؟

حيث كان هذا الفصل بمثابة الإجابة الدقيقة لما تم طرحه من تساؤلات في إشكالية الدراسة وصولا إلى الخاتمة التي تضمنت بعض التوصيات وأخيرا قائمة المصادر والمراجع وقائمة الملاحق.

وبمحاولة اكتشاف واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي الأكاديمي الذي يقوم به من التدريس والإشراف والتوجيه وكذا البحث العلمي، مع الأخذ بعين الاعتبار المهام والمسؤوليات الإدارية التي أوكلت لهذا الأخير، فإن ذلك يحدد التساؤلات الفرعية للدراسة في التالي:

1-1 الأسئلة الفرعية:

تندرج عن هذا السؤال جملة من الأسئلة الفرعية في محاولة من للإحاطة بجميع جوانب الموضوع وتبسيط أجزائه بغية القدرة على التحكم في زواياه البحثية المتعددة وهي كالآتي:

1- **ما هو واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية؟**

2- **ما هو واقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية؟**

2- أسباب اختيار الموضوع:

أ- تعتبر مرحلة اختيار الموضوع من أهم مراحل الدراسة العلمية، فهي تعكس مدى قدرات وطموحات الطالب في إنجازه لهذا البحث، وترجع أسباب اختيار موضوع **واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية** في كلية العوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة حمه لخضر الوادي إلى عدة أسباب ومبررات منها:

ب- أسباب ذاتية

بصفة الطالب في الكلية وعملي بخلية الإعلام للجامعة والكلية وقربي الدائم بإطارات الكلية من عميد الكلية ونوابه ورؤساء الأقسام ونوابهم من سنة أولى جذع مشترك الى سنة ثانية ماستر تخصص علم اجتماع التنظيم وعمل حيث كانت الفترة الزمنية مدتها خمس سنوات ليست بالقليلة، هذا ما شكل عندي عدت تساؤلات عن أداء الأساتذة الإداريين في ضل ازدواجية أدوارهم، وأيضا على مكانة التي حققتها كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في الجامعة من تقدم هائل في جميع الأصعدة أردت أن أبحث وأجوب في كل ما له علاقة بأداء الأستاذ الجامعي، والوقوف على كل ما يؤثر على إبداعه وحماسه نحو العمل وتقديمه للأفضل.

ت- أسباب موضوعية:

- التخصص العلمي للطالب باعتباره موضوع الدارسة أحد أهم المواضيع المهمة في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل، بإضافة الى الفئة أو العينة المتعلقة بدراسة هذا الموضوع باعتبار الأستاذ الجامعة لدى الطالب صاحب الخبرة وعقل الفكر، ورائدة التطور والإبداع وصاحب المسؤولية في تنمية أهم ثروة بشرية يمتلكها المجتمع.
- حداثة الموضوع وجديته وتأزمه وأهميته في الدراسات السوسيوتنظيمية، باعتباره موضوع جد مهم يمس أهم فئة في مؤسسات المجتمع وأكثرها تأثيرا، وبالتالي ما يستوجب التعمق أكثر نحو الاطلاع على طياته والإلمام بحيثياته.
- إحساس الطالب بمشكلة الموضوع، خاصة وأن الطالب قد التمس ذات المشكل في الأساتذة الذين يدرسونه من الإداريين باعتبار الطالب لايزال يدرس في الجامعة وطرحه لمشكلة ما هو واقع ازدواجية الدوارة أضحى محصور وضيق كما وفي بعض الأحيان غائب تمام في هذا المنصب خاصة أن الأستاذ الجامعي الإداري يواجه تحديات كبيرة خلال مساره الإداري والأكاديمي.
- التطلع إلى تقديم صورة واضحة عن واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادخاره الأكاديمية والإدارية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومعرفة الممارسات المتبعة فيها والمتغيرات المادية والتنظيمية التي تحتويها والمؤثرات التي تنعكس على أداء المهني، والوقوف على أبرز العراقيل والحواجز التي تعيق الأداء المهني لديهم وتقديمهم للأفضل في المجال العلمي والعملي.

3- أهداف الدراسة:

- اكتشاف الواقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ضل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية.
- اكتشاف الواقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ضل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية.
- كشف أهم معوقات الأداء الأكاديمي على والإداري بالجامعة ومؤسسات التعليم العالي.
- تشخيص الواقع الراهن للأساتذة في ضل ازدواجية أدوارهم الأكاديمية والإدارية.
- تشخيص الواقع الراهن للأساتذة الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخر الوادي.
- وقوف على أهم السبل للحد من المشكلات الأكاديمية والإدارية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة حمه لخضر الوادي.
- معرفة مدى التزاماتهم الأكاديمية والإدارية في ضل ازدواجية أدوارهم.
- عرض اقتراحات عملية فيما تتعلق بموضوع واقع ازدواجية الدور للأستاذ الجامعي.

5- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الفئة المعنية بالدراسة، وهي "**أساتذة الجامعة الذي يمارس الإدارة**"، الذين يعدون عصبا حيويا، ومرتكزا أساسيا في العملية التكوينية البيداغوجية الجامعية من جهة، وأحد مسيري الجامعة من جهة ثانية بصفتهم ممارسين لمهام إدارية بها (عميد كلية، نائي عميد، رئيس قسم، نائب رئيس قسم)، فإذا أرادت الجامعة أن تتميز عن نظيراتها فجري بها أن تولي أساتذتها المكانة والأهمية اللازمين وتفعيلهم في ضوء ازدواجية أدوارهم الأكاديمية والإدارية من اجل الوصول للأهداف المسلطة للمنظمة.

6- حدود الدراسة:

- **الحدود العلمية:** تندرج هذه الدراسة ضمن اكتشاف واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره، أي أنها ستهتم بصفة خاصة بازدواجية الأدوار للأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة حمه لخضر الوادي وإخضاع الأساتذة الإداريين للدراسة وذلك عن طريق طرح الاستبيان إلكتروني كوسيلة لجمع البيانات، والقيام بتحليلها حتى أتمكن من التوصل الى نتائج تجيب على واقع ازدواجية الأدوار الأكاديمية والإدارية للأستاذ الجامعي.
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة على فترتين زمنيتين هما:

- **الفترة الأولى:** فترة الدراسة الاستطلاعية: حيث كانت منذ السنة الأولى ماستر كمرحلة اكتشاف والوقوف على الإجراءات من 20 نوفمبر 2022 الى 20 مارس 2023، حيث تمت فيها زيارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية زيارة أولية للتعرف على مجال الدراسة المكاني.
- **الفترة الثانية:** فترة الدراسة الميدانية والمتمثلة في تطبيق الاستبيان الإلكتروني: وتم ذلك بتاريخ 20 أفريل2023 إلى غاية 05 جوان 2023، حيث تم توزيع الاستبيان الإلكتروني عبر البريد الإلكتروني على الأساتذة الإداريين

بالكلية، وبعد انتهاء المدة من التوزيع تم جمع وتفريغ البيانات وعرض النتائج المحصلة عليها باستعمال الطرق الإحصائية.

– الحدود البشرية: يتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر– الوادي –ولاية الوادي– والبالغ عدد العينة (**16**) أستاذا، حيث استجاب (**11**) أستاذا الموزعين حسب المناصب الإدارية التالية: (**عميد كلية، نائب عميد الكلية، رئيس قسم، نائب رئيس قسم**).

7– منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا الحالية **المنهج الوصفي** التحليلي، فالهدف الأساسي لهذه الدراسة هو التعرف على الواقع الموجودة بين **الأداء المهني للأستاذ الجامعي وازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية** في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي ، بالتالي يعود سبب اختياري هذا المنهج كونه يتعلق بطبيعة الظاهرة و يصف الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع، كما يساعد على التحقق من اكتشاف الواقع بين الأداء المهني وازدواجية الأدوار للأستاذ الجامعي بين الجانب الاكاديمي والإداري بحيث يعتبر هذا المنهج الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز واقعها وخصائصها، فاستخدمه **المنهج الوصفي** لعرض ووصف المفاهيم الخاصة بالموضوع واستعمله المنهج التحليلي في التعقيب على ما تم وصفه ولتحليل الأشكال والجداول الواردة في البحث خاصة المتعلقة منها ببيانات الاستبيان الإلكتروني، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها، كما هي من حيث التخصص وأشكالها ، ويعد من أكثر المناهج استخداما في ميدان العلوم الاجتماعية لما يتميز به من خصوصيات تتلاءم مع الظاهرة الاجتماعية والسوسوتنظيمينة.

8– صعوبات الدراسة:

– قلت الدراسات السابقة في الموضوع محل الدراسة وهو الأستاذ الجامعي الذري يمارس الإدارة.

– عدم الاستجابة للإجابة على الاستبيان الإلكتروني من قبل الأساتذة الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية بسبب ضغط العمل الأكاديمي والإداري، حيث كانت العينة (16) مفردة وكانت الاستجابة (11) مفردة فقط مما صعب علي تحليل النتائج ووصفها ومناقشتها.

9– هيكلة البحث:

ارتأيت في موضوعي إلى أن نقسم دراستي إلى فصلين هما:

– الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية، وينقسم إلى مبحثين.

– الفصل الثاني: الإجراءات الميدانية، وينقسم بدوره إلى مبحثين.

ولقد اعتمدت على هذا التقسيم كون موضوع دراستي يتضمن متغيرين هما: الأداء المهني وازدواجية الأدوار.

10- المقاربة السوسيولوجية:

تعتبر النظرية السوسيولوجية الموجه الأساسي لكل الدارسين في علم الاجتماع، حيث تستمد هذه الأهمية من مكانتها وقيمتها بصورة أساسية، ولا غنى عنها على الإطلاق في مجال البحث الاجتماعي على المستوى النظري والميداني.[1] وعلى الرغم من عدم وجود نظرية سوسيولوجية تتناول الجامعة والأستاذ الجامعي تحديدا، إلا أننا حاولنا الإلمام بأهم المقاربات النظرية التي عالجت الموضوع في إطاره الكلي، ألا وهو (النظام التعليمي) بمخلف مؤسساته بما فيها الجامعة

نظرية مشال كروزي: تحليل الاستراتيجي

إن انطلاقة **ميشال كروزيه** في دراسة التنظيمات واستراتيجيات الفاعلين كانت نتيجة تأثره بالتنظيمات النقابية الأمريكية، ما جعله يهتم بدراسة التنظيمات الفرنسية ومعرفة نمط تسييرها للأفراد، كانت نتيجة دراساته أن البيروقراطية هي الشكل التنظيمي الأكثر انتشارا، من هنا انتقد بيروقراطية **ماكس فيبر** المثالية، وخلص كروزيه الى أن النمط البيروقراطي الذي يتم بالرشادة، قد جعل من الأفراد العاملين يعانون من مشكل الروتين والجمود نتيجة تعقيدات النسق، ورسمية القرارات، فأصبحوا يبحثون عن حلول للخروج من مشكل الروتين، تتمثل الحلول في الأفعال الاستراتيجية العقلانية التي تخذها **الفاعل** ليتجاوز رسمية القرارات والقواعد، الاستراتيجيات نسبية نتيجة حدود عقلانية الفرد، وفي نفس الوقت لا تمي بالقواعد الرسمية التنظيم.

الفاعل داخل النسق يملك هامش من الحرية حسب مقاربة التحليل الاستراتيجي، فهو يستغل مكانته ليوسع شبكة علاقاته مع الفاعلين الاخرين ويشكلون في الأخير جماعات فاعلية متحالفة لتحقيق نفس الأهداف والرغبات، إضافة الى هامش الحرية فإن للفاعل مصادر معرفية أخرى يمتلكها ويستغلها ليشغل حيزا واسع داخل مكان عمله، فالمهندس التقني مثلا يعتبر فاعل استراتيجي نتيجة تموضعه الاستراتيجي في التنظيم، فهو يمتلك مصدر معرفي يتمثل في الكفاءة التقنية و الكفاءة التسييرية التي أكتسبها من خلال خبرته الواسعة في مجال العمل، لذلك التنظيم يعتمد عليه في تسيير المهام التقنية والتسييرية، على المستوى التقني هو من يتحكم في سير الآلات، وعند حدوث أعطاب عل مستوى الالة هو من يصلحها ويعالج المشكل، بالتالي مصدر المعرفة والكفاءة التقنية ساعد المهندس في بناء استراتيجيات غير متوقعة بالنسبة للتنظيم، فهو دائما في مواجهة مركزية القرارات، التي تحد من مجال إبداعه في العمل، عكس ما يجده في التنظيم من شعور بالروتين وجمود في الممارسات، لذلك المصادر المعرفية سواء تمثلت في المعرفة العلمية، السلطة، الجاه، القوة، تساهم في تجاوز كل ما يعيق الفاعل داخل النسق.[2]

تعتمد مقاربة التحليل الاستراتيجي على مسلمات ومفاهيم وأدوات بحثية تمكن الباحث في مجال سوسيولوجيا التنظيمات من التقرب أكثر بميدان العمل، تتمثل أدوات التحليل الاستراتيجي في (الفاعل، الاستراتيجية، الرهان،

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمان، **النظرية في علم الاجتماع (النظرية السوسيولوجية المعاصرة)**، الجزء الثاني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص2.

[2] اروي حمامة، بن رمضان سامية، **الفعل الستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق مقاربة التحليل االستراتيجي لميشال كروزيه**، جملة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، المجلد 10 العدد01، 2022 ص 223-224

السلطة، منطقة الارتياب، نسق الفعل الملموس، التغيير). في هذه الدراسة سيتم الاعتماد على مقاربة التحليل الاستراتيجي في تحليل الأفعال الاستراتيجية للفاعل داخل النسق، وفي هذا السياق يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما هو واقع الأداء المهني في ظل ازدواجية الأدوار؟

نظرية ماكس فيبر: نظرية الدور

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع. وتعتقد بان سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية أنما نعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع. فضلاً عن ان منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية. ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية. فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع. علماً بأن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وان الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية. والدور يعد الوحدة البنائية للمؤسسة والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي. فضلاً عن أن الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع.

اهتم فيبر بالفعل الاجتماعي وقسمه إلى أربعة أنماط هي:

- الفعل الرشيد عمليا، الذي يختار فيه الفاعلون غاياتهم ووسائل تحقيقها بطريقة محسوبة.
- الفعل الرشيد قيميا، الذي يتحدد في الاعتقاد الواعي في صورة بعض الصور الأخلاقية والجمالية والدينية للسلوك في حد ذاتها، بغض النظر عن احتمالات النجاح في ذلك.
- الفعل العاطفي، الذي يتحدد بالحالة العاطفية والوجدانية للفاعلين.
- الفعل التقليدي، ويحدد تبعا لما اعتاد الفاعلون عليه.[1]

المبادئ العامة لنظرية الدور:

تستند نظرية الدور على عدد من المبادئ العامة التي أهمها ما يلي:

1- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.

2- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناءً على مؤهلاته وخبراته وتجاربه وثقة المجتمع به وكفاءته وشخصيته.

[1] مصطفى خلف عيد الجواد، **نظرية علم الاجتماع المعاصر**، دار السيرة، الأردن،2009، ص صر (180— 181)

3- يشغل الفرد الواحد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية وظيفية في آن واحد ولا يشغل دوراً واحداً. وهذه الأدوار هي التي تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية. ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية وطبقته.

4- ان الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي، وهو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين.

5- سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي إذ أن الدور يساعدنا في تنبؤ السلوك.

6- لا يمكن أشغال الفرد للدور الاجتماعي وأداؤه بصورة جيدة وفاعلة دون التدريب عليه، علماً بأن التدريب على القيام بالأدوار الاجتماعية يكون خلال عملية التنشئة الاجتماعية.

7- تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة وكفؤة بحيث لا يكون هناك تناقض بين الأدوار.

8- تكون الأدوار الاجتماعية متصارعة أو متناقضة عندما لا تؤدي المؤسسة أدوارها بصورة جيدة وكفؤة.

9- عند تفاعل دور مع أدوار أخرى فأن كل دور يقيم الدور الآخر.

10- عن طريق الدور يتصل الفرد بالمجتمع ويتصل المجتمع بالفرد. والاتصال قد يكون رسمياً أو غير رسمي.

11- الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي.

12- التركيب الخلقي للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي والأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد بحياته.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

لقد تعرض القليل من الباحثين في مختلف مجالات علم الاجتماع لموضوع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية لدراسته وهو من القضايا والمشكلات التي يعاني منها الأستاذ الجامعي الإداري بين مهامه الإدارية التي تعتبر ثانوية وما يترك من انعكاسات سلبية على مهامه الأكاديمية التي تعتبر مهام رئيسية.

وفي هذا الفصل سنحاول التعرف على مفاهيم كل من الأداء المهني وازدواجية الدور والأستاذ الجامعي من خلال التطرق إلى مختلف المفاهيم والأدبيات النظرية الخاصة بهما مقسما إلى ثلاث مباحث كما يلي:

- **المبحث الأول**: الأدبيات النظرية
- **المبحث الثاني**: الأدبيات التطبيقية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية:

1- الأداء:

- لغة: باللغة الإنجليزية يسمى **Perfemance** التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، أو إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه [1].

وتتعد التعريفات اللغوية الخاصة بالأداء حيث يمكن القول إنه " النجاعة والفعالية اللتان أنجزت بهما الأهداف المحددة " [2]. وهو تنفيذ الشيء المطلوب، ويمكن اعتبار الأداء سلوكا باعتباره الطريقة التي يسلكها الفرد أو الجماعة لأداء العمل [3].

- إصطلاحا: " هو سلسلة أو مجموعة من الأنشطة والسلوكيات التي يوم بها الأفراد في وسط عملهم من أجل تحقيق أهداف خاصة وأخرى عامة" [4].

كما عرفه **"عبد المحسن"** بأنه: "المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها" [5].

وعرفه **"جوفمان"** (**Goffman**) بأنه "كل النشاطات المعطاة للفرد المشترك في موقف ما، وتساعده في التأثير في الأفراد الآخرين أو المشاركين" [6].

وعرف **"أحمد زكي بدوي"**: " الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" [7].

- إجرائيا: هو العمل المنجز من طرف الفرد العامل من أجل تحقيق أهداف مسطرة سلفا، أي درجة تحقيق وإتمام الفرد للمهام المكونة للوظيفة التي يشغلها، وهو يعكس أيضا الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، ويقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، ويتم ذلك خلال مدة زمنية محددة، ويعبر عن حسن الأداء بالمزج الجيد بين عاملي الكفاءة والفعالية.

2- المهنة:

- لغة: هي " الصفة الرسمية التي يوصف بها الفرد كأن نقول هذا مدرس أو هذا الطبيب بمعنى أنها مكانة مكتسبة لم يولد الفرد بها "[8] .

---

[1] - عبد المليك مزهودة، **الأداء بين الكفاءة والفعالية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001، ص 86.

[2] - ناصر دادي وآخرون، **مراقبة التسيير في المؤسسة الإقتصادية**، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 20.

[3] - أحمد سيد مصطفى، **إدارة البشر الأصول والمهارات**، دار العادي الجديد، القاهرة، دط، 2000، ص 416.

[4] - عامر عوض، **السلوك التنظيمي الإداري**، دار أسامة للنشر والتوزيع، د1، الأردن، عمان، 2007، ص 18.

[5] - راوية حسين، **إدارة الموارد البشرية**، رؤية مستقبلية، دار الجامعية، الإسكندرية، دط، 2003، ص 216.

[6] - عامر عوض، مرجع سابق، ص 25.

[7] - بوعطيط جلال الدين، **الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2009، ص 72.

[8] - عامر عوض، مرجع سابق، ص 76.

في تعريف لغوي آخر للمهنة: "هو الدور الذي يؤديه الفرد الراشد في المجتمع والذي يحصل عن طريقه بشكل مباشر أو غير مباشر على نتائج اجتماعية ومالية والذي يشكل بؤرة الاهتمام الرئيسية في حياته" [1].

– **إصطلاحا:** هي " مجموعة الأعمال المتشابهة في المؤسسة، مختلفة، وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد الذي من خلاله يحصل على أمر مقابل المهام التي يؤديها، ويشترط توفر الخبرة والمهام لممارسة العمل المكلف به" [2].

ويعرف "رتشارد هول" المهنة على أنها " العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع وقد إهتم في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي" [3].

– **إجرائيا:** المهنة هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل الخاص بها، فهي مجموعة من المعارف العقلية وممارسات وخبرات والتي بالإمكان تطبيقها في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة.

2– الأداء المهني:

– **لغة:** تختلف تعريفات الأداء حسب وجهات نظر الباحثين والمفكرين له ومن بين التعريفات نذكر ما يلي:
" قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله " [4].

كذلك "يشير إلى درجة التحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الحاجات التي تحقق أو يتيح بها الفرد متطلباته" [5].

– **إصطلاحا:** هو " قيام الفرد بمهامه وواجباته المنوط بها تحقيقا لأهداف المؤسسة ومتطلبات منصبه".

ويعرفه "عاشور أحمد صقر"، 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" [6] .

– **إجرائيا:** يقصد بالأداء المهني القيام بأعمال الوظيفة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من مسؤوليات وواجبات، من خلال بذل جهد ذو نوعية ووفق نمط أداء معين وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محدودة وبأقل تكلفة ممكنة وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقل تكلفة. وفقا للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفء المدرب، هذا ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء.

---

1 –

[2] – كمال عبد الحميد الزيات، **العمل وعلم الإجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، (د.ط)، جامعة القاهرة، 2002، ص142.

[3] – مربوحة بولحبال نوار، **محاضرات في علم الإجتماع التربية**، دار العرب للنشر والتوزيع، ج01، وهران، الجزائر، 2005، ص138.

[4] – عاشور احمد صقر، **إدارة القوى العاملة**، دار النهضة العربية، بيروت، 2004، ص 50.

[5] – راوية محمد حسين، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، (د.ط)، مصر، 2000، ص 213.

[6] – عاشور أحمد صقر، **السلوك الإنساني في المنظمات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص ص 25–26.

3- الأستاذ الجامعي:

- **يعرف حداد مخلوف:** الأستاذ الجامعي بأنه "كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين في مجال البحث[1].

- **ويعرف جلال محمد سري:** الأستاذ الجامعي بالعاملين في المهنة التدريس ابتداء من المعيد إلى الأستاذ مرورا بالدرجات المدرس المساعد، والمدرس والأستاذ المساعد أي أنهم ينقسمون إلى فتتين رئيسيتين، الأولى؛ المعيدون والمدرسون المساعدون (وهم أعضاء هيئة التدريس) الثائية؛ أعضاء هيئة التدريس وهم (المدرسون والأستاذة المساعدون والأساتذة)[2]

- **ويعرفه محمد حسين بأنه:** "محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعليما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطوير الشامل، وهو العمود الفقري في نقد الجامعة وهو مفتاح كل اصلاح وأساس كل تطور، وعلى كفاءته ونجاحه يتوقف نجاح الجامعة[3]

هناك اجماع شبه كامل حول تعريف الأستاذ الجامعي ولهذا فسوف نقتصر على بعض التعريفات التي تخدم موضوع الدراسة:

تعتمد الجامعات على مجموعة من الباحثين والدارسين الذين لا يقتصرون على تلقين المعلومات الموجودة في الكتب للطلاب فحسب، بل يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم، هو ذلك الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي الذي يصل الى أعماق الشخصية ويمتد الى أسلوب الحياة4

وبالمقابل، قد يصطلح الأستاذ الجامعي بوظيفة إدارية، بأن توكل له مهام في الإدارة المؤسسة الجامعية، فنجده رئيس قسم أو عميد كلية أو رئس جامعة... ولكن شريطة ان تكون من ذوي الرتب العلمية العالية. واللافت هنا أن الوظيفة الإدارية غير دائمة، قد تطغى على عمله ولكنه يظل رسميا مدرسا وباحثا.5

- **تعريف الاجرائي:**

كل شخص حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه يمارس مهام أكاديمية هي التدريس والإشراف والتوجيه والبحث العلمي، إضافة إلى ممارسته مهام إدارية بالجامعة كعمداء الكليات ونوابهم، رؤساء الأقسام ومساعديهم، الخ، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي وهو ما سنصطلح عليه في دراستنا باسم (الأستاذ الجامعي الإداري).

4 -الدور:

حضي مفهوم الدور بأهمية بالغة لدى السوسيولوجيين وتداخل مع مفاهيم أخرى، كالمكانة والمركز الاجتماعيين. لذا سنحاول هنا عرض بعض التعريفات التي تميز الدور عن هذه المفاهيم، في حدود الدراسة الحالية التي محورها ازدواجية أدوار الأستاذ الجامعي

1 عيد الصمد، رياض، **الأستاذ الجامي والتفرغ تدوة الدراسات الإنمائية بيروت**، مؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان،1981، ص 31

2 يسري، إجلال محمد، **مشكلات المعلم الجامي في جامعات جمهورية مصر العربية**، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر.1992 ص 129

3 العجمي محمد الحسين، **التطور الأكاديمي والاعداد للمهنة الأكديمية بين تحديات العولمة ومتطليات التدويل مصر**؛ العصرية النشر والتوز، 2007 ص 02

4 محمد العربي ولد خليفة، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، دوان المطبوعات الجامعية الجزائرية الجزائر 1989 ص197

5 باسم الصرايرة وآخرون، **إستراتيجيات التعلم والتعليم بين النظرية والتطبيق**، دار الكتاب الحديث، اربد، عمان 2009، ص 55

ظهرت مع بداية القرن العشرين فكرة أن السلوك الفردي لأحد الأشخاص قد يكون طمم لملائمة توقعات الأخرين، وتميز جون ديوي John Dewey بفكرة أن الدور الاجتماعي يأتي نتاجا للتفاعل بين الحاجات النفسية وتوقعات الأخرين وطبيعة الوضع الاجتماعي، بينما بلور جورج هريرت George Herbert فكرة أن سلوك الأخرين يؤثر على تعريف الشخص لدوره الفردي، ما أسس لفكرة الذات the Self والأخر the Alter، ومنذ ذلك التوقيت تنتشر الأبحاث والدراسات العلمية التي تتناول تأثير توقعات الأخرين على سلوك أحد الأفراد، وتمتلئ حقول علم الاجتماع بهذه الدراسات وتطبيقاتها، لاسيما في حقول مثل الأنثروبولوجيا وعلم النفس والاجتماع وغيرها من العلوم.1

- **تعريف هيلين برلمان Helen Perlman**

أنماط الشخص السلوكية المنظمة من حيث تأثرها بالمكانة التي يشغلها والوظائف التي يؤديها في علاقته بشخص واحد أو أكثر، ويتم اختيار وتشكيل تلك الأنماط السلوكية من خلال عدة عوامل ديناميكية هي:

أ- حاجات ودوافع الشخص الشعورية واللاشعورية.

ب- أفكار الشخص وتصوراته عن الالتزامات والتوقعات المتبادلة والقائمة من خلال العادات والأعراف والتقاليد في المكانة المعنية والوظائف التي يقوم بها.

ت- الاتفاق أو التعارض بين تصورات الشخص عن الالتزامات والتوقعات وتصورات الآخر والآخرين الذين يتعامل معهم عنها.

- **تعريف: تيودر ساربن Theodere R. Sarbin**:

الدور هو نمط الافعال أو التصرفات التي يتم تعلمها أما بشكل مقصود أو بشكل عارض والتي يقوم بها شخص ما في موقف يتضمن تفاعلاً.

- **تعريف سنية خليل:** الدور هو مجموعة من الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع (ممثلا في هيئاته وأفراده) فيمن يشغل وضع اجتماعي معين في وقت معين.
- **تعريف أحمد عزت راجح:**

الدور هو نمط السلوك الذي تنتظره الجماعة وتتطلبه من فرد له مركز معين فيها وهو سلوك يميز الفرد عن غيره ممن يشغلون مراكز أخرى.2

فقد حاول "**رالف لينتون**" توضيح مفهوم كل من المكانة والدور، فعرف الأولى على أنها مجموعة من الحقوق والواجبات المرتبطة بوضع مكاني معين في البناء الاجتماعي، بينما الدور مثله بالمعنى الدينامي للمكانة، حيث يشغل الفرد مكانة مقارنة بمكانات الآخرين في الجماعة والمجتمع، وعندما ينفذ الفرد هذه الواجبات والحقوق المرتبطة بمكانته،

1 جهاد عبد الملك عودة، سمير رمزي، **نظرية الدور وتحليل السياسة الخارجية**، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 31 العدد 3 ص 583

2 فريق **موقع بوابة علم الاجتماع**، نظرية الدور، https://www.b-sociology.com/2019/02/blog-post_80.html

فإنه يقوم بدوره في إطار علاقته بأدوار الآخرين ومكانتهم في الجماعة، وبذا ينظر للواقع الاجتماعي كشبكة من المكانات المرتبطة التي يقوم الأفراد من خلالها بأداء الأدوار.1

هو ما يقوم به الفرد من وظائف ومهام منوطة به بصفته عضوا في تنظيم أو مؤسسة، إذ أن كل فرد في أي مؤسسة لديه أدوار محددة ينبغي عليه القيام بها.2

ويعرف إجرائيا: بأنه مجموعة الوظائف والأعمال والأنشطة التي تقوم بها الأستاذ الجامعي في الإدارة الكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة الشهيد حمه الوادي

5- البحث العلمي:

هي المهمة الرئيسية الثانية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، وهي أحد معايير التقدم والارتقاء الأكاديمي خاصة بالنسبة للجامعة، فالتدريس الجامعي له صلة وثيقة بالبحث العلمي، وتشكيل الأفكار الجديدة والاكتشافات والاختراعات تعد عاملا مهما في تحفيز الطلبة لحب بمحال المادة العلمية.

يكون هذا التعريف هو المدخل الرئيسي لدراسة أي موضوع. وللوقوف على مفهوم البحث ينبغي أولاً تحديد معنى البحث ومعنى العلم. فكلمة "**البحث**" تأتي في اللغة العربية من الفعل بَحَثَ وبحث عن الشيء أي فتش عنه أو سأل عنه. وبحث عنه من باب قطع وبحث عنه أي فتش عنه.

وعلى ذلك فإن البحث يعني التفتيش والتنقيب عن مسألة معينة حتى يتبين حقيقتها على أي وجه كان. ولا يخرج تعريف البحث كاصطلاح عن معناه اللغوي. فهو أيضاً في المصطلح والدراسة لموضوع معين حتى يتبين حقيقته.

أما العلم: فهو مصطلح أكثر غموضاً، إذ أن تعريف العلم اختلف على مر العصور. وفي اللغة يعني "العلم" أي بكسر العين المعرفة، وعَلِمَ الشيء بالكسر تعلمه (عِلما) عرفه. ورجل (عَلاَمة) أي (عَالِم) جداً والهاء للمبالغة، و(استعمله) الخبر (فاعلَمَه) إياه. وفي المصطلح فإن العلم عُرف بأنه مجموعة المعارف الإنسانية التي من شأنها أن تساعد على زيادة رفاهية الإنسان أو أن تساعده في صراعه في معركة تنازع البقاء وبقاء الأصلح.

ويعُرف العلم بأنه مجموعة الخبرات الإنسانية التي تجعل الإنسان قادراً على التنبؤ. وعُرف أيضاً بأنه فهم ظواهر هذا الكون، وأسبابها وآثارها.3

وعلى ذلك فإن العلم هو إدراك الشيء بحقيقته، وهذا الإدراك لا يتأتى إلا عن طريق الفهم أو التنبؤ وربط الأسباب بالمسببات. وعلى ذلك فإن العلم هو مجموعة مسائل وأصول كلية تدور حول موضوع واحد وتعالج بمنهج معين وتنتهي إلى بعض النظريات والقوانين كعلم الزراعة وعلم القانون والفلك والطب وغيرها.

ولا يخرج تعريف البحث العلمي عن الربط بين معنى كلمة البحث ومعنى كلمة العلم. ولذلك ذهب البعض إلى تعريف البحث العلمي بأنه " إعمال الفكر وبذل الجهد الذهني المنظم حول مجموعة من المسائل أو القضايا، بالتفتيش والتقصي عن المبادئ أو العلاقات التي تربط بينها، وصولاً إلى الحقيقة التي ينبني عليها أفضل الحلول لها".

---

1 عبد الله ابراهيم، **علم الاجتماع (السوسيولوجيا)** ،المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، 2013، ط4 ص 112.

2 القاسم، منصور، **دور مديري المدارس الثانوية في تنمية كفاءات المعلمين مهنيا**. رسالة ماجستير غر منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية. ص 45

3 جابر جاد نصار، **أصول وفنون البحث العلمي**، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الثالثة، 2002، ص 12

وعُرف أيضاً بأنه " أسلوب يهدف إلى الكشف عن المعلومات والحقائق والعلاقات الجديدة والتأكد من صحتها مستقبلاً، بالإضافة إلى الوصول إلى الكلية أو العمومية أي التعمق في المعرفة والكشف عن الحقيقة والبحث عنها، وكذلك يهدف إلى الاستعلام عن صورة المستقبل أو حل لمشكلة معينة، وذلك من خلال الاستقصاء الدقيق والتتبع المنظم الدقيق والموضوعي لموضوع هذه المشكلة، ومن خلال تحليل الظواهر والحقائق والمفاهيم.1

6- الأشراف:

يشير مفهوم الإشراف العلمي لجميع الجهود المنظمة التي يبذلها الأساتذة المشرفين على الطلبة في المجال التعليمي من أجل تحسين العملية التعليمية.

إذن تتصف عملية الإشراف من خلال هذا التعريف بالتنظيم حتى يتمكن الأستاذ الجامعي من متابعة طلابه.

فالإشراف على البحوث ومشاريع تخرج الطلبة الجامعيين، ليس مجرد عمل روتيني يزاوله أي أستاذ جامعي، بل هو عمل فني تعليمي تنسيقي استشاري يقوم به مشرف ممارس للبحث العلمي، ويقصد بالإشراف والمتابعة المشاريع والبحوث العلمية التي يقوم بموجبها المشرف الأكاديمي بتوجيه الطالب الباحث وإرشاده في موضوع بحث بناءا على تكليف من القسم الأكاديمي المختص أو المركز الدراسي، للحصول على درجة علمية في تخصص معين، وتبدأ مع بداية التسجيل المقرر والتكليف، وتنتهي بانتهاء الطالب الباحث من إعداد الطالب الباحث تقرير مشروعه وتجهيزه للمناقشة.2

7- التدريس:

هو كل ما يقوم به الأستاذ الجامعي من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات، أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويراها أقرانه أو رؤساؤه أو طلابه، وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه.

والتدريس أيضا هو مجموعة من النشاطات التي يقوم بها الأستاذ في موقف تعليمي معين لمساعدة طلابه في الوصول إلى أهداف تربوية محددة، ولكي تنجح عملية التدريس لابد من توفير الإمكانيات والوسائل التي يستخدمها هذا الأخير حتى يصل إلى أهدافه.3

8 – مرافقة البيداغوجية:

لغة: رافق، يرافق، مرافقة أي صاحب، مشمع، وأصل الكلمة يعود إلى الكلمة اللاتينية PANIS CUMوتعني اقتسام الخبز مع الآخر "ونحن نعرف التعاونية

اصطلاحا: المرافقة: مجموعة من العبارات التي تلتقي ثم تتفرع انطلاقا من هذا المصطلح أو تستبدل به حسب الأماكن وحقول الاستعمال يوجه، يتتبع، يرشد، يشرف، يصغي، يراقب، يكون، يسند، يتقدم مع، يقود يؤمن نجاح، يوصل، يحرس، يقترن، يستقبل في مجموعة حديث، تحليل الممارسة، أو في مساحة وساطة

1 أحمد عبد الكريم سلامة، **الأصول المنهجية لإعداد البحوث العلمية**، دار النهضة العربية، القاهرة الطبعة الأولى، 1997 ص 13

2 سهيل رزق دياب، دراسة تقويمية لدور المشرف الأكاديمي في الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة في جامعة القدس المفتوحة، https://journals.qou.edu/index.php/jropenres/article/view/400

3 خليل ابراهيم شبر وآخرون، **أساليب التدريس**، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة الأولى 2014، ص 24

مصطلح المرافقة هو مصطلح واسع يستخدم في المؤسسات الاقتصادية، والمؤسسات الاجتماعية القانون، و مجالات أخرى كثيرة و يترادف مع مصطلح "و الإشراف" وهي ترجمة للمصطلح tutorat، وهو توجه جديد تبنته وزارة التعليم العالي و البحث العلمي بهدف مساعدة الطالب الجديد على التكيف مع المرحلة الجامعية الجديدة و الاندماج السريع و الفعال و في إطار فلسفة نظام ل.م.د و التي تهدف إلى تحسين نوعية و تكوين الطالب بإعلامه و توجيهه للرفع من قدرته و إمكانيته مشاركته في بناء مساره التكويني عن طريق تعظيم حجم العمل الشخصي، وعليه فالوصاية هي عبارة عن فضاء حوار بين الطلبة والأستاذ الوصي.

وينطبق مصطلح المرافقة البيداغوجية على جميع أنواع الممارسات ذات صلة، فهي مساعدة الطلبة في جميع أنواع السياقات، وتمارس المرافقة في مجال الدراسة الذاتية والعمل (المرافقة وديناميات الدراسة الذاتية والعمل).1

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية:

تعتبر الدراسات السابقة مرجع هام بالنسبة للطالب الجامعي الذي هو في صدد بحث علمي، فمن خلالها يبني تصوره النظري لموضوعه، ويعرف ما هي الجوانب التي لم يدرسها، وما هي الجوانب التي يقوم بدراستها، واستعانا لإعداد هذه المذكرة على دراسات سابقة نذكر منها ما يلي:

– الدراسة الأولى: دراسة **سليمة حفيظي** بعنوان " **ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة آداه الجامعي** – دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه موسم 2013/2012 تخصص علم الاجتماع التنمية.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى أداء الدور الأكاديمي والإداري لدى الأستاذ الجامعي، وتأثيرات ممارسة المهام والمسؤوليات الإدارية لهذا الأخير على دوره كأكاديمي، وانعكاسات ذلك على جودة أدائه الجامعي، فكانت الفرضية الرئيسية العالية: تنعكس ممارسة الأستاذ الجامعي للدورين الأكاديمي والإداري في نفس الوقت سلبا على جودة أدائه الجامعي". ولما كان الدور الأكاديمي للأستاذ الجامعي يتفرع إلى التدريس والإشراف والتوجيه والبعث العلمي، أضافة إلى أن هذا الأخير أكاديمي بالدرجة الأولى أوكلت له مهام ومسؤوليات إدارية.

وقد تم صياغة التساؤل الآتي للدراسة: **ما هي انعكاسات ممارسة الأستاذ الجامعي لدوريه الأكاديمي والإداري في نفس الوقت على جودة أدائه الجامعي؟**

– يتأثر دور الأستاذ الجامعي كمدرس سلبا بممارسته مهاما ومسؤوليات إدارية.

– يتأثر دور الأستاذ الجامعي كمشرف وموجه سلبا بممارسته مهاما ومسؤوليات إدارية.

– يتأثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي سلبا بممارسة مهام ومسؤوليات إدارية.

– يمتلك الأستاذ الجامعي المهام الإدارية الكافية لتسيير مهامه ومسؤوليات إدارية.

1 صياد نعيمة، المرافقة النفسية التربوية لمعيدي شهادة البكالوريا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إرشاد نفسي وتوجيه مهني ترويي، عنابة. (2010) ص 70

كما اعتمدت الباحثة عطى المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، أما عينة البعث فكانت مكونة من **125** أستاذا جامعيا ممارسا لمهام ومسؤوليات إدارية بجامعة محمد خيضر بسكرة، حيث استخدمت أسلوب العصر الشامل لصغر حجم مجتمع البحث، أما أداة الدراسة، وبعد عرض تحليل بيانات الدراسة مكونة من (**54**) فقرة، موزعة على أربع بنود حسب فرضيات الدراسة، وبعد عرض تحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها في ضوء المقاربة النظرية المتبناه، توصلت الدراسة إلى النتيجة العامة التالية:

أن ازدواجية الدور التي طرحناها في الفرضية الرئيسية للدراسة وتوقعنا أنها ستنعكس سلبا على جودة الأداء الجامعي للأستاذ لم تتعلق بنسبة كبيرة، فعلى الرغم من القصور الذي سجلناه في جوانب من أدواره كمدرس ومشرف وموجه وباحث وإداري، إلا أن ذلك لم يمنع من أن يكون أداؤه الجامعي متوافرا على جودة نوعية، يتوقع أن يعسن ويطور فيه من خلال التنمية المهنية بأساليبها المختلفة.

التعقيب: تشترك الدراسة الحالية ودراسة سليمة حفيظي في تناولها للمتغير التابع، وهو ازدواجية الأدوار الأكاديمية والإدارية، وأيضا مع منهج وأداة الدراسة، أما أوجه الاختلاف بينهما فهي متعددة نذكر منها الاختلاف في نوع العينة والمتغير المستقل عن الدراسة الحالية حيث تناولت الدراسة الحالية متغير الأداء المهني بينما تناولت هذه الدراسة السابقة متغير جودة آدائه الجامعي، كذلك الاختلاف في التخصص، الاختلاف في الحدود الزمانية والمكانية لكل منهما، وكذلك الاختلاف في جانب الدراسة الميدانية ومجتمع وعينة الدراسة.

– الدراسة الثانية: دراسة **شذى حامد يمر معمد ومحمد عبود حامد محمد** بعنوان " **الأستاذ الجامعي بين العمل الأكاديمي والإداري** " دراسة منشورة في مجلة آفاق للأبحاث السياسية والقانونية، المجلد 05 العدد نوفمبر 2022 جامعة عمار ثليجي– الأغواط.

تناولت الدراسة الواقع الأكاديمي والإداري للأستاذ الجامعي بالجامعات السودانية والتحديات التي تواجهه في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي مجتاح العالم. وتمثلت مشكلة الدراسة أن اللوائح التي تمحكم عمل الأستاذ الجامعي وترقه لم تم تعدشها لمواكبة التطورات المستحدثة في التعليم العالي.

برزت أهيه الدراسة في أن الجامعات يمكنها أن تتبي سياسات واضحة ولمنهجه في تطوير العمل الأكاديمي والإداري للأستاذ الجامعي مها يسهم في تأهيله مع نشر ثقافة جديدة تؤدي الى مجاح العملية التعليمية بأكملها.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. هدفت الدراسة الى كثف معوقات العمل الأكاديمي والإداري وتشخيص الواقع الاهن للأستاذ الجامعي في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

خلصت الدراسة الى العديد من النتائج أهها:

إن الكفاءة العلمية والإدارية عند التعيين في المناصب الإدارية تؤدي إلى تسهيل العمل الإداري وتجويده. وقدمت الدراسة العديد من التوصيات أهها؛ تعميق الوعي بأهية البحث العلمي وتقديم التسهيلات اللازمة للأستاذ الجامعي.

وتوفير برامج ترفيهية للحد من ضغوط العمل مما يخلق جوا من الانسجام الإداري دون تمييز في الحقوق والواجبات الإدارية أو الأكاديمية.

التعقيب: تشترك الدراسة الحالية شذى حامد يمر معمد ومحمد عبود حامد محمد بعنوان " **الأستاذ الجامعي بين العمل الأكاديمي والإداري** كونها في نفس المجال ودراسة الظاهرة أو الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي، حيث تدرس كل منهما على واقع الأستاذ الجامعي بين دور الإداري والدور الأكاديمي، غير أن الدراسة الحالية ركزت على الأداء المهني للأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. كما أن الدراستين اعتماد على أداة الاستبيان في الدراسة التطبيقية للمساعدة على إيجاد حلول للإشكالية المطروحة، منهج الدراسة،

أما أوجه الاختلاف متعددة نذكر منها المنهج المستخدم، الحدود الزمانية والمكانية لكل من الدراستين مختلفتين، وهذا ما ينعكس على الاختلاف في النتائج المتحصل عليها.

– الدراسة الثالثة: دراسة جمال على الدهشان، جمال أحمد السيسي بعنوان: **أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم** " المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي '' تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد – جامعة عين شمس – ديسمبر 2005.

بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن معظم المسئوليات المهنية لرؤساء الأقسام- بحسب ما وردت في أداة الدراسة- مهمة بدرجة كبيرة سواء المسئوليات العلمية والتعليمية أو المسئوليات الإدارية، أو المسئوليات السياسية والاجتماعية، كما بينت نتائج الدراسة أن مسئوليات رؤساء الأقسام في مجال خدمة المجتمع غير مهمة من وجه نظر أفراد العينة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً إلى أن وظيفة الجامعة في مجال خدمة المجتمع لا تزال غامضة بالنسبة للكثيرين من أعضاء هيئة التدريس بل ورؤساء الأقسام.

وهذا يتوافق مع نتائج دراسة "عابدين شريف 1993 والتي توصلت إلى قلة وعى أعضاء هيئة التدريس بأهمية وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع، حيث لم يقر أي فرد من أفراد العينة أن خدمة الجامعة للمجتمع- ومن ثم خدمة أعضاء هيئة التدريس للمجتمع- تأتى في المرتبة الأولى من حيث الأهمية.

كما يمكن أن يعزى ذلك إلى حداثة مفهوم ووظيفة خدمة الجامعة للمجتمع بالنسبة لجامعاتنا حيث لم تدخل هذه الوظيفة، وفق ما يذكر محمود قمبر 2004 في متطلبات الدور الوظيفي للأستاذ الجامعي إلا في عصر متأخر. هذا بالإضافة إلى تهيب أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع، انشغالهم بأداء أنشطتهم التقليدية، بالإضافي إلى قلة الاعتمادات المالية المخصصة لأداء هذه الوظيفة، وعدم التوازن في توزيع مجالات الخدمة المرتبطة بهذه الوظيفة بين الأقسام واللجان داخل كليات الجامعة. فجامعتنا مثقلة بهموم التدريس، في ظل التزايد السنوي في أعداد الطلاب التي تتزاحم في قاعات دراسية سيئة التجهيز، مما يصرفها عن التفكير في مشكلات الجماهير، وكيفية إشباع حاجاتها. ومن ثم فإن نسبة كبيرة من المؤسسات المجتمعية فقدت ثقتها فى جامعاتنا، وفيما يمكن أن تقدمه

لها من خدمات، إذ لا يوجد على أرض الواقع من نشاطات خدمة الجامعة للمجتمع إلا بعض الأنشطة الثانوية التى تتم بشكل استعراضي دعائي، من قوافل طبية، وحملات إرشاد وتوعية فى العطلات الرسمية.. وغيرها

كما بينت نتائج الدراسة أن رؤساء الأقسام يؤدون مسئولياتهم الإدارية، ومسئولياتهم الاجتماعية والسياسية، من وجهة نظر أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وأنهم يقصرون في أداء مسئولياتهم العلمية والتعليمية، وكذلك فى أداء مسئولياتهم في مجال خدمة المجتمع.

وربما تزايد هذا الغموض في ظل إغفال قانون تنظيم الجامعات توصيف هذه المسئوليات وتحديدها تحديداً دقيقاً حيث جاء ذلك عرضاً في سياق مسئوليات مجلس القسم بصفة عامة. ومن ثم فإن فهم هذه المسئوليات والإحاطة بأبعادها، يخضع لاجتهادات فردية، والتي من المؤكد إنها ستختلف باختلاف أعضاء هيئة التدريس ومن ثم اختلاف وجهات نظرهم، ووجهات نظر رؤساء الأقسام. وقد يرجع ذلك كذلك إلى أن رؤساء الأقسام لم يعدوا للقيام بهذه الوظائف والمسئوليات، وإنما أعدوا ليكونوا باحثين أو معلمين، كما أنهم لم ينالوا التدريب المناسب الذي يمكنهم فى الاضطلاع بهذه المهام والمسئوليات.

وربما يرجع ذلك إما إلى أن رؤساء الأقسام ربما ينظرون إلى مسئولياتهم على أنها تقتصر على أداء الجوانب الإدارية منها كتعين أعضاء هيئة التدريس، ومتابعة انتظامهم، وتقويم أدائهم، وغيرها من الأعمال الإدارية.

أما من حيث اعتقاد أعضاء هيئة التدريس في قصور أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم في مجال خدمة المجتمع، واحتلالها المرتبة الأخيرة من حيث درجة أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم، فهذا يتوافق مع وجه نظر أعضاء هيئة التدريس حول درجة أهمية هذه المسئوليات والتي جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة أهمية مسئوليات رؤساء الأقسام.

ولعل ذلك يتفق مع نتائج دراسة محمد المخلافي 1995والتى توصلت إلى أن حجم الاهتمام الذي يوليه رؤساء الأقسام لمسئولياتهم الخاصة بالبحث والتدريس أعلى من الاهتمام الذي يولونه لمسئولياتهم الخاصة بخدمة المجتمع.

أما بالنسبة للنتائج المتعلقة بوجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم المهنية ودرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بينهما، فيمكن تفسير ذلك إلى أن أداء رئيس القسم لمسئولياته المهنية من شأنه أن يحقق كثيراً من المكاسب لأعضاء قسمه بأكثر من وسيلة مثل توصيل مطالبهم إلى الجهات الأعلى، وإعانتهم على إشباع حاجاتهم وتحقيق مصالحهم، خاصة في الجانب المادي من رواتب ومرتبات، وكذلك إتاحة فرص الترقي إلى وظائف أعلى ومساعدة أعضاء قسمه على تحقيق ذلك، وتحسين العلاقة بين أعضاء القسم، وخفض التوترات التي تنشأ بينهم وتقليل حدة الصراعات وحل المشكلات التي قد تعترضهم، وتوثيق العلاقة بينهم وبين الطلاب، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية وتوفير مناخ عمل إيجابي يسهم في تحقيق أهداف القسم والمؤسسة الأكاديمية. وهذا من شأنه تحقيق مستويات مرتفعة من رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

التعقيب: أشارت هذه الدراسة السابقة جمال على الدهشان، جمال أحمد السيسي **أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم**، وتشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المتغير المستقل الأداء المهني، واختلفت معها في المتغير التابع، حيث تناولت الدراسة الحالية متغير ازدواجية الدور للأستاذ الجامعي بينما تناولت الدراسة السابقة متغير رضا أعضاء هيئة التدريس، كما اختلفت عنها في مجتمع الدراسة، وعينتها عن الدراسة الحالية والمجالين المكاني والزماني وكذلك المجال البشري.

أما أوجه التشابه فكانت في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك أداة جمع البيانات وهي الاستبيان.

-الدراسة الرابعة:

دراسة إبراهيم الحسن الحكمي، بعنوان: (**الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعين وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات**)، وهي دراسة مشابهة حاوله الاستفادة منها في جوانب متعددة، وهي الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي خاصة جانب التدريس للاعتماد عليها لاحقا في الجانب الميداني، عند تحديد مؤشرات دور الأستاذ الجامعي كمدرس (أي ما تعلق بتساؤل الأولى للدراسة).

هدفت هذه الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف كما هدفت إلى الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلمهم.

تكونت عينة الدراسة من (210) طلاب من طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف بالمستوى الأول والمستوى الأخير. واستخدمت في الدراسة الحالية قائمة الكفاءات المهنية والمشتملة على (6) كفاءات رئيسة و(75) كفاءة فرعية (من إعداد الباحث).

وباستخدام (كا2) واختبار (ت) تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتعزيز).

2- توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي.

3- توجد فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم توجد فيها فروق بين نوعي الكليات.

4- لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

التعقيب: ربطت الدراسة الحالية متغير الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعين بالأداء المهني للأساتذة الجامعيين، كذلك اختلفت الدراسة من حيث التخصص والحدود المكانية والزمانية، في حين أنهما اشتركا في أدوات الدراسة الميدانية حيث اعتمدت كلا الدراستين على الاستبيان لجمع المعلومات وتحليلها بواسطة البرامج الخاصة بها.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم طرحه إن مفهوم الأداء المهني له أهمية بالغة من خلال الدور الذي يمثله، فهو العامل الأساس الذي تسعى النظم لبلوغه في اتصالها الفكري بالأفراد والموظفين على حد التعيين، كما أن الأداء المهني يوفر للمؤسسة الجامعية آلية تحقيق الأهداف البيداغوجية وهذا لتستطيع هذه الأخيرة أن تنشر رسالتها التنظيمية وأهدافها.

لذلك أصبح من الواضح الاهتمام بالأستاذ الجامعي الذي يمارس ازدواجية في دوره

ذلك إلا الاهتمام بالأستاذ الجامعي الذي يمارس ازدواجية في الدور، وضمن هذا السياق أجريت بعض من الدراسات ذات الصلة بالموضوع، لتأتي هذه الدراسة لتبحث عن واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية

الفصل الثاني:

الإجراءات الميدانية

تمهيـد

تعني منهجية البحث مجموعة المناهج والطرق التي توجه الباحث في علم الاجتماع في بحثه، وبالتالي فإن وظيفة المنهجية هي جمع المعلومات ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقيامها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة السوسيوتنظيمية المدروسة، بحيث يكون الباحث السوسيولوجي مزودا بتقنيات منهجية تؤطر نظرته السوسيولوجية للمجتمع المدروس.

وباعتباري باحث في الميدان السوسيوتنظيمية فقد كان لميدان دارستني خطوات علمية صحيحة في تحديد نوع المنهج، وأداة جمع البيانات وكذلك التعرف على مكان الذي ستتم فيه الدراسة، وهذا ما قمت به من خلال دراستي هذه للتعرف على مجتمع الدراسة ومنه التعرف على خصائص العينة التي ستكون معنية بالدراسة الميدانية التي سأقوم بها، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة التي سيتم من خلالها تحليل البيانات التي تم التوصل إليها ووصولا إلى نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات:

أولا–الطريقة:

1– مجتمع وعينة الدراسة:

1–2– مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة الأساتذة الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حه لخضر الوادي

1–2– عينة الدارسة:

العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع له خصائص مشتركة، كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. وقد استخدمت في هذه الدراسة العينة القصدية وقد اعتمد الطالب على **المسح الاجتماعي بالعنة القصدية** للأساتذة قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، وقد كان مجتمع البعث يتكون من الأساتذة الإداريين في الكلية والذين كان عددهم **16 أستاذا إداريا** وقد تم توزيع عبر البريد الالكتروني 16 استمارة الكتورنية، ونظرا لظروف استشتائية تمثلت في عدم استجابة 6 من الأساتذة الإداريين في الكلية وصعوبة التواصل معهم فلم يتم الاستجابة وتفاعل مع البريد المرسل لهم، والاكتفاء بالعدد المتوفر.

2– تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

تنطوي عملية البحث على مجموعة من المفاهيم، ويطلق على هذه المفاهيم مصطلح المتغيرات، حيث يعرف المتغير بأنه "سمة أو خاصية أو صفة للظاهرة ما تقبل الملاحظة، أو أنه حادثة تؤشرها بنية وتأخذ قيما مختلفة أو صيغا متباينة، وكذلك نعني به مصطلحا يدل على صفة محددة تتناول عددا من الحالات أو القيم. وتمثلت متغيرات الدراسة في الآتي:

– المتغير المستقل: وهو الأداء المهني للأستاذ الإداري الجامعي.

– المتغير التابع: وهو ازدواجية الأدوار {الأكاديمية والإدارية} للأستاذ الجامعي

ثانيا – الأدوات:

1– أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات مهمة جدًا في أي بحث كان وخاصة في البحوث الاجتماعية، حيث أن دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث ومدى صحتها وتطابقها مع الواقع تتوقف على الاختيار السليم والمناسب لأدوات جمع البيانات، فهذه الأخيرة عبارة عن مجموعة من الوسائل والطرق والأساليب التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز بحث حول موضوع معين [1].

وإذا كانت أدوات جمع البيانات متعددة ومختلفة فإن طبيعة الدراسة هي التي تحدد حجم ونوعية وطبيعة أدوات جمع البيانات التي يجب أن يتخذها البحث.

[1] – خالد حامد: **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ط1، ص 43.

وفي دراستنا الحالية وعلى خصوصوة العنية المدروسة اعتمدنا على استمارة استبانية (الاستبيان الالكتوربي) أي نماذج قوقل، كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تعديلها من طرف الأستاذة المشرفة.

1-1- الاستبيان الالكتروني:

يعد الاستبيان أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها، فالاستبيان عبارة عن أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث [1].

تأسيسا على ما ذكر سابقا تم تصميم الاستبيان الالكتروني للموضوع الموسوم: «**واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ازدواجية ادواره الاكاديمية والادارية**» وذلك بما يتناسب مع إشكالية الدراسة، والأسئلة الفرعية في شكله النهائي.

تضمنت الاستبانة بيانات شخصية حول المبحوثين (الاسم واللقب، التخصص، الجنس، المنصب، الخبرة في المنصب الإداري (عدد السنوات)، وتهدف الى تحديد المواصفات العامة للمبحوثين وربطها بمحاور الاستبانة للوصول الى نتائج الدارسة.

وقسمت الاستبانة على محوريين:

المعلومات الشخصية.

- **المحور الأول:** متعلقة بالجانب البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ضل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (من01 إلى 07 سؤال)
- **المحور الثاني:** متعلقة بالجانب البحثي للأستاذ الجامعي في ضل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية (من 01 إلى 09 سؤال)

2- الأدوات والأساليب المستخدمة:

2-1- الأساليب الكمية: هذا النوع من التحليل يسمح للباحث أن يستخرج إحصائيا المعطيات المتوصل إليها من الدراسة الميدانية المتعلقة باستجابات المبحوثين، حيث اعتمدنا على النسب المئوية والتكرارات و هدا بهدف تحويل البيانات إلى جداول وأرقام تعرب عنها.

2-2-التكرارات: عدد المرات التي تكررت فيها الخيارات أو الإجابة، حيث أن المجموع يساوي عدد مفردات العينة. واعتمدنا على التكرارات قصد التعرف على البنود التي لقيت أكبر نسبة من الاستجابة من طرف العمال، وذلك من أجل إبراز العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء المهني قصد التعرف على طبيعة هذه العلاقة ومن أجل إثبات وجودها من عدمها.

[1] - ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق**، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2000، ص 82

2-3-النسبة المئوية: وهي توضح تمثيل العينة من المجتمع، ولقد اعتمدنا على النسبة المئوية من أجل المقارنة بين متغيرات الدراسة، حيث تصبح عملية المقارنة يسيرة يرمز لها بالرمز % ويعطى القانون بالشكل الآتي:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرارات}}{\text{مجموع التكرارات}} \times 100$$

2-4- الأساليب الكيفية: يتم هدا النوع من الأساليب عند القيام بالتعليق على الجداول والذي يعرب عن تحليل وتفسير المعطيات الكمية من الجداول الإحصائية مع ربطها مع الجانب النظري وذلك بغرض اختبار صحة فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة:

أولا – عرض النتائج:

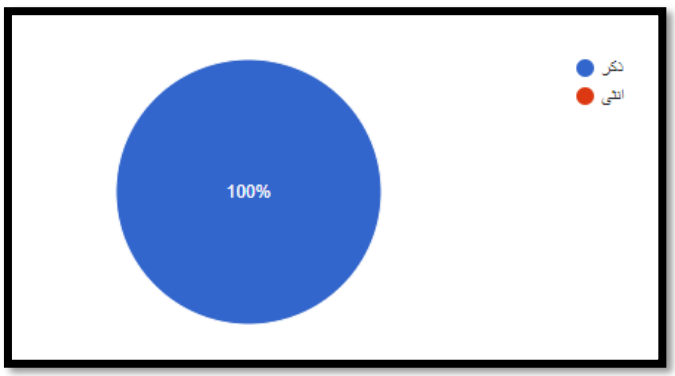
– البيانات الشخصية:

1- الجنس:

جدول رقم (01): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	11	% 100
أنثى	00	% 00
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (01) دائرة نسبية توضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)



التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم (01) والشكل رقم (01) أن العينة المأخوذة في دراستي من جنس واحد هو جنس الذكر حيث أن نسبة من أفراد العينة هي كلها ذكور وتقدر بـ **100%** وهذا لتوافق طبيعة العمل مع طبيعة الرجل وعدم إقبال العنصر النسوي حيث كانت النسبة **0%** على العمل في مناصب الإدارية على مستوى الكلية علوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعة.

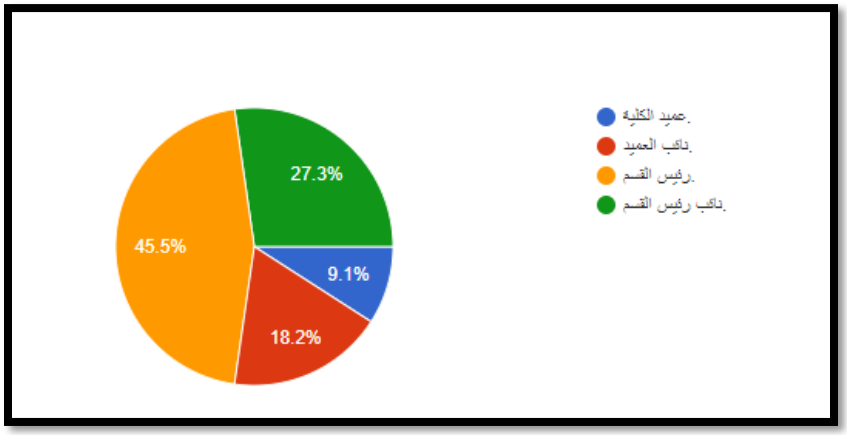
ويمكن استنتاج بعض الدلالات السوسيوتنظيمية في تباين جنس المبحوثين، ويرجع هذا التباين إلى طبيعة المجتمع الأصلي والذي يغلب عليه الجانب الذكوري، بالإضافة إلى طابع الخاص للكلية والذي ينتهج سياسة إدارية خاصة بين الأساتذة الإداريين لهذا لا يشجع جنس المرأة على العمل في المنصب الإداري في الكلية، بالإضافة إلى أن طبيعة العمل لا تقتصر فقط الجنس الذكر في الإدارة في الكليات الأخرى.

2- المنصب الإداري:

جدول رقم (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب المنصب الاداري

المنصب	العدد	النسبة المئوية %
عميد الكلية	01	% 9.1
نائب العميد	02	% 18.2
رئيس القسم	05	% 45.5
نائب رئيس القسم	03	% 37.3
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (02): دائرة نسبية توضح توزيع ونسبة العينة حسب المنصب الإداري



التعليق: من خلال الجدول رقم (02) والشكل رقم (02) يتضح أن أكبر نسبة كانت لأفراد العينة هي 45.5% وذلك راجع الى طبيعة المنصب الإداري في الكلية وهو رئيس قسم، حيث تمثل النسبة 9.1% عميد الكلية وكانت نسبة 18.2% في منصب نائب عميد الكلية وكانت نسبة 37.3 % لنواب الأقسام وهذي النسب تعبر على التوزيع الهرمي للإدارة للكلية.

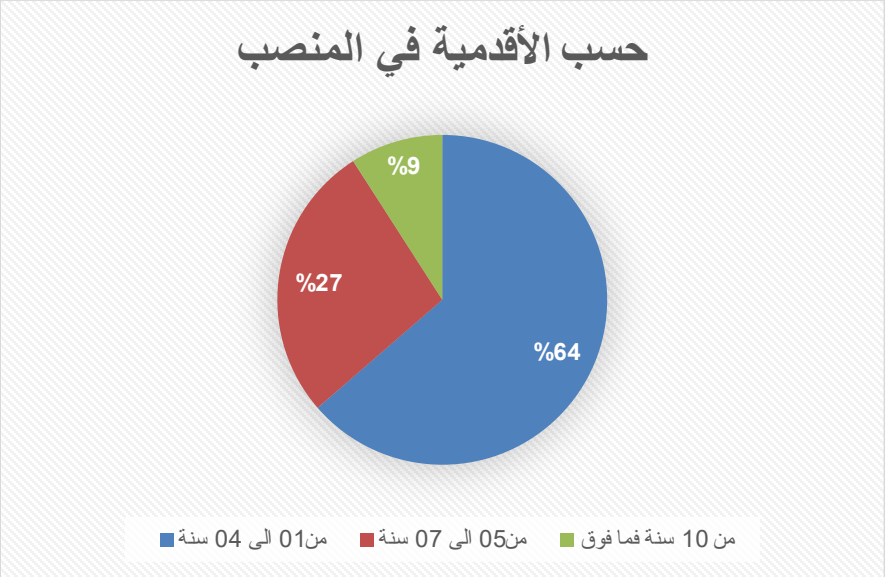
وهذا ما يدل على أن طبيعة السوسوتنظيمية للجامعة في توزيع المناصب الإدارية للأساتذة الإداريين حسب كل كلية وخاصة كلية العلوم الاجتماعية وللإنسانية يرجع الى السلم الهرمي للإدارة.

3- الأقدمية في المنصب:

جدول رقم (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الأقدمية في المنصب

الأقدمية	العدد	النسبة المئوية %
من 01-04 سنة	07	% 63
من 05-07 سنة	03	% 27
من 10 سنة فما فوق	01	% 9
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (03): دائرة نسبية توضح توزيع ونسبة العينة حسب الأقدمية في المنصب



توضح معطيات الجدول رقم (03) أعلاه من ان أكثر عدد من الأساتذة في المناصب الإدارية التي بلغت نسبتهم 63% حيث بلغ عددهم 7 أستاذة كانت للأقل اقدمية والتي تراوحت الأقدمية من 1 الى 4 سنة في المنصب، ويليها اقل في الاقدمية والتي بلغة نسبتهم 27% والتي كانت الأكثر اقدمية، يليها منصب واحد في الاقدمية في المنصب الإداري والتي قدرة نسبتها 9% حي هو المنصب الوحيد الأكثر اقدمية في الإدارة الجامعية في الكلية.

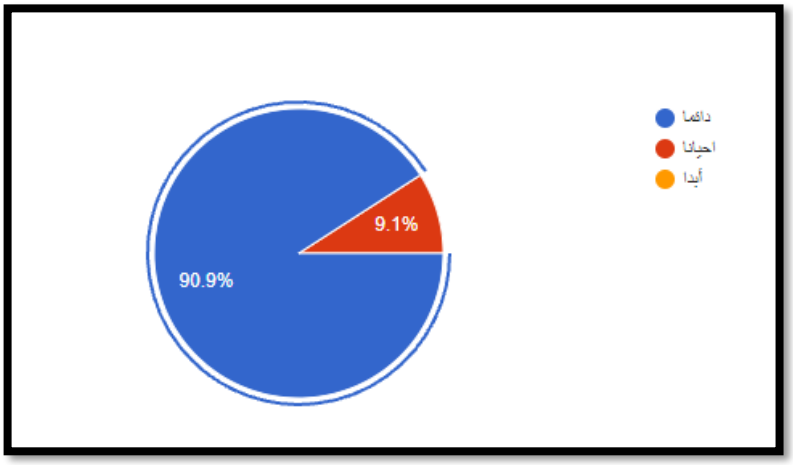
ومن خلال البيانات التي وضحها الجدول نستنتج ان المنصب الإداري للأستاذ الجامعي يتطلب خبرة طويلة في مجال الإدارة وذلك من اجل تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة وتفعيل الدور الفاعل الحقيقي وهذا متطلب خبرة طويلة في المنصب الإداري ومعرفة كل الأدوار والاستراتيجيات التنظيمية لتحقيق أهداف الإدارة الكلية.

المحور الأول: متعلقه بالجانب البيداغوجي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع ونسبة حسب الانضباط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	10	% 90.9
أحيانا	01	% 9.1
أبدا	00	% 00
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (04): يوضح توزيع ونسبة حسب الانضباط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة



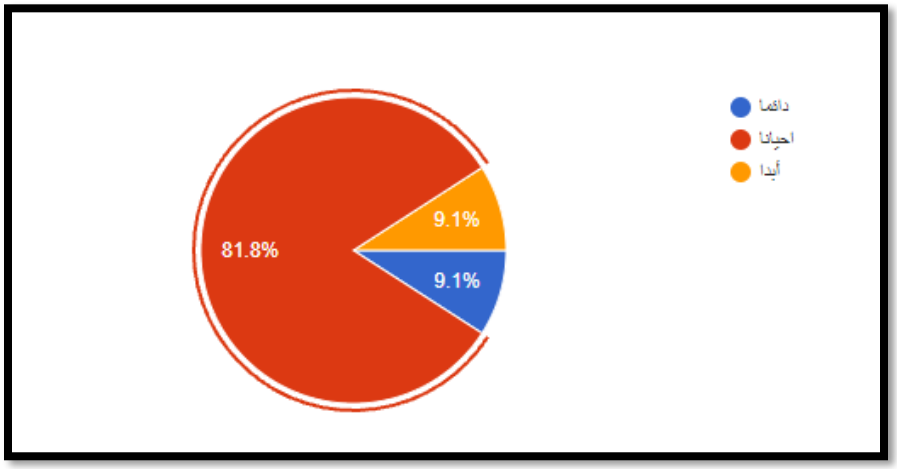
توضح معطيات الجدول رقم 04 أعلاه التوزع العينة حسب اعتبار الانضباط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة حيث كانت نسبة الذين اجابو بدائما 90,9% للأساتذة الذين هم أكثر حضور وهذا راجع للمسؤولية الموكلة لهم من الجامعة اتجاه الطلبة، حيث كانت نسبة الذين أجابوا بأحياننا 9.1% وذلك يرجع الى الظروف التي يمر بها الأستاذ خلال مساره في الانضباط للحضور حصص التدريس المبرمج له من إدارة الجامعة.

من خلال بيانات الجدول تتضح أن الجابن البيداغوجي للأستاذ الجامعي الذي يتعلق بالانضباط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة له أن جل الأساتذة الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قد كانت لهم روح المسؤولية في معرف قيمة الدور الرئيس لهم في تدريس الطلبة حيث بين انهم يعلمون جيدا الادوارهم الفاعلة في بناء وتكامل النسق البيداغوجي في الجامعة.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إعتبار بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقًا في إنجازات واجباتك البيداغوجية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	01	% 9.1
أحيانا	09	% 81.8
أبدا	01	% 9.1
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (05): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إعتبار بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقًا في إنجازات واجباتك البيداغوجية



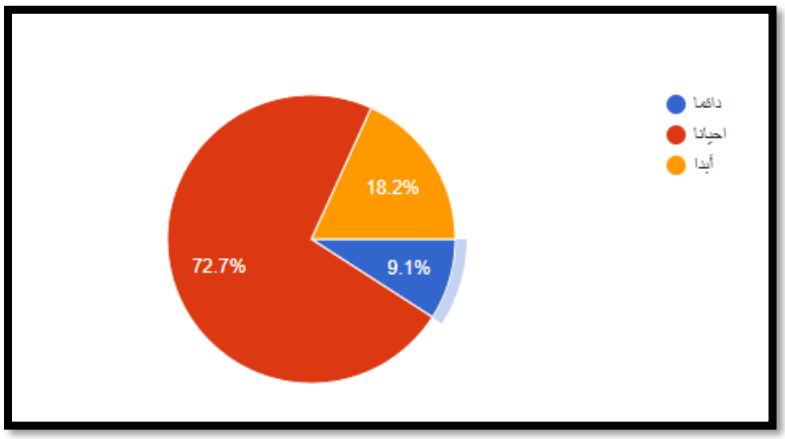
توضح معطيات الجدول رقم 05 أعلاه التوزع العينة حسب اعتبار بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقا في انجاز واجبات البيداغوجية فكانت نسبة الغالبة أحيانا 81.8% وهذا راجع الى ان المبحوث ملزم بإجراءات عدم مقتنع بها نتيجة لطبيعة الوظيفة والمهام الموكلة اليه أيضا تثيدأ أنه لوجود هذه الوظيفة باعتبارها مصدر رزق. بالإضافة رغم الإلزامية إلا أنه مرهون على التفاني في العمل لرفع مستوى الإنتاجية وضمان سيرورة العمل لتحقيق هدف المؤسسة بيداغوجيا.

أما الى الذين أجابوا بدائما فقد تحصلت نسبتهم على 9.1% هذا راجع الى طبيعة الضغوط المتعرض اليها فهو لا يستطيع التفريق بين واجباته البيداغوجية والتكاليف الإدارية فيتطر انه لا يستطيع التيام الاياحدها نظرا للطبيعة البشرية لا تخلوا هذا أمور تكون كعبء والمبحوث لا يستطيع المفاضلة وإعطاء لكل مهمة حقها ذلك يؤدي الى نقص في فعالية هذا الأستاذ وهي بالنسب اليه ضغوط عمل وأعباء معرقلة له خصوصا أن كان الزمن والمكان متحكمين في ذلك هذا يزيد من الشعور في الانقباض والزيادة في التعب مما ينقص في فعالية الفاعل ودور في المؤسسة من الناحية البيداغوجية.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	01	% 9.1
أحيانا	02	% 18.2
أبدا	08	% 72.7
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (06): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي



توضح معطيات الجدول رقم 06 أعلاه إيجاد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي فكانت نسبة الذين أجابوا بأبداء نسبتهم 72.7% هذا نتيجة المرونة التي يمتلكها الأساتذة في إعطاء لكل مهنة وقتها وجهدها، أيضا دليل على القيام بدوره على لأكمل وجه ووجود محفزات وبيئة محفزة لضمان النسق من الأعمال الموكلة فالمناخ التنظيمي هنا مساعد للقيام بشتى الأدوار وعدم الوقوع في صراع الدور هذا يؤدي الى زيادة كفاءة هذا الأستاذ وفعالية وكبر المسؤوليات المقدمة والتي ستقدم له نظرا لنجاعة وفعالية وقدر تضمن على إنجاز نوع خاص من هكذا أداء بكفاءة.

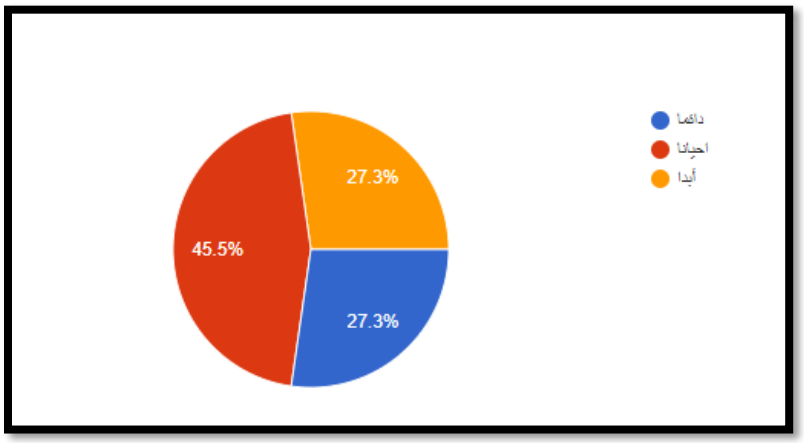
اما بانسبة للذين أجابوا بأحياننا فقد قدرت نسبتهم ب 18.2% فهذا راجع للضغوط المتعرض عليها بالإضافة الى الاعمال المكثفة التي تؤدي هذا المورد البشري الى عدم انجاز كافة المهام أيضا من عدم تامين الامتثال بين المستويات الوظيفية في الهيكل التنظيمي مما يؤدي الى عدم التكامل الوضيفي وعدم تجانس المهام.

بالنسبة للذين أجابوا دائما قدرت نسبتهم ب 9.1% هذا راجع الى ان عملية النسق مهمة وليست وظيفة مسلمة بل عملية مرافقة كافة الوظائف الإدارية ولا سلطة فضغوط هنا تكمن في عدم وجود كل من تنظيم والتخطيط من قبل الإدارة العاليا أيضا غياب هذا الاتصال التفاعلي والتناغم يبطئ ويقتل من تحقيق هدف المؤسسة.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في إنجاز مطبوعات البيداغوجية أو الدروس بسبب الالتزامات الإدارية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	03	% 27.3
أحيانا	03	% 27.3
أبدا	05	% 45.5
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (07): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد صعوبة في إنجاز مطبوعات البيداغوجية أو الدروس بسبب الالتزامات الإدارية

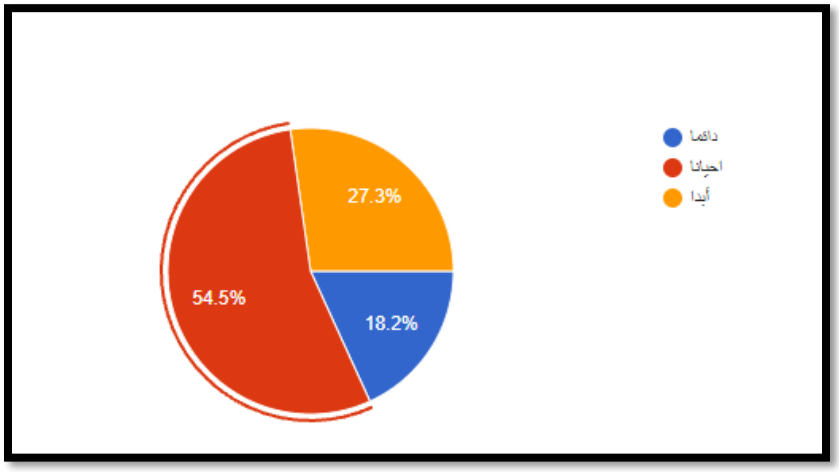


من خلال معطيات الجدول رقم 07 أعلاه يوضح صعوبة في إنجاز المطبوعات البيداغوجية أو الدروس بسبب الالتزامات الإدارية فكانت نسبة الذين أجابوا بأبداء يا عبرها اعلى نسبة 45.5% هذا راجع الى قرارات من الإدارة العليا فالأستاذ عدد معين من المطبوعات فبوجود كثرة المطبوعات وعدم التقيد بقرار الذي نص هذا المدرس نجد أن الأستاذ يواجه صعوبة في ذلك بالنسبة للذين اجابوا بأحيانا ولذألك دائما المتحصلة على نسبة قدرها 27.3% هذا ترجع انه راجع لقلة المطبوعات واو اعتمادهم على الدروس راسالها عبر الموقع فيكتفون بشرحها مما يفسر وجود التزام للقرارات الإدارية وكذلك اتباع طرق اسهل لتفادي الوقوع في مصل هذه الصعوبات.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد وقتا كافيًا للتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية لطلبتك

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	02	% 18.2
أحيانا	06	% 54.5
أبدا	03	% 27.3
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (08): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إيجاد وقتا كافيًا للتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية لطلبتك



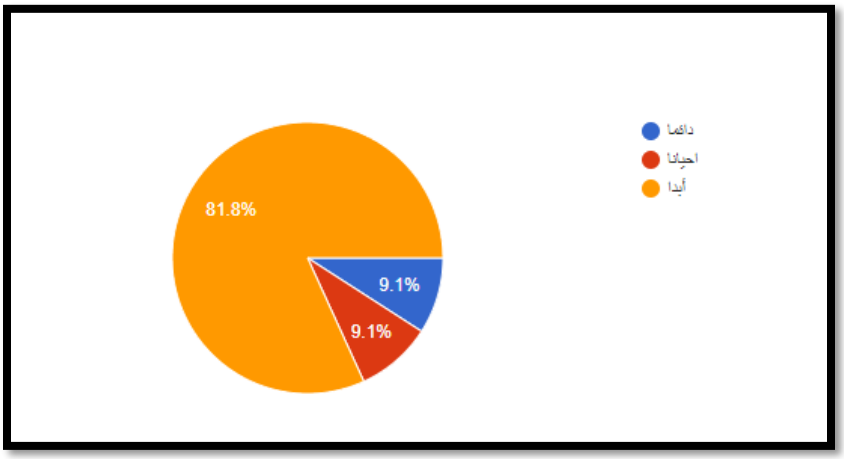
توضح معطيات الجدول رقم 08 أعلاه أجاد وقت كافيا لتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية للطلب وقد بعد منه للطلبة فكانت نسبة الذين أجابوا بدائما ب 18.2% راجع لمدى النسق الإداري وقدة الأستاذ على توفير حصص تدعيمية محفزة للطلبة نظرا لتنزامن الحدود وتكاملها والتحقيق هدف مشترك هو طالب فاعل.

أما بالنسبة الذين أجابوا بدا نسببه 27.3% نظرا لوجود وظائف خارجية أو ارتباطات أخرى تمنع من توفير حصص تدعيمية أما بالنسبة للذين أجابوا بأحياننا فكانت نسبتهم 54.5% هذا راجع لوجود أوقات مساعدة لتوفير حصص تدعيمية من فاعلية الطالب أيضا من ينعكس إيجابا على الدور المقدم مقبل الأستاذ وأعماله لوظيفته على أكمل وجه والأبداع فيها.

الجدول رقم (09): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية وجود قناة خاصة بتخصصك العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائمًا في تقديم الدروس وتوجيهات بيداغوجية للطلبة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	02	% 18.2
أحيانا	06	% 54.5
أبدا	03	% 27.3
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (09): يوضح توزيع ونسبة العينة إمكانية وجود قناة خاصة بتخصصك العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائمًا في تقديم الدروس



وتوجيهات بيداغوجية للطلبة

توضح معطيات الجدول أعلاه إمكانية وجود قناة خاصة بالتخصص العلمي فكانت نسبة الذين أجابوا 54.5% نظرا توجد قناة ناقلة لجميع متطلبات الطالب وأزالته غموض عن بعض الدروس من خلال مشاركة الأستاذ سوآءا عبر اليوتيوب أو عن طريق تقنية زوم وغيرها من اجل ضمان سيرورة الدروس وسهولة فهمها.

بأنسبة للذين أجابوا بأبداء سنة 27.3% نظرا لعدم وجود فئة نشطة فهي تكتفي بدروس عن طريق الحضور.

بالنسبة للذين أجابوا بدائما كانت نسبتهم 18.2% بعض وجود فئة فاعلة محبة للتخصص ساعية للتطور والأبداع التضمين سوءا من ناحية التخصص أو للمؤسسة بجد ذاتها فهذه الفئة منه للمؤسسة ووجودها والاهتمام البالغ بجميع تخصصاتها وفهمها لوجود اتصال تفاني بين الأستاذ والطالب بضمن الموفقة والفاعلية.

في إعتقادك وحسب مسيرتك المهنية بين الإدارة والتدريس، هل يمكن ان تحدثنا على المشكلات التي تصادفك في ظل أزدواجية المهنية (الإدارة والتدريس)

وكانت الإجابات على التساؤل أعلاه كتالي:

حيث كان السؤال المفتوح للمبحوثين متعلق المشكلات التي تصادفه الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية المهنية بين الإدارة والتدريس، حيث استجاب 10 من أصل 16 عينة، وكانت جل الإجابات التي كانت متعلقه بالمشاكل بين التدريس والإدارة، والتي كانت كتالي:

- مشاكل في التنسيق بين التدريس والإدارة.
- الاعباء الادارية غير منتهية طيلة الموسم الجامعي.
- الاجتماعات والانشطة الادارية المفاجئة كثيرا حيث تتداخل مع المهام الاكاديمية.
- عدم القدرة على إيجاد وقت لتعويض الحصص.
- أعباء الإدارة تقتل الابداع والبداغوجي والإنتاج المعرفي.
- الأعباء الإدارية تأخذ حيز كبير من وقت الأستاذ الجامعي ويكن ذلك على حساب الحياة الشخصية.
- الإرهاق وتعب اثناء التدريس والاشراف على الطلبة.

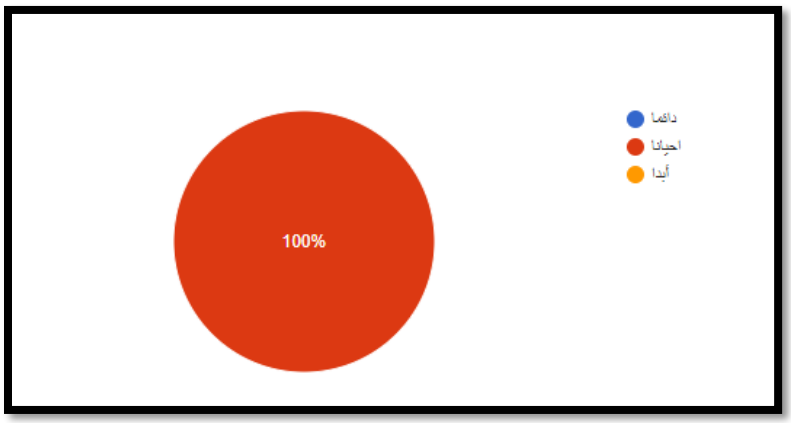
من خلال ما تبين من سؤال المتعقل في اعتقادك وحسب مسيرتك المهنية بين الإدارة والتدريس ماهي المشاكل التي تصادفك في ضل ازدواجية المهنة بين الإدارة والتدريس كانت جل الإجابات عن المشاكل التي يعاني منها الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية تخلص على ان الأستاذ الجامعي يعاني في صمت من ضغط كبير بين ما هو موكل له من مهام أساسية من طرف الجامعة وهي المهام البيداغوية التي تتعلق بالتدريس والاشراف على الطلبة، وما هو ثانوي من مهام إدارية في المناصب التي توكل لهم على مستوى الكلية، حيث كل الإجابات كانت تبين ان واقع ازدواجية الدور للأستاذ منهكة وشاقة، ويوجد تداخل بين المهام الإدارية والأكاديمية، وتقتل الابداع في البحث والتدريس، حيث ان هذه المشاكل تراف الأستاذ طيلة الموسم الجامعي بل تكون حتى على حساب حياته الشخصية.

المحور الثاني: متعلقه بالجانب البحثي

الجدول رقم (10): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في أيام دراسية وطنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	0	% 0
أحيانا	11	% 100
أبدا	0	% 0
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (10): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في أيام دراسية وطنية

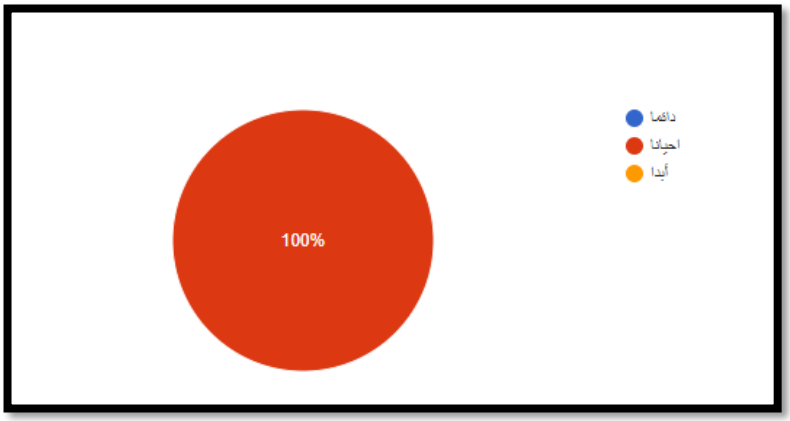


يتضح من خلال الجدول رقم (10) ان نسبة الأساتذة الذين اجابو أحيانا على إمكانية مشاركتهم في الأيام الدراسة الوطنية كانت جلها تخلص الى نسبة 100 %، وانعدام النسب 0 % في كل من دائما وأبدا، وهذا راجع الى المسؤولية الموكل للأساتذة من تحضير أوراق بحثية لواضيع التي تتعلق بالايام الدراسة، و الغياب عدت أيام على المنصب الإداري والاكاديمي مما يزيد عليه عبئ المهام إدارية واكاديمة مما تجعل مشاركتهم ليست دائمة في الأيام الدراسة الوطينة ويرجع الى قلت الوقت طيلة الموسم الجامعي، والالتزامات الأساسية من تدريس واشراف ونشر وأيضا الالتزامات الثانية على مستوى الإدارة من تنظيم وتخطيط.

الجدول رقم (11): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية لك مشاركات في ملتقيات وطنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	0	% 0
أحيانا	11	% 100
أبدا	0	% 00
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (11): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية لك مشاركات في ملتقيات وطنية



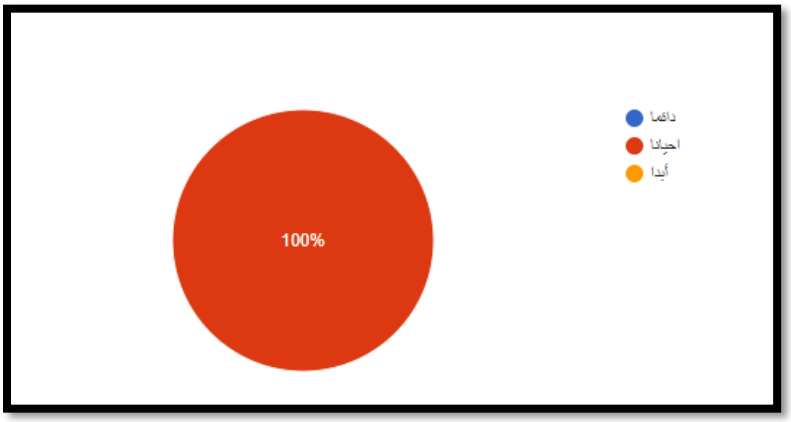
يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة الأساتذة الذين أجابوا أحيانا على إمكانية مشاركتهم في ملتقيات وطنية كانت جلها تخلص الى نسبة 100 %، وانعدام النسب 0 % في كل من دائما وأبدا، وهذا راجع الى المسؤولية الموكل للأساتذة من تحضير أوراق بحثية للمواضيع التي تتعلق بالملتقيات وطنية، و الغياب عدت أيام على المنصب الإداري والاكاديمي مما يزيد عليه عبئ المهام إدارية وأكاديمية مما تجعل مشاركتهم ليست دائمة في ملتقيات وطنية ويرجع الى قلت الوقت طيلة الموسم الجامعي، والالتزامات الأساسية من تدريس وأشراف ونشر وأيضا الالتزامات الثانية على مستوى الإدارة من تنظيم وتخطيط.

.

الجدول رقم (12): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	11	% 100
أحيانا	0	% 00
أبدا	0	% 00
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (12): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن

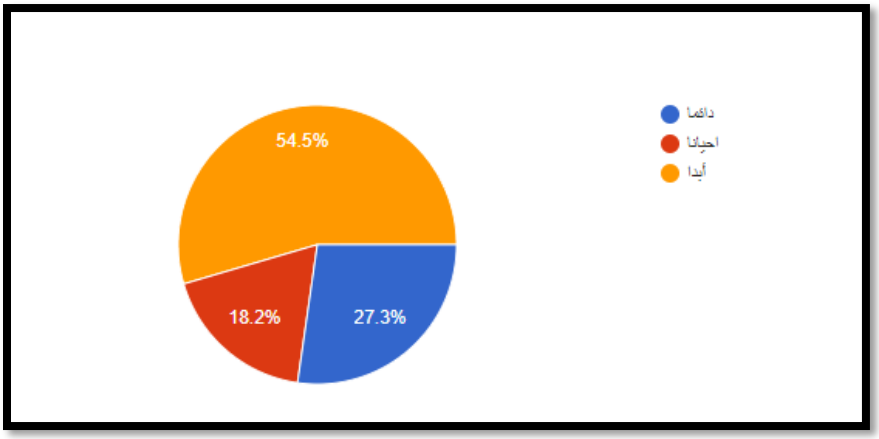


يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن نسبة الأساتذة الذين أجابوا أحيانا على إمكانية مشاركتهم في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن كانت جلها تخلص الى نسبة 100%، وانعدام النسب 0 % في كل من دائما وأبدا، وهذا راجع الى المسؤولية الكبيرة الموكل للأساتذة من تحضير أوراق بحثية للمواضيع التي تتعلق مؤتمرات دولية المقام داخل وخارج الوطن، و الغياب عدت أيام على المنصب الإداري والاكاديمي مما يزيد عليه عبئ المهام إدارية وأكاديمية مما تجعل مشاركتهم ليست دائمة في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن، ويرجع الى قلت الوقت طيلة الموسم الجامعي، والالتزامات الأساسية من تدريس وأشراف ونشر وأيضا الالتزامات الثانية على مستوى الإدارة من تنظيم وتخطيط.

الجدول رقم (13): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية انضمام أو ترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وآنت في الإدارة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	03	% 27.3
أحيانا	02	% 18.2
أبدا	06	% 54.5
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (13): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنظمام أو ترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وانت في الإدارة

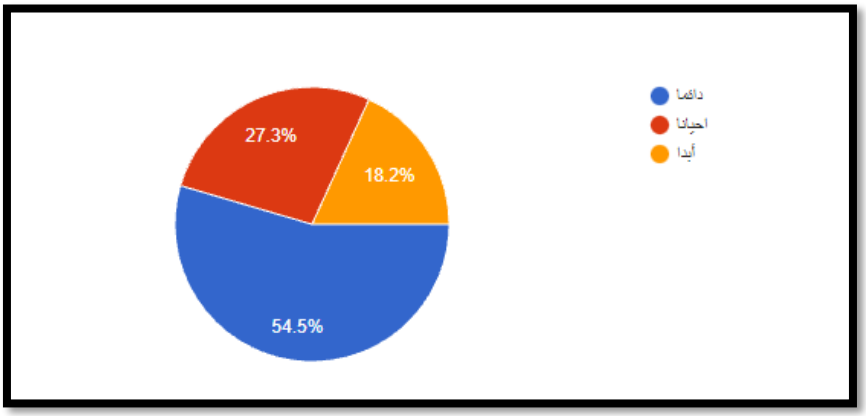


يتضح من خلال الجدول رقم (13) ان نسبة الأساتذة الذين أجابوا على إمكانية انضمام أو ترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وانت في الإدارة كانت أكبر نسبة كانت للذين أجابوا بأبداء حيث كانت النسبة تقدر بي 54.5 % وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي مزدوج المهام لا يستطع أن يزيد على عبئ المهام الإدارية والأكاديمية مهام أخرى التي تزيده أكثر مسؤولية وضغط خلال الموسم الجامعي، حيث أن الأستاذ الذين أجابوا بدائما كانت نسبتهم تقدر بي 27.3 % وهي نسبة قد تعبر على درجة المرونة والالتزام والتنظيم عند بعض الأساتذة الذين لهم ازدواجية في المهام الإدارية والأكاديمية وقد تكون هذية المرونة راجع الى عدد سنوات الخبرة والمهارات التقنية والتكنولوجية وإدارة الوقت، التي تساعدهم على البحث والنشر، كما كانت نسبة الذين أجابوا بأحياننا نسبتهم تقدر بي 18.2 % والتي تعبر على أن بعض الأساتذة خلال مسارهم المهني قد كانوا في فريق بحثي وساهموا في البحث، ويرجع ذلك الى المهام الإدارية والأكاديمية التي قد تمنعهم من الانضمام لفريق بح أو ترأسه خلال مسارهم المهني.

الجدول رقم (14): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية اهتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكويني جامعي PRFU

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	06	% 54.5
أحيانا	03	% 27.3
أبدا	02	% 18.2
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (14): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إهتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكويني جامعي PRFU

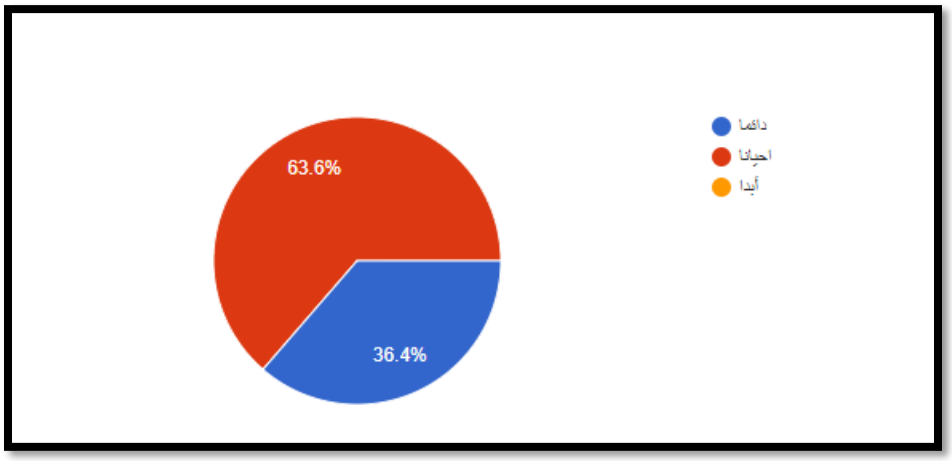


يتضح من خلال الجدول رقم (14) ان نسبة الأساتذة الذين بإمكانهم الإتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكويني جامعي PRFU أجابوا بدائما كانت نسبتهم تقدر بي 54.5 % حيث أن (PRFU) هي مشاريع للبحث الجامعي الأكاديمي يشرف عليها أساتذة التعليم العالي أو أساتذة محاضرين، وهذا ما يبين أن في أساتذة جامعيين لهم ازدواجية في المهنة ويشاركون في مثل هذه المشاريع البحثية ويرجع هذا الى التحكم الجيد في الوقت والمرونة في الإنجاز، كما ان الأساتذة الذين أجابوا بأحيانا كانت نسبتهم تقدر بي 27.3 % مما يدل أيضا انه في مشاركة للأساتذة مزدوجي المهنة لكن كانت المشاركة أحيانا وليست دائمة وهذا يرجع الى ضغط المنصب الإداري والالتزامات الأكاديمية للأستاذ، كما كانت نسبة الذين أجابوا بأبداء تقدر بي 18.2 % وهي نسبة قليلة وتعبر على فئة من الأساتذة الذين لا يستطلعون أن يشاركوا في مثل هكذا مشاريع بحكم الالتزامات المهنية في ظل ازدواجية أدوارهم الإدارية والأكاديمية.

الجدول رقم (15): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الوطنية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	04	% 36.4
أحيانا	07	% 63.6
أبدا	00	% 00
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (15): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الوطنية

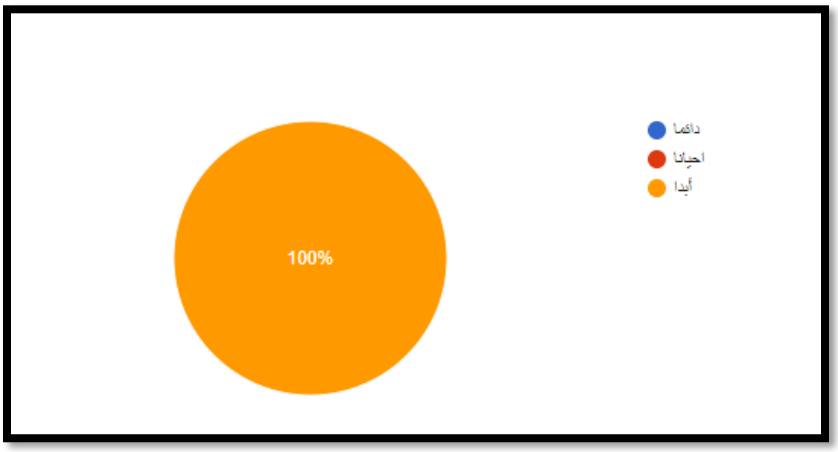


يتضح من خلال الجدول رقم (15) ان نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة أجابوا بأحياننا تقدر نسبتهم بي 63.6% أي انه توجد هناك إمكانية من طرف أفراد عينة الدراسة في انتتاج وأعداد بحث في مجال المقالات الطبية الوطنية وذلك بسبب ان الإنتاج على المستوى الوطني اقل سهولة من المستوى العالمي لذلك نجد أن غالبية المبحوثين ينشرون مقالاتهم على المستوى الوطني وقليلا من ينشرون على المستوى العالمي في حين نجد أن فئة من أفراد عينة الدراسة أجابوا دائما أي انه دائما ما ينشرون مقالاتهم على المستوى الوطني بلغت نسبتهم 36.4 %في حين ان الذين صرحوا بأبداء معدومة ولا تتوفر على إجابات المبحوثين.

الجدول رقم (16): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف A+ – A

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	0	% 0
أحيانا	0	% 0
أبدا	11	% 100
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (16): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف A+ – A

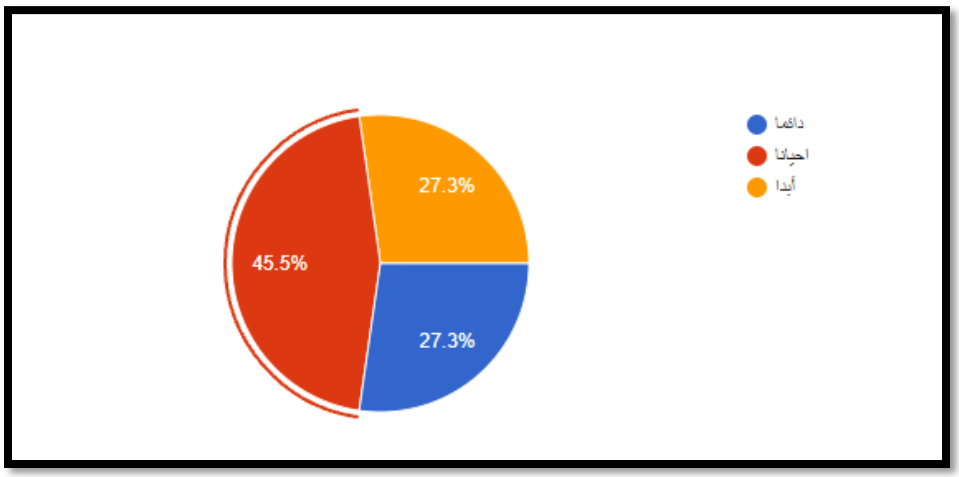


يتضح من خلال الجدول رقم (16) ان نسبة الكبيرة والغالبة هي فئة الذين اجابوا بادا تقدر بي 100 % أي انه لا توجد هناك إمكانية في انتاج بحث في مجال المقالات العالمية الدولية والمصنفة صنف (A+ – A) ذلك ان افراد عينة الدراسة ليس قادرين على انتاج بحوث ويرجع ذلك لعدت أسباب منها عدم قدرة المبحوثين على اعداد بحوث علمية او انهم يفتقدون للخبرة في هذا المجال ذلك ان المقالات العلمية الدولية والمصنفة (A+ – A) تتطلب خبرة كبيرة من طرف المبحوثين لانجاز هذه المقالات في حين نجد ان فئتين أحيانا وابدا 0 % أي انه دائما لا توجد إمكانية في انتاج بحث في مجال المقالات العالمية الدولية والمصنفة (A+ – A) ولا حتى أحيانا والفئة الغالبة هي فئة ابدا بعدم إمكانية انتاج بحث في مجال المقالات العليمة الدولية والمصنفة صنف (A+ – A).

الجدول رقم (17): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية نشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع المتخصصة مثل:(asjp cerist dz، ResearchGate، أو منصة اخرى)

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	03	% 27.3
أحيانا	03	% 27.3
أبدا	05	% 45.5
المجموع	11	% 100

الشكل رقم (17): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب إمكانية نشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع المتخصصة مثل:(asjp cerist dz، ResearchGate، أو منصة اخرى)



يتضح من خلال الجدول رقم (17) ان نسبة الأساتذة الذين بإمكانية نشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع المتخصصة مثل:(asjp cerist dz، ResearchGate، أو منصة اخرى)، حيث كانت اكبر نسبة للذين أجابوا بأحيانا والتي تقدر بي 45.5 % والتي تدل على ان الأساتذة الجامعيين مهتمين بمثل هكذا منصات ومواقع علمية لنشر بحوثهم العالمية حيث انهم ليس دائما ما ينشرون بحوثهم وهذا يرجع الى الاهتمام بالجانب الاكاديمي والإداري وما تفرضه الوزارة من مواقع لتأهيل او نشر البحوث حين ان هذه المواقع ليست بدرجة إهتام كبير لدى الأساتذة، كما كانت نسبة الذين أجابوا بي دائما تقدر بي 27.3 % وهذا ما يدل على ان في بعض الأساتذة مهتمين بمثل هكذا منصات ومواقع علمية لنشر بحوثهم العالمية ويرجع ذألك الى درجة المرونة لديهم وتخصيص وقت للنشر، كما كانت نسبة الذين أجابوا بأبداء تقدر بي 27.3 % ويرجع ذلك الى صعوبة في تخصيص وقت لنشر في المواقع السالف ذكرها، وخصوصية المنصب الإداري والمسؤولية الموكل له طيلة الموسم الجامعي لهذا لا يوجد لديهم اهتمام بذلك.

- **سؤال مفتوح:**

في اعتقادك وحسب مسيرتك المهنية بين الإدارة والبحث العلمي، هل يمكن ان تحدثنا على المشكلات التي تصادفك في ظل ازدواجية المهنية (البحث والتأليف).

حيث كان السؤال المفتوح للمبحوثين متعلق المشكلات التي تصادفه الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية المهنية في البحث والتأليف، حيث استجاب 10 من أصل 16 عينة، وكانت جل الإجابات التي كانت متعلقة بالمشاكل بين التدريس والإدارة، والتي كانت كتالي:

- عدم وجود وقت كافي للبحث بسبب الالتزامات الإدارية.
- الانشغال الدائم بالإدارة.
- التكليف الإداري مرهق وشاق.
- عدم أنهاء الاعمال البحثية بسبب الالتزامات الإدارية.
- صعوبة المواكبة الدائة للبحوث.
- صوبة في التوفيق بين المهام الإدارية والبحثية.

من خلال ما تبين من سؤال المتعقل في إعتقادك وحسب مسيرتك المهنية بين الإدارة والبحث العلمي، هل يمكن ان تحدثنا على المشكلات التي تصادفك في ظل أزدواجية المهنية (البحث والتأليف)، كانت جل الإجابات عن المشاكل التي يعاني منها الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية تخلص على ان الأستاذ الجامعي يعاني ولا يستطيع ان يوفق بين المهام الإدارية والبحثية المتعلقة بنشر والتأليف وهذا راجع الى عدم وجود وقت كافي للبحث، حيث انا المهام الإدارية تستنزف طاقة الأستاذ ووقته، وجل إجابات المبحوثين كانت ترتكز أساسا على قلت الوقت و الضغوط الإدارية التي تقتل الأبداع، وصعوبة الدائمة في مواكبة البحوث، وأيضا التوفيق بين المهام الإدارية والمهام البحثية مما يجعل الأستاذ لا ينتهي من أعمال البحثية في الوقت المناسب بسبب أعباء الإدارية المرهق التي تستنزف طاقته ووقته.

ثانيا – مناقشة النتائج :

1– مناقشة نتائج التساؤلات الفرعية:

1-1– مناقشة نتائج التساؤل الفرعية الأولى: متعلقة بواقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية.

ينص التساؤل الفرعي الأول على ان في تأثير سلبي واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الأكاديمية والإدارية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

جدول رقم (18): يوضح واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية.

المتغيرات	دائما		أحيانا		ابدأ		المجموع	
التكرار– النسبة %	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%
هل أنت منضبط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة؟	10	%90.9	1	%9.1	00	%00	11	100
هل تعتبر بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقًا في إنجازات واجباتك البيداغوجية؟	1	%9.1	9	%81.8	1	%9.1	11	100
هل تجد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي؟	1	%9.1	8	%72.7	2	%18.2	11	100
هل تجد صعوبة في انجاز مطبوعات البيداغوجية او الدروس بسبب الالتزامات الإدارية؟	3	%27.3	5	%45.5	3	%27.3	11	100
هل تجد وقتا كافيًا للتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية لطلبتك؟	2	%18.2	6	%54.5	3	%27.3	11	100
هل لك قناة خاصة بتخصصك العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائمًا في تقديم الدروس وتوجيهات بيداغوجية للطلبة؟	1	%9.1	1	%9.1	9	%81.8	11	100

لقد بينت النتائج المتعلقة بالمحور الأول الذي كان يدرس واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية حيث كانت النتائج كتالي:

- بالنسبة للانضباط في حضور الحصص التدريس المبرمجة كانت أعلى الذين أجابوا بدائما بنسبة تقدر بي **90.9%** وهذا يدل ان الأستاذ الجامعي منظبط بشكل كبير في الجانب التدريس لانه الدور الريئيس له والمحوري في الحاة الجامعية.
- وبالنسبة ان يمكن ان تكون بعض الاجتماعات والتكاليف الإدارية عائقا في إنجازات واجباته البيداغوجية فكانت النسبة الغالبة الذين أجابوا باحيانا وتقدر بي **81.8%** وهذا ما يدل ان التكاليف والاجتماعات الإدارية عائق في انجاز واجباته البيداغوجية المكلفة له خلال المسار الجامي وهي عائق تحول بينه وبين الإنجاز.
- بالنسبة للأساتذة الذين يجدون صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والعمل البيداغوجي خلال السداسي نجد ان الذين أجابوا بأحيانا هي اعلى نسبة وتقدر بي **72.7%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي يجد صعوبة في التنسيق بين المهام الإدارية والبيداغوجية، حيث ان تداخل المهام او ازدواجيتها تشكل عامل سلبي له وتعرقل مهامه الأساسية والتي تتمثل في البيداغوجيا.
- بالنسبة للذين يجدون صعوبة في انجاز مطبوعات البيداغوجية او الدروس بسبب الالتزامات الإدارية فكانت اغلب الإجابات أجابوا بأحيانا وتقدر نسبتهم بي **45.5%** وهذا ما يدل على ان المهام الإدارية تسبب عائق للأستاذ الجامعي في انجاز الدروس والمطبوعات البيداغوجية بسبب ضيق الوقت والجهد المبذول في الإدارة طيلة موسم الجامعي.
- بانسبة للذين يجدون وقتا كافيا للتقديم حصص تعويضية او تدعيمية لطلبتهم فكانت اغلب الإجابات باحيانا وتقدر نسبتهم بي **54.5%** وهذا ما يدل على ان المهام الإدارية الموكلة لهم قد تأخذ حيز كبير من الجهد والوقت حيث تلغي هذا الأخير من ان يبرمج له وقت مخصص لتعويض ما قد ذهب، وهذا يدل على ان المهام الإدارية تأخذ جل وقت الأستاذ الجامعي.
- بالنسبة للذين الأساتذة الجامعيين الذين يمتلكون قناة خاصة في تخصصهم العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائما في تقديم الدروس وتوجيهات بيداغوجية للطلبته، حيث أجابوا بأبدا وتقدر نسبتهم بي **81.8%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي لايهتم وليس له وقت كافي من اجل دخول مثل هكذا وسائط تعلمية رقمية لنشر والمعرفة العلمية، حيث ان الالتزامات الاكاديمة والبيداغوجية تمنعه من ممارسة نشاط علمي مثل هذا.

لقد بينت النتائج على ان واقع الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الأكاديمية والإدارية واقع سلبي، حيث ان الأداء الإدارية يعطل من الأداء البيداغوجي للأستاذ من ناحية الجهد والوقت، وكذا ابتعاده بشكل جزئي على الحياة العلمية والبحثية طيلة مساره المهني في ظل ازدواجية دوره.

1-2- مناقشة نتائج التساؤل الفرعية الثانية: متعلقة بالجانب البحثي

ينص التساؤل الفرعي الثاني على ان في تأثير سلبي واقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

جدول رقم (19): يوضح واقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية.

المتغيرات	دائما		احيانا		ابدا		المجموع	
التكرار- النسبة %	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%
هل لك مشاركات في أيام دراسية وطنية؟	00	%00	11	%100	00	%00	11	100
هل لك مشاركات في ملتقيات وطنية؟	00	%00	11	%100	00	%00	11	100
هل لك مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن؟	00	%00	11	%100	00	%00	11	100
هل أنت منظمًا أو مترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وانت في الإدارة؟	3	%27.3	2	%18.2	6	%54.5	11	100
هل لك اهتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكويني جامعي PRFU؟	6	%54.5	3	%27.3	2	%18.2	11	100
هل لك إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الوطنية؟	4	%36.4	7	%63.6	00	%00	11	100
هل لك نتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف A – A+؟	00	%00	00	%00	11	%100	11	100
هل تنشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع المتخصصة مثل: (asjp cerist dz، ResearchGate، أو منصة اخرى)؟	3	%27.3	5	%45.5	3	%27.3	11	100

لقد بينت النتائج المتعلقة بالمحور الثاني الذي كان يدرس واقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية حيث كانت النتائج كتالي:

- بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بأحياننا على وجود مشاركات في الأيام دراسية وطنية وهي أكبر نسبة وقدرة بي **100%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية الى انه يشارك أحيانا في الايام الدراسية والوطنية لان هذا الأخير يأخذ وقت وجهد في التحظير، وأيضا الغياب على المنصب أيام في حال المشاركة مما يعطل سيرورة العمل الإداري والأكاديمي طيلة الموسم الجامعي.
- بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بأحياننا على وجود مشاركات في ملتقيات وطنية وهي أكبر نسبة وقدرة بي **100%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية الى انه يشارك أحيانا في ملتقيات وطنية لان هذا الأخير يأخذ وقت وجهد في التحظير، وأيضا الغياب على المنصب أيام في حال المشاركة مما يعطل سيرورة العمل الإداري والأكاديمي طيلة الموسم الجامعي.
- بالنسبة للأساتذة الذين اجابوا بأحياننا على وجود مشاركات في مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن وهي أكبر نسبة وقدرة بي **100%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية الى انه يشارك أحيانا في مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن لان هذا الأخير يأخذ وقت وجهد في التحظير، وأيضا الغياب على المنصب أيام في حال المشاركة مما يعطل سيرورة العمل الإداري والأكاديمي طيلة الموسم الجامعي.
- بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا على انضمامهم او ترأسهم فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارهم المهني وهم في الإدارة، حيث كانت أكبر نسبة للذين أجابوا بأبداء وتقدر نسبتهم بي **54.5%** وهذا ما يدل على ان مسار الأستاذ الجامعي في الإدارة لا يستطيع ان يزيد على المهام الرئيسة له مهام اخر قد ترهقه وتشتته على أداء ادواره الأساسية وتأثر على مردوديته في الجانب الإداري والأكاديمي لهذا اغلبهم لم يكن لهم مشاركات.
- بأنسبة للأساتذة الذين أجابوا على اهتمامهم بعضوية او رئاسة مشروع بحث تكويني جامعي (**PRFU**) والتي كانت أجابتهم بدائما وهي النسبة الأكبر بحث قدرة بي **54.5%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي يتهم بمثل هكذا مشاريع علمية، وان هذا النوع من المشاريع لا يسبب له مشاكل خلال مساره الجامعي من ناحية الوقت والجهد المبذول.
- بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا على يوجد انتاج بحثي في مجال المقالات العلمية والتي كانت نسبة أجابتهم بأحياننا أكبر نسبة والتي تقدر بي **63.6%** وهذا ما يدل على ان المجال البحثي في المقالات العلمية يأخذ وقت وجهد وتركيز كبير للأستاذ الجامعي مما يجعله يشارك أحيانا في مثل هكذا مشاريع بحثية وعلمية ويرجع

ذلك على الأدوار التي يقومن بها الأستاذ الجامعي من ازدواجية في دور من ناحية الاكاديمية والإدارية طيلة المسوم الجامعي.

- بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا على وجود انتتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف (**A+ – A**) والتي كانت نسبة أجابتهم بأبداء أكبر نسبة والتي تقدر بي **100%** وهذا ما يدل على انا الأستاذ الجامعي لا يستطيع ان ينشر في مثل هكذا مشاريع بحثية مصنفة وهذا راجع الى الخبرة طوال مسار الجامعي، وأيضا يتعقل الامر من بدرجة التوافق بين المنصبين الإداري والأكاديمي، ويضاء الوقت الكافي للإنجاز مثل هكذا مشاريع.
- بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا على إمكانية نشر بحوثهم واهتماماتهم العالمية عبر مختلف الواقع المتخصصة مثل (**asjp cerist dz**، **ResearchGate**، أو منصة اخرى) والتي كانت نسبة أجابتهم بأحياننا أكبر نسبة والتي تقدر بي **45.5%** وهذا ما يدل على ان الأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية الى انه يهتم بنشر ابحاثه أحيانا في منصات رقمية تخص بالباحثين وهذا ايضا يأخذ وقت وجهد في التحظير ونشر هذه المادة العلمية عبر منصات عالمية في الشبكة العنكبوتية، أي برغم الالتزامات المهنية الى ان الأستاذ الجامعي ينشر ابحاثه.

لقد بينت النتائج المتعلقة بالمحور الثاني الذي كان يدرس واقع الأداء البحثي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والإدارية، بان الأستاذ الجامعي يواجه صعوبة في التوفيق بين المهام البحثية والإدارية طيلة مساره وهو يمارس الازدواجية في الدور.

2- مناقشة نتائج التساؤل الرئيسية:

لقد كان التساؤل الرئيسية للدراسة هو: **ما هو واقع الأداء المهنيي للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية أدواره الأكاديمية والإدارية؟**

لقد اعتبرت نظرية مشال كروزيه الجامعة نسقا فرعيا ضمن النسق الكلي (المجتمع)، حيث اعتبر مشال كروزيه" أن الفاعلين داخل هذا النسق يقومون بأدوارهم طبقا لنوعية التخصص الوظيفي، واعتبر أيضا أن الفاعل وحدة اجتماعية وهو المنظم لجميع المكانات والأدوار التي تنسب اليه كموضوع اجتماعي، وفي توضيحه للنسق المؤسسي – الذي تم الإشارة له في الفصل الأول وضحا في الشكل رقم (18)، اعتبر النسق الاجتماعي وحدة بنأئية مترابطة في إطار التفاضل التكاملي الذي يسمح بتحقيق الأهداف الاجتماعية. فبناءات عليه واستنادا لمعطيات الدراسة الميدانية، يمكن التوصل إلى أن الأستاذ الجامعي محل الدراسة الحالية يقع ضمن نسق مؤسسي (الكلية/القسم)، الذي يقوم داخله بشبكة من الأدوار

(أكاديمى/إداري)، يتوقع منه العديد من السلوكيات والتصرفات والقرارات بناءا على المكانة التي يشغلها ضمن هذا النسق المؤسسي، ومن خلال النتائج الفرعية لفرضيات الدراسة يمكن القول أن الأستاذ الجامعي الإداري لم يستطاع أن يوفق في القيام بأدواره (كمدرس ومشرف وباحث وإداري) ضمن هذا الإطار، حتى ولو كان ذلك بنقائص محدودة تم الإشارة لها في النتائج الفرعية، وهذا راجع لكونه أكاديمي بالدرجة الأولى قبل أن يكون إداريا.

كما أن اعتبارنا الجامعة نسقا مفتوحا يجمع بين مدخلات وعمليات ونشاطات ومخرجات، يعتبر الأستاذ الجامعي فاعلا محوريا فيها، فهو من أهم المدخلات ومسيرا لأغلب العمليات والنشاطات التي تتم داخلها وله الدور البارز في نوعية مخرجات هذا النسق، سواء بأبحاثه العلمية أو كقائم على سير العملية التعليمية والتكوينية والإدارية التي تتم داخل الجامعة، كذلك وجدنا تبعا لهذا المنظور أن الأستاذ الجامعي الإداري محل الدراسة الحالية استطاع لعب دور حيوي وفعال في هذا بمعنى أن ازدواجية الدور التي طرحناها في الفرضية الرئيسية للدراسة وتوقعنا أنها ستنعكس سلبا على جودة الأداء الجامعي للأستاذ لم تتحقق بنسبة كبيرة، فعلى الرغم من القصور الذي سجلناه في جوانب من أدواره كمدرس وشرف وموجه وباحث وإداري، إلا أن ذلك لم يمنعن أن يكون أداؤه الجامعي متوافرا على جودة نوعية، يتوقع أن يحسن ويطور فيه من خلال التنمية المهنية بأساليبها المختلفة التي تم الإشارة لها في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

إن الهدف من الدراسات السابقة هو الاعتماد عليها بطريقة تخدم الموضوع محل الدراسة من حيث المنهج الأسلوب، الأدوات المستخدمة حيث استعانت الدراسة في هذا الموضوع والمتمثل في الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية والادارية بالدراسات السابقة التي تناولت نفس المتغيرات كالداء المهني للأستاذ أو الأداء الأكاديمي. وسنورد في ذلك أهم ما توصلت إليه الدراسة بالمقارنة مع نتائج الدراسات التي سبق ذكرها:

الأداء المهني مفهوم سوسيولوجي مركب متعدد الجوانب يتأث بعوامل مختلفة منها ذاتية وأخرى خارجية.

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات سليمة حفيظي المعنونة ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي.

– لقد تبين للطالب أن نتائج الدراسات عن الأداء المهني للأستاذ الجامعي أن كلها يختلف نضرا لاختلاف البلدان ومجتمع الدراسة وثقافتها كذا زمنها.

– كانت مسؤولية الإدارة أكبر درجة في تأثير سلبا على الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي.

أكدت السائلات المتحصل عليها وكذا نتائج الدراسات على تأثير العوامل ذاتية، والمستوى والأقدمية في المنصب الإداري للأستاذ الجامعي.

3– التوصيات والحلول:

إن ممارسة الأستاذ الجامعي مهاما إدارية لا يلغي دوره الرئيسي كأكاديمي وباحث، وإنما يتعين عليه القيام بهذه المهام دون المساس بالجوهر الرئيسي له، أي لا يجب أن تؤثر المهام الإدارية تأثيرا سلبيا على دوره كم درس وباحث ومشرف وموجه للطلبة ومنه فإني أضع جملة مختصرة – نرجو أن تكون مفيدة – من التوصيات والاقتراحات في النقاط التالية:

1. تخفيف الأعباء الإدارية الموكلة للأستاذ الجامعي في كل المستويات من خلال الاستعانة بمختصين في الإدارة يشرف عليهم هذا الأخير ويوجههم.
2. عقد دورات تدريبية للأساتذة الجامعيين الموجودين في مناصب إدارية لاطلاعهم على فنيات الإدارة وأساليبها العلمية والتي تأخذ بعين الاعتبار خصوصية العمل الإداري بالمؤسسة الجامعية.
3. الاستعانة بالخبرات الأجنبية والعربية التي حققت نجاحات في التسيير الإداري بالجامعات.
4. التخطيط لتطوير النظام التكنولوجي بالكلية عن طريق الرقمنة لتسهيل الخدمات الإدارية للطلبة والأساتذة المدرسين.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل عرضنا أهم الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية لهذه الدراسة، والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي وذلك بدءًا بالمنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الإعتماد على أدوات جمع البيانات وهي الاستبيان، كما عرضنا مجالات الدراسة المكانية والبشرية والزمنية للمؤسسة، وتم تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة وذكر أهم خصائصها.

وأخيرًا حددنا مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات التي تم جمعها من الدراسة الحالية للخروج بنتائج ومناقشتها في ضوء المتسائلات الفرعية.

ليتم معالجتها والخروج بأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة التطبيقية التي قمت بها على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الذين يمارسون الإدارة.

الخاتمة

الخاتمـة:

لقد انطلقت الدراسة من واقع عام مؤداه أن الأستاذ الجامعي الممارس لدورين أكاديمي وإداري في نفس الوقت، ينعكس ذلك على جودة أدائه المهني، ولما كان الدور الأكاديمي يتألف من مهام تدريسية وإشرافية وتوجيهية وكذا بحثية، فإني قدمت تساؤلين فرعيين في ضوء ذلك كما بحثت في تأثيرات ممارسة المهام الإدارية لهذا الأخير على دوره الأكاديمي بناء على هذه الجزئيات، فتوصلت إلى نتائج جزئية تتعلق بكل تساؤل على حدا، إذ وجدت تأثيرات سلبية في مواطن محددة كعدم إيجاد الوقت الكافي لتغطية محاور المقاييس التي يدرسها، وأنه لا يجد الوقت الكافي أيضا لنشر المقالات و تأليف الكتب العلمية ، إلا أنه في نواحي كثيرة وجدته قادرا على التوفيق بين دوره الأكاديمي والإداري في نفس الوقت، أما عن المهارات الإدارية الواجب أن يملكها هذا الأخير فإننا وحدناه يتمتع بمهارات علمية وتعليمية كثيرة، وهذا راجع لأنه بالأساس أكاديمي، أما المهارات الإدارية القيادية فإن بعضا منها بحاجة إلى التكوين والتدريب أكثر. ومنه فإن الجودة المنشودة في الأداء الجامعي للأستاذ الجامعي محل الدراسة الراهنة تحقق بشكل نسبي ، يتوقع في المستقبل أن يطور هذا الأخير من قدراته وإمكاناته من خلال التنمية المهنية بكافه أساليبها من أجل الارتقاء بمستوى هذا الأداء من جهة، والإسهام الفعال في تنمية الجامعة التي ينتمي إليها وتنمية المجتمع بصفة عامة، لأنه الهدف والغاية النهائية من قيام الأستاذ الجامعي بدوره كأكاديمي و إداري معا، فالجودة في التعليم الجامعي هي أحد روافد التنمية المستدامة التي تنشدها كل المجتمعات، والتي لن تتحقق إلا بأساتذة مدركين فعلا لأدوار هم ساهرين على الارتقاء فيها.

قائمة المصادر والمراجع

كتب:

1. أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر الأصول والمهارات، دار العادي الجديد، القاهرة، دط، 2000
2. أحمد عبد الكريم سلامة، الأصول المنهجية لإعداد البحوث العلمية، دار النهضة العربية، القاهرة الطبعة الأولى، 1997
3. باسم الصرايرة وآخرون، إستراتيجيات التعلم والتعليم بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، اربد، عمان 2009
4. جابر جاد نصار، أصول وفنون البحث العلمي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الثالثة، 2002
5. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009
6. خليل ابراهيم شبر وآخرون، أساليب التدريس، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة الأولى 2014
7. راوية حسين، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، دار الجامعية، الإسكندرية، دط، 2003
8. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2000.
9. عاشور احمد صقر، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 2004
10. عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، د1، الأردن، عمان، 2007
11. عبد الله ابراهيم، علم الاجتماع السوسيولوجيا، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، 2013
12. العجمي محمد الحسين، التطور الأكاديمي والاعداد للمهنة الأكديمية بين تحديات العولمة ومتطليات التدويل مصر؛ العصرية النشر والتوز، 2007 1981
13. عيد الصمد، رياض، الأستاذ الجامي والتفرغ تدوة الدراسات الإنمائية بيروت، مؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان. 2012
14. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الإجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، (د.ط)، جامعة القاهرة، 2002
15. مربوحة بولحبال نوار، محاضرات في علم الإجتماع التربية، دار العرب للنشر والتوزيع، ج01، وهران، الجزائر، 2005.
16. مصطفى خلف عيد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، دار السيرة، الأردن،2009، ص صر (180— 181)

مذكرة تخرج:

1. بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري محمود، قسنطينة، 2009
2. صياد نعيمة، المرافقة النفسية التربوية لمعيدي شهادة البكالوريا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إرشاد نفسي وتوجيه مهني تربوي، عنابة. (2010).
3. القاسم، منصور، دور مديري المدارس الثانوية في تنمية كفاءات المعلمين مهنيا. رسالة ماجستير غر منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية2003

مجلات:

1. جهاد عبد الملك عودة، سمير رمزي، نظرية الدور وتحليل السياسة الخارجية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 31 العدد 3 2010
2. صح اروي حمامة، بن رمضان سامية، الفعل الستراتيجي لدى الفاعل داخل النسق مقاربة التحليل االستراتيجي لميشال كروزيه، جملة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، المجلد 10 العدد01، 2022.
3. عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001
4. يسري، إجلال محمد، مشكلات المعلم الجامي في جامعات جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر.1992.

موقع إلكتروني:

1. سهيل رزق دياب، دراسة تقويمية لدور المشرف الأكاديمي في الإشراف والمتابعة على مشاريع تخرج الطلبة في جامعة القدس المفتوحة، 2011
https://journals.qou.edu/index.php/jropenres/article/view/400
2. فريق موقع بوابة علم الاجتماع، نظرية الدور،
https://www.bsociology.com/2019/02/blog-post_80.html
3. ناصر دادي وآخرون، مراقبة التسيير في المؤسسة الإقتصادية، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004

الملاحق

الملحق رقم(1): استبيان الكتوروني عبر نماذج قوقل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل

واقع الأداء المهني للأستاذ الجامعي في ظل ازدواجية ادواره الاكاديمية

دراسة على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي

رابط الاستبيان الالكتوروني:

https://docs.google.com/forms/d/1IYZBBQPei2XaMOlh-/aZZrEqJw7j1GkE2OoF3rOols8Q

المعلومات الشخصية:

المعلومات الشخصية

yousefaltakisalhi@gmail.com تبديل الحساب

* تشير إلى أنّ السؤال مطلوب

عنوان بريد إلكتروني *

yousefaltakisalhi@gmail.com

الاسم واللقب

الجنس:

ذكر

انثى

محو التحديد

التخصص:

المنصب:

عميد الكلية.

نائب العميد.

رئيس القسم.

نائب رئيس القسم.

محو التحديد

الخبرة في المنصب الإداري (عدد السنوات):

إجابتك

التالي صفحة 1 من 3 محو النموذج

عدم إرسال كلمات المرور عبر نماذج Google مطلقًا.

لم يتم إنشاء هذا المحتوى ولا اعتماده من قبل Google. الإبلاغ عن إساءة الاستخدام - شروط الخدمة - سياسة الخصوصية

نماذج Google

المحور الاول: متعلقه بالجانب البيداغوجي

المحور الاول: متعلقه بالجانب البيداغوجي

هل أنت منضبط في الحضور للحصص التدريس المبرمجة؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل تعتبر بعض الاجتماعات والتكليفات الإدارية عائقًا في إنجازات واجباتك البيداغوجية؟ *

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل تجد صعوبة في التنسيق بين العمل الإداري والبيداغوجي خلال السداسي؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل تجد صعوبة في انجاز مطبوعات البيداغوجية او الدروس بسبب الالتزامات الإدارية؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

محو التحديد

هل تجد وقتا كافيًا للتقديم حصص تعويضية أو تدعيمية لطلبتك؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

محو التحديد

هل لك قناة خاصة بتخصصك العلمي عبر اليوتيوب ونشطة دائمًا في تقديم الدروس وتوجيهات بيداغوجية للطلبة؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

محو التحديد

في إعتقادك وحسب مسيرتك المهنية بين الإدارة والتدريس، هل يمكن ان تحدثنا على المشكلات التي تصادفك في ظل أزدواجية المهنية (الإدارة والتدريس)

إجابتك

رجوع التالي صفحة 2 من 3 محو النموذج

عدم إرسال كلمات المرور عبر نماذج Google مطلقًا.

المحور الثاني: متعلقه بالجانب البحثي

المحور الثاني: متعلقه بالجانب البحثي

هل لك مشاركات في أيام دراسية وطنية؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل لك مشاركات في ملتقيات وطنية؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل لك مشاركات في مؤتمرات دولية داخل وخارج الوطن؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل أنت منظما أو مترأس فريق بحثي في مخبر البحث خلال مسارك المهني وانت في الإدارة؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل لك إهتمام بعضوية أو رئاسة مشروع بحث تكويني جامعي PRFU؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل لك إنتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الوطنية؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

هل لك نتاج بحثي في مجال المقالات العلمية الدولية والمصنفة صنف A+ – A؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

1. هل تنشر بحوثك واهتماماتك العلمية عبر مختلف المواقع المتخصصة مثل: (asjp cerist dz، ResearchGate،أو منصة اخرى)؟

- دائما
- احيانا
- أبدا

في إعتقادك وحسب مسيرتك المهنية بين الإدارة والبحث العلمي، هل يمكن ان تحدثنا على المشكلات التي تصادفك في ظل أزدواجية المهنية (البحث والتأليف)

إجابتك